



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0000398-64.2022.5.06.0201**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/04/2022

Valor da causa: R\$ 210.950,25

Partes:

RECLAMANTE: CLAUDIA RODRIGUES PINHEIRO

ADVOGADO: DAVI DE SOUSA CAVALCANTI

ADVOGADO: FELIPE COELHO NETO

RECLAMADO: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCAO DE PERNAMBUCO

ADVOGADO: GABRIELA RODRIGUES DE CARVALHO

ADVOGADO: LARISSA CORREA DE SIQUEIRA GOMES MACIEIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
VARA ÚNICA DO TRABALHO DE VITÓRIA DE SANTO ANTÃO
ATOrd 0000398-64.2022.5.06.0201
RECLAMANTE: CLAUDIA RODRIGUES PINHEIRO
RECLAMADO: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCAO DE
PERNAMBUCO

SENTENÇA

RELATÓRIO

CLAUDIA RODRIGUES CAVALCANTI, já qualificada nos autos, ajuizou reclamação trabalhista contra **ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCAO DE PERNAMBUCO**, requerendo os títulos contidos na petição inicial. Juntou procuração e documentos. Deu à causa o valor de R\$ 210.950,25.

Em razão da pandemia provocada pelo novo Coronavírus, a reclamada foi notificada para apresentar defesa no prazo de 15 dias úteis, sem a realização da audiência "inicial", nos termos dos Atos Conjuntos TRT6-GP-CRT Nº 04, 05, 06, 07, 10 e 11, 12 e 13/2020.

Notificada, a reclamada apresentou defesa acompanhada de documentos.

O pedido de antecipação dos efeitos da tutela foi indeferido na decisão de fls. 205/206.

Intimada, a reclamante apresentou manifestação sobre defesa e documentos.

Nova manifestação pela reclamada (241/246) com juntada de documentos.

Na audiência de instrução de 13/9/2022, prestado o depoimento da parte autora e ouvidas três testemunhas, houve o adiamento da sessão pelo adiantado da hora, considerando o transcurso de mais de 5 horas desde o início da pauta, nos termos do art. 813, CLT.

Houve a juntada de documentos pela parte reclamante (fls. 302 /306).

Em prosseguimento, na assentada de 18/10/2022, ouvida a segunda testemunha convidada pela reclamada e sem outras provas a produzir, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais escritas pelas partes.

Conversão do julgamento em diligência para que a reclamante emendasse a inicial (fls. 374/377).

Emenda da petição inicial às fls. 382/384, com retificação do valor da causa para R\$ 320.652,53.

Complementação da contestação às fls. 389/390.

Propostas de conciliação infrutíferas.

Conclusos para julgamento.

É o relatório.

RETIFICAÇÃO DE NOME. SISTEMA PJE-JT

Ante a divergência de nomes registrados para a parte autora na petição inicial e aquele constante no sistema PJe-JT, esclareceu a reclamante (fls. 41) que a discrepância decorre da alteração do nome de solteira para o de casada, embora tenha adotado este último há mais de 30 anos (conf. certidão de casamento de fls. 42).

Em consulta ao banco de dados da Receita Federal (sistema Infoseg), verifica-se como cadastrado o nome CLAUDIA RODRIGUES CAVALCANTI, o mesmo que consta na carteira da OAB da reclamante (fls. 17)

Assim, tendo em vista a divergência no banco de dados, determino à secretaria da vara a abertura de Ordem de Serviço junto à Setor de T.I. para retificação no PJe-JT do nome da reclamante, fazendo constar o nome de casada, **CLAUDIA RODRIGUES CAVALCANTI**, conforme banco de dados da Receita Federal e OAB-PE.

EMENDA À INICIAL. ESTABILIZAÇÃO DA LIDE. POSSIBILIDADE

Ante a emenda da inicial, a reclamada impugna o procedimento alegando sua impossibilidade, uma vez que já estabilizada a lide, especialmente por ter ocorrido após a regular instrução do feito.

Não se trata, ao contrário do alegado, de aditamento da inicial, na medida em que não houve propriamente modificação dos pedidos ou da causa de pedir, mas correção de pedido, notadamente em face de sua necessária quantificação, nos termos do 840, § 1º, da CLT, com redação determinada pela Lei 13.467/17.

Por outro lado, a circunstância de a emenda ocorrer após o encerramento da instrução (atendendo à intimação do juízo) não trouxe, efetivamente, qualquer prejuízo à reclamada (art. 794, CLT), sobretudo quando oportunizada a complementação da contestação (garantia do contraditório).

Registre-se que a possibilidade de correção (ou aperfeiçoamento) da petição inicial, ainda que após a audiência de instrução, evita o ajuizamento de nova demanda, o que prejudicaria a boa administração processual e a razoável duração do processo previstos no art. 5º, LXXVIII da Constituição Federal, satisfazendo, ademais, os princípios da primazia da decisão de mérito (art. 4º, CPC), bem como o da cooperação entre os sujeitos do processo (art. 6º, CPC).

Portanto, a superação de vícios ou defeitos processuais plenamente sanáveis, com oportunidade para que as partes façam a sua correção, possibilitando a análise do mérito e a consequente solução do conflito por meio da decisão judicial, sem qualquer prejuízo à demandada (art. 794, CLT), é medida que se impõe, não se podendo prestigiar a austeridade formal do processo em detrimento do seus escopos jurídicos, sociais e políticos.

Dito isso, **rejeito** a arguição de nulidade invocada pela reclamada.

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

A reclamada alega que a petição inicial é inepta quanto ao pedido de reintegração no emprego com o pagamento dos salários e “demais vantagens e obrigações legais, vencidos e vincendos”, na medida em que não explicitara a qual período se refere e tampouco teria indicado o valor correspondente à pretensão.

De fato, para ações ajuizadas sob a égide da Lei nº 13.467/17, como no presente caso, passou-se a exigir que a petição inicial, inclusive em procedimentos ordinários, contenha pedidos certos, determinados e com indicação do seu respectivo valor (art. 840, § 1º, CLT).

No caso concreto, a parte autora emendou a inicial para indicar, com precisão, todas as pretensões postuladas no feito (salários, gratificação natalina, férias com 1/3 e FGTS) entre o período de “propositura da ação” (delimitação da própria

inicial) e a efetiva reintegração no emprego, indicando os valores correspondentes, não havendo falar, pois, em inépcia da inicial. **Rejeito.**

IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA. LIMITAÇÃO DE VALORES

A fixação do valor da causa no Processo do Trabalho tem relevância apenas para a determinação do rito a ser seguido, conforme se depreende do art. 852-A, da CLT.

Ademais, tratando-se de pedidos cumulativos, nos termos do art. 292, VI, CPC, o valor da causa deve ser estimado com base na soma de todas as pretensões pecuniárias, representando a expressão econômica dos pedidos.

No caso em exame, o valor atribuído guarda proporção com as pretensões. Se a postulação é exagerada, a questão é de mérito, e não processual. **Rejeito.**

De fato, após as alterações trazidas com a lei 13.467/17, o disposto no § 1º do art. 840, CLT deve ser interpretado como exigência apenas de **estimativa** preliminar do crédito, a ser apurado, de forma mais precisa, em eventual fase de liquidação, sob pena de afronta aos os princípios da reparação integral do dano, da irrenunciabilidade dos direitos e, por fim, do próprio acesso à Justiça.

É evidente, porquanto não é possível exigir do trabalhador a apresentação de memória de cálculo detalhada, na medida em que a reclamação trabalhista contém pedidos de apuração muitas vezes complexa e, na maior parte das vezes, dependente da produção de prova oral.

Assim, o cálculo das verbas postuladas, conforme art. 840, § 1º da CLT, **não limita os valores da condenação trabalhista**, não havendo também falar em princípio da adstrição.

Nesse sentido:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PEDIDOS LÍQUIDOS E CERTOS. INDICAÇÃO DOS VALORES POR ESTIMATIVA. INDEVIDA A LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. ARTIGOS 840, § 1º, DA CLT E 12, § 2º, DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 41/2018 DO TST. Discute-se, no caso, a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial, diante da formulação de pedidos líquidos e certos, à luz do artigo 840, § 1º, da CLT. A reclamação trabalhista ajuizada em 26/3/2019 está sujeita à nova redação do referido dispositivo, alterado pela Lei nº 13.467/2017, quanto à exigência de que o pedido deve ser líquido, certo e determinado. Esclarece-se, contudo, que, nos termos da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, o artigo 12, § 1º, que regulamentou

a aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017, a pretensão formulada na petição inicial equivale a uma estimativa do pedido. Em consequência, no caso dos autos, a indicação de pedidos líquidos e certo pelo autor não tem o condão de limitar a condenação, tendo em vista que correspondem a uma estimativa da demanda, principalmente porque expressamente asseverou tratar-se apenas de valores mínimos e ter requerido a correta apuração por meio de liquidação de sentença. Precedentes. Agravo desprovido. (TST - Ag: 1934620195090657, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 14/06/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 17/06/2022).

