



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

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 1001435-49.2024.5.02.0008

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/08/2024

Valor da causa: R\$ 33.461,80

Partes:

RECLAMANTE: ---
OLIVEIRA

ADVOGADO: ANA LUISA ROSSETO CARDOSO DE

RECLAMADO: --- S.A.

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: JOSE RICARDO SANT ANNA

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
8ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATSum 1001435-49.2024.5.02.0008
RECLAMANTE: ---
RECLAMADO: --- S.A.



SENTENÇA

RELATÓRIO

---, qualificada na inicial, ajuizou Reclamação Trabalhista, em 30/08/2024, em face de --- S.A., por meio da qual formulou os pedidos elencados em sua petição inicial.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 33.461,80. Juntou procuração e documentos.

Presentes as partes à audiência, foi rejeitada a primeira tentativa de conciliação.

Recebida a defesa ofertada digitalmente pela Reclamada, com documentos.

Em audiência, foram ouvidas as partes.

Sem testemunhas, foi encerrada a instrução processual.

Proposta final de conciliação frustrada. As partes apresentaram razões finais escritas. É o relatório.

Decido.

FUNDAMENTAÇÃO

INICIAL VALOR DA CAUSA. LIMITAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO

O valor atribuído à causa deve ser fixado pela parte autora, nos termos da Lei 5.584/1970, devendo corresponder, ainda, ao conteúdo patrimonial em discussão ou o proveito econômico perseguido, nos termos dos arts. 292, §3º, do CPC e 3º, V, da IN 39/2016 do TST.

No caso, o valor atribuído à causa corresponde à soma dos pedidos formulados na petição inicial (art. 292, VI do CPC), não havendo que se falar na indicação de valores aleatórios.

Ainda, ressalto que os artigos 840, § 1º e 852-B, I, da CLT exigem, entre outros requisitos, que a petição inicial contenha pedido certo, determinado e com indicação do valor.

Ademais, o art. 12, §2º, da IN 41/2018 do TST estabelece que o

valor da causa será estimado. Assim, o valor a ser indicado é apenas uma estimativa do valor econômico da pretensão, ou seja, um valor que pode ser aproximado, à luz do art. 5º, XXXV, da CF/88, não limitando a condenação. Não se exige, portanto, que haja a precisa quantificação de cada um dos pleitos formulados, tampouco apresentação de planilha de cálculo na fase de conhecimento.

Ausente, ainda, qualquer prejuízo para a reclamada, uma vez que respeitados o contraditório e a ampla defesa, com a oportunidade para que se manifestasse acerca das pretensões formuladas pela parte reclamante (arts. 5º, LV, da CF/88 e 794 da CLT).

Pelo exposto, rejeito a preliminar.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

Não foi apontada especificamente qualquer mácula nos documentos carreados à peça de ingresso, sendo certo que a mera impugnação genérica não se presta a retirar o valor probante dos elementos juntados à inicial.

Rejeito.

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. GESTANTE. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL

A parte autora sustenta que pediu demissão expressamente para a empresa, não obstante estivesse gestante. Diz que realizou o seu pedido por email, conforme prints que anexa à inicial, solicitando que TRCT fosse enviado por e-mail para que ela pudesse assinar, no entanto, ao receber o documento, constatou que a empresa havia registrado a rescisão como dispensa por justa causa, o que não correspondia à realidade dos fatos.

A reclamada, em defesa, sustenta que a autora foi dispensada por justa causa, por abandono de emprego em 18/07/2024.

Examino.

De início, registro que o ônus da prova da justa causa é do empregador, sendo que desse ônus não se desvencilhou, tendo que em vista que não produziu qualquer prova para fazer prevalecer a sua tese defensiva.

Não há que se falar em abandono de emprego, portanto.

A análise dos autos, notadamente os documentos anexados, denota que, em verdade, a reclamante pediu demissão quando estava grávida.

Os emails anexados (ID. 2849ecf), os quais sequer foram

desconstituídos pela Reclamada, torna indene de dúvidas que a empresa, ciente do pedido de demissão da obreira gestante não adotou procedimento diligente, no sentido de proceder com a sua dispensa conforme os ditames legais, principalmente, encaminhando-a entidade sindical de sua categoria para homologação do seu pedido.

