



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0000742-23.2024.5.06.0121**

Relator: MAYARD DE FRANCA SABOYA ALBUQUERQUE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/03/2025

Valor da causa: R\$ 108.390,86

Partes:

RECORRENTE: LUANA CAROLINE ALVES DA SILVA

ADVOGADO: WILSON RODRIGUES SILVA NETO

RECORRIDO: C J ANTONIO DIAS PECAS E SERVICOS PARA AUTOS LTDA

ADVOGADO: PETRONIO LEONARDO RAMOS DE SOUZA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Processo nº 0000742-23.2024.5.06.0121 (ROT)

Órgão Julgador: Quarta Turma

Relatora: Juíza Convocada Ana Cristina da Silva

Recorrente: LUANA CAROLINE ALVES DA SILVA

Advogado: Wilson Rodrigues Silva Neto

Recorrido: C J ANTONIO DIAS PECAS E SERVIÇOS PARA AUTOS LTDA

Advogado: Petrônio Leonardo Ramos de Souza

Procedência: 1ª Vara do Trabalho de Paulista

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ÔNUS DA PROVA. ESTABILIDADE GESTACIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA. DANOS MORAIS.

A dispensa por justa causa, por constituir a penalidade máxima aplicável ao empregado, exige prova robusta e inequívoca da falta grave imputada, bem como a observância dos requisitos da proporcionalidade, habitualidade e imediatidade. No caso, a reclamada não comprovou de forma satisfatória a prática reiterada de desídia, tampouco demonstrou gradação de penalidades disciplinares, revelando-se desproporcional a penalidade aplicada. Ademais, a rescisão contratual ocorreu em contexto de comunicação da gravidez pela trabalhadora, configurando dispensa discriminatória e violação da estabilidade gestacional prevista no art. 10, II, "b", do ADCT. Reconhecida a nulidade do pedido de demissão por ausência da assistência sindical exigida pelo art. 500 da CLT, impõe-se a conversão da justa causa em dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias, da indenização substitutiva do período estável e de indenização por danos morais. Aplica-se, ao caso, o Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, instrumento que orienta a análise da dispensa discriminatória e reforça a proteção da maternidade e da dignidade da pessoa humana. **Recurso Ordinário a que se dá provimento, no particular.**

Vistos etc.



Assinado eletronicamente por: ANA CRISTINA DA SILVA - 23/10/2025 11:48:25 - ef9245a

<https://pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25083123203535500000046323462>

Número do processo: 0000742-23.2024.5.06.0121

ID. ef9245a - Pág. 1

Número do documento: 25083123203535500000046323462

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por LUANA CAROLINE ALVES DA SILVA à sentença proferida pelo MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Paulista, sob o ID ffa2a1e, que julgou improcedentes os pedidos formulados nesta ação trabalhista, ajuizada em face de C J ANTONIO DIAS PECAS E SERVIÇOS PARA AUTOS LTDA.

Através do arrazoadado apresentado no ID 960ecad, a Reclamante argui preliminarmente a nulidade processual pelo indeferimento de seu depoimento pessoal e pelo indeferimento da produção da prova por geolocalização. Alega também que há controvérsia acerca da autenticidade da assinatura constante no suposto pedido de demissão e a veracidade do referido documento está sendo objeto de investigação pela Polícia Civil do Estado de Pernambuco, estando o caso em trâmite no Instituto de Criminalística (IC), com perícia grafotécnica pendente de realização. Sustenta que ao proferir a sentença antes da conclusão da referida perícia e da elucidação da autenticidade do documento, o Juízo de primeiro grau incorreu em cerceamento de defesa. No mérito, busca a reversão da dispensa por justa causa; a retificação da CTPS, para que a data de admissão conste corretamente como 10/07/2023 e a data de dispensa seja ajustada para refletir o período de estabilidade gestacional; pede o reconhecimento da estabilidade gestante; o pagamento de horas extras e adicional noturno; intervalo intrajornada; domingos e feriados; indenização por danos morais decorrente da dispensa no período gestacional; dano moral decorrente de ofensa à honra; multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT. Requer seja afastada sua condenação em honorários advocatícios.

Não houve contrarrazões.

Desnecessário parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

Admissibilidade

O recurso é tempestivo (ciência da sentença em 21/01/2025, fim do prazo em 31/01/2025, mesma data da interposição do recurso) e está subscrito por procurador habilitado nos autos (ID 5f022a5). Preparo inexigível. Delineados, pois, os pressupostos formais de admissibilidade, dele conheço.

Mérito

Da arguição de nulidade processual por ausência de interrogatório da demandante



A própria demandante suscita nulidade processual, sob alegação de cerceamento de defesa, em razão da dispensa do seu "depoimento pessoal".

Todavia, não lhe assiste razão. O depoimento pessoal, no processo, tem por finalidade propiciar a obtenção da confissão da parte contrária, jamais servir como meio para que o próprio litigante reforce sua versão dos fatos. É, portanto, ilógico admitir que a própria parte possa requerer a si mesma o seu depoimento, já que, por óbvio, não poderia confessar em favor de sua pretensão.

De mais a mais, o art. 848 da CLT dispõe, de forma expressa, que o Magistrado poderá interrogar os litigantes quando entender necessário. A redação legal evidencia que se trata de faculdade do Juízo, e não de direito subjetivo da parte. O mesmo raciocínio decorre do art. 765 da CLT, que confere ampla liberdade aos juízos e tribunais do trabalho na condução do processo, inclusive para determinar as diligências que reputarem necessárias ao esclarecimento da controvérsia.

Transformar essa prerrogativa judicial em obrigação equivaleria a esvaziar a autoridade do Magistrado na direção do processo e a impor formalismo incompatível com a celeridade e simplicidade próprias da Justiça do Trabalho.

Cumpre assinalar, ainda, que o depoimento pessoal não se confunde com a prova testemunhal nem pode ser instrumentalizado como meio de prova em favor do próprio requerente. A dispensa do ato pelo Juízo, portanto, insere-se no exercício legítimo de sua discricionariedade processual, não configurando qualquer cerceamento de defesa.

Assim, rejeito a arguição de nulidade.

Da nulidade processual por cerceio de defesa em razão do indeferimento de produção de prova digital

A Reclamante diz que houve cerceio de defesa, pelo indeferimento da produção de prova digital, relativa à obtenção dos dados de geolocalização, ferramenta essencial para dirimir dúvidas sobre a jornada efetivamente realizada, especialmente diante das controvérsias apresentadas nos autos.

Diante disto, requer o envio dos autos à Vara de Origem e a declaração de nulidade da sentença, com reabertura da instrução processual para produção da prova por geolocalização.

Sem razão.



O art. 5º, X e XII, da Constituição da República, estabelece serem invioláveis a intimidade, a vida privada, bem como o sigilo dos dados e das comunicações dos cidadãos brasileiros.

A partir disso, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) regulamentou a proteção de dados pessoais com fundamento, dentre outros, no respeito à privacidade e a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem. Inclusive, o art. 5º, I, desta citada lei, considera dado pessoal qualquer informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável, pelo que, informações pessoais de geolocalização estão inseridas neste conceito.

Portanto, ainda que seja possível a produção de prova digital, inclusive com informações sobre dados pessoais de algum dos litigantes em processo judicial (art. 369, CPC), isso não pode ocorrer de forma irrestrita.

