



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

### **0000030-56.2022.5.21.0001**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 01/02/2022

**Valor da causa:** R\$ 73.136,64

**Partes:**

**RECLAMANTE:** ----- **ADVOGADO:** BRUNO ROCHA  
OLIVEIRA

**RECLAMADO:** TAM LINHAS AEREAS S/A.

**PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO:** LUIZ  
ANTONIO DOS SANTOS JUNIOR

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

1ª VARA DO TRABALHO DE NATAL

ATOrd 0000030-56.2022.5.21.0001 RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: TAM LINHAS AEREAS S/A.



SENTENÇA

I. Relatório

Trata-se de Reclamação Trabalhista (rito ordinário) ajuizada por ----, qualificado nos autos, em desfavor da empresa TAM LINHAS AEREAS S/A., igualmente qualificadas.

A reclamante aduz que em 22.12.2021 informou à reclamada o seu estado gravídico. Alega, todavia, que em 14.01.2021 fora dispensada por justa causa, de forma arbitrária, em razão de não ter apresentado, dentro do prazo estipulado pela reclamada, a carteira de vacinação comprovando a imunização contra a COVID-19.

Postulou, ao final: gratuidade da Justiça; indenização pelo período estabilitário; indenização por danos morais.

A reclamada apresentou defesa eletronicamente, em momento anterior à audiência inaugural.

Na audiência de instrução, foi colhido o depoimento pessoal das partes e testemunhas trazidas a juízo.

Após, as partes informaram não mais ter provas a apresentar e foi encerrada a instrução processual.

As razões finais foram remissivas.

Frustradas as propostas de conciliação.

É o relatório.

## II. Fundamentos da decisão

### 1. Inépcia

A petição inicial no Processo do Trabalho deve conter um breve relato dos fatos dos quais resultem os pedidos, conforme o artigo 840, parágrafo 1º, da CLT, uma vez regido pelos princípios da simplicidade e informalidade. Logo, existindo regramento próprio na CLT, não se aplica ao processo do trabalho os requisitos da petição inicial enumerados no artigo 319 do Novo CPC. Assim, é suficiente que a autora tenha discorrido de forma simples e breve sobre os fatos e fundamentos dos pedidos para que se considere regular a petição inicial. É o caso dos autos.

Cumpra aqui destacar que todos os pleitos expressamente formulados no rol de pedidos possui a respectiva causa de pedir no texto da fundamentação da peça exordial, bem como estão devidamente liquidados. Rejeito assim a preliminar suscitada.

## 2. Dispensa.

A reclamante aduz que em 22.12.2021 informou à reclamada o seu estado gravídico. Alega, todavia, que em 14.01.2021 fora dispensada por justa causa, de forma arbitrária, em razão de não ter apresentado, dentro do prazo estipulado pela reclamada, a carteira de vacinação comprovando a imunização contra a COVID-19.

A reclamada, por sua vez, aduz que constitui dever do empregador a segurança e saúde do meio ambiente do trabalho, além da proteção e dignidade dos seus colaboradores contra riscos à integridade. Sustenta assim que constitui como medida legítima, portanto, impor o caráter compulsório de vacinas que tenha registro em órgão de vigilância sanitária e em relação à qual exista consenso médico-científico. Assim, alega ser legal a exigência de comprovação da vacina contra a COVID-19, bem como podendo a recusa ser reconhecida como ato faltoso a legitimar a aplicação da dispensa por justa causa.

Primeiramente, a título de esclarecimento, cumpre destacar que a dispensa por justa causa é penalidade máxima aplicada ao empregado, e neste sentido deve guardar a devida proporcionalidade com a obrigação contratual descumprida pelo trabalhador.

Da análise dos autos, a tese da reclamada não deve prosperar. Vejamos.

É de conhecimento público e notório o impacto na saúde pública gerada pela pandemia da COVID-19, provocada por um vírus altamente letal e contagioso (sars-cov-2). É incontroverso também que diante desta situação, os governantes, em impulsionados por uma necessidade de saúde pública, foram obrigados a tomar medidas drásticas de restrição e afastamento social para prevenção da saúde da população.

E neste contexto, esta Magistrada reconhece a importância da vacina para a contenção da pandemia da COVID-19. Entretanto, a exigência de imunização por meio da vacina ora em comento deverá observar e respeitar as peculiaridades de cada indivíduo, no caso concreto.

As vacinas produzidas contra a COVID-19, que foram aprovadas pela Anvisa através de Autorizações de Uso Emergencial, tratam-se de imunizantes ainda em estado de teste. Ou seja, quando os imunizantes foram liberados para utilização através de Autorizações de Uso Emergencial, ainda não haviam passado por todas as etapas, estando na fase 3 dos estudos. Nesta fase, os testes nessa etapa são realizados em grandes populações para avaliar a segurança e a eficácia da vacina.

