



PODER JUDICIÁRIO ||| JUSTIÇA DO TRABALHO

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

2ª Vara do Trabalho de Barueri ||| RTOrd 1001702-59.2017.5.02.0204

RECLAMANTE: LUIZA PEREIRA COPPIETERS

RECLAMADO: FASE ALPHAVILLE EDUCACAO E CULTURA LTDA - EPP, FASE EDUCACAO E CULTURA LTDA, FASE GRANJA VIANA EDUCACAO E CULTURA LTDA - ME, FASE SUL EDUCACAO E CULTURA LTDA - EPP

## **2ª VARA DO TRABALHO BARUERI**

**PROCESSOS Nº 1000799-98.2015.5.02.0202 e 1001702-59.2017.5.02.0204**

### **ATA DE AUDIÊNCIA**

Aos 09 de agosto de 2018, às 18h03min, nesta sala de audiências, na presença da MM. Juíza do Trabalho, DAIANA MONTEIRO SANTOS, partes ausentes, observadas as formalidades legais, foi proferida a seguinte SENTENÇA.

#### **I - RELATÓRIO**

**LUÍZA PEREIRA COPPIETERS**, qualificada, ajuizou ação trabalhista em face de **FASE ALPHAVILLE EDUCACAO E CULTURA LTDA - EPP, FASE EDUCACAO E CULTURA LTDA, FASE GRANJA VIANA EDUCACAO E CULTURA LTDA - ME e FASE SUL EDUCACAO E CULTURA LTDA - EPP**, postulando precipuamente retificação da CTPS com correção da data da admissão, reflexos sobre salário por fora, adicionais normativos, DSR, PLR, diferenças salariais sobre redução indevida, diferenças de verbas rescisórias, multas legais, garantia semestral de salário, multa normativa, reintegração no emprego em face da dispensa discriminatória ou, subsidiariamente, indenização dobrada dos salários e indenização por danos morais.

Atribuída à causa o valor de R\$ 50.000,00.

Com a inicial vieram os documentos.

Conciliação recusada.

Apresentada contestação com documentos.

Alçada fixada pelo valor indicado na peça inicial.

Impugnação/manifestação da autora quanto à defesa e documentos.

Colhidos depoimentos da autora e representante da ré.

Ouvidas cinco testemunhas das partes.

Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais escritas.

Conciliação final recusada.

É o relatório.

DECIDO.

#### **II - FUNDAMENTAÇÃO**

## **DIREITO INTERTEMPORAL - INAPLICABILIDADE DA LEI 13.467/2017**

A Lei n. 13.467/2017 entrou em vigor em 11-11-2017, conforme previsto em seu artigo 6º, de modo que em se tratando de direito material, suas regras não são aplicáveis à presente ação, eis que a relação laboral se deu sob a égide da CLT anteriormente à reforma trazida pela norma em comento.

No tocante à aplicabilidade da mencionada lei quanto às alterações em Direito Processual do Trabalho para a presente ação, passo à análise.

O Direito Processual Civil é regido pela teoria do isolamento dos atos processuais, e assim, as novas regras atingem os processos em curso, desde que não prejudiquem situações já consolidadas, sob pena de sua retroatividade. Nesse sentido o artigo 14 do NCPD, corolário do artigo 5º, XXXVI da Constituição da República. Assim, a aplicação das novas regras de direito processual do trabalho previstas na Lei n. 13.467/2017 devem observar o direito processual adquirido e o ato jurídico-processual praticado, do contrário, repito, a nova lei seria aplicada de forma retroativa.

Ora, se o próprio direito processual civil internalizou a vedação à decisão surpresa, não seria correto causar surpresas às partes com a aplicação de lei nova às ações propostas anteriormente à sua vigência, quiçá existência. Entendo, desse modo, existir um direito processual adquirido para a elaboração da presente sentença.

Ademais, apanhar os litigantes de surpresa com ônus outrora não previstos na legislação atenta contra o direito a um processo justo e equitativo e, ainda, contra do devido processo legal substancial.

Normas de direito processual do trabalho previstas na CLT já disciplinavam acerca de limitações de aplicação de alterações legislativas em processos em curso, consoante o tema no XI título de "disposições finais e transitórias". Tratam-se dos dispositivos constantes dos artigos 912, 915 e 916, especialmente, o artigo 915, no qual é consagrada a inaplicabilidade do regime recursal novo ao recurso já iniciado, mesclando efeito imediato, mas impondo o respeito às situações processuais em andamento.

Analisando o direito processual e constitucional consoante acima exposto no tocante à aplicação de novas normas em processos em curso e, considerando os princípios da boa-fé processual, da segurança jurídica e da vedação da surpresa, concluo pela inaplicabilidade da Lei n. 13.467/2017 na presente ação, pois a postulação inicial foi apresentada quando não havia sucumbência recíproca no processo laboral, nem restrições à concessão da justiça gratuita, entre outras alterações de direito processual ou de direito material com incidência processual.

## **DA PRESCRIÇÃO**

Arguiu a ré prejudicial de prescrição.

O contrato de trabalho teve início em 03/08/2009 e marco final em 30/06/2015. A ação

foi ajuizada em 18/12/2015.

Em assim sendo, evidenciado o acolhimento da arguição da prescrição quinquenal, oportunamente sustentada na defesa, de modo que declaro prescritas as pretensões de natureza condenatória com exigibilidade anterior a 18/12/2010, a teor do que dispõe o art. 7º, XXIX, da CRFB e do art. 11, da CLT.

## **DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA**

Declara a autora, em sua inicial, não possuir condições socioeconômicas de arcar com as despesas e custas processuais sem prejuízo de seu sustento próprio e de sua família, tendo juntado com a inicial a declaração pertinente.

Defiro o pedido de gratuidade de justiça feito pela autora com base no que dispõe o § 3º, art. 790, da CLT.

## **VÍNCULO DE EMPREGO**

Afirma a reclamante ter sido contratada pela primeira ré em agosto de 2009, porém somente obteve registro em CTPS em 01-03-2011, de modo que requer o reconhecimento de vínculo de emprego sobre o período anterior.

As reclamadas não impugnaram tal pedido e, portanto reconheço a relação de emprego e contrato de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, a contar de 03-08-2009, consoante pleiteado.

