



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020056-13.2022.5.04.0401

Relator: VANIA MARIA CUNHA MATTOS

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/11/2022

Valor da causa: R\$ 63.526,00

Partes:

RECORRENTE: CODECA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE CAXIAS DO SUL

ADVOGADO: ANDRE LUIS GOTTEMS

ADVOGADO: ALEXANDER ALMEIDA DE MELLO

ADVOGADO: NILVA MARIA CANEVESE

ADVOGADO: ANDREIA PIETROBELLI DE OLIVEIRA

RECORRIDO: CRISTIANO JOSE RIGOTTI

ADVOGADO: LEONIR JOSE TAUFE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
5ª VARA DO TRABALHO DE CAXIAS DO SUL
ATOrd 0020056-13.2022.5.04.0401
RECLAMANTE: CRISTIANO JOSE RIGOTTI
RECLAMADO: CODECA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE CAXIAS DO
SUL

SENTENÇA

RELATÓRIO

CRISTIANO JOSE RIGOTTI ajuíza reclamatória trabalhista, com pedido de tutela de urgência de natureza antecipada, em face de CODECA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE CAXIAS DO SUL, em 24/01/2022, sob a alegação de que laborou para a reclamada nas funções de motorista e líder de equipe, de 24/09/2012 a 12/11/2021, quando foi despedido por justa causa, com última remuneração de R\$ 2.500,70. Após exposição dos fundamentos de fato e de direito, postula o que segue: (i) anulação da justa causa, com reintegração ao serviço ou conversão em dispensa imotivada; e (ii) indenização por danos morais. Dá à causa o valor de R\$ 63.526,00. Junta documentos.

É indeferida a tutela de urgência pretendida (Id f7a1810).

Devidamente notificada, a reclamada apresenta defesa e junta documentos (Id 6a8dd16 - 707adc3).

O reclamante se manifesta sobre defesa e documentos trazidos pela reclamada (Id f1c1b61).

A reclamada se pronuncia sobre manifestação do reclamante à defesa e junta documentos complementares (Id 94cd19d - 7b52321).

Em audiência de instrução (Id ea24f83), são colhidos os depoimentos pessoais das partes.

Sem mais provas a serem produzidas, é encerrada a instrução processual.

As razões finais são remissivas.

É rejeitada a última proposta de conciliação.

Vêm os autos conclusos para sentença.

É o relatório.

Decido.

FUNDAMENTAÇÃO

APLICAÇÃO DAS REGRAS DE DIREITO MATERIAL DA LEI 13.467/2017.

Conforme narrativa da petição inicial, o contrato de trabalho objeto da lide teve início antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 e da publicação da Medida Provisória 808/2017, porém, terminou após o advento dessa novel legislação, assim, forte no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, esclareço que os pedidos serão julgados de acordo com as normas materiais vigentes durante cada período do contrato.

NULIDADE DA JUSTA CAUSA.

O reclamante alega que foi despedido sob o argumento de que teria incorrido nas faltas de prática de jogos de azar, mau procedimento e ato de indisciplina e insubordinação, ao fazer refeições durante a jornada, jogar cartas no intervalo intrajornada e ter desrespeitado o distanciamento social mínimo e o uso de máscaras para prevenção contra a Covid-19. Sustenta, contudo, que a empregadora cometeu ato ilícito ao instalar câmeras de monitoramento no ambiente laboral, sem comunicação aos empregados, bem ainda que o obreiro sempre exerceu suas atribuições sem qualquer mácula e com excelente produtividade. Narra, outrossim, que é portador de doença grave e que a despedida coloca em risco sua vida, dada a suspensão do plano de saúde. Ademais, alega que o procedimento administrativo que culminou na dispensa é irregular, porque se fundou em prova ilícita, a saber, gravação do ambiente de trabalho, sem autorização dos empregados. Nega que tenha participado de jogos de cartas durante a jornada, além de afirmar que ao longo da pandemia da Covid-19 executou atividades presenciais e utilizou os protocolos de segurança, mas a própria empregadora promovia aglomerações de empregados no refeitório. Pretende que seja anulada sua dispensa motivada, com reintegração ao emprego nas mesmas condições anteriores à rescisão e pagamento dos salários vencidos e vincendos até a reintegração, ou, sucessivamente, conversão em despedida

sem justa causa, com pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, indenização compensatória de 40% do FGTS, multa do artigo 477 da CLT e liberação do saque do FGTS.

