



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário** **0012359-42.2020.5.15.0097**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 08/12/2020

**Valor da causa:** R\$ 62.384,19

**Partes:**

**AUTOR:** VALERIA MANTOVAN

**ADVOGADO:** DOUGLAS DE SOUZA

**RÉU:** SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

**ADVOGADO:** IGOR SA GILLE WOLKOFF



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ  
**ATOrd 0012359-42.2020.5.15.0097**  
AUTOR: VALERIA MANTOVAN  
RÉU: SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

## RELATÓRIO

VALERIA MANTOVAN ajuíza Reclamação Trabalhista em face de SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, alegando, em síntese, que foi admitida em 09/10/2017 na função de ajudante operacional pela reclamada, sendo seu contrato marcado por irregularidades. Pelos fundamentos expostos na petição inicial, postula os títulos que discrimina (fls. 511cddf). Dá à causa o valor de R\$ 62.384,19. Junta documentos.

Em sua defesa, a reclamada argui de aplicação da L 13467. No mérito, pugna pela improcedência dos pedidos, juntando documentos (fls. 9fa4fce).

Manifestação à defesa a fls. 1b44d4b. Colhidos os depoimentos da reclamante, da reclamada e de testemunha, encerra-se a instrução processual (fls. 96194d9). Razões finais remissivas. Tentativas de conciliação frustradas. É o relatório.

## DECIDO

## FUNDAMENTAÇÃO

**DIREITO INTERTEMPORAL. INAPLICABILIDADE DA LEI 13.467**  
**/2017**

O presente feito fora ajuizado em 08/12/2020, ou seja, sob a vigência da Lei 13.467/2017.

Todavia, diz respeito a contrato de trabalho iniciado em 09/10 /2017. Assim, no presente caso, consigno expressamente que a relação de direito material em análise será julgada conforme o ordenamento jurídico anterior à chamada reforma trabalhista ("tempus regit actum"), pois não se pode alterar contrato de trabalho em prejuízo do trabalhador.

### **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PERSPECTIVA DE GÊNERO**

A reclamante alega que “trabalhava na linha 2, operava e abastecia a máquina chamada "Fenix 275", também denominada como "empacotadora", operava transpaleteira elétrica e, em fevereiro de 2019, também passou a fazer pequenas manutenções preventivas e corretivas; as mesmas atividades que passaram a ser desenvolvidas, desde dezembro de 2018, pelo seu paradigma, o Sr. Renan Cauê Bertazzoni.” A reclamada nega a identidade de funções.

Noto que a inicial não traz uma abordagem importante para a apreciação do pedido: a perspectiva de gênero. Olhar para um contexto com a lente de gênero permite constatar as fissuras na igualdade substancial ou material, que muitas vezes ficam encobertas por normas e práticas supostamente neutras e universais, mas que impactam grupos específicos marcados por gênero, raça, classe etc. que não coincidem com o padrão do “homem médio” (branco, adulto, cis e heteronormativo, sem deficiência, escolarizado e de certa classe social).

Julgar com uma perspectiva interseccional 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 (mas não só) na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências.

A perspectiva de gênero observa os princípios fundantes da República Federativa do Brasil inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); ao objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

Em consonância com essas premissas, o rol de direitos individuais e coletivos não se encerra no texto constitucional, abrangendo também os tratados internacionais, seja com força supralegal (art. 5º, §2º), seja com força constitucional (art. 5º, § 3º).

O tema da igualdade salarial, na perspectiva de gênero, tem menção expressa nos textos da Convenção 100, da OIT; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), no art. 11; Constituição Federal, no art. 7º, XXX; e na CLT, art. 461. Historicamente, a desigualdade salarial em razão do gênero é repelida pelo ordenamento jurídico nacional desde a Constituição Federal de 1934, embora, na concretude das relações de trabalho, persista até hoje.