Deverá a primeira ré proceder à retificação da CTPS da autora com a data de admissão em 03-08-2009 no prazo de dez dias a contar de sua intimação para tanto, sob pena de multa diária no importe de R\$ 100,00, limitada a R\$ 3.000,00, conforme artigo 497 do CPC, quando então, inerte a primeira ré, a retificação será realizada pela Secretaria da Vara.

## **DO SALÁRIO EXTRA FOLHA**

Aduz a reclamante ter recebido salário extra folha, pois ministrava 26 horas-aula semanais e as reclamadas remuneravam em folha apenas as 9 horas-aula ministradas na unidade Anglo Leonardo Da Vinci (primeira ré).

As reclamadas se limitaram em alegar em defesa que todas as horas aulas foram pagas.

A documentação juntada pelo demandante com os quadros de horários de aulas das unidades das reclamadas confirma suas alegações na inicial. Ademais, os extratos bancários registram depósitos em valores superiores aos informados em folha de pagamento, os quais foram realizados por transferência bancária em nome dos sócios das reclamadas, conforme contratos sociais constantes nos autos.

Por tais constatações, tenho por demonstrado o pagamento de salário extra folha e defiro pleito de pagamento de reflexos em repouso semanal remunerado, hora atividade, férias com adicional de 1/3, 13º salário e FGTS, sendo que, para fins de apuração das diferenças, deverão ser analisados todos os depósitos bancários realizados em nome dos sócios Joaquim Augusto Fígaro Roque e Sérgio Salvo Molina Gimeno.

## **DO ADICIONAL POR ATIVIDADES EM OUTROS MUNICÍPIOS**

Com razão a reclamante quanto ao pleito de pagamento de adicional por exercício de suas atividades e outros municípios, porquanto provada a prestação habitual e confessado pelas reclamadas que a reclamante laborava em suas unidades em outros municípios além de Barueri, sendo Taboão da Serra, Carapicuíba (Granja Viana) e Osasco.

Em defesa, as reclamadas se limitaram a alegar ser indevido pleito autoral por ser previsto em contrato sem, contudo provar o seu pagamento à parte autora.

O fato de a reclamante ter prestado serviços em outros municípios além daquele onde foi contratada importa no pagamento do adicional de 25% sobre sua remuneração enquanto mantido o labor habitual em tais condições.

Face ao exposto, observados os limites de vigência das normas coletivas juntadas, defiro pleito autoral de pagamento de adicional de 25% à remuneração da demandante e, por inexistir norma específica quanto à sua natureza, reconheço, por aplicação do princípio da proteção, sua natureza salarial e defiro o pagamento de reflexos em repouso semanal remunerado e feriados, dos salários nos períodos de recesso, férias com adicional de 1/3, 13º salário e FGTS.

No mais, devido o pagamento do adicional em comento sobre as horas/aula pagas extra folha, consoante apurado neste julgado com os reflexos declinados no parágrafo acima.

## **DAS DIFERENÇAS SALARIAIS SOBRE REDUÇÃO DE AULAS**

Pugna a demandante pelo pagamento de diferenças salariais em face da redução indevida de aulas pelas reclamadas sem a conseqüente redução de turmas nas escolas em março de 2015. Ressalta que tal redução se deu por motivos discriminatórios, sem sua autorização e resultou em queda significativa de sua remuneração, violando direito normativo.

Requer, portanto, a condenação das demandadas no pagamento das diferenças salariais decorrentes da redução indevida da carga horária e dos salários, observada a média de 26 horas-aula semanais e a composição remuneratória apontada na exordial, com reflexos nos cálculos de todos os títulos contratuais e rescisórios.

Em defesa, as demandadas alegam que no fim de 2014 a reclamante não retirou e nem corrigiu as provas dos alunos em recuperação, e também não esteve presente no Conselho

final, data em que seriam aprovados ou reprovados os alunos em recuperação final. No mais, houve perda gradativa do cumprimento da programação do curso de Filosofia. Os alunos manifestaram suas críticas através de "Diagnóstico", pesquisa realizada duas vezes ao ano junto aos alunos e na pesquisa do primeiro semestre de 2015 tais preocupações aumentaram.

Assim, a redução de número de hora/aula da demandante se deu mediante esclarecimento pessoal em decorrência de suas condutas profissionais manifestamente prejudiciais às demandadas.

Em audiência, a testemunha Sr. Wagner afirmou que a reclamante só veio faltar ao trabalho no fim do primeiro de semestre de 2015 e desconhece o motivo, ressaltando ter começado o ano normalmente, ministrando suas aulas.

Não obstante a testemunha acima referida tenha confirmado que a reclamante não retirou e nem corrigiu as provas dos alunos em recuperação no fim de 2014 e tampouco participou da reunião final do Conselho, verifco, pelos relatórios de presença nas reuniões do Conselho, que outros professores também faltavam e permaneceram trabalhando regularmente nas demandadas. Ainda, embora tenha afirmado que os professores ausentes às reuniões, sem justificativa, eram advertidos, inexistem nos autos provas de ter a autora sofrido punições disciplinares neste sentido.

Em relação às avaliações dos alunos, a testemunha Sr. Wagner infirmou ter tido acesso a tais documentos em maio de 2015 e nele os alunos apoiavam a professora, mas destacaram que ela usava muito tempo de aula para justificar sua mudança e prejudicava o conteúdo da aula.

Por fim, a testemunha em questão confirmou o questionamento por parte da reclamante quanto à redução do número de aulas, bem como ressaltou que estava passando por problemas financeiros em razão disso.

A testemunha Sra. Ludmila confirmou que a redução das aulas da reclamada se deu pelo fato de afirmarem que ela, após a revelação da mudança de gênero, estaria fazendo apologia quanto à sua decisão aos alunos e por não ser organizada com a entrega de diário de classe. Entretanto, ressaltou tal desorganização com outros professores sem, entretanto, terem tido problemas em relação a isso.

As reclamadas não lograram provar os motivos da redução do número de aulas da reclamante, pois, conforme demonstrado, a ausência pelos professores em reuniões do conselho eram aceitas e a reclamante nunca sofreu punição disciplinar neste sentido. Demais disso, a redução se deu no início de 2015 e a testemunha Sr. Wagner fez referência a avaliações de aluno de maio de 2015.