A reclamada aduz, em defesa, que o reclamante foi cientificado dos motivos que ensejaram sua dispensa motivada. Narra que os fatos ilícitos cometidos pelo reclamante foram apurados no Procedimento Administrativo Sumário RG 007/2021, pelo qual se constatou a prática de jogos de azar no ambiente laboral e durante a jornada, em violação ao Regulamento Interno da Codeca (Artigo 18), bem como o descumprimento de normas internas para prevenção contra a Covid-19, além de realização de descanso e refeição durante o horário de trabalho, com o ponto batido. Aduz que a empresa publicou em murais e encaminhou alertas aos chefes de setor e líderes de equipe sobre a vedação da prática de jogos de azar nos setores de trabalho. Outrossim, sustenta que o monitoramento por câmeras das áreas internas e externas da Codeca ocorre há anos e é de conhecimento dos trabalhadores, além de que o setor onde o reclamante foi filmado, a sala dos eletricitistas, possui estoque de materiais elétricos, assim, o monitoramento eletrônico ocorria apenas para segurança patrimonial, sendo que o local não é vestiário, nem refeitório.

Examino.

Conforme se verifica do termo de aviso de rescisão do contrato de trabalho com justa causa (Id 9625e38), o reclamante foi despedido por supostamente incorrer nas faltas prescritas nas alíneas “b”, “h” e “l” do artigo 482 da CLT. Tais dispositivos trazem o mau procedimento, a indisciplina e a prática de jogos de azar como faltas graves, *in verbis*:

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...]

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
[...]

l) prática constante de jogos de azar”.

No dizer do insigne Ministro Maurício Godinho Delgado, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho" (DELGADO, Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo, LTr, 2018, páginas 1423 - 1431):

“*Mau procedimento* (alínea “b”, *in fine*). Trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob

o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro. [...]

Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador e de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa. [...]

Prática constante de jogos de azar (alínea "k"). [...] Nesta linha, pode-se concluir que a prática constante de jogos de azar no âmbito laboral tende a afetar, sem dúvida, injustificadamente, regra geral, o ambiente de prestação de serviços, *ainda que sejam lícitos os jogos*. Trata-se, em consequência, de inequívoco fator de infração trabalhista (fator que atrai, evidentemente, o uso pedagógico e gradativo do poder disciplinar pelo empregador). Entretanto, a prática constante de jogos de azar, mesmo proibidos em lei, porém, realizados a léguas de distância do ambiente laborativo, sem possibilidade de afetação desse ambiente, embora se trate de contravenção penal, que possa conduzir à punição penal do empregado, não autoriza o rompimento do pacto por justa causa, regra geral".

Na medida em que constitui evento que diminui os direitos sociais ordinariamente garantidos ao trabalhador, a prova dos fatos que levam o empregador a despedi-lo por justa causa deve ser robusta, cabendo a este o ônus de produzi-la. Isso porque a justa causa é a pena máxima aplicada ao trabalhador faltoso, tratando-se de evento gravoso em sua vida, já que tem aptidão de manchar de maneira indelével a ficha funcional do trabalhador, dificultando sua busca por um novo emprego, inclusive.

Logo, além de ter que restar cabalmente configurado o ato, atento que, para que seja considerada correta a dispensa por justa causa, esta medida deve ser adequada à conduta ilícita praticada pelo empregado, é dizer: a penalidade - no caso, a dispensa - deve ser proporcional em relação ao ato faltoso.

Deveras, ainda que a conduta do empregado seja tipificada na norma celetista, se for considerada leve, é preferível que o empregador se valha do poder disciplinar com fins meramente educacionais e de orientação do obreiro, a aplicar a penalidade mais severa, de rompimento do contrato de trabalho - sobretudo quando o empregado possui vida pregressa profissional positiva. Nesse passo, há de se ter em mente o caráter pedagógico do poder disciplinar patronal, prerrogativa que deve ser exercida, de forma precípua, com vistas a ajustar a conduta do trabalhador ao ambiente de trabalho, e não com viés punitivo.