Dessa forma, **rejeito**.

APLICAÇÃO DO ART. 523, § 1º, CPC

A aplicação do art. 523, CPC é questão afeta ao cumprimento da sentença, sendo inoportuna sua discussão neste momento. **Rejeito**.

REFORMA TRABALHISTA E CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE

Sem embargo de todas as críticas que se possa ter em relação à assim chamada "Reforma Trabalhista", é necessário compreender-se que o direito processual pátrio adotou expressamente uma nova sistemática, notadamente quanto à proibição de decisões surpresa, conforme se depreende do art. 10, do CPC, cuja redação não deixa margem para quaisquer dúvidas (*O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício*).

No âmbito processual trabalhista, a IN-TST 39/2016 deixa clara a sua aplicação nesta seara, ao destacar no seu art. 4º:

Art. 4º Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do CPC que regulam o princípio do contraditório, em especial os artigos 9º e 10, no que vedam a decisão surpresa.

§ 1º Entende-se por "decisão surpresa" a que, no julgamento final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes.

§ 2º Não se considera "decisão surpresa" a que, à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do

Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário.

Nesse concerto, conquanto o controle difuso de constitucionalidade, por envolver matéria de ordem pública, possa ser exercido de ofício pelo juiz de primeiro grau, para conjugar com a norma geral que veda decisões surpresa, eventual controle de constitucionalidade somente será exercido na hipótese de se estabelecer oportunidade processual para o efetivo contraditório.

Assim, não se ingressará, de ofício, em controle de constitucionalidade (em todas as suas modalidades, inclusive, a “interpretação conforme”) no presente feito, **exceto quanto a dispositivos que já tenham sido declarados inconstitucionais pelo E. STF.**

DIREITO INTERTEMPORAL – ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI Nº 13.467, DE 14/07/2017

No caso concreto, verifica-se que o contrato de trabalho foi firmado em **2/3/2009** (ficha de registro de fls. 141), portanto, antes da vigência da Lei 13.467/2017.

Com efeito, no Direito brasileiro não é possível se falar em retroatividade da lei, salvo nas situações permitidas na Constituição, a exemplo da retroatividade da lei penal benigna, porquanto o **princípio da irretroatividade**, por ser uma garantia de ordem constitucional (art. 5º, XXXVI, CRFB), vincula tanto o legislador infraconstitucional como o legislador constitucional derivado (reformador e decorrente), sendo inconstitucional qualquer lei ou emenda constitucional que retroaja para ferir direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada.

De outro lado, impende destacar que o E. STF fixou tese segundo a qual “*não há direito adquirido a regime jurídico, notadamente à forma de composição da remuneração de servidores públicos, observada a garantia da irredutibilidade de vencimentos*”. (Tese definida no RE 563.708, rel. min. Cármen Lúcia, P, j. 6/2/2013, DJE 81 de 2-5-2013, Tema 24).

No entanto, a jurisprudência da Corte Suprema diz respeito ao regime jurídico institucional dos servidores públicos, notadamente diante do interesse público que rege suas relações e, ainda assim, desde que não acarrete decesso de caráter pecuniário, ou seja, diminuição em sua globalidade remuneratória.

Importa destacar que o c. TST, por meio de decisões de suas Turmas, vem entendendo pela impossibilidade de a Lei 13.467/2017 operar efeitos sobre os contratos que já estavam em curso quando de sua entrada em vigor, em 10/11/2020, *verbis*:

*HORAS 'IN ITINERE'. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, o debate circunscreve-se aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, por se tratar de tema novo que não está pacificado no âmbito desta Corte Superior. Transcendência jurídica reconhecida. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS 'IN ITINERE'. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. Debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. O Tribunal Regional rejeitou a pretensão da reclamada que visava limitar o direito à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 por entender que a supressão de horas 'in itinere' não alcança os contratos de trabalho em curso. Decidiu, portanto, que, enquanto houver fornecimento de transporte pelo empregador, o empregado admitido antes da vigência da referida lei tem direito às horas 'in itinere', não havendo que se limitar a condenação até 11/11/2017. São duas as razões pelas quais deve prevalecer a compreensão - adotada pelo Regional - de ser inadmissível restringir o direito a horas 'in itinere' ao período anterior à Lei n. 13.467/2017: **a) a lei não pode incidir sobre relações contratuais em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito, e salvo quando sobrevém norma mais favorável (ao titular de direito fundamental) que comporte, por isso, aplicação imediata (art. 5º, § 1º, da Constituição); b) a parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de violar-se direito adquirido. É de se manter a decisão do Tribunal Regional que consignou a tese de que a supressão de horas 'in itinere' não alcança os contratos de trabalho em curso. Agravo de instrumento não provido. (TST - 6ª Turma, AIRR: 11025220165220101, Relator Min. Aloysio Corrêa da Veiga; Data de Julgamento: 11/03/2020, Data de Publicação: DEJT 05/06/2020). Destacamos.***

Saliente-se que, mesmo tratando de horas *in itinere*, as razões de decidir se estendem aos demais institutos jurídicos que sofreram mudanças com a edição da lei em causa, a exemplo do intervalo intrajornada.

Nesse concerto, tratando-se o contrato de trabalho de uma relação jurídica particular de trato sucessivo, bem como o caráter irretroativo da norma legal, **não serão aplicadas ao presente caso as alterações de direito material introduzidas pela Lei 13.467/2017.**

De outro lado, consigna-se também que os temas afetos à gratuidade de justiça, custas processuais e honorários advocatícios (institutos de direito processual com repercussões na esfera financeira), já devem ser regidos pela nova legislação, tendo em vista a propositura desta demanda em **20/4/2022.**

JUNTADA DE DOCUMENTOS – ART. 400 DO CPC

A título de esclarecimento, registre-se que a penalidade do art. 400 do CPC somente terá sua incidência se descumprida a ordem judicial de juntada de documentos, e jamais, por requerimento da parte.

Eventual ausência de documento importante ao feito será matéria apreciada em cada tópico respectivo nesta decisão, não gerando, por si só, os efeitos pretendidos pelas partes.

PRESCRIÇÃO

Antes de mais nada, importa ressaltar que com a edição da Lei 14.010/2020, a contagem do prazo prescricional foi suspensa no período de 12/6/2020 (publicação no D.O.U.) a 30/10/2020, incluindo-se os prazos bienal e quinquenal, previstos no art. 7º, XXIX, da CRFB, o que totaliza o interregno de 140 dias.

Portanto, no presente caso, deve ser acrescido ao prazo prescricional (bienal e quinquenal) esse período adicional de 140 dias ao prazo prescricional inicial.

Posto isso e considerando o requerimento da reclamada, na forma do art. 7º, XXIX, da CRFB, pronuncio a prescrição quinquenal das pretensões cuja exigibilidade verificou-se antes de **1º/12/2016** (20/4/2017 - 140 dias), extinguindo os respectivos pedidos com resolução do mérito, conforme o art. 487, II, do CPC, não atingindo, contudo, eventual pedido de natureza declaratória do vínculo de emprego, que não se sujeita à prescrição, a teor do art. 11, § 1º, da CLT.

No caso, decorridos mais de 5 anos após o julgamento do ARE-709212/DF, incide sobre o FGTS a prescrição quinquenal, ou seja, quanto às parcelas anteriores a **1º/12/2016.**

RUPTURA CONTRATUAL

Aduz a parte autora que foi contratada pela reclamada em 2/3/2009, como “auxiliar administrativa”, passando a exercer a função de “secretária” em 1º/8/2014.

Em apertada síntese, alega que, a despeito de seu exemplar histórico funcional, inclusive com recebimento de homenagens pela reclamada, foi dispensada de forma discriminatória, em 30/3/2022, em decorrência das disputas eleitorais, em novembro de 2021, para a direção da reclamada na seccional de Pernambuco, triênio 2022/2024.

A reclamada, entre outros argumentos, aduz que inexistente óbice ao exercício do “direito potestativo” patronal em romper o vínculo empregatício, não havendo, por isso mesmo, necessidade de motivações para o ato de desligamento, uma vez que apenas fez uso de uma “faculdade” garantida pelo ordenamento jurídico (art. 7º, I, CRFB e art. 477, CLT).

Sustenta, de outro lado, que a dispensa em causa não teve relação alguma com as disputas eleitorais para a direção da instituição, mas que decorreu tão somente da “efetivação de uma política de reestruturação de cargos e redução de gastos”, necessária há tempos, notadamente diante da “queda na arrecadação com a pandemia de COVID-19 e do aumento das despesas”.

