



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0000348-10.2021.5.23.0004

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/06/2021

Valor da causa: R\$ 22.252,90

Partes:

RECLAMANTE: SUELEN MACHADO DO NASCIMENTO

ADVOGADO: JULIANA MACEDO FOLES

ADVOGADO: LINDOLFO MACEDO DE CASTRO

RECLAMADO: BIPAR ENERGIA S/A

ADVOGADO: MARINA HINOBU DE SOUZA

ADVOGADO: LEONARDO DA SILVA CRUZ



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE CUIABÁ
ATSum 0000348-10.2021.5.23.0004
RECLAMANTE: SUELEN MACHADO DO NASCIMENTO
RECLAMADO: BIPAR ENERGIA S/A

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Por se tratar de ação sujeita ao rito sumaríssimo, previsto nos artigos 852-A a 852-I da Consolidação das Leis do Trabalho, esta decisão prescinde de relatório, motivo por que, com fundamento no artigo 852-I, da CLT, passo, diretamente, aos fundamentos da decisão.

II - FUNDAMENTAÇÃO

LIMITE DO PEDIDO

Em sua contestação, a demandada requer a limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial.

Sua pretensão, todavia, não prospera. Ao liquidar o pedido, basta que a parte autora apresente uma estimativa dos valores, sendo desnecessária a liquidação precisa dos cálculos, sob pena de se obstaculizar o acesso à justiça.

Assim, a sentença líquida não encontra limites nos valores apontados pela parte autora na inicial.

JUSTA CAUSA – GARANTIA DE EMPREGO - VERBAS DECORRENTES

Aduz a reclamante que, em novembro de 2020, descobriu que estava grávida e desse fato notificou a empresa.

Sustenta que a Lei 14.151, de 12/05/2021, determina que durante o período de emergência de saúde decorrente do novo corona vírus, a empregada gestante deveria permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

Entende, assim, que a aplicação da justa causa, por abandono de emprego, é arbitrária por violar o direito da trabalhadora de permanecer afastada.

A reclamada resiste aos pedidos, sustentando a inaplicabilidade da Lei 14.151, uma vez que esta entrou em vigor em maio de 2021, quando a reclamante já havia sido dispensada (a dispensa ocorreu em fevereiro de 2021).

Afirma que a reclamante foi dispensada por abandonar o emprego, conforme aviso de dispensa assinado pela empregada, no qual consta a informação de que ela foi notificada em data anterior para justificar suas ausências.

Quanto aos atestados juntados, afirma que nem sequer foram apresentados à empresa, mas se houvessem sido, não cobririam o período de faltas injustificadas, ressaltando que a reclamante não se esforçou para justificar sua ausência.

Destaca que o fato de a empregada estar gestante não a dispensa de suas obrigações, especialmente por não ter apresentado qualquer justificativa, mesmo após ter sido notificada.

A hipótese fática, entretanto, não admitia justa causa.

É certo que, na esteira do que defendido pela empresa, a Lei 14.151, de 12 de maio de 2021 não é aplicável ao caso, pois não existia à época dos acontecimentos.

Entretanto, há aspectos que não podem ser ignorados no caso em exame. O primeiro deles é o fato incontroverso de que a empresa conhecia o estado gravídico da autora. O segundo é que o país enfrentava uma emergência de saúde pública já reconhecida em diversos diplomas legislativos, cuja gravidade era fato notório, haja vista ter vitimado milhares de pessoas, tendo atingido em outubro 159.902 mortes e, em novembro de 2020, 173.165 mortes até às 20h de 30 de novembro (informação disponível em <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/12/02/mortes-por-covid-tiveram-queda-menor-em-novembro-do-que-em-outubro-indicam-secretarias-de-saude.ghtml>), acesso em 11/03/2022).

Se o ordenamento jurídico inaugurou a disciplina legal referente à pandemia com o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 e Lei 13.979, de 06/02/2020, logo vieram as Medidas Provisórias 927, de 22/03/2020, 936/2020 e 1045/2020, parte delas convertida na Lei 14020, de 06/07/2020, que permitiram o teletrabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação, a redução proporcional da jornada e do salário e também a suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia, pelo período de até seis meses, ficando os salários do trabalhador (ou a diferença em caso de redução proporcional da jornada e do salário) a cargo do Governo Federal.

Todas as medidas almejavam a proteção da coletividade e partiam do reconhecimento da facilidade de transmissão do vírus e velocidade da disseminação da doença, características que tornaram comum a responsabilidade pela prevenção do contágio.

