



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

## **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0000150-09.2021.5.11.0003**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 19/03/2021

**Valor da causa:** R\$ 4.998,52

**Partes:**

**RECLAMANTE:** VIVIAN BONFIN BULEGON

**ADVOGADO:** NICOLLE SOUZA DA SILVA SCARAMUZZINI TORRES

**RECLAMADO:** CAIXA ECONOMICA FEDERAL



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
3ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS  
**ATSum 0000150-09.2021.5.11.0003**  
RECLAMANTE: VIVIAN BONFIN BULEGON  
RECLAMADO: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

## **S E N T E N Ç A**

Em 28 de maio de 2021, a Juíza do Trabalho Substituta da 3ª Vara do Trabalho de Manaus, Dra. **VANESSA MAIA DE QUEIROZ MATTA**, após análise minuciosa dos autos, proferiu a seguinte sentença:

### **I - R E L A T Ó R I O.**

Dispensado nos termos do art. 852-I da CLT.

### **II - F U N D A M E N T A Ç ã O.**

**PRELIMINAR.**

**Inépcia da inicial.**

O art. 840, §1º, da CLT, disciplinando acerca da petição inicial trabalhista, exige "breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor", o que foi plenamente atendido pelo autor.

Ao contrário do entendimento da ré, a petição inicial dos presentes autos cumpre as exigências mínimas contidas no citado texto legal, possibilitando o exercício das prerrogativas do contraditório e da ampla defesa, como de fato fez a reclamada.

Rejeito a referida preliminar.

#### **PREJUDICIAL.**

#### **Prescrição quinquenal.**

A reclamada arguiu prejudicial de prescrição quinquenal. Conforme art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal e Súmula 308, I, do TST, respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição trabalhista abrange as pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação.

No caso dos autos, os pedidos referem-se a período posterior ao ajuizamento da demanda (salários vencidos e vincendos e indenização por danos morais).

Por isso, rejeito a prejudicial.

#### **MÉRITO.**

Trata-se de reclamatória trabalhista em que a autora alega que foi dispensada por justa causa, requerendo a anulação do ato de demissão. A reclamada aponta de a dispensa ser regular e ter resultado do fato de a obreira ter se habilitado e recebido auxílio emergencial durante afastamento por licença de interesse particular.

Sendo a justa causa a pena capital na relação de trabalho, deve ser cabalmente provada pela empresa, sobretudo diante do princípio da continuidade da relação de emprego, que gera a presunção favorável ao empregado, nos termos da Súmula 212 do TST.

Assim, é da reclamada o ônus de provar a ocorrência da falta grave, fato extintivo do direito do autor, nos termos dos arts. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC/2015. A prova do motivo da aplicação da penalidade máxima deve ser apresentada de forma robusta. Neste sentido, é a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas, inclusive do E. TRT da 11ª Região:

JUSTA CAUSA. ÔNUS PROBATÓRIO DA EMPRESA CUMPRIDO. O ordenamento jurídico pátrio consagra três tipos de punições, a saber: advertência, suspensão e dispensa por justa causa. A dispensa motivada, por ser a mais grave das penalidades, deve ter os fatos que a determinaram robustamente comprovados pelo empregador. O princípio da proporcionalidade e da gradação da pena deve ser observado em caso de dispensa por justa causa, pois que as punições revestem caráter pedagógico, visando o ajuste do empregado às lícitas normas de sua empresa. Há casos em que não cabe a aplicação das penas de forma gradativa e sim a pena mais rigorosa, dada a gravidade da intenção e reiteração do que se verifica na execução do contrato de emprego, hipótese dos autos, onde o recorrente não se desincumbiu do ônus da contraprova em relação ao

que consta nos registros trazidos pela empregadora e depoimentos colhidos quanto ao afastamento do empregado do posto de trabalho sem autorização dos superiores. Negado provimento ao recurso. (TRT-1 - RO: 00112289120155010551, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 08/02/2017, Décima Turma, Data de Publicação: 03/04/2017)