Ainda, a testemunha Sra. Ludmila trabalhava diretamente com a direção da escola e demonstrou que a redução das aulas da demandante se deu pelo fato de a reclamante fazer apologia à sua decisão e pela desorganização com o diário de classe. Contudo, consoante destacado, tal desorganização não era exclusiva da reclamante e não há provas nos autos sobre a alegada apologia, nem mesmo avaliações dos alunos foram juntadas, de modo a não

ser possível confirmar se trata de opinião geral ou majoritária das classes em que a demandante ministrava suas aulas.

Ora, evidente que realizar a mudança de gênero no emprego pode despertar a atenção de terceiros, sobretudo alunos do ensino médio, em face da idade e pouca experiência de vida, mas as demandadas não provaram que a reclamante, no ano de 2014, prejudicou e desrespeitou o conteúdo programático na disciplina de filosofia, o que poderia ter sido analisado de forma objetiva e demonstrado nos autos.

As alegadas faltas somente passaram a ocorrer no final do primeiro semestre de 2015, enquanto que a obreira teve a redução de suas aulas e, conseqüentemente, de sua remuneração no início do referido ano.

As cláusulas n. 33, 34 e 35 das Convenções Coletivas de Trabalho juntadas asseguram a irredutibilidade salarial com a vedação de redução de carga horária exceto nos casos de "Prioridade na atribuição de aulas", de "redução de aulas por supressão de turmas" ou quando for por iniciativa expressa do professor.

Ora, a reclamada não provou nenhuma das hipóteses normativas que justifique a redução da carga horária da reclamante e, além disso, o documento de id. n. e31b45e confirma a discordância da autora com essa redução.

Diante das constatações fáticas analisadas nos parágrafos acima, somadas à inobservância pelas demandadas das normas coletivas as quais elas são vinculadas, reconheço que a redução de horas-aulas da reclamante se deu de forma irregular e ilegal, em violação ao artigo 468 da CLT, e, portanto, defiro pleito autoral de pagamento das diferenças, observando a média de horas-aulas ministrada no ano de 2014.

Para fins de pagamento de diferenças salariais, deverá ser considerada a composição da remuneração reconhecida em norma coletiva, cláusulas n. 9/7, qual seja: salário base, o descanso semanal remunerado e a hora-atividade. O salário-base é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais, multiplicado pelo valor da hora aula. A hora-atividade corresponde a 5% do salário. O repouso semanal remunerado corresponde a um sexto do salário base acrescido da hora atividade.

Sobre tais diferenças salariais, devidas a partir da data em que a demandante sofreu a redução indevida de suas aulas, são devidos reflexos em repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3, 13º salário e FGTS.

## **DA PLR**

De acordo com as normas coletivas juntadas aos autos, as parcelas de Participação nos Lucros e Resultados eram pagas e calculadas sobre o salário da autora, de modo que o pagamento de salário extra folha e redução indevida de suas aulas importaram no pagamento inferior de PLR.

Defiro, assim, pleito de pagamento de diferenças, nos limites das normas coletivas,

observada sua vigência.

## **DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

Afirma a reclamante ter sofrido dispensa discriminatória em razão de sua mudança de gênero na constância do contrato de trabalho com as reclamadas, sendo que o processo de transição com tratamento hormonal iniciou-se em 2012. Alega ter informado a Coordenação Pedagógica sobre tal decisão em março de 2014 e foi muito bem acolhida pelos colegas. Em uma reunião ocorrida em julho de 2014, lhe foi dito pelos Coordenadores que os professores estavam proibidos de debater e conversar sobre questões de gênero dentro e fora da sala de aula e seu relacionamento com a direção se tornou mais difícil, sob maior pressão e rigor excessivo. Em outubro do mesmo ano, a depoente mudou seu gênero na rede social e quando os alunos descobriram, foi muito bem acolhida e apoiada. A partir de novembro de 2014 passou a trabalhar vestida de mulher, pois contava com o apoio dos professores e alunos.

Informa que além da proibição de tratar do assunto no ambiente de trabalho, a depoente sofreu humilhação em viagem com a escola para Ouro Preto quando foi impedida de pernoitar no mesmo quarto de uma colega professora, como fizera nos anos anteriores.

Por fim, em dezembro de 2014, a direção das reclamadas decidiu reduzir bruscamente seu número de aulas, lhe retirando todas as turmas do primeiro ano, além de outras, e, conseqüentemente, sofreu perda salarial significativa, sendo que sua remuneração média de 2014 era R\$ 6.000,00 e foi reduzida para cerca de R\$ 1.000,00. Entende a reclamante que a retirada das turmas do primeiro ano era indício de que seria dispensada, para os novos alunos não conhecê-la.

A reclamada nega as alegações autorais e informa que a dispensa da demandante se deu em razão de descumprimentos de obrigações funcionais e infrações ao Regimento Escolar, pois a partir de 2014 a demandante passou a não corrigir as provas das matérias que ministrava, não entregava notas dos alunos, não apresentava relatórios de suas atividades e, além disso, teve reiteradas faltas sem justificativa ou comunicação à reclamada. Ressalta que a demandante, a partir de 18-05-2015, sem nenhuma justificativa ou comunicação às reclamadas, não mais compareceu na escola para ministrar suas aulas de filosofia com a suspensão temporária dessas aulas.

Ante tal situação, informa a demandada que optou pela dispensa da reclamante, vislumbrando efetiva impossibilidade de cumprir com seus alunos a grade curricular que legal e contratualmente estava obrigada.

Nega ingerência da direção da escola ao fato de a professora que costumava pernoitar com a demandante ter se recusado em viagem ocorrida em abril de 2015 para Ouro Preto.

Pelo histórico profissional relatado pela reclamante e não questionado em defesa, verifico que a autora estava em plena ascensão nas reclamadas, pois em 2014 foram acrescentadas diversas aulas. Inclusive, é incontroverso que a reclamante era uma professora de qualidade e apreciada pelos alunos, eis que escolhida como paraninfa para as comemorações

do fim do ano letivo de 2013 na unidade Granja Viana. Ademais, demonstrado que a escola formalizou o tratamento da demandante sob a denominação social feminina, o que se confirma no documento de id n. 5a5a092.

Igualmente incontroversos os relatos constantes na exordial quanto à mudança de gênero e a iniciativa de tornar pública tal decisão, mormente no ambiente de trabalho.