Nestes casos, o julgador deve realizar um Juízo de ponderação, pautado por critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

A jornada de trabalho deve ser demonstrada essencialmente por prova documental, isto é, pelos cartões de ponto. Plenamente possível, ainda, a produção de prova oral sobre essa matéria.

Não se mostra, então, essencial a produção da prova pretendida pela Reclamante, que possui, para defesa da sua tese, diversos outros meios de prova disponíveis.

Esse entendimento já foi adotado por esta Regional em vários julgamentos. Cito, ilustrativamente, os seguintes precedentes desta Quarta Turma: Processo nº 0000656-55.2024.5.06.0411, relatado pela Exma. Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, julgado em 12/06/2025; e Processo n.º 0000031-49.2023.5.06.0413, de relatoria da Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima, julgado em 29/02/2024.

Dito isso, não vislumbro o alegado cerceio de defesa, pois foi garantido à Recorrente a produção de meios probatórios suficientes sobre a matéria.

Rejeito.

Da nulidade processual decorrente de prova documental pendente

A Reclamante sustenta que há controvérsia acerca da autenticidade da assinatura constante no suposto pedido de demissão, identificado sob o ID 4784bb9. Diz que a



veracidade do referido documento está sendo objeto de investigação pela Polícia Civil do Estado de Pernambuco e que já compareceu para prestar depoimento sobre os fatos no dia 21/01/2025, estando o caso em trâmite no Instituto de Criminalística (IC), com perícia grafotécnica pendente de realização.

Afirma tratar-se de prova essencial que impactará diretamente na análise dos pedidos. Requer a declaração de nulidade da sentença e o retorno dos autos à origem para suspensão do feito até a conclusão da perícia grafotécnica e a consequente juntada do laudo elaborado pelo Instituto de Criminalística.

Sobre a questão processual o MM. Juiz sentenciante, assim, decidiu na audiência de Id ba087b5:

"O juiz indeferiu a prova entendendo que há duas possibilidades de consideração do desligamento da demandante, quais sejam: por justa causa ou sem justa causa. O pedido de demissão fica descartado. O juízo, diante da gravidade da falta, determina que se dê notícia à Polícia Civil da circunscrição de Abreu e Lima quanto ao alegado pela parte demandante".

Passo à análise.

A insurgência não merece prosperar.

Isso porque a pretensão da parte autora é de ver declarada a nulidade da sentença para que se aguarde o resultado de perícia grafotécnica em trâmite perante a Delegacia Civil. Todavia, não há falar em suspensão do processo trabalhista em razão da existência de procedimento administrativo ou eventual ação penal, uma vez que, à luz do ordenamento jurídico, o processo do trabalho possui autonomia e independência, não estando subordinado à conclusão de inquérito policial ou laudo criminalístico.

Se a parte entendia imprescindível a produção de prova grafotécnica, deveria ter requerido a nulidade do julgado em razão da não determinação da perícia no próprio feito, e não pugnar pela suspensão do processo até a juntada do laudo elaborado pelo Instituto de Criminalística em procedimento alheio.

De toda sorte, o Juízo de origem, no uso do seu poder de direção processual (art. 765 da CLT), avaliou que havia elementos probatórios suficientes nos autos, os quais tornavam desnecessária a realização da prova pericial grafotécnica. Vale lembrar que compete ao magistrado a condução do processo, cabendo-lhe determinar as diligências úteis ao esclarecimento da controvérsia, bem como indeferir aquelas que considerar protelatórias ou desnecessárias.



Assim, não há suporte jurídico para o pleito de suspensão do feito, porquanto o julgamento baseou-se em outros elementos de prova que prescindiam da perícia grafotécnica.

Rejeito.

Da justa causa e dos direitos relacionados

A Recorrente insurge-se contra a sentença que manteve a dispensa por justa causa, sustentando, em síntese, que a penalidade máxima foi indevidamente reconhecida, sem a observância dos requisitos de proporcionalidade, imediatidade e gravidade da conduta. Sustenta que a Reclamada limitou-se a apresentar vídeos em que a trabalhadora, gestante à época, aparece cochilando, sem qualquer prejuízo efetivo à empresa, o que não configuraria desídia nos termos do art. 482, "e", da CLT. Argumenta ainda que a Convenção Coletiva da categoria exigia formalização escrita e fundamentada para a aplicação da justa causa, requisito que não foi atendido pela empregadora, o que por si só invalida a dispensa.

A Recorrente também aponta contradição na defesa patronal, que inicialmente alegou pedido de demissão e, posteriormente, justificou a ruptura contratual por justa causa, fragilizando a tese sustentada. Invoca, ademais, o princípio da continuidade da relação de emprego e o ônus da prova imposto ao empregador (art. 818, II, da CLT e art. 373, II, do CPC), destacando que este não logrou demonstrar, de forma inequívoca, a gravidade da conduta imputada. Por fim, requer a reversão da justa causa para dispensa imotivada, com o consequente pagamento das verbas rescisórias, ou, subsidiariamente, o reconhecimento da estabilidade gestacional.

A autoridade sentenciante, assim, decidiu a questão:

"(...) Relativamente ao desate contratual, reversão de justa causa, estabilidade gestacional, percepção de verbas rescisórias e demais direitos por dispensa imotivada, e indenização por danos morais, razão não assiste à demandante. O empregador defendeu o cometimento de falta grave pela trabalhadora, conduta prevista no art. 482, letra "e", da CLT. Sustenta que a obreira foi flagrada em várias oportunidades dormindo em serviço; e que cometeu falha operacional que acarretou prejuízo à empresa. Aduziu que procedeu a diversas advertências de forma verbal e por escrito. Pois bem. Por se tratar de mácula definitiva e indelével na vida profissional do empregado, a justa causa há de restar sobejamente comprovada nos autos pela ré, a teor do que preceitua o artigo 818, inciso II, da CLT. O cerne da questão reside em se definir com clareza o cometimento de falta grave apontada ao trabalhador como razão de ruptura motivada do liame empregatício. Sobre o contexto, Emanuel Teófilo Furtado (in Princípios norteadores da justa causa. In: LTr - Revista Legislação do Trabalho, v. 62, n. 6, p. 747-753, jun. São Paulo: LTr, 1998) indica como princípios norteadores da justa causa a proporcionalidade, a exaustão, a relatividade, a gravidade, a extensão e a atualidade. E ainda, Mozart Victor Russomanno (in Curso de direito do trabalho. Curitiba: Juruá, 1993), aponta como elementos da justa causa: a gravidade, ou seja, a falta deve ser relevante o suficiente para incompatibilizar o trabalhador e o empresário; a imediatidade, isto é, o vínculo de relação direta entre a justa causa alegada e a despedida imposta ao empregado; a atualidade, porque faltas antigas não podem ensejar punição. Constata-se, pois, que os requisitos essenciais à configuração do ato faltoso como justa causa são de caráter objetivo e subjetivo. O eminente jurista Valentin Carrion leciona, ao comentar o art. 482 da CLT, que tem-se por justa causa: "o efeito emanado de ato ilícito

do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus...", consignando que a apreciação judicial se restringe tão somente à declaração de legalidade ou não da rescisão e que o ônus da prova incumbe ao empregador, a quem compete o encargo processual de demonstrar, de forma robusta, inequívoca e consistente, o motivo ensejador da ruptura contratual, a teor do que prescreve o inciso II, do art. 818, Consolidado c/c o 373, II, do CPC/2015, e em atenção ao princípio constitucional da continuidade do vínculo de emprego (art. 7º, I, da CRFB/1988 e Súmula 212 do TST). Nessa linha, cito arestos:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. CARACTERIZAÇÃO. - É cediço que a dispensa por justa causa, face à natureza do ato e suas consequências morais e financeiras prejudiciais ao trabalhador, merece prova irrefutável, por parte do empregador, da causa de sua deflagração. A este cabe o ônus de demonstrar a veracidade das alegações, ao enquadrar a atitude do empregado, nas hipóteses do art. 482 da CLT, conforme art. 818 do mesmo diploma e o art. 373, inciso II, do CPC. In casu, tenho que a reclamada se desincumbiu do ônus lhe cabia de forma satisfatória. Recurso ordinário improvido quanto ao tema. (Processo: ROT - 0000890-80.2018.5.06.0012, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 10/02/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 10/02/2021)