O caso concreto confirma as estatísticas. Em notícia veiculada em 04/03/2021, revelou-se que:

“As mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019. A diferença é ainda mais elevada em cargos de maior rendimento, como diretores e gerentes. Nesse grupo, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens. Os dados são de uma publicação do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), divulgada nesta quinta-feira (4).

A pesquisa, que analisa as condições de vida das brasileiras, aponta que a maior desigualdade salarial está na região Sudeste e que apenas 34,7% dos cargos gerenciais do país eram ocupados pelo sexo feminino.

Apesar da disparidade, mais mulheres tinham diploma da faculdade. Na faixa-etária entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres concluíram o nível superior, contra 18,3% dos homens, uma diferença de 6,8 pontos percentuais. Contudo, nas instituições de graduação, menos da metade (46,8%) dos professores eram mulheres. Ainda que pouco, o número melhorou nos últimos anos. Em 2013, eram 43,2% docentes nas faculdades.”[1]

Pois bem.

A testemunha Aparecida esclarece que: *“4. a reclamante era assistente, mas operava máquina, fazia manutenção e fazia SETUP; 5. normalmente um assistente não opera a máquina, pois quem opera é o técnico; 6. em cada máquina fica um técnico e um assistente; a reclamante trabalhava com um técnico, o paradigma Renan.”*

Assim, concluo que a reclamante operava máquina, tarefa que não era do cargo de assistente.

Embora Aparecida afirme que: "9. a diferença entre técnico e assistente é a responsabilidade pela operação da máquina; 10. a diferença entre a reclamante e o paradigma Renan era que este era o responsável pela operação da máquina; 11. apenas na ausência do técnico é que a assistente se torna responsável pela máquina; (...) 12. na prática há diferenças entre ser ou não responsável pela máquina; 13. o técnico é quem realiza manutenção de algum problema mais detalhado"; há que se considerar que: "7. o supervisor pedia que a reclamante operasse a máquina, ocasião em que ela e o paradigma operavam simultaneamente a máquina".

Concluo ainda que Renan ocupasse o cargo de técnico e fosse formalmente "o responsável" pela operação da máquina, esta tarefa era cumprida simultaneamente por ambos.

A partir dos depoimentos pessoais da reclamante e da reclamada, evidencia-se a falta de transparência nos processos seletivos de promoção do cargo de assistente para o de técnico.

A reclamante afirma que: "6. o paradigma Renan não tinha mais experiência que a depoente; 7. a depoente é técnica em eletrônica; 8. **a depoente participou de vários processos seletivos para ser promovida a T2, embora haja pessoas que ocupem tal cargo sem que tenham se submetido a processo seletivo;** 9. não sabe se foi aprovada pois não viu o resultado da prova; 10. melhor esclarecendo, não chegou a ver a prova, mas pelas notas que eram atribuídas, a depoente não teria sido aprovada; 11. **pela nota dada pelo coordenador, a depoente tinha notas superiores aos demais candidatos;** 12. **apenas a depoente havia se inscrito para o cargo de T2 na linha 2 do turno da tarde como mulher; havia vários candidatos homens;** 13. **ninguém viu as provas corrigidas;** 14. **cita como exemplo Lucas, que veio da linha 13 para ocupar o cargo de T2, na linha 2, sem ter feito o processo seletivo;**".

A reclamada, por sua vez, informa que: "4. a reclamante participou de processos internos para promoção para o cargo de T2; 5. o RH não disponibiliza as provas corrigidas aos participantes, mas apenas as notas; 6. existem mulheres ocupando o cargo de T2 na reclamada, mas não se recorda dos nomes;".