Assim, em que pese os benefícios da vacina, não há como impor uma obrigatoriedade de imunização de algo que ainda está em fase de testes e que não se sabe, com exatidão, todos os efeitos colaterais, para pessoas com certas comorbidades, a depender de declaração médica, bem como para mulheres gestantes. Destaco, inclusive, que grande parte das vacinas autorizadas para uso emergencial utilizam tecnologia inovadora, ainda não testada anteriormente, a partir de mRNA.

Na situação concreta em exame, a reclamante estava no início

de uma gestação quando fora exigida a comprovação de vacinação, o que traz outras preocupações quanto aos efeitos da imunização para o bebê. O próprio site da World Health Organization expõe que, “embora a gravidez coloque as mulheres em maior risco de COVID-19 grave, são muito escassos os dados disponíveis para avaliar a segurança da vacina na gravidez” (<https://www.who.int/pt/news-room/feature-stories/detail/who-can-take-the-pfizer-biontech-covid-19-vaccine>).

Assim, entendo arbitrária a aplicação de uma dispensa por justa causa em situação que justificaria uma maior tolerância quanto ao lapso temporal para vacinação contra a COVID 19, o que, a depender de avaliação médica, poderia inclusive não ser recomendado para situação específica da empregada.

A dispensa da reclamante mostra-se ainda mais arbitrária tendo em vista que a autora, ao ser questionada quanto à vacinação, informou à reclamada que já tinha consulta marcada para o dia 31.01.2022, com médica de sua confiança para as devidas orientações acerca da vacinação contra a COVID-19. Todavia, a reclamada, mesmo ciente do agendamento da consulta, concretizou a demissão por justa causa.

Destaco ser de extrema importância a orientação por parte de médico(a) de sua confiança e segurança, não sendo cabível e/ou razoável, em situação de tantas dúvidas, inclusive no meio médico e científico, que da empregada gestante fosse exigida buscar a orientação de médico qualquer de posto de saúde ou atendimento emergencial.

A própria testemunha da reclamada confirmou ter conhecimento do estado gravídico da reclamante, da recomendação da médica do trabalho remoto, bem como da necessidade de prescrição médica para que a empregada se submetesse à vacinação contra covid-19, e do agendamento de consulta com a médica que acompanha a autora. Neste sentido, expôs:

“que em 2 de dezembro de 2021 a reclamante informou a empresa que estava gestante, porém não fez a comprovação documental; que tem ciência de que a médica do trabalho da empresa enviou e-mail para reclamante após a informação do seu estado gravídico, informando da necessidade de prescrição médica para que a empregada se submeter a vacinação contra covid-19, porém a reclamante postergou a marcação da consulta médica com sua obstetra pessoal para o dia 31 de janeiro”

Assim sendo, pelos contornos já expostos, se mostra totalmente justificável a recusa da autora quanto à vacinação no prazo geral solicitado pela empresa reclamada.

Apenas a título de informação, importante consignar nos autos que, após consulta agendada com a médica, posteriormente à dispensa, a reclamante tomou a vacina contra a COVID-19.

Nestes termos, após análise da situação concreta posta, determino a anulação da demissão por justa causa da reclamante.

Em relação ao período estabilitário, conforme exame acostado aos autos (ID 46c3c3e – Ultrassonografia Obstétrica), realizado em 28.01.2022, a reclamante estava com 10 semanas e 04 dia de gestação, com data provável do parto em 22.08.2022.

O artigo 10, II, alínea b do ADCT veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A disposição tem como intuito a proteção dos direitos mínimos de subsistência ao nascituro, desde sua concepção até cinco meses após o nascimento, estabelecendo a estabilidade provisória da trabalhadora gestante.

Por seu turno, a estabilidade provisória da gestante inicia-se com a confirmação da gravidez e se projeta até cinco meses após o parto, independente até mesmo da ciência do empregador. Neste sentido, é o entendimento consolidado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, consoante se infere da Súmula nº 244, I, in verbis: “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).”

Registre-se ainda o entendimento fulcrado no inciso III da Súmula em comento, que estabelece inclusive que "A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado."

