



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0001096-91.2022.5.09.0652**

Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/04/2025

Valor da causa: R\$ 109.000,00

Partes:

RECORRENTE: LETICIA POLIANE FERREIRA DE SOUZA

ADVOGADO: MATEUS AUGUSTO ZANLORENSI

RECORRENTE: TAKESHI COMERCIO DE ALIMENTOS EIRELI - EPP

ADVOGADO: EDUARDO PEREIRA LEAL

ADVOGADO: MAURICIO PIRAGIBE SANTIAGO

RECORRIDO: TAKESHI COMERCIO DE ALIMENTOS EIRELI - EPP

ADVOGADO: MAURICIO PIRAGIBE SANTIAGO

ADVOGADO: EDUARDO PEREIRA LEAL

RECORRIDO: LETICIA POLIANE FERREIRA DE SOUZA

ADVOGADO: MATEUS AUGUSTO ZANLORENSI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA
ATOrd 0001096-91.2022.5.09.0652
RECLAMANTE: LETICIA POLIANE FERREIRA DE SOUZA
RECLAMADO: TAKESHI COMERCIO DE ALIMENTOS EIRELI

SENTENÇA

RELATÓRIO

LETÍCIA POLIANE FERREIRA DE SOUZA, devidamente qualificada, propôs ação trabalhista na data de 22/11/2022 e em face de TAKESHI COMÉRCIO DE ALIMENTOS EIRELI, (PJE nº 0001096-91.2022.5.09.0652- 18ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR), postulando a condenação da ré nos direitos indicados na petição inicial. Apresentou prova documental. Atribuiu à causa o valor de R\$ 109.000,00.

Devidamente notificada, a parte ré compareceu à audiência e apresentou defesa escrita, na qual impugnou documentos e valores contidos na exordial, suscitou a inépcia da petição inicial, inconstitucionalidade dos artigos 71, § 4º e 790, § 3º, da CLT, e incompetência da Justiça do Trabalho quanto aos descontos previdenciários não efetuados ao longo do contrato de trabalho.

No mérito, refutou as alegações da exordial e apresentou prova documental, sobre a qual a *parte autora* teve oportunidade de se manifestar.

Em audiência, foram colhidos os depoimentos da parte autora e de sua testemunha, bem como do representante da ré e de sua testemunha.

Produzida prova pericial (id 358b96d).

Sem outras provas a produzir. Razões finais oportunizadas. Propostas conciliatórias inexitosas (art. 846 e 850, CLT).

Julgamento adiado. É o relatório. Passo a decidir.

FUNDAMENTAÇÃO

DIREITO INTERTEMPORAL - Lei 13.467/2017

A vigência da Lei 13.467/2017, que alterou a *Consolidação das Leis Trabalhistas*, iniciara em 11/11/2017, após o período de *vacatio legis* de 120 dias (aplicação das regras previstas no art. 8º, § 1º, da Lei Complementar nº 95/98).

No ordenamento pátrio, há regramento específico para aplicação das *leis* no tempo e o seu efeito dependerá da natureza do direito analisado, se *material* ou *processual*.

Para as **normas de direito material**, há revogação da lei anterior, devendo-se observar apenas a vedação de aplicação da nova lei de forma retroativa, para fins de se garantir *o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada*, assegurando-se a segurança jurídica das relações materiais (art. 5º, *caput* e inciso XXXVI, CF c/c art. 2º, *Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro*, Decreto-Lei nº 4.657/1942).

Para as **normas de direito processual**, a nova legislação produz efeito imediato, em respeito à regra *tempus regit actum* e à *teoria do isolamento dos autos* (art. 14, 1.046 e 1.047, do CPC c/c art. 769, da CLT).

A norma processual não retroagirá, sendo aplicada não apenas aos processos ajuizados após o início da sua vigência, mas também aos que estão em curso, respeitando-se os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas ao tempo da vigência da lei revogada.

In casu, considerando o período de vigência do contrato havido, a integralidade dos direitos postulados e as *normas processuais* aplicáveis serão analisados sob a égide da Lei 13.467/2017, como bem apontou a ré em razões de defesa (item “b” – id 3c19c37).

GRATUIDADE DE JUSTIÇA

A gratuidade de justiça é concedida aos que recebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social - RGPS (art. 790, §3º, CLT), atualmente fixado em R\$ 7.786,02 (Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024).

O recebimento de salário no montante máximo de R\$ 3.114,41, constitui critério objetivo de presunção (*juris tantum*) de insuficiência econômica, a qual admite prova em sentido contrário.

Aos que recebam salário superior ao referido limite, a concessão da gratuidade condiciona-se à declaração ou prova da insuficiência de recursos e da real impossibilidade de litigar em juízo sem prejuízo de seu sustento e sua família (art. 790, §4º, CLT), cujo ônus é da parte requerente.

No presente feito, a relação jurídica em análise encontra-se encerrada, inexistindo demonstração quanto à nova ocupação profissional remunerada e tampouco sobre a atual faixa de renda.

Em documento por si assinado (id. 671e047), a parte autora declara que não possui condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Inexistindo prova quanto à renda atual - ônus que incumbia à parte adversa - e, em respeito ao critério objetivo de presunção de insuficiência econômica, **defiro** à parte autora os benefícios da gratuidade da justiça, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT.

PRELIMINARES

TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS - LGPD

Pretende a autora seja determinada *“a proibição do uso dos dados pessoais ou sensíveis, seja para coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração, para qualquer finalidade alheia ao regular prosseguimento da presente Reclamatória Trabalhista”*.

Em que pese os argumentos suscitados pela autora, necessário o respeito à publicidade dos atos processuais, direito processual fundamental e hábil a garantir o controle dos atos judiciais, cuja restrição somente é viável em casos excepcionais (art. 5º, LV e art. 93, IX, CF), o que não ocorre no presente feito.

Isso porque, as matérias objeto da presente demanda não afrontam a intimidade da parte autora, o interesse público e sequer encontram subsunção às hipóteses previstas no art. 189, do CPC e art 2º, da Lei 13.709/2018 (LGPD).

Pelo exposto, **rejeito** o requerimento.

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO - Execução e Cobrança de Contribuições de Terceiros e Previdenciárias

O ordenamento pátrio determina a competência da *Justiça do Trabalho* para executar de ofício as *contribuições sociais* mencionadas no texto constitucional (art. 195, I, "a" e II e art. 240, CF), excluindo expressamente as contribuições devidas a terceiros, bem como as contribuições previdenciárias incidentes sobre verbas adimplidas ao longo do contrato de trabalho (art. 114, VIII e 195, CF e Súmula Vinculante 53).

A competência desta Justiça Especializada é limitada à execução das contribuições previdenciárias incidentes sobre as verbas reconhecidas nas

sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores objeto de acordo homologado, desde que integrem o *salário de contribuição*.

Pelo exposto, **declaro** a incompetência desta *Justiça Especializada* para efetuar a retenção de contribuições devidas a *terceiros*, bem como às *previdenciárias* incidentes sobre os valores pagos durante a contratualidade (art. 114, VIII, 195, I, a e II e 240, CF e Súmula Vinculante 53).

PRESSUPOSTO DE CONSTITUIÇÃO VÁLIDA E REGULAR DO PROCESSO – LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS e IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS - Atribuição de Valores por Aproximação

Conheço da alegação de *inépcia* relativa à questão da liquidação dos pedidos como sendo de *ausência de preenchimento de pressuposto de constituição válida e regular do processo* e passo a análise juntamente com a *impugnação aos cálculos e valores*, em razão da similitude do tratamento jurídico de tais institutos.

Os *cálculos de liquidação* devem espelhar os valores que a *parte autora entende devidos* em relação a cada pedido – ainda que por aproximação-, utilizando-os para atribuir o *valor da causa* que guarde correlação com o reflexo econômico da demanda (art. 291 e 292, VI, CPC c/c art. 769, CLT).

A prevalência ou não dos pleitos, parâmetros, forma de cálculos e eventuais deduções, é matéria de mérito propriamente dito, cuja apreciação será em momento oportuno, quando serão decididos e quantificados os pleitos devidos, sendo que os valores descritos na petição inicial não têm o condão de vincular o Juízo ou mesmo de limitar os cálculos à época da liquidação do julgado.

In casu, constato que os pedidos descritos na *petição inicial* estão liquidados conforme determina o art. 840, §1º, da CLT e guardam correlação com o *valor da causa*

Atendidos os requisitos legais, **rejeito** a impugnação.

APTIDÃO DA PETIÇÃO INICIAL

Os requisitos da petição inicial no processo do trabalho estão expressos no art. 840, §1º, da CLT, exigindo-se a breve exposição dos fatos, não se sujeitando aos rigores do art. 319, do CPC, sobretudo em respeito ao princípio da simplicidade.

Os pleitos deduzidos na exordial decorrem naturalmente dos fatos relatados pela parte autora, inexistindo qualquer irregularidade ou hipótese legal

que permita o acolhimento da preliminar. A análise dos requisitos suscitados pela demandada é meritória e será oportunamente enfrentada.

Presentes os requisitos legais de aptidão da petição inicial, rejeito a preliminar de inépcia.

IMPUGNAÇÕES - Cálculos, valor da causa, limitação aos valores

Os cálculos de liquidação espelham o conteúdo econômico da pretensão deduzida em juízo, o que restou observado pela *parte autora* ao expressar e discriminar os valores que *entende* devidos em relação a cada pedido, utilizando-os para atribuir o *valor da causa* (art. 291 e 292, VI, CPC c/c art. 769, CLT).

A prevalência ou não dos pleitos, parâmetros, forma de cálculos e eventuais deduções, é matéria de mérito propriamente dito, cuja apreciação será em momento oportuno, quando serão decididos e quantificados os pleitos devidos, sendo que os valores descritos na petição inicial não têm o condão de vincular o Juízo ou mesmo de limitar os cálculos à época da liquidação do julgado._

Atendidos os requisitos legais, rejeito a impugnações.

