



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Consignação em Pagamento 0000560-86.2024.5.07.0031

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/05/2024

Valor da causa: R\$ 216,63

Partes:

CONSIGNANTE: VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A

ADVOGADO: josefa maria araujo viana de alencar

CONSIGNATÁRIO: TAILANDIA DE CASTRO MEDEIROS

ADVOGADO: CARLOS RAPHAEL SANTANA DA COSTA



PROCESSO HISTÓRICO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO
ÚNICA VARA DO TRABALHO DE PACAJUS
0000560-86.2024.5.07.0031

: VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A
: TAILANDIA DE CASTRO MEDEIROS

SENTENÇA

1. RELATÓRIO:

VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A ajuizou ação de consignação em pagamento em face de **TAILANDIA DE CASTRO MEDEIROS**, sustentando que ela foi admitida em 01.07.2022, para a exercer a função de auxiliar de produção, permanecendo em suas funções até 18.05.2024, quando foi demitida em virtude de comportamento desidioso. Como a reclamante se recusou a receber o registrado no TRCT, ajuizou a presente ação, visando dar quitação das verbas rescisórias. Juntou aos autos diversos documentos e deu o valor à causa de R\$ 216,63 (duzentos e dezesseis reais e sessenta e três centavos) (ID. 569ac7b).

Regularmente notificada, a consignada compareceu à audiência inaugural e, após malograda a 1ª proposta conciliatória, apresentou contestação acompanhada de reconvenção, onde postula a reversão da justa causa. Requer o reconhecimento da rescisão contratual sem justa causa, com o pagamento das parcelas arroladas na peça de defesa, além de indenização por danos morais (ID. 4e25305).

A consignante ofereceu resposta à reconvenção. (ID. 191d8a9).

Realizada a audiência de instrução, com colheita dos depoimentos das partes, assim como da testemunha auspicada pela parte consignatária/reconvinte, tendo a parte consignante declinado da produção probatória.

Encerrada a instrução, com razões finais remissivas pelas partes, que não acolheram a derradeira tentativa conciliatória.

Eis a síntese, como relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO:

2.1. Preliminarmente:

2.1.1. Da inépcia da petição inicial (diferença salarial):

De ofício, reconhece-se, nos termos do inciso I, do art. 330, do CPC, a inépcia da inicial em relação ao pedido de pagamento de diferença salarial, eis que inexistente, na peça vestibular, indicação de causa de pedir que o justifique. Noutra dizer, não disse a parte reclamante o fundamento fático que justifica o pagamento da diferença salarial pleiteada, de modo que fica impossível a aferição deste Juízo acerca das verdades dos fatos. Em casos semelhantes, a jurisprudência tem se posicionado exatamente do mesmo modo. Vejamos:

"INÉPCIA DA INICIAL. FERIADOS LABORADOS. AUSÊNCIA DE ESPECIFICAÇÃO. A ausência de apontamento específico acerca de quais feriados (nacionais, estaduais e municipais) o autor teria trabalhado, traduz-se em pedido que dificulta a defesa, como também a solução da lide, resultando em imprecisão do pedido do autor. Assim, a incerteza e indeterminação do pedido não só prejudicam o contraditório e ampla defesa, como também o exame dos limites do caso pelo julgador, prejudicando, também, um pronunciamento judicial acerca do postulado e tornando inepta a petição exordial." (TRT18, ROT - 0010029-38.2017.5.18.0083, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, 1ª TURMA, 12/11/2020) (TRT18, ROT - 0010414-29.2020.5.18.0261, Rel. IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª TURMA, 19/08/2021) (TRT-18 - ROT: 00104142920205180261 GO 0010414-29.2020.5.18.0261, Relator: IARA TEIXEIRA RIOS, Data de Julgamento: 19/08/2021, 1ª TURMA)

AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DOS FERIADOS TRABALHADOS. INÉPCIA. É inepto o pedido de pagamento de feriados laborados sem indicação dos dias em que isto ocorreu. (TRT-1 - RO: 01018504120165010016 RJ, Relator: MARCOS DE OLIVEIRA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 25/06/2019, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/07/2019)

Por mais que se defenda a simplicidade do Processo Trabalhista, o qual não se atém ao rigorismo do art. 319 do CPC quanto aos requisitos da inicial, esta Justiça Especializada não tolera pedidos ineptos. Mesmo que os elementos da ação sejam analisados à luz da informalidade, ínsita ao Direito Laboral, certo é que o § 1º, do art. 840, da CLT, não dispensa a causa de pedir e o pedido. Isso porque, conquanto tal informalidade mitigue a rigidez inerente ao processo civil, implicando acolhimento da inépcia apenas em situações excepcionais, esta simplicidade não se dilata a ponto de permitir formulação de pedidos sem a devida especificação da causa *petendi*.

Isso porque não se cuida, como no art. 319, de defeito capaz de dificultar o julgamento, mas sim de defeito que torna impossível o julgamento do mérito.

Registre-se, a propósito, que o reconhecimento da inépcia da inicial inviabiliza a concessão de prazo para correção ou emenda, por tratar-se de vício insanável, devendo o Juiz do Trabalho indeferi-la desde logo. É que, além de inviabilizar a defesa da parte contrária, a ausência de causa de pedir e do pedido, impede o Juiz do Trabalho a compreensão da lide. Mais um motivo pelo qual a decretação da inépcia, na hipótese dos autos, é medida que se impõe.

Por tais razões, declara-se, *ex officio*, a inépcia da inicial quanto ao pleito de pagamento de diferença salarial, extinguindo-se o processo neste particular, sem exame do mérito, com fulcro no art. 485, I, combinado com o art. 330, I, do CPC.

2.2. MÉRITO:

2.2.1. Da ação de consignação em pagamento – cabimento:

A ação consignatória, prevista nos arts. 539 e seguintes do CPC, tem como pressupostos de admissibilidade a recusa ao recebimento do valor consignado ou quando paire dúvida sobre quem deva legitimamente receber o pagamento. É o meio próprio de que dispõe o devedor para liberar-se da obrigação, mediante o depósito daquilo que entende devido, para que, caso esteja correto, livre-se das conseqüências da mora *solvendi*.

Ou seja, tal ação não se presta para discutir controvérsia sobre a causa da extinção do contrato de trabalho e/ou questões ligadas à execução do pacto empregatício, devendo tais pretensões ser deduzidas em ação trabalhista ou em reconvenção. Como bem advertiu o doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento, na ação de consignação em pagamento, *"a substância da relação jurídica de direito material nunca está em causa. Não é nem pode ser a finalidade da ação de consignação, porque, se assim o fosse, estaria extrapolando os seus objetivos para se transformar de procedimento especial em ordinário"*. O Juiz do Trabalho da 21ª Região, Carlito Antônio da Cruz, esclareceu que *"na ação de consignação em pagamento não se discute o direito ou o motivo do término contratual, mas apenas os motivos que levaram a parte consignante a utilizar o depósito judicial"* (Proc. 96700.83.2009.5.21.0011 – 18/11/09).

Malgrado a reforma no Código de Rito, implementada pela Lei nº 8.951/94, tenha introduzido os §§ 1º e 2º ao artigo 899 do antigo CPC, atribuindo à ação de consignação natureza dúplice, replicada atualmente nos parágrafos §1º e 2º do art. 545 do CPC, entende-se ser ainda necessária, em casos como o ora analisado, na qual o consignado pretende formular pedidos em face da consignante, com ampliação objetiva da lide, a apresentação de reconvenção ou ação autônoma, pois o art. 545 do CPC diz respeito aos valores das parcelas ofertadas e não a outras verbas que seriam

supostamente devidas pelo empregador ao trabalhador. Assim, se a consignatória tem por objeto o pagamento de títulos decorrentes da ruptura com justa causa, deve o consignado apresentar reconvenção ou ação autônoma – como foi feito - pleiteando o reconhecimento da dispensa imotivada, com pagamento das parcelas devidas por força dessa modalidade resilitória.

Como se vê, mesmo possuindo natureza dúplice, a ação de consignação em pagamento não tem o alcance de convalidar a modalidade da ruptura contratual aposta na rescisão, abrangendo, apenas, à extinção da obrigação de pagamento dos valores depositados em juízo.