A empresa, desse modo, tinha, ao mesmo tempo, a responsabilidade (comum a toda a sociedade) de prevenir e proteger seus empregados contra a disseminação do corona vírus e a responsabilidade de manter o contrato de trabalho da autora, em razão de sua gravidez.

Ressalte-se que os princípios do solidarismo e da Justiça Social estão insculpidos na Constituição da República, que estabelece como objetivos da República, construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I).

Na mesma trilha de respeito à justiça social, estabelece a Carta Magna que a ordem econômica, embora fundada também na livre iniciativa, tem fundamento na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).

Nesse sentido, o art. 10, II, "b", do ADCT, prevê a estabilidade provisória da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto.

Trata-se a estabilidade provisória de medida que visa a conceder condições mínimas ao nascituro, já que a possibilidade da empregada obter nova colocação durante esse período é remota, razão pela qual se lhe preserva o emprego como forma de garantir sua subsistência e do nascituro.

Sobre o tema, a Súmula nº 244 do C. TST estabelece:

"I. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II- A garantia do emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III- A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado."

Vale ressaltar que a responsabilidade da empresa ré pela estabilidade da empregada gestante é objetiva, conforme a clareza do entendimento jurisprudencial acima transcrito, sendo irrelevante o conhecimento da gravidez pela demandada.

Apesar da empresa haver afirmado que notificou a reclamante para comparecer ao trabalho e apresentar suas justificativas, não produziu nenhuma prova nesse sentido.

O documento ID. 72a3621, comunicado de abandono de emprego revela a ciência da empregada quanto ao abandono e não a confirmação de que havia sido antes notificada para comparecer ao trabalho. Vale ressaltar que a reclamante, além de ser pessoa muito simples, como verificado em audiência, não possui nem mesmo o primeiro grau completo (conforme informação anotada na folha 02 da ficha de registro do empregado – ID. 9a04f79).

Pelo que se tem nos autos, portanto, a empresa, conhecedora de que era possível minimizar os riscos da pandemia, inclusive com a suspensão do contrato de trabalho e, mesmo ciente de que a trabalhadora estava grávida, não tomou nenhuma providência, tampouco notificou a obreira para comparecer, deixando transcorrer prazo suficiente para aplicar a justa causa por suposto abandono.

Que opção tinha a trabalhadora diante do conflito entre trabalhar e pôr em risco a gravidez e a vida do seu filho?

Essa pergunta não é retórica e, nesse ponto, convém trazer a lume o julgamento com perspectiva de gênero.

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

apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa”.

É signatário também da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, em cujo artigo 6º consta o direito de toda mulher a ser livre de violência, entendido como tal o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação; e o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

Em consonância com essas normas, o Conselho Nacional de Justiça publicou, em 2021, Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, a fim de “criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas”.

Para tanto, o CNJ partiu do reconhecimento das desigualdades históricas a que estão submetidas as mulheres, as quais influenciam também o reconhecimento de direitos nas decisões judiciais.

Como sabemos, a sociedade, na forma como é estruturada na modernidade, entende a maternidade como algo de responsabilidade intrínseca da mulher e ao mesmo tempo, de realização feminina, formulando um conjunto de atributos que lança sobre os ombros da mulher o direito e o dever de ser mãe. Nesse contexto, deixar de comparecer ao trabalho numa época de pandemia - com a proporção que teve, fulminando milhares de vidas -, a fim de possibilitar o desenvolvimento sem risco da gravidez é a conduta padrão que a sociedade esperaria da mãe.

Se num caso comum de trabalhadoras e trabalhadores que supostamente abandonaram o emprego, a jurisprudência exige a prova de que houve a convocação para o retorno ao trabalho, com mais razão essa exigência se aplica no caso de uma empregada gestante.

E, ainda, em se tratando de empregada gestante no ápice da pandemia da COVID-19, a empresa deveria ter oferecido alguma alternativa, como a realização de teletrabalho ou mesmo a suspensão do contrato.

O arcabouço jurídico de proteção do contrato de trabalho - no qual se insere o princípio da continuidade da relação de emprego - exige a prova da convocação ao trabalho para configurar o ânimo de abandonar o emprego. Não havendo prova de tal convocação, impõe-se o afastamento da justa causa.

Por outro lado, afastada a justa causa, tem a autora o direito de ser indenizada, a teor do disposto no artigo 10, II, b, do ADCT da Constituição da República.