MÉRITO

CONTRATO DE TRABALHO – Informações pertinentes

A parte autora fora contratada pela ré em 20/09/2021, para exercer a função de operadora de caixa. O término da relação jurídica, por iniciativa imotivada do empregador, ocorrera em 02/08/2022, data em que percebia remuneração de R\$ 2.699,26 (id 6dc213e).

ENQUADRAMENTO SINDICAL - Inaplicabilidade das CCT's Vinculadas pela Parte Autora (fl. 118)

A parte autora pretende sejam consideradas aplicáveis as normas coletivas celebradas entre o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Curitiba e Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Meio de Hospedagem e Gastronomia de Curitiba e Região - CCTs de 2021/2022 e de 2022/2023 (id. b96189c e id. 6742461).

Em defesa, a parte ré alega ter firmado Acordos Coletivos de Trabalho com o Sindicato da categoria da autora (Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Meio de Hospedagem e Gastronomia de Curitiba e Região), devendo ser reconhecida a sua aplicabilidade em face do princípio da especificidade da norma.

Os ACTs 2021/2022 e 2022/2023 (id. a8cc4fa e 4b17637, *respectivamente*) suscitados pela parte ré foram celebrados entre essa e o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Meio de Hospedagem e Gastronomia de Curitiba e Região, tratando-se de autocomposição bilateral que deve ser observada para todos os fins de direito (artigos 7º, XXVI e 8º, III e VI, CF), uma vez que as regras específicas prevalecem sobre as gerais segundo a teoria do conglobamento (art. 620, CLT) e em respeito ao princípio da especificidade da norma.

Por tais razões, reputo aplicáveis ao contrato de trabalho em análise as disposições constantes dos ACTs vinculados pela parte ré, sendo indevidos os pleitos referentes à aplicação das CCT's suscitadas pela autora.

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido relativo ao enquadramento sindical da autora nas normas vinculadas com a exordial e, por consequência, todos os pleitos decorrentes.

GORJETAS/TAXA DE SERVIÇO – Diferenças e Integração

Discorre a parte autora ter sido contratada mediante o pagamento de salário base acrescido de comissões no percentual de 10% sobre o valor total de todas as vendas realizadas, o qual era rateado entre todos os empregados.

Alega que recebia entre R\$ 700,00 e R\$ 900,00 mensais, a título de comissões, quando deveria receber o valor de R\$ 1.900,00, bem como que tais valores não integraram a sua remuneração.

Postula o pagamento das diferenças de comissões e a respectiva integração à remuneração - inclusive dos valores quitados durante o contrato de trabalho-, para fins de reflexos em repousos semanais remunerados (domingos e feriados), férias acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina, horas extras e intervalares, adicional de insalubridade, saldo de salário, aviso prévio e FGTS mais multa de 40%.

Em defesa, a parte ré impugna o pleito, aduzindo que a autora recebia gorjetas/taxa de serviço que se referem a valores pagos pelos clientes que ficavam satisfeitos com os serviços prestados, sendo variáveis em razão do maior ou menor movimento na ré, da iniciativa dos clientes e do grau de satisfação dos mesmos.

Nesse contexto, todos os valores recebidos pela autora a título de gorjetas constam nos holerites, inexistindo diferenças.

Ademais, quanto à distribuição de gorjetas, informa a existência de norma pactuada com o Sindicato (cláusula quinta) que prevê a retenção de 20% do valor total para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da

sua integração ao conjunto remuneratório, o que é permitido pela Lei nº 13.419/2017, quitando-se o valor remanescente aos empregados.

Por fim, aduz que o rateio das gorjetas era realizado com base nos percentuais e grupos nos quais os empregados estavam inseridos (atendimento, produção, staff ou serviços), conforme estipulado nos ACTs (cláusula 32, parágrafos 7º e 10º do ACT 2022/2023, por exemplo).

Em depoimento pessoal, a autora relatou que, quando da contratação, lhe fora explicado que os valores relativos à cobrança de taxa de 10% sobre o total gasto pelos clientes tratavam-se das gorjetas, razão pela qual constavam na conta dos clientes como “taxa de serviço de 10%”.

No parágrafo único da cláusula 21 do ACT 2021/2022 (fl. 5 do id a8cc4fa), consta que as gorjetas pagas pelos clientes de forma espontânea, recolhidas no caixa central do restaurante, integram a remuneração para todos os fins.

No ACT 2022/2023, vigente a partir de 1º/05/2022, foi estabelecida a cobrança da taxa de serviço de até 10% sobre o valor bruto cobrado dos clientes (cláusula 32 - fls. 7-10 do id 4b17637), mediante a retenção de 20% do total da arrecadação para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas em razão da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido em favor dos empregados e pago até o dia vinte do mês subsequente ao da apuração da gorjeta, com a respectiva indicação nos recibos de pagamento.

A forma de rateio da taxa de serviços restou delimitada no § 10º, da cláusula 32, do ACT 2022/2023, de forma que os 80% do valor remanescente - após o desconto dos 20% destinados ao custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas-, seriam distribuídos da seguinte forma: 29,5% para o setor de atendimento, 34% para o setor de produção e 36,5% para o staff (29,5% + 34% + 36,5% = 100%; 100% dos 80%)

No § 14º, da cláusula 32, do ACT 2022/2023, fora previsto que a gorjeta paga pelo consumidor para o empregado, de forma espontânea, integra a remuneração para todos os fins, devendo ocorrer o rateio segundo os critérios de distribuição definidos, observada a Súmula 354, do C. TST.

Nas planilhas apresentadas pela ré (id. f990255 e d06e377), consta a forma de cálculo do rateio da taxa de serviço de setembro de 2021 a julho de 2022, paga nos holerites sob a denominação geral de “gorjetas”.

Nas referidas planilhas, consta o valor a ser distribuído após a dedução do percentual de 20% sobre o valor da “Receita Taxa de Serviço”, o nome dos empregados dos setores de staff, produção e atendimento, os percentuais devidos

para cada setor, nos termos do § 10º da cláusula 32 do ACT 2022/2023, vigente a partir de 1º/05/2022, e os percentuais devidos para cada função e empregado.

No setor de atendimento (29,5%) - em que trabalhava a autora-, a função de atendente recebia o percentual de 10,8%, de gerente o percentual de 37,3%, e de caixa o percentual de 8,5%, de forma que a participação de cada atendente correspondia ao percentual de 3,20%, do gerente de 11%, e de caixa 2,50%. Nos demonstrativos salariais (id c5ee351) consta o pagamento de gorjetas em valores variáveis.

Constata-se que, ao longo de todo o contrato de trabalho, referidos valores integraram a base de cálculo do FGTS e das contribuições fiscais e previdenciárias.

Em que pese o preposto tenha informado em depoimento que a tratativa com a autora fora o recebimento do salário da categoria acrescido das gorjetas correspondentes à taxa de serviço e de acordo com o percentual destinado para o seu setor e igualmente rateado por todos, fato é que tal realidade não fora cumprida pela ré, conforme pode ser observado por meio das planilhas de id f990255 e d06e377.

Os percentuais relativos ao rateio dos 29,5% destinados ao setor de atendimento não eram distribuídos de forma igualitária entre os seus empregados, uma vez que para cada função era pago um percentual diverso, conforme já exposto.

As declarações prestadas pela testemunha indicada pela parte autora, Douglas Anderson Barufakdi, que trabalhou como garçom junto à ré, também confirmam contratação mediante promessa de pagamento de salário fixo, acrescido de gorjetas, as quais deveria corresponder a um percentual sobre os 10%, dividido de forma igual entre todos os empregados, independentemente da função (atendente, caixa, cozinheiro ou garçom).

A testemunha ouvida a convite da ré, Gisele Cristiane Fonseca, relatou que recebia salário fixo mais um percentual a título de gorjetas, não sabendo informar se o rateio das gorjetas era igual entre todos os empregados ou se existiam diferenças entre os percentuais pagos. Contudo, declarou que ao ser contratada foi informada que as gorjetas eram divididas entre todos os empregados, independente da função realizada.

Ante o cotejo das provas produzidas, constato que o percentual pago em decorrência do rateio das gorjetas, em que pese devesse ser igualitário, foram quitados de forma diferenciada aos empregados do mesmo setor, incluindo o da autora.

Quanto aos valores relativos a receita obtida com a taxa de serviço, indicados nas planilhas de id f990255 e d06e377, entre R\$ 32.649,90 a R\$ 45.513,57, os reputo corretos, pois estão de acordo com os valores médios indicados pelo preposto - faturamento diário entre R\$ 8.000,00 a R\$ 16.000,00, apurado com base nas NFCs.

Ante o exposto, devidas as diferenças postuladas pela obreira e referentes ao pagamento das diferenças existentes entre os valores pagos a esta, via holerite, e os indicados como devidos aos empregados exercentes da função de atendente, nas planilhas de id f990255 e d06e377, devendo ser observados os descontos relativos às faltas (cláusula 32, § 11º, ACT 2022/2023).

Nos termos da **Súmula 354, do C. TST, as gorjetas integram a remuneração, porém não a base de cálculo do aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repousos semanais remunerados.**

Ante a natureza remuneratória da verba recebida a título de gorjeta, devidos os pagamentos dos reflexos dos valores pagos e deferidos, em férias com o terço constitucional e gratificação natalina, não havendo que se falar em reflexos sobre saldo de salário, uma vez a gorjeta não compõe a base de cálculo da referida rubrica

Pelo exposto, julgo parcialmente procedentes os pedidos para:

1) declarar a integração dos valores quitados durante o contrato de trabalho à título de gorjetas/taxa de serviço à remuneração da autora, para fins de reflexos férias acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina e FGTS;

2) condenar a parte ré na seguinte obrigação:

2.1) obrigação de pagar as seguintes verbas:

2.1.1) diferenças de gorjetas/taxa de serviço referentes ao pagamento das diferenças existentes entre os valores pagos a esta, via holerite, e os indicados como devidos aos empregados exercentes da função de atendente, nas planilhas de id f990255 e d06e377, devendo ser observados os descontos relativos às faltas (cláusula 32, § 11º, ACT 2022/2023);

2.1.2) reflexos dos valores ora reconhecidos e também dos quitados durante o contrato de trabalho à título de gorjetas/taxa de serviço em férias acrescidas do terço constitucional e gratificação natalina.