O documento de id cb3932c efetivamente ressalta o contentamento da autora com as reclamadas em relação à aceitação de sua transição de gênero, porém não é possível identificar a data da postagem e por sua redação, interpreto que foi redigido logo após sua revelação aos alunos sobre tal mudança e, portanto, antes das alterações contratuais lesivas à autora relatadas na exordial, especialmente no que tange à redução injustificada de sua carga horária.

Não obstante tenham as demandadas negado a proibição da autora tratar de questões de gênero com os alunos, o e-mail de id. 780fff7 que lhe foi enviado pela escola confirma as alegações da autora.

Pelas provas testemunhais produzidas em audiência e diante da ausência de provas de punições disciplinares em face da autora, entendo que a reclamada não adotava, na prática, a integralidade de seu regimento em relação aos professores, eis que provado ainda que outros professores se ausentavam às Reuniões de Conselho e permanecem nas reclamadas. Demais disso, em ata de conselho de classe de id n. c3d3c63, sobre reunião realizada em 18-12-2013, constou a ausência de outros professores além da reclamante a, ainda assim, obteve a obreira o aumento do número de aulas no ano letivo de 2014, o que demonstra que tais faltas eram plenamente aceitas pelas reclamadas e estas não podem passar a exigi-las quando e para quem bem entenderem, sob pena de resultar na quebra da boa-fé objetiva, por se tratar de comportamento contraditório, artigo 422 do Código Civil.

Saliento que, segundo a melhor doutrina, a boa-fé objetiva deve ser observada em todo e qualquer contrato, seja de trabalho ou de natureza civil, sobre os quais há deveres entre as partes pactuantes. No presente contexto, verifico que as reclamadas, ao justificarem a redução de turmas do reclamante e usar como um dos motivos de sua dispensa, sua ausência às reuniões do conselho - o que, reitero, era aceita sem conseqüências e praticada por outros professores - demonstra a violação de deveres provenientes do princípio da boa-fé, dentre os quais o de respeito, de agir conforme a confiança depositada, de lealdade, e de agir conforme a razoabilidade, a equidade e a boa razão.

Em relação ao fato de a reclamante não pernoitar no mesmo quarto que sua colega de trabalho, esta, em depoimento testemunhal, afirmou que foi uma decisão sua, pois a demandante estava postando diariamente em grupo de conversas de "whatsapp" sobre problemas enfrentados nas escolas e que para não ter que tratar desses assuntos durante todo o tempo, optou por não pernoitar no mesmo quarto dela. Demonstrado, assim, que, de fato, as reclamadas não tiveram ingerência sobre essa mudança.

No tocante à saúde da reclamante quando dispensada, há dois atestados médicos de 15 dias acostados aos autos com datas de afastamento nos dias 18-05-2015 e 09-06-2015, sendo



que no segundo consta a CID F-32, correspondente a episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. Ademais, a testemunha Sr. Wagner confirmou os afastamentos no fim do primeiro semestre de 2015, bem como que a reclamante não estava bem e soube que havia tentado suicídio acreditando que ela estava com depressão. Ressaltou, ainda, que a reclamante iniciou o ano bem e normalmente.

Ora, cientes as reclamadas, bem como o superior hierárquico da autora, de seus problemas de saúde ao final do primeiro semestre de 2015, com apresentação de dois atestados médicos de 15 dias, com intervalo de poucos dias entre eles, deveria a empregadora, na realidade, buscar o encaminhamento da demandante ao INSS ou, ao menos, diante da função social que lhe compete por determinação constitucional - artigo 170, III da Constituição da República - encaminhá-la ao médico do trabalho para avaliar seu estado de saúde. Entretanto, as reclamadas optaram por dispensá-la.

O depoimento da testemunha Sra. Ludmila contradiz alegações defensivas no tocante à queda de desempenho da reclamante com sua ausência em reunião ocorrida em dezembro de 2014 e não correção de provas de alunos em recuperação, bem como sobre demais afirmações de descumprimento de normas, porquanto ressaltou que, já em novembro de 2014, isto é, antes do início das violações às normas das reclamadas e obrigações contratuais, a direção já havia manifestado a intenção de dispensar a demandante em dezembro de 2014 e que, posteriormente decidiu dispensá-la no término do primeiro semestre de 2015. Ressaltou ter ouvido comentários que a reclamante estaria fazendo apologia ao que ela acreditava ser correto e incitava os alunos a seguirem seu pensamento. Em razão de tão apologia, somada à alegada desorganização, as reclamadas reduziram as aulas da demandante no ano de 2015. Contudo, a referida testemunha ressaltou que outros professores eram igualmente desorganizados e não sofreram conseqüências.

A Constituição da República assegura em seus artigos 1º, III e IV e 5º, "caput":

"Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

Consoante, artigos II, n.1, VII da Declaração Universal de Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil e com caráter de norma supra legal:

"Artigo I, n.1 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer

espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição

Artigo VII Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação."

A convenção n. 111 da OIT dispõe em seus artigos 1º, n.1, 'a',

"ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;"

A lei n. 9.029/95 dispõe em seu artigo primeiro o seguinte:

"Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)"

As normas acima destacadas asseguram a proteção contra discriminação por gênero ou por sua transição no tocante à discriminação por motivo de sexo.

A Súmula n. 443 do C. TST embora mencione expressamente questões referentes a doenças para fins de presunção de dispensa discriminatória, diante do quadro cultural brasileiro, no qual ainda vemos numerosos atos de violência e preconceito contra homossexuais e transexuais, entendo ser plenamente aplicável tal entendimento jurisprudencial em relação à demandante.

Assim, no caso em tela, competiam às rés provar que a dispensa da demandante não teve caráter discriminatório.

