



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1000224-74.2022.5.02.0710

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/03/2022

Valor da causa: R\$ 8.250,00

Partes:

RECLAMANTE: JACQUELINE DOURADO BATISTA

ADVOGADO: WESLEY LOPES JERONIMO DE SOUSA

ADVOGADO: GABRIEL TESTON COSTA

RECLAMADO: TREZE BRASIL TECNOLOGIA EM GESTAO DE SERVICOS EIRELI - EPP

ADVOGADO: ADONES JOSE DOS SANTOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
10ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA SUL
ATSum 1000224-74.2022.5.02.0710
RECLAMANTE: JACQUELINE DOURADO BATISTA
RECLAMADO: TREZE BRASIL TECNOLOGIA EM GESTAO DE SERVICOS EIRELI -
EPP

TERMO DE AUDIÊNCIA

Processo nº 1000224-74.2022.5.02.0710

Aos 14 dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e dois (quinta-feira), às 18h, na sala de audiências desta Vara, pela MM. Juíza do Trabalho Titular, Dra. **Luciana Carla Corrêa Bertocco**, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

EMENTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - ERROS E INCERTEZAS NA SUA REDAÇÃO - NULIDADE - ESTABILIDADE GESTANTE RECONHECIDA - *Justamente por sua excepcionalidade, o contrato de experiência não pode criar dúvidas no espírito das partes (empregado e empregador), devendo ser claro, objetivo e livre de contradições. No caso em comento, a incerteza gerada quanto ao efetivo término e duração do contrato de experiência invalidam-no, garantindo o direito da autora à estabilidade gestacional. Pedido procedente.*

Vistos etc.

I. RELATÓRIO

Dispensado o relatório na forma do art. 852-I da CLT (Procedimento Sumaríssimo).

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. estabilidade provisória – gestante.

Restou incontroversa na situação do presente caso concreto a confirmação e a comunicação, pela reclamante ao empregador, da situação de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, divergindo as partes, contudo, acerca das especificidades atinentes ao término do contrato: enquanto a autora postulou a nulidade da cláusula do contrato de experiência atinente à fixação do prazo, para

fundamentar a estabilidade provisória postulada, a reclamada sustentou simples término do contrato de experiência, inexistindo qualquer estabilidade consoante a novel jurisprudência do C. TST.

Consta dos autos o exame de sangue de id. d58d970 (datado de 03/02/2022, com resultado positivo a uma gestação de aproximadamente 5 a 6 semanas) e o contrato de experiência de id. 0e80f22, além do comunicado de id. 2d262b8 e o TRCT de id. 8342159 (especificando vigência de 10/01/2022 a 23/02/2022), estes não assinados pela reclamante.

De fato, o contrato de id. 0e80f22, datado de 10/01/2022, assim prescreve no que tange à sua vigência [*sic*]:

2) O presente contrato é firmado pelo prazo de 90 dias a contar da presente data, findando-se em 23 de FEVEREIRO de 2022, podendo, terminado este prazo, ser rescindido por qualquer das partes contratantes independentemente de aviso prévio.

Nota-se evidente erro de digitação na redação do contrato, que fixa 90 dias de vigência, ao mesmo tempo em que estabelece o termo final em 23/02/2022, correspondente a 45 dias de vigência.

Friso que em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego e de sua natureza sucessiva, a regra geral é o prazo indeterminado, salvo ajuste expresso em contrário, senão veja-se (BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho. 9ª ed. rev. e atual. - São Paulo: Método, 2014, p. 569):

O contrato a termo é considerado prejudicial ao trabalhador, seja por impedir sua inserção na empresa de forma permanente, refletido no seu não comprometimento total com aquele emprego, seja por discriminá-lo frente aos demais empregados “efetivos”, pois normalmente o empregador dispensa tratamento distinto aos efetivos e aos “temporários”. O empregado contratado por prazo certo não “veste a camisa da empresa”, porque sabe que sua permanência naquele emprego é interina. O contrato por prazo determinado traz ao trabalhador insegurança, já que tem ciência da data ou momento da extinção de seu contrato. Quanto mais curto o contrato por prazo determinado, mais nefasto ao empregado. Por conta disto, esta espécie de contrato constitui uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego.

Justamente por sua excepcionalidade, o contrato de experiência não pode criar dúvidas no espírito das partes (empregado e empregador), devendo ser claro, objetivo e livre de contradições. No caso em comento, a incerteza gerada quanto ao efetivo término e duração do contrato de experiência invalidam-no, garantindo o direito da autora à estabilidade gestacional.

Acrescento que, além de nula a contratação a termo por vício na sua formalização, não há prova de que o aviso prévio tenha sido comunicado em data anterior à ciência da gravidez, pois a falta de assinatura da reclamante no documento de fl.61 não é suprida pela assinatura de outros empregados como testemunhas.

Por todo o exposto, declaro a nulidade do contrato de experiência, situando a relação jurídica da autora à regra geral da contratação por prazo indeterminado, bem como reconheço a estabilidade provisória da reclamante, para conceder em sentença a antecipação da tutela para determinar a sua imediata reintegração, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (limitada a sessenta dias), observadas as condições contratuais vigentes, sendo devidos os salários do período compreendido entre a dispensa da demandante e a sua reintegração no emprego, com repercussão em férias acrescidas do terço, gratificação natalina e FGTS.

2. assistência judiciária.

Anexou a autora à petição inicial, documento em que declara não ter condições de arcar com as custas processuais (fl. 13 – id. 80cb0a3).