DURAÇÃO DO TRABALHO - Horas Extras, Tempo à Disposição /Sobreaviso, Domingos e Feriados, Intervalo Interjornadas, Intervalo Intrajornada, Intervalo do art. 384, da CLT, Adicional Noturno

a) Breve Relato Fático das Teses Suscitadas

A parte autora alega ter sido contratada para laborar 7 horas e 20 minutos diários, porém trabalhava de segunda a sexta, das 16h30 às 00h30, sem intervalo intrajornada e, aos sábados, domingos e feriados, das 11h às 00h30. Afirma não ter usufruído a integralidade dos intervalos intra e interjornadas, dos quinze minutos diários, quando da prestação de serviços em jornada não superior a seis horas, bem como o adicional noturno.

Postula seja declarada a nulidade de eventual regime de compensação, em virtude da prestação habitual de labor extraordinário, e da existência concomitante dos regimes de prorrogação e compensação da jornada – modalidade banco de horas -.

Por consequência, postula o pagamento das horas laboradas após 7h20 minutos e 44 horas semanais, como extras, e reflexos ou, *sucessivamente*, o pagamento das horas trabalhadas após a oitava diária e quadragésima quarta semanal, como extras, e reflexos.

Ademais postula o pagamento, como extra, dos horas decorrentes da inobservância dos intervalos intra e inter jornadas, de quinze minutos diários, quando da prestação de serviços em jornada não superior a seis horas, bem como do adicional noturno, além dos documentos e feriados trabalhados em dobro, com adicional convencional de 60%.

Em defesa, a ré nega as jornadas de trabalho indicadas na inicial e alega que as partes assinaram termo aditivo ao contrato de trabalho estabelecendo a adoção do regime de banco de horas (artigo 59, §§ 2º e 5º, da CLT), bem como que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas (artigo 59-B da CLT).

Assevera que a parte autora laborava, em média, de segunda a sexta, das 16h30 às 23h10, com uma hora de intervalo intrajornada, aos sábados, das 10h20 às 23h10, com três horas de intervalo intrajornada, e aos domingos das 10h20 às 23h, também com três horas de intervalo intrajornada.

Sustenta que a parte autora usufruía de uma folga semanal, mais uma folga em um domingo por mês e, quando da prestação de serviços em dias de domingos e feriados, usufruiu de folga compensatória.

Argumenta que o adicional noturno sempre foi pago em sua integralidade, cabendo à parte autora comprovar a existência de diferenças a seu favor (artigo 818 da CLT).

b) Institutos Jurídicos Envolvidos

b.1.) Jornada de Trabalho

O ordenamento pátrio impõe que a duração da jornada de trabalho não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo para eventual labor além desse limite, será acrescido, no mínimo, cinquenta por cento do montante da hora normal de trabalho. Eventual *compensação, prorrogação* ou *regimes diferenciados* serão lícitos, desde que atendam aos requisitos *constitucionais, legais e jurisprudenciais* e estejam previstos em legítima norma convencional (art. 7º, XIV e XVI, CF; art. 58 a 65, CLT; Súmulas 60, 85, 90, 264, 338, 340, 366, 437, 444, C. TST; OJ-SDI-I/TST 233, 323, 355, 394, 415 e OJ-SDI-IT 36, C. TST).

Existindo previsão em *norma coletiva* de parâmetros diferenciados, o deslinde de eventual controvérsia deve respeitar a análise do pacto normativo como um todo e não de forma fragmentada, aplicando-se a *teoria do conglomeramento*, uma vez que a análise “isolada” criaria uma “terceira norma”, cujo conteúdo aproveitaria aquilo que fosse favorável ao empregado (retalhação das normas coletivas negociadas), desprezando a *autonomia da vontade coletiva*. Tais circunstâncias inviabilizaria novas negociações (art. 7º, XXVI, CF), sobretudo quando as conquistas têm origem em *contrapartidas* de ambos os entes.

b.2.) Intervalo Intrajornada

Ao trabalhador que preste serviços de forma contínua é garantido um intervalo mínimo para repouso e alimentação - não computado na duração do trabalho-, sendo de uma hora, quando do cumprimento de jornada diária que exceda de seis horas e, para o labor contínuo que ultrapasse quatro horas, o intervalo mínimo será de quinze minutos, desde que respeitado o limite diário de seis horas (art. 71, caput, 1º e 2º, da CLT).

Somente será possível a concessão superior a duas horas diárias de intervalo por meio de norma convencional. Para a redução dos períodos é necessário ato complexo do Poder Executivo (órgãos competentes), observadas as exigências concernentes à organização dos refeitórios e desde que os trabalhadores não estejam sob o regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (art. 71, § 3º, CLT) ou, ainda, nas hipóteses legais destinadas aos motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins – dentre outros (art. 71, §3º e 5º, CLT).

A não concessão ou concessão parcial do referido intervalo implica o pagamento do período suprimido, acrescido de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, inexistindo quaisquer reflexos em outras verbas contratuais (natureza indenizatória) – art. 71, §4º, da CLT.

b.3) Intervalo Interjornada ou Entre Turnos

Ao trabalhador é garantido um intervalo mínimo de onze horas de descanso entre duas jornadas de trabalho consecutivas, respeitando-se, ainda, o período de repouso semanal remunerado. Tratando-se de norma de higiene, segurança e saúde do trabalho, além de não poder ser suprimido ou reduzido, a violação do período (ainda que parcial), enseja pagamento equivalente às horas suprimidas, acrescidas do adicional de, no mínimo, 50% (art. 66, c/c art. 71, § 4º, CLT, Súmula 110 e OJ-SDI-I 355, C. TST).

b.4) Intervalo Semanal - art. 67, da CLT

Ao trabalhador é garantido, ainda, um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, coincidente - no todo ou em parte - com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço (art. 67, CLT).

Em interpretação analógica e sistêmica com a previsão contida no art. 66, da CLT, em regra, deve-se assegurar ao empregado um intervalo semanal de trinta e cinco horas consecutivas, decorrentes das horas destinadas ao descanso intrajornada somadas às vinte e quatro horas semanais.

Violado tal período, será “(...) *indevida a cumulação de horas extras quando já determinado o pagamento em dobro por desrespeito à folga semanal de 24 horas, sob pena de bis in idem*” e nos termos da Súmula 71, desse E. Regional.

b.5) Intervalo de Quinze Minutos - Labor além da Sexta Hora

O intervalo previsto no art. 384, da CLT - inserido no Capítulo III e vigente até 10/11/2017-, versava sobre a proteção do trabalho da mulher e visava mitigar os efeitos físicos e mentais da realização habitual de jornada extraordinária, permitindo um descanso de quinze minutos antes do início do período extraordinário.

Em que pese a previsão contida no art. 5º, caput e II, da CF, a sua aplicação prática exige interpretação à luz do princípio da igualdade substancial ou da isonomia, cuja máxima é tratar a todos de forma igual, mas na medida de suas desigualdades, nos termos propugnados inicialmente por Aristóteles.

A interpretação sistêmica da CLT, bem como em respeito ao princípio citado, permite a conclusão de que o art. 384, da CLT, enquanto vigente, fora

recepcionado pela CF/88, uma vez que a imposição de tratamento desigual às mulheres, nesse caso, não corresponde à diferenciação em razão do sexo, e tampouco tem o fim de estimular a discriminação no trabalho. Pelo contrário.

O atual ordenamento pátrio, elucidado pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia ou igualdade substancial, não impedem que ocorram tratamentos diferenciados, desde que presentes elementos legítimos que os justifiquem e, ainda, que as garantias sejam proporcionais às diferenças ou definidas por determinadas conjunturas sociais.

Nesse contexto, a norma em análise de fato previa tratamento desigual, mas destinado a um grupo social que possui diferenciações na constituição física que, quando exposto à jornada extraordinária, pode sofrer efeitos diferenciados.

O dispositivo desigualava de forma proporcional, a exemplo do que efeito em outras situações, como na previsão de menor para aposentadoria e na cota de 30% para mulheres nas eleições em algumas disposições protetivas (Lei Maria da Penha).

Por fim, cumpre destacar que esse tratamento diferenciado e legítimo fora reconhecido pelo E. STF, em sede de repercussão geral (RE 658312).

b.6) Adicional Noturno

Considera-se trabalho *noturno* aquele prestado entre as vinte e duas horas de um dia às cinco horas do dia seguinte, sendo devido também em caso de prorrogação do trabalho para o período diurno (art. 73, § 2º e 5º, CLT e Súmula 60, TST), sendo que nas hipóteses em que há previsão em norma coletiva de parâmetros diferenciados, o deslinde de eventual controvérsia deve respeitar a análise do pacto normativo como um todo e não de forma fragmentada, aplicando-se a *teoria do conglobamento*.

Isso porque, eventual análise "isolada" criaria uma "terceira norma", cujo conteúdo aproveitaria aquilo que fosse favorável ao empregado (retalhação das normas coletivas negociadas), desprezando a *autonomia da vontade coletiva*, fato que inviabilizaria novas negociações (art. 7º, XXVI, CF), sobretudo quando as conquistas têm origem em *contrapartidas* de ambos os entes.

Delimitadas as balizas legais e teóricas sobre o tema, passo a análise do conjunto probatório.

c) Análise probatória

A parte autora reconheceu a veracidade dos horários de entrada registrados nos controles de ponto, quando da audiência de instrução (id 2aa1b1b), permanecendo a discussão no que se refere aos horários de saída e intervalos.