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. A justa causa é a penalidade máxima aplicável ao empregado, devendo ser, pois, inequivocamente configurada, desde a descrição pormenorizada em defesa dos seus fatos ensejadores, até a sua prova pela empregadora, ônus que lhe compete por se tratar de fato impeditivo ao direito postulado, e do qual se desvencilhou satisfatoriamente. Apelo improvido, no tópico. (TRT-2 10014478720195020089 SP, Relator: KYONG MI LEE, 3ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 09/02/2021)

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. À luz do princípio da continuidade da relação de emprego, do disposto no inciso II do art. 818 da CLT e das consequências nocivas que gera na vida profissional do trabalhador, compete ao empregador o ônus da prova quanto aos fatos que autorizam a despedida por justa causa. A não demonstração, de forma cabal, dos elementos autorizadores da denúncia cheia do contrato de trabalho torna impositiva a reversão da despedida por justa causa para sem justa causa. (TRT-4 - ROT: 00216869520175040008, Data de Julgamento: 25/11/2020, 4ª Turma)

A desídia, capitulada no art. 482, alínea "e" da legislação de regência, consiste em comportamento negligente e improdutivo por parte do trabalhador, que passa a exercer suas obrigações contratuais com incúria, cuja infração, para sua caracterização, exige-se, via de regra, a reiteração do ato faltoso, de modo a ensejar a extinção contratual. Por oportuno, cumpre sobrelevar que a linha argumentativa da parte autora no entorno do fato de pedido de demissão revela-se despcienda e sem a menor relevância, na medida em que se afere, de modo incontroverso, a partir do TRCT colacionado ao feito com a peça de ingresso, que o desate contratual se deu por justa causa (SJ2). Note-se, quanto a este aspecto, que a tese defensiva restou afeta a desligamento por justa causa e manutenção da penalidade aplicada. Na hipótese dos autos, entendo que o conjunto fático-probatório se mostra suficiente para a caracterização de ato infracional e que a falta imputada a autora foi grave de tal modo a comprometer a confiança necessária à manutenção do vínculo de emprego, eis que restou sobejamente comprovada a conduta reprovável da obreira por meio da prova material e testemunhal disposta nos autos, inclusive por ela assentida. Insta pontuar que a alegação autoral em sede de suas razões finais, reconhecendo que "cochilava" no serviço, e que não decorreu nenhum prejuízo à empresa, revela-se bem à margem de lastrear a sua tese de afastar a justa causa aplicada e dispensa maiores digressões. Sobre o tema, colho arestos:

JUSTA CAUSA PARA A DESPEDIDA. IMEDIATIDADE. FALTA GRAVE CONFIRMADA. O reclamante não nega que tenha cometido as faltas anteriores e não logrou afastar as provas dos fatos que deram ensejo à justa rescisão do contrato de trabalho - dormir no posto de trabalho. Ademais, as simples ilações recursais, limitadas à ausência de imediatidade das penas anteriores e contrárias às provas dos autos quanto ao fato de ter dormido em serviço, não alteram a realidade descortinada pelos documentos da defesa, os quais levam à conclusão de que a empresa agiu tempestiva e regularmente ao aplicar a pena final logo após a última falta cometida pelo empregado, tendo previamente lhe sancionado seis vezes por condutas semelhantes e que ensejaram seu desligamento dos quadros da empregadora, motivo porque não se vislumbra ausência de



imediatidade, perdão tácito ou qualquer outra irregularidade ou incompatibilidade da pena aplicada com relação à gravidade das faltas cometidas. Legítima, em tais condições, a dispensa por justa causa. Recurso ordinário a que se nega provimento. (grifamos) (TRT da 2ª Região; Processo: 1000514-63.2020.5.02.0709; Data: 29-04-2021; Órgão Julgador: 6ª Turma - Cadeira 1 - 6ª Turma; Relator (a): JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA)

RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. DESÍDIA GRAVE. O contrato de trabalho tem caráter bilateral, sinalagmático e comutativo, constituindo falta grave, que dá azo à dispensa por justa causa, por desídia, nos termos do artigo 482, e, da CLT, o fato de o reclamante dormir em serviço, no seu posto, tratando-se de controlador de acesso. O ato de dormir em serviço, no seu posto, tratando-se o reclamante de controlador de acesso, evidencia a desídia suficientemente grave para, de per si, com a quebra da fidúcia mínima que o exercício da sua profissão exige, dar azo à dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, e, da CLT, verificando-se, ademais, o comportamento inadequado do reclamante em serviço, manifestamente desidioso quanto ao exercício regular das suas atividades profissionais, segundo a prova documental pré-constituída nos autos. Presentes, no caso, a gravidade da falta e a razoabilidade (proporcionalidade) da respectiva sanção, que se consubstancia na dispensa por justa causa, por desídia, não há falar em falta de imediatidade, pois, cometida a falta disciplinar no turno da noite, e reportado o fato no dia 04/01/2020, foi o reclamante dispensado no dia 06/01/2020; portanto, nas 48 (quarenta e oito) horas subsequentes à constatação/apuração da falta disciplinar reportada no dia 04/01/2020 (data da ciência da falta disciplinar), de forma que o despedimento disciplinar não se demonstra intempestivo.(...)(TRT da 2ª Região; Processo: 1000095-06.2020.5.02.0204; Data: 20-04-2021; Órgão Julgador: 2ª Turma - Cadeira 3 - 2ª Turma; Relator (a): RODRIGO GARCIA SCHWARZ)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. A comprovação da justa causa é ônus da reclamada, devendo estar cabalmente demonstrada nos autos, pois se trata da penalidade mais gravosa que pode ser imposta ao obreiro. Para que haja justa causa do empregado, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, tais como: a tipicidade do ato, a imediatidade da pena, a gravidade da conduta, a inexistência de perdão tácito ou expresse, o nexo causal, a repetição da falta e a apreciação das condições objetivas do caso, todos, concomitantemente, indispensáveis para caracterização da dispensa nos moldes do artigo 482 da CLT. No caso, da atenta análise dos elementos de prova, não se poderia chegar à conclusão diversa das alegações da reclamada, no sentido de o reclamante ser desidioso no desempenho de suas funções. Considerando que já havia reclamação da empresa tomadora de que empregados dormiam em serviço (habitualidade), as fotografias da primeira testemunha obreira dormindo na viatura e o depoimento da testemunha arrolada pela reclamada de que presenciou o reclamante dormindo, reputo que a ré se desvencilhou do ônus da prova que lhe incumbia (art. 818 da CLT e art. 373, II, do CPC), bem como dispensou o reclamante logo que flagrou a conduta grave por ele cometida. Verificada, pois, a imediatidade. Destaca-se, ainda, que não há falar em desproporcionalidade da punição aplicada, eis que o reclamante era controlador de acesso de pessoas e dormia em serviço, quando o Terminal estava aberto, em funcionamento, e, portanto, deixava de exercer o mister para o qual fora contratado. Desta feita, estando preenchidos todos os requisitos exigidos para a aplicação da justa causa, correta a manutenção da dispensa motivada. Nega-se provimento ao recurso. (grifamos) (TRT da 2ª Região; Processo: 1000599-60.2020.5.02.0382; Data: 25-04-2022; Órgão Julgador: 12ª Turma - Cadeira 5 - 12ª Turma; Relator (a): JORGE EDUARDO ASSAD)