A sociologia do trabalho tem muito a contribuir no conhecimento dos fatos. A pesquisa sobre as operárias do ramo automobilístico no ABC, realizada por Elisabeth Souza-Lobo (2011) na década de 1970, já havia constatado o mecanismo como a desigualdade salarial se dissimulava nos inúmeros níveis salariais das indústrias. Especialmente no "chão de fábrica", a classificação dos cargos não era determinada por considerável produtividade ou qualificação, embora significasse diferença salarial, que privilegiava os trabalhadores homens, seguindo dois padrões:

*1. na mesma tarefa, as mulheres eram classificadas no nível salarial mais baixo possível. Enquanto homens eram contratados como operários de prensa, mulheres eram categorizadas como auxiliares de prensa, independentemente da produtividade;*

*2. a valorização de qualidades “masculinas” (força) em detrimento de qualidades “femininas” (destreza, precisão, habilidade, rapidez), independentemente da produtividade.[2]*

Isso resultava em desigualdade salarial entre homens e mulheres que exerciam na prática o mesmo trabalho, de modo que as mulheres recebiam 60% a menos que os homens.

No caso em tela, verifica-se que, embora tivesse a mesma produtividade e a mesma qualificação técnica do paradigma, a reclamante não foi promovida a técnica, mas assim atuava no dia a dia. A não imputação da responsabilidade pela operação da máquina, o que seria adstrita ao cargo de operador, revela-se assim uma forma de dissimular a discriminação na oportunidade de se promover e, conseqüentemente, a desigualdade salarial.

Por todo exposto, reconheço a identidade de funções entre reclamante e paradigma, e defiro a retificação do cargo na CTPS para constar Técnica Manufatura, a partir de fevereiro/2019, e o pagamento das diferenças salariais decorrentes, acrescidas dos devidos reflexos em 13º salário, férias + 1/3 e FGTS.

## **ESCALA MARSHALL**

O tema de duração do trabalho, assim como suas regras disciplinadoras, tem caráter de matéria de saúde e segurança laborais (ordem pública) estreitamente atada a considerações de saúde pública.

A prestação de horas suplementares não é procedimento favorável ao trabalhador e à sociedade, por agredir, inclusive, qualquer política eficaz de infortunística do trabalho, além de suprimir postos de emprego, devendo a prática de horas extras ser extirpada de nossa sociedade.

Além disso, os acordos de compensação de horas ou de prorrogação de jornada devem ser sempre efetivados mediante assistência do sindicato profissional, sob pena de nulidade. Isso porque o art. 7º, inciso XIII da CF/88

impôs a negociação coletiva no tocante ao regime de compensação de jornada no contexto empregatício concreto e, como sabemos, a Carta Magna prestigiou claramente a negociação coletiva para qualquer tipo de “flexibilização”. É com este fundamento que se tem reconhecido o sistema 12X36.

Neste sistema, embora viole-se a regra contida no art. 59, § 2º, da CLT, entenderam os tribunais trabalhistas que o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, comum a algumas categorias de trabalhadores (em hospitais, vigilantes etc.), atende aos interesses das partes contratantes sem que haja lesão à saúde ou à segurança do empregado. Entendimento este ao qual me curvo, ressaltando posicionamento pessoal. O excesso de jornada em um dia, além das 10 horas legalmente autorizadas, seria compensado pelo descanso ao longo das 36 horas subsequentes.

Contudo, tal compensação não pode ser objeto de livre pactuação entre empregado e empregador, devendo ser ajustada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, mediante a necessária intervenção da entidade sindical representante da categoria profissional, requisito este observado nas cláusulas 38ª ou 40ª dos acordos coletivos de trabalho juntados com a defesa. Todavia, não há menção ao sistema 12X36, mas sim à escala MARSHALL, que significa trabalhar 12 horas e descansar as próximas 12 horas. Não se aplica a súmula 444, TST, neste caso.

De fato, a reclamada alega que as jornadas de trabalho das 18h às 6h do dia seguinte, em escala de 3X3 (três dias de trabalho e três dias de folga) e 2X2 (dois dias de trabalho por dois dias de folga), com limite de 220 horas mensais a serem trabalhadas, foram autorizadas em decorrência de Acordos Coletivos firmados com o Sindicato da categoria.

