



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

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0000636-12.2022.5.23.0007

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/10/2022

Valor da causa: R\$ 35.278,53

Partes:

RECLAMANTE: MONICA DA SILVA MIRANDA

ADVOGADO: ANGELA MARIA JULIO

RECLAMADO: PANTANAL VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA - EPP

ADVOGADO: MARCELO FALCAO FERREIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
7ª VARA DO TRABALHO DE CUIABÁ
ATSum 0000636-12.2022.5.23.0007
RECLAMANTE: MONICA DA SILVA MIRANDA
RECLAMADO: PANTANAL VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA - EPP

SENTENÇA

I. RELATÓRIO

Dispensado (artigo 852-I, CLT).

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. DIREITO INTERTEMPORAL

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) entrou em vigor em 11/11/2017, acrescentando e revogando diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, tanto no que diz respeito às normas de direito material do trabalho, como também em relação às normas de direito processual do trabalho.

No que tange, contudo, ao direito intertemporal, o legislador reformador não fixou normas tratando especificamente do tema.

Por outro lado, a Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, que dispunha a respeito do direito intertemporal, perdeu sua vigência em razão do decurso do prazo para sua apreciação pelo Congresso Nacional (artigo 62, §3º, da Constituição Federal).

Diante deste cenário, surgiram inúmeras controvérsias quanto à aplicação das normas processuais e materiais no tempo. Em razão disto, em homenagem ao princípio da cooperação (art. 6º do Código de Processo Civil de 2015), bem como revendo posicionamento anteriormente adotado, faço as seguintes ponderações acerca do tema, que constituem o entendimento adotado nesta decisão.

Em relação às normas de direito material, a regra prevalecente no ordenamento jurídico brasileiro é no sentido que as leis novas possuem aplicação

imediatamente, porém de forma prospectiva, de modo a preservar o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito (art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal c/c o art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).

Sendo assim, os contratos firmados e encerrados sob a égide da Lei anterior permanecerão por ela regidos, ainda que a Reclamação Trabalhista seja ajuizada posteriormente, na vigência da Lei nova. Trata-se de aplicação do brocardo jurídico "tempus regit actum", o qual informa que a lei vigente ao tempo da realização dos atos ou da ocorrência dos fatos os rege juridicamente.

Desse modo, a lei material nova será aplicada, imediatamente, a partir de sua vigência, apenas para: os contratos vigentes quando da entrada em vigor da lei nova, em relação aos fatos ocorridos a partir de 11/11/2017; para os novos contratos, isto é, em relação aos empregados admitidos após a vigência da nova lei.

Por outro lado, em relação às normas de direito processual, o ordenamento jurídico brasileiro segue a teoria do isolamento dos atos processuais (art. 14 do Código de Processo Civil c/c art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Segundo tal teoria, a nova lei processual somente se aplica aos atos processuais praticados após o início de sua vigência. Sendo assim, permanecerão regidos pela lei anterior: os atos processuais anteriormente praticados sob a égide da lei antiga; os atos processuais que se encontram em plena prática, até a efetiva consumação.

Tem-se, portanto, que as novas regras de direito processual do trabalho, instituídas pela Lei 13.467/2017, são aplicáveis de imediato ao processo em curso, respeitados os atos já praticados e as situações jurídicas já consolidadas sob a vigência da lei revogada.

Por fim, quanto aos institutos de natureza híbrida, ou seja, aqueles disciplinados em normas processuais, mas que repercutem, direta e imediatamente, no direito material, por implicarem grave ônus às partes não previstos na ocasião do ajuizamento da ação, somente serão regidos pela Lei 13.467/2017 nos processos ajuizados a partir de 11/11/2017.

Trata-se de solução jurídica que prestigia os princípios da segurança jurídica, da não surpresa das decisões e da boa-fé processual (artigos 5º, 6º e 9º do Código de Processo Civil).