Cabe ainda destacar que o TST já tem entendido que o ajuizamento da ação após o período de estabilidade não afasta o direito à indenização respectiva conforme ementa abaixo colacionada:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. DIREITO À PERCEPÇÃO DOS SALÁRIOS E DEMAIS CONECTÁRIOS DE TODO O PERÍODO ESTABILITÁRIO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Caracterizada a hipótese da alínea a do artigo 896 da CLT, merece ser processada a Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. DIREITO À PERCEPÇÃO DOS SALÁRIOS E DEMAIS CONECTÁRIOS DE TODO O PERÍODO ESTABILITÁRIO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. LIMITAÇÃO DO DIREITO AO PERÍODO POSTERIOR AO DO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do item II da Súmula n.º 244 do TST, -a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade-. Desse modo, a Reclamante tem direito à reintegração ou à indenização correspondente aos salários, que deveriam ter sido pagos durante todo o período de estabilidade, porquanto o ajuizamento da respectiva Reclamação Trabalhista, no decorrer do período estabilitário, ou ainda que findo o período de estabilidade, não tem o condão de limitar a aplicabilidade da estabilidade provisória conferida à gestante (art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das

Disposições Constitucionais Transitórias), ou da indenização substitutiva correspondente. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 11/06/2014, 4ª Turma)”

Constata-se, deste modo, hipótese de estabilidade provisória, nos termos do art. 10, inciso II, letra "b", do ADCT, fazendo jus, portanto, à indenização substitutiva, uma vez reconhecida a dispensa arbitrária e discriminatória, bem como considerando que a reclamada sequer aludiu a possibilidade de reintegração, caso anulada a penalidade da justa causa. Ademais, a data provável do parto é 22.08.2022, sendo inviável, ao entender deste Juízo, a reintegração neste momento, até mesmo por entender que não há mais relação saudável entre as partes para aventar uma possível reintegração.

Desse modo, e considerando a data provável do parto em 22.08.2022, fixa-se o dia 22.01.2023 como termo final da estabilidade provisória.

Assim, reconheço a dispensa imotivada da reclamante em 22.01.2023, devendo a reclamada proceder à imediata baixa na CTPS da autora, no prazo de 48 horas, independentemente do trânsito em julgado da presente demanda, a contar da entrega da documentação pela parte reclamante, mediante recibo, sob pena de pagamento de multa no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais).

Ante todo o exposto, considerando a anulação da dispensa por justa causa, considerando o reconhecimento de dispensa imotivada por ausência de viabilidade para a reintegração da autora, considerando a estabilidade provisória da reclamante até 22.01.2023, e considerando que a dispensa por justa causa ocorreu em 14.01.2022, defiro o pleito de pagamento de indenização equivalente aos salários do lapso temporal compreendido entre os dias 15.01.2022 a 22.01.2023 (último dia do período estável), aviso prévio, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, e diferença de FGTS + 40%. Tudo considerando a totalidade do pacto laboral e também o período estável.

Indefiro o pleito de expedição de alvará para habilitação no seguro desemprego, uma vez que tendo sido deferida indenização pelo período estabilidade projetado para momento futuro, não há como este Juízo assegurar que a reclamante estará desempregada ao término da projeção.

Considerando que as verbas rescisórias que a reclamada entedia devidas no momento da dispensa foram quitadas tempestivamente, e considerando que as verbas deferidas na presente demanda eram controversas, indefiro o pleito de pagamento das multas dos artigos 477 e 467 da CLT.

Não há que se falar em compensação de valores, como pretende a reclamada, uma vez que não foi comprovado o pagamento de verbas de mesma natureza dos haveres deferidos na presente demanda.

### 3. Dano Moral.

Pretende a parte autora a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em razão da dispensa por justa causa indevida.

No tocante à indenização por danos morais, o art. 186 do Código civil prescreve que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O art. 186 do Código civil prescreve que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

O direito brasileiro adota, como regra geral, a teoria subjetiva da culpa, de modo que a atribuição do dever de indenizar depende da comprovação dos seguintes elementos: dano, conduta culposa e nexo causal.

O dano moral é aquele que afeta profundamente a estrutura psicológica da vítima e atinge a bens jurídicos de natureza subjetiva absoluta, amparados pelo artigo 5º, incisos V e X, da Constituição. Meros dissabores, tais quais os ocorridos na hipótese em tela (não cumprimento de obrigações contratuais), são inerentes à convivência em sociedade, mas não caracterizam prejuízo passível de gerar o dever de indenização.

Em determinados casos, o prejuízo moral que alguém diz ter sofrido é provado *in re ipsa*, ou seja, pela força dos próprios fatos. Pela dimensão do fato, em situações específicas, é impossível deixar de imaginar que o prejuízo aconteceu. E tal é o caso dos autos.

Nestes termos, o ilícito cometido pela reclamada constitui motivo suficiente para caracterizar um efetivo dano moral, o qual, neste caso, é presumível.