A parte ré vinculou controles de jornada (id. 9d96cf2), acordo para banco de horas e prorrogação de jornada (id. 50144ec e 10b9c17) e comprovantes de pagamento (id. c5ee351), além das normas coletivas que entende ser aplicáveis (id. a8cc4fa, 4b17637 e 64132bc), se desincumbindo de seu ônus legal e processual (art. 74, §2º, CLT e Súmula 338, C. TST).

A parte autora impugnou tais documentos, atraindo para si o ônus de provar os horários e frequências indicados na exordial ou mesmo a invalidade dos registros e/ou do regime de jornada (art. 818, CLT).

A prova oral produzida ratifica a validade dos registros de jornada, quanto aos horários de saída, constatando-se em diversas oportunidades registro após as 23h30 e até próximo das 00h, a exemplo dos dias 26 e 27/11/2021; 3, 4, 7, 10 e 28/12/2021; 7, 11, 15 /01/2022.

Em depoimento pessoal, a parte autora relatou que trabalhava até 00h e, em dez dias por mês, ficava conferindo diferenças de caixa até 00h30. Todavia, tal alegação não foi demonstrada de forma contundente.

Isso porque, o depoimento da testemunha da parte autora, Douglas Anderson Barufakdi, não é suficiente para amparar tal afirmação, uma vez que admitiu encerrar o seu expediente às 00h, de segunda a sexta, e às 23h (47:54), aos sábados, domingos e feriados, não sendo crível e sequer afirmado que aguardasse a autora nos dez dias em que essa fazia a conferência do caixa.

Ademais, o restaurante encerrava o atendimento às 23h, razão pela qual também não é razoável concluir que, em dez dias por mês, fosse necessário ficar por mais uma hora e meia conferindo diferenças de caixa.

Por tais razões, inexistindo provas suficientes quanto às alegações da exordial sobre o tema, reputo válidos a integralidade dos horários de saída registrados nos cartões-ponto.

Quanto ao intervalo intrajornada, embora presente o ajuste para pré-assinalação, nos termos do art. 74, §2º, da CLT (id 897c7ea), havia registro nos cartões ponto, sendo de uma hora de segunda à sexta feira, e superior a duas horas aos sábados domingos e feriados.

Em depoimento pessoal, a autora relatou que usufruía de intervalo intrajornada apenas aos sábados, domingos e feriados, quando o restaurante abria às 10h, **saindo às 16h e voltando às 17h30**. Indagada, respondeu que o restaurante funcionava de segunda a sexta, das 18h até às 23h, e aos sábados e domingos abria às 11h e fechava às 15h, para almoço, e depois das 18h às 00h, para o jantar.

A testemunha indicada pela parte autora, Douglas Anderson Barufakdi, relatou que o intervalo intrajornada de duas horas somente era usufruído aos sábados, domingos e feriados, mas que dificilmente o usufruíam na sua integralidade, variando entre quarenta minutos a uma hora. Declarou ainda, que de segunda a sexta usufruíram de quinze minutos no máximo, e que não havia outro intervalo.

Da análise do conjunto probatório, constato que a parte autora se desincumbiu em parte de seu ônus probatório, razão pela qual **reputo os controles de jornada inválidos como meio de prova somente quanto aos intervalos intrajornada** e, considerando os limites impostos pela prova oral colhida e o respeito ao princípio da razoabilidade **fixo** da seguinte forma a fruição do intervalo para repouso e alimentação: i) segunda à sexta: quinze minutos; ii) sábados, domingos e feriados: 1h30.

Considerando a fixação referente à fruição do intervalo, **reputo inválido o regime de banco de horas imposto pela ré**, ante o flagrante acréscimo da jornada efetivamente laborada, inclusive com o extrapolamento da décima hora diária em alguns dias, em flagrante inobservância ao disposto no caput do artigo 59, da CLT.

Em que pese tal conclusão, inexistente fundamento jurídico para o deferimento das horas postuladas excedentes da 7h20 diárias, como extras, pois o contrato de trabalho somente prevê carga horária semanal de 44h e banco de horas, sendo esta distribuída durante os dias da semana.

Diante da prestação de serviços em jornada superior a dez horas diárias e da existência de trabalho não compensado e não remunerado, **declaro a nulidade do regime de compensação/banco de horas**, ante a flagrante inobservância dos respectivos requisitos materiais, sendo **devidos** o pleito de horas extras.

Por fim, quanto aos **intervalos**, devidos parcialmente os pleitos. Isso porque, ante a jornada prestada pela autora, foram regularmente concedidos os descansos intrajornada dos sábados, domingos e feriados, ao contrário dos dias de segunda a sexta, quando usufruídos somente quinze minutos.

Nesses dias, em razão do acréscimo de quarenta e cinco minutos à jornada registrada nos cartões-ponto, constata-se, nesses dias, o labor

superior a seis horas, razão pela qual o intervalo deveria ser de uma hora de intervalo, o que não fora observado pela ré, citando-se como exemplos os dias 5, 6, 7 e 8/10/2021, quando registrada jornada de 5h30 no cartão-ponto, porém a efetiva jornada, considerando o intervalo usufruído como de 15 minutos, fora de 6h10.

Ante tais constatações, devidos os quarenta e cinco minutos diários, à título de indenização, em razão da não fruição integral do período destinado ao intervalo para refeição e repouso, quando da prestação de serviços em jornada superior a seis horas diárias de segunda à sexta.

Quanto aos intervalos interjornadas e o previsto no artigo 67, da CLT, a parte autora sequer especificou os dias em que supostamente teriam ocorrido as supostas violações, formulando pleito genérico e desassociado de plausibilidade, o que fragiliza qualquer tese. Por tais razões, indevidos os pleitos.

Quanto ao adicional noturno, apresentado pela parte ré fato obstativo do direito postulado (pagamento) e provado nos contracheques quitação a tal título, era ônus da parte demandante provar a existência de diferenças remanescentes e não quitadas durante o contrato (art. 818, CLT e art. 373, CPC c/c art. 769, CLT).

Contudo, a parte autora dele não se desincumbiu, tendo em vista que não as apontou, razão pela qual reputo devidamente quitado o adicional noturno postulado e indevido o pleito.

d) Conclusão

Pelo exposto, julgo parcialmente procedentes os pedidos para condenar a parte ré na obrigação de pagar as seguintes verbas:

2.1.3) horas excedentes à oitava diária e quadragésima quarta semanal, como extras e de forma não cumulativa, observado o divisor 220 e o adicional de 50% ou, quando mais benéfico, aquele previsto em norma coletiva, observados os períodos de vigência;

2.1.4) intervalo de quarenta e cinco minutos diários, à título de indenização, em razão da não fruição integral do período destinado ao intervalo para refeição e repouso, quando da prestação de serviços em jornada superior a seis horas diárias de segunda à sexta, observado o divisor 220 e o adicional de 50% ou, quando mais benéfico, aquele previsto em norma coletiva, observados os períodos de vigência;

2.1.5) ante a natureza salarial da verba deferida no item “2.1.3” *supra*, devidos os reflexos em RSR - nestes incluídos os feriados (art. 1º e 7º, “a”, Lei 605/49 e OJ 394, SDI-I/TST, em respeito à disciplina judiciária)-, saldo de salário, aviso

prévio proporcional, gratificação natalina (Súmula 45, TST), férias com o terço constitucional (art. 142, §5º, CLT).

Para fins de liquidação, observem-se os seguintes parâmetros:

- valor do salário-hora praticado na época em que foram prestadas as horas extras (Súmula 347/TST);
- integração do adicional noturno pago na base de cálculo das horas extras (OJ 97 SDI-1/TST);
- limites estabelecidos na exordial;
- dedução dos valores recebidos a mesmo título de forma global, desde que comprovados nos autos, conforme OJ 415 SDI-I/TST.

**DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS e RETIFICAÇÃO DA CTPS –
Aviso Prévio e Data do Término Contratual**

Ao argumento de que a empregadora não considerou o valor correto da remuneração, bem como anotou equivocadamente o término do contrato em CTPS, postula pagamento de diferenças do aviso prévio indenizado, bem como a retificação da CTPS.

Em defesa, a parte ré impugna os pleitos, ao argumento de que quitou corretamente e integralmente as verbas rescisórias, bem como informou ao E-Social a data de projeção do aviso prévio.

Argumenta que, por estar com o seu CNPJ baixado, não possui mais acesso ao E-Social e, por inexistir qualquer prejuízo à autora, não há falar em aplicação da multa diária, sobretudo porque eventual equívoco poderá ser corrigido pela Secretaria da VT.

Quanto ao aviso prévio, consta no TRCT (id 6dc213e) que a última remuneração auferida pela parte autora foi de R\$ 2.699,26 e o montante quitado a tal título (trinta dias) fora de R\$ 1.733,59.

A diferença constatada se refere a não inclusão das gorjetas na sua base de cálculo do aviso prévio, conforme estabelece a Súmula 354, do C.TST, bem como à pequena variação existente quando da apuração da média dos valores pagos à título de adicional noturno e sua integração nos descansos semanais remunerados, em relação aos valores pagos em julho de 2022.

Ante o exposto, correta a base de cálculo e o valor quitado a título de aviso prévio, sendo indevido o pleito.

Quanto às informações em CTPS, cabia à parte ré produzir prova capaz de comprovar a efetiva anotação da data de saída já com a devida projeção do aviso prévio indenizado, ônus do qual não se desincumbiu, sendo devido o pleito.