Destarte, resta ao deslinde da controvérsia definir exatamente quais os fatos que levaram à dispensa motivada do reclamante e se há justificativa bastante à aplicação da mais alta penalidade pelo ocorrido.

No presente caso, as imagens colacionadas à defesa examinadas em cotejo com os cartões de ponto e os boletins diários de apropriação não deixam dúvidas que o reclamante fez refeições e participou de jogos de cartas no horário de trabalho, bem ainda que durante a pandemia da Covid-19 ele se reuniu com colegas no local de trabalho, sem tomar medidas protetivas de saúde. Por exemplo, no dia 30/09/2021, por volta das 15h31min, durante o horário laboral, o reclamante aparece em vídeo jogando cartas com os colegas, em sala fechada da empresa, sem uso de máscaras (Ids 94cd19d e 709bdd6).

Nessa mesma direção caminha o depoimento pessoal do reclamante, pelo qual se conclui que ao longo da pandemia da Covid-19 ele jogou cartas com outros empregados, em ambiente fechado dentro da empresa, seja durante o intervalo intrajornada, seja em horário de trabalho, conforme se verifica dos seguintes trechos da prova oral colhida (Id ea24f83):

“DEPOIMENTO PESSOAL DA PARTE AUTORA: perguntado se jogava cartas no horário de serviço, respondeu que quando terminavam o trabalho, retornavam à Codeca, por volta das 16h e ficavam aguardando novas ordens, em dada ocasião o depoente e colegas jogaram cartas; que jogavam canastra; que o local era uma sala da elétrica, usada para refeições e como havia esse grupo ficavam juntos nessa sala; que normalmente no horário do intervalo jogavam cartas, quase todos os dias; [...] que foi durante a pandemia que começaram a jogar cartas, pois diminuiu a demanda de serviços; que utilizavam máscara protetora facial; [...] a reclamada tinha outras áreas de convivência: um quiosque (que foi desmanchado), outro refeitório para o pessoal da capina, mas a maioria fica dentro da própria sala; que não jogavam nas áreas de convivência por causa da pandemia, para não se aglomerar, porque havia outros colegas que jogavam xadrez lá, tocavam violão; que os colegas de mais idade se reuniam para jogar cartas; que havia bancos ao ar livre, mas optavam por ficar na sala; que à vista do documento ID. 709bdd6 - Pág. 4, respondeu que era realizado pelo encarregado, geralmente era feita uma estimativa de horários e nesse dia o depoente trabalhou na obra; que nesse dia acredita que deve ter retornado às 15h30; que é possível que nesse dia tenha sido filmado jogando cartas na sala dos eletricitistas”.

Insta destacar que a filmagem do ambiente laboral, no presente caso, não constituiu violação à intimidade do obreiro (artigo 5º, V e X, da CF/88), já que é incontroverso que o local onde ela foi realizada não se tratava de vestiário ou banheiro, mas apenas de espaço comum de efetivo trabalho. Não houve, portanto, exposição indevida da imagem do trabalhador. Tampouco há que se falar em desrespeito à Lei Geral de Proteção de Dados, porquanto os incisos VI e IX do artigo 7º da Lei 13.709/2018 autorizam o uso de dados pessoais para fins de defesa em processo judicial.

Muito embora a conduta do obreiro de jogar cartas durante a jornada seja violadora das normativas patronais (consoante se verifica do teor do regulamento interno, das ordens de serviços e dos *e-mails* anexados nos lds 2be3a1b - 9fbcd34) e esteja tipificada no artigo 482, alíneas “h” e “l”, da CLT, o depoimento do preposto da reclamada demonstra que a aplicação da penalidade de rescisão motivada do contrato de trabalho foi desproporcional e discriminatória.