Impende destacar que não se trata de caso em que a justa causa foi aplicada indevidamente por equívoco na gradação da pena ou na aplicação da proporcionalidade. Estamos, na realidade, diante de situação em que não fora cometida qualquer irregularidade pela reclamante, a qual demonstrou sempre ter agido assiduidade e transparência e de tudo mantendo a empregadora informada.

Ressalto, ainda, que a justa causa foi aplicada à reclamante de forma totalmente irregular, uma vez que à reclamante foi imputado o abandono de emprego enquanto estava amparada por atestado médico recomendando o afastamento da reclamante do serviço.

O novel art. 223-G, § 1º, da CLT estabelece alguns parâmetros para o arbitramento da indenização por danos extrapatrimoniais, senão vejamos:

“§ 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a

indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.”

Contudo, a Constituição de 1988 assegura como direito fundamental, em seu artigo 5º, o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (inciso V) e a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (inciso X).

Ou seja, a Carta Magna consagra o princípio da reparação integral dos danos e menciona expressamente a noção de proporcionalidade, o que afasta a possibilidade de tarifação da indenização por dano moral pela lei infraconstitucional.

Inviável, portanto, que a norma infraconstitucional fixe a tarifação da indenização por danos extrapatrimoniais, utilizando o padrão salarial, teto previdenciário ou quaisquer outro como limite à reparação do sofrimento humano.

Inclusive o próprio STF tem importante precedente quando da análise do tabelamento da indenização contido na antiga lei de imprensa, que foi reafirmado em casos posteriores.

Assim sendo, considerando a supremacia material e formal da Constituição Federal, a única hipótese jurídica de interpretação do art. 223-G, § 1º, na perspectiva sistemática e teleológica, é a de que o referido dispositivo representa apenas um parâmetro indicativo para a fixação indenizatória pelo juiz, sem negar a noção jurídica da proporcionalidade, sob pena de violação do princípio constitucional da reparação integral.

Dentro dessa perspectiva, o certo é que o valor da indenização deve, por um lado, satisfazer o interesse de compensação e justiça do lesado, servindo como um lenitivo para seu sofrimento, e, por outro, ter um caráter pedagógico-punitivo para o ofensor. Assim, considerando que a reclamada aplicou indevidamente uma justa causa por abandono de emprego enquanto a autora estava amparada por atestado médico recomendando o afastamento do serviço, considerando que já é a segunda demanda que a autora ajuíza em face da reclamada, com pedidos julgados procedentes, considerando os parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade, considerando que a autora encontrava-se grávida no momento da dispensa, defiro ao autor



indenização por danos morais, ora arbitrada no valor de R\$ 4.687,10, correspondendo a 5 remunerações da autora, conforme consignado nos demonstrativos de pagamento acostado aos autos.

#### 4. Justiça Gratuita.

Considerando que a reclamante auferia salário base inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, a teor do art. 790, §3º, da CLT, defiro o requerimento de gratuidade da justiça.

#### 5. Honorários Advocatícios

A Lei 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência na Justiça do Trabalho de Considerando, nos seguintes termos:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.”

Cumpra aqui esclarecer que, no entendimento deste Juízo, os

honorários advocatícios devidos pela parte reclamante ao advogado da reclamada incidirão sobre aqueles títulos julgados improcedentes.

Importante ainda esclarecer que os honorários previstos na CLT, mais especificamente a partir da Lei 13.467/2017, refere-se à sucumbência no Processo do Trabalho. Assim, não há que se falar em condenação em honorários advocatícios em relação àqueles pedidos julgados extintos sem a resolução do mérito.

Assim, e considerando ainda os parâmetros expostos no § 2º do artigo 791-A da CLT, defiro:

a) Honorários Advocatícios sucumbenciais ao advogado da parte reclamante, a serem pagos pela reclamada, no importe de 10% sobre o valor total da condenação;

Por sua vez, o STF, através do julgamento da ADIN 5766, em 20.10.2021, declarou inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), isentando o reclamante vencido em reclamação trabalhista de pagar honorários periciais e advocatícios sucumbenciais, caso seja beneficiário da Justiça gratuita. Vejamos a ementa da ADIN ora em comento:

“O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF)”.

Assim, acompanhando a decisão do STF, reconheço a inconstitucionalidade os artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Isto posto, considerando o deferimento da justiça gratuita ao reclamante, não há que se falar em honorários advocatícios devidos pela parte autora.

## 6. Correção Monetária

Quanto ao índice de correção, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu, em 18.12.2020, em decisão das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59 como inconstitucional a aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho.