Nesse contexto, indagada por esta MM. Juíza em audiência, a reclamante relatou que “que em 02 de julho encaminhou o e-mail pedindo demissão; que não se recorda o último dia exato de trabalho; que quando pediu demissão já sabia que estava grávida; que não procurou o Sindicato da categoria; que uma funcionária de nome Renata orientou a reclamante a procurar o Sindicato para verificar sobre a questão da dispensa por justa causa; que quando pediu demissão não houve orientação para procurar o Sindicato”.

Ora, o entendimento consolidado no C.TST vige no sentido de que o pedido de demissão pela empregada gestante só tem validade se houver assistência sindical, à luz do que prevê o art. 500 da CLT, cujas ementas transcrevo:

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. DEMISSÃO INVÁLIDA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECONHECIMENTO. ART. 10, II, "b", DO ADCT. VIOLAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA . 1. Mediante decisão monocrática foi dado provimento ao recurso de revista interposto pela Reclamante para, declarando a nulidade do pedido de demissão realizado por empregada gestante sem assistência sindical, reconhecer o direito a estabilidade provisória no emprego, nos termos do disposto no art. 10, II, "b", do ADCT, da CF. 2. No caso, o Tribunal Regional, ao manter a sentença em que se considerou desnecessária a homologação sindical para validade do pedido de demissão de empregada detentora da estabilidade provisória, decidiu em dissonância com o entendimento desta Corte, conforme registrado na decisão monocrática agravada. Consta do acórdão regional que a Reclamante encontrava-se gestante no momento em que efetuou o pedido de demissão, sendo certo que a validade do seu pedido somente se daria com a assistência do sindicato, entendimento este que não se alterou após a vigência da lei 13.467/2017, com a revogação do art. 477, § 1º, da CLT. Na situação analisada, contudo, há registro de que não foi observada a exigência legal da homologação sindical do pedido de demissão, sendo considerada desnecessária pela Corte de origem, ao fundamento de que não restou demonstrada a existência de vício de consentimento no pedido. 3. A assistência sindical na dispensa de empregado estável, entretanto, é requisito formal preliminar (art. 104, III, do Código Civil), e questão de ordem pública, podendo ser verificada a qualquer momento, na esteira da jurisprudência consolidada no âmbito deste TST. Dessa forma, ausente requisito necessário ao reconhecimento da validade do término da relação de emprego, é assegurado à empregada gestante a garantia provisória no emprego prevista no art. 10, II, b, do ADCT da CF. Assim, deve ser mantida a decisão monocrática em que reconhecido o direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória. Nesse contexto, não afastados os

fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (RR-0020574-03.2022.5.04.0401, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11/11/2024).

"ESTABILIDADE GESTANTE. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea "b", prevê a estabilidade provisória à "empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". Estipula, assim, a vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Verificase que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Carta de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias, com possibilidade de extensão do prazo, a teor da Lei 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto 7.052/2009) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e ao adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196, que afirma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como os artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença-maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Assente nisso, destaco os judiciosos fundamentos apresentados pelo Eminentíssimo Ministro Alberto Bastos Balazeiro, em seu votovista: "O art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda, em termos expressos e inequívocos, a dispensa arbitrária ou imotivada da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ao fazê-lo, portanto, a norma constitucional estabelece a responsabilidade objetiva do empregador pelos salários e garantias inerentes ao contrato de trabalho, durante todo o período de estabilidade. É certo que o citado preceito constitucional não impõe restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato de experiência, ou por prazo indeterminado. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória (ou à sua conversão em indenização) é a gravidez no momento da rescisão do contrato de trabalho, mesmo porque a estabilidade visa, em última análise, à tutela do nascituro. A garantia constitucional em exame é significativa, sobretudo considerando-se a proteção à pessoa humana e às necessidades do nascituro, pessoa natural absolutamente incapaz, mas sujeito de direitos e obrigações, consoante dispõe o art. 2º, parte final, do Código Civil. Portanto, a modalidade de contratação da reclamante - contrato de experiência por prazo determinado - não é capaz de elidir o direito da trabalhadora à estabilidade provisória ou ao recebimento da indenização

correspondente aos salários do período ao longo do qual estava protegida pela estabilidade. Isso porque há uma norma constitucional de ordem pública a assegurá-lo, e nem mesmo a própria autora poderia dele dispor.