Pelo exposto, **julgo parcialmente procedentes** os pedidos para condenar a parte ré na seguinte obrigação:

2.2) obrigação de fazer:

2.2.1) retificação da CTPS para fazer constar como da data de saída o dia 1º/09/2022, considerada a projeção do aviso prévio indenizado e, em anotações gerais, o último dia de trabalho em 02/08/2022 (Lei 12.506/2011, art. 487, § 1º, CLT, OJ 82, SDI-I/TST e Portaria MTP 671/2021);

2.2.2) após o trânsito em julgado e no prazo de dez dias, contados da intimação específica, deverá a parte ré cumprir a obrigação de fazer, sob pena de astreinte diário no valor de R\$ 100,00, limitada a trinta dias (art. 536 e 537, CPC c/c art. 769, CLT);

2.2.3) descumprida a obrigação personalíssima, deverá a Secretaria proceder a retificação (art. 39, §1º, CLT).

FGTS E INDENIZAÇÃO DE 40%

Ante a natureza das verbas ora deferidas e dos direitos reconhecidos, **julgo procedente** o pedido para condenar a parte ré seguinte obrigação de fazer:

2.2.4) a ser cumprida após o trânsito em julgado e no prazo de dez dias, contados da intimação específica para tal fim e sob pena de execução direta do valor correspondente - referente ao recolhimento das seguintes verbas na conta vinculada da parte autora:

2.2.4.1) FGTS incidente sobre as verbas deferidas nos itens “1”, “2” e “4” supra;

2.2.4.2) indenização de 40% incidente sobre a verba deferida no item “2.2.3.1” *supra*, bem como sobre eventuais depositados realizados durante a contratualidade, exceto férias indenizadas (OJ 195, SDI-I/TST) e aviso prévio indenizado (Súmula 305/TST e OJ 42 SDI-I/TST);

2.2.4.3) decorrido o prazo ora concedido, deverá a parte ré ser intimada para que, no prazo de dez dias, entregue em Secretaria a chave de conectividade e as competentes guias para o levantamento do saldo de FGTS e a

habilitação no seguro desemprego, sob pena de astreinte diário no valor de R\$ 80,00, limitada a trinta dias (art. 536 e 537, CPC c/c art. 769, CLT), a ser revertida em favor da parte autora;

2.2.4.4) em caso de inércia quanto à entrega dos referidos documentos, execute-se a *astreinte* e expeça-se o competente alvará judicial.

DESCONTOS INDEVIDOS – Diferenças de Caixa

Argumenta a parte autora que, ao longo do contrato de trabalho, sofreu descontos salariais indevidos e na média de R\$ 30,00 mensais, nas ocasiões em que faltava dinheiro no caixa. Explica que tal diferença ocorria quando a parte ré contratava algum “taxa” (trabalhador autônomo/eventual), em razão de alto movimento.

Em defesa, a parte ré argumenta que jamais efetuou descontos da parte autora relativos a eventuais diferenças de valores no caixa, especialmente quando da contratação dos empregados denominados “taxa”, até porque esses não operavam o caixa.

Alega que eventuais descontos efetuados decorreram do fato de a parte autora não ter laborado em todos os dias do mês, conforme atestados médicos e faltas injustificadas.

A análise dos recibos salariais (id c5ee351) revela que a parte autora auferia parcela denominada “quebra de caixa”, bem como que não ocorreram descontos de valores a título de diferenças de caixa.

A testemunha ouvida a convite da ré, Gisele Cristiane Fonseca, declarou não existia “taxa” contratado para o caixa nos dias em que a autora trabalhava, uma vez que existia revezamento com o gerente, o que corrobora a alegação lançada em razões de defesa e relativa ao fato de que os empregados denominados “taxa” não operavam o caixa.

Inexistindo provas da realização de descontos ilegais a título de diferenças de caixa, indevido o pleito.

Pelo exposto, **julgo improcedente** o pedido de pagamento de valores referentes a descontos referentes à diferenças de caixa.

MULTA CONVENCIONAL

Postula a parte autora o pagamento da multa convencional prevista na cláusula 38, das CCTS 2021/2022 e 2022/2023, em face da violação das cláusulas 14, 26, 29 e 30 dos referidos instrumentos coletivos.

Diante da determinação de aplicação dos ACTs trazidos aos autos pela parte ré (id a8cc4fa e 4b17637), procedo a análise do pedido de multa convencional com base em tais instrumentos coletivos, quando existentes cláusulas similares às cláusulas 14, 26, 29 e 30 das CCTs.

A cláusula 35 do ACT 2022/2023 (fl. 10 do id 4b17637), estabelece o pagamento de uma multa convencional em valor correspondente a 50% do piso da categoria, por empregado e por cláusula infringida (fl. 261).

Já a cláusula 38 da CCT 2022/2023, estabelece o pagamento de uma multa convencional de 50% do piso salarial da categoria por instrumento coletivo descumprido (fl. 12 do id 6742461).

Ante a condenação em horas extras é devido o pagamento de duas multas convencionais, correspondentes a 50% do piso da categoria, cada, em observância aos limites do pedido.

Pelo exposto, **julgo procedente** o pedido para condenar a parte ré na obrigação de pagar as seguintes verbas:

2.1.6) duas multas convencionais, conforme previsto na cláusula 35, do ACT 2022/2023 (fl. 10 do id 4b17637).

RESPONSABILIDADE CIVIL, DOENÇA OCUPACIONAL, GARANTIA PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA - Indenização por Danos Materiais (Lucros Cessantes), Compensação por Danos Morais

a) Breve Relato das Teses Defendidas

A parte autora afirma que, durante o período trabalhado para a ré, foi acometida de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, uma vez que decorreu não só do trabalho desenvolvido, mas também por omissão patronal ante o dever de prevenir acidentes e doenças do trabalho (artigo 7º, inciso XXII, da CF), e de cumprir as disposições legais atinentes à segurança e saúde ocupacional (artigo 157 da CLT).

Assevera ter sido acometida por peritendinite do glúteo médio, doença que causou a redução da sua capacidade laborativa, estando parcial e permanentemente impossibilitada de exercer as suas atividades funcionais, bem como atividades corriqueiras relacionadas ao seu dia-a-dia.

Suscita que sua dispensa foi discriminatória (art 5º, XLI e 7º, I e XXX, CF, art. 1º e 4º, Lei 9.029/95), uma vez que era do conhecimento da ré o estado de saúde que se encontrava em virtude da peritendinite do glúteo médio. A

Argumenta que lhe foi concedido atestado médico de 25 dias de afastamento, quando então foi encaminhada para o médico do trabalho que lhe informou que não poderia conceder afastamento superior a 14 dias, por ordem da ré. Alega que pouco tempo depois do seu retorno ao trabalho, foi comunicada da sua dispensa sem justa causa.

Postula o pagamento de indenização por danos materiais na forma de pensão vitalícia e de custeio de tratamento especializado (remédios e sessões de fisioterapia para reduzir a dor), além de compensação por dano moral decorrente da dispensa discriminatória e em razão da incapacidade laboral reduzida, uma vez que não consegue colocação no mercado de trabalho, o que lhe causa sensação de impotência, ferindo a sua dignidade.

Postula, ainda, seja determinada a sua reintegração ao emprego e o pagamento dos salários devidos desde a dispensa sem justa causa até a data da sua efetiva reintegração, mediante a observância de todos os reajustes legais, espontâneos e coletivos, e seus consectários legais, gratificação natalina, férias acrescidas do terço constitucional, e FGTS acrescido da multa de 40%.

Sucessivamente, postula o pagamento, em dobro, de indenização correspondente a doze meses de salário, posteriores a alta médica concedida pela autarquia previdenciária, acrescido das férias acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina, adicional de periculosidade, repouso semanal remunerado, depósitos do FGTS e indenização de 40%.

Em defesa, a ré alega que a função exercida pela parte autora (operadora de caixa), não lhe exigia esforços físicos, repetitivos ou de sobrecarga, e que o atestado médico apresentado (id c32448e) não indica qualquer incapacidade laboral, mas sim a necessidade de eventual afastamento para atividades físicas, não havendo falar em doença ocupacional, dispensa discriminatória e reintegração no emprego.

Argumenta que a parte autora é enfermeira e está ativa no mercado de trabalho, uma vez que se encontra regularmente inscrita no Coren/PR, inclusive tendo participado de diversos concursos públicos, não sendo devido

quaisquer pagamentos a título de indenizações por danos materiais e compensação por dano moral.

Em relação ao pleito de ressarcimento de despesas, a parte ré argumenta que a autora não apresentou quaisquer documentos que comprovem valores gastos no tratamento de saúde, e que na verdade está sendo atendida pelo SUS.

Pugna pela rejeição integral dos pleitos.

b) Institutos Jurídicos Envolvidos

b.1) *Dispensa Discriminatória e Outras Espécies - Conceituação*

Sobre a conceituação e requisitos da *dispensa arbitrária* há grande cizânia doutrinária e jurisprudencial, sendo que o posicionamento dessa magistrada é pela distinção entre ela e a *ruptura contratual por iniciativa imotivada do empregador*, sobretudo em respeito ao disposto no art. 7º, I, da CF.

Em genuína *interpretação gramatical e sistêmica* e respeitando-se regra básica de *hermenêutica jurídica*, conclui-se que a opção do *legislador constitucional* pela utilização de dois vocábulos ("*dispensa arbitrária*" e "*sem justa causa*") não pode ser desprezada (Carlos Maximiliano - *verba cum effectu, sunt accipienda*) e, portanto, devem ser tratados como institutos jurídicos distintos em conceitos e requisitos.

A dispensa do *trabalhador* em virtude de circunstância conhecida e justificada é caracterizada como "motivada", podendo ser *justa* ou *não*, embora sempre visível e palpável.

Se a dispensa não ocorrer por circunstância conhecida, justificada ou visível, é caracterizada como "arbitrária" (*denúncia vazia*), por não estar alicerçada em motivo de ordem *disciplinar, técnica, econômica ou financeira* - em *interpretação axiológica e sistêmica* do disposto no art. 165, da CLT.

Por tais razões, as modalidades não se confundem.

A *dispensa arbitrária* é ato do *empregador* que põe fim ao *contrato de trabalho* sem aparente motivação de ordem *objetiva* ou *subjetiva*, inexistindo justificação *plausível* ou *razoável*.