Lembre-se que cabe aos litigantes a escolha dos meios para a defesa de seus interesses, direito assegurado pelo artigo 5º, LV, da Carta Magna, competindo ao Poder Judiciário, além de oportunizar a utilização desses instrumentos, analisá-los quanto à adequação ou inadequação. Em que pese este Juízo procure dar efetividade aos princípios da economia processual e da duração razoável do processo, não há como se atropelar os institutos processuais, suprimindo qualquer irregularidade encontrada.

Desta feita, julga-se procedente em parte a presente demanda apenas para quitar o valor depositado em juízo (R\$ 216,63), sendo que a discussão acerca da configuração da justa causa, passo a analisar a seguir em face da existência de reconvenção.

Frise-se, no entanto, que não há interesse processual a justificar o pronunciamento judicial sobre cumprimento de outras obrigações (entrega de TRCT, extrato de FGTS e de PPP) que não se erigem como valor ou coisa com efeito de pagamento, haja vista a inadequação da medida judicial eleita pela parte neste tocante, porquanto, a rigor, a trabalhadora não é credora do TRCT (é credor, sim, dos valores ali apostos).

Assim, independentemente do trânsito em julgado, libere-se, mediante o competente Alvará Judicial de transferência ou ferramenta SISCOJUD, o montante depositado em juízo (ID. 3b8b47a) para a conta bancária a ser indicada pela autora no prazo de 5 (cinco) dias.

2.2.2. Da reconvenção:

2.2.2.1. Da Justiça Gratuita:

A parte consignatária/reconvinte requereu a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita, mediante a apresentação de declaração de hipossuficiência para arcar com as despesas do processo, circunstância que, a seu ver, demonstraria sua condição de miserabilidade.

A presente ação fora ajuizada em 22/04/2024, portanto, os atos processuais foram praticados já sob a égide das alterações legislativas inseridas pela Lei nº 13.467/2017, razão pela qual se aplica o entendimento vertido no artigo 790, §3º, da CLT, que assim dispõe:

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Com base nesse novo cenário, entende-se que para os trabalhadores que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o benefício da gratuidade da justiça haverá de ser concedido. Nos casos em que a remuneração ultrapassar esse valor, a mera declaração de hipossuficiência é suficiente para possibilitar que a pessoa física, seja ela parte reclamante ou reclamada, convém dizer, obtenha os benefícios da justiça gratuita, deixando, assim, de arcar com o pagamento das despesas do processo. É que, supletivamente ao novo dispositivo celetista, deve ser aplicado § 3º, do art. 99, do NCP, que reza "*Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural*".

A declaração de hipossuficiência, portanto, é suficiente, no caso de pessoa natural, para ensejar o direito ao recebimento do benefício em questão, mesmo que o trabalhador ou empregador pessoa física afirmem rendimento superiores àqueles mencionados no art. 790, §3º, da CLT. Nesse caso, cabe ressaltar, pouco importa que a declaração tenha sido feita diretamente pelo requerente ou mediante procurador, sendo exigida, nesta última hipótese, que ao causídico tenham sido concedido poderes de requerer tal pleito, tendo em vista o novo teor do art. 105 do CPC, que reza:

Art. 105. A procuração geral para o foro, outorgada por instrumento público ou particular assinado pela parte, habilita o advogado a praticar todos os atos do processo, exceto receber citação, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar ao direito sobre o qual se funda a ação, receber, dar quitação, firmar compromisso e assinar declaração de hipossuficiência econômica, que devem constar de cláusula específica.

Adaptando-se a esse novo preceito legislativo, a Corte Superior Trabalhista alterou a redação do verbete sumular 463, que passou a conter a seguinte prescrição:

"SUM-463 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI- 1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017.

I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)."

In casu, a parte reconvinte declarou sua insuficiência econômica para arcar com as despesas processuais (ID. 4a93718), além de ter comprovado que ao longo da contratualidade percebeu salário inferior a 40% do teto do Regime Geral da Previdência Social.

A par do exposto, portanto, reconhece-se que a consignatária /reconvinte preencheu os requisitos legais para a concessão do pleito em questão, nos termos do art. 790, § 3º da CLT c/c I, da Súmula 463, do TST. Logo, defiro os benefícios da justiça gratuita à trabalhadora.

2.2.2.2. Da reversão da justa causa:

In casu, a parte consignante alegou que a empregada foi despedida por justa causa em decorrência de ato de desídia, capitulado na letra "e", do art. 482, da CLT, por várias vezes faltar injustificadamente ao serviço. Sustenta que a consignatária/reconvinte já havia sido advertida de forma escrita e suspensa por algumas vezes. Acostou à peça de defesa diversos documentos com o intuito de subsidiar sua tese, como Comunicados de Advertência e Suspensão Disciplinar, Espelhos do Ponto e Comunicado de Rescisão Contratual por Justa Causa.

Por outro lado, a consignatária/reconvinte não nega que tenha faltado ao serviço. Argumenta, porém, que suas faltas decorreram de motivo justo, especificamente de problemas relacionados à sua saúde de sua filha de três anos, que foi diagnosticada com doença neurológica-crônica grave (epilepsia). Acrescenta que é mãe solo e que, diante do contexto de saúde da sua filha, se vê obrigada, por vezes, a faltar o serviço. Alega ter apresentado vários atestados, tendo afirmado, por fim, que a reclamada estava ciente da circunstância narrada.

Ao exame.

É cediço que a desídia, para vários doutrinadores, é o mesmo que negligência. A negligência, por sua vez, é uma forma de culpa, que se manifesta na falta de vontade firme e permanente de que cada um deve estar animado para evitar tudo o que possa ser nocivo aos interesses do empregador.

De acordo com a escorreita lição da magistrada e professora Vólia Bonfim Cassar (in "*Direito do Trabalho*", Rio de Janeiro. Editora Ímpetus, 2008, pág. 1095), "***para que um empregado seja considerado desidioso, deverá sair deste perfil normal do homem médio, ir além da medida comum, do bom senso, da responsabilidade***". Destaca, ainda, em outro trecho da mesma obra (pág. 1078), que "***a apreciação in concreto da culpa do empregado se assemelha à culpa penal e se distingue da culpa civil, pois esta sempre é apreciada abstratamente***".

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado assim leciona:

"Trata-se de tipo jurídico que remete à idéia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. Para autorizar a resolução culposa do contrato, exige, assim, regra geral, a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, uma vez que as manifestações de negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas. Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a ultima falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho" (Curso de Direito do Trabalho, 5ª ed., LTr, 2006, p. 1194/1195).

Em face do princípio da continuidade da relação de emprego e da distribuição do ônus da prova de que tratam os artigos 818,II, da CLT c/c o 373, II, do CPC, cabia ao empregador provar a justa causa imputada à autora, ônus do qual, a meu ver, não se desincumbiu a contento. É que as provas dos autos evidenciam excesso, cometido pela parte consignante, na aplicação de punições à parte autora, que possui em seu favor algumas particularidades. Explico.

Nos cartões de ponto da trabalhadora há o registro de faltas injustificadas nos seguintes dias: 25/09/2023, 15/12/2023, 27/01/2024, 07/03/2024, 15/03/2024 e 17.05.2024. Ou seja, foram seis faltas injustificadas ao longo de quase dois anos de trabalho. As faltas relativas aos dias 25/09/2023, 15/12/2023, 27/01/2024 foram punidas com advertência escrita (ID. dfdc5e3), ao passo que a falta do dia 07/03/2024 foi perdoada pelo empregador. Houve também aplicação de suspensão pela falta ocorrida no dia 15/03/2024 (ID. e1cafd1) e, por fim, a pena máxima de demissão por justa causa pela falta ocorrida no dia 17/05/2024 (ID. 1461ba3). No mais, embora conste no cartão de ponto que a consignatária/reconvinte faltou injustificadamente no dia 30/09/2023, essa juntou aos autos o atestado médico que comprova o afastamento justificado nesse dia. Além disso, há o registro de que a trabalhadora afastou-se justificadamente 18 vezes, tendo apresentado atestados médicos em todas elas.

A testemunha ouvida a rogo da obreira, em especial, confirmou que a situação delicada de saúde da filha da trabalhadora era de conhecimento de todos os colegas e chefes imediatos da trabalhadora.