A título de exemplo, pode-se citar: honorários de sucumbência, honorários periciais e concessão da gratuidade da justiça.

Neste sentido, inclusive, foi a diretriz adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho ao aprovar a Instrução Normativa nº 41/2018.

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS

Consta da petição inicial que a autora foi admitida em 14/07/2014, na função de vigilante, com salário de R\$ 1.981,93, estando o trabalho em vigor.

Alega a obreira que foi vítima de discriminação racial, ocorrida em 25/03/2022, no seu ambiente de trabalho, no prédio do Ministério da Saúde. Narra que estava trabalhando no seu posto, quando o fiscal da ré, Sr. Edilson José da Silva, compareceu para fiscalização de rotina e a puniu por razões racistas, notadamente porque a empregada tinha adotado corte de cabelo "rastafári".

A reclamante sustenta que foi punida com suspensão de três dias efetivos de trabalho em 25, 27 e 29/03/2022, já que labora na escala 12x36, tendo sofrido descontos salariais no importe de R\$ 376,99. Assevera que, em virtude desses fatos, formalizou boletim de ocorrência junto à Polícia Civil.

Aduz que, logo após a suspensão, entrou em gozo de férias, sendo que, ao retornar às atividades, foi novamente suspensa, pelo mesmo fundamento discriminatório, tendo sido ameaçada de que, se não desfizesse o corte de cabelo "rastafari", seria dispensada. Alega que novamente procurou a polícia civil, a fim de complementar a notícia crime.

Em virtude da denúncia ao MTE, argumenta que a ré foi punida com multas administrativas, após fiscalização do trabalho, que gerou os autos de infração n. 22.371.203-5 e 22.371.238-8. Nesse procedimento, aduz que foi realizada cópia do livro de ocorrências, na qual o fiscal da ré, Sr. Edilson, afirmou que *"ao chegar no posto de serviço do Ministério da Saúde me deparei com a vigilante Mônica com cabelo rastafire solto após pedir para que a mesma pelo menos prendesse ela me desacatou me falando várias ofensas e por esse motivo suspendi a mesma."*

Postula, assim, a condenação da reclamada a devolver os descontos indevidos no salário pelas suspensões de 03/2022, no valor de R\$ 376,99, bem como a pagar indenização por danos morais, no importe de R\$ 30.000,00, em virtude da conduta discriminatória, bem como pelos descontos e suspensões ilícitas.

A reclamada, por sua vez, defende que não houve solicitação para a retirada do corte de cabelo "rastafari", mas sim para que a empregada o

prendesse e utilizasse o boné, que faz parte do uniforme, conforme exigências da Polícia Federal. Defende, assim, que a suspensão ocorreu por má conduta da empregada, que foi advertida em outras oportunidades por recusar-se a trajar o uniforme de forma correta.

O dano moral vincula-se à honra, imagem, dignidade e integridade física e psíquica do indivíduo (artigo 5º, X, da CRFB) em decorrência de atos ilícitos praticados pelo ofensor, sendo necessário, para tanto, o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil.

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Ressalto que não é todo dissabor ou aborrecimento que caracterizam o dano moral, devendo haver, para tanto, uma violação intensa apta a violar a dignidade do trabalhador.

No caso, a testemunha Edilson José da Silva informou que, no dia 25/03/2022, chegou no posto de trabalho e verificou que a empregada estava com o cabelo solto e sem o boné, razão pela qual pediu para que o amarrasse e o vestisse. Declarou ainda que a autora negou a ordem sob a justificativa de que iria entrar em férias, razão pela qual determinou que a empregada pelo menos prendesse o cabelo, o que também foi recusado. Além disso, afirmou que a autora atualmente não veste mais boné e que não mais a cobrou sobre tal conduta, bem como que confirmou que fez menção ao “cabelo rastafari solto” no livro de ocorrências de fl.5.