Entendo que referidos ajustes, em que pese coletivamente negociados, ferem o Princípio da Autonomia Privada Coletiva, devendo ser tidos como nulos neste particular. Isso porque a negociação coletiva, como projeção do postulado da autonomia privada das partes na solução dos conflitos entre capital X trabalho, deve atender à alguns pressupostos fático-normativos para que seja legítima.

Em primeiro lugar, a norma coletiva deve implementar um padrão superior de vantagens ao padrão normativo estatal. Desse modo, não há sequer violação ao princípio da indisponibilidade de direitos ou qualquer outro preceito protetivo trabalhista, sendo, pois, perfeitamente admitida e válida.

Não obstante, a norma coletiva pode transacionar direitos trabalhistas desde que estes sejam de indisponibilidade apenas relativa (v.g. art 7º VI e

XIII CF/88) e haja real contrapartida de vantagens aos trabalhadores no conjunto das matérias transacionadas (teoria do conglobamento), o que, na hipótese, não se verificou.

Atender ao requisito imprescindível da transação supõe reciprocidade de concessões sobre direitos duvidosos, de modo a evitar que alguma das partes, imaginando estar transacionado, esteja, em verdade, realizando pura renúncia de direitos.

O acordo de compensação deveria ainda atender a determinadas formalidades, tais como: a prévia e expressa indicação dos horários de entrada e de saída, o intervalo intrajornada, as horas normais que serão compensadas com as horas prorrogadas, a forma como ocorreriam as compensações na ocorrência de feriados, dias “pontes”, entre outras indicações.

A própria norma coletiva contida nos acordos coletivos de trabalho juntados com a defesa prevê jornada que extrapola o limite constitucional, como explicitado na sentença. Sendo inconstitucional, tenho por nula a avença. Trata-se, portanto, de situação diversa da prevista na súmula 85, IV, do TST, inaplicável a este caso.

Por fim, ainda que válida fosse a norma coletiva, fato é que a própria reclamada não provou cumprir o requisito de informar a escala de trabalho mensalmente nos quadros de aviso.

Devido, portanto, o pagamento de horas extras com o devido adicional. Para o cálculo das horas extras, são fixados os seguintes parâmetros:

- consideração como extraordinárias das horas laboradas além da 8ª. diária e da 44ª semanal, não se computando no módulo semanal as horas extras já computadas no módulo diário, evitando o pagamento dobrado;
- consideração da redução ficta da hora noturna (se houver) como critério de contagem de tempo à disposição do empregador (art. 73, § 1º da CLT), inclusive no regime de turnos ininterruptos de revezamento (OJ 395, da SDI1);
- observar-se-á a evolução salarial da/o reclamante e os dias efetivamente trabalhados (exclusão dos períodos de suspensão), valendo-se da média de 25 dias para os meses em que não houver juntada aos autos dos cartões de ponto;



- a base de cálculo na forma das súmulas 24, 45, 63, 90 inc. V, 115, 132, 172, 264, 376 do TST e das OJ 47 e 97 da SDI-1 e havendo salário variável, pela média dos últimos 12 meses, na forma do art. 478, parágrafo 4º da CLT;
- observância da globalidade salarial;
- o divisor é 220 (OJ 396, da SDI1);
- o adicional é o previsto nos instrumentos normativos acostados aos autos, observado o período de vigência, bem como os percentuais neles estipulados ou o percentual habitualmente pago pelo empregador, sendo no mínimo de 50%, prevalecendo sempre a regra mais favorável e a condição mais benéfica à/ao obreira/o;
- a integração das horas extras nos títulos postulados (aplicação das súmulas 24, 45, 63, 115 e 172 do TST), mas os descansos semanais remunerados, assim enriquecidos, não produzirão novos reflexos (OJ 394, da SDI1). As verbas rescisórias só serão integradas se as horas extras forem prestadas até doze meses antes do desligamento, por ser, a partir daí, muito grande o tempo que separa o término da hora extraordinária e a rescisão contratual;
- a compensação dos valores pagos, por idênticos títulos, efetivamente comprovados na fase de conhecimento (valendo-se da média mensal extraída desses documentos para os meses em que não houver notícia nos autos dessa documentação);
- a média física para as integrações (súmula 347 do TST);
- a tolerância quanto ao excesso na antecedência ou na subsequência do horário contratual de labor prevista no art. 58, § 1º da CLT e na súmula. 366 do TST se observado o limite diário de 10 minutos. Ultrapassado este limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. Assim, o reclamante faz jus, como horas extras, aos minutos que superem os 5 minutos que antecedem a jornada e os 5 minutos que a sucedem.