Uma análise açada dos fatos acima resumidos poderia ensejar o reconhecimento precipitado de que as faltas injustificadas da trabalhadora ao longo da contratualidade seriam suficientes para a configuração da desídia laboral. No entanto, o caso em apreço invoca algumas particularidades que não podem ser ignoradas por este Juízo. Vejamos:

A trabalhadora é mãe de uma criança de 3 (três) anos que possui sérios problemas de saúde. Os relatórios médicos são fartos no que diz respeito à condição de saúde da criança, que sofre de epilepsia infantil, que, segundo a Dra. Paula Giroto é *"uma Doença Crônica, cuja característica é ter crises não provocadas recorrentes. Muitas pessoas com essa Doença têm mais de um tipo de Crise Epilética e podem ter outros sintomas neurológicos também. O Cérebro Humano é a Fonte da Epilepsia. Embora os sintomas de uma Crise Epilética possam afetar qualquer parte do corpo, os eventos elétricos que produzem os sintomas ocorrem no cérebro. A localização desse evento, como ele se espalha, quanto do cérebro é afetado (**Epilepsia Parcial ou Generalizada**), e quanto tempo ele dura, têm efeitos profundos sobre a gravidade da doença. Estes fatores determinam o caráter de uma Crise e seu impacto sobre o indivíduo. Ter crises epiléticas podem afetar a segurança, relacionamentos e trabalho do paciente"* (sítio eletrônico <https://drapaulagirotto.com.br/servicos/epilepsia/>, capturado em 28/11/2024).

Na mesma página consta a informação de que *"A epilepsia é uma condição cerebral que causa episódios repetidos de mudanças súbitas e breves na atividade elétrica do cérebro. Essas alterações causam vários tipos de sintomas. Episódios epiléticos são chamados convulsões ou convulsões. Durante uma crise, as células cerebrais disparam incontrolavelmente em até quatro vezes a taxa normal. Convulsões afetam temporariamente a maneira como uma pessoa se comporta, se movimenta, pensa ou sente"*. Quanto aos sintomas, a Dra. Paula Giroto explica que na *"Convulsão tônico-clônica generalizada (convulsão grand mal) – **A pessoa perde a consciência. Ele ou ela cai no chão e temporariamente para de respirar. Todos os músculos do corpo ficam tensos de uma só vez por um curto período. Isso é logo seguido por uma série de movimentos bruscos. Algumas pessoas também perdem o controle do intestino ou da bexiga.**"*

A situação de vulnerabilidade da criança em questão é inegável, assim como de sua mãe, uma trabalhadora, mulher, que, em todo esse tempo, tentou conciliar de forma hercúlea a atividade profissional com as atribuições de uma maternidade, exercida de forma solitária, sem cônjuge ou companheiro, de uma

criança que, por motivos de saúde, inspira cuidados constantes. Ou seja, a trabalhadora em questão encarna lamentavelmente todas as vulnerabilidades atreladas ao fato de ser mulher parda numa sociedade patriarcal, que cria regras aparentemente neutras e imparciais, mas que, na verdade, sutilmente violentam e excluem trabalhadores do mercado de trabalho pelo fato de serem mães.

Ora, a análise do caso em questão requer, portanto, a necessidade de olhar e interpretar as normas trabalhistas, assim como os fatos narrados nos autos, *"pelas lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias existentes em regras supostamente neutras e universais, mas que, na sua essência, atingem de forma diferente as pessoas às quais se destinam"*, conforme orienta o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero de 2021, do Conselho Nacional de Justiça (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>).

Somam-se, no caso vertente, inúmeras vulnerabilidades, ou, numa linguagem sociológica, interseccionalidades múltiplas, ou ainda interações e marcadores sociais que impactam nas vidas das maiorias "minorizadas" (gênero, cor/raça, classe social, entre outros).

Em pleno século XXI, a divisão sexual do trabalho ainda é um dos principais fatores que dificultam a permanência de mulheres no mercado de trabalho formal e, conseqüentemente, perpetuam a desigualdade social. *"A partir desta divisão de trabalhos institucionalizada de acordo com o sexo, perpetua-se o que se denomina de "a dupla jornada feminina", ou seja, soma-se às horas de trabalho doméstico, de cuidado ou reprodutivo (não remunerados), as horas do trabalho remunerado, formal ou informal"* (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>).

Urge que haja uma plena convicção na sociedade em que vivemos de que gênero é um marcador de diferença estrutural do mundo ocidental, porquanto define papéis e o modo como a sociedade age, com nítido trabalho performativo de construção de identidade binária e que traduz franca concepção sobre legitimidade de poder.

Não se pode olvidar que o Direito sempre teve um papel relevante na organização do poder na sociedade e na concepção sobre a legitimidade do poder. Nesse vetor, tem-se que, mesmo após a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1789, não se constatou a tão sonhada contemplação de direitos iguais para "todos", na medida em que se verifica claramente que as ditas "minorias", incluindo as mulheres, não eram igualmente capazes de ter autonomia moral, sob a ótica do princípio da autoridade masculina, até porque essas eram dependentes originariamente ou "naturalmente" de seus pais e maridos.

Na realidade, o que se viu foi um pseudouniversalismo na festejada Declaração, na dicção da professora da Faculdade de Direito da UFC Juliana Diniz Campos, no curso *Direito e Gênero: as mulheres na ordem jurídica*, disponível no link da bio do perfil do instagram @dinizjuju.

A título de ilustração, transcrevem-se trechos do livro “**Emílio ou da Educação**”, de **Jean-Jacques Rousseau**, em que este constrói o homem e a mulher ideal na virada da modernidade democrática, mediante uma **proposta educativa, moral e política com base na diferenciação sexual**: *“Sofia deve ser mulher, assim como Emílio é homem; isto é, deve ter tudo que convém à constituição de sua espécie e de seu sexo para ocupar seu lugar na ordem física e moral. Começamos, portanto, por examinar as conformidades e as diferenças entre seu sexo e o nosso”; “Na união dos sexos, cada um concorre igualmente para o objetivo comum, mas não da mesma maneira. Dessa diversidade, nasce a primeira diferença notável entre as relações morais de um e de outro. Um deve ser ativo e forte, o outro passivo e fraco; é necessário que um queira e possa; basta que o outro resista pouco.”*

A pretensa debilidade feminina não é definida pelo filósofo como um postulado, mas como um “**princípio estabelecido pela natureza**”, ou melhor, por laços que só podiam ser entendidos em termos lógicos. No Discurso Sobre as Ciências e as Artes, Rousseau nos diz que *a ascendência da mulher não era um mal em si: bem dirigida, poderia produzir na ordem inversa a mesma proporção do mal que causara à sociedade. Para isso a mulher deveria aprender o que era a grandeza de alma e de virtude, com o fim de dar à Pátria cidadãos e não homens inúteis.*

Lynn Hunt em sua brilhante obra “**A invenção dos Direitos Humanos**” assevera que *“o que sustentava essas noções de liberdade e de direitos era um conjunto de pressuposições sobre autonomia individual”,* arrematando que *“se os proponentes dos direitos humanos naturais, iguais e universais excluía autonomicamente algumas categorias de pessoas do exercício desses direitos, era primariamente porque **viam essas pessoas como menos do que plenamente capazes de autonomia moral**”* e que *“as mulheres eram definidas como inerentemente dependentes de seus pais e maridos.”*

Deflui-se, pois, que o Direito se erige como instrumento de construção das identidades de gênero e, portanto, o gênero se constituiu em um campo primeiro através do qual o poder é articulado para legitimar a sociedade patriarcal. Ainda nos dias atuais persistem pensamentos, tratamentos e julgamentos distorcidos pela ótica estruturalmente forjada ao longo de séculos, manifesta em diversas legislações, pelo que se faz mister a desconstrução urgente da visão de universalidade abstrata do Direito para se avançar nos julgamentos de acordo com a perspectiva de gênero, classe e raça.