“que trabalha na ré desde 03.11.2012, na função de fiscal e supervisor; que quanto aos fatos narrados na inicial: “que chegou no posto de trabalho e a autora estava com o cabelo solto e sem o boné; que pediu para a autora amarrar o cabelo e colocar o boné; que a autora se negou, pois iria entrar de férias; que o depoente pediu que a autora pelo menos prendesse o cabelo; que a autora se negou; que mostrada imagem de f.6, informou que, na foto, o cabelo da autora está preso, mas que, no

dia do fato, o cabelo dela estava solto; que atualmente a autora não usa mais o boné; que o depoente não cobrou mais a autora quanto ao uso do boné em razão dos fatos ocorridos; (...) que nunca teve acesso as câmeras e não sabe se elas funcionam; que o depoente confirma que fez menção ao "cabelo rastafari solto" no documento de f. 05 (livro de ocorrência)" (ata id a976b24, fls.412-418, testemunha ouvida a requerimento da ré).

Do relato da testemunha, que era o supervisor da autora e quem lhe aplicou as punições, extraio a seguinte premissa: o uso do boné não era indispensável, pois o próprio fiscal dispensou a empregada de colocá-lo no dia dos fatos ao declarar que se satisfaria tão somente com o cabelo preso. Aliado a isso, a testemunha da ré acabou por confirmar a dispensabilidade do uso do boné como parte do uniforme, pois afirmou que atualmente a empregada não o veste e não é punida por isso. Destaco que essa é à conclusão que se chega também pela leitura do livro de ocorrências do dia dos fatos (fl.5).

A testemunha Valdiney Antonio de Arruda, ouvida a requerimento das partes, afirmou que, na fiscalização da ré enquanto auditor-fiscal do trabalho, interrogou outros vigilantes, os quais lhe relataram que é comum não usarem bonés durante o trabalho em ambiente interno. Além disso, declarou que outra empregada lhe relatou que sofreu discriminação no trabalho, pois lhe foi exigido que retirasse o corte de cabelo "rastafari".

"(...) que não verificou nenhum registro, seja verbalizado ou de forma documental, que desabonasse a conduta da autora; (...) que realizou consultar com outros vigilantes, os quais disseram que é comum não usarem bonés durante o trabalho em ambiente interno, em razão do ar condicionado e por estar em ambiente fechado; (...) que outra empregada relatou ao auditor que sofreu discriminação na ré, quando foi pedido para retirar o rastafari; que a empregada mencionada tirou o rastafari; que o depoente não constou essa informação no seu relatório porque a empregada não quis esse registro; que o depoente entendeu pela conduta discriminatória na ré, porque a ré não tem regulamento que autorize o desconto salarial ilegal, sem apresentar justificativa, e que a discussão entre a autora e o coordenador ocorreu tão somente pelo uso do rastafari; que o depoente colheu essa última informação da autora e do coordenador; (...)" (ata id 15aebcd, fls. 438-440, grifos nossos).

Não prospera, portanto, a tese da ré de que a punição ocorreu porque a vigilante, sem o boné, não estava trajando o uniforme completo, sua obrigação contratual.

Ressalto que não ficou demonstrado pela reclamada que havia norma obrigando a autora ou qualquer outro vigilante a trabalhar com o cabelo preso.

Segue-se, portanto, que das alternativas para explicar o motivo da insatisfação do fiscal no dia dos fatos (cabelo solto, uso do boné e cabelo afro) só subsiste a última opção.

A corroborar a conduta discriminatória do supervisor da ré, noto que não há qualquer razão para ter sido mencionado o uso de cabelo “rastafari” no livro de ocorrências (fl.5):

“ao chegar no posto de serviço do Ministério da Saúde me deparei com a vigilante Mônica com cabelo rastafire solto após pedir para que a mesma pelo menos prendesse ela me desacatou me falando várias ofensas e por esse motivo suspendi a mesma.” (fl.5)

Salta aos olhos o fato de o supervisor ter feito incluir esse termo no livro próprio, informação absolutamente indiferente para registrar a ocorrência havida, sem qualquer explicação para tanto. É evidente que, se o problema tivesse sido o cabelo estar solto, bastaria a menção a essa circunstância.