JUSTA CAUSA - ÔNUS DA PROVA A CARGO DA EMPRESA. A dispensa por justa causa é prejudicial ao trabalhador, pois lhe retira do patrimônio jurídico o direito a todas as parcelas indenizatórias; portanto, somente pode ser concebida através de prova inconcussa, a cargo da empresa. Tal condição se solidifica porque, restando duvidosa a efetiva ocorrência do fato gerador da justa causa, o encargo probatório recai sobre a ex-empregadora, que assume o ônus de provar o motivo ensejador do término do contrato de trabalho. Exegese da Súmula nº 212, do TST. Assim, demonstrada a ocorrência de fatos que caracterizam uma das hipóteses elencadas no artigo 482, da CLT, impõe-se a manutenção da pena máxima aplicada pela ex-empregadora. (TRT-2 - RO: 00027328320135020044 SP 00027328320135020044 A28, Relator: ROVIRSO BOLDO, Data de Julgamento: 17 /06/2015, 8ª TURMA, Data de Publicação: 23/06/2015)

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. 1. É do empregador o ônus de comprovar a justa causa para dispensa do obreiro. 2. Restando comprovada a ocorrência de agressão física entre funcionários na porta da empresa, de rigor a manutenção da dispensa por justa causa perpetrada. (TRT-24 00256602820165240006, Relator: AMAURY RODRIGUES

PINTO JUNIOR, Data de Julgamento: 13/02/2019, 2ª Turma)

JUSTA CAUSA - ÔNUS DA PROVA. À luz do princípio da continuidade da relação de emprego, cabe ao empregador o ônus de provar a justa causa ensejadora da penalidade aplicada ao trabalhador. Inexistindo tal comprovação, impõe-se a reversão da justa causa em dispensa imotivada. (TRT-17 - RO: 00005122620175170151, Relator: WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI, Data de Julgamento: 25/07/2019, Data de Publicação: 01/08/2019)

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de provar a justa causa que imputa ao empregado e que se teria constituído em motivo para o rompimento do contrato de trabalho sem pagamento das verbas rescisórias. Inteligência do art. 818 da CLT. (TRT-20 00439009320095200015, Relator: FABIO TÚLIO CORREIA RIBEIRO, Data de Publicação: 09/07/2010)

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. A justa causa, por se tratar da pena máxima a ser aplicada ao empregado, exige prova robusta e consistente por parte da empresa acerca das condutas descritas no art. 482, da CLT. Recursos Ordinário da Reclamada e Adesivo do Reclamante conhecidos e improvidos. (TRT-11 00168220100101100, Relator: Solange Maria Santiago Morais)

No caso em tela, não há controvérsia quanto à percepção do auxílio emergencial durante o afastamento da obreira por licença

para tratar de interesse particular. A controvérsia cinge-se quanto à alegação da reclamada, de descumprimento dos requisitos da Lei 13.982/2020, que dispõe, em seu art. 2º:

Art. 2º Durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, será concedido auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

I - seja maior de 18 (dezoito) anos de idade, salvo no caso de mães adolescentes;

II - não tenha emprego formal ativo;

III - não seja titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressalvado, nos termos dos §§ 1º e 2º, o Bolsa Família;

IV - cuja renda familiar mensal per capita seja de até 1/2 (meio) salário-mínimo ou a renda familiar mensal total seja de até 3 (três) salários mínimos;

V - que, no ano de 2018, não tenha recebido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos); e

VI - que exerça atividade na condição de:

a) microempreendedor individual (MEI);

b) contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social que contribua na forma do caput ou do inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 ; ou

c) trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumpra o requisito do inciso IV.

[...]