Partindo desse dramático contexto social em que mulheres estão inseridas, algumas perguntas inevitavelmente devem ser realizadas por todos, quais sejam: a) primeiro, a trabalhadora se insere em algum grupo vulnerável ou historicamente discriminado?; b) segundo, a conduta questionada, se praticada em relação aos grupos majoritários, produziria a mesma consequência?; c) terceiro, há como sustentar que uma mulher, mãe solo de uma criança portadora de uma doença neurológica-crônica e grave, que trabalha no período noturno (das 21h40 às 5h, com 01 hora de intervalo), tenha agido com desídia por faltar ao trabalho seis vezes ao longo de quase dois anos de contrato?; d) por último, a prática adotada habitualmente pelo empregador, de, por exemplo, não alterar o horário de trabalho da obreira, conduz a resultados discriminatórios ainda que não tenha havido intenção de discriminar?

Ressoa indene de dúvida que os questionamentos que exsurtem de um problema social de tamanha envergadura não se esgotam aí. No entanto, vejamos, respondê-las se mostra necessário para evidenciar que a conduta da empregadora foi excessiva sim, na medida em que aplicou friamente a regra celetista, desconsiderando todo um conjunto de particularidades e vulnerabilidades que envolviam a questão em análise.

Em resposta aos questionamentos feitos acima, não há dúvida alguma acerca da situação de a trabalhadora, por ser mulher, mãe solo e pessoa parda, pertence a um grupo de pessoas altamente vulneráveis, estigmatizadas, marginalizadas e historicamente discriminadas. No que diz respeito à segunda pergunta, também não cabe qualquer dúvida de que a intransigência da empregadora com a trabalhadora traria para esta última consequências muito mais graves do que em relação a outros grupos de pessoas. Noutro dizer, todos sabem das dificuldades que uma mulher, por si só, tem para se reinserir no mercado formal de trabalho quando comparado a homens brancos, por exemplo, isso fica ainda mais evidente quando se nota que, além de mulher, a trabalhadora é mãe solo de uma criança portadora de doença crônica. A terceira pergunta, de caráter retórico, por óbvio, é a que melhor retrata a condição de vida da consignatária/reconvinte extremamente precária, sendo certo que é impossível atribuir desídia a uma pessoa que trabalha à noite toda e durante o dia cuida de uma criança com doença neurológica-crônica grave, sem prova da existência de rede de apoio. A alegação de desídia, a meu ver, em tal caso é uma atitude que não se sustenta, a não ser pelo viés da discriminação. A consignante/reconvinda poderia muito bem ter convocado a reconvinte para tentar compreender suas condições pessoais, oferecendo a ela, por exemplo, a alteração do turno de trabalho, já que é óbvio que uma mãe solo, mesmo que seu filho não fosse portador de doença crônica, não tem condições mentais, emocionais e físicas de sobreviver adequadamente, conciliando uma jornada de trabalho noturna com uma jornada doméstica diurna, sobretudo quando isso envolve o cuidado de uma criança fragilizada por uma doença crônica-neurológica grave. Ou seja, não tem como não

admitir que a mulher que se propõe a conciliar todas as suas atribuições não se depare com a “escassez do tempo”, já que são múltiplas as responsabilidades que as mulheres assumem diariamente. Não é de estranhar que autora tenha faltado e adoecido tantas vezes. Ora, é humanamente impossível conciliar uma sobrecarga de trabalho dessa natureza – trabalho formal noturno, trabalho doméstico diurno, filho dependente de 3 (três) anos com doença crônica - sem adoecer ou inevitavelmente faltar ao trabalho alguns dias.

Por certo que a conduta da consignante/reconvinda pode ser vista como natural e decorrente do poder empregatício legitimado pelo art. 2º da CLT. Contudo, analisando-se mais profundamente, não há dúvida que se trata de uma postura sexista, que, na verdade, esconde práticas nitidamente discriminatórias, que objetivam afastar ou inviabilizar que mulheres, sobretudo mães de crianças pequenas, exerc#am ou permanec#am nas suas func#ões profissionais.

O caso em questão, portanto, exige uma aplicação material do princípio da igualdade, já que a leitura meramente formal desse vetor axiológico fundante da ordem constitucional do país, como se propõe a sustentar a reclamada, não é capaz de contemplar a situação narrada dentro de um conceito amplo de Justiça. Como bem explica o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero de 2021, do Conselho Nacional de Justiça ***“A suposta neutralidade e universalidade na norma formal e abstrata tem se mostrado insuficiente para resolver essas desigualdades, pois busca a sua incidência de igual forma para todos os indivíduos, mas olvida as diferenças existentes, gerando, muitas vezes, mais desigualdades. Isso ocorre porque as bases sobre as quais o direito se constitui são atravessadas por marcadores de gênero”***.

A respeito do método interpretativo a ser concretizado a partir da adoção do Protocolo, cumpre endossar os fundamentos utilizados pela Juíza Gabriela Lenz de Lacerda do TRT4, em recente proferida nos autos do processo 0020261-74.2019.5.04.0004 :

“O Protocolo, cuja adoção foi orientada aos Tribunais por meio da Recomendação no 128/2022 do CNJ, nos chama a adotar um método interpretativo dogmático de julgamento com perspectiva de gênero que tem por finalidade última dar concretude ao direito à igualdade, previsto nos artigos 3o (incisos I, III e IV) e artigo 5o (inciso I) da Constituição, e também nos compromissos internacionais assumidos pelo Estado Brasileiro como a implementação dos ODS de no 5, 10 e 16 da Agenda 2030 da ONU, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) ratificada pelo Brasil em 01/02/1984 e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, 103 - Relativa ao amparo à maternidade, 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), além da

Convenção no 190 - Sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho (esta ainda não ratificada), além de outros normativos internacionais.

É importante salientar que a desconsideração de marcadores como gênero, raça e classe nas decisões judiciais tem por efeito justamente a negativa de acesso à justiça e a manutenção da estrutura de desigualdade. Como explicitado pela magistrada Patricia Maeda, no julgamento do processo no 0010724-26.2020.5.15.0097, de 25/03/2021: "julgar com uma perspectiva de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional para realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional para garantir acesso à justiça e remediar as relações assimétricas de poder, situações estruturais de desigualdade, bem como a tomada em consideração à presença de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências". (grifei)

Dentro desta suposta neutralidade da norma, elaborada a partir do paradigma do homem branco cisgênero, o direito do trabalho fundou suas bases, ignorando as diferenças de gênero e de outros marcadores de vulnerabilidade, tais como gênero, raça e classe social. É o que se pode extrair, por exemplo, do art. 473, inciso XI, da CLT, que autoriza a (o) empregada (o) a faltar ao serviço sem prejuízo do salário por "1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica".

Um olhar sob a perspectiva de gênero para situações tais como esta narrada nos presentes autos, quando trazidas ao Judiciário, permite que barreiras invisíveis da desigualdade, criadas pela suposta neutralidade da norma legislativa, inserida num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, sejam superadas. Para que isso efetivamente se concretize, **as leis infraconstitucionais devem ser interpretadas em consonância sistemática e teleológica com os paradigmas estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, ou seja, não se pode perder de vista os princípios que norteiam toda a sociedade brasileira, quais sejam: valor social do trabalho, igualdade material, dignidade da pessoa humana e função social da propriedade. Do mesmo modo, não podem ser ignorados os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, aos quais toda sociedade está vinculada: construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.**

Além disso, não se pode olvidar que o artigo 227 da CF/88 estabelece que "é dever da família, da sociedade e do Estado, com absoluta prioridade, assegurar à criança o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão".

Firmado nessas premissas, este Juízo entende que não há qualquer fato que permita concluir que a trabalhadora agiu de modo desidioso. Pelo contrário, o que se vislumbra é que a consignatária/reconvinte, ao longo de quase dois anos de trabalho, faltou apenas 6 (seis) vezes de modo aparentemente injustificado. Contudo, quando se analisa a situação pela perspectiva de gênero, vê-se que a obreira vive num contexto social de alta vulnerabilidade, e que tais circunstâncias permitem concluir que suas faltas não revelam, por si só, um comportamento desidioso, mas foram fruto de uma sobrecarga de trabalho desumana. A pena aplicada pela consignante/reconvinda se erige, portanto, como excessiva, por se desconsiderar todo o contexto social em questão, ainda mais quando se nota que em outros processos, julgados por este Juízo em face da mesma empresa, essa lançou mão de diversas suspensões antes de demitir seus empregados, fato que inexplicavelmente não ocorreu com a consignatária/reconvinte.