Pontuo que haveria o mesmo espanto, por exemplo, se tivesse sido registrado no livro “*me deparei com a vigilante com o corte de cabelo liso, pintado e solto, sem o boné*”. É natural inferir que a conduta do supervisor, portanto, teve contornos discriminatórios raciais, mormente porque, numa sociedade como a brasileira, em que o racismo estrutural está enraizado, o corte de cabelo “rastafari” (a rigor, é denominado de “dreadlock”, já que “rastafari” é um movimento religioso), é comumente gatilho para a prática de preconceito racial (art. 375 do CPC). Ressalto que esse corte de cabelo afro é um traço negroide que não raras vezes desperta práticas discriminatórias, ainda que veladas ou em nível de racismo estrutural.

Não bastasse isso, consta dos autos a supramencionada declaração do auditor-fiscal do trabalho que, como testemunha nestes autos, confirmou que outra vigilante da ré também sofreu discriminação pelo uso do corte de cabelo “dreadlock”.

Além disso, colho da investigação empreendida pelo referido AFT, conforme consta no relatório do auto de infração n. 22.371.203-5:

“O trabalho desenvolvido pela Vigilante Monica, conforme apuramos, é considerado como exemplar e eficiente e não apuramos nada que desabonasse sua conduta no seu posto de trabalho e mesmo junto ao RH da empresa.

Fica muito evidente que a discussão ocorrida entre a Vigilante e o seu supervisor tem uma causa que é o novo visual representada pelo cabelo rastafari. Apuramos que é normal vigilantes, dentro de recintos fechados não usar bonés e ao buscarmos mais esclarecimentos junto a empregados, pudemos constatar que é praxe da empresa exigirem que seus vigilantes estejam sempre em um padrão visual aceito pela empresa, como homens sem barbas e cabelos curtos **e especificamente o rastafari não seria aceito**”. (id 0ce8a3a, fls.36/37, grifos nossos).

As supostas advertências anteriores sofridas pela autora (id 38b4e5e, fls.384-386) não foram confirmadas por outra testemunha senão pelo supervisor que com ela se envolveu nos fatos discutidos. Ademais, ainda que se admita que a autora tivesse sido punida anteriormente por não usar de forma correta o uniforme (sendo necessário pontuar que o caderno processual indica que se trata de empregada com boa conduta), tal fato não legitimaria ter sido usado o cabelo afro como razão para qualquer punição.

A ré não demonstrou, ainda, que pune outros empregados pela ausência do uso de boné ou qualquer outra inadequação do uniforme, em cumprimento a dever por exigência normativa da Polícia Federal. Ao contrário, a prova testemunhal demonstrou que a ré tolera que seus vigilantes não vistam boné. Forçoso é, portanto, reconhecer a conduta racista.

Friso que as condutas discriminatórias são de difícil comprovação, de modo que o julgador deve sopesar com especial atenção os elementos de prova, de maneira a firmar sua convicção, sem descurar, ainda, da circunstância de o ato ter sido praticado com uma mulher negra, que é vítima comum da assim denominada “discriminação interseccional”, no caso pela conjugação dos marcadores de gênero e raça.

Nesse sentido, inclusive, é a recomendação 128, de 15 de fevereiro de 2022, do CNJ, no sentido de admoestar os órgãos do Poder Judiciário a observar o protocolo de julgamento com perspectiva de gênero. Também vigora o Provimento N° 85 de 19/08/2019, que institui a adoção pelo Judiciário brasileiro da

busca pela implementação dos ODS (objetivos de desenvolvimento sustentável) da agenda 2030 da ONU, dentre os quais há o objetivo 5 (“alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”), no qual se insere a obrigação estatal de “*5.1 - Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda partes.*”

Convém lembrar que a proscrição das práticas discriminatórias raciais foi consagrada nos artigos 1º, III e IV, 3º, III e IV, 4º, II, 5º, *caput*, XLII, §§ 2 e 3º, 7º, *caput*, XXX, 170, *caput* e inciso VII, 193, *caput*, e 215, § 1º, da CRFB/88. O direito brasileiro veda, também no plano infraconstitucional, qualquer ato discriminatório, conforme se extrai do art. 1º da lei 9.029/95.