## DEDUÇÃO

Das parcelas deferidas nesta fundamentação, deverão ser deduzidas quantias efetivamente pagas por iguais títulos, durante todo o período de apuração, desde que já comprovadas nos autos.

### **JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA**

É entendimento desta magistrada que incidem juros moratórios a partir do ajuizamento da ação e sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (CLT, art. 883; Súmula 200 do TST; cf. Lei nº 8.177/91, art. 39, § 1º) até a data do efetivo pagamento dos valores devidos. Por sua vez, a atualização monetária incide desde a exigibilidade do direito (CC, art. 389 e Súmulas 304 e 381 do TST) pela aplicação do IPCA-E (CLT, art. 879, § 7º) a partir de 26/03/2015 (modulação adotada pelo STF nas ADIs nº 4.357/DF e 4.425/DF); observados os critérios sedimentados para o período anterior (cf. OJ SDI-1/TST n. 300).

Não obstante, por força da decisão tomada pelo STF (Pleno, ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020), a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, deverá ocorrer pela aplicação - até que sobrevenha solução legislativa -, dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral e, destarte, mediante a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial (CC, art. 394; Súmula 43 do STJ) e, a partir da citação (cf. Súmula 16 do TST), pela incidência da taxa SELIC (CC, art. 406) que, segundo o referido entendimento estabelecido pela nossa Corte constitucional, já embute os juros moratórios.

*De mais a mais, pela particularidade da sua condição de arbitramento judicial, no caso de dano moral, a referida incidência atualizatória será observada a partir desta decisão.*

Tendo em vista que a aplicação dos referidos novos critérios - por força da mencionada decisão vinculante prolatada pelo STF -, atrairá o efeito de barateamento expropriatório do crédito aqui apurado a ponto de favorecer o retardamento para sua satisfação, cabe cuidar da reparação devida à vista da justa recomposição ao credor, cabível oportunamente tanto a título de indenização suplementar (CC, art. 404, parágrafo único c/c CLT, art. 8º, § 1º) como por força de multa cominatória (CPC, art. 139, IV c/c CLT, art. 769), em circunstâncias, respectivamente, de prova do dano ou atuação processual temerária, mas, sem embargo da imediata imposição complementar de juros compensatórios, como remuneração do patrimônio suprimido (CC, arts. 591 e 1216), e que, como mera parcela acessória implícita, independe de pedido expresso e se conforma a plena hipótese de ultrapetição legal (p.ex. CPC, art. 81; Súmula 211/TST) ou lícita (como se

sucedem p.ex., nos casos dos arts. 467 e 496/CLT), desde já fixados em 1% ao mês (12% ao ano) - simetria da Súmula 618/STF -, a partir do ajuizamento da ação, sem identificação de anatocismo (cf. Súmulas 102 e 131/STJ).

Outrossim, a atualização (compreendendo juros de mora e correção monetária, cf. critérios estabelecidos pelo STF na ADC-58 e outras correlatas acima especificadas) e os juros compensatórios, deverão ser calculados separadamente, para perfeita compreensão da ausência de qualquer ofensa à referida decisão.