De efeito, o preposto da empresa relatou que outros dois empregados que também aparecem nos vídeos jogando cartas, Flávio e Enedir, não foram dispensados. Além disso, o preposto confessou que o reclamante jamais havia sofrido qualquer penalidade disciplinar, antes da despedida motivada, bem ainda que o obreiro cumpria regularmente suas obrigações contratuais. Nessa esteira, vale colacionar os seguintes trechos do depoimento pessoal do preposto (ld ea24f83):

“DEPOIMENTO PESSOAL DA PARTE RÉ: que acredita que foram despedidos mais de 5 funcionários; que os funcionários Flávio e Enedir também estavam jogando, mas eles não foram despedidos por justa causa, não sabendo a razão, pois a decisão vem da direção; que acredita que o autor não tenha sofrido outra penalidade antes; [...] que não tem conhecimento de o autor ter se negado a executar alguma ordem de serviço, tampouco a equipe da qual fazia parte”.

Da fala do preposto resta incontroverso que o reclamante tinha bom histórico funcional e nunca praticara ato passível de sanção disciplinar; assim, a empregadora não observou a gradação de penalidades ao dispensar o obreiro de forma imediata, sem antes dar a chance de ele modificar sua conduta e se adequar aos regramentos empresariais, seja mediante a aplicação de suspensão ou de advertência. Aliás, é imperioso salientar que a atividade lúdica era realizada em momentos de ócio, não se tratando de empecilho à realização das atividades laborais do reclamante, como esclarece o preposto ao referir que o reclamante nunca se negou a executar serviços.

Da mesma forma, a reclamada agiu com excesso e discriminação ao impor a penalidade máxima de rescisão do contrato de trabalho por justa causa ao reclamante, muito embora tenha perdoado dois outros empregados em virtude do mesmo fato. Se a infração envolveu mais de um trabalhador, em idênticas condições de participação no ilícito, é discriminatória a punição que atinge somente parte deles. Por ser incontroverso que o empregador foi indulgente com igual falta de outros empregados, ele não poderia aplicar penalidade tão drástica apenas em face do reclamante.

Assim, reputo ser desproporcional e discriminatória a tomada de punição tão severa somente contra o reclamante.

Diante desse contexto, declaro nula a dispensa motivada do reclamante.

Por haver interesse social na manutenção do vínculo empregatício (artigos 1º, IV, e 7º, I, da CF/88) e inexistirem indícios de animosidade entre as partes, capaz de comprometer a continuidade do contrato de trabalho, acolho o pedido principal para condenar a reclamada em obrigação de fazer, consistente na reintegração do reclamante ao emprego, nas mesmas condições remuneratórias e funcionais anteriores à dispensa, assim como em obrigação de pagar indenização correspondente aos salários devidos desde o ajuizamento da presente ação (em 24/01/2022) até a efetiva reintegração.

Fixo que a reclamada deverá comprovar a reintegração do empregado ao serviço, no prazo de 10 dias a contar da notificação da sentença, sob pena do pagamento de multa no valor de 1/30 do último salário do reclamante, por dia de atraso, nos termos do artigo 536, §1º, do CPC.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O reclamante alega que sofreu danos morais, porque o termo de dispensa motivada comprova que a empregadora divulgou informações inverídicas a seu respeito (prática de jogos de azar). Assevera que a falsa comunicação de crime provocou abalo moral ao reclamante. Pretende o pagamento de indenização.

A reclamada aduz, em defesa, que não imputou a prática de ato de improbidade ao reclamante, nem ceifou sua liberdade de reunião e manifestação.

Analiso.

O ordenamento jurídico pátrio impõe a responsabilização civil quando configurada a hipótese fática do artigo 927 do Código Civil. Assim, para a caracterização da responsabilidade civil é imprescindível que fiquem constatados conduta ilícita do agente, evento danoso e nexo de causalidade entre ambos.

Especialmente em relação ao dano moral, ensina o ilustre doutrinador Sergio Cavalieri Filho:

"Dano moral é lesão de bem integrante da personalidade, tal como a honra, a liberdade, a saúde, a integridade psicológica, causando dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação à vítima". (Programa de Responsabilidade Civil. 2ed. 1998, p. 74).

Destarte, apenas caso demonstrada a existência de fato capaz de atingir de modo substancial algum direito da personalidade do trabalhador é que se cogita da presença de dano moral indenizável.