Argumenta que o critério para os desligamentos observou a proporcionalidade entre o número de funcionários em cada subseção e a quantidade de advogados inscritos na localidade correspondente. Pondera que houve dispensas em subseções em que a atual gestão sagrou-se vitoriosa no pleito de 2021, a exemplo de Petrolândia e Caruaru.

Refere que em 2022 realizou a demissão de 11 funcionários e a contratação de outros 4, fazendo a média remuneratória cair de R\$ 3.312,19 para R\$ 1.618,37.

Destaca que somente seis subseções contam atualmente com o cargo de “secretária”, pois a “regra é a sua inexistência”, especialmente porque desnecessária para “o bom e regular funcionamento das Subseções”.

Por fim, expõe que ante o aumento de despesas ordinárias de cada subseção sem o correspondente incremento proporcional do duodécimo, a reestruturação de cargos foi imperativa.

De saída, importa consignar que não existe o assim chamado “direito potestativo”, que representaria, nas lições de Reale, “palavras inconciliáveis”, na medida em que ao “poder” se contrapõe um estado de sujeição jurídica, diferentemente do “direito subjetivo”, que se traduz no binômio “pretensão-obrigação”.

Nas letras do mestre (REALE, Miguel, *Lições Preliminares de Direito*, 25a edição. São Paulo/SP, Editora Saraiva, 2001):

Essas estruturas jurídicas, nas quais não há uma relação do tipo pretensão-obrigação, mas sim uma outra do tipo poder-sujeição, têm a denominação imprópria de 'direitos potestativos', que são duas palavras inconciliáveis. Trata-se, em suma, de situações de poder, caracterizadas pela eminência reconhecida a uma das partes ou pessoas partícipes da relação jurídica.

Ainda segundo o formulador da Teoria Tridimensional do Direito, citando Santi Romano (*ibidem*), "o poder, sob o prisma jurídico, é (...) mais um poder-dever", na medida em que a sujeição jurídica (ou, mais propriamente, subordinação jurídica, no âmbito trabalhista) ocorre para que o titular do poder "possa cumprir o seu dever, nos quadros normativos vigentes".

E, nessa perspectiva, o ente patronal não pode exercer, ao seu talante e de modo absoluto, o poder que detém (que também não se confunde com uma "faculdade"), na medida em que está adstrito a princípios e valores consagrados pela ordem jurídica, a exemplo da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e de outros tantos preceitos que, inclusive, impedem a ruptura do vínculo empregatício diante de certas circunstâncias, como se dá nas chamadas "garantias provisórias de emprego".

Aliás, na modernidade, os institutos jurídicos, como um todo, se submetem, em lógica e estrutura, à sua função social. Cite-se, ilustrativamente, o próprio direito de propriedade, que será exercido nos limites desta função (art. 5º, XXIII e art. 170, III, CRFB).

No plano infraconstitucional, a ordem interna também consagrou a função social dos negócios jurídicos, nos termos do art. 421, CCB/2002, que limita a "liberdade contratual" à "função social do contrato".

Na seara trabalhista, foi editada a Lei 9.029/95, que, entre outras disposições, veda "práticas discriminatórias, para efeitos (...) de permanência da relação jurídica de trabalho".

O art. 1º do referido diploma, com redação dada pela Lei nº 13.146/2015, preceitua que:

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. Destacamos.

A propósito, saliente-se que o rol legal de situações envolvendo dispensa discriminatória, até mesmo antes da alteração legislativa de 2015, já era tido como tão somente exemplificativo, conforme precedentes do c. TST, a exemplo do processo E-RR-807-35.2013.5.09.0892, SBDI-I, Rel. Min. Brito Pereira, 26.10.2017, *verbis*:

Dispensa decorrente do ajuizamento de reclamação trabalhista. Prática discriminatória. Art. 1º da Lei nº 9.029/1995. Rol exemplificativo. Reintegração devida.

O rol de práticas consideradas discriminatórias previsto no art. 1º da Lei nº 9.029/1995 sempre foi meramente exemplificativo, mesmo antes da alteração introduzida pela Lei nº 12.146/2015, que somente acrescentou a expressão “entre outros”. Ao efetuar a referida modificação, o objetivo do legislador foi apenas deixar evidente o que já estava estabelecido na redação original do dispositivo, ou seja, a vedação a qualquer atitude discriminatória que impeça o acesso ou a manutenção de relação de trabalho. Assim, na hipótese dos autos, em que houve a comprovação da ocorrência de dispensa retaliatória em razão de ajuizamento de reclamação trabalhista anterior, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para determinar a reintegração do reclamante ao emprego, com o pagamento de todas as verbas devidas no período de afastamento, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros (art. 4º, I, da Lei nº 9.029/1995). Vencidos os Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos e Renato de Lacerda Paiva, os quais entendiam que, em razão da dispensa do autor ter se dado em julho de 2013, a ele se aplica a redação original do art. 1º da Lei nº 9.029/1995, que não comportava interpretação extensiva, na medida em que apresentava rol taxativo referente a condições pessoais do empregado (sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade), não englobando, portanto, o caso da dispensa em razão de ajuizamento de ação. TST-E-RR-807-35.2013.5.09.0892, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 26.10.2017 – Informativo TST 168.

Ainda, no plano jurisprudencial, desta feita por questões de ordem humanitária, consagrou-se o entendimento contido na Súmula 443, c. TST segundo a qual:

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Em conclusão, resulta evidente que o exercício do poder patronal (diretivo, disciplinar, fiscalizatório e regulamentar) encontra limites na ordem

jurídica, que são impostos por valores de extração constitucional, como a dignidade da pessoa humana, a função social da propriedade, bem como a valorização social do trabalho, entre outros, sobretudo no caso da reclamada, que ostenta a condição de prestadora de um “serviço público independente” e com “finalidade institucional” (ADI n. 3.026/DF).

Assim, não se insere na esfera do legítimo exercício do poder patronal o desligamento de empregados por razões discriminatórias de qualquer natureza, de modo que, uma vez comprovada a motivação deste jaez, a invalidade do ato é medida que se impõe.

Aliás, o ordenamento jurídico positivo é expresso nesse sentido ao elastecer o conceito de ato ilícito no art. 187, do Código Civil.

Nos termos do mencionado dispositivo:

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

Nesse concerto, importa registrar que a expressão “direito” contida na norma em referência não se restringe, por óbvio, a “direito subjetivo”, mas abarca o exercício de toda e qualquer categoria de situação jurídica subjetiva a exemplo do “direito subjetivo”, do “interesse legítimo” (art. 17, do CPC), da “faculdade” (como projeção de um direito subjetivo) e do próprio “poder” em todas as suas formas.

Portanto, o poder patronal de resilir unilateralmente o contrato de trabalho (“dispensa sem justa causa”) não pode ser exercido de modo abusivo, ou seja, contrário aos seus fins econômicos ou sociais, bem como a boa-fé e os bons costumes.

Em resumo, não detendo a obreira qualquer tipo de garantia provisória de emprego (“estabilidade”) e não tendo sido admitida por concurso público, sua dispensa, em princípio, não necessita de motivação. Porém, evidenciado que o despedimento foi motivado por razões discriminatórias de qualquer ordem, o ato é, em si, ilícito e sindicável pelo Judiciário.

Concretamente, a parte autora alega que sua dispensa se deu como modo de retaliar a direção da subseção da OAB de Vitória de Santo Antão, na medida em que referida unidade subseccional teria apoiado “de forma maciça” a chapa adversária no pleito de 2021.

A reclamada sustenta que a dispensa se deu em razão da “efetivação de uma política de reestruturação de cargos e redução de gastos”.

Ressoa evidente que a análise da motivação não pode ser feita de modo subjetivo, isto é, não significa perquirir a real intenção do responsável pelo desligamento, o que seria, por si, uma tarefa impossível, porquanto a solução processual não passa pela perscrutação ou devassa do psiquismo de ninguém. Deve o exame, portanto, pautar-se em dados objetivos que possam evidenciar, ou não, circunstâncias que moveram a tomada de decisão.

De pronto, merece registro que a disputa entre os candidatos à direção da Secção da OAB de Pernambuco foi bastante acirrada, tendo a chapa vencedora obtido 50,75% dos votos válidos, contra, evidentemente, 49,25%, ou seja, a vitória se deu por 1,5% dos votos válidos, equivalente a 237 votos em um universo de 15.245 votantes (dados constantes do sítio eletrônico <https://oabpe.org.br/resultados-eleitorais/>, em consulta realizada em 6/3/2023, às 10h20min).

Nesse contexto, a derrota da chapa situacionista na subseção de Vitória de Santo Antão (incluindo Gravatá) foi a mais categórica de todas as 25 subseções do estado de Pernambuco (e mais Recife), com 88,68% dos votos para a chapa oposicionista ("Renova OAB/PE") e somente 11,32% para a chapa "OAB Mais Unida", totalizando uma diferença de 205 votos a favor da chapa derrotada nas eleições gerais.