Ora, considerando as provas nos autos acima destacadas verifico o seguinte:

- antes mesmo de a reclamante descumprir regulamentos da empresa, a direção já pretendia dispensá-la sob a alegação de estar fazendo apologia às suas ideias e escolhas, o que não restou provado nos autos;

- a reclamante trabalhou normalmente no início de 2015 e somente veio a ausentar-se a partir de maio do mesmo ano e que tais ausências se deram por problemas de saúde conhecidos pela reclamada, consoante destacado pela testemunha que foi seu superior

hierárquico, de modo que as alegadas faltas injustificadas não se confirmaram. Ademais, a conduta das reclamadas foi contraditória à sua função social;

- as ausências de professores nas reuniões de Conselho eram freqüentes, sem nenhuma conseqüência e as reclamadas passaram a adotar postura mais rígida e com maior nível de exigência com a reclamante após sua transição de gênero, pois sua ausência à reunião no ano anterior não lhe trouxe prejuízos, ao contrário, obteve aumento no número de aulas;

- a reclamante era bem quista pelos alunos, tendo inclusive sido escolhida como paraninfa de uma turma da unidade da Granja Viana no ano de 2013;

- a reclamante, por motivos contraditórios aos fatos e em violação às normas coletivas, teve sua carga horária reduzida a partir de janeiro de 2015 com conseqüente perda remuneratória de cerca de R\$ 6.000,00 para R\$ 1.000,00, consoante demonstrado por extratos bancários e prova testemunhal.

Face ao exposto, entendo não terem as demandadas demonstrado efetivamente que a dispensa da reclamante se deu pelos motivos expostos em defesa, sendo evidente que a redução injustificada de sua carga horária com brusca e significativa queda remuneratória lhe traria problemas financeiros e emocionais, porquanto tal mudança se deu de forma injustificada pouco tempo após a reclamante revelar sua transição de gênero no local de trabalho e aos alunos. Tal fato gera presunção da relação do corte de aulas com a decisão da autora, tida até então, como uma professora de qualidade e em ascensão profissional.

Entendo que desde o comunicado às reclamadas da transição de gênero, estas atuaram de forma discriminatória com a demandante, pois quando souberam de sua decisão, a proibiram de tratar do assunto com os alunos, sob a alegação que a escola tomaria tal providência, o que nunca ocorreu. Ademais, a reclamante foi questionada acerca de tal vedação por e-mail, porém diante da inércia das reclamadas em esclarecer tal mudança aos alunos, evidentemente que a autora seria por eles indagada.

Dentre os atos discriminatórios, um de grande relevância se deu em dezembro de 2014 quando decidiram reduzir indevidamente suas aulas e remuneração a partir de janeiro de 2015, sendo esta a primeira medida para a futura e já prevista dispensa da reclamante. Tais ilicitudes foram concluídas com sua dispensa em junho de 2015, a qual se deu por motivo discriminatório em razão de sua transição de gênero, uma vez que era de conhecimento das reclamadas o problema de saúde da autora e mesmo assim, concretizou o planejamento anterior de dispensá-la ao final do primeiro semestre - consoante já explanado acima.

Não é viável aceitar que a dispensa da reclamante se deu pelo simples fato de ter deixado de cumprir com seus deveres quando tais descumprimentos se deram por induzimento do empregador após a revelação da autora quanto à sua mudança de gênero. Ora, reitero que enquanto professor do sexo masculino, a reclamante era aceita e estava em plena ascensão profissional e, após comunicar a transição, as reclamadas passaram a adotar medidas de forma a afetar financeiramente e emocionalmente a autora e, portanto, sua queda de rendimento não se deu sem motivo.

Face ao exposto, reconheço a dispensa discriminatória e consoante pleiteado, declaro nula a dispensa da autora, nos termos do artigo 9º da CLT e, conseqüentemente, defiro sua reintegração no emprego, com o pagamento dos salários desde sua dispensa até efetiva reintegração, observada a média remuneratória acima deferida (salário extra folha e diferenças sobre redução indevida com adicional de 25%) e reflexos em hora atividade, repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias com adicional de 1/3, 13º salário, FGTS e indenização de 40%. Para tanto, defiro a compensação das verbas rescisórias pagas, a fim de evitar o enriquecimento sem causa.

Confirmada a dispensa discriminatória após análise exauriente da matéria, tenho por confirmada a probabilidade do direito e, considerando o fato de a reclamante estar desempregada, tenho por presente o perigo de dano e, portanto, defiro antecipação de tutela pleiteada quanto ao pedido de reintegração no emprego.

Declarada nula a dispensa com a procedência do pedido de reintegração ao mesmo cargo e e sob idênticas condições, a ser realizada no prazo de cinco dias da ciência da decisão, por meio de Oficial de Justiça, sendo que qualquer óbice à reintegração ou à permanência da reclamante no emprego deverá ser comunicado a este Juízo, hipótese em que a reintegração será convertida em indenização substitutiva em dobro correspondente aos salários, inclusive férias acrescidas de 1/3, 13º salários e depósitos do FGTS, devidos ao reclamante desde a data da sua dispensa até a data da decisão judicial neste sentido, nos termos do artigo 4º, II da Lei n. 9.029/95.

## **DA GARANTIA SEMESTRAL DE SALÁRIOS**

Alega a reclamante ter sido dispensada de forma fraudulenta e, portanto, pugna pela aplicação cláusula normativa correspondente a garantia semestral de salários, com o pagamento dos salários de julho a dezembro de 2015.

Segundo norma coletiva a respeito da presente questão, a comunicação da dispensa a reclamante teria que ter sido feita até o último dia junho de 2015, o que foi realizado pela empregadora, de modo que dispensada entre um e trinta dias do início das férias.

Ademais, com o deferimento da reintegração no emprego, o pedido em questão perdeu seu objeto.

Julgo improcedente pleito autoral.

## **DO FGTS**

Diante disso, tratando-se os depósitos do FGTS de obrigação de fazer, como previsto no artigo 15 da Lei n. 8.036/90, e, considerando o deferimento da reintegração no emprego, condeno a empregador a proceder ao recolhimento, na conta vinculada do obreiro, dos

depósitos fundiários objeto de condenação na presente sentença, no prazo de quinze dias a contar de sua intimação para tanto, sob pena de multa diária no importe de R\$ 100,00, limitada a R\$ 5.000,00, na forma do artigo 497 do CPC, porquanto não há permissivo legal para indenizar o autor do valor correspondente.

### **DAS MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT**

Tendo em vista a controvérsia sobre as verbas resilitórias pagas, julgo improcedente o pedido de multa dos artigos 467 e 477, da CLT.

As multas pleiteadas somente são devidas quando não houver pagamento de verbas resilitórias, não incidindo quando o pedido é de diferenças.