No caso em testilha, muito embora não tenha sido demonstrada (em juízo) a validade da despedida motivada, não se pode presumir que a mera dispensa por justa causa tenha provocado prejuízo a algum direito da personalidade do obreiro. De efeito, inexistente qualquer evidência de que a reclamada tenha divulgado a terceiros os motivos do término contratual ou tampouco que haja difamado o reclamante, imputando-lhe a prática de crime. Nesse passo, destaco que da narrativa do próprio reclamante em audiência se conclui que ele, de fato, jogou cartas durante o horário de trabalho, do que se conclui que a reclamada não faltou com a verdade quanto aos motivos do término contratual.

Assim, por não haver prova de abalo moral, considero que não houve abuso de direito por parte da empregadora. Nessa mesma direção, colaciono os seguintes acórdãos deste E. TRT da 4ª Região:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Não obstante a reversão da dispensa por justa causa do reclamante, entendo que tal fato, por si só, não caracteriza a prática de conduta antijurídica causadora de danos morais, uma vez que não restou demonstrado abuso do direito potestativo do empregador à rescisão do contrato de trabalho, não se podendo presumir a ocorrência de dano moral. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020451-21.2018.5.04.0732 ROT, em 27/02/2020, Juíza Convocada Eny Ondina Costa da Silva)".

“EMENTA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO RECONHECIDA EM JUÍZO. DANOS MORAIS. A reversão da justa causa, por si só, não enseja o pagamento da indenização por danos morais. É necessária a demonstração de que o empregador, ultrapassando os limites do poder diretivo ao demitir o reclamante por justa causa, tenha o exposto a situações vexatórias ou humilhantes de modo a causar-lhe qualquer tipo de sofrimento, situação que não se constata nos autos. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020691-91.2018.5.04.0123 ROT, em 24/04/2020, Juiz Convocado Joe Ernando Deszuta)”.

“EMENTA INVALIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO PARA DESPEDIDA IMOTIVADA. Caso em que não restou provada a prática de falta grave pelo reclamante que inviabilizasse a continuidade do vínculo de emprego. Correta, pois, a decisão que deferiu a pretensão de reversão da justa causa aplicada. DANOS MORAIS. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. Não se verifica que a despedida por justa causa aplicada ao reclamante tenha acarretado consequências negativas em sua vida pessoal ou funcional, expondo-o perante terceiros ou submetendo-o à situação de alto desgaste psicológico. Indevida, portanto, a indenização por dano moral. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020921-33.2017.5.04.0103 ROT, em 16/08/2019, Desembargador Manuel Cid Jardon)”.

Isso posto, por inexistir prova de prejuízo moral passível de indenização, rejeito o pedido “09.2.3” e os que lhe são acessórios.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

Juros e correção monetária terão seus critérios serão definidos em fase de liquidação.

DESCONTOS DE IMPOSTO DE RENDA E DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.

Para fins do artigo 832 da CLT, declaro que as parcelas objeto da condenação possuem natureza indenizatória e não se sujeitam à incidência de imposto sobre a renda, nem de contribuição previdenciária.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

Registra-se que são devidos honorários sucumbenciais nas demandas ajuizadas a contar de 11/11/2017, na forma do artigo 791-A da CLT, introduzido pela Lei n.º 13.467/17, bem como do item “7” da tese jurídica fixada pelo C. TST no IRR-314-06-2013.5.04.0011.

No presente caso, a demanda foi parcialmente acolhida. Conforme parágrafo único do artigo 86 do CPC e considerando, ainda, que sucumbência parcial (sucumbência em parte de um pedido) não se confunde com a sucumbência recíproca (sucumbência integral em um pedido) delineada pelo dispositivo celetista, considero que o deferimento a menor de um pedido não implica em sucumbência recíproca.

Visto isso, condeno as partes a pagarem honorários advocatícios sucumbenciais reciprocamente, conforme artigo 791-A, §§ 2º e 3º, da CLT. Pautada pelos critérios do grau de zelo do profissional, do lugar de prestação do serviço, da natureza e a importância da causa, do trabalho realizado pelo advogado e do tempo exigido para o seu serviço, bem ainda atenta à complexidade da causa, fixo que a reclamada pagará honorários advocatícios ao procurador da parte autora no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença; a parte autora, por sua vez, deve honorários sucumbenciais em favor do patrono da reclamada no percentual de 10% do valor dos pedidos em que foi integralmente sucumbente, conforme valores descritos na petição inicial.