Para se considerar válida a dispensa motivada, penalidade máxima aplicada ao empregado, é necessário, segundo a doutrina e a jurisprudência, a observância de três grupos de requisitos (objetivos, subjetivos e circunstanciais), a serem examinados conjuntamente no caso concreto, dentre eles o da adequação entre a falta e a penalidade, porquanto deve haver correspondência substantiva entre a conduta infratora e a punição aplicada, sob pena de se declarar nula a justa causa aplicada.

No caso vertente, pelas particularidades acima elencadas, não resta dúvida de que a dispensa por justa causa, em razão das faltas ao serviço, apesar das advertências e suspensão disciplinar aplicadas, configurou-se como medida assaz excessiva e desproporcional e, portanto, inadequada. A conduta da trabalhadora, por tudo que foi constatado – mulher em trabalho noturno, mãe solo de criança portadora de doença grave - não configurou a desídia alegada pela empresa. As faltas cometidas pela trabalhadora foram, além de esporádicas, justificadas por uma condição de vida precária e vulnerável em muitos aspectos. Os fatos, em verdade, revelam a desproporcionalidade entre a falta obreira e a punição, além da falta de interesse da empregadora em resolver a questão de modo mais humanizado ou de oferecer à trabalhadora melhores condições de trabalho, tal como a possibilidade de mudar de turno. Por tudo isso, justifica-se a censura a conduta patronal de imputar à trabalhadora a pena de demissão por justa causa capitulada no art.482 da CLT.

Para a caracterização da desídia de que trata o art. 482, “e”, da CLT, faz-se necessária a habitualidade das faltas cometidas pelo empregado, bem como a aplicação de penalidades gradativas, até culminar na dispensa por justa causa. **Os princípios da proporcionalidade e da gradação da pena devem ser observados, pois as punições revestem-se de caráter pedagógico, visando o ajuste do empregado às normas da empresa.** Nesse contexto, se o empregador não observa a necessária

gradação da pena, apressando-se em romper o contrato de trabalho por justa causa, frustra o sentido didático da penalidade, dando azo à desqualificação da resolução contratual em razão do excessivo rigor no exercício do poder diretivo da empresa. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. (TST-E-ED-RR-21100-72.2009.5.14.0004, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 10.4.2014)

Assim, malgrado evidenciadas as faltas ao serviço por parte da obreira, este Juízo, valendo-se dos princípios da equidade e do bom senso, pondera que a prática faltosa não se configurou suficiente para ensejar uma situação de insustentabilidade da relação de emprego, sendo necessária para configuração da desídia não só a repetição de atitudes faltosas, mas a avaliação do contexto social da reconvinte que as motivaram, o que afasta a expressiva gravidade a ensejar a quebra de fidúcia, o que, *in casu*, não restou devidamente demonstrado.

Desta feita, diante dos fatos expostos, declaro a nulidade da justa causa, convertendo-a, por corolário, em dispensa sem justa causa.

2.2.2.3. Das verbas devidas:

Considerando-se a reversão da demissão por justa causa em rescisão contratual sem justa causa, defere-se o pedido de pagamento das seguintes parcelas, no período contratual compreendido entre 01/07/2022 e 20/06/2024 (considerando a projeção do aviso-prévio indenizado, nos termos da OJ nº 8, da SDI-1, do TST): a) aviso-prévio indenizado (30 dias); b) férias proporcionais (11/12), acrescidas de 1/3; c) 13º salário proporcional (4/12); d) multa de 40% do FGTS. **Os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da IN nº41/2018 c/c art. 840, § 1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho.** Com vistas a evitar o enriquecimento ilícito da trabalhadora, autoriza-se a dedução do montante depositado pela ré através da presente ação de consignação (R\$ 216,63 – ID. 3b8b47a).

Improcede o pleito de pagamento de saldo de salários, na medida em que tal parcela integra o montante rescisório depositado judicialmente quando da interposição da vertente ação de consignação em pagamento.

Expeça-se alvará para liberação do FGTS depositado em favor da trabalhadora.

Remeta-se a presente decisão por e-mail ao Ministério do Trabalho e Emprego para habilitação da reconvinte no programa de seguro-

desemprego, desde que a parte beneficiária preencha os demais requisitos legais. Restando configurado, por ocasião da efetivação da medida, que o direito da reconvinte fora obstaculizado por culpa da empresa reconvinda, converta-se a obrigação de fazer do empregador de conceder as guias para aquisição de tal parcela em indenização, nos termos do item II da Súmula nº 389 do C. TST e do artigo 389 do CC, combinado com os artigos 186 e 927 desse mesmo diploma legal.

Condena-se a parte reconvinda a, no prazo de 5 (cinco) dias contados do trânsito em julgado desta sentença, retificar a data de baixa do contrato de trabalho na CTPS obreira, em face de direito indisponível da reconvinte, devendo constar o termo final como sendo 20/06/2024 (considerando a projeção do aviso-prévio, nos termos da OJ nº82, da SDI-1, do TST), o que poderá ser feito mediante comprovante de assinatura em meio eletrônico ou na Secretaria da Vara, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada a R\$ 1.000,00, com base no art. 537 do CPC, na forma do art. 203 do Código Penal. Na anotação, o ente empregador não poderá fazer constar nenhuma referência a esta ação, sob pena de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com esteio no artigo 536 do CPC.

2.2.2.4. Das multas dos artigos 467 e 477 da CLT:

Evidenciada a controvérsia acerca do pagamento das verbas rescisórias ora vindicadas, tem-se como conseqüência lógica a inaplicabilidade da multa de que trata o artigo 467 da CLT.

Já a multa de que cogita o artigo 477 da CLT tem pertinência quando o empregador não cumpre o prazo estabelecido no § 6º para pagamento das verbas rescisórias incontroversas. Além disso, com a nova redação do art. 477 da CLT, introduzida pela Lei 13.467/2017, também é devida a multa do parágrafo oitavo do referido dispositivo, quando não forem entregues os documentos da rescisão no prazo legal.

Analisando-se os documentos anexados pela reconvinda, especialmente o TRCT de ID. 657584b e comprovante de depósito do montante rescisório de ID. 1694374, nota-se que o último dia de trabalho da reconvinte correspondeu a 18/05/2024 e que a reconvinda procedeu ao pagamento das verbas rescisórias em 28/05/2024, ou seja, dentro do decênio legal.

Esta magistrada adotava o entendimento de que a multa do art. 477, § 8º, da CLT seria devida tão-somente quando inobservado o prazo previsto no § 6º do mesmo dispositivo, não incidindo no caso de diferenças reconhecidas em Juízo, sobretudo quando há fundada controvérsia acerca da motivação da dispensa. Contudo, para se adequar à jurisprudência mais hodierna do C. TST, este Juízo revê seu posicionamento para considerar que ***“a reversão da justa causa em juízo***

não impede a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT, uma vez que o empregador suprimiu unilateralmente o pagamento de significativas verbas rescisórias, devendo arcar com as consequências da aplicação equivocada da dispensa por justa causa (TST - RR: 10967520155020444, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 07/03/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018).

Ademais, sabe-se que o próprio TST cancelou a OJ nº 351, que estabelecia ser *"incabível a multa prevista no art. 477, parágrafo 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa"*.

No mesmo sentido, a decisão proferida no IUJ: 00803749020175070000, deste E. TRT, segundo a qual referida penalidade é devida mesmo quando revertida a justa causa em juízo.

Com base nesse entendimento, portanto, tendo este Juízo constatado que a reconvinda deixou de pagar a integralidade das verbas rescisórias correspondente à demissão sem justa causa, bem como a inexistência de mora da reconvinte em recebê-las, condena a reclamada ao pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

2.2.2.5. Da indenização por dano moral:

A parte reconvinte requer a responsabilização da ré pelos danos morais sofridos em virtude da sua dispensa, que, segundo ela, ocorreu sem fundamento e de modo abusivo.

A parte reclamada, por seu turno, aduz que a dispensa sem justa causa da reclamante *"assevera a reconvinda que, em momento algum, tratou a obreira de forma humilhante, constrangedora, vexatória ou discriminatória"*. Acrescenta que não deve indenizar porque sua atitude *"trata-se de exercício do poder diretivo da reclamada, que demitiu por justa causa um empregado que cometeu ato de improbidade"*.