### **JUSTIÇA GRATUITA**

Declarada a condição de pobreza pela reclamante sob as penas da lei (fls. 4e29309 ), ela preenche o requisito do art. 790, § 3º da CLT, em interpretação conjunta com os artigos 99, parágrafo 3º e 374, IV, ambos do CPC, e art. 1º da Lei nº 7.115/83, observando que a reclamada não produziu prova em sentido contrário quanto a hipossuficiência do obreiro.

Neste sentido, adoto a monção aprova na CONAMAT 2018, conforme ementa que segue:

*“Na hipótese de a parte receber salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o benefício da justiça gratuita deve ser concedido se, juntada declaração de pobreza, assinada pela parte ou por advogado com poderes específicos para tanto, não existirem, nos autos, nem forem produzidas pela parte contrária, provas capazes de elidir a presunção de veracidade da referida declaração (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT; arts. 99, §3º e 374, IV, do CPC; art. 1º da Lei n. 7.115/83)”.*

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA**

Revedo entendimento anterior, o artigo 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, estabelece o direito aos honorários de sucumbência em favor do patrono, ainda que atue em causa própria, entre 5 e 15%, sobre o valor que resultar a liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, na impossibilidade de quantificação deste, sobre o valor atualizado da causa.

A fixação desses honorários, de acordo com o parágrafo primeiro do aludido dispositivo, deverá observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Pois bem. Sopesadas todas essas condicionantes à luz do caso concreto posto sob exame e consideradas as características da presente demanda, arbitro os honorários sucumbenciais em 15% sobre o montante líquido da condenação. O montante devido a tal título deverá ser apurado em liquidação de sentença e pago ao patrono, sob pena de execução em ação própria.

Se há procedência, ainda que mínima, da reclamação trabalhista, não se caracteriza a sucumbência recíproca. Isso porque a pretensão postulada foi acolhida e não há proveito econômico da reclamada.

[1] <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>

[2] SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011, pp. 32-35.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, afasto as preliminares arguidas e julgo PROCEDENTES os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida por VALERIA MANTOVAN em face de SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A para condená-la à retificação do cargo na CTPS para constar Técnica Manufatura, a partir de fevereiro /2019, e ao pagamento das diferenças salariais decorrentes, acrescidas dos devidos reflexos; das horas extras e reflexos.

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

A liquidação deve observar os parâmetros da fundamentação.

Para efeitos do art. 832, § 3º, da CLT, são todas verbas salariais, exceto: férias + 1/3 e FGTS.

Nos termos do artigo 43 da Lei 8.212/91, deverá a parte reclamada recolher as contribuições previdenciárias devidas à Seguridade Social,

comprovando o seu recolhimento nos autos mediante GFIP, de acordo com o mês de competência, englobando as contribuições devidas diretamente pelo empregador (artigo 22, I e II da Lei de Custeio e as referentes aos terceiros) e as contribuições a cargo do empregado (artigo 20 da referida Lei), sendo que o montante destas será recolhido às expensas do réu, mediante desconto sobre o valor da condenação conforme obriga o artigo 30, I, 'a' da Lei 8.212/91.

A apuração do crédito previdenciário será levada a cabo através do regime de competência (cálculo mês a mês dos montantes devidos), observadas as alíquotas e, *exclusivamente para as contribuições a cargo do empregado*, o limite máximo do salário de contribuição, ambos vigentes em cada mês de apuração, bem como a exclusão da base de cálculo do salário-contribuição das parcelas elencadas no parágrafo 9º do artigo 28 da Lei de Custeio. A atualização do crédito previdenciário, consoante regra contida no parágrafo 4º do artigo 879 da CLT, observará a legislação previdenciária, ou seja, atualização a partir do dia vinte do mês seguinte ao da competência (alínea 'b' do inciso I do artigo 30 da Lei 8.212/91), sujeitas aos juros equivalentes à taxa referencial SELIC e pertinentes multas de mora, *ex vi* dos artigos 30, 34 e 35 da Lei de Custeio. Assim, para a obtenção do valor líquido do crédito trabalhista, o desconto do valor da contribuição previdenciária a cargo do empregado será também efetuado mês a mês, antes das atualizações dos referidos créditos trabalhistas.