Sendo assim, considero comprovado os atos atribuídos à reclamante, circunstância que reputo suficientemente gravosa para ensejar a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, alínea "e" da CLT. O empregador procedeu ao processo de apuração das faltas, atuou dentro da imediatidade esperada e a dispensa teve nexo causal com a falta indicada pelo réu. **Destarte, são improcedentes os pedidos de reversão da justa causa aplicada, de verbas rescisórias e direitos decorrentes de rescisão imotivada. No que se refere a estabilidade gestacional e indenização por danos morais pela dispensa em estado gravídico, melhor sorte não socorre à trabalhadora.** A Lei protege a empregada gestante, que goza de estabilidade provisória, conforme dispõe o art. 10, II, "b", do ADCT/CF, contudo apenas nas hipóteses de uma despedida arbitrária ou sem justa causa. Em outro falar, a proteção legal não se aplica a dispensa a pedido da própria trabalhadora ou ainda nos casos em que a empregada comete atos que justifiquem a sua dispensa motivada (art. 482 da CLT). Nesse sentido, colho ementas do Regional:



RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA EVIDENCIADA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA INDEVIDA. O estado gravídico da reclamante não obsta a ruptura do vínculo empregatício, uma vez que a estabilidade prevista nos arts. 7º, inciso XVIII, da CF/88 e 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, veda a demissão arbitrária de trabalhadora gestante, não persistindo, contudo, quando cometida falta grave capaz de ensejar a despedida por justa causa. Recurso empresarial a que se dá provimento. (Processo: ROT - 0000466-13.2019.5.06.0009, Redator: Milton Gouveia, Data de julgamento: 18/03/2021, Terceira Turma, Data da assinatura: 18/03/2021)

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSUAL DO TRABALHO E PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. JUSTA CAUSA RECONHECIDA. Uma vez reconhecida a justa causa imputada pela ré como forma de ruptura contratual e estando a reclamante grávida no momento de sua dispensa, não faz jus à indenização postulada referente ao período posterior à sua dispensa até cinco meses após o parto. Recurso Ordinário patronal a que se dá parcial provimento quanto ao tema. (Processo: ROT - 0000837-40.2016.5.06.0022, Redator: Maria do Socorro Silva Emerenciano, Data de julgamento: 13/09/2018, Primeira Turma, Data da assinatura: 20/09/2018)

RECURSO ORDINÁRIO DA OBREIRA. GESTANTE. JUSTA CAUSA MANTIDA. ESTABILIDADE AFASTADA. A justa causa requer, para o seu reconhecimento, a existência de prova robusta, insofismável, que forneça ao Magistrado a certeza sobre a ocorrência da falta grave imputada à pessoa do trabalhador, em razão das consequências dela advindas. No caso, ao imputar à Trabalhadora a prática de mau procedimento e ato lesivo contra a honra do Empregador, a Sociedade Empresária atraiu o ônus de provar a veracidade de suas alegações (artigos 818 da CLT e 373, II do CPC), deste encargo tendo se desvencilhado a contento, a teor dos depoimentos colhidos em audiência. Comprovada a conduta tipificada no art. 482, b e k, da CLT, o Empregador está legalmente autorizado a dispensar a Empregada por justa causa. Estabilidade provisória da gestante afastada. Recurso Ordinário ao qual se nega provimento. (Processo: ROT - 0000091-94.2014.5.06.0006, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 09/11/2016, Segunda Turma, Data da assinatura: 14/11/2016)

No mais, a dispensa de trabalhadora gestante, por si só, não gera dano moral, mas, tão somente o direito à reintegração ou indenização correspondente ao período estável. Para que reste configurado o dano moral, imperiosa a comprovação de violação de algum dos direitos da personalidade do trabalhador, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, entre outros, fatos sequer delimitados na inicial. Com efeito, não se vislumbra dano à esfera extrapatrimonial da trabalhadora. **Por todo o exposto, improcedem os pedidos. (...)**"

Analiso.

Inicialmente, cumpre registrar que os argumentos trazidos em sede recursal acerca da exigência de formalização por escrito da justa causa prevista em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional, bem como da alegada falta de imediatidade na aplicação da penalidade, configuram inovação recursal, uma vez que não foram deduzidos nas razões de defesa apresentadas em primeira instância. O princípio da eventualidade, que rege o processo do trabalho, veda a apresentação de matéria nova em sede recursal, devendo as partes esgotar toda a sua argumentação defensiva no momento processual oportuno. Nesse sentido, consolidou-se o entendimento jurisprudencial no sentido de que constitui inovação recursal a dedução, pela primeira vez em sede de recurso, de matéria que deveria ter sido arguida na inicial ou na defesa, razão pela qual não conheço dos referidos argumentos.



Superada essa questão, passo ao exame do mérito recursal, registrando, em respeito ao princípio da congruência, que restou incontroverso nos autos o pedido de demissão formulado pela reclamante, conforme admitido expressamente por ambas as partes.

Na exordial, a Reclamante admite que apresentou pedido de demissão, o qual não teria sido aceito pela empregadora. Por sua vez, a Reclamada, em sua contestação, também reconhece que houve pedido de demissão da autora em período anterior à aplicação da dispensa por justa causa, pretendendo, todavia, ver mantida a rescisão motivada em razão de supostos atos de desídia da empregada, notadamente por ter dormido durante o expediente.

Aliás, tal fato é corroborado pelo depoimento pessoal do próprio titular da reclamada, Sr. Cristiano, que aos 10'47" a 11'03" do vídeo da audiência gravada, admitiu que a reclamante formulou pedido de demissão antes da dispensa por justa causa, mas que a empresa resolveu dispensar a autora por justa causa.

Essa circunstância revela-se de fundamental importância para o deslinde da controvérsia, pois o conjunto probatório evidencia um quadro de pedido de demissão sucedido, de forma atípica, por dispensa por justa causa. Os elementos constantes dos autos conduzem à conclusão de que a narrativa exposta na petição inicial soa mais convincente e deve prevalecer, especialmente porque estabelece presunção de veracidade quanto aos seguintes fatos: a autora comunicou pessoalmente sua gravidez em 15/02/2024, retornou à empresa em 18/02/2024 para apresentar pedido de demissão - que não foi aceito - e, em seguida, foi surpreendida com a rescisão contratual motivada. Tais circunstâncias permitem inferir que a dispensa por justa causa decorreu, em verdade, como represália direta à comunicação da gestação, em afronta à proteção legal conferida à empregada gestante. Senão vejamos.