"A relação de trabalho é campo fértil para discriminações." (GURGEL, Yara Maria Pereira. Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e não Discriminação - sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 60). Essa asserção é de veras verdadeira quando se constata que o empregador, dotado de *jus variandi*, tem a faculdade de recrutar, avaliar ou demitir um trabalhador ao seu talante.

A liberdade de escolha do empregador consubstancia-se certamente como conduta válida. Contudo, não é ilimitada, o que, aliás, acontece com

todas as liberdades. Quer dizer, quando a manutenção no emprego, ascensão ou despedida do trabalhador ocorra em virtude de motivo discriminatório, deve-se reconhecer que houve o exercício abusivo de direito.

O poder diretivo do empregador sofre restrições, mormente em razão do necessário respeito ao princípio da dignidade da pessoa, que coloca o ser humano no centro da ordem juspolítica e social, subordinando as demais normas e condutas práticas.

O princípio da igualdade e não discriminação, por sua vez, apresenta-se como um importante meio de concretização e preservação da dignidade da pessoa humana, na medida em que vincula o Estado, a sociedade, os detentores dos poderes políticos e, especificamente no campo das relações de trabalho, dos meios de produção, a agirem de modo a não afrontar a existência digna dos indivíduos.

O combate à discriminação e promoção efetiva da igualdade são direitos abordados no âmbito das organizações internacionais. No que tange às relações de trabalho, tal abordagem é feita primordialmente pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Sedimentada na ideia de "*que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social*", e que seu papel consiste em implementar e efetivar os Direitos Humanos, especialmente aqueles de dimensão social, a OIT já deu tratamento à igualdade e não-discriminação em diversos documentos, entre eles, as Convenções nº 100 e 111, as quais notadamente tratam da discriminação nas relações de trabalho.

Ratificada em 25 de abril de 1957, cuja vigência ocorreu, no Brasil, somente um ano depois, a Convenção nº 100 adotou diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor.

Já a Convenção nº 111 - ratificada em 25 de junho de 1958 e vigente desde 19 de janeiro de 1968 - que abordou o tema da discriminação em matéria de emprego e profissão - dispôs em seu art. 1º que discriminação compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou

profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Acompanhando a tendência internacional, a Constituição Federal de 1988 avançou em diversos temas afetos ao constitucionalismo e aos direitos fundamentais, sobretudo no que se refere ao direito à igualdade e não discriminação.

O legislador constituinte, sob inegável inspiração isonômica, elegeu como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, (CF, art.3, III), a necessidade de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, acrescentando, ainda, como objetivo, a busca por garantir a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (CF, art.3, IV).

Além da CLT, a principal lei pertencente ao sistema de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias após a promulgação do documento juspolítico mais significativo do país, a Lei nº 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (art.1º da Lei nº 9.029/95).

Analisando o referido diploma, Yara Maria Pereira Gurgel (2010, p. 155) ensina que: *"A Lei 9.029/95 exerceu grande impacto na defesa dos Direitos da Personalidade do Trabalhador, oferecendo ampla proteção contra a discriminação nas relações de trabalho. Dispõe sobre a proibição da discriminação, entre outros motivos, por situação familiar e origem, fatores que a Constituição em vigor não faz referência. A lei não menciona expressamente a proibição de discriminação por motivo de condição física ou saúde e orientação sexual, mas isso não impede sua proteção, bem como por qualquer outro motivo, em razão do respeito ao Princípio da Igualdade e Não-Discriminação, adotado expressamente pelos Tratados Internacionais de Direitos Humanos e pela Constituição em vigor."*

Em que pese o caput do artigo 1º da lei 9.029/95 ter elencado o rol das condutas reconhecidas como discriminatórias pelo legislador infraconstitucional, nada obsta que outras condutas desse jaez sejam enquadradas como tal, visto tratar-se de um rol exemplificativo. Consoante com este mesmo entendimento, Marco Túlio Viana e Raquel Betty de Castro (A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei nº 9.029/95). In: RENAULT, Luiz Otávio

Linhares.; VIANA, Marco Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. Discriminação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p.135), lecionam que: "(...) *esta lei não se limita a regular o que está expresso. Dá um passo à frente, disciplinando o que está implícito. É que a Constituição não cita a situação familiar e a origem como fatores discriminatórios. Em contrapartida, a lei deixa de fora outras hipóteses, como as práticas discriminatórias decorrentes de deficiência e da natureza do trabalho, previstas na Constituição (art.7º, incis. XXXI e XXXII).*"

Frise-se, outrossim, que a jurisprudência, nesse particular, já considerou como discriminatórios atos não enumerados na referida lei. É o caso, por exemplo, da Súmula 443 do TST, que enunciou como presumidamente discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Neste diapasão, pode-se dizer que a Lei nº 9.029/1995, apesar da sua imperfeição legislativa, evidenciada pela ausência de menção a outros fatores discriminatórios, passou a ser o marco legal contra atos discriminatórios das quaisquer espécies. Para as discriminações perpetradas com supedâneo em fator discriminatório não previsto na referida lei, cabe ao Poder Judiciário, considerando a máxima eficiência que se deve extrair dos princípios constitucionais, concretizar os direitos fundamentais afetos ao trabalhador, colocando-o a salvo de qualquer tipo de conduta discriminatória.

A par disso, pode-se afirmar que a discriminação é, a princípio, o preconceito em sua forma ativa, ou seja, colocado em prática. A discriminação é, portanto, definida como um tratamento desigual estabelecido de modo arbitrário e irrazoável, de caráter infundado, logo injustificável (MALLET, 2013, p. 88 - 89).

Para Maurício Godinho Delgado (2014, p. 833), a discriminação, como antítese da igualdade, constitui-se, segundo, como "*uma conduta pela qual se nega à pessoa, em face do critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada*".

Tratando especificamente da discriminação ilícita ou negativa, aquela repudiada pelo Direito, por ser vislumbrada como uma atitude injustificada que impede um determinado trabalhador ou um grupo de trabalhadores de desfrutar das mesmas condições deferidas a outros congêneres, cumpre esclarecer que ela pode se manifestar de modo frontal e direto ou de forma sutil e indireta.

A discriminação direta, também denominada de intencional, ocorre quando a conduta discriminatória é visivelmente identificável nos atos praticados pelo sujeito ativo. A discriminação direta é proibida seja quando estiver

fundamentada em condição peculiar do próprio empregado empregado seja quando estiver baseado em fato ou pessoa estranha ao empregado, que com ele tenha alguma relação (discriminação por associação).

Com base nisso, a discriminação por associação ou associativa, no âmbito das relações de trabalho, passou a ser definida como um tratamento intencionalmente diferenciado, excludente, distinto ou restrito, proferido em face de um trabalhador, em razão deste se encontrar associado, leia-se, manter algum tipo de vínculo ou relacionamento, com outro indivíduo que carregue, ou seja vítima, de algum fator discriminatório. Trata-se, portanto, de uma discriminação direta, visto que intencional, cujo fator discriminatório encontra-se num terceiro, e não na pessoa que frontalmente sofreu os efeitos dessa discriminação. Nas palavras de Célia Mara Peres (A igualdade e a não discriminação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2014, p. 191): "*O fator que leva à discriminação, nessa modalidade, não está na base da pessoa que sofre a discriminação, mas em um terceiro*". No direito estrangeiro, a questão da discriminação por associação já foi objeto de inúmeras discussões, tendo no caso *Coleman x Attridge Law e Steve Law* (Processo C303-06) sua expressão máxima e paradigmática. Nesse caso, o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia condenou a reclamada por agido em de modo discriminatório em face da Sra. Coleman, mulher que, ao tornar-se mãe de uma criança com deficiência, sofreu um tratamento indesejável por parte da entidade patronal (Disponível em: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/pdfs/ukpga_19950050_en.pdf).

As responsabilidades familiares são, em regra, facilmente coadunadas com as responsabilidades laborais. Contudo, em situações específicas, a exemplo do que ocorreu no caso *Coleman*, as responsabilidades familiares podem ser agravadas, exigindo do trabalhador, diante das peculiaridades que cada caso requer, um cuidado maior e, por consequência, um maior tempo de dedicação à família.

