



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

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

### **1000159-17.2024.5.02.0708**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 08/02/2024

**Valor da causa:** R\$ 97.145,83

**Partes:**

**RECLAMANTE:** ----- **ADVOGADO:** RAFAEL LEITE PRADO

**RECLAMADO:** TELLERINA COMERCIO DE PRESENTES E ARTIGOS PARA DECORACAO S.A.

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: FABIO RIVELLI

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

8ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA SUL

ATOrd 1000159-17.2024.5.02.0708



RECLAMANTE: ----- RECLAMADO: TELLERINA COMERCIO DE PRESENTES E ARTIGOS PARA DECORACAO S.A.

8ª Vara do Trabalho de São Paulo – Zona Sul

ATOrd 1000159-17.2024.5.02.0708

SENTENÇA

RELATÓRIO

----- ajuizou Reclamação Trabalhista, distribuída em 08/02/2024, em face de TELLERINA COMERCIO DE PRESENTES E ARTIGOS PARA DECORACAO S.A., todos qualificados. Aduz que a admissão ocorreu em 03/04/2023 e a saída em 12/12/2023, tendo exercido a função de analista de recrutamento e seleção pleno, sendo seu último salário no importe de R\$ 5.500,00. Postula o pagamento de horas extras, comissões e indenização por danos morais. Atribui à causa o valor de R\$ 97.145,83. Junta documentos.

Notificadas, as partes compareceram à audiência una, na qual restaram inconciliadas.

A parte ré apresenta defesa escrita. Argui preliminar de inépcia da inicial por ausência de liquidação dos pedidos. No mérito, impugna os pedidos com os argumentos ali expostos. Junta documentos.

Réplica escrita.

Em prosseguimento, foram ouvidas as partes. Após a inquirição das testemunhas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais escritas.

Conciliação rejeitada.

É o relatório. Decide-se.

FUNDAMENTAÇÃO

INÉPCIA DA INICIAL POR AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

À luz dos princípios do acesso à justiça e da isonomia, é suficiente a indicação do valor dos pedidos por estimativa (art. 840, §1º, CLT).

Rejeito.

RESUMO DOS DEPOIMENTOS COLHIDOS EM AUDIÊNCIA

Depoimento pessoal da Reclamante - que fazia registro de ponto, mas não anotava corretamente, pois começava a trabalhar cerca de 30min antes do registro da entrada e batia o ponto e continuava trabalhando por mais 30min /1h; que tinha intervalo de 1h; que ----- nas reuniões era machista e preconceituoso, por exemplo, dizendo que poderia casar com todas as meninas do tipo; que pedia para olhar a estrutura familiar dos candidatos, que aqueles de orfanato dariam a vida pela empresa, pois tinham família desestruturada; que também não podiam contratar homens pra evitar relacionamentos amorosos na empresa; que o escritório

fechava às 19h; que quando estava no escritório, ou seja, não em home office, trabalhava de 8h15 às 18h; que no home office sempre passava do horário; que o ponto em home office era pela plataforma da rcda. Nada mais.

Depoimento pessoal da Reclamada - que a rcte registrava ponto era biométrico - quando presencial - e por aplicativo com geolocalização quando em home office; que não acontecia de trabalhar sem registro de ponto; que ----- é o fundador da empresa; que as orientações de contratação de funcionários eram relacionadas ao comportamento, sendo de um perfil diverso, sem limitadores; que há manual de competências para recrutamento de pessoas; que, em caso de necessidade, são contratados homens; que não sabe dizer se a empresa contrata homens para atendimento. Nada mais.

Testemunha da Reclamante - ----- que trabalhou na rcda de 04/2023 a 01/2024, na função de analista de recursos humanos pleno; que trabalhou na mesma equipe que a rcte; que participou de cinco reuniões com o Sr. -----; que ele era uma figura muito expansiva e as reuniões eram tensas por ele ser o presidente da empresa; que ele já comentou que homens não tinham capacidade de avaliar candidatos em processo seletivo; que ele dizia que era vedada a contratação de homens para evitar relacionamentos amorosos entre funcionários e evitar que as mulheres engravidassem; que a orientação quanto ao perfil das candidatas a serem selecionadas era de que deveriam se adequar ao padrão de cabelo longo, liso, magra, sem tatuagem, sem piercing, não poderiam ter a raiz do cabelo aparente em caso de loiras, etc.; que batia ponto, anotando corretamente os horários de entrada e saída; que trabalhava em home office uma vez na semana; que encontrava a rcte no dia a dia, pois ela tb fazia apenas um dia de home office; que há manual escrito quanto às vestimentas, cabelo e maquiagem a serem seguidos pelas atendentes; que as orientações sobre perfil das candidatas - padrão de beleza - são passadas verbalmente. Nada mais.