Deve-se observar a finalidade precípua da norma constitucional, que é eminentemente protetiva do nascituro, independentemente de quaisquer outras circunstâncias fáticas envolvendo a contratação. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 629.053/SP, firmou a seguinte tese de repercussão geral (Tema 497): "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa.". Quanto ao fato de ser da empregada gestante a iniciativa de rescisão contratual, ao contrário do entendimento prevalecente no Regional (vencido o relator), o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é de que isso é irrelevante e não afasta o direito à estabilidade. No caso, apesar de a reclamante estar grávida na data de seu pedido de demissão (fato incontroverso), o Regional não reconheceu o direito à indenização substitutiva correspondente ao período da estabilidade provisória, por entender que a trabalhadora renunciou ao direito ao formular pedido de rescisão contratual. A estabilidade visa proteger a gestante e o nascituro, assim, o desconhecimento da gravidez pela empregada e pelo empregador, bem como o fato de ter sido da autora a iniciativa da rescisão contratual torna-se irrelevante, uma vez que o que importa é o momento da concepção na vigência do contrato de trabalho a termo, o que gera a consequente estabilidade. Julgados desta Corte. Frise-se que se trata de questão de ordem pública, envolvendo direito indisponível e, por consequência, irrenunciável, a teor do art. 10, II, b, do ADCT. Ante o exposto, tem-se que a estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, não importando se a rescisão contratual deu-se em razão de pedido de demissão da reclamante, uma vez que se trata de direito indisponível e irrenunciável, conforme já amplamente decidido por esta Terceira Turma." . Nesse sentido, incorreto o posicionamento adotado pelo TRT, que deixou de conferir preponderância ao direito fundamental à dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da CF, e à estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, "b", do ADCT. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAg-10238-58.2016.5.09.0029, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 08/11/2024).

Assim sendo, DECLARO nula a dispensa a pedido, convertendo-a em dispensa sem justa causa em 02/07/2024 (data que a reclamante confessa ter pedido demissão) condeno a reclamada a pagar à reclamante as seguintes verbas rescisórias: aviso-prévio indenizado de 30 dias; 2/12 de férias proporcionais, considerando a projeção do aviso-prévio, com acréscimo de 1/3; 2/12 de 13º salário proporcional, considerando a projeção do aviso-prévio.

Posto isso, acolho o pedido autoral e RECONHEÇO a nulidade do pedido de demissão, convertendo-o em dispensa sem justa causa ocorrida no dia 18/07 /2024 (data em que a reclamada procedeu com a baixa na CTPS da autora).

Assim, considerando-se que o pacto laboral vigorou entre 03.06.2024 e 18.07.2024, JULGO PROCEDENTE o pedido para condenar a reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias, fundadas na dispensa imotivada, conforme postulado: aviso prévio indenizado (30

dias), 2/12 de férias proporcionais, considerando a projeção do aviso-prévio, com acréscimo de 1/3; 2/12 de 13º salário proporcional, considerando a projeção do aviso-prévio e FGTS sobre verbas rescisórias (exceto sobre as férias – OJ 195 da SDI-1 do TST), acrescido da indenização de 40% do FGTS (sobre o depositado e sobre o devido), conforme entendimentos firmados pelo TST na Súmula n. 305 (O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS) e Orientação Jurisprudencial n. 42, item II da SDI-1 (O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso prévio indenizado, por ausência de previsão legal).

Os valores correspondentes ao FGTS deverão ser depositados na conta vinculada da parte reclamante (art. 26-A da Lei n. 8.036/1990), sob pena de execução e expedição de ofícios para aplicação das penalidades decorrentes, no prazo de oito dias após o trânsito em julgado. No mesmo prazo, deverá a reclamada fornecer ao reclamante as guias para soerguimento do FGTS, responsabilizando-se pela integralidade dos depósitos, sem prejuízo da providência ser adotada pela Secretaria, mediante requerimento e após decorrido o prazo da obrigação de fazer pelo empregador, sem prejuízo da expedição de ofício a SMTE.