§ 5º São considerados empregados formais, para efeitos deste artigo, os empregados com contrato de trabalho formalizado nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e todos os agentes públicos, independentemente da relação jurídica, inclusive os ocupantes de cargo ou função temporários ou de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração e os titulares de mandato eletivo.

Nesse talante, aduz a reclamada que a obreira tinha emprego formal ativo, o que afastaria seu direito à percepção do benefício, nos termos do inciso II do dispositivo acima transcrito. E, a fim de se desincumbir de seu ônus probatório, apresentou prova documental, parecer e processo administrativo de apuração do fato ensejador da justa causa.

No parecer de Id. 5e053d7 - Pág. 49, concluiu que o empregado em gozo de licença por interesse particular continua com o contrato de trabalho ativo, não se enquadrando como beneficiário do auxílio emergencial. Concluiu, ainda, ser "prudente e juridicamente adequada a concessão de prazo para a devolução de valores indevidamente recebidos", e, em caso de não devolução ou apresentação de justificativa, a apuração da conduta, inclusive quanto a eventual improbidade administrativa.

Houve a abertura de processo disciplinar, em cujo relatório conclusivo, Id. 399ff0a - Pág. 23, item 5.4.4.3, constou que não foi identificada a devolução do benefício. A conclusão

daquele processo foi no sentido de que a autora descumpriu "normas internas da CAIXA, às quais os empregados permaneciam sujeitos, ainda que sua situação funcional fosse de afastamento não remunerado à época dos fatos".

Concluiu, ainda, que a obreira incorreu em dolo ao solicitar parcelas do auxílio emergencial estabelecido pela Lei 13.982/2020. Na quantificação do prejuízo, consignou que não foi verificado prejuízo financeiro à reclamada. E, por fim, o Conselho decidiu pela justa causa, conforme documento Id. 34aca69 - Pág. 3, com fulcro no art. 482, a, da CLT.

Pois bem.

De início, impende destacar que a reclamante estava afastada por licença para interesse particular, sem remuneração, com contrato suspenso. Logo, se o contrato está suspenso, por consequência lógica, não está ativo. Veja-se, nesse aspecto, o significado da palavra "ativo" (<https://michaelis.uol.com.br/busca?id=4yZp>):

"a·ti·vo

adj

1 Que se caracteriza pela ação ou prática e não pela contemplação ou especulação; objetivo, prático, pragmático.

2 Que tem ou demonstra prontidão, diligência; diligente, expedito, rápido.

3 Que está sempre em atividade; atuante, participante, presente.

4 Que trabalha com energia e rapidez; atuante, ocupado, produtivo: Meu irmão é muito ativo no pouco tempo livre de que dispõe.

5 Que está trabalhando; que está desempenhando sua função em um momento dado: Ainda está ativo e nem pensa em se aposentar.

[...]"

Para algo ser considerado ativo, percebe-se que deve estar em atuação, e não em suspensão. E mais, cediço que a suspensão susta os efeitos do contrato, portanto, com mais razão, um contrato sem efeitos vigentes não pode ser considerado ativo para os fins legais.

Alias, uma simples interpretação sistemática de todos os incisos e alíneas do dispositivo legal indicado alhures permite verificar que não faria sentido pagar o benefício ao microempreendedor individual, ao contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social ou a trabalhador informal, e não pagar aos empregados com contrato suspenso.

Inclusive, no caso do trabalhador informal, a lei expressamente estabeleceu a possibilidade de ser empregado, bastando a inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumprisse o requisito da renda familiar mensal.

E mais, o Decreto 10.488/2020, que regulamenta a Medida Provisória nº 1.000, de 2 de setembro de 2020, que institui o auxílio emergencial residual, prevê, em seu art. 2º, §1º, que não são considerados empregados formais aqueles que deixaram de receber remuneração há três meses ou mais, ainda que possuam contrato de trabalho formalizado nos termos da CLT.

Portanto, percebe-se, em interpretação teleológica e sistemática das referidas normas, que a finalidade da lei foi conferir meios de subsistência àqueles que estivessem com a renda familiar comprometida, e esse era o caso da reclamante.