O efeito modulatório estabelecido pelo STF prevê que todos os pagamentos já realizados, em que houve a aplicação da TR, do IPCA-E ou de qualquer outro índice, permanecem válidos, sem possibilidade de rediscussão.

Todavia, quanto aos demais processos em andamento, ainda que já tenha havido sentença de mérito, deverá ser aplicada, de forma retroativa, a taxa Selic (juros e correção monetária).

Assim, e seguindo decisão do STF, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigentes para as condenações cíveis em geral.

### III. Dispositivo

Ante o exposto, JULGO PROCEDENTES EM PARTE os pedidos deduzidos na presente reclamação trabalhista, proposta por -----, para determinar a anulação da demissão por justa causa da reclamante, reconhecer a dispensa imotivada, e condenar a reclamada TAM LINHAS AEREAS S/A. a pagar-lhe no prazo legal, os seguintes títulos:

a) indenização equivalente aos salários do lapso temporal compreendido entre os dias 15.01.2022 a 22.01.2023 (último dia do período estável) (natureza indenizatória), aviso prévio (natureza indenizatória), férias proporcionais + 1/3 (natureza indenizatória), 13º salário proporcional (natureza salarial), e diferença de FGTS + 40% (natureza indenizatória);

b) indenização por danos morais, ora arbitrada no valor de R\$ 4.687,10 (natureza indenizatória);

Determino ainda o pagamento dos honorários advocatícios da seguinte forma:

l) Honorários Advocatícios sucumbenciais ao advogado da parte reclamante, a serem pagos pela reclamada, no importe de 10% sobre o valor total da condenação;

Assim, reconheço a dispensa imotivada da reclamante em 22.01.2023, devendo a reclamada proceder à imediata baixa na CTPS da autora, no prazo de 48 horas, independentemente do trânsito em julgado da presente demanda, a contar da entrega da documentação pela parte reclamante, mediante recibo, sob pena de pagamento de multa no importe de R\$ 5.000,00.

Tudo conforme fundamentação supra e planilha de cálculos em anexo, que passam a integrar o presente dispositivo sentencial como se aqui estivessem transcritos.

Seguindo o mais recente entendimento do C. TST, não há que se falar em aplicação da penalidade de multa de 10% por ausência de pagamento da condenação no prazo estipulado em sentença.

No tocante ao imposto de renda retido na fonte, observe-se o disposto no art. 28 da Lei Federal n. 10.833/2003, bem como o comando do art. 12-A da Lei 7.713/88, com a redação dada pela Lei Federal n. 12.350/2010 (art. 44), em especial quanto aos rendimentos recebido acumuladamente (RRA) e Instrução Normativa n. 1.127/2011 do c. TST.

Nos termos do art. 114, inciso VIII, da Constituição Federal, deverá a parte acionada comprovar, no prazo legal, o recolhimento das contribuições sociais em face da presente condenação, observada a responsabilidade da reclamante e da reclamada pela respectiva quota-parte, nos termos da Súmula n 368, e OJ n 363, da SBDI-1, do TST, vedada a cobrança do empregado de eventuais juros de mora e multa incidentes.

A reclamada deverá igualmente comprovar, no prazo de 60 (sessenta dias), nos termos do art. 3º do Provimento TRT CR n. 04/2008, a contar do trânsito em julgado, a emissão das informações previdenciárias por meio da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) eletrônica (art. 32, inciso IV da Lei n. 8.212/91 c/c art. 105 da Instrução Normativa MPS/SRP n. 971/2009), observado cada mês de competência, sob pena de fixação de tutela específica para esse fim, e sem prejuízo das sanções administrativas previstas em lei (art. 32, § 4º, Lei n. 8.212/91), a ser cobrada pela União Federal, que deve ser comunicada do fato, através da Procuradoria Federal da União, pela via postal, com aviso de recebimento.

Devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e, a partir da citação, a taxa Selic, índices de correção monetária vigentes para as condenações cíveis em geral.

Deferido o benefício da gratuidade da justiça em favor do reclamante.

Custas pela reclamada no percentual de 2% sobre o valor da condenação.

Cientes as partes.

Nada mais.

Natal, 09 de Junho de 2022

Marcella Alves de Vilar

Juíza do Trabalho

NATAL/RN, 09 de junho de 2022.

MARCELLA ALVES DE VILAR  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: MARCELLA ALVES DE VILAR - Juntado em: 09/06/2022 11:59:49 - 10aef43  
<https://pje.trt21.jus.br/pjekz/validacao/22051813502812700000015544735?instancia=1>  
Número do processo: 0000030-56.2022.5.21.0001  
Número do documento: 22051813502812700000015544735