A segunda subseção com maior diferença proporcional em favor da chapa "Renova OAB/PE" foi a de Timbaúba, com 77,89% versus 22,11%, representando, no entanto, apenas 53 votos. Depois vem Araripina (com 66,91% x 33,09%), Jaboatão dos Guararapes (52,91% x 47,09%) e Olinda (52,49% x 47,51%).

Portanto, objetivamente, a maior diferença em desfavor da chapa "OAB Mais Unida" foi justamente em Vitória de Santo Antão.

Aliás, em Vitória de Santo Antão também se deu a maior diferença proporcional entre as chapas em todos os colégios eleitorais (77,36%), sendo a segunda maior diferença em Barreiros (62,50% em favor da chapa situacionista). Ainda, em termos absolutos, Vitória de Santo Antão (8ª maior subseção em número de votantes) representou uma diferença de 205 votos em prol da chapa oposicionista, ficando atrás somente de Caruaru, que deu 252 votos a mais para a chapa vencedora do pleito e é o segundo maior colégio eleitoral do estado (com 988 votantes), perdendo apenas para Recife (com 8.796 votantes).

Em conclusão, o resultado eleitoral em Vitória de Santo Antão foi o mais pronunciado de todos em uma disputa, repita-se, extremamente acirrada (todos os valores foram obtidos a partir dos dados constantes no mesmo sítio eletrônico acima informado), sendo razoável entendê-la, nesse contexto, como um verdadeiro "reduo da oposição".

Destaque-se que, ao contrário do alegado pela reclamada, não restou comprovado o efetivo compromisso do presidente da subseção de Vitória em apoiar a chapa situacionista, notadamente porque as mensagens trocadas no aplicativo *whatsapp* não são suficientes para tal conclusão, especialmente diante do tom informal de tais comunicações, por vezes, permeadas de ironia e deslocadas de um contexto maior, sendo certo que figuras do tipo *stickers* são bastante comuns e feitas de forma impessoal, não podendo ser interpretadas como compromissos peremptórios de adesão, ainda mais quando desacompanhada de outras evidências.

Aliás, nesse aspecto, a testemunha **Washington Luis Macedo** (interlocutor dos referidos diálogos e presidente da subseção de Vitória), declarou que:

(...) apenas recebeu a mensagem da chapa de situação, sendo que em nenhum momento externou apoio a atual gestão; melhor esclarecendo, reconhece que enviou a mensagem "essa é a Ordem que queremos" como forma de ironia associada a mensagem seguinte.

Declarou, ademais, que: *na última semana antes das eleições, é que houve um encaminhamento para apoiar a chapa de oposição, o que é compatível com a data da mensagem em apreço (dia 1º/11/2021 – conforme documento de fls. 199) e a realização das eleições, em 16/11/2021 (fato público e notório).*

De resto, embora não se possa cogitar de “transferência de votos” como um simples fenômeno matemático, sobretudo em uma classe profissional bastante politizada, é digno de nota que o depoente Washington Luis Macedo foi reeleito, sem concorrentes, a presidente da subseção de Vitória de Santo Antão com 244 votos, havendo 35 votos não válidos (23 “em branco” e 12 “nulos”), enquanto a chapa “Renova OAB/PE” obteve 235 votos contra 30 da chapa de situação, a sugerir que o apoio do presidente local foi decisivo para o resultado final naquele colégio, tanto que os votos não válidos na circunscrição podem ser interpretados como contrários ao gestor local, na medida em que não havia concorrentes. Do mesmo modo, a votação na chapa de oposição seccional (235) foi bastante próxima à do presidente local (244).

Portanto, os dados concretos denotam, com fortes evidências, que o presidente da subseção de Vitória de Santo Antão exerce uma espécie de liderança local no segmento profissional dos advogados, o que aliás corrobora com suas sucessivas reeleições (nove mandatos, segundo seu depoimento e não contrariado por outras evidências).

Curiosamente, aliás, as únicas subseções que não constam como apoiadoras da situação na imagem de campanha de fls. 214 são justamente Timbaúba e Vitória de Santo Antão, exatamente onde a derrota da chapa “OAB Mais Unida” foi mais expressiva, 55% e 77% de diferença, respectivamente.

A propósito disso, o próprio presidente da seccional da OAB/PE, **Fernando Jardim Ribeiro**, à vista do material em apreço, declarou que:

*(...) exibido o print de fls. 214, o depoente informa que não figurou o nome da subseção de Vitória de Santo Antão **provavelmente porque não foi autorizado por aquela subseção**. Destacamos.*

A vista de todo o exposto, portanto, desponta patente que a presidência da subseção de Vitória de Santo Antão apoiou a chapa oposicionista em uma eleição particularmente disputada, o que reforça a tese de que houve efetivamente oposição político-institucional entre o gestor da subseccional de Vitória de Santo Antão e o então pretendente à presidência da seccional Pernambuco.

De outro lado, a despeito das alegações da reclamada, não existem evidências de que a dispensa da reclamante tenha se dado em um contexto de genuína reestruturação da instituição.

Em primeiro lugar, não consta dos autos qualquer documento que corrobore com a existência de uma real “política de reestruturação de cargos e redução de gastos”, sendo certo que o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração carreado aos autos (fls. 143 e seguintes) nada fala sobre eventual readequação do número de empregados em cada unidade.

Com efeito, consoante consta do documento de fls. 144, *o Plano de Cargos, Carreira e Salários da OAB tem como objetivo estabelecer diretrizes para gestão da remuneração da Instituição, visando regulamentar e padronizar os critérios de promoção e de movimentação dos colaboradores. Assim como, busca definir normas de admissão de pessoal.*

Não faz, portanto, qualquer alusão a dispensas de empregados ou a readequação de seu quantitativo.

Em verdade, em que pese a alegação da reclamada de que promoveu “estudo da estrutura funcional da sede e das subseções, em comparação com as receitas e despesas”, não trouxe aos autos o detalhamento de tal trabalho e sequer o comparativo de receitas e despesas das respectivas subseções, limitando-se, tão somente, a apresentar planilha indicando a quantidade de funcionários por subseção em cotejo com o número de advogados inscritos (fls. 156/157), o que não se

mostra suficiente para respaldar a dispensa da parte obreira, sobretudo quando era possível optar-se pela dispensa de outros funcionários na mesma unidade, no caso, sete “auxiliares de subseccional” (planilha de fls. 105).

Causa estranheza, nesse particular, a alegação da ré de que o cargo ocupado pela reclamante (“Secretária I”) era “desnecessário” na unidade de Vitória, mormente porque semelhante função ainda existe na estrutura de subseções bem menores, como as de Araripina, Salgueiro e Arcoverde, todas com menos advogados inscritos do que a de Vitória de Santo Antão (conf. documento de fls. 159, juntado pela própria reclamada).

Repita-se, não é razoável que a alegada readequação de cargos tenha levado em conta apenas e tão somente o valor dos salários correspondentes, desconsiderando completamente a relevância, em si, da função desempenhada, sobretudo porque em menos de um mês após a dispensa da reclamante (1º/4/2022), houve a contratação de uma funcionária para ocupar justamente o cargo de “secretária” na subseção de Caruaru, em 22/4/2022 (documento de fls. 154), o que denota a importância do cargo para a boa administração das unidades.

Igualmente também não se sustenta a alegação da reclamada de que teria promovido a dispensa de funcionário na subseção de Petrolândia (local onde a chapa situacionista sagrou-se vencedora), notadamente porque desacompanhada de qualquer prova que indicasse o funcionário e, bem assim, a modalidade rescisória, sendo certo que sequer consta essa informação na planilha de fls. 153 (“funcionários desligados - 2022”), produzida pela própria ré.

De se destacar, ao contrário, que houve contratação de nova funcionária para a subseção de Petrolândia em 5/5/2022 (conforme planilha de fls. 154, juntada pela própria reclamada).

Por outro lado, a circunstância de haver demitido funcionário da unidade de Caruaru (Pablo Rafael dos Santos Rufino – fls. 192) também não é suficiente para se concluir que o desligamento da reclamante se deu com o objetivo de reestruturação de quadros, uma vez que a entidade reclamada sempre promoveu desligamentos sem justa causa, independentemente de qualquer política funcional.

Veja-se, a exemplo disso, que em 2019, segundo o banco de dados do Caged (obtido em consulta ao sistema Infoseg), dos 33 desligamentos, 17 foram por “dispensa sem justa causa” (51,52%, ou seja, mais da metade dos casos), 10 “a pedido” (30,30%), 1 “por morte” e 5 por “término do contrato”.