A figura legal da desídia está relacionada com a falta de diligência, com a negligência, a má vontade, a preguiça, o desleixo e outras atitudes afins. Normalmente é caracterizada por uma sequência de infrações e, somente excepcionalmente é que se tem admitido a caracterização da desídia por uma única falta, de acordo com a intensidade da culpa do infrator.

Neste sentido, leciona o i. jurista Valentim Carrion:

"Desídia - É a falta culposa, e não dolosa, ligada à negligência; costuma caracterizar-se pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual, ausências, produção imperfeita); excepcionalmente poderá estar configurada em um só ato culposo muito grave" (in Comentários à CLT - 31ª edição, RT, p.382/383)

A jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que a desídia exige habitualidade e gradação punitiva, não bastando falta isolada, salvo quando de extrema gravidade.



No caso em análise, a reclamada não logrou êxito em demonstrar de forma robusta a configuração da desídia alegada. Com efeito, não há nos autos comprovação da aplicação de penalidades disciplinares progressivas como advertência verbal, escrita ou suspensão, tampouco demonstração de habitualidade das supostas faltas, uma vez que as únicas comunicações escritas apresentadas foram lavradas em dois dias sucessivos e muito próximos ao desligamento da autora, circunstância que fragiliza sobremaneira a tese de negligência habitual.

O depoimento da segunda testemunha, embora mencione advertências, não é preciso quanto ao contexto temporal e fático, não permitindo concluir pela reincidência, assim como não foram demonstrados os alegados prejuízos causados pelos supostos erros em instrução de rotas.

A penalidade de justa causa, por representar a mais grave das sanções trabalhistas, exige não apenas a comprovação inequívoca da falta grave, mas também gradação e imediatidade na aplicação, requisitos que não se evidenciam no caso concreto.

A Reclamada, por sua vez, não logrou demonstrar a aplicação de qualquer penalidade em decorrência da alegada execução errônea dos serviços pela Reclamante, a exemplo de supostos erros na instrução de rotas que teriam ocasionado prejuízos à empresa. Tampouco trouxe aos autos provas consistentes acerca da efetiva ocorrência de tais prejuízos, nem da reiteração das advertências invocadas. Ademais, não há sequer elementos que permitam aferir quando teriam ocorrido os referidos fatos, o que inviabiliza a análise do requisito da imediatidade na aplicação da penalidade máxima, requisito esse indispensável para a configuração da justa causa.

Nesse cenário, não é possível reconhecer habitualidade ou reincidência apta a caracterizar desídia.

Demais disso, considerando que a jornada era cumprida em horário noturno (das 22h às 06h) e que, conforme declarado pela primeira testemunha da própria Reclamada, a função da trabalhadora consistia basicamente em permanecer no escritório aguardando eventual acionamento por parte das seguradoras, resta evidente que a monotonia das atividades poderia levar a episódios de sonolência sem que isso implicasse, por si só, desídia ou comprometimento da prestação dos serviços. Essa foi, de fato, a realidade evidenciada nos autos.

É certo que dormir durante o horário de serviço pode, em tese, justificar a dispensa por justa causa, a título de desídia (art. 482, "e", da CLT). Todavia, a configuração dessa hipótese depende da análise conjunta de fatores como a gravidade da falta, a natureza do cargo exercido - especialmente se se trata de função que exija vigilância ou atenção contínua -, o histórico funcional da empregada e a demonstração de prejuízo concreto ao empregador. Nenhum desses elementos, entretanto,



restou satisfatoriamente comprovado nos autos, razão pela qual não há como se admitir a subsunção da conduta ao tipo legal de justa causa.

Outro aspecto de relevo é que a Reclamante encontrava-se em estado gravídico no momento da rescisão contratual. Esse dado, longe de ser irrelevante, reforça a plausibilidade da tese deduzida na inicial, no sentido de que a dispensa por justa causa não foi consequência natural de eventual falta grave, mas verdadeira retaliação à comunicação de sua gravidez. Tal circunstância torna ainda mais evidente a desproporcionalidade da medida, em violação ao princípio da proteção à maternidade e à estabilidade provisória da gestante assegurada pelo art. 10, II, "b", do ADCT.

A análise conjunta dos elementos probatórios conduz à conclusão de que não restou caracterizada justa causa apta a ensejar a rescisão contratual. A dispensa se revela, na verdade, como uma retaliação à comunicação da gravidez da autora, circunstância que, por si só, evidencia sua nulidade.

De toda sorte, ainda que se considerasse a hipótese de pedido de demissão - tese igualmente aventada nos autos - o desfecho não seria diverso. Isso porque o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Tema 55, firmou entendimento vinculante no sentido de que *"a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT, está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT"*.

No caso concreto, é incontroverso que a reclamante não contou com a devida assistência sindical quando da suposta manifestação de vontade. Ausente tal requisito, o pedido de demissão é juridicamente ineficaz, sendo nulo de pleno direito.

O estado gravídico da trabalhadora impõe interpretação ainda mais protetiva, em consonância com os princípios constitucionais da proteção à maternidade (art. 6º da CF) e da função social do contrato. A estabilidade da gestante constitui garantia constitucional destinada a resguardar não apenas a empregada, mas também o nascituro, razão pela qual deve prevalecer sobre qualquer alegação de vício no desligamento.

Assim, tanto pela ausência de justa causa quanto pela ineficácia jurídica do pedido de demissão, a rescisão contratual mostra-se inválida, impondo-se o reconhecimento da estabilidade gestacional da autora e o consequente deferimento das verbas rescisórias próprias da dispensa imotivada.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para reverter a justa causa aplicada, declarar a nulidade do pedido de demissão, reconhecer a



estabilidade gestacional nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT e condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa, observada a estabilidade provisória.

Em consequência, a reclamada deverá arcar com todos os consectários legais, compreendendo aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, depósitos do FGTS com multa de 40% e a multa do art. 477, §8º, da CLT pela mora no pagamento das verbas rescisórias. A proteção conferida à empregada gestante abrange todo o período desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo plenamente aplicável ao caso dos autos.

No que concerne à penalidade prevista no art. 467 da CLT, esta é indevida pela controvérsia em torno do motivo do desligamento e, conseqüentemente, da dívida de parcelas rescisórias.

Tendo em vista o caráter punitivo da multa em questão, ela deve ser interpretada de modo restritivo, como princípio basilar de direito. O reclamado não reconheceu dever parcela rescisória a autora, de modo que a quantia pretendida a título de verbas rescisórias é controvertida, o que impedia qualquer quitação na audiência inaugural. Sobre a questão, ademais, trago julgados do Regional:

RECURSO ORDINÁRIO - MULTA PREVISTA NO ART. 467 DA CLT - CONTROVÉRSIA INSTAURADA - NÃO CABIMENTO - Restando evidenciada a controvérsia a respeito do pagamento das verbas rescisórias, ainda que a prova produzida a esse respeito não tenha sido levada a efeito para fins de reconhecimento de quitação das parcelas, não há falar-se na aplicação da penalidade de que trata o art. 467 da CLT, porquanto, na espécie, inexistente parte incontroversa a impor o pagamento à data do comparecimento à Justiça do Trabalho. Recurso provido, no ponto. (Processo: ROT - 0000942-27.2014.5.06.0009, Redator: Nise Pedrosa Lins de Sousa, Data de julgamento: 25/01/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 27/01/2018)