Contudo, conforme novo regramento celetista instituído pela Lei 13.467/2017, em seu art. 790, parágrafos 3º e 4º, é facultado aos juízes conceder o benefício da justiça gratuita àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente R\$ 7.087,22), ou seja, R\$ 2.834,88.

Em caso de remuneração superior, o benefício somente será concedido à parte que comprovar a insuficiência de recursos para pagamento das despesas processuais.

Do contido nos autos, depreende-se que o salário da parte autora era R\$ 3.300,00 mensais, superior, portanto, ao valor acima citado, não tendo comprovado estado de miserabilidade jurídica.

Indefiro os benefícios da Assistência Judiciária Gratuita.

3. honorários advocatícios de sucumbência.

O art. 791-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, inseriu expressamente na Justiça do Trabalho obrigação de pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, com aplicação imediata aos processos em curso, dado o princípio de vigência da Lei Processual no tempo (art. 14 do CPC), aplicável ao processo do trabalho por força dos artigos 15, CPC e 769, CLT.

A sucumbência ora reconhecida tem aplicação imediata, uma vez que a norma possui caráter imperativo, caracterizando dever do magistrado e não mera faculdade. Inteligência do art. 912, CLT.

Assim, por sucumbente, condeno a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência, fixados em 5% (cinco por cento) sobre o valor do crédito bruto da autora a ser apurado em liquidação.

4. correção monetária - época própria.

Deve-se atentar ao recentemente decidido pelo E. Supremo Tribunal Federal em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5867 (e apensos ADC 59, ADC 58 e ADI 6021), in verbis:

“O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.(...) Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 18.12.2020 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF)”

Deverão as partes observar o entendimento extraído do voto do Exmo. Relator, Ministro Gilmar Mendes, no sentido que a taxa SELIC promove a atualização dos valores, recompondo simultaneamente correção monetária e juros, quando proclama que *“A análise conglobante dos juros e correção monetária não é inédita ou desarrazoada...”* e *“...quanto aos efeitos pretéritos, determinarmos a aplicação da taxa Selic, em substituição à TR e aos juros legais...”* (sic).

Assim, observado o art. 883 da CLT (não declarado inconstitucional) e os parâmetros retro, a atualização monetária há de ser calculada a partir das épocas próprias para o pagamento dos títulos concedidos, ou seja, a partir do vencimento da obrigação, nos termos do art. 459, § 1º.

Quanto às verbas rescisórias, será considerado o dia do pagamento, limitado aos períodos previstos no § 6º do art. 477 da CLT.

5. contribuições previdenciárias e fiscais.

Ao empregador cabe apenas efetuar o recolhimento das contribuições em questão, deduzindo-se a quota parte do empregado do seu crédito trabalhista, devendo ser observados os artigos 879, § 4º, da CLT; 43, §§ 2º e 3º (regime de competência), e 35 (aplicação de juros), ambos da Lei nº 8.212/91, além dos parâmetros fixados na Súmula nº 368, III e V, do C. TST.

A alíquota da contribuição social deve incidir sobre o valor atualizado da remuneração, apurando-se separadamente os valores a título de principal e juros.

O recolhimento do imposto de renda (devido pelo reclamante, porém recolhido pelo empregador) é realizado no regime de competência, atentando-se para o disposto pela Orientação Jurisprudencial 400 da SBDI-1 do C. TST, bem como para o art. 12-A da Lei 7.713/88, Instrução Normativa 1.500/2014 da Receita Federal do Brasil (art. 36 e seguintes) e Súmula 368, VI, do C. TST.

Para fins previdenciários, são consideradas verbas salariais: salários e abono trezeno. No mais, são indenizatórias.

Quanto à presente decisão, ofícios serão expedidos ao INSS após o trânsito em julgado.

III. DISPOSITIVO

Do exposto, julgo Procedente o pedido objeto da ação proposta por JACQUELINE DOURADO BATISTA para, **mediante concessão de antecipação de tutela em sentença**, condenar a reclamada TREZE BRASIL TECNOLOGIA EM GESTÃO DE SERVIÇOS EIRELI – EPP a imediatamente reintegrar a reclamante, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (limitada a sessenta dias), observadas as condições contratuais vigentes, sendo devidos os salários do período compreendido entre a dispensa da demandante e a sua reintegração no emprego, com repercussão em férias acrescidas do terço, gratificação natalina e FGTS, valores estes a serem apurados em liquidação de sentença.

Observar-se-á a evolução salarial da obreira.

Autorizada a compensação de valores, em idênticos títulos aos reconhecidos.

Juros e correção monetária observando-se os indexadores e a época própria para pagamento, além do contido na ADI 5867/STF.

Resta expressamente determinada a observância dos descontos fiscais e previdenciários cabíveis.

Quanto à presente decisão, ofícios serão expedidos ao INSS, após o trânsito em julgado.

Condeno a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência, fixados em 5% (cinco por cento) sobre o valor do crédito bruto da autora a ser apurado em liquidação.

Custas pela reclamada sobre o valor ora arbitrado em R\$ 20.000,00, no importe de R\$ 400,00.

Prestação jurisdicional entregue.

P.R.I.

Nada mais.

Luciana Carla Corrêa Bertocco

***Juíza do Trabalho Titular da 10ª Vara do Trabalho de São Paulo –
Zona Sul***

SAO PAULO/SP, 11 de agosto de 2022.

LUCIANA CARLA CORREA BERTOCCO
Juíza do Trabalho Titular