Portanto, simplesmente invocar que desligou outros empregados em 2022 (independentemente da subseccional) em nada robustece o argumento de que a demissão da reclamante decorreu de autêntica reestruturação.

Ainda nesse concerto, a reclamada alega que promoveu dispensas de ocupantes de cargos com “altos salários” na sede, em Recife, como parte de sua “política de reestruturação”.

Com efeito, verifica-se, pela planilha de fls. 153, que os cargos dos funcionários indicados (Gilvan Anselmo de Oliveira e Helder Pessoa de Macedo) correspondem, respectivamente, a “**Gerente de Comunicação**” e “**Chefe de Gabinete**”, ambos da sede da reclamada.

No entanto, pelo próprio plano de cargos da ré, o cargo de “Chefe de Gabinete” já era previsto como “em extinção” (tabela de fls. 149), não se tratando, pois, de “política de reestruturação”, mas de cumprimento do plano funcional da própria ré.

Ademais disso, sequer consta no quadro em referência o cargo de “Gerente de Comunicação”, mas, sim de “Assessor de Comunicação”, transformado em “Analista de Comunicação” (fls. 149).

Desse modo, a reclamada não se desvencilhou em demonstrar que referidas dispensas, de fato, se deram no âmbito de uma política de reestruturação para além do que já era previsto no próprio Plano de Cargos e Salários de 2018.

De resto, o PCS também prevê a consequência para quem eventualmente recebesse “salário acima da tabela salarial” (fls. 147), *verbis*:

O profissional que estiver com salário acima do limite máximo da faixa salarial, permanecerá com o mesmo salário e sofrerá reajustes anuais em função do acordo coletivo. Este cenário só poderá mudar via progressão vertical (promoção) e consequente mudança de grupo salarial.

Portanto, nenhuma alusão faz a simplesmente demitir o funcionário que estivesse em tal situação.

Convém ainda ponderar, nessa ordem de ideias, que a circunstância (não provada nos autos, diga-se) de a reclamada promover medidas de “redução de gastos como, por exemplo, renegociação de contratos (inclusive de prestação de serviços terceirizados) e ajustes na política de compras”, por si só, não corrobora a alegação de que a dispensa da autora se dera, efetivamente, dentro de

uma política de reestruturação, mormente diante da ausência de outros elementos de convicção nesse sentido, conforme já ressaltado anteriormente.

Ademais, repise-se, não ser razoável que o critério determinante para escolher-se a obreira, em vez de outro(s) funcionário(s) da referida subseção, tenha se pautado apenas e tão somente no valor do seu salário, sem a consideração de qualquer outro parâmetro, notadamente quanto à própria importância e necessidade do cargo ocupado na estrutura de funcionamento da subseccional, como, de resto, declarou o próprio presidente da Seccional Pernambuco, ao relatar, em seu depoimento, que:

(...) a deliberação por desligar a reclamante partiu dentre outros critérios do cotejo do número de funcionários na subseção de Vitória de Santo Antão em comparação por exemplo, com a de Caruaru, uma vez que a primeira contava com 600 advogados associados e a última com 3.000, sendo que ambas tinham 09 funcionários; a escolha da reclamante para ser desligada se deu em função do seu maior salário em relação aos demais funcionários; não foi levada em considerada ("consideração") o critério funcional da reclamante para seu desligamento. Grifamos.

Merece registro, nessa perspectiva, que a reclamante já contava com mais de 13 anos de contrato de trabalho, inclusive com homenagem prestada pela própria reclamada pelo "*trabalho dedicado à instituição*" (...) "*sempre com empenho, profissionalismo e identificação com os nossos valores*" (documento de fls. 28).

Vale salientar, ainda, que, conquanto a reclamada busque minimizar a relevância da homenagem recebida pela autora, dando a entender que foi baseada meramente no critério de antiguidade dos funcionários (com mais de 10 anos de serviço), não trouxe aos autos qualquer documento que comprovasse a conferência de elogios a outros empregados, não sendo presumível que se tratou de uma simples "burocracia" inconsequente, mas do reconhecimento autêntico da presteza de seus serviços.

Ora, se é certo que a homenagem em apreço não se reveste como uma "garantia de emprego", conforme alega a reclamada, tampouco é menos certo que inexistia qualquer fato que desabonasse o trabalho da obreira. Ao revés, traduz-se como forte indício de que a reclamante era avaliada em boa nota por sua empregadora.

Nesse mesmo raciocínio, releva apontar que os serviços da autora eram particularmente necessários à gestão local de Vitória de Santo Antão, conforme deixa claro o depoimento do presidente daquela subseccional, *verbis*:

(...) a reclamante era uma espécie de "faz tudo" a exemplo do manuseio de processos afetos ao TED que são sigilosos, coordenação de eventos, interlocução com comissões, bem como juízes e promotores das comarcas e prefeituras que fazem parte da base de atuação da subseção; após a dispensa não houve substituição da reclamante no que concerne as suas atribuições, estando a atual subseção desfalcada, o que compromete a gestão do depoente.

Outrossim, a demandada não trouxe aos autos qualquer comprovação documental da decantada desproporcionalidade entre o incremento de despesas da unidade de Vitória e o aumento do respectivo duodécimo daquela subseccional em relação aos exercícios anteriores a 2022.

Nesse diapasão, considerando a aptidão para a prova e, tratando-se de demonstrativos contábeis, não se mostra suficiente a simples declaração testemunhal de que teria havido aumento de despesas, em especial quando a própria testemunha declarou que "essas informações não se deram através de análise de documentos contábeis da reclamada" (fls. 352).

De fato, o depoimento da testemunha **Fernanda Fidelis Pereira** (indicada pela ré) não merece maior credibilidade nesse particular, seja por relatar fatos dos quais alega conhecimento apenas por "ouvir dizer", seja por prestar informações que não se sustentam nos documentos trazidos pela própria reclamada, a exemplo de declarar que "*com a demissão da reclamante, os custos salariais equivaleriam a de 3 funcionários*". Ora, o último salário da reclamante, em março de 2022, foi de R\$ 2.858,44 (conforme TRCT de fls. 197 e planilha de fls. 153), o que corresponde a pouco mais de dois salários mínimos para o ano em apreço (R\$ 1.212,00), ficando longe de "compensar" o salário de "03 funcionários".

Em outro giro, ainda que seja razoável supor a queda de arrecadação de anuidades em razão da situação de crise econômica provocada pela pandemia de Covid-19, tal se deu particularmente a partir de março de 2020 (quando houve o reconhecimento do estado de pandemia) até aproximadamente meados de 2021, havendo a retomada progressiva das atividades profissionais com o consequente retorno dos níveis de arrecadação, sem falar nas crescentes inscrições de novos aprovados nos exames da Ordem, sendo certo que em 2022 (ano de dispensa da reclamante), a situação de excepcionalidade estava, em grande medida, superada.

Portanto, não é verossímil que a queda de arrecadação (embora não demonstrada nos autos) tenha sido um real motivo para a dispensa da autora, sobretudo quando a economia nacional já dava sinais de recuperação em 2022, destacadamente em razão da retomada das atividades presenciais resultante da vacinação nacional iniciada em meados de 2021.

Ressalte-se que a nova gestão da seccional de Pernambuco se iniciou em 1º de janeiro de 2022, embora a posse oficial somente tenha ocorrido em maio daquele ano, razão pela qual o decurso de apenas 3 meses entre a posse e a demissão não socorre o argumento da reclamada, sobretudo porque não se trata de um grande interregno de tempo, capaz de afastar, por si só, a alegação de dispensa em retaliação. Portanto, ao contrário do que alega a ré, não se pode considerar o lapso temporal entre as eleições (em novembro de 2021) e a dispensa, em 1º/4/2022, mas o intervalo entre o início da gestão (em 1º/1/2022) e a demissão (1º/4/2022).

Por outra parte, embora a reclamada alegue que sua anuidade “é a mais baixa do Brasil”, é certo que está entre as dez maiores seccionais do país em quadro de “advogados regulares e recadastrados”, com um total de quase quarenta mil profissionais (conforme consulta realizada ao endereço eletrônico do Conselho Federal da OAB, em 6/3/2023 (<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>)).

Vale pontuar, por oportuno, que, conquanto a reclamada sustente que a decisão de demitir a reclamante não fora tomada individualmente, mas por “deliberação coletiva”, sequer trouxe aos autos a ata da reunião que decidiu por sua dispensa, inviabilizando o conhecimento de eventuais discussões a respeito.

Nesse diapasão, não é crível que se empreenda a uma política de reestruturação do quadro de funcionários de uma instituição do porte e relevância institucional da reclamada, que abrange todo o estado de Pernambuco, sem que haja previamente qualquer planejamento sério, fundado, minimamente, em estudos de viabilidade, relatórios, avaliações de desempenho, projetos ou análises preliminares que subsidiassem tal reestruturação, máxime diante dos seus impactos no próprio funcionamento da instituição. Porém, não constam nos autos qualquer documentação nesse sentido.