Testemunha da Reclamada - ----- que trabalha na rcda desde 10/04/2023, no setor de RG, na área de recrutamento e seleção; que trabalhou na mesma área que a rcte, mas em divisões diferentes; que o depoente cuidava de vagas administrativas e a rcte de vagas de lojas; que as orientações de perfil de candidatos a serem contratados eram diferentes de uma área para a outra; que já participou de reuniões com o Sr. -----; que nunca presenciou comentários machistas por parte dele; que nunca o presenciou orientando a não contratação de homens; que faz registro de ponto, anotando corretamente os horários, inclusive no home office; que não há manual de dresscode. Nada mais.

## COMISSÕES

A parte autora sustenta que no momento da contratação foi

prometido o pagamento de comissões, mas apenas recebeu no último mês de labor. Aduz que a Reclamada informou que as comissões seriam pagas apenas aos funcionários temporários e a obreira foi contratada por prazo indeterminado. Postula o pagamento das comissões no valor mensal de R\$ 2.500,00 e a diferença no valor de R\$ 1.855,00 quanto ao mês de novembro/2023, com reflexos em saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias com 1/3, FGTS com multa de 40%, horas extras e DSR.

A parte ré alega que a Reclamante foi contratada por prazo determinado e a partir de novembro/2023 passou a ser por prazo indeterminado e as comissões foram pagas conforme os critérios estabelecidos. Postula a improcedência do pedido.

À análise.

As comissões são parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro.

Com efeito, a parte ré apresentou o informe com os critérios para percepção das comissões (ID. b26e84a), no qual dispõe no item 5.2: “Recrutadores contratados por prazo determinado em nossa folha de pagamento não são elegíveis ao programa.”

No caso, da análise da CTPS digital colacionada pela Reclamante (ID. cb74bed), verifica-se que em 29/08/2023 o contrato de trabalho foi alterado para prazo indeterminado, sendo devidas as comissões do respectivo período.

Ademais, a parte autora não apontou em réplica diferenças devidas do mês de novembro/2023 que recebeu a parcela (ID. 91dee6f).

Ante o exposto, julgo parcialmente procedente o pedido para determinar o pagamento das comissões, observados os critérios de apuração do informe ID. b26e84a, no período de 29/08/2023 a 31/10/2023, e o pagamento de reflexos sobre 13º salário, férias com 1/3, FGTS com multa de 40% e aviso prévio. Não procedem reflexos sobre DSR (art. 7º, §2º, Lei 605/49).

#### HORAS EXTRAS

A parte autora sustenta que trabalhava de segunda a sexta, das 08h15 às 18h, com 1h de intervalo, mas uma vez por semana laborava até às 21h e em outros dias até às 23h. Postula a invalidade do acordo de compensação, o pagamento das horas extras, com adicional de 50%, reflexos em DSR, saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias com 1/3 e FGTS com multa de 40%.

A parte ré impugna a jornada da inicial e alega que remunerava as eventuais horas extras. Postula a improcedência do pedido.

À análise.

A parte ré colaciona cartões de ponto com registros variáveis de

entrada e saída (ID. de5cab4), razão pela qual incumbia à parte autora o ônus de infirmar a veracidade dos apontamentos (S338/TST), ônus do qual não se desincumbiu, na medida em que a sua testemunha confirmou a regularidade das anotações: “que batia ponto, anotando corretamente os horários de entrada e saída;”

Portanto, considero como válidos os registros nos cartões de pontos apresentados pela Reclamada quanto aos horários de entrada e saída.