Ademais, deferida a reintegração no emprego, de modo a não haver verbas rescisórias objeto de condenação.

### **DA MULTA NORMATIVA**

Pleiteia a autora a multa prevista nas Convenções Coletivas de Trabalho juntadas, em razão do descumprimento do instrumento coletivo.

No caso, alega violação de várias cláusulas normativas das quatro convenções coletivas que

abrangeram o interregno contratual, a saber: composição da remuneração mensal (cláusula 9ª 2008/2010 e 2010/2012, cláusula 7ª - 2012/2014 e 2014/2016), fornecimento de comprovante de pagamento com o salário base integral auferido (cláusula 17 - 2008/2010 e 2010/2012, cláusula 9ª - 2012/2014 e 2014/2016), adicional por atividade em outro município (cláusula 14 - 2008/2010 e 2010/2012, e, cláusula 13 - 2012/2014 e 2014/2016), anotação da carteira profissional (cláusula 18 - 2008/2010 e 2010/2012, e, cláusula 21 - 2012/2014 e 2014/2016), garantia semestral de salários (cláusula 22 - 2014/2016), irredutibilidade salarial (cláusula 27 - 2008/2010 e 2010/2012, cláusula 33 - 2012/2014 e 2014/2016) e redução da carga horária (cláusula 23 - 2008/2010 e 2010/2012, cláusula 35 - 2012/2014 e 2014/2016).

Dentre as normas mencionadas pela autora, entendo não haver violação sobre a cláusula correspondente a garantia semestral de salários e, sobre as demais normas citadas, confirmo o descumprimento normativo pela empregadora e, portanto, julgo procedente o pedido, sendo devida multa regulamentada sobre cada uma das cláusulas violadas.

### **DO DANO MORAL**

A indenização por dano moral somente é cabível na seara trabalhista quando o empregador, no exercício de seu poder de direção, fere a imagem ou a honra do trabalhador, violando o preceito constitucional contido no art. 5º, V, da CRFB.

Alega a autora que teve a "moral abalada" em virtude da dispensa e tratamento discriminatórios praticados pelas reclamadas a partir do momento em que decidiu revelar às rés sua mudança de gênero.

Consoante apurado neste julgado, de fato, as reclamadas mudaram sua postura em relação à autora quando esta lhes comunicou a transição de gênero, sendo que a reclamante passou a ser submetida a maior controle sobre os assuntos que poderia tratar com os alunos sem que a escola tenha ao menos orientado e informado os alunos sobre a questão em comento. Ainda, as demandadas passaram a adotar maior rigor somente em relação à demandante quanto ao cumprimento de suas atribuições, como o comparecimento em reuniões, até então não exigido, ou ao menos, sem maiores conseqüências sobre as ausências. O ato de maior impacto financeiro e, conseqüentemente, emocional na vida profissional e pessoal da reclamante foi a retirada indevida de aulas sem a redução de turmas lhe gerando queda remuneratória de aproximadamente 80%.

Por fim, a soma dos abusos praticados pelas reclamadas lhe causando graves problemas financeiros, submetendo-a a vender seu bens para se manter - provado em depoimentos testemunhais - causou danos à personalidade da reclamante, inclusive à sua saúde, pois teve afastamentos médicos por problemas depressivos e no momento de maior fragilidade sua empregadora, utilizando-se dos fundamentos por ela provocados, dispensou a autora.

A igualdade para ser atendida em sua plenitude e de forma justa deve considerar as diferenças submetendo-as, se necessário, a tratamento diferenciado, o que se traduz na igualdade material definida por Aristóteles, 300 anos antes de Cristo, de forma que "devemos tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades".

Ora, a Lei Maior assegura aos cidadãos o direito de serem tratados de forma igual, abrangendo não apenas a igualdade formal, como a material, de modo que não se pode desprezar as minorias. Ao contrário, pelo princípio da dignidade da pessoa humana, (artigo 1º, III da Constituição da República), combinado com o princípio da igualdade (artigo 5º, "caput" da Constituição da República), as categorias minoritárias devem inclusive receber um tratamento diferenciado a fim de lhes ser garantida maior proteção e, portanto, atingida a igualdade material assegurada pelo ordenamento constitucional.

A Convenção da OIT n. 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão - ratificada pelo Brasil e, portanto, por se tratar de norma de direitos humanos, com caráter supra legal - veda o tratamento discriminatório concernente a "Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".

O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias considerou que as pessoas transgênero que sejam vítimas de discriminação podem ser protegidas pela proibição de discriminação em razão do sexo.

O E. STF já reconheceu a possibilidade de alteração de nome e gênero no assento de registro civil independentemente de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo (ADI 4275).

Ora, a matéria em questão refere-se à transição de gênero, do sexo masculino para o sexo feminino, de modo que o tratamento discriminatório no ambiente de trabalho após tal mudança, importa em discriminação em razão de sexo e, portanto, a distinção e exclusão praticada pelas reclamadas contra a demandante violam não apenas os mencionados artigos da Lei n. 9.029/95, como da Constituição da República e da Convenção da OIT supracitada.

A configuração do dano com intuito de reparação indenizatória se dará quando ficar demonstrada a responsabilidade civil do agente da ofensa ao bem jurídico protegido. Três são os pressupostos para sua caracterização: ato ilícito, dano e o nexa causal.

O ato ilícito é o ato praticado pelo agente que, contra o ordenamento jurídico, lesa bem jurídico de outrem e, no Direito do Trabalho, no âmbito do relacionamento profissional, no curso do contrato de trabalho. No caso, os atos das rés acima referidos que resultaram em tratamento discriminatório contra a demandante, constituem atos ilícitos em violação à lei n. 9.029/95, à Constituição da República e normas internacionais.

Dano é a ofensa ao bem jurídico, no caso, o constrangimento perpetrado à autora na sua honra objetiva. In casu, demonstrado que as práticas discriminatórias culminadas com a dispensa extinção do contrato de trabalho, infligiram à demandante ofensa à sua honra objetiva profissional e pessoal, acarretando dano que deve ser reparado.

Nexa causal é a relação de causa e conseqüência entre o ato e o dano, ou seja, se foi o ato que causou o dano, bem como sua relação com o contrato de trabalho, o que se confirma no caso em tela.

Tenho, pois, como configurado o dano moral e devida a sua compensação.