Ademais, na esfera internacional, a República Federativa do Brasil se obrigou a combater o racismo em diversas oportunidades, tais como pelas Convenções 100 e 111, normas fundamentais da OIT, a Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial da ONU, bem como a Convenção interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância da OEA, todas internalizadas no direito brasileiro.

Assim, como o cenário processual demonstra que a autora foi objeto de punições por razões ligadas à sua raça, em 25/03/2022, resta caracterizado o dever da ré de indenizar a obreira pelos danos morais por este sofrida, nos termos dos dispositivos legais supramencionados. Relembro que o empregador é responsável pelos atos de seus prepostos e empregados, no exercício do labor ou em função dele, independentemente de culpa daquele (artigos 932, III, e 933 do CC).

Cabe ao Magistrado arbitrar com razoabilidade o valor da indenização por dano moral, observando-se o bem jurídico violado, a condição social da vítima, a estatura econômico-financeira da empregadora, além do caráter pedagógico e punitivo da medida.

No caso, é certo que a conduta feriu de forma intensa a dignidade da obreira, bem como que a autora se sentiu tão ofendida que prontamente demandou perante os órgãos estatais (BO id 2b0d3b5 e AIF id 0ce8a3a), tendo ajuizado esta ação poucos meses após os atos e mesmo com contrato de trabalho em curso, de extenso período, correndo o risco de sofrer eventuais retaliações por demanda tão delicada.

Sopesando tais elementos, bem como os discriminados nas alíneas do *caput* do artigo 223-G da CLT, além do fato de a autora ter sofrido tais constrangimentos e suspensões às vésperas de suas férias (como é incontroverso), **condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em favor da reclamante.**

Condeno a ré, outrossim, a pagar R\$ 376,99, a título de repetição do desconto indevido em sua remuneração de março de 2022 (holerite id 2c6a18e).

3. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Indefiro o pleito da reclamada de condenação da parte autora ao pagamento de multa por litigância de má-fé, porquanto não há o enquadramento nas hipóteses do artigo 793-B da CLT, mormente porque os pedidos foram julgados procedentes em parte.

4. JUSTIÇA GRATUITA

Defiro os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante, nos moldes do artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT, considerando a declaração de hipossuficiência apresentada (id 03bca6b, fl.14), a qual, nos termos do art. 99, §3º, do CPC, goza de presunção relativa de veracidade, pois deduzida por pessoa natural. Além disso, a remuneração percebida pela reclamante possui valor abaixo do equivalente a 40% do teto do Regime Geral de Previdência Social.

5. OFÍCIOS

Tendo em vista a prática de grave conduta discriminatória reconhecida nesta sentença, porque de cunho racial, inclusive relacionadas a outras vigilantes da reclamada, determino que se oficie ao Ministério Público do Trabalho, a fim de que tome as medidas que entender cabíveis.

6. PRIORIDADE PROCESSUAL

Por força da Recomendação CSJT/TST 25/2022, determino que se insira no PJE marcador de prioridade processual (preconceito de raça e/ou outras formas de discriminação).

7. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Tendo em vista que a presente ação foi ajuizada na vigência da Lei 13.467/2017, são devidos os honorários sucumbenciais, em razão do disposto no art. 791-A, *caput* e §§ 1º a 5º, da CLT.