No mesmo prazo relativo ao FGTS, e sob as mesmas penalidades, determino à reclamada que forneça ao reclamante as guias CD/SD para requerimento do seguro-desemprego, sem prejuízo da providência ser adotada pela Secretaria, mediante requerimento, e após decorrido o prazo da obrigação de fazer pelo ex-empregador, sem prejuízo da expedição de ofício à SMTE. Caso a parte reclamante não logre êxito em se habilitar no seguro-desemprego por ausência de recolhimentos, a reclamada responderá pela indenização do benefício do seguro desemprego, a ser calculado de acordo com as normas da CODEFAT.

Tendo em vista que a reclamada não comprovou o pagamento das verbas rescisórias devidas dentro do prazo legal, JULGO PROCEDENTE o pedido de pagamento da multa prevista no artigo 477, § 8º da CLT. Não havendo verbas rescisórias incontroversas, JULGO IMPROCEDENTE a multa do art. 467, CLT.

INDENIZAÇÃO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO GESTANTE

A reclamante se encontrava grávida no momento da rescisão contratual, o que restou demonstrado mediante o documento de ID. e3d8ae0.

Como se infere do capítulo decisório supra, foi declarada nula a extinção contratual perpetrada, diante do estado gravídico da reclamante.

Com isso, aplico a Súmula n. 244, c. TST, a qual dispõe:

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Ressalto que a ausência de interesse em retornar ao trabalho, ainda que durante o período estabilitário, não constitui abuso de direito ou retira da empregada o direito a receber a indenização substitutiva do período de estabilidade. Nesse sentido, a jurisprudência da SDI-1 do TST.

Dessa forma, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE o pedido, para determinar o pagamento da indenização substitutiva do período de estabilidade, compreendido entre a dispensa (18/07/2024) e o final da garantia de emprego – cinco meses após o parto, data a ser comprovada em liquidação de sentença pela reclamante.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A parte reclamante postula o pagamento de indenização por danos morais. Sustenta, nesse sentido que “a autora decidiu, por vontade própria, pedir demissão, conforme demonstram as trocas de e-mails anexadas aos autos. De forma CLARA E INEQUÍVOCA, solicitou envio do TRCT para assinatura, acreditando fielmente que não teria nenhum tipo de problema com seu término contratual. No entanto, ao receber o documento, constatou, perplexa, que a Reclamada havia registrado sua saída como dispensa por justa causa, o que não condiz com a realidade dos fatos. Apesar das inúmeras tentativas de corrigir essa grave distorção, em total desrespeito aos direitos da obreira, a empresa não tomou qualquer providência para retificar o documento. Pelo contrário. Apenas baixou a CTPS da Reclamante em 18 de julho de 2024, mantendo a rescisão como dispensa por justa causa”.

Os fatos alegados foram refutados pela reclamada.

À parte reclamante cabia comprovar os fatos alegados na inicial como causadores de dano moral, pois se trata de um fato constitutivo de seu direito, conforme o artigo 818, I, da CLT, encargo probatório que não foi satisfatoriamente cumprido.

Como já dito, a reclamada não produziu qualquer prova capaz de desconstituir os emails anexados pela reclamante evidenciado o seu pedido de demissão. Ficou amplamente demonstrado a conduta patronal desleal na realização de uma dispensa por justa causa, ciente do pedido de demissão já formulado. Ademais, nem mesmo os requisitos da justa causa por abandono de emprego a reclamada demonstrou ter cumprido.

Não fosse isso, ciente do pedido de demissão da obreira

gestante, a Reclamada deixou de adotar procedimento diligente, no sentido de ampará-la nem mesmo encaminhando-a entidade sindical de sua categoria.

Dessa forma, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, assim como os parâmetros previstos nos arts. 223-G da CLT e 944 do CC, em especial a natureza do bem jurídico tutelado, as condições em que ocorreu a ofensa e a situação econômica das partes envolvidas e o tempo de vínculo mantido, JULGO PROCEDENTE o pedido de indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

No caso dos autos, observados os critérios previstos nos incisos do §2º do art. 791-A da CLT, condeno a Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, no percentual de 10% sobre o valor da condenação que resultar da liquidação do julgado, ao advogado da parte Reclamante.