Em verdade, chama bastante atenção o fato de que tal “política” teria sido “paralisada” após o ajuizamento da presente demanda, conforme declarou a testemunha **Fernanda Fidelis Pereira**, convidada pela própria reclamada, *verbis*:

*(...) que não teve reestruturação do quadro de outras subseccionais, tendo se iniciado pela de Vitória; que não houve reestruturação em outras subseccionais, mas tão somente na sede, em Recife; que **existe um projeto de reestruturação para as outras subseccionais; que a paralisação na reestruturação das outras subseccionais aconteceu após o ajuizamento desta ação; que as subseccionais constantes do referido projeto são as de Paulista, Jaboatão e na própria sede.** Destacamos.*

Ora, não faz sentido que o exercício regular do direito de ação constitua óbice ao poder diretivo do empregador, notadamente se a alegada “política” de reestruturação estivesse pautada dentro dos limites jurídicos do poder patronal.

Finalmente, não está em pauta a análise de qualquer conduta ou engajamento político-eleitoral por parte da obreira, inexistindo qualquer controvérsia a esse respeito, mas a alegação de que sua dispensa teria sido promovida para atingir a própria presidência da subseccional de Vitória e, em última análise, a própria capacidade funcional da gestão local.

Ora, dada à sua natureza jurídica “peculiar”, a OAB “não está voltada exclusivamente a finalidades corporativas”, porquanto “possui finalidade institucional”, conforme assentou o Excelso STF, no julgamento da ADI 2.026/DF.

Finalidades, que segundo o estatuto próprio (Lei 8.906/94, art. 44, I), destinam-se a *“defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas”*.

Logo, o funcionamento da instituição, incluindo a atividade de seus empregados, transcende a defesa dos interesses dos profissionais da advocacia, ante sua função “constitucionalmente privilegiada” (Eros Grau) em relação aos demais conselhos de classe.

Nessa perspectiva, não se mostra condizente com o caráter democrático e republicano da instituição que a decisão de demitir funcionários de subseções ocorra de modo unilateral pela direção da seccional, sem qualquer consulta à entidade local, ainda que a pretexto de evitar “resistência ante a dureza da medida”, conforme declarou o Presidente da Seccional em seu depoimento.

Não é despiciendo também pontuar que, segundo o depoimento da testemunha Fernanda (indicada pela reclamada), a forma de comunicação do desligamento da reclamante, por meio de “ligação telefônica”, não era comum, lembrando apenas de um outro caso que teria ocorrido no final de 2020.

De fato, no “final de 2020” estava-se diante de um quadro de severo isolamento social, o que poderia justificar comunicações sem o contato pessoal com o empregado a ser demitido, não sendo, todavia, razoável comparar-se com a situação vivenciada em abril de 2022, repita-se, quando já era francamente possível a flexibilização do isolamento inicialmente implementado no país.

Portanto, a excepcionalidade do modo de comunicação da dispensa da obreira, associada à completa falta de diálogo com a gestão local na tomada da decisão de demitir a autora, mais uma vez, corroboram com a tese de que o ato demissório foi motivado por razões de índole pessoal, nomeadamente a situação de oposição político-eleitoral entre a direção local e a seccional.

Não se está com isso dizendo que a direção estadual da Ordem necessite da anuência do gestor de qualquer subseccional para desligar seus empregados, mas apenas que, ante a natureza institucional da entidade, a consulta fortalece o seu timbre democrático e os propósitos a que se destina, na medida em que a auscultação de sua subdivisão – vale dizer, daqueles que serão diretamente afetados pela medida – revela o compromisso com o seu bom funcionamento, para além de querelas pessoais.

Não se trata, com efeito, de tolher ou mitigar a independência e autonomia da gestão regional na administração de seu quadro de pessoal, tampouco de imiscuir-se indevidamente na economia interna da Ordem, mas de reconhecer, considerando os elementos objetivos da lide, que o ato demissional da autora foi contaminado por interesses pessoais que afetou diretamente na oportunidade de a trabalhadora permanecer com o seu vínculo de emprego incólume.

Nesse sentido, jurisprudência já antiga do c. TST, segundo a qual:

(...) o sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo (sic) do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na voluntas que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. (...) O exercício do direito potestativo (sic) de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição - embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. (TST. Processo RR - 105500-32.2008.5.04.0101 Data de Julgamento 29/06/2011, Redatora Ministra Rosa Maria Weber, 3a Turma, Data de Publicação DEJT 05/08/2011).

Consigne-se que o controle judicial do ato demissório em nada vulnera o disposto nos artigos 7º, inciso I, CRFB e 477 da CLT, porquanto o reconhecimento de vício no despedimento não depende de regulamentação em lei

complementar e tampouco o poder resilitório, previsto no art. 477, CLT, pode ser exercido de modo absoluto, como já assaz discorrido.

Nesse sentido:

DISPENSA RETALIATIVA. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. O direito potestativo (sic) do empregador de dispensar seus empregados não pode prevalecer como um direito absoluto em detrimento dos demais bens jurídicos preservados dentro da ordem constitucional. Assim, em observância ao princípio da não discriminação nas relações de trabalho, demonstrada que a dispensa da autora foi retaliativa, revelando conduta abusiva, é medida de direito a reintegração ao emprego e o pagamento das verbas daí decorrentes, aplicando-se analogicamente o art. 4º da Lei nº 9029/95. (TRT-1 - ROT: 01019714920175010076 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 30/04/2020, Terceira Turma, Data de Publicação: 21/05 /2020).

Assim, à vista de todo o exposto, em um juízo de preponderância das evidências (*preponderance of evidence*), particularmente considerando a situação de conflitualidade objetivamente demonstrada entre a gestão local e a estadual da reclamada, à míngua de qualquer comprovação de autêntico projeto de reestruturação, o histórico funcional da reclamante e, bem assim, o impacto negativo de sua dispensa no bom funcionamento da gestão local da entidade, tem-se como plausível que o despedimento noticiado nos autos se dera de forma discriminatória e divorciada dos limites econômicos e sociais do poder patronal (desvio de poder ou finalidade), tese que ora se acolhe.

Nesse diapasão, registre-se que, após cognição exauriente, revelou-se presente o direito vindicado pela parte autora, sendo de se deferir a antecipação dos efeitos da tutela em sentença, uma vez que o afastamento do trabalho sem a consequente percepção de salários pela obreira configura situação de risco ao resultado útil do processo, nos termos do art. 300, CPC, subsidiário (art. 769, CLT).

Por outro lado, na forma do § 1º, do art. 300, CPC, a exigência de caução (ou depósito) para o deferimento de liminar se inscreve no poder geral de cautela do julgador, sendo que a dispensa de tais garantias não se mostra descabida nem ilegal, sobretudo por assegurar o acesso à ordem jurídica justa, nos casos em que o beneficiário é presumivelmente hipossuficiente, como ocorre com a parte trabalhadora, sem prejuízo de posterior reparação de dano decorrente da execução da medida, nos termos do art. 302, CPC.

Ademais, o deferimento da cautelar sem a exigência de caução não ofende a legalidade. Nesse sentido: STJ, 3.ª T., REsp 33172-RJ, rel. Min. Waldemar Zveiter, DJU 11.10.1993.

Por consequência, julgo **procedente o pedido**, para **declarar** nula a dispensa da autora, bem como **determinar** a sua reintegração ao trabalho, independentemente do trânsito em julgado, nos mesmos moldes anteriores, incluindo função, jornada e salário, que deverá ser realizada no prazo de 30 dias da intimação desta decisão, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 500,00, limitada ao importe de R\$ 100.000,00, reversível à reclamante.

Acolho o pedido, ainda, para, independentemente de caução, **condenar** a ré a pagar o valor de todos os salários e demais vantagens devidas à autora entre o período da “propositura da ação” (conforme delimitada na emenda de fls. 383 - nos termos do art. 141 c/c art. 492, CPC) até a efetiva reintegração (13º salário, férias com 1/3 e FGTS, este a ser depositado em conta vinculada), devendo, inclusive, observar qualquer vantagem recebida pelos seus empregados decorrente de reajustes previstos em regra coletiva ou espontaneamente concedida pela reclamada.

Quanto aos efeitos da condenação, não se sustenta a alegação da ré de que a reintegração da obreira dar-se-ia sem o pagamento de salários durante o período de afastamento, na medida em que não pode o empregador transferir o risco de suas medidas administrativas à trabalhadora, cuja fonte de sustento advém do próprio emprego, não havendo falar em ausência efetiva da prestação de serviços, porquanto somente não ocorreu pela conduta temerária irrogada à reclamada, que agiu sem as cautelas devidas no desligamento da reclamante.