Após o trânsito em julgado e respectiva liquidação do crédito previdenciário, caso não haja o recolhimento voluntário das contribuições pertinentes, seguir-se-á a execução direta da quantia equivalente, em conformidade com o inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal (E.C. 45/2004), sem prejuízo da expedição de ofício ao INSS para as providências cabíveis e bloqueio de expedição de CND (Certidão Negativa de Débito).

A parte reclamada deverá reter e recolher, a título de imposto de renda retido na fonte, o imposto incidente sobre o montante da condenação, objeto de pagamento em pecúnia, observados os seguintes parâmetros para sua apuração e recolhimento: I - exclusão no cômputo do rendimento bruto tributável das parcelas elencadas no artigo 39 do Decreto no. 3.000/99; II - determinação da base de cálculo com a dedução da contribuição previdenciária a cargo do empregado em consonância com o artigo 4º, inciso IV da Lei 9.250/95 e demais abatimentos previstos no referido artigo; III - cálculo do imposto na fonte relativo a férias (nestas incluídos os abonos previstos no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição e no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho) e décimo terceiro salário, efetuados individualmente e separadamente dos demais rendimentos pagos ao beneficiário no mês, sendo que cada desconto será calculado com base na aplicação de forma não cumulativa da tabela progressiva (respectivamente artigos 620 e 638, I do Decreto no. 3.000/99); IV -

exclusão na base de cálculo do imposto de renda retido na fonte dos juros de mora (OJ. 400 da SDI-1 e artigo 404 do Código Civil); V - com relação à apuração do imposto de renda na fonte, observem-se as alterações implementadas pela Lei 12.350 de 20/12/2010, no artigo 12-A, da Lei 7.713/88, com nova redação dada pela Lei 13.149/2015 e as posteriores normatizações nºs 1.127 de 07/02/2011, 1.170 de 01/07/2011 e 1.145 de 05/04/2011, editadas pela Receita Federal do Brasil, utilizando faixas de tributação progressivas atualmente vigentes, inclusive com a menção de que “incidente sobre os rendimentos recebidos acumuladamente”.

Ademais, deverão ser comprovados nos autos os recolhimentos do imposto de renda retido na fonte, no prazo de 10 (dez) dias após o respectivo recolhimento, sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal para a tomada das providências cabíveis.

Outrossim, deverá a parte reclamada fornecer à pessoa física beneficiária o documento comprobatório da retenção, em duas vias, com indicação da natureza e do montante do pagamento, das deduções e do imposto de renda retido, a fim de possibilitar eventual ajuste anual e restituição na declaração do imposto de renda anual (artigo 86 da Lei 8.981/95), sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal e imposição da multa prevista no parágrafo 2º do artigo supracitado.

Destaco às partes que a oposição de embargos declaratórios infundados ou manifestamente protelatórios ensejará a aplicação das penalidades cabíveis (arts. 79 e 1026, parágrafo do CPC) e que, por força do disposto no art. 96 do CPC, os valores a elas referentes deverão ser recolhidos na hipótese de interposição de recurso ordinário.

Custas pela reclamada no valor de R\$ 1.300,00, calculadas sobre o valor de R\$ 65.000,00 arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes. Nada mais.

JUNDIAI/SP, 04 de fevereiro de 2022.

PATRICIA MAEDA

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PATRICIA MAEDA - Juntado em: 04/02/2022 14:09:15 - 5fa2e50  
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/22020414080231800000168952187?instancia=1>  
Número do processo: 0012359-42.2020.5.15.0097  
Número do documento: 22020414080231800000168952187