Diante da sucumbência da ré, da complexidade da causa e dos demais parâmetros estabelecidos no § 2º do artigo 791-A da CLT, condeno-a a pagar à advogada da parte autora os honorários advocatícios no importe de 10% (cinco por cento) sobre o valor da condenação, observando-se a OJ 348 da SDI-I do TST:

Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários.

Ressalto que o deferimento do pedido em valor inferior ao postulado na exordial não caracteriza sucumbência parcial.

8. PEDIDOS EM VALORES ESTIMATIVOS

Tendo em vista a incidência dos princípios da adstrição e da congruência na processualística trabalhista, não é possível ao juízo proferir condenação em valor superior ao pretendido sem ensejar a caracterização de uma decisão *ultra petita*.

Portanto, é consectário lógico e automático dos princípios acima citados, assim como dos arts. 492 e 15 do Código de Processo Civil (CPC), que os pedidos eventualmente deferidos em benefício da parte obreira ficarão limitados ao que foi postulado em sua petição inicial, tanto no aspecto qualitativo como também quantitativamente.

O artigo 840, § 1º, da CLT estabelece a necessidade de indicação dos valores dos pedidos, não fazendo qualquer menção ao termo “estimativo”. Ressalto que a Instrução Normativa 41/2018 do TST não possui efeito vinculante.

Diante disso, deverão ser observados os limites dos pedidos indicados na inicial, sem prejuízo da correção monetária e dos juros de mora.

9. PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

No que tange à correção monetária, os valores deferidos serão atualizados a partir do mês subsequente ao vencido, nos termos do art. 459, parágrafo único, da CLT e Súmula 381 do TST, exceto para as parcelas que lei prevê outra época própria.

Quanto aos índices de atualização monetária e juros de mora, deverão seguir os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADCs 58 e 59. Assim, na fase pré-processual, quando cabível, incidirá o IPCA-E e, a partir do ajuizamento da ação, incidirá a taxa SELIC.

Ressalto expressamente que não incidem juros entre o ajuizamento da ação e a notificação da parte demandada, sob pena de caracterizar *bis in idem*, já que a taxa SELIC, exigível desde o ajuizamento da ação, já computa os juros de mora e a correção monetária.

A indenização por danos morais, porém, será atualizada somente a partir da publicação da sentença (Súmula 439 do TST, 1ª parte), data de início de fluência dos juros de mora, considerando a natureza híbrida da taxa SELIC e a consequente impossibilidade de cisão de tal índice para que os juros moratórios pudessem ser calculados desde o ajuizamento da ação.

Ressalte-se que os juros de mora não integram a base de cálculo do imposto de renda, em razão de sua natureza indenizatória (artigo 404 do Código Civil), conforme dispõe a OJ 400 da SDI-I do TST.

Para efeitos de cumprimento do que estabelece o art. 832, § 3º da CLT, introduzido pela Lei 10.035/2000, declaro de cunho indenizatório, portanto não tributáveis, as parcelas deferidas por esta sentença enquadradas entre aquelas previstas no art. 214, § 9º, do Decreto nº 3.048/99.

Resta, desde já, autorizada a dedução das referidas contribuições incidentes sobre o crédito da parte reclamante, devendo ser calculadas mês a mês (Decreto nº 2.173/97, art. 68, § 4º), nos termos do inciso III da Súmula nº 368 do C. TST, e conforme OJ n. 363 do Colendo TST.

Por força das disposições constantes do Provimento nº 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e art. 46 da Lei nº 8.541/92, determina-se a retenção dos valores relativos às contribuições fiscais, que deverá ser calculado mês a mês, conforme instrução normativa da Receita Federal.

A ausência de recolhimento das parcelas no tempo oportuno não afasta a responsabilidade do reclamante pelo recolhimento da contribuição previdenciária cota-segurado, muito menos do imposto de renda, os quais são calculados mês a mês (regime de competência), e não no regime de caixa.

Os cálculos de liquidação deverão ser limitados aos valores liquidados da inicial (artigo 492, *caput*, do CPC), sem prejuízo dos juros e da correção monetária.