Não é por acaso que mulheres responsáveis por famílias monoparentais, por ter que conciliar o cuidado de filhos menores com o trabalho, acabam, por vezes, sofrendo um tratamento discriminatório mais exacerbado. Imagine-se, ainda, a hipótese de um trabalhador ser dispensado, mesmo que imotivadamente, após requerer ao seu chefe uma flexibilidade na jornada contratada tendo em vista que necessita de mais tempo para cuidar da sua esposa, não empregada, que está com câncer.

Esses exemplos deixam evidente que os indivíduos vulneráveis associados ao trabalhador, por conta, na maioria das vezes, de vínculos afetivos e familiares, são os verdadeiros alvos da discriminação. Porém, as consequências nefastas acabam os atingindo de modo reflexo, já que o trabalhador empregado é quem sofre diretamente os efeitos da conduta discriminatória.

É indubitável que a conduta preconceituosa e discriminatória deve ser rechaçada e constitui ato antijurídico passível de indenização, por caracterizar ofensa à esfera moral do empregado, lesionando princípios constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana.

No caso vertente, a prova dos autos, conforme tratado nos itens anteriores, deixaram entrever que a reconvinde agiu de modo discriminatório ao atribuir à reconvinde uma conduta desidiosa, demitindo-a por justa causa, sem considerar, contudo, que ela é mãe solo de uma criança portadora de doença grave. Tal situação certamente atingiu à honra e à dignidade da trabalhadora, o que enseja o direito à reparação do dano moral.

O dano moral configura-se quando a honra, a dignidade do empregado ou sua reputação são atingidas por ato injusto realizado pelo poder, o qual deverá ser cabalmente demonstrado, sob pena de se banalizar o instituto. Percebe-se, portanto, que o dano constitui a essência da responsabilidade, não havendo indenização se não houver prova plena do dano.

No que tange à indenização por danos morais decorrentes decorrentes de constrangimentos morais e reiterados no ambiente de trabalho, pacificou-se o entendimento de que não há necessidade de comprovação do dano, posto que a dor, a aflição ou o constrangimento são fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais a agressões do meio social, descabendo qualquer tipo de prova a justificar a devida reparação de natureza compensatória. Nesse sentido, destaque-se que o C. STJ tem decidido que *"provado o fato, não há necessidade de prova do dano moral, nos termos de persistente jurisprudência da Corte"* (STJ. 3ª Turma. REsp.n.261.028/RJ, Rel.: Ministro Carlos Alberto Menezes, DJ 20/08/01).

Ademais, na ponderação de valores a preservar, está em análise um ato unilateral produzido pelo empregador em relação a uma mulher que se encontra em flagrante situação assimétrica de poder em relação a ele. Ou seja, o caso demanda também imprimir uma perspectiva de gênero.

O Brasil é signatário da **CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**, obrigando-se a, na forma do art. 7º, *"adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"*; a *"estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"*; e de *"tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa"*.

Ora, a posição privilegiada do empregador, como dador de trabalho, impõe a análise da questão sob uma perspectiva de gênero com base na desconstrução dos pressupostos da "objetividade" e "neutralidade" das decisões judiciais.

O julgamento com perspectiva de gênero, como ensina GRACIELA MEDINA, nos casos de discriminação ou violência contra a mulher, implica inversão do ônus probatório, fazendo com que o "agressor" tenha de provar que a diferença de tratamento se encontra justificada. (Conforme MEDINA, G. 2018. "Juzgar con perspectiva de género. ¿Porque juzgar con perspectiva de género? ¿Cómo juzgar con perspectiva de género?". Disponível em: <http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>.)

Conforme o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação. Nessa esteira, cita-se o seguinte entendimento jurisprudencial:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PERSPECTIVA DE GÊNERO. DISPENSA DE EMPREGADA GESTANTE NO CURSO DE GARANTIA NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). 1. Posição privilegiada do empregador, como sujeito de direito, no contexto de uma sociedade essencialmente capitalista, que impõe a análise da questão sob uma perspectiva de gênero. Discriminação invisibilizada da mulher proveniente não apenas do conteúdo legislativo formal, mas da estrutura cultural da sociedade que perpetua a exclusão da mulher do sistema de justiça. 2. Os valores que subjazem a questão em apreciação, correspondentes aos Direitos Humanos das mulheres, especialmente das mulheres grávidas, contra todas as formas de discriminação, demandam contextualização distinta do caso. 3. Ilícitude perpetrada pela ré ao realizar a dispensa de trabalhadora grávida. 4. Sofrimento e abalo emocional resultantes da situação em foco mais do que evidentes, que dispensam a prova de sua efetividade, pois o dano moral é definido, pela legislação, ilícito de ação, e não de resultado, de modo que o dano se esgota em si mesmo (na ação do ofensor) e dispensa a prova do resultado. Recurso da autora provido, no item.(TRT4, 8ª Turma, RORSUM nº 0020347-49.2023.5.04.0022, Rel. Marcelo José Ferlin Dámbroso, 17/09/2024)

A dignidade da pessoa humana há muito está alçada a nível constitucional, havendo o Legislador Constituinte de 1988 garantido essa dignidade ao dispor sobre a indenização por dano moral quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (art. 5º, inciso X).

O Código Civil de 2002, por sua vez, contempla expressamente o dano moral quando prevê no artigo 186, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

No mesmo sentido, a CLT aponta que: "*Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação*" (Art. 223-B), restando ainda consignado que "*São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão*" (Art. 223-E).

Assim, imperativo se torna que a reconvinda seja condenada a compensar o dano imaterial havido, de forma a minimizar a dor psíquica experimentada pela reconvinte, com fundamento na Constituição Federal, artigo 5º, incisos V e X, c/c o Código Civil, artigo 186.

Em função disso, entendo ser devida indenização pelo dano moral sofrido, considerando-se o bem jurídico tutelado, a gravidade da conduta, a condição econômica da reclamada, as condições em que ocorreu a ofensa, a extensão do dano causado à vítima (art. 944 do Código Civil).

Consigno, por derradeiro, que, a despeito de o ato danoso ter ocorrido após a edição da Lei nº 13.467/17, não é aplicável a parametrização estabelecida pelo art. 223-G, §1º da CLT, que servirá apenas de critério orientadas para a quantificação da reparação pecuniária.

Nesse ponto, cabe salientar que o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.069, 6.050 e 6.082, rechaçou a tarifação acerca da responsabilidade civil proposta pela Lei 13.467/2017, ao argumento de que critérios de quantificação da reparação previstos no artigo 223-G da CLT poderão orientar o magistrado trabalhista na fundamentação da decisão, mas não devem vinculá-lo.

Tendo em vista, portanto, a violação da integridade psíquica da autora, **fixa-se a indenização por danos morais no montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, valor este condizente com o tempo decorrido desde o evento danoso (CC, art. 398), com o caráter pedagógico da pena, com o poder econômico da empresa

reconvinda, a negligência em efetivar medidas concretas de combate à discriminação, o grau de culpa, a extensão dos danos e para se evitar o enriquecimento sem causa da reconvinte.

Tratando-se a condenação de indenização por dano moral arbitrada apenas nesta data, a atualização monetária deverá ser realizada com base na SELIC, nos termos da decisão proferida pelo Plenário do STF, em 18/12/2020 (ADI5867 e 6021e ADC 58 e 59), e observar como termo inicial o dia de hoje (arbitramento), segundo entendimento consubstanciado na Súmula n.º 362 do STJ.

A contribuição previdenciária não incidirá sobre a parcela deferida, tendo em vista natureza indenizatória da mesma, bem como não há incidência do Imposto de Renda, nos termos do disposto no artigo 39 do Decreto n.º 3.000/99.

2.2.2.6. Dos honorários advocatícios sucumbenciais:

No tocante à incidência de responsabilidade quanto ao pagamento de honorários sucumbenciais ao detentor de justiça gratuita, este Juízo aplica a recente decisão do STF, proferida no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, que considerou inconstitucional o disposto no art. 791-A, § 4º, da CLT nesse aspecto, por entender, ser tal exigência legal norma atentatória aos princípios constitucionais (*"Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os artigos 790-B, caput e §4º, e 791-A, §4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os ministros Roberto Barroso (relator), Luiz Fux (presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao artigo 844, §2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF)"*). Indefiro, desse modo, o pedido de pagamento de honorários de sucumbência pela reconvinte - beneficiária da justiça gratuita.