Veja-se que a própria RH 033 028 (Id.09921f6) estabelece: "3.1.4 A LIP suspende o contrato de trabalho para todos os fins e o período da licença não é computado como tempo de efetivo exercício. 3.1.5 O tempo de afastamento não é considerado para fins de lateralidade, decesso ou participação em processo seletivo interno quando do retorno do empregado à CAIXA, conforme definido nos RH040 e RH183".

Assim, temos uma funcionária com contrato de trabalho suspenso, sem receber salários, apenas abono anual, conforme regulamento interno, mas nos limites da renda familiar total estabelecida para percepção do auxílio emergencial, acreditando, dessa forma, preencher os requisitos estabelecidos na lei acima mencionada (e efetivamente os preenchendo).

Referida funcionária, de boa-fé, faz a solicitação do benefício, que é deferido pela ré, sem qualquer restrição. Então, abre-se um procedimento prévio, com parecer pela devolução dos valores, mas nenhuma atitude é tomada pela empregadora para tais fins, já que não houve notificação da reclamante para a devolução da quantia.

Os e-mails e prints de conversa de aplicativo apenas demonstram a notificação quanto à existência do processo disciplinar, aberto antes que se oportunizasse a devolução da quantia recebida, em contrariedade à sugestão apresentada no parecer anterior da própria ré. A par disso, no Id. 9000605 - Pág. 28, consta comprovante da devolução dos valores recebidos a título de auxílio emergencial.

Em seguida, abre-se um procedimento administrativo, no qual a obreira comprova a devolução dos valores, defende-se informando a suspensão do contrato e a ausência de qualquer remuneração que ultrapasse os limites permitidos. Ainda assim, a empregadora conclui pela existência de dolo da empregada e pela

falta grave ensejadora de justa causa, seja por improbidade administrativa (Lei 8.429/92), seja pelo ato de improbidade estabelecido no art. 482, a, da CLT.

Nos causa estranheza, pois, no caso em análise, sequer se constatou enriquecimento ilícito, dano ao erário ou violação de princípios, logo, sequer configurado o ilícito alegado como improbidade administrativa. Houve conclusão, no próprio processo disciplinar, de que não houve prejuízo à empresa. E, nesse talante, sequer se pode dizer que houve prejuízo à União ou a quem quer que fosse, pois a devolução das parcelas foi efetivada pela empregada.

E, além disso, não configurado dolo ou culpa por parte da reclamante, de forma que não temos fato típico ou ilícito apto a configurar improbidade administrativa. Vejamos a jurisprudência do C. STJ no mesmo sentido:

PROCESSO CIVIL E ADMINISTRATIVO. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ELEMENTO SUBJETIVO DOLO NÃO CARACTERIZADO. AUSÊNCIA DE DANO AO ERÁRIO, ENRIQUECIMENTO ILÍCITO OU VIOLAÇÃO A PRINCÍPIO. SÚMULA 7/STJ. 1. Cuida-se de ação civil pública, que busca ressarcimento de pretense dano ao erário, decorrente de licitação para compra de uma unidade móvel de saúde, alegando o Ministério Público Federal improbidade administrativa por ausência de publicação do edital em jornal de circulação estadual. 2. Na sentença de primeiro grau, o pedido foi julgado improcedente, absolvendo os agravados das acusações de improbidade administrativa. O Tribunal de origem manteve a sentença de primeiro grau, que afastou a improbidade administrativa, afirmando que houve apenas "mera irregularidade, não caracterizando desonestidade, má-fé ou improbidade, na conduta dos recorridos". 3. **As considerações feitas pelo Tribunal de origem afastam a prática do ato de improbidade administrativa, caso em que a conduta do agente não**