10. PREQUESTIONAMENTO

Fundamentada a sentença, e analisados os pleitos da exordial, restaram atendidas as exigências da CLT, art. 832, *caput*, e da CRFB, art. 93, IX, sendo desnecessário pronunciamento explícito acerca de todas as argumentações das partes, até porque o recurso ordinário não exige prequestionamento viabilizando ampla devolutividade ao Tribunal (CLT art. 769 cc art. 1.013, § 1º do CPC - Súmula 393 do TST).

Restou da mesma forma respeitada a disposição do artigo 489, §1º do CPC de 2015, já que a exigência da apreciação pelo julgador de todos os argumentos deduzidos no processo pelas partes, limita-se àqueles capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo magistrado.

Ressalte-se, que o C. TST apresentou ainda, por meio da Instrução Normativa 39/2015, em seu artigo 15, III, outra hipótese de mitigação do artigo em questão, catequizando que "não ofende o artigo 489, §1º, inciso IV do CPC, a decisão que deixar de apreciar questões cujo exame haja ficado prejudicado em razão da análise anterior de questão subordinante", ou seja, não há a necessidade de se apreciar todas as questões que surgirem nos autos, desde que tenham restado prejudicadas pela análise de outras questões a ela vinculadas.

Sendo assim, a interposição de embargos com mero intuito de revisão do julgado será considerada protelatória, pois tal peça recursal não se destina a tal efeito. Logo, se interposto com este escopo, plenamente aplicável a multa prevista no art. 1.025, § 2 do CPC de 2015.

III. DISPOSITIVO

Diante de todo o exposto e o mais que nestes autos consta, na presente **AÇÃO TRABALHISTA** proposta por **MONICA DA SILVA MIRANDA** contra **PANTANAL VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA - EPP**, decido julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na inicial para condenar a parte reclamada ao pagamento das seguintes verbas, nos termos da fundamentação que integra este dispositivo para todos os fins:

a) Indenização por danos morais;

b) Devolução de descontos salariais.

Defiro os benefícios da justiça gratuita à parte autora.

Parâmetros de liquidação, bem como honorários advocatícios, na forma da fundamentação acima.

A liquidação será processada por simples cálculos.

Os cálculos de liquidação, elaborados pela Seção de Contadoria, integram a presente sentença para todos os efeitos legais, refletindo o *quantum debeat*, sem prejuízo de posteriores atualizações, ficando as partes expressamente advertidas que em caso de interposição de recurso ordinário deverão impugná-los especificamente, sob pena de preclusão.

Deverão ser observados o art. 2º da Portaria PGF 757/2019 e a Portaria TRT CORREG 002/2019 quanto à necessidade de intimação da União, na hipótese de as contribuições previdenciárias apuradas ultrapassarem o importe de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Custas pela parte ré no importe descrito na planilha de cálculos em anexo.

As partes ficam cientes de que a interposição de embargos para fins de prequestionamento ou com mero intuito de revisão do julgado será considerada protelatória, pois tal peça recursal não se destina a tais efeitos, conforme esclarecido na fundamentação. Logo, se interposto com algum destes escopos, plenamente aplicável a multa prevista no art. 1.025, § 2 do CPC de 2015.

Determino que a secretaria insira no PJE marcador de prioridade processual.

Após o trânsito em julgado, expeça-se ofício ao Ministério Público do Trabalho. Autorizo que cópia desta sentença sirva como ofício.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

CUIABA/MT, 29 de junho de 2023.

MULLER DA SILVA PEREIRA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: MULLER DA SILVA PEREIRA - Juntado em: 29/06/2023 17:50:56 - 719c0a1
<https://pje.trt23.jus.br/pjekz/validacao/23062315024105600000032566071?instancia=1>
Número do processo: 0000636-12.2022.5.23.0007
Número do documento: 23062315024105600000032566071