Por outro lado, também não se pode confundir os efeitos da anulação da dispensa e a consequente reintegração ao trabalho com o instituto da garantia provisória de emprego, sendo certo que o pagamento das verbas salariais durante o período de afastamento se dá como manifestação do postulado da *restitutio in integrum*, nos termos do art. 927 c/c art. 944, CCB/02.

Não possui, portanto, nenhuma relação com o disposto no art. 118, Lei 8.213/91 ou qualquer outra garantia provisória de emprego, sendo indevida a delimitação temporal pretendida pela parte ré.

Saliente-se que a inicial, aperfeiçoada com sua respectiva emenda, indicou com precisão todas as pretensões alusivas ao pedido condenatório, não havendo, pois, falar em delimitação apenas aos “salários” do período referido.

No entanto, para evitar o enriquecimento sem causa da parte autora, as parcelas que lhe foram pagas no ato de sua demissão irregular constantes no TRCT (fls. 197 e comprovante de fls. 126) devem ser deduzidas das parcelas deferidas na presente decisão, inclusive a indenização de 40% do FGTS.

Em relação ao seguro-desemprego, caso a reclamante já tenha recebido uma ou mais parcelas, terá de restituir os respectivos valores.

O procedimento para devolução de valores do seguro-desemprego está disciplinado pela Resolução CODEFAT nº 619/2009, devendo ser encaminhado ofício ao Ministério do Trabalho e Previdência para providências administrativas que entender cabíveis.

Por fim, descabe a devolução dos valores sacados do FGTS pela obreira em caso de reintegração no emprego, na medida em que são valores recebidos de boa-fé, existindo, ademais disso, regulamento interno da própria Caixa Econômica Federal que dispensa tal devolução (Circular CAIXA 548/2011, item 20.14), *verbis*:

20.14 Havendo reintegração de trabalhador, por decisão judicial, cuja rescisão ensejou o saque do FGTS, fica o trabalhador desobrigado de promover a reposição do valor sacado, devendo, a empresa, em caso de nova demissão sem justa causa, informar a Caixa a fim de que seja recalculado o valor base para cálculo do recolhimento rescisório.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A reclamante requer o pagamento de indenização a título de danos morais em decorrência de sua dispensa discriminatória.

Contestando, sustentou a reclamada a inexistência dos elementos estruturais da responsabilidade subjetiva ante a ausência de conduta ilícita, nexo de causalidade e dano.

Com efeito, o dano moral decorre de condutas violadoras de direitos da personalidade e, por isso mesmo, capazes de representar ofensas à integridade psicofísica, a moral e a honra da vítima, valores estes que emanam diretamente da dignidade da pessoa humana cujo conceito e conteúdo, embora insuscetíveis de total apreensão, foram eloquentemente delineados por Ingo Sarlet como sendo:

(...) a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a

rede da vida (SALET, Ingo Wolfgang; Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988, 9ª Edição; Editora Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2011, p. 73).

Para a apreciação do dano moral, e mesmo material, é necessária, como em outros casos de responsabilidade civil, a existência dos pressupostos consistentes na existência do dano, decorrente de um ato ilícito, e no nexo de causalidade entre esse dano e a respectiva ação que o produziu. Só haverá, portanto, a responsabilidade civil se houver um dano a reparar.

Conforme já decidido em tópico próprio, a conduta discriminatória da reclamada – consistente em despedir a parte obreira como forma de retaliação pelo posicionamento político-eleitoral do presidente da subseção de Vitória de Santo Antão, particularmente considerando a necessidade do labor da reclamante para o bom andamento da gestão local – mostrou-se ilícita (art. 187 c/c art. 927, CCB /2002 e art. 4º, Lei 9.029/95), na exata medida em que desbordou dos limites socioeconômicos do poder resilitório, causando dano extrapatrimonial à reclamante, que se viu privada do seu único meio de subsistência, presumindo-se, pois, pelas circunstâncias objetivas do caso (*in re ipsa*) sofrimento e angústia por parte da obreira. Inteligência dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, XLI, 7º, I, 170 e 190 da CRFB, além dos arts. 1º e 4º da Lei n. 9.099/95.

Sendo *in re ipsa*, inerente à própria ofensa, essa circunstância torna despicienda a prova do abalo sofrido pela vítima, pelo que desnecessária a produção de prova técnica (perícia médica) para comprovar a dor psíquica experimentada pela trabalhadora que perde o seu emprego em consequência de conduta reprovável atribuída à reclamada.

Nesse contexto, configurada a dispensa discriminatória da empregada (conduta ilícita), resta configurado o dano moral indenizável (dano) daí decorrente (nexo de causalidade).

Destarte, com fulcro nos artigos 11, 187 c/c 927 todos do CCB /2022, bem como nos arts. 1º e 4º da Lei n. 9.099/95 e art. 5º, V e X, da CRFB, julgo **procedente o pedido** de reparação pelos danos morais sofridos pela parte autora.

Por outro lado, deve-se ponderar que a obreira trabalhou na reclamada por cerca de 13 anos, recebendo, inclusive, moção de elogio por seus préstimos e dedicação, sendo dispensada aproximadamente 3 meses após o começo da nova gestão regional e por meio telefônico, quando a própria testemunha Fernanda, indicada pela reclamada, declarou ser incomum tal modalidade de comunicação de dispensa.

Assim, à vista de todo o exposto, impõe-se a classificação da ofensa como de natureza média, atraindo a limitação da indenização ao teto de cinco vezes o valor do último salário da trabalhadora, nos termos do inciso II, do § 1º do art. 223-G da CLT.

Registre-se que, a despeito dos documentos médicos trazidos pela autora, entende-se que a extensão do dano, no caso, é avaliada de forma objetiva pelas próprias circunstâncias do caso concreto (*in re ipsa*), sobretudo porque não é passível de quantificação o sofrimento concreto da pessoa ante a singularidade da constituição psíquica de cada ofendido.

Portanto, em relação ao *quantum* indenizatório, considerando-se a natureza da conduta (a dispensa de trabalhador como forma de retaliação), a extensão do dano (média), o grau de culpa, a natureza compensatória para a vítima e punitiva/pedagógica para o ofensor, **condeno** a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no importe de cinco vezes o valor do último salário da reclamante, totalizando **R\$ 14.292,20** (5 x R\$ 2.858,44).

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Nos moldes do art. 80 do CPC, concorre para condenação em litigância de má-fé, aquele que deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso, alterar verdade dos fatos ou usar do processo para conseguir objeto ilegal.

No entanto, a condenação ao pagamento de multa por litigância de má-fé pressupõe a existência de provas robustas de que a parte tenha agido deliberadamente com má-fé e deslealdade processual, o que não se verificou no presente caso.

Com efeito, a demandante se limitou a exercer seu direito de ação, traduzido no acesso à justiça e no devido processo legal, garantias constitucionais asseguradas a todos os jurisdicionados, não configurando, pois, litigância de má-fé, sobretudo quando procedente a demanda.

COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO

Não há falar em compensação, pois não há reciprocidade de credores e devedores em dívidas líquidas, vencidas e de coisas fungíveis (arts. 368 e 369 do Código Civil).

Para que não haja enriquecimento ilícito da autora, autoriza-se a dedução dos valores pagos sob os mesmos títulos dos ora deferidos, conforme documentos já juntados aos autos.

PARCELAS VINCENDAS

Tratando-se de reintegração no emprego e mantendo-se o contrato em curso, parcelas vincendas são devidas por imposição legal (art. 323, CPC, subsidiário).

Portanto, são devidas as parcelas vincendas relativamente ao decidido (salários, gratificação natalina, férias com 1/3 e FGTS), enquanto não cumprida a decisão de reintegração.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Considerando que o resultado da demanda foi tomado com base em um juízo de preponderância de evidências e, bem assim, ante a necessidade de evitar-se o uso político-institucional do processo com eventual repercussão negativa para a própria instituição, não se configurando a conduta da ré, ademais, uma prática reiterada, deixa-se de determinar a expedição de ofícios ao MPT e ao Conselho Federal da OAB Nacional, conforme requerido pela parte autora.

GRATUIDADE DA JUSTIÇA

A Lei 13.467/2017, em que pese tenha inserido um critério objetivo de aferição de pobreza no art. 790, § 3º da CLT (40% do teto do regime da previdência), introduziu, também, o parágrafo 4º, com critério subjetivo, permitindo a concessão àquele que comprove insuficiência de recursos.

Ademais, o art. 8º, § 1º da Lei Consolidada explica que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, de modo que é possível a aplicação do Código de Processo Civil.

Nesse passo, o art. 99 do CPC/15 dispõe que:

Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso.

(...)