Quanto ao acordo de compensação (ID. 4ca0151), tratando-se de contrato de trabalho firmado após a vigência da Lei 13.467/2017, tenho por válido o acordo individual de compensação de jornada, mormente porque fixa compensação semanal/mensal (art. 59, §6º, CLT).

Ademais, a Reclamante não apontou eventuais diferenças devidas em sede de réplica (ID. 91dee6f).

Ante o exposto, julgo improcedente o pedido.

#### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A parte autora sustenta que sofreu perseguição consubstanciada no fato de não receber comissões.

Aduz que, em reuniões, o proprietário da empresa, tinha comportamento machista. Alega que era orientada a não contratar funcionárias que estivessem fora do padrão de beleza da empresa, sendo que o perfil desejável para a vaga era de mulheres, altas, magras, sem tatuagens e piercings.

Pelas condutas supra, pleiteia indenização por danos morais no importe de R\$ 30.000,00.

A parte ré nega os fatos relatados. Postula a improcedência do pedido.

À análise.

Inicialmente, cumpre destacar que não restou comprovado que o não pagamento de comissões à parte autora se deu em caráter persecutório. Não bastasse, o mero inadimplemento parcial de verbas trabalhistas não tem o condão, por si só, de dar ensejo à indenização por dano moral.

Passo a análise das condutas relativas ao comportamento do proprietário da parte ré, bem como das diretrizes relativas ao perfil das candidatas a serem contratadas.

No caso, o preposto da Reclamada confessou (ficta) que apenas poderiam contratar mulheres para o atendimento ao público: “que há manual de competências para recrutamento de pessoas; que, em caso de necessidade, são contratados homens; que não sabe dizer se a empresa contrata homens para atendimento”.

Ademais, a testemunha da obreira confirmou o comportamento do proprietário da empresa: “que participou de cinco reuniões com o Sr. -----; que ele era uma figura muito expansiva e as reuniões eram tensas por ele ser o presidente da empresa; que ele já comentou que homens não tinham capacidade de avaliar candidatos em processo seletivo; que ele dizia que era vedada a contratação de homens para evitar relacionamentos amorosos entre funcionários e evitar que as mulheres engravidassem”.

Relatou ainda a mesma testemunha, “que a orientação quanto ao perfil das candidatas a serem selecionadas era de que deveriam se adequar ao padrão de cabelo longo, liso, magra, sem tatuagem, sem piercing, não poderiam ter a raiz do cabelo aparente em caso de loiras, etc.”.

No aspecto, considero a testemunha patronal de menor valor probatório, uma vez que era responsável pelas vagas do administrativo e não do atendimento a clientes, como a Reclamante - “que trabalhou na mesma área que a rcte, mas em divisões diferentes; que o depoente cuidava de vagas administrativas e a rcte de vagas de lojas”, vagas estas que possuem perfis diversos de contratação, uma vez que o atendimento tem contato direto com o público e o administrativo não.

Pois bem.

Discriminação é a conduta, fundada em critério injustamente desqualificante, que tenha por efeito a desigualdade de oportunidades e tratamento. A temática está intrinsecamente relacionada ao direito à igualdade.

Em sua acepção formal, a igualdade perante a lei é o alicerce da sociedade moderna, insere-se na primeira dimensão dos direitos humanos e demanda abstenção (não discriminar). Em sentido material, insere-se na segunda dimensão dos direitos humanos e demanda prestação positiva, assegurando igualdade de condições de autorrealização e autodeterminação.

A eliminação da discriminação em matéria de emprego é objetivo prioritário da OIT (Declaração da OIT), estando assegurado em diversos diplomas internacionais (arts. 1º, DUDH; 2º e 3º, PIDESC; 1º, CADH; 3º, Protocolo de São Salvador).

No Brasil, a isonomia é constitucionalmente assegurada e possui, segundo a Suprema Corte, eficácia vertical, oponível ao Estado, e horizontal, devendo ser observada no âmbito das relações privadas. Em matéria laboral, o ordenamento brasileiro veda práticas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso, manutenção e promoção no trabalho (arts. 3º, p.u., 5º, 373-A e 461, CLT e Lei 9.029/99).