**se amolda ao disposto nos arts. 8, 10 ou 11 da Lei 8.429/1992, pois não ficou caracterizado o elemento subjetivo dolo na conduta do recorrido ou dano ao erário ou violação de princípios.** Incidência da Súmula 83/STJ, verbis: "Não se conhece do recurso especial pela divergência, quando a orientação do Tribunal se firmou no mesmo sentido da decisão recorrida". 4. Demais disso, entender diversamente do Tribunal de origem, para concluir pela ocorrência de dano ao erário ou violação de princípios ou enriquecimento ilícito, uma vez que houve publicação do edital apenas em âmbito regional e municipal, e, não, em jornal de circulação estadual, demandaria análise de matéria fático-probatória, vedada pela Súmula 7 desta Corte. Agravo regimental improvido. (STJ - AgRg no AREsp: 822214 PR 2015/0305535-9, Relator: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Julgamento: 08/03/2016, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 15/03/2016) Grifos nossos

Ademais, a respeito, especificamente, do "ato de improbidade" do art. 482, a, da CLT, o Min. Maurício Godinho Delgado (in Curso de Direito do Trabalho. 17ª Ed. São Paulo: LTr, 2018) assim conceitua a falta elencada no inciso a do art. 482: *"Trata-se de conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem. O ato de improbidade, embora seja também mau procedimento, afrontando a moral genérica imperante na vida social, tem a particularidade, segundo a ótica justralhista, de afetar o patrimônio de alguém, em especial do empregador, visando, irregularmente, a obtenção de vantagens para o obreiro ou a quem este favorecer"*.

Além disso, quanto aos requisitos da justa causa, o Ministro aponta os seguintes requisitos objetivos: tipicidade e

gravidade da conduta. A tipicidade encontra-se presente no caso em análise, pois previsto no inciso a do art. 482 da CLT. No que tange à gravidade, o doutrinador assim se manifesta:

"O requisito da gravidade não é, evidentemente, absoluto - mas influi, sem dúvida, no exercício do poder disciplinar. É que, em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, quer o Direito do Trabalho que o empregador se valha das prerrogativas diretivas, fiscalizatórias e disciplinares essencialmente com fins educacionais, orientando o obreiro a se ajustar ao ambiente e regras laborativas - notadamente se se tratar de empregado sem vida pregressa funcional negativa na empresa. Neste caso, as punições caberão apenas se a conduta censurável permanecer, não obstante a orientação educativa original. De todo modo, a gravidade da infração atua, de maneira geral, na dosagem da pena a ser imposta".

Além desses requisitos, apontam-se os circunstanciais, que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta cometida e do obreiro envolvido. São inúmeros tais requisitos, a saber: nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação entre a falta e a pena aplicada; proporcionalidade entre elas; imediatividade da punição; ausência de perdão tácito; singularidade da punição (non bis in idem); inalteração da punição; ausência de discriminação; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades.

E, por todos os fundamentos acima expostos, conclui-se que a conduta da reclamante também não configura o ato de improbidade previsto na CLT. Tampouco se pode dizer que a gravidade do ato é capaz de resultar na penalidade de justa causa, porque à obreira não se pode imputar a pena máxima por eventual interpretação da lei distinta daquela manifestada pela empresa e, ainda por cima, após a devolução dos valores recebidos.

Pelo exposto, julgo procedente o pedido de anulação da justa causa, e determino a imediata reintegração da reclamante aos quadros da reclamada, nas mesmas condições em que o seu contrato de trabalho estava à época da rescisão, inclusive quanto à suspensão contratual, com gozo do plano de saúde e pagamento do abono anual vencido em 2021.

Fica concedido, para tanto, o prazo de 15 dias, sob pena de multa diária de R\$1.000,00, até o limite de R\$15.000,00, revertida em favor da reclamante.

Procedente, ainda, o pagamento da quantia de R\$4.800,00 a título de indenização por dano material, equivalente ao valor do auxílio emergencial devolvido pela obreira.