§ 2º O juiz somente poderá indeferir o pedido se houver nos autos elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para a concessão de gratuidade, devendo, antes de indeferir o pedido, determinar à parte a comprovação do preenchimento dos referidos pressupostos.

§ 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.

§ 4º A assistência do requerente por advogado particular não impede a concessão de gratuidade da justiça.

Ora, não é demais recordar que o Direito do Trabalho é pautado pelo princípio da proteção e que, infelizmente, esta justiça especializada é, na verdade, a “justiça dos desempregados”, porquanto ainda existe muito temor no ajuizamento de ações no curso do contrato.

Desse modo, o empregado é presumivelmente hipossuficiente.

Quanto à interpretação das questões processuais decorrentes da assim chamada “Reforma Trabalhista”, relevante doutrina especializada (cite-se por todos, a obra coletiva **Reforma Trabalhista em Perspectiva Desafios e Possibilidades**, 2ª Edição: Janeiro, 2019; pág. 126; Ltr – por Dinaura Godinho Pimentel Gomes) entende como imprescindível a adoção de um “**diálogo das fontes**” na busca pelo melhor sentido para as novas normas jurídicas oriundas da Lei 13.467/2017, *verbis*:

A Constituição - o direito ao processo justo nela previsto - é o centro a partir do qual a legislação infraconstitucional deve se estruturar. O direito ao processo justo exerce papel de centralidade na compreensão da organização infraconstitucional do processo. É nele que se deve buscar a unidade na conformação do processo no Estado Constitucional. Dada a complexidade da sua ordem jurídica, marcada pela pluralidade de fontes normativas, impõe-se não só uma leitura a partir da legislação infraconstitucional, mas também um diálogo das fontes da melhor interpretação da legislação processual e para otimização de soluções conforme o direito fundamental ao processo justo.

Portanto, não se cogita a possível inconstitucionalidade do artigo 790 da CLT reformada, já arguida pelo Procurador-Geral da República na ADI 5766, mas tão somente de interpretação lógico-sistemática a partir da aplicação do “diálogo das fontes”.

Assim sendo, **defiro** a gratuidade de justiça à parte reclamante, nos termos do art. 790, CLT c/c art. 99, CPC.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. CONSTITUCIONALIDADE. LEI 13.467/2017

São devidos, pela reclamada, honorários advocatícios de sucumbência (art. 791-A da CLT), a(o) procurador(a) da parte reclamante, fixados em 15% do valor líquido final da condenação, conforme se apurar oportunamente.

Por outro lado, inexistindo sucumbência da parte autoral, mostra-se desnecessária a análise da constitucionalidade das normas trabalhistas quanto ao tema em vista da gratuidade de justiça acima deferida.

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA

Considerando-se a decisão proferida pelo E. Supremo Tribunal Federal no julgamento conjunto das ADCs nºs 58 e 59 e ADIs nºs 5867 e 6021, para fins de correção monetária, serão aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor (IPCA-E) a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviço (Súmula 381, c. TST), até a data do ajuizamento da ação; e, a partir da citação /notificação, deverá incidir apenas a taxa SELIC, por já englobar, conforme decisão em referência, a correção monetária e os juros de mora.

Na impossibilidade de se identificar a data da efetiva notificação do reclamado, presume-se seu recebimento em 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem, sendo do demandado o ônus da prova de demonstrar o não recebimento ou a entrega após tal prazo, nos termos da Súmula 16 do c. TST.

Os juros de mora, nos termos dos arts. 389 e 404, do CC, configuram verba indenizatória, não havendo, portanto, incidência de tributação (OJ nº 400, da SDI-1, do c. TST).

A indenização por danos morais deve seguir a orientação da Sum. 439, Col. TST (Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT).

IMPOSTO DE RENDA E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Conforme entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 363 da SDI-1 do Col. TST, é responsabilidade do empregador o recolhimento das contribuições fiscais e previdenciárias devidas em decorrência de reclamação trabalhista, devendo ser descontado do empregado a sua quota-parte.

São devidas as contribuições previdenciárias sobre as verbas de natureza salarial deferidas na presente demanda.

Em cumprimento ao previsto no artigo 832, § 3º, da CLT, observe-se o quanto disposto no artigo 28, § 9º, da Lei nº 8.212/91.

Os recolhimentos previdenciários deverão ser calculados nos termos da Súmula 368 do Col. TST e fica estabelecido que: a) a reclamada será a responsável pelo recolhimento das contribuições sociais que lhe digam respeito e também daquelas devidas pelo reclamante, devendo reter do crédito do obreiro as importâncias relativas aos recolhimentos que lhe couberem, observando-se o limite máximo do salário de contribuição; b) as contribuições previdenciárias serão calculadas nos termos do art. 43 da Lei 8.212/91.

Comprove a reclamada os recolhimentos previdenciários cabíveis. Na falta dos respectivos recolhimentos, executem-se, nos termos do art. 880 da CLT.

O Imposto de Renda incidirá sobre os valores sujeitos à tributação na fonte, procedendo-se os descontos cabíveis sobre as verbas tributáveis incidentes nos termos da Instrução Normativa RFB 1.127 de 07 de fevereiro de 2011 e normativas posteriores.

Os recolhimentos fiscais devem ser arcados exclusivamente pela parte autora, única beneficiária dos créditos deferidos, mas com a responsabilidade da reclamada pela retenção dos valores porventura devidos ao fisco, devendo comprovar o recolhimento, nos autos, em 15 dias após a retenção, sob pena de imediata comunicação da dívida fiscal para o órgão competente.

DISPOSITIVO

POSTO ISSO, nos termos da fundamentação supra, rejeitadas as preliminares e pronunciada a prescrição quanto às pretensões pecuniárias anteriores a **1º/12/2016**, nos termos do art. 487, II, do CPC, julgo **PROCEDENTE** o rol de pedidos formulados por **CLAUDIA RODRIGUES CAVALCANTI** contra **ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCAO DE PERNAMBUCO**, para o fim de, observando-se os critérios estabelecidos para incidências tributárias, juros de mora e correção monetária:

1. **DECLARAR** nula a dispensa da autora;
2. **DETERMINAR** a sua reintegração ao trabalho, independentemente do trânsito em julgado, nos mesmos moldes anteriores, incluindo função, jornada e salário, que deverá ser realizada no prazo de 30 dias da intimação desta decisão, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 500,00, limitada ao importe de R\$ 100.000,00, reversível à reclamante.

3. **CONDENAR** a reclamada a pagar à parte autora os seguintes títulos:

a) os salários e demais vantagens devidas à autora (13º salário, férias com 1/3 e FGTS, este a ser depositado em conta vinculada) entre o período da “propositura da ação” (nos termos do art. 141 c/c art. 492, CPC) até a efetiva reintegração, devendo, inclusive, observar qualquer vantagem recebida pelos seus empregados decorrente de reajustes previstos em regra coletiva ou espontaneamente concedida pela reclamada e

b) indenização por danos morais no importe de R\$ 14.292,20.

São devidos, pela reclamada, honorários advocatícios de sucumbência (art. 791-A da CLT), a(o) procurador(a) da parte reclamante, fixados em 15% do valor líquido final da condenação, conforme se apurar oportunamente.

Defiro à reclamante os benefícios da gratuidade da justiça.

Contribuições previdenciárias e fiscais nos moldes já definidos.

Os valores serão apurados em regular liquidação de sentença, atentando-se para os parâmetros definidos na fundamentação, inclusive no tocante a correção monetária e juros de mora.

Para os efeitos do art. 832, § 3º, da CLT, observar-se-á o quanto disposto no art. 28, § 9º, da Lei nº 8.212/91. As verbas deferidas possuem natureza indenizatória, com exceção dos salários e do 13º salário, que possuem natureza salarial.

Determino, ainda, à Secretaria da Vara a abertura de Ordem de Serviço junto à Setor de T.I. para retificação no PJe-JT do nome da reclamante, fazendo constar o nome de casada, CLAUDIA RODRIGUES CAVALCANTI, conforme banco de dados da Receita Federal e OAB-PE.

O procedimento para devolução de valores do seguro-desemprego está disciplinado pela Resolução CODEFAT nº 619/2009, devendo ser encaminhado ofício ao Ministério do Trabalho e Previdência para providências administrativas que entender cabíveis. **Providencie a Secretaria.**

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 1.600,00, calculadas sobre R\$ 80.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

VITORIA DE SANTO ANTAO/PE, 06 de março de 2023.

ALEXANDRE FRANCO VIEIRA

Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: ALEXANDRE FRANCO VIEIRA - Juntado em: 06/03/2023 16:24:31 - e02d365
<https://pje.trt6.jus.br/pjekz/validacao/23030616211551300000065974964?instancia=1>
Número do processo: 0000398-64.2022.5.06.0201
Número do documento: 23030616211551300000065974964