Tal aparato normativo, no entanto, ainda resvala em fatores culturais enraizados na sociedade, que são denominados estereótipos. No aspecto, cabe invocar o Protocolo do CNJ para Julgamento com Perspectiva de Gênero que assim dispõe:

“Os estereótipos traduzem visões ou pré compreensões generalizadas sobre atributos ou características que membros de um determinado grupo têm, ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar, pela simples razão de fazerem parte desse grupo em particular, independentemente de suas características individuais.” (p. 27)

Especificamente quanto ao prejuízo que os estereótipos de gênero representam para as mulheres, dispõe ainda o mesmo Protocolo:

“(…) estereótipos machistas que ainda enxergam as mulheres como frágeis para assumir funções de liderança, cargos de chefia, ou até mesmo a questão da maternidade como argumento de interrupção profissional, são questões que limitam a ascensão das mulheres, com base em papéis sociais assumidos ou delegados a elas, que invisibilizam as suas habilidades e competências.” (p. 105)

No mesmo sentido, acrescento ainda que exigências relacionadas à aparência física de trabalhadoras, em especial aquelas que, em contato com o público, representam a marca perante seus clientes, objetifica mulheres, relegando-as ao papel que historicamente lhes tem sido atribuído de enfeites e bibelôs a serem exibidos na vitrine da loja a fim de atrair maior clientela, quer seja pela identificação e transferência, quer pela criação de objetos de desejo. No particular, destaco que a Reclamada tem como objeto social a venda de joias.

Não bastasse, é certo que, se ao empregador é conferido o direito de perquirir sobre os atributos profissionais do candidato a vaga de emprego, é certo que tal investigação encontra limites no princípio da neutralidade, segundo o qual qualquer investigação em relação ao candidato a emprego deve estar restrita à pertinência lógica com o exercício da função desempenhada, sob pena de violar o direito a não discriminação, em decorrência de possível utilização da informação como critério injustamente desqualificante para tomada de decisões (Lei 9.029/99). Assim, estar dentro de um determinado (e eurocentrado) padrão de beleza não torna uma pessoa melhor vendedora, não havendo nada que justifique tal exigência.

Tenho por comprovada a imposição à parte autora, enquanto empregada responsável pela seleção e contratação de funcionários, de comportamento discriminatório e, portanto, ilícito, o que atenta contra sua dignidade e integridade. Nesse sentido, a jurisprudência:

"RECURSO DE REVISTA. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. VENDA CASADA. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1- Cinge-

se a controvérsia dos autos em saber se o valor arbitrado a título de danos morais está em consonância com o princípio da proporcionalidade. 2- A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que o valor arbitrado a título de reparação por danos morais somente deve ser revisado por esta instância extraordinária quando for evidente a ofensa ao princípio da proporcionalidade - pela exorbitância ou insignificância do quantum fixado pelas instâncias ordinárias. 3- No caso sub judice , à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e, levando em consideração a extensão do dano, a culpa e o aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica (capital social de R\$ 2.895.452.570,59) -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função social e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o valor atribuído à indenização é excessivamente módico, razão pela qual resta majorado o quantum indenizatório pelo dano moral para R\$ 7.000,00 (sete mil reais), nos termos do artigo 5º, V e X, da Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-1002231-07.2016.5.02.0045, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 03/03/2023).

3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo nos arts. 186, 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). A higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF). No caso concreto , o Tribunal Regional consignou que houve ofensa à dignidade da Reclamante, evidenciada pela violência psicológica, mediante a atribuição de apelido de caráter pejorativo à Obreira, pelo superior hierárquico, perante os demais empregados. Contudo , o TRT considerou que a cobrança pela Reclamada da realização de "venda casada" de produtos - garantias complementares, seguros e demais serviços -, muitas vezes sem o consentimento dos consumidores, sob pena de advertências, ou até mesmo de dispensa, não configura dano moral, passível de indenização, por



considerar que a obreira também era beneficiária dessa prática. Assim, o TRT reformou a sentença, e rearbitrou em R\$ 3.000,00 a indenização a ser paga pela Reclamada a título de dano moral. Sucede, porém, que os fatos ocorridos com a Reclamante, tanto a submissão a tratamento humilhante quanto a "venda casada" de produtos, principalmente sob ameaça de dispensa, atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Fixadas tais premissas, deve-se majorar o montante indenizatório estipulado pelo TRT para a quantia de R\$7.000,00, por melhor se conformar aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no aspecto. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto" (RR-1001661-85.2015.5.02.0714, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 05/04/2019).