Já a *dispensa sem justa causa*, é também ato do empregador que põe fim ao *contrato de trabalho*, mas mediante justificação *razoável e plausível*, dentro dos limites de seu *poder potestativo*, ainda que não haja falta cometida pelo empregado, como ocorre na dispensa motivada por *justa causa*.

Por fim, a categorização em **"dispensa discriminatória"** engloba as hipóteses fundadas em motivos de *sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade*, dentre outros (Lei 9.29/1995) e, uma vez provada, é nula e trará as consequências específicas trazidas no art. 4º da referida Lei.

b.2) Responsabilidade Civil – Doença Ocupacional Equiparada a Acidente de Trabalho e Garantia Provisória

A **responsabilidade civil** decorre do princípio geral de direito de que a ninguém é permitido prejudicar outrem (*máxima romana alterum non laedere*) está atrelada à cláusula geral da *restitutio in integrum* (art. 944, CC), por meio da qual deve ocorrer a reparação do dano patrimonial (danos emergentes e lucro cessantes) e /ou compensação do dano extrapatrimonial (art. 5º, V e X, CF), caso constatada conduta ilícita e/ou culpa do agente ou assunção de riscos em razão da atividade causadora da lesão (art. 186, 187 e 927, CC).

Para se configurar o dever de indenizar, necessária a presença dos seguintes pressupostos: **a)** conduta ilícita e culposa (responsabilidade subjetiva) ou exercício de atividade que gere risco (responsabilidade objetiva); **b)** dano material ou extrapatrimonial e **c)** nexo de causalidade entre os primeiros.

O estabelecimento do nexo de causalidade entre a conduta ilícita e culposa ou a atividade de risco e o dano é analisado à luz da teoria da causalidade adequada e imediata, que considera como causa não apenas o precedente necessário que efetivou o dano, mas também aquele adequado e imediato à ultimação do resultado (art. 403, CC).

A existência de eventuais concausas preexistentes, concorrentes ou supervenientes não elidem o nexo causal, mas apenas concorrem para a tipificação ou agravamento do prejuízo (art. 21, I, da Lei 8.1213/91).

O dever de indenizar não existirá se estiverem presentes alguma das excludentes de responsabilidade, quais sejam: culpa exclusiva da vítima; fato de terceiro e; força maior.

Ressalva-se, somente, a aplicação da teoria do fortuito interno, hipótese em que fatos imprevisíveis e inevitáveis não excluirão o nexo de causalidade,

mormente quando se tratar de responsabilidade objetiva decorrente do exercício de atividade de risco, a depender das especificidades do caso concreto.

Os pressupostos intrínsecos da responsabilidade civil são analisados quando da constatação dos eventuais e supostos danos materiais e/ou morais, decorrentes de acidente do trabalho e/ou doença ocupacional a ele equiparada, utilizando-se de forma supletiva as conceituações trazidas pela lei previdenciária.

Nesse contexto, imprescindível constatar os efeitos do instituto da concausa sempre quando o labor não for a causa única e exclusiva do acidente e/ou da doença e as condições laborativas concorrerem diretamente para a ocorrência do infortúnio (art. 19, 20 e 21, Lei 8.213/1991 c/c art. 8º, CLT).

O conceito de “doença ocupacional” é amplo, decorre da previsão inserida no art. 21-A, da Lei 8213/1991, por meio da Lei 11.430/2006 e depende da incidência estatística e epidemiológica resultante do cruzamento entre a CID (Classificação Internacional de Doença) e a atividade da empresa CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica), cujo resultado positivo enseja o estabelecimento do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) e, por consequência, a natureza ocupacional é relativamente presumida.

O NTEP é um instituto próprio do direito previdenciário, utilizado como parâmetro de concessão imediata do auxílio doença acidentário (código B91), admitindo-se posterior prova quanto à inexistência de nexo de causalidade no caso específico, momento em que caberá ao órgão previdenciário adequar o benefício concedido.

Na seara dessa Justiça Especializada, a utilização do NTEP também é fundada na referida presunção relativa, bem como na presunção de veracidade dos atos administrativos.

Na prática, se tais presunções são impugnadas em ação trabalhista, caberá à respectiva parte provar ausência do nexo de causalidade, fato que ensejará o afastamento da presunção do NTEP, independentemente da condição do benefício perante à autarquia previdenciária, mormente em respeito à autonomia e independência das esferas de atuação do Poder Judiciário e do Executivo (princípio da independência dos poderes da República - art. 2º, CF).

Em qualquer das hipóteses previstas na legislação previdenciária - acidente típico ou equiparado (art. 19, 20 e 21, Lei 8.213/1991) – existindo afastamento prévio e superior a quinze dias e a percepção do auxílio doença acidentário, independentemente da vontade do empregador, a manutenção do vínculo

empregatício restará assegurada pelo prazo de um ano, contados da alta previdenciária, perfazendo o instituto da **garantia provisória acidentária**, nos termos previstos no art. 118, da Lei 8.213/1991 e Súmula 378, II, do C. TST.

Por consequência, verificada a ocorrência do acidente de trabalho típico, equiparado, concausal ou mesmo de doença ocupacional, necessária a constatação, para a seara laboral, dos requisitos específicos da responsabilidade civil, hábeis a ensejar a indenização ou compensação por danos, quais sejam: **i) efetiva ocorrência de danos** (materiais e/ou extrapatrimoniais); **ii) culpa da empresa e/ou atividade normal que gere risco e;** **iii) nexo de causalidade** entre os primeiros elementos (art. 927, parágrafo único, CC c/c art. 8º, CLT).

Quanto ao dano material, esse repercute no patrimônio da vítima e a aferição é suscetível em valor econômico, alcançando tanto o dano atual (dano emergente, tudo que de fato perdeu e seja suscetível de liquidação), quanto o futuro (lucros cessantes).

Nesse contexto, os danos emergentes são os prejuízos derivados de gastos diretamente relacionados com o fato jurídico gerador da responsabilidade civil, a exemplo de tratamento médico, medicamentos, transporte, dentre outros (art. 948, I, CC c/c art. 8º, CLT). Os lucros cessantes consubstanciam-se em uma frustração da expectativa de lucro, aferida por um critério de razoabilidade, alicerçado no bom senso e no que ordinariamente acontece.

Quanto ao dano moral, sua configuração depende de prova da ocorrência de atos ilícitos hábeis a violar os direitos da personalidade da vítima, os quais integram o próprio indivíduo, tais como o direito à vida, saúde, integridade física, subsistência, liberdade de trabalho, honra, imagem, intimidade, vida privada, liberdades de locomoção e circulação, liberdades intelectuais e ao tratamento humano e respeitoso das condições pessoais e profissionais do indivíduo (art. 5, V e X, CF e art. 186 e 927, CC c/c art. 8º, CLT).

Quanto ao assédio moral, espécie de dano moral, são pressupostos específicos a conduta rigorosa, reiterada e pessoal, dirigida diretamente ao empregado, por meio de gestos e/ou escritos que denotem, por sua repetição, ameaça à integridade física ou psíquica do empregado, gerando violência psicológica extrema, de forma habitual e por um período prolongado, a ponto de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente.

Restará configurado o assédio moral quando o empregador, valendo-se de seu poder diretivo, atentar sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica e/ou física do trabalhador, com o objetivo de expor o obreiro a situações incômodas e humilhantes, caracterizadas pela repetição de um

comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega - fato que, em ampla análise, ameaça o emprego da vítima e/ou degrada seu ambiente de trabalho.

O instituto pressupõe então, além da agressão continuada e grave à esfera psíquica do trabalhador, também a discriminação, especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele trabalhador em específico.

Ante o exposto, passo a análise do conjunto probatório, à luz dos conceitos e requisitos fático-jurídicos ora estabelecidos.

c) Análise Probatória

Negados os fatos constitutivos dos direitos postulados (doença ocupacional, nexo de causalidade ou concausalidade, estabilidade no período da dispensa, dispensa discriminatória e assédio moral), é da parte autora o ônus de prová-los (art. 818, CLT).

Considerando que os pleitos decorrem de alegada doença ocupacional, fora realizada a perícia médica, cujo laudo fora vinculado no id 358b96d (fls. 521-532).

Intimadas para manifestação sobre as conclusões da perícia, a ré concordou com a conclusão do perito (fl. 535 – id 489fb97) e a autora as impugnou (id a383f45 – fls. 536-537).

Consta no laudo pericial que a parte autora está trabalhando como enfermeira desde setembro de 2023, no Hospital Pequeno Príncipe, e, desde maio de 2024, na Santa Casa de Curitiba, fatos hábeis a atestar a ausência da incapacidade laboral informada na inicial.

Em relação ao atestado de 25 dias de afastamento para atividade física, concedido para a autora em 08/06/2022, o perito - em resposta ao quesito 4 apresentado pela parte autora-, expôs que se refere apenas a exercícios físicos (fl. 527).

O laudo pericial apresentado em 16/10/2024, relativo à perícia realizada na data de 09/10/2024 e destinada à avaliação de nexo causal ou concausal entre a patologia da autora e as atividades realizadas na ré, expõe que a pericianda desenvolvia serviços de operadora de caixa, efetuando a contagem de numerários, recebendo pagamentos via cartão e em espécie, permanecendo sentada a maior parte do tempo.

Quanto ao local de trabalho, a autora informou ao perito que não havia apoio para os pés, a cadeira não tinha regulagem de altura ou apoio para o braço, e a bancada era alta em relação à cadeira utilizada.

O perito após analisar a documentação médica, examinar e entrevistar a autora, **prestou os seguintes esclarecimentos:**

“Trata-se o caso de uma mulher com 22 anos de idade, que desenvolve atividade laboral como enfermeira.

Na Anamnese a parte autora informou que durante o pacto laboral não recebeu benefício pelo INSS.