Nesse contexto, considerando a data da dispensa em 12/02/2021 e a data do parto em 24/04/2021 (ID. 09accb8 - Pág. 2), julgo procedentes os pedidos da reclamante para condenar a reclamada a pagar a indenização correspondente ao período de 13/02/2021 a 24/09/2021 (cinco meses após o parto).

A indenização deverá corresponder aos salários do período, aviso prévio proporcional de 30 dias, gratificação natalina, férias, acrescidas de 1/3, FGTS mais 40%.

Além disso, a reclamada deverá retificar a CTPS da autora para constar a data de saída em 24/12/2021, comunicar o desligamento para fins de saque do FGTS e expedir as guias do seguro-desemprego, sob pena de pagar indenização substitutiva.

Por fim, deverá a reclamada pagar a multa fixada pelo artigo 477, § 8º, da CLT, uma vez que não houve o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.

Para elaboração dos cálculos, deverá ser considerada a remuneração informada pela autora na inicial, a saber, R\$ 1.149,00, por ser incontroversa.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Tendo em vista a procedência dos pedidos formulados pela parte autora, o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para seu serviço, condeno a parte ré no pagamento de honorários advocatícios no importe de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, com fundamento no art. 791-A da CLT.

III - DISPOSITIVO

Posto isso, julgo PROCEDENTES os pedidos formulados na presente ação por SUELEN MACHADO DO NASCIMENTO, para condenar BIPAR ENERGIA S/A, nos termos da fundamentação precedente, que integra este dispositivo para todos os efeitos legais, a pagar à autora, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado da presente decisão e, observada a liquidação por cálculos:

- indenização do período de garantia de emprego (correspondente aos salários do período, aviso prévio proporcional de 30 dias, gratificação natalina, férias, acrescidas de 1/3, FGTS mais 40%);

- multa do artigo 477, § 8º, da CLT.

Condeno a ré, ainda, a entregar as guias do seguro-desemprego e a pagar os honorários de advogado ao(s) patrono (os) da autora, no importe de 10% sobre o valor da condenação.

Quanto à atualização dos créditos, observe-se o decidido pelo Supremo Tribunal Federal nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59:

“... 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)”.

Deverão ser observadas também as Resoluções do TRT da 23ª Região, assim como os provimentos da CGJT a respeito do Imposto de Renda.

Cumprindo o disposto pelo art. 832, § 3º, da CLT e, na forma, do artigo 43 da Lei nº 8.212/1990, determino o recolhimento da contribuição previdenciária incidente sobre todas as parcelas representativas do salário-contribuição (salário e gratificações natalinas - cotas devidas pelo empregado e pelo empregador), em conformidade com o art. 28 do Diploma legal supramencionado, com observância do valor teto do salário de contribuição e demais critérios, na forma do entendimento sumulado pelo E. TST no enunciado 368 do TST.

A ré deverá efetuar os recolhimentos previdenciários incidentes sobre as verbas cabíveis até o dia 20 do mês subsequente ao pagamento dos créditos do reclamante, devendo comprovar nos autos até o dia 30 do mesmo mês, sob pena de execução direta (art. 114, § 3º da Constituição da República).

Os cálculos elaborados pela Contadoria do Juízo, anexados à sentença, a esta se integram para todos os efeitos legais, **devendo eventual impugnação ser realizada pela via recursal adequada, nesta oportunidade, com indicação precisa das incorreções, sob pena de preclusão.**

Custas pela ré, calculadas sobre o valor da condenação, conforme cálculos que integram esta decisão, facultado o recolhimento das custas de execução depois do início da fase processual de execução.

Deixo de determinar a intimação da União, diante dos termos da PORTARIA TRT SECOR 02/2015 que autoriza "as Varas do Trabalho deste Tribunal a dispensar a intimação do órgão jurídico da União nas execuções fiscais de contribuições previdenciárias quando o valor das contribuições previdenciárias devidas no processo for igual ou inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)".

Intimem-se as partes. Esclareça-se que, sem prejuízo dos prazos recursais, as partes poderão peticionar solicitando a inclusão do feito em pauta, para tentativa de conciliação, antes do envio do processo ao E. TRT.

CUIABA/MT, 04 de abril de 2022.

DEIZIMAR MENDONCA OLIVEIRA
Juiz(a) do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: DEIZIMAR MENDONCA OLIVEIRA - Juntado em: 04/04/2022 15:18:15 - 2ffa7cc
<https://pje.trt23.jus.br/pjekz/validacao/22031409541307100000028136712?instancia=1>
Número do processo: 0000348-10.2021.5.23.0004
Número do documento: 22031409541307100000028136712