O dano moral não pode, regra geral, ser reparado, uma vez que este pressupõe o retorno ao status quo ante. Não o sendo possível, pode-se tentar compensar o prejuízo causado com um outro benefício, qual seja, a indenização pecuniária.

A indenização pecuniária deve ser aquela que, não configurando enriquecimento sem causa à vítima, atue como inibidor da prática dos atos que causaram o dano pela diminuição no patrimônio do agente.

Deverão ser considerados, no mais, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Procede pedido de indenização de danos morais, ora arbitrada em R\$ 30.000,00.

Em relação ao dano moral, se aplica o entendimento consolidado na Súmula n. 439 do TST.

## **DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA**

Indevidos os honorários advocatícios, uma vez que a parte autora não preencheu os requisitos exigidos pela Lei nº 5584/70, não estando assistido pelo Sindicato de sua categoria profissional. No mesmo sentido os Enunciados nos. 219 e 329, do C. TST.

## **DOS HONORÁRIOS - RESSARCIMENTO DAS DESPESAS MATERIAIS**

Nos termos do art. 389 CC/2002:

Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

Por outro lado, o art. 395, também do cc/2002 dispõe o seguinte:

Responde o devedor pelos prejuízos a que sua mora der causa, atualização dos valores monetários segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

Por fim, o art. 404 do CC/2002 preceitua que:

As perdas e danos, nas obrigações de dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários advocatícios, sem prejuízo da pena convencional.

Após análise dos artigos 389, 395 e 404 do Código Civil em consonância com o pleito de ressarcimento dos danos materiais sofridos pela reclamante mediante o pagamento de honorários advocatícios, entendo pela natureza material da indenização pretendida que tem como destinatária a empregada, circunstância que não se confunde com os honorários advocatícios que têm natureza processual e se destinam ao profissional do direito, sendo,



portanto, possível a condenação na reparação de despesas com advogado.

Não se está aqui negando validade aos termos da Lei 5.584/70 e às Súmulas 219 e 329 do TST, já que a matéria tratada na lei e nos verbetes refere-se a honorários advocatícios tendo como destinatário o profissional de direito, ou seja, se trata de honorários de sucumbência.

Nesse sentido é o Enunciado proclamados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela ANAMATRA, oriundo de importante pacificação doutrinária acerca do tema:

53. REPARAÇÃO DE DANOS - HONORÁRIOS CONTRATUAIS DE ADVOGADO. Os artigos 389 e 404 do Código Civil autorizam o Juiz do Trabalho a condenar o vencido em honorários contratuais de advogado, a fim de assegurar ao vencedor a inteira reparação do dano.

Entretanto, não obstante entenda pela aplicação dos referidos dispositivos do Código Civil quando apresentado contrato de prestação de serviços advocatícios, me curvo ao entendimento consolidado perante este E. TRT na Súmula n. 18 e julgo improcedente pedido de condenação da ré em perdas e danos em razão de despesas com honorários contratuais por inaplicáveis os artigos 389 e 404 da Lei Civil ao processo trabalhista na hipótese em comento.

## **DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA**

Alega a autora que as rés pertencem ao mesmo grupo econômico.

Para se configurar grupo econômico, necessário se faz que uma esteja sobre coordenação controle ou direção da outra.

Não há controvérsia quanto ao alegado grupo econômico, bem como as reclamadas foram representadas pelo mesmo preposto.

Diante dos fatos, reconheço a existência de grupo econômico entre as rés, por tal motivo deverão responder solidariamente por eventual condenação, na forma do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT.

## **DOS OFÍCIOS**

Os ofícios requeridos pela autora têm ensejo diante da existência de inobservância das normas trabalhistas que reflete em outros órgãos. A ausência de anotação correta na CTPS quanto ao salário de um empregado configura ilícito administrativo punido com a multa pertinente, motivo pelo qual é do interesse da Superintendência Regional do Trabalho ciência do ilícito perpetrado. O INSS e Receita Federal são interessados, pois o pagamento de salário

extra folha permite o não recolhimento da cota previdenciária e imposto de renda da empregada e do empregador. A CEF tem interesse quando inexistem depósitos de FGTS. Não vislumbro interesse do Ministério Público do Trabalho.

Assim, defiro a expedição de ofícios à CEF, SRT e SRF.

## **DA ATUALIZAÇÃO - INCONSTITUCIONALIDADE**

A jurisprudência firmada perante o C. TST é no sentido da declaração de inconstitucionalidade por arrastamento face à decisão sobre a presente questão oriunda do Supremo Tribunal Federal.

Assim, entendeu a mais alta corte trabalhista pela inconstitucionalidade da expressão "equivalentes à TRD", contida no artigo 39 da Lei nº 8.177/91, que define o índice de correção monetária aplicável aos créditos trabalhistas, eis que a Taxa Referencial Diária (TRD) não reflete a variação da taxa inflacionária e, por consequência, impede o direito à recomposição integral do crédito reconhecido pela sentença transitada em julgado.

Foi declarada a inconstitucionalidade por arrastamento, conforme abaixo destacado:

"(...) baseando-se na ratio decidendi definida nas decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal nas ADIs nos 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425, bem como nos autos da Ação Cautelar nº 3.764 MC/DF: a atualização monetária incidente sobre obrigações expressas em pecúnia constitui direito subjetivo do credor e deve refletir a exata recomposição do poder aquisitivo decorrente da inflação do período em que apurado - sob pena de violar o direito fundamental de propriedade do credor, a coisa julgada, a isonomia, o princípio da separação dos Poderes e o postulado da proporcionalidade, além da eficácia e efetividade do título judicial, a vedação ao enriquecimento ilícito do devedor. Sob esse entendimento, decidiu o Tribunal Pleno, I) por unanimidade: a) acolher o incidente de inconstitucionalidade suscitado pela 7ª Turma e, em consequência, declarar a inconstitucionalidade por arrastamento da expressão "equivalentes à TRD", contida no "caput" do artigo 39 da Lei nº 8.177/91; b) adotar a técnica de interpretação conforme a Constituição para o texto remanescente do dispositivo impugnado, a preservar o direito à atualização monetária dos créditos trabalhistas; c) definir a variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) como fator de atualização a ser utilizado na tabela de atualização monetária dos débitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; II) por maioria, atribuir efeitos modulatórios à decisão, que deverá prevalecer a partir de 30 de junho de 2009 (data de vigência da Lei nº 11.960/2009, que acresceu o artigo 1º-F à Lei nº 9.494/1997, declarado inconstitucional pelo STF), observada, porém, a preservação das situações jurídicas consolidadas

resultantes dos pagamentos efetuados nos processos judiciais, em andamento ou extintos, em virtude dos quais foi adimplida e extinta a obrigação, ainda que parcialmente, sobretudo em decorrência da proteção ao ato jurídico perfeito (artigos 5º, XXXVI, da Constituição e 6º da Lei de Introdução ao Direito Brasileiro - LIDB) (...). TST-ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, Tribunal Pleno, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 4.8.2015." (grifado).