Informou a periciada que após cerca de oito meses de trabalho passou a sentir dor no glúteo esquerdo; relatou que a dor irradiava até a metade da coxa esquerda. Procurou ortopedista, foi submetida a exame de imagem (RNM), tratamento medicamentoso e fisioterápico (dez sessões). Afirmou que o médico a considerou inapta para trabalhar e deu atestado de 25 dias. Aduziu que a empregadora glosou o atestado e foi encaminhada para consulta com Médico do Trabalho. Foi considerada inapta para a função e afastada do trabalho por este profissional por 14 dias. Retornou ao trabalho na mesma função e dois ou três dias após foi demitida.

Informou que atualmente, dois anos após, as queixas continuam, mas alega melhora, que estima em 50%. Afirmo que a última consulta médica relacionada à patologia descrita na inicial foi realizada há dois anos, na época do exame de imagem. Aduziu não sentir dor em repouso, mas somente quando permanece muito tempo sentada. Descreve a dor como sendo tipo “amortecimento”.

No Exame Físico a autora apresentou-se assintomática, entretanto alega dor quando da palpação em colo femoral esquerdo.

Cumprer ressaltar que dor é sintoma subjetivo não podendo, portanto, ser mensurado.

O exame de imagem da época evidencia presença de processo inflamatório tendinoso. Os processos inflamatórios tendinosos, quando não associados a doenças metabólicas evoluem para cura no período médio de trinta dias.

Os gestos laborais não representam risco para processos inflamatórios em glúteo.

Não existe redução da capacidade laborativa e tampouco para atividades do dia a dia.

Em função do acima descrito, não constata o perito o nexo causal.”

Portanto, a **conclusão final do laudo pericial foi de inexistência de nexo causal entre o processo inflamatório tendinoso em glúteo com as atividades laborais exercidas, bem como de redução da capacidade laborativa e para atividades do dia a dia.**

O magistrado não está adstrito ao laudo pericial, podendo, com base nos demais elementos fático-probatórios constantes dos autos, formar convicção diversa daquela exposta pelo *Expert* (art. 479, do CPC c/c art. 769, CLT).

O conjunto probatório não traz circunstâncias hábeis a afastar a conclusão pericial e tampouco a provar a dispensa discriminatória defendida na exordial, sendo o laudo médico elucidativo e conclusivo, não gerando a doença estigma ou preconceito capazes de causar a sua discriminação de forma presumida.

Por tais razões, diante da inexistência de prova de nexo causal ou concausal entre o diagnóstico da autora à época do contrato de trabalho “peritendinite do glúteo médio”, e a atividade desempenhada junto à ré, conclui-se pela inexistência de doença ocupacional hábil a ensejar a responsabilização patronal pretendida (art. 20, § 1º, Lei 8.213/91) ou mesmo o reconhecimento da garantia provisória acidentária, sendo indevidos os respectivos pleitos.

Quanto à suscitada dispensa discriminatória, inexistente prova quanto à ocorrência do fato, ônus que incumbia à autora, restando incólume o direito potestativo do empregador em extinguir o contrato de trabalho, sobretudo quando ausente qualquer condição de saúde que indicasse a inaptidão da trabalhadora.

Unicamente para fins de se evitar alegação de omissão na presente decisão, constato que a informação prestada pela testemunha ouvida a convite da autora, ao afirmar ter ouvido do gerente que a dispensa da autora teria ocorrido em razão dos atestados apresentados e de seus problemas de saúde, não se mostram suficientes ao reconhecimento do pedido.

Isso porque, inexistente prova de outros atestados apresentados pela autora, tendo a autora retornado do atestado de quatorze dias concedido por médico do trabalho em 26/06/2022 e dispensada somente em 02/08/2022, inexistindo prova de afastamentos nesse interregno.

Por fim, inexistindo ofensa ao patrimônio imaterial e material e tampouco ato ilícito praticado pela ré, não há subsunção legal aos ditames legais e específicos da responsabilidade civil patronal, sendo indevidos os pleitos.

d) Conclusão

Pelo exposto, **julgo improcedentes** os pedidos declaratórios referentes à ocorrência de doença ocupacional e garantia provisória acidentária, bem como os condenatórios pertinentes à indenização por danos materiais, compensação por dano moral, reintegração ou pagamento de indenização, com os consectários.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Após análise quanto à parcialidade do acolhimento das pretensões deduzidas pelas partes, constata-se a ocorrência da sucumbência recíproca, nos termos e parâmetros previstos no art. 791-A, caput e § 2º, CLT.

Condeno a parte autora na obrigação de pagar os honorários de sucumbência em favor do procurador da ré, ora arbitrados em 8% (oito por cento).

Condeno a ré na obrigação de pagar os honorários de sucumbência em favor do procurador da parte autora, ora arbitrados em 8% (oito por cento).

Para fins de liquidação, utilizem-se os seguintes parâmetros:

- delimitação e apuração da sucumbência de cada parte considerando o “valor que resultar da liquidação da sentença”; inexistindo tal montante, o “proveito econômico da obtido” e; “não sendo possível mensurá-lo”, o parâmetro será o valor da causa;

- percentual fixado de honorários incidentes sobre o valor deferido à verba postulada e apurado na liquidação da sentença, e não sobre àquele indicado no pedido formulado na exordial;

- na sucumbência recíproca e parcial, além de restar vedada a compensação entre os honorários (art. 791-A, §3º, CLT), cada parte arcará com os honorários incidentes sobre o montante que sucumbir, sendo ele determinado pela diferença entre o valor atualizado atribuído ao pedido na exordial e àquele atualizado e apurado na liquidação de sentença ou, inexistindo, o valor do proveito econômico obtido;

- base de cálculo deve corresponder ao valor líquido que resultar da liquidação da sentença, após realizada a dedução de verbas comprovadamente quitadas sob as mesmas rubricas e antes da dedução dos descontos fiscais e previdenciários (OJ 348, SDI-I/TST);

- os honorários de sucumbência aos quais fora condenada a parte autora, beneficiária da gratuidade de justiça, ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade (declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT - exarada pelo E. STF - ADI 5766). Eventual execução somente ocorrerá se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado, “o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, as obrigações do beneficiário”. Para tanto, é vedado qualquer desconto nos créditos apurados na presente demanda para fins de quitação de honorários.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO - Juros, Correção Monetária e Contribuições Fiscais e Previdenciárias

Para apuração de juros e correção monetária incidentes sobre as verbas deferidas na presente decisão, bem como das contribuições previdenciárias e fiscais, **adoto** as diretrizes e modulação dos efeitos da decisão proferida pelo E. STF nas ADC's 58 e 59 e ADI's 5867 e 6021 (com trânsito em julgado e em conjunto no 02/02/2022), além as disposições específicas da Lei 8.212/1991, do Decreto 3048/1999 e das Súmulas 368 e 439, do C. TST e 11 e 12, desse E. TRT 9ª Região, e **estipulo** os seguintes parâmetros:

- para a fase pré-judicial (até a véspera da data de ajuizamento da ação) atualização pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) e a partir da data de exigibilidade da verba, acrescidos de juros equivalentes à TR;

- para a fase judicial, (a partir da data do ajuizamento), taxa SELIC, a qual contempla juros e correção monetária;

- contribuições previdenciárias mês a mês (art. 43, §3º, Lei 8.212/1991 e art. 276, §4º, Decreto 3048/1999), respeitando as épocas próprias de exigibilidade e as respectivas alíquotas (art. 459, §1º, CLT, art. 39, Lei 8177/1999, art. 43, §3º, Lei 8.212/1991, art. 198 e 276, §4º, Decreto 3048/1999 e Súmula 381/TST), além do limite máximo do salário de contribuição (art. 28, §5º, Lei 8.212/1991) e a natureza jurídica das verbas deferidas (art. 832, §3º, CLT, art. 28, §9º, Lei 8.212/91 e art. 214, §9º, Decreto 3048/99);

- autorizada a retenção da cota previdenciária da parte trabalhadora e, na fonte, o respectivo Imposto de Renda - apurado mês a mês (art. 12-A, Lei 7.713/1988), mediante comprovação dos recolhimentos nos autos (Súmula 368, II e III/TST);

- observem-se as épocas próprias de exigibilidade das parcelas integrantes do crédito, em especial o art. 145 (férias), art. 459, §1º e art. 477, §6º (verbas rescisórias), todos da CLT, além das Leis nº 4.090/62 e 4.749/65 (gratificação natalina) e da Súmula 381/TST;

- os juros não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida (art. 404, CC c/c art. 8º, CLT e OJ 400, SBDI-I/TST).

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO - Quantificação e Apuração

A quantificação para cumprimento da exigência legal quanto a pedido certo, determinado e com indicação dos respectivos valores é por estimativa e cálculo simplificado de cada pedido na petição inicial - interpretação sistemática e gramatical dos art. 840, §1º, CLT e art. 12, § 2º, IN 41/TST.

Indubitável que a indicação precisa dos valores inicialmente postulados dependeria da apreciação de documentos - cuja produção e guarda legal é do tomador dos serviços (a exemplo de recibos de pagamento de salários, registros de horário, etc.) -, que somente passam a ser de conhecimento detalhado do trabalhador durante o trâmite demanda.

Não por outro motivo, a fixação do valor da causa e da condenação no processo do trabalho só se mostram relevantes na fase de conhecimento para fins de fixação de rito e admissibilidade recursal.

Uma vez apreciados pelo Juízo, a exata quantificação dos pleitos dependerá de parâmetros fixados no próprio título executivo, acrescidos de juros, correção monetária, multas e outras circunstâncias hábeis a elevar o quantum debeatur e que não podem ser ignoradas na fase de cumprimento (execução), sob pena de significativo prejuízo ou decréscimo patrimonial da parte exequente.

Sob todos os ângulos de análise, concluo pela inexistência de qualquer adstrição entre o montante a ser apurado em liquidação e condenação àqueles indicados na petição inicial e rejeito desde logo qualquer requerimento que vise a delimitação de tal apuração.

COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO

A parte ré não prova ser credora da parte autora em verbas trabalhistas, inexistindo qualquer compensação a ser reconhecida (art. 368 e seguintes, CC c/c art. 8º, CLT e Súmula 18/TST). Rejeito o requerimento.

Todavia, com o objetivo de evitar o enriquecimento sem causa da parte autora, **autorizo a dedução** das verbas comprovadamente quitadas sob as mesmas rubricas, desde que comprovadas na fase instrutória, conforme já determinado nos itens específicos de cada pleito analisado (art. 884, CC c/c art. 8º, CLT), sendo as horas extras, se existentes, de modo global (OJ 415, SDI-I/TST).

HONORÁRIOS PERICIAIS

Deverá a União arcar com os honorários periciais, ora arbitrados em R\$ 1.000,00 (um mil reais), atualizados monetariamente, observadas as disposições do art. 21, da Resolução CSJT 247/2019 e **Súmula n. 457 do C. TST**, sobretudo em respeito ao art. 790-B, da CLT c/c decisão do E. STF na ADI 5766, tendo em vista que a parte autora fora sucumbente no objeto da perícia e é beneficiária da gratuidade de justiça. Deverá a Secretaria providenciar a oportuna intimação da União para tal fim.

DISPOSITIVO

Diante do exposto, **decide** o juízo da 18ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR, no PJE 0001096-91.2022.5.09.0652: **rejeitar** as preliminares quanto à proibição do uso dos dados pessoais ou sensíveis, inépcia da petição inicial e a impugnação aos cálculos e documentos; **declarar** a incompetência desta Justiça Especializada para efetuar a retenção de contribuições devidas a terceiros, bem como às previdenciárias incidentes sobre os valores pagos durante a contratualidade (art. 114, VIII, 195, I, a e II e 240, CF e Súmula Vinculante 53) e; no mérito, **julgar parcialmente procedente** a ação, acolhendo em parte os pedidos formulados por LETÍCIA POLIANE FERREIRA DE SOUZA em face de TAKESHI COMÉRCIO DE ALIMENTOS EIRELI, para **condená-la** nas seguintes **obrigações**:

1) **declarar** a integração dos valores quitados durante o contrato de trabalho à título de gorjetas/taxa de serviço à remuneração da autora, para fins de reflexos férias acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina e FGTS.

2) **condenar** a parte ré na seguinte obrigação:

2.1) **obrigação de pagar** as seguintes verbas:

2.1.1) diferenças de gorjetas/taxa de serviço referentes ao pagamento das diferenças existentes entre os valores pagos a esta, via holerite, e os indicados como devidos aos empregados exercentes da função de atendente, nas planilhas de id f990255 e d06e377, devendo ser observados os descontos relativos às faltas (cláusula 32, § 11º, ACT 2022/2023);

2.1.2) reflexos dos valores ora reconhecidos e também dos quitados durante o contrato de trabalho à título de gorjetas/taxa de serviço em férias acrescidas do terço constitucional e gratificação natalina;

2.1.3) horas excedentes à oitava diária e quadragésima quarta semanal, como extras e de forma não cumulativa, observado o divisor 220 e o adicional de 50% ou, quando mais benéfico, aquele previsto em norma coletiva, observados os períodos de vigência;

2.1.4) intervalo de quarenta e cinco minutos diários, à título de indenização, em razão da não fruição integral do período destinado ao intervalo para refeição e repouso, quando da prestação de serviços em jornada superior a seis horas diárias de segunda à sexta, observado o divisor 220 e o adicional de 50% ou, quando mais benéfico, aquele previsto em norma coletiva, observados os períodos de vigência;

2.1.5) ante a natureza salarial da verba deferida no item “**2.1.3**” *supra*, devidos os reflexos em RSR - nestes incluídos os feriados (art. 1º e 7º, “a”, Lei 605 /49 e OJ 394, SDI-I/TST, em respeito à disciplina judiciária)-, saldo de salário, aviso prévio proporcional, gratificação natalina (Súmula 45, TST), férias com o terço constitucional (art. 142, §5º, CLT);

2.1.6) duas multas convencionais, conforme previsto na cláusula 35, do ACT 2022/2023 (fl. 10 do id 4b17637).

2.2) obrigação de fazer:

2.2.1) retificação da CTPS para fazer constar como da data de saída o dia 1º/09/2022, considerada a projeção do aviso prévio indenizado e, em anotações gerais, o último dia de trabalho em 02/08/2022 (Lei 12.506/2011, art. 487, § 1º, CLT, OJ 82, SDI-I/TST e Portaria MTP 671/2021);

2.2.2) após o trânsito em julgado e no prazo de dez dias, contados da intimação específica, deverá a parte ré cumprir a obrigação de fazer, sob pena de astreinte diário no valor de R\$ 100,00, limitada a trinta dias (art. 536 e 537, CPC c/c art. 769, CLT);

2.2.3) descumprida a obrigação personalíssima, deverá a Secretaria proceder a retificação (art. 39, §1º, CLT).

2.2.4) a ser cumprida após o trânsito em julgado e no prazo de dez dias, contados da intimação específica para tal fim e sob pena de execução direta do valor correspondente - referente ao recolhimento das seguintes verbas na conta vinculada da parte autora:

2.2.4.1) FGTS incidente sobre as verbas deferidas nos itens “2.1.1”, “2.1.2”, “2.1.3” e “2.1.5”;

2.2.4.2) indenização de 40% incidente sobre a verba deferida no item “2.2.3.1” *supra*, bem como sobre eventuais depositados realizados durante a contratualidade, exceto férias indenizadas (OJ 195, SDI-I/TST) e aviso prévio indenizado (Súmula 305/TST e OJ 42 SDI-I/TST);

2.2.4.3) decorrido o prazo ora concedido, deverá a parte ré ser intimada para que, no prazo de dez dias, entregue em Secretaria a chave de conectividade e as competentes guias para o levantamento do saldo de FGTS e a habilitação no seguro desemprego, sob pena de astreinte diário no valor de R\$ 80,00, limitada a trinta dias (art. 536 e 537, CPC c/c art. 769, CLT), a ser revertida em favor da parte autora;

2.2.4.4) em caso de inércia quanto à entrega dos referidos documentos, execute-se a *astreinte* e expeça-se o competente alvará judicial.

Julgo improcedentes os demais pedidos.

Concedo os benefícios da gratuidade da justiça à parte autora (art. 790, §3º e §4º, CLT).

Tudo na forma da fundamentação, que passa a fazer parte integrante do presente dispositivo.

Liquidação por simples cálculos, observando-se eventual recomposição das verbas a partir da evolução salarial obtida com a presente demanda e os dias efetivamente trabalhados e períodos de afastamento sem percepção de remuneração, se houver e desde que comprovados na fase de conhecimento.

Rejeito desde logo qualquer requerimento que vise a delimitação do montante a ser apurado em liquidação e condenação, considerando a inexistência de adstrição aos valores dos pedidos inicialmente indicados na petição inicial.

Para apuração de juros, correção monetária e contribuições previdenciárias e fiscais, observem-se os parâmetros fixados na fundamentação e, após a quitação do crédito trabalhista, intime-se a autarquia previdenciária.

Autorizo a dedução das verbas comprovadamente quitadas sob as mesmas rubricas, desde que comprovadas na fase instrutória, conforme já determinado nos itens específicos de cada pleito analisado (art. 884, CC c/c art. 8º, CLT), sendo as horas extras, se existentes, de modo global (OJ 415, SDI-I/TST).

Custas processuais, pela ré, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação (R\$ 30.000,00), sujeitas à adequação (art. 832, §2º, c/c 789, CLT).

Condeno a parte autora na obrigação de pagar os honorários de sucumbência em favor do procurador da parte ré, ora arbitrados em 8% (oito por cento). **Condeno a parte ré** na obrigação de pagar os honorários de sucumbência em favor do procurador da parte autora, ora arbitrados em 8% (oito por cento). Quanto aos honorários de sucumbência, observados os parâmetros específicos de apuração descritos na fundamentação.

Deverá a União arcar com os honorários periciais, ora arbitrados em R\$ 1.000,00 (um mil reais), atualizados monetariamente, observadas as disposições do art. 21, da Resolução CSJT 247/2019 e **Súmula n. 457 do C. TST**, sobretudo em respeito ao art. 790-B, da CLT c/c decisão do E. STF na ADI 5766, tendo em vista que a parte autora fora sucumbente no objeto da perícia e é beneficiária da gratuidade de justiça. Deverá a Secretaria providenciar a oportuna intimação da União para tal fim.

Esclareço que os demais argumentos deduzidos pelas partes restam desde logo rejeitados por serem insuficientes para alterar as conclusões adotadas e devidamente fundamentadas, as quais decorrem do livre convencimento motivado dessa magistrada (art. 93, IX, da CF e art. 371, e 489, §1º, IV, do CPC c/c art. 769, da CLT).

As partes estão cientes de que a oposição de Embargos de Declaração, - sob a alegação de ofensa ao art. 489, § 1º, IV, do CPC-, será considerada como interposição de recurso manifestamente protelatório e aplicadas as cominações que visam proteger a dignidade do Tribunal e função pública do processo, sem prejuízo de imputação de multa reparatória e inibitória de práticas desleais que impeçam a entrega justa e efetiva da tutela jurisdicional (art. 81 e 1.026, §§ 2º e 3º, CPC c/c art. 769, CLT).

Cumpra-se no prazo legal.

Intimem-se as partes.

Observe a Secretaria o entendimento constante na Súmula 427, do C. TST, em caso de requerimento expresso.

Nada mais.

CURITIBA/PR, 15 de janeiro de 2025.

MARCIA CRISTINA DE CARVALHO WOJCIECHOWSKI DOMINGUES

Juíza do Trabalho Substituta