Ainda, especificamente no tocante às falas do proprietário da empresa em reuniões, embora, em um primeiro olhar, dizer que só contrata mulheres possa parecer algo elogioso ou benéfico para este gênero, em verdade, revela comportamento machista e discriminatório, considerando o contexto que se deslinda no caso concreto – de exigência de um padrão de beleza e objetificação do corpo feminino; bem como de alocação exclusiva de mulheres em vagas de atendimento ao público, ao passo que, em vagas administrativas, eram admitidos tanto homens quanto mulheres.

Corroboram tal conclusão a fala relatada pela testemunha autoral no sentido de que, um dos objetivos finais da contratação exclusiva de mulheres, seria evitar que as funcionárias tivessem relacionamentos amorosos e engravidassem.

Ante o exposto, quer pela imposição de conduta ilícita à parte autora, quer pela criação de um ambiente do trabalho nocivo e hostil às mulheres, grupo este integrado também pela Reclamante, tenho por configurados os requisitos da responsabilidade civil (arts. 186 e 927, CC).

Julgo procedente o pedido para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais. Deixo de aplicar os parâmetros contidos nos art. 223-G, §1º, da CLT ante a flagrante inconstitucionalidade da sistemática de tarifação do dano moral, por ofensa aos princípios da proporcionalidade, da plena indenizabilidade e da isonomia (art. 5º, II, V e X, CF), na esteira da decisão proferida pelo STF na ADPF 130/09.

Assim, considerando os aspectos compensatório e pedagógico da parcela, a extensão do dano (art. 944 do CC), que os fatos culminaram na imposição de controle de peso e afastamento de voos por excesso de peso e que os bens jurídicos atingidos (intimidade, igualdade, honra, saúde e dignidade) possuem valor relevante e, ainda, a capacidade econômica das partes e a vedação ao enriquecimento sem causa (art. 884 do CC), fixo a indenização por danos morais em R\$ 10.000,00.

#### EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO MPT

Tendo em conta o potencial de ofensa a direitos transindividuais decorrente da conduta da Reclamada na contratação de funcionários (tópico relativo à indenização por dano moral), expeça-se ofício ao Ministério Público do Trabalho.

#### GRATUIDADE DE JUSTIÇA

Nos termos do art. 790, §§3º e 4º, da CLT c/c art. 99, §3º, do CPC, considero que a declaração de hipossuficiência (ID. 07df9c1) é prova bastante da insuficiência de recursos.

Defiro a gratuidade de justiça.

#### HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Tratando-se de ação ajuizada após a vigência da Lei n.º 13.467 /2017, aplica-se o contido no art. 791-A da CLT, que dispõe sobre os honorários advocatícios sucumbenciais (art. 6º da IN n.º 41/18 do TST).

Diante da procedência parcial dos pedidos, os honorários de sucumbência recíproca serão fixados (art. 791-A, § 3º, da CLT) considerando-se o êxito obtido sob a perspectiva da cumulação objetiva e não do valor atribuído ao pedido (Súmula 326/STJ).

Considerando o grau de zelo do profissional, o local da prestação de serviços e a complexidade da causa, fixo os honorários de sucumbência ao advogado da parte autora no importe de 5% sobre o proveito econômico obtido em decorrência da procedência das seguintes parcelas: comissões e indenização por danos morais, observado o valor que resultar da liquidação do julgado (art. 791-A, § 2º, da CLT).

Tendo em conta os mesmos parâmetros, fixo os honorários de sucumbência ao advogado da parte ré no importe de 5% do valor atualizado do pedido deduzido na petição inicial julgado improcedente: horas extras.

Na esteira do art. 791-A, §4º, da CLT, tendo em vista que a parte autora é beneficiária da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, podendo ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos (ADI 5766/STF).

## LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR INDICADO NA INICIAL

Tendo a parte autora indicado em sua petição inicial que a liquidação dos pedidos foi feita por estimativa, o que é autorizado ante os princípios da informalidade e simplicidade que regem o Processo do Trabalho, não há falar em limitação da condenação aos valores apontados na inicial.

Indefiro.

## JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Tendo em conta a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nas ADCs 58 e 59, com eficácia erga omnes e efeito vinculante, a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, até que sobrevenha alteração legislativa, deverá observar os mesmos índices de correção monetária e de juros de mora vigentes para as condenações cíveis em geral. Nesse sentido, na fase pré-processual, aplicam-se o IPCA-E e juros legais (art. 39, caput, Lei 9177/91). A partir do ajuizamento, aplica-se a taxa SELIC, que abrange juros de mora e correção monetária, estando isenta a parte trabalhadora (Súmula 187 TST).

Indevido imposto de renda sobre o valor referente à SELIC, tendo em vista que o referido índice engloba duas grandezas distintas (juros e correção monetária). Desta forma, considerando que a correção monetária tem como intuito apenas a reposição do valor perdido em razão da inflação, não se está diante de "nova riqueza" capaz de atrair o imposto de renda. Ademais, o STJ já decidiu no Recurso Repetitivo n. 1227133/RS que "não incide imposto de renda sobre os juros moratórios legais em decorrência de sua natureza e função indenizatória ampla".

Os mesmos critérios serão utilizados na apuração do FGTS (OJ n. 302 da SDI-1 do TST). Atualização das contribuições previdenciárias, conforme legislação específica (art. 879, § 4º, da CLT).

Quanto à indenização por danos morais, aplica-se a taxa SELIC a partir de seu arbitramento.

Autorizo a dedução dos valores pagos a idêntico título (art. 884 do CC).

## RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Os recolhimentos previdenciários (INSS) serão apurados mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição (Súmula 368, III, TST e art. 276, § 4º, do Decreto n.º 3.048/1999).

Nos termos do art. 832, §3º, CLT, a reclamada deverá recolher as contribuições previdenciárias sobre as parcelas deferidas que integrem o rol do art. 28 da Lei n.º 8.212/91.

A contribuição fiscal (IRPF) deve ser calculada sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito (art. 12-A da Lei n.º 7.713, Súmula 368, VI, TST).

Não há incidência de imposto de renda sobre juros de mora (art. 46 da Lei n.º 8.541/92 c/c art. 404 do Código Civil c/c OJ 400 da SBDI-I do TST).

O empregador é responsável por efetuar os recolhimentos fiscais e previdenciários e pode deduzir a cota parte do Reclamante (S368, II, TST).

## DISPOSITIVO

Pelo exposto, rejeito a preliminar de inépcia da inicial por ausência de liquidação dos pedidos.

No mérito, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos para condenar a parte ré - TELLERINA COMERCIO DE PRESENTES E ARTIGOS PARA DECORACAO S.A. - a pagar à parte autora - STEPHANNY KAROLINE FILADELFO DA SILVA -, no prazo legal, conforme apurado em liquidação, na forma da fundamentação supra que este dispositivo integra, os seguintes títulos:

- comissões, observados os critérios de apuração do informe ID. b26e84a, no período de 29/08/2023 a 31/10/2023.

- reflexos das comissões sobre 13º salário, férias com 1/3, FGTS com multa de 40% e aviso prévio.

- indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00.

Julgo improcedentes os demais pedidos.

Autorizada a dedução dos valores pagos a idêntico título.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação e da lei.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Finda a liquidação, deverá a parte ré comprovar o recolhimento previdenciário e fiscal, sob pena de execução direta.

Expeça-se ofício ao Ministério Público do Trabalho.

Gratuidade de justiça nos termos da fundamentação.

Custas pela parte ré, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 20.000,00.

Intimem-se.

SAO PAULO/SP, 19 de março de 2024.

YARA CAMPOS SOUTO  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: YARA CAMPOS SOUTO - Juntado em: 19/03/2024 14:38:07 - 357f7f7  
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/24031914371750100000339861266?instancia=1>  
Número do processo: 1000159-17.2024.5.02.0708  
Número do documento: 24031914371750100000339861266