Considerando que a reclamante sucumbiu de parte mínima dos pedidos formulados, considerando-se como sucumbência o valor atualizado dos pedidos elencados na petição inicial e julgados improcedentes na íntegra, bem como os que tenham sido extintos (princípios da causalidade e da sucumbência processual; Súm. nº 326 do C. STJ), fica isenta dos honorários sucumbenciais (art. 86, parágrafo único, CPC/2015).

Ressalte-se que é vedada a compensação entre os honorários (art. 791-A, §3º, da CLT).

Por fim, cumpre destacar que o valor dos honorários advocatícios será apurado em sede de liquidação. Observar-se-á, no caso do advogado da parte Autora, os valores devidamente liquidados com base nas condenações estabelecidas, sem o abatimento dos descontos fiscais e previdenciários (OJ 348 da SDII do C. TST).

JUSTIÇA GRATUITA

A parte autora cuidou de trazer aos autos a declaração de insuficiência de recursos (ID. e8f961c), inexistindo prova nos autos apta a afastar a presunção de veracidade do documento.

Assim, com apoio no art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, interpretado à luz do art. 5º, XXXV e LXXIV, da CR/1988, além da previsão contida no art. 99, §3º, do CPC, DEFIRO a justiça gratuita.

DEDUÇÃO

Com escopo de evitar-se em enriquecimento sem causa da parte reclamante, autorizo a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título e fundamento.

RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Em observância ao art. 832, § 3º da CLT, declaro de cunho indenizatório e não tributáveis as parcelas deferidas por esta sentença enquadradas entre aquelas previstas no art. 28 da Lei 8.212/91 e no art. 214, § 9º do Decreto 3.048 /99.

Os recolhimentos fiscais ficam a cargo da parte Reclamada, autorizados os descontos sobre o crédito da autoria, devendo ser calculados mês a mês pelo regime de competência (art. 12-A da Lei 7.713/1988 e da IN 1500/2014 da SRF /MF).

Saliento que não há incidência fiscal sobre os juros de mora (OJ 400 da SDI-1 do C. TST).

A apuração do crédito previdenciário também se dará pelo regime de competência (cálculo mês a mês dos montantes devidos), ficando a cargo do empregador recolher e comprovar nos autos os valores das contribuições sociais relativas à cota-parte do empregado (que serão deduzidos do crédito) e à cota-parte patronal, tudo consoante a Súm. 368 do C. TST.

Ficam excluídas as contribuições sociais devidas a terceiros, posto que estas não se enquadram na previsão do art. 195 da CF, de forma que sua execução não é de competência desta Especializada, conforme art. 114 da CF.

Por fim, ressalto que devem ser observados os Provimentos 01 /1996 e 03/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

No julgamento conjunto das ADC's 58 e 59 e ADI's 5867 e 6021, o E.STF decidiu que, até que sobrevenha solução legislativa, haverá a aplicação aos créditos trabalhistas dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do CC).

Assim, fixou-se que, na fase pré-judicial, serão aplicados o IPCAE para correção monetária e os juros legais (art. 39, caput, Lei 8177/91) e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC incidirá como conglobante dos juros e correção monetária.

Ocorre que a Lei 14.905/2024 introduziu alterações nos arts. 389 e 406 do CC, vigentes 60 dias após a publicação da norma, para estabelecer, nas condenações cíveis, o IPCA como índice de correção monetária e fixar os juros de acordo com a taxa legal, que corresponderá à taxa Selic deduzido o IPCA.

Desse modo, os créditos trabalhistas deferidos nesta ação devem ser atualizados da seguinte forma: a) na fase pré-judicial, pelo IPCA-E e juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177/1991); b) a partir do ajuizamento da ação até a entrada em vigor das alterações promovidas pela Lei nº 14.905/2024, pela taxa SELIC, que abarca correção monetária e juros de mora (art. 406 do CC, na sua redação anterior); c) a partir do dia 30/08/2024, deve ser aplicada, para fins de cálculo, a dicção dos arts. 389 e 406 do Código Civil, com a redação dada pela Lei nº 14.905/24, devendo ser aplicado, como índice de juros, a SELIC ou outro convencionado entre as partes, desde que mais benéfico ao trabalhador, subtraído o IPCA-E, admitindo-se a apuração igual a zero, mas não negativa (E-ED-RR 713-03.2010.5.04.0029).