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. DIREITO DO TRABALHO. MULTA DO ART. 467 DA CLT. INDEVIDA. A penalidade prevista no artigo 467 celetário decorre do não pagamento, na primeira audiência, das verbas incontroversas referentes à rescisão do contrato de trabalho. Inexistindo verbas resilitórias que se encaixem em tal previsão, tal penalidade deve ser excluída do condeno. Apelo empresarial parcialmente provido. (Processo: ROT - 0000509-08.2018.5.06.0001, Redator: Virginia Malta Canavarro, Data de julgamento: 18/07/2019, Terceira Turma, Data da assinatura: 19/07/2019)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DIREITO INDIVIDUAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE VERBAS INCONTROVERSAS. INDEVIDA A MULTA DO ART. 467 DA CLT. Nos termos do art. 467 da CLT, em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento. A redação da CLT não dá margem a dúvidas quanto ao fato gerador da penalidade, isto é, pune-se aquele que não paga de imediato o montante que ele mesmo entende devido. Inexistindo verbas rescisórias incontroversas, indevida a multa prevista no art. 467 da CLT. Recurso a que se dá parcial provimento. (Processo: ROT - 0000704-92.2017.5.06.0141, Redator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 21/08/2019, Primeira Turma, Data da assinatura: 22/08/2019)"

Recurso Ordinário provimento em parte, no tópico.



Da indenização por danos morais. Dispensa discriminatória

Igualmente, quanto à indenização por danos morais decorrentes da dispensa discriminatória em estado gravídico, impõe-se a procedência do pleito. O contexto dos autos revela inequivocamente a prática de dispensa discriminatória de mulher gestante, circunstância que demanda aplicação expressa dos protocolos de atuação e julgamento da Justiça do Trabalho, em especial o Protocolo com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva.

Esses protocolos constituem guias oficiais, com diretrizes claras, destinados a orientar magistrados, magistradas e conciliadores a julgar e atuar considerando as desigualdades históricas e sociais. Seu objetivo é simples, mas poderoso: impedir que estereótipos e preconceitos contaminem as decisões judiciais e as práticas de atuação no âmbito da Justiça do Trabalho, assegurando a efetividade dos direitos fundamentais.

No caso concreto, a conduta da reclamada - ao dispensar empregada gestante mediante aplicação de justa causa posteriormente revertida por ausência de comprovação robusta - configura ato discriminatório que viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da trabalhadora. Nessa hipótese, o dano moral é presumido (*in re ipsa*), prescindindo de prova específica, uma vez que a lesão decorre do próprio fato da dispensa discriminatória.

A reparação por danos morais, ademais, não se restringe à compensação do sofrimento experimentado pela vítima. Ela possui também caráter pedagógico e punitivo, voltado a desestimular a reiteração de condutas discriminatórias no ambiente de trabalho e a reafirmar o compromisso da Justiça do Trabalho com a promoção da igualdade material.

Considerando a gravidade da conduta discriminatória, a condição social e econômica das partes e os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, fixo a indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com atualização a partir do ajuizamento da ação, quantia que se mostra adequada tanto para reparar o dano sofrido pela trabalhadora quanto para desestimular futuras práticas discriminatórias.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)

Da retificação da CTPS



A Reclamante requer que seja reformada a sentença, determinando-se a retificação da CTPS para que a data de admissão conste corretamente como 10/07/2023 e a data de demissão seja ajustada para refletir o período de estabilidade gestacional.

O contrato de trabalho da demandante consta anotado com admissão em 1º /08/2023 e rescisão em 19/02/2024 (TRCT no ID a5b8d25).

Uma vez reconhecida a estabilidade gestacional, impõe-se a condenação da reclamada em proceder à retificação da CTPS quanto à data da rescisão contratual.

Por outro lado, no que diz respeito à data de admissão, deve ser mantida a r.sentença revisando sob os seguintes fundamentos:

"No tocante à data de admissão, razão não assiste à trabalhadora. Em vista de fato constitutivo de seu direito, competia a reclamante o ônus probatório nos termos do art. 818, inciso I, da CLT c/c art. 373, inciso I, da CLT, encargo do qual, contudo, não veio a se desincumbir. Não produziu prova material ou testemunhal em defesa de suas alegações. No mais, a prova colhida nos autos em nada lhe foi favorável (chave de gravação: 6Ki5NuZBx7a4g0zwSoRv - 5m52s; 18m23s; 24m15s). Improcedem, assim, os pedidos de retificação na CTPS, haveres rescisórios e demais direitos do alegado período."

Não tendo a Reclamante se desincumbindo do seu ônus e nada de diferente sendo alegado em seu recurso, apenas sustentado a Reclamante que não é responsável pela guarda ou pela realização das anotações na CTPS, sendo isso obrigação exclusiva do empregador, tenho que deve ser mantida a sentença neste aspecto.

A prova do suposto período clandestino de trabalho (ou seja, o tempo em que a empregada trabalhou sem registro em carteira) é da Reclamante. E ela não conseguiu demonstrar por algum documento suas alegações, e não produziu prova testemunhal, como já dito acima, não comprovando, portanto, a prestação de serviços antes da data anotada na carteira de trabalho.

Dou provimento parcial ao recurso neste ponto.

Dos títulos relacionados à duração do trabalho

A Recorrente sustenta que cumpria uma jornada superior a 12 horas em diversos dias. Diz que a Ré não pagou corretamente as horas extras. No tocante ao adicional noturno, diz que laborava em horário noturno e também não recebeu o pagamento devido, conforme determinado pela legislação e pela Convenção Coletiva. Argumenta que a Reclamada não apresentou nenhum controle de ponto ou outro documento que comprovasse a legalidade dos pagamentos efetuados.



Alega, ainda, que a supressão do intervalo intrajornada é fato incontroverso, restando demonstrado que nunca teve qualquer momento de descanso para refeição durante o expediente. Diz também que laborou durante 32 domingos ao longo de seu contrato de trabalho, conforme narrado na petição inicial, no entanto, a Reclamada, em descumprimento à convenção coletiva, não efetuou o pagamento da ajuda de custo prevista pelos domingos trabalhados.

O MM. Juízo julgou nos seguintes termos os temas:

"Quanto aos pedidos relacionados à jornada laboral, horas extras, intervalo intrajornada, adicional noturno e dobras de domingos e feriados, sem razão a parte autora. Alega a obreira que *"No período em que trabalhou das 19:30 às 06:00, a reclamante estendia seu horário até as 07:00, quando era rendida, realizando assim 1 hora extra após o expediente. No Período em que passou a laborar das 20:00 às 08:00, a reclamante estendia seu horário até as 09:00, quando era rendida, realizando assim 1 hora extra após o expediente"*; que *"laborou todos os domingos e feriados"*; que *"Conforme contracheque, a reclamante recebia adicional noturno em desacordo com a convenção coletiva."*; e que *"nunca gozou do seu intervalo intrajornada"* (fls. 18/21 e 23). Pois bem. A negativa pelo empregador de trabalho em sobrejornada e com irregularidade na fruição da hora intervalar impôs à reclamante o encargo probatório, conforme regra do inciso I do art. 818 da CLT c/c inciso I do art. 373 do CPC, ônus do qual não veio a se desincumbir. A demandante, contudo, não fez qualquer prova da jornada que alegou na inicial. Não trouxe testemunhas ou prova material da jornada que destacou na peça de ingresso. A prova testemunhal a rogo do empregador foi firme e convincente, e não trouxe mínimos elementos que corroborassem a jornada declinada na atrial (chave de gravação: 6Ki5NuZBx7a4g0zwSoRv - 5m52s; 18m23s; 24m15s). Observo de início que não restou demonstrado o labor em feriados. Note-se que inicialmente a obreira alega o labor em todos os feriados e posteriormente indica apenas 04 (quatro) que supostamente haveria laborado (fls. 19). Quanto ao labor aos domingos, a prova colhida revelou a concessão de folga no decorrer da semana. Destaco, por oportuno, que a folga que alude a legislação de regência em relação a jornada ordinária é preferencialmente aos domingos e não nos domingos, ausente demonstração de trabalho extraordinário sem a devida contraprestação/compensação. No que concerne a hora intervalar, ausente nos autos quaisquer provas de atos do empregador restritivos ou impeditivos ao efetivo gozo da hora intervalar, e, considerando a natureza e peculiaridade das atividades desenvolvidas, temos que a autora possuía plena autonomia para escolha do horário para refeição e descanso, usufruindo do intervalo intrajornada como melhor lhe conviesse ao longo da jornada de trabalho. Insta pontuar, que ao Juízo, a afirmação obreira de que *"nunca gozou do seu intervalo intrajornada durante o todo o contrato de trabalho"* (fls. 23) é inverossímil. Quanto ao adicional noturno, a alegação de que *"fora paga muito abaixo do valor durante todo o período laboral, fazendo jus inclusive a prorrogação da hora noturna"* e *"em desacordo com a convenção coletiva"* não carece ser acolhida. O ônus de provar o fato constitutivo do direito, na hipótese, diferenças de adicional noturno, compete à autora, devendo apresentar demonstrativo aritmético, ainda que por amostragem, à luz do princípio processual da eventualidade, apontando numericamente as divergências com aquelas remuneradas lançadas nos contracheques/recibos de pagamento, o que não se operou no caso sob exame. A alegação restou tão somente lançada na peça vestibular desprovida de demonstração fática que embasasse tal pleito. Ao Juízo como destinatário da prova, cabe examinar o conjunto probatório, valorando os elementos constantes dos autos, formando seu livre convencimento e fundamentando as razões de decidir, nos termos dos arts. 832 da CLT e art. 371 do CPC. Nessa esteira, cito julgados:

RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL NOTURNO. Não havendo comprovação de trabalho noturno sem registro nos cartões de ponto, e considerando que houve o pagamento de adicionais noturnos sobre horas extras no curso do contrato de trabalho, entendo que caberia ao autor a demonstração, ainda que por amostragem, do pagamento a menor da verba, do que não cuidou. Recurso patronal provido, no particular, para exclusão de diferenças de adicional noturno e de horas extras pela



prorrogação de jornada noturna e inobservância da hora noturna reduzida. (Processo: ROT - 0001359-39.2017.5.06.0020, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 03/02/2022, Quarta Turma, Data da assinatura: 03/02/2022)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DIFERENÇAS DE ADICIONAL NOTURNO. PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NOTURNO. ART. 73, § 5º, CLT. ÔNUS PROBATÓRIO DO RECLAMANTE. AUSÊNCIA DE PROVAS FAVORÁVEIS. EXCLUSÃO. PROVIMENTO. Se o reclamante alega que há diferenças de adicional noturno a saldar, por inobservância da prorrogação do período noturno, a ele incumbe comprovar tal fato, ainda que por amostragem, e, não o fazendo, não pode obter êxito em sua pretensão. Recurso ordinário da reclamada provido, no ponto. (Processo: ROT - 0000050-63.2019.5.06.0003, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 03/03/2021, Primeira Turma, Data da assinatura: 03/03/2021)

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. DIFERENÇAS DE ADICIONAL NOTURNO. INEXISTÊNCIA. CORRETO PAGAMENTO. Sempre que o empregado aduz ter percebido a menor valor constante do contracheque a título de adicional noturno, a ele incumbe indicar as diferenças devidas, mormente quando alega percentual inferior ao garantido em norma coletiva. Dessarte, no limite do pleito obreiro, verificando-se o pagamento no correto percentual previsto em ACT, bem como os reflexos decorrentes nas demais parcelas, há de ser afastada a condenação no aspecto,. Recurso patronal a que se dá provimento parcial. (Processo: ROT - 0000646-44.2015.5.06.0017, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 13/02/2017, Quarta Turma, Data da assinatura: 24/02/2017)

ADICIONAL NOTURNO. COMPROVAÇÃO DO PAGAMENTO EM CONTRACHEQUE. FALTA DE INDICAÇÃO DE DIFERENÇAS DEVIDAS ÀQUELE TÍTULO PELA RECLAMANTE. Data vênica do entendimento adotado na decisão de 1º grau, tenho que a demandada procedeu à comprovação do pagamento regular do adicional noturno e que o autor não se desincumbiu do seu ônus de demonstrar a existência de eventuais diferenças a essa título, papel que não deve ser cumprido pelo Juízo. Assim, dou provimento ao recurso patronal, neste particular, para excluir da condenação o pagamento de adicionais noturnos, bem assim seus reflexos nas parcelas de natureza salarial. (Processo: RO - 0000057-31.2014.5.06.0003, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 28/09/2016, Quarta Turma, Data da assinatura: 30/09/2016)

Destarte, por tudo, tem-se que o conjunto fático-probatório coligido ao feito é contrário à pretensão autoral. Assim sendo, julgo improcedentes os pedidos. Por conseguinte, improcede o pleito de ajuda de custo pelo labor aos domingos e feriados, item "9" do rol postulatório."

Entendo que a sentença merece parcial reparo, apenas no tocante ao intervalo intrajornada.

Era ônus da reclamante comprovar a jornada declinada na petição inicial, de acordo com o art. 818, I, da CLT, contudo não se desincumbiu de tal mister, visto que não produziu prova testemunhal para corroborar suas alegações. Em contrapartida, a prova oral apresentada pela reclamada foi robusta e convincente, afastando a jornada extraordinária alegada na inicial. Nos contracheques juntados aos autos vê-se o pagamento do adicional noturno, integração do adicional noturno no descanso semanal remunerado e a hora reduzida noturna, não demonstrando a reclamante, sequer por amostragem, que os valores ali consignados continham incorreção.

Assim, dos depoimentos colhidos não é possível extrair que havia jornada habitual superior à contratada, com trabalho extraordinário em domingos e feriados, razão pela qual mantenho a sentença no tocante às horas extras, dobras de domingos e feriados e adicional noturno. Por



outro lado, em relação ao intervalo intrajornada, o próprio representante da reclamada e as testemunhas de sua iniciativa declararam expressamente que a reclamante trabalhava em horário noturno, sozinha no estabelecimento, e que não podia se ausentar do ambiente de trabalho para não deixar o local desguarnecido, o que equivale dizer que a empregada permanecia à disposição do empregador durante toda a jornada diária, não usufruindo efetivamente do lapso intervalar.

A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, gera o direito ao pagamento integral do período correspondente, acrescido do adicional de 50%, a título de indenização, conforme preceitua o art. 71, §4º, da CLT. A jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de que o não-fornecimento do intervalo para repouso e alimentação implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Diante do exposto, dou provimento parcial ao recurso da reclamante para deferir o pagamento de 1 (uma) hora diária referente ao intervalo intrajornada suprimido, com o adicional de 50%, de forma indenizatória, nos termos do art. 71, §4º, da CLT, mantendo-se, no mais, a sentença recorrida.