JUSTIÇA GRATUITA.

Concedo à parte autora o benefício da Justiça Gratuita, na forma do artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT, tendo em vista a declaração de insuficiência econômica firmada por procurador com poderes específicos (Id 05181cd) - que faz prova da insuficiência de recursos, na forma do artigo 1º da Lei n.º 7.115/83 e, mais recentemente, do artigo 99, parágrafo 3º, do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho nos termos do artigo 769 da CLT. Ressalto que não há provas nos autos que demonstrem situação econômica diversa daquela declarada - que é presumida, portanto, como verdadeira.

Ainda que beneficiária da Justiça Gratuita a parte será condenada no pagamento das verbas resultantes da sucumbência, ficando, contudo, suspensa a cobrança do crédito enquanto permanecer a condição de hipossuficiência

econômica demonstrada nos autos, conforme artigo 98, § 3º, do CPC, observada, ainda, a decisão proferida pelo Pleno do STF na ADI 5.766.

Vale destacar que a condenação do beneficiário da Justiça Gratuita já existia em nosso ordenamento jurídico há muito tempo, mas nunca significou a imediata execução da parcela. Nesse sentido, o revogado artigo 12 da Lei 1.060/50 não afastava a condenação do beneficiário da gratuidade da Justiça ao pagamento de custas, limitando-se a suspender a sua cobrança ("A parte beneficiada pela isenção do pagamento das custas ficará obrigada a pagá-las, desde que possa fazê-lo, sem prejuízo do sustento próprio ou da família, se dentro de cinco anos, a contar da sentença final, o assistido não puder satisfazer tal pagamento, a obrigação ficará prescrita"). Na mesma direção é a regra do artigo 98, § 3º, do CPC/2015 - mais abrangente por englobar todas as obrigações decorrentes da sucumbência -, o qual é aplicável ao processo do trabalho de forma subsidiária.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados pelo reclamante, CRISTIANO JOSE RIGOTTI, em face da parte reclamada, CODECA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DE CAXIAS DO SUL, resolvendo o mérito com base no artigo 487, I, do CPC, para:

I) Condenar a reclamada em obrigação de fazer, consistente na reintegração do reclamante ao emprego, mantidas as condições remuneratórias e funcionais anteriores à dispensa, sob pena de pagamento da multa fixada na fundamentação.

II) Condenar a reclamada em obrigação de pagar indenização correspondente aos salários devidos desde o ajuizamento da presente ação (em 24/01/2022) até a efetiva reintegração do reclamante ao emprego.

Condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado do reclamante no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença. A parte autora, por sua vez, deve honorários sucumbenciais em favor do patrono da reclamada no percentual de 10% dos pedidos julgados improcedentes.

Diante da concessão da gratuidade da Justiça à parte autora, a exigibilidade das verbas honorárias decorrentes da sucumbência fica suspensa, conforme disposto na fundamentação, na forma artigo 98, § 3º, do CPC/2015, observada, ainda, a decisão proferida pelo Pleno do STF na ADI 5.766.

Tudo nos termos da fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo para todos os efeitos legais, inclusive quanto a juros, correção monetária e tributos devidos, bem como aos critérios de cálculos, abatimentos e reflexos.

Sentença a ser liquidada por cálculos, sem limitação aos valores descritos na petição inicial, em razão do entendimento jurisprudencial dominante no âmbito do E. TRT da 4ª Região.

O reclamante é beneficiário da Justiça Gratuita.

Custas no importe de R\$ 400,00, pela reclamada, calculadas sobre o valor ora atribuído à condenação, de R\$ 20.000,00, sujeito a complementação.

Após o trânsito em julgado, cumpra-se.

Intimem-se as partes.

CAXIAS DO SUL/RS, 27 de setembro de 2022.

ADRIANA LEDUR
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: ADRIANA LEDUR - Juntado em: 27/09/2022 10:27:43 - 0d3f7a1
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/22083011521904100000117484337?instancia=1>
Número do processo: 0020056-13.2022.5.04.0401
Número do documento: 22083011521904100000117484337