Prejudicados os demais pedidos da autora, tendo em vista a condenação acima.

#### **Benefício da Justiça Gratuita.**

Não preenchidos os requisitos delineados no artigo 790, § 3º, da CLT, indefiro à autora os benefícios da justiça gratuita.

#### **Honorários Advocatícios.**

Devidos honorários de sucumbência ao patrono da reclamante, como prevê o art. 791-A da CLT, no percentual de 5% sobre o valor da condenação pecuniária acima, com juros e correção monetária, e sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários (OJ 348 da SDI-I do TST).

O percentual foi fixado levando-se em conta os critérios previstos no §2º do art. 791-A da CLT.

Esclareço que pleitos deferidos parcialmente, embora em quantidades e valores diversos daqueles postulados na inicial, não implicam em sucumbência recíproca, nos termos do entendimento contido na Súmula nº 326 do STJ. Embora o verbete jurisprudencial se refira apenas a danos morais, o mesmo entendimento deve ser aplicado a esse título a qualquer outro pleito, pois a sucumbência decorre da rejeição do pedido e não do valor a ele atribuído na inicial.

Assim sendo, honorários de sucumbência a patrono da parte ré só incidem nos pleitos julgados improcedentes. Por isso, no presente caso, não há falar em honorários de sucumbência ao patrono da reclamada.

#### **Encargos Previdenciários e Fiscais.**

Em face da natureza indenizatória das parcelas deferidas, não há incidência de encargos previdenciários e fiscais.

#### **Juros e Correção Monetária.**

Observe-se a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, que julgou parcialmente procedentes os pedidos em ações diretas de inconstitucionalidade e ações declaratórias de constitucionalidade, para conferir interpretação conforme a Constituição ao artigo 879, parágrafo 7º, e ao artigo 899, parágrafo 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de

condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho devem ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa Selic (artigo 406 do Código Civil) (STF, Pleno, ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020).

### **III - C O N C L U S ã O .**

Isto posto, nos autos da Reclamação Trabalhista promovida pela reclamante **VIVIAN BONFIN BULEGON** em face de **CAIXA ECONOMICA FEDERAL**, decido:

I - rejeitar a preliminar e a prejudicial arguidas em defesa pela reclamada;

II - julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos deduzidos na inicial, para:

a) anular a justa causa aplicada, determinando a imediata reintegração da reclamante aos quadros da reclamada, nas mesmas condições em que o seu contrato de trabalho estava à época da rescisão, inclusive quanto à suspensão contratual, com gozo do plano de saúde e pagamento do abono anual vencido em 2021. Fica concedido, para tanto, o prazo de 15 dias, sob pena de multa diária de R\$1.000,00, até o limite de R\$15.000,00, revertida em favor da reclamante;

b) condenar a reclamada ao pagamento da quantia de R\$4.800,00 a título de indenização por dano material.

Indefiro os benefícios da justiça gratuita à autora.

Devidos honorários de sucumbência ao patrono da reclamante, como prevê o art. 791-A da CLT, no percentual de 5% sobre o valor da condenação pecuniária acima, com juros e correção monetária, e sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários (OJ 348 da SDI-I do TST).

Tudo nos termos da fundamentação e dos cálculos em anexo.

Custas pela reclamada, calculadas sobre o valor total da condenação acima, com juros e correção monetária e incluindo honorários advocatícios.

Cientes as partes.

Nada mais.

MANAUS/AM, 28 de maio de 2021.

VANESSA MAIA DE QUEIROZ MATTA  
Juiz(a) do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: VANESSA MAIA DE QUEIROZ MATTA  
<https://pje.trt11.jus.br/pjekz/validacao/21052517130933900000021269199?instancia=1>  
Número do processo: 0000150-09.2021.5.11.0003  
Número do documento: 21052517130933900000021269199

- Juntado em: 28/05/2021 13:51:22 - 488e0c2