Da indenização por danos morais por ofensa à honra

A Reclamante sustenta que sofreu grave ofensa à sua honra e dignidade, não apenas no momento da demissão, mas também pela forma como foi tratada durante o processo de rescisão contratual. Alega que foi acusada de apresentar atestado falso; que a comunicação da dispensa se deu por telefone, em tom de deboche e insulto, ressaltando que se encontrava em período gestacional.

O MM. Juízo indeferiu o pleito:

"No que se refere a indenização por danos morais em decorrência da ofensa a honra, item "14" do rol de pedidos, sem razão à obreira. Restou sobejamente pacificado na doutrina e jurisprudência que dano moral é aquele decorrente de abalo da imagem, ofensa à honra e dignidade, causando dor pessoal e sofrimento íntimo ao ofendido; afronta a qualquer direito inerente à personalidade, que são os direitos insuscetíveis de avaliação patrimonial, como o direito à vida, à integridade física e moral, compreendendo nesta expressão a proteção da intimidade, vida privada, imagem da pessoa, dentre outros. Diferentemente da interpretação que equivocadamente pretende a parte autora emprestar, não se afere da mídia digital de ID b079b9f (áudio - 3m46s) elementos que corroborem a tese autoral. Ressente-se dos autos demonstração de qualquer situação vexatória ou impeditiva de direitos a que a autora tenha sido submetida pelas razões que lastreiam o pleito indenizatório, ausente substrato fático ensejador à reparação compensatória."

Entendo que não há reparos a serem feitos quanto à matéria.

O dano suscetível de reparação pecuniária, tal como vislumbrado pelo MM. Juízo de origem, não restou configurado. Para a caracterização do dano moral, exige-se que o fato



ofenda direitos da personalidade - de natureza subjetiva, absoluta e extrapatrimonial -, atinentes à honra, à imagem, à dignidade ou à integridade física e psíquica da pessoa.

É imprescindível, portanto, que haja certeza e efetividade do dano, não bastando situações eventuais, hipotéticas ou meramente conjecturais. Cumpre destacar que nem toda ilegalidade ou desentendimento decorrente da relação de emprego se traduz em dano moral, o qual deve ser real, relevante e devidamente comprovado.

No caso concreto, negada qualquer conduta ofensiva pela reclamada, competia à Autora comprovar os fatos constitutivos de seu direito, nos termos do art. 818, I, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu. A demandante não produziu prova testemunhal e limitou-se a juntar mídia digital (ID b079b9f), que, todavia, não se mostra suficiente para amparar suas alegações. Do conteúdo ali gravado, não se extrai qualquer conduta humilhante, vexatória ou constrangedora praticada por superior hierárquico, inexistindo elementos que caracterizem violação à honra ou à dignidade da trabalhadora.

Dessa forma, ausente prova de efetiva conduta lesiva praticada pela empresa, não há falar em indenização por danos morais.

Nego provimento.

Dos honorários sucumbenciais

Requer a demandante a revisão da sentença para que a condenação em honorários advocatícios seja afastada, levando-se em conta a natureza do processo, a boa-fé e a possibilidade de êxito em outras instâncias.

Considerando a improcedência total da demanda, houve a condenação da Reclamante nos honorários advocatícios, no percentual de 15%, com a condição suspensiva pelo prazo de 2 (dois) anos contados do trânsito em julgado da decisão condenatória.

Não há espaço para modificação do julgado.

No caso em questão, mantida a sucumbência total da Reclamante, não há que se falar em exclusão da condenação ao pagamento de honorários advocatícios em favor dos patronos da parte ré, em observância ao que dispõe o art. 791 - A, §4º da CLT.

Quanto à condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários sucumbenciais, é necessário se fazer alguns apontamentos.



O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5.766/DF, no qual se apreciou a (in)constitucionalidade dos artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT (acórdão publicado no DJE em 03/05/2022), decidiu que:

(...) Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Plenário, sob a Presidência do Senhor Ministro LUIZ FUX, em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por maioria, acordam em julgar parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, **para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do voto do Ministro ALEXANDRE DE MORAES**, Redator para o acórdão, vencidos, em parte, os Ministros ROBERTO BARROSO (Relator), LUIZ FUX (Presidente), NUNES MARQUES e GILMAR MENDES. E acordam, por maioria, em julgar improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros EDSON FACHIN, RICARDO LEWANDOWSKI e ROSA WEBER - Destaques

Posteriormente, o Pretório Excelso, apesar de não acolher os Embargos de Declaração apresentados pela Advocacia Geral da União (acórdão publicado, no DJE, em 29/06/2022), findou por esclarecer que a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT restringe-se aos limites do pedido objeto da ADI.

Então, resulta o convencimento de que o § 4º do artigo 791-A da CLT ficou com a seguinte redação: "Vencido o beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário".

Desta feita, à luz do pronunciamento da Corte Suprema no julgamento da ADI 5766/DF, ainda que a Autora tenha obtido créditos no processo, deve ser observada a suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais fixados em seu desfavor.

Rememoro que, nos termos do § 2º do art. 102 da CF/88, a decisão do E. STF tem efeito vinculante.

Assim, irretocável a sentença que determinou a condenação da Reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais com a suspensão da exigibilidade dessa parcela, nos termos do art. 791-A, §4º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nego provimento.



De ofício, considerando a sucumbência parcial da Reclamada, condeno-a ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15%.

Dos demais parâmetros válidos para a liquidação e do recolhimento previdenciário e do imposto de renda

Em virtude do provimento parcial do recurso da Reclamante, com a procedência parcial dos pedidos iniciais, faz-se necessário o estabelecimento de alguns parâmetros.

A atualização monetária e os juros de mora, na fase pré-judicial, deverão incidir da forma prevista na decisão do STF, nas ADIs 5867 e 6021, sendo a correção pela aplicação do IPCA-E e os juros legais (TRD), previstos no art. 39, caput, da Lei 8.177/91. A partir do ajuizamento, os juros e a correção se darão pela taxa SELIC. E após 30/08/2024, deve ser utilizado IPCA, e os juros de mora correspondendo ao resultado da subtração da SELIC - IPCA-E, com a possibilidade de não incidência (ou seja, taxa zero), nos termos dos arts. 389, parágrafo único, e 406, § 3º, do Código Civil, como decidido pela SBDI-1 do TST, no julgamento do RR 0000713-03.2010.5.04.0029. A indenização por dano moral deve ser atualizada a partir do ajuizamento da ação.

Os recolhimentos previdenciários devem ser realizados pela Reclamada, conforme estabelecem as Leis 8.620/93 e 8.541/92 e a Súmula 368 do TST, cabendo as deduções do crédito do Reclamante previstas em lei. Deve-se adotar o regime de competência, haja vista o início do contrato de trabalho após a inclusão do § 2º do art. 43 da Lei n. 8.212/91, por intermédio da Lei n. 11.941/2009.

O imposto de renda deve ser calculado mensalmente, de acordo com os artigos 28 da Lei 10.833/03, 46 da Lei 8.541/92 e 12-A da Lei 7.713/88, sob o regime de competência (RRA). Deve-se observar a tabela progressiva e a exclusão dos juros de mora da base de cálculo, considerando a natureza indenizatória do acessório (OJ nº 400 da SDI-1 do TST).

CONCLUSÃO



Diante do exposto, dou parcial provimento ao