Após recente decisão do E. STF (RCL 22012 MC/RS) no sentido de manter o entendimento formado perante o C. TST no tocante à inconstitucionalidade da expressão "equivalentes à TRD", contida no artigo 39 da Lei nº 8.177/91, que define o índice de correção monetária aplicável aos créditos trabalhistas, modifico meu entendimento, e determino sejam as verbas objeto de condenação no presente julgado atualizadas mediante a aplicação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E, devendo, contudo, ser adotada a modulação dos efeitos destacada acima, isto é, será aplicado o fato de atualização IPCA-E somente em relação aos créditos posteriores a 30-06-2009, sendo que no tocante ao período anterior, permanece a aplicação da TRD para atualização dos débitos trabalhistas.

### III - DISPOSITIVO

Posto isso:

Julgo resolvido o mérito sobre as pretensões cuja exigibilidade se deu anteriormente a 18-12-2010, por prescritas, artigo 487, II do CPC.

Julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados por **LUÍZA PEREIRA COPPIETERS**, em face de **FASE ALPHAVILLE EDUCACAO E CULTURA LTDA - EPP, FASE EDUCACAO E CULTURA LTDA, FASE GRANJA VIANA EDUCACAO E CULTURA LTDA - ME e FASE SUL EDUCACAO E CULTURA LTDA - EPP**,, sendo as reclamadas responsáveis solidárias, para, na forma da fundamentação que passa a integrar esta parte final da decisão para todos os fins:

Determinar o pagamento, após o trânsito em julgado, as seguintes parcelas:

- reflexos sobre salário extra folha em repouso semanal remunerado, hora utilidade, férias com adicional de 1/3, 13º salário e FGTS;
- adicional de 25% sobre remuneração durante o período em que a demandante ministrou aulas em municípios distintos do local da contratação e reflexos em repouso semanal remunerado e feriados, dos salários nos períodos de recesso, férias com adicional de 1/3, 13º salário e FGTS.
- diferenças de Participação nos Lucros e Resultados;

- diferença salarial sobre redução indevida da carga horária e reflexos em repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3, 13º salário e FGTS;

- multa normativa;

- indenização por danos morais arbitrada em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Determinar que a empregadora cumpra as seguintes obrigações de fazer:

- proceder ao recolhimento de FGTS na conta vinculada da obreira dos depósitos objeto de condenação, retificações da CTPS e reintegração no emprego, com deferimento de tutela de urgência, na forma da fundamentação.

Liquidação de sentença por cálculos, atentando-se para os parâmetros indicados na fundamentação, estando autorizada a dedução dos valores pagos sob idênticos títulos, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa. Observe-se a correta variação salarial.

Correção monetária na forma da fundamentação. Juros simples de 1% ao mês, observando-se a data do ajuizamento da ação (art. 883, da CLT e Súmula 200 do TST), já atualizado monetariamente. Aplico o entendimento consolidado na Súmula n. 439 do TST

Responsabilidade pela contribuição previdenciária será suportada pelo empregado e empregador segundo os percentuais legais fixados, devendo o empregador comprovar os recolhimentos respectivos, nos termos da lei e do Provimento nº 02/93, da CGJT. Incidência sobre as parcelas de natureza salarial, assim consideradas aquelas correspondentes ao salário-contribuição descrito nos art. 28 e 43, da Lei 8213/91, devendo-se observar o teto de contribuição. Consideram-se como de natureza indenizatória indenização por danos morais, FGTS, férias com 1/3 e multa normativa, e outras parcelas expressamente consignadas na fundamentação.

Encargos fiscais incidentes desde que ultrapassada a faixa de isenção, observado o regime de competência, apurado mês a mês, nos termos Lei 7.713/88, artigo 12-A, Instrução Normativa n. 1.127/2011 da RFB, consoante entendimento da OJ 363 da SBDI-1 do TST. O imposto de renda, conforme entendimento recente do STJ e TST, não incide sobre os juros de mora.

Defiro os benefícios da justiça gratuita requeridos pela parte reclamante.

Ressalto que é completamente desnecessária a interposição de Embargos Declaratórios para questionamento em primeira instância, pois trata-se de requisito recursal exigido apenas nos apelos de índole extraordinária, bem como que eventual inconformismo em relação ao decidido deve ser objeto de recurso apropriado perante a instância superior, sob pena de caracterização de embargos com propósito protelatório e aplicação das sanções processuais cabíveis (CPC, art. 80, 81 e 1.026).

Custas de R\$ 9.000,00, pela ré, calculadas sobre o valor de R\$ 450.000,00, arbitrado à

condenação.

INTIMEM-SE AS PARTES.

Intime-se a União.

E, para constar, lavrei a presente ata, que segue devidamente assinada.

**DAIANA MONTEIRO SANTOS**

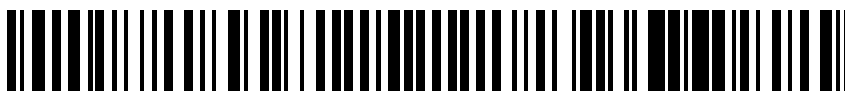
**Juíza do Trabalho**

BARUERI, 4 de Setembro de 2018

DAIANA MONTEIRO SANTOS  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente.  
A Certificação Digital  
pertence a:  
**[DAIANA MONTEIRO  
SANTOS]**



18090309553901200000116157939

[https://pje.trtsp.jus.br  
/primeirograu/Processo  
/ConsultaDocumento  
/listView.seam](https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam)



Documento assinado pelo Shodo