Por outro lado, inexistindo qualquer óbice à condenação da parte reconvinda ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, tendo em vista que não se trata de parte beneficiária da justiça gratuita, fixo-os, considerando o grau de complexidade da ação, em 15% (quinze por cento) sobre o valor liquidado da condenação, reversíveis ao advogado da parte reconvinte.

2.2.2.7. Dos critérios de juros e correção monetária:

À atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) até o efetivo pagamento, nos termos das decisões proferidas pelo STF (ADI5867 e 6021e ADC 58 e 59).

A correção monetária incidirá sobre os valores devidos à época própria, tomando-se por base o mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º (art. 459, parágrafo 1º, da CLT e Súmula 381 do C. TST), com exceção da parcela de indenização por danos morais (data do arbitramento). Os juros de mora incidirão a partir da data da propositura da presente reclamação trabalhista, sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (Súmula 200, do C. TST), na forma do disposto na Lei nº 8.177/91, aplicando-se a taxa SELIC (que já engloba correção monetária e juros).

3. DISPOSITIVO:

Ex positis, decide esse Juízo, de acordo com a fundamentação supra, que passa a integrar o presente desfecho; **DECLARAR**, *ex officio*, a inépcia da inicial quanto ao pedido de pagamento de diferença salarial, extinguindo-se o processo, com relação a tal pleito, sem exame do mérito, com fulcro no art. 485, I, combinado com o art. 330, I, do CPC; e, no mérito, **CONCEDER** à consignatária /reconvinte os benefícios da justiça gratuita; e, **JULGAR PROCEDENTES EM PARTE** as pretensões formuladas na ação de consignação em pagamento ajuizada por **VULCABRAS AZALEIA - CE, CALÇADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A** em face de **TAILANDIA DE CASTRO MEDEIROS**, para declarar quitados os valores discriminados no TRCT de ID. 657584b, no importe líquido de R\$ 216,63 (duzentos e dezesseis reais e sessenta e três centavos), conforme fundamentação supra, parte integrante do presente dispositivo, para todos os efeitos legais; e **JULGAR PROCEDENTE EM PARTE** a reconvenção trabalhista apresentada por **TAILANDIA DE CASTRO MEDEIROS** contra **VULCABRAS AZALEIA - CE, CALÇADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A** para, considerando a evolução salarial registrada em contracheques, o lapso contratual compreendido entre 01/07/2022 e 20/06/2024 (considerando a projeção do aviso-prévio indenizado, nos termos da OJ nº 8, da SDI-1, do TST), a ruptura contratual operada sem justa causa e, tendo em vista a ausência de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, condenar a reconvenida a efetuar o pagamento das seguintes verbas, no prazo legal e nos limites pleiteados: **a)** aviso-prévio indenizado (30 dias); **b)** férias proporcionais (11 /12), acrescidas de 1/3; **c)** 13º salário proporcional (4/12); **d)** multa de 40% do FGTS; **e)** multa do art. 477, § 8º, da CLT; **f)** indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); **g)** honorários advocatícios sucumbenciais de 15% (quinze por

cento) sobre o valor liquidado da condenação, reversíveis ao advogado da parte reclamante. Os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da IN nº41/2018 c/c art. 840, § 1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho. Com vistas a evitar o enriquecimento ilícito da trabalhadora, autoriza-se a dedução do montante depositado pela ré através da presente ação de consignação (R\$ 216,63 – ID. 3b8b47a).

Expeça-se alvará para liberação do FGTS depositado em favor da trabalhadora.

Remeta-se a presente decisão por e-mail ao Ministério do Trabalho e Emprego para habilitação da reconvinte no programa de seguro-desemprego, desde que a parte beneficiária preencha os demais requisitos legais. Restando configurado, por ocasião da efetivação da medida, que o direito da reconvinte fora obstaculizado por culpa da empresa reconvinda, converta-se a obrigação de fazer do empregador de conceder as guias para aquisição de tal parcela em indenização, nos termos do item II da Súmula nº 389 do C. TST e do artigo 389 do CC, combinado com os artigos 186 e 927 desse mesmo diploma legal.

Condene-se a parte reconvinda a, no prazo de 5 (cinco) dias contados do trânsito em julgado desta sentença, retificar a data de baixa do contrato de trabalho na CTPS obreira, em face de direito indisponível da reconvinte, devendo constar o termo final como sendo 20/06/2024 (considerando a projeção do aviso-prévio, nos termos da OJ nº82, da SDI-1, do TST), o que poderá ser feito mediante comprovante de assinatura em meio eletrônico ou na Secretaria da Vara, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada a R\$ 1.000,00, com base no art. 537 do CPC, na forma do art. 203 do Código Penal. Na anotação, o ente empregador não poderá fazer constar nenhuma referência a esta ação, sob pena de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com esteio no artigo 536 do CPC.

Liquidação/atualização por cálculos simples, a serem apurados em conformidade com os seguintes parâmetros: a) aplicação dos mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescido de juros, na forma do art. 39, caput, da Lei nº 8.177/1991 (TRD) e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) até o efetivo pagamento, nos termos das decisões proferidas pelo STF (ADI5867 e 6021e ADC 58 e 59). A correção monetária incidirá sobre os valores devidos à época própria, tomando-se por base o mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º (art. 459, parágrafo 1º, da CLT e Súmula 381 do C. TST), sendo certo que a atualização monetária relativa à condenação de indenização por danos morais deverá ser realizada com base na SELIC, nos termos da decisão proferida pelo Plenário do STF, em 18/12/2020 (ADI5867 e 6021e ADC 58 e 59), e

observar como termo inicial o dia de hoje (arbitramento), segundo entendimento consubstanciado na Súmula n.º 362 do STJ. Os juros de mora incidirão a partir da data da propositura da presente reclamação trabalhista, sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (Súmula 200, do C. TST), na forma do disposto no art. 39, caput, da Lei nº 8.177/1991 (TRD), aplicando-se a taxa SELIC (que já engloba correção monetária e juros); b) incidência da contribuição previdenciária sobre as verbas de natureza remuneratória contempladas nesta decisão, na forma do art. 28 da Lei nº. 8.212/1991, observada a época própria de apuração, consoante art. 276, parágrafo 4º, do Decreto nº 3.048/1999 (mês a mês) e a obrigação de recolhimento por parte do empregador (Súmula 368 TST); c) retenção do Imposto de Renda na Fonte, sobre o total de condenação sobre as parcelas de incidência de IR, no momento do pagamento ao credor (fato gerador da obrigação), em conformidade com o disposto no art. 46, da Lei nº 8.541/92, Decreto 3000 de 26/03/1999, Súmula 368 do TST e das Instruções Normativas RFB nº 1500, de 29/10/2014 e 1.756, de 03/10/2017.

As contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas da sentença com natureza de salário-de-contribuição deverão ser escrituradas no eSocial (evento S-2500), confessadas na DCTFWeb - Reclamatória Trabalhista (evento S-2501) e recolhidas mediante Documento de Arrecadação de Receitas Federais - DARF gerado pela DCTFWeb, conforme art. 19, §1º, V, da Instrução Normativa RFB n. 2005 /2021 (Redação dada pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 2147, de 30 de junho de 2023), ficando o empregador autorizado a proceder à retenção da cota atribuída ao empregado, de acordo com as alíquotas definidas em lei.

Custas processuais da ação de consignação em pagamento, no importe de R\$ 10,64, nos termos do art. 789 da CLT, a cargo da consignatária, porém dispensadas, em face da concessão dos benefícios da gratuidade de justiça.

Custas processuais da reconvenção pela reclamada, no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), nos termos do art. 789, da CLT.

INTIMEM-SE AS PARTES.

PACAJUS/CE, 02 de março de 2025.

KELLY CRISTINA DINIZ PORTO

Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por KELLY CRISTINA DINIZ PORTO, em 02/03/2025, às 17:39:34 - c2166eb
<https://pje.trt7.jus.br/pjekz/validacao/25030217353635800000042021731?instancia=1>
Número do processo: 0000560-86.2024.5.07.0031
Número do documento: 25030217353635800000042021731