Por fim, destaque-se que, conforme precedente da SDI-I do C. TST, havendo condenação em indenização por danos morais, o termo inicial para aplicação da taxa SELIC também será a data do ajuizamento da demanda:

ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. (...) Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58. Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver "diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns". (...)” (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024).

DISPOSITIVO

Na Reclamação Trabalhista ajuizada por --- em face de --- S.A., decido:

- RECONHECER a nulidade do pedido de demissão, convertendo-

o em dispensa sem justa causa ocorrida no dia 18/07/2024 (data em que a reclamada procedeu com a baixa na CTPS da autora).

- julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados

para, no prazo de 8 dias, conforme fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivesse literalmente transcrita:

- condenar no pagamento das seguintes verbas rescisórias,

fundadas na dispensa imotivada, conforme postulado: aviso prévio indenizado (30 dias), 2/12 de férias proporcionais, considerando a projeção do aviso-prévio, com acréscimo de 1/3; 2/12 de 13º salário proporcional, considerando a projeção do avisoprévio e FGTS sobre verbas rescisórias (exceto sobre as férias – OJ 195 da SDI-1 do TST), acrescido da indenização de 40% do FGTS (sobre o depositado e sobre o devido), conforme entendimentos firmados pelo TST na Súmula n. 305 e Orientação Jurisprudencial n. 42, item II da SDI-1.

- multa prevista no artigo 477, § 8º da CLT;

- pagamento da indenização substitutiva do

período de

estabilidade, compreendido entre a dispensa (02/08/2024) e o final da garantia de emprego – cinco meses após o parto, data a ser comprovada em liquidação de sentença pela reclamante;

- pagamento de uma indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

- Condeno, ainda, nas seguintes obrigações de fazer:

deverão ser depositados

na conta vinculada da parte reclamante (art. 26-A da Lei n. 8.036/1990), sob pena de execução e expedição de ofícios para aplicação das penalidades decorrentes, no prazo de oito dias após o trânsito em julgado.

- No mesmo prazo, deverá a reclamada fornecer ao reclamante

as guias para soerguimento do FGTS, responsabilizando-se pela integralidade dos depósitos, sem prejuízo da providência ser adotada pela Secretaria, mediante requerimento e após decorrido o prazo da obrigação de fazer pelo ex-empregador, sem prejuízo da expedição de ofício a SMTE. No mesmo prazo relativo ao FGTS, e sob as mesmas penalidades, determino à reclamada que forneça ao reclamante as guias CD /SD para requerimento do seguro-desemprego, sem prejuízo da providência ser adotada pela Secretaria, mediante requerimento, e após decorrido o prazo da obrigação de fazer pelo ex-empregador, sem prejuízo da expedição de ofício à SMTE. Caso a parte reclamante não logre êxito em se habilitar no seguro-desemprego por ausência de recolhimentos, a reclamada responderá

pela indenização do benefício do seguro desemprego, a ser calculado de acordo com as normas da CODEFAT;

- JULGAR IMPROCEDENTES os demais pedidos.

Tudo em observância à fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo, como se nele estivesse transcrita. Onde cabível, observe-se a evolução salarial do laborista e os dias efetivamente laborados, excluídos os afastamentos já comprovados no processo. Utilize-se como base de cálculo o salário base, conforme fundamentação e documentos já juntados, ressalvada a inclusão expressa de outras verbas em tópico próprio.

Quantum debeat ser apurado em fase de liquidação de sentença, por cálculos, ficando, desde já, autorizada a dedução dos consectários pagos a idêntico título. Caso se faça necessário, a liquidação se dará por artigos e/ou arbitramento.

Sobre o valor da condenação, deverão incidir juros de mora e correção monetária, na forma da fundamentação.

Natureza das verbas, recolhimentos fiscais e previdenciários, nos termos da fundamentação.

Justiça gratuita deferida à parte Reclamante.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Custas pela parte Reclamada no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor ora arbitrado à condenação para fins de direito. Intimem-se as partes, via DEJT. Cumpra-se.

SAO PAULO/SP, 11 de novembro de 2024.

LUANNA LIMA NOGUEIRA CERQUEIRA
Juíza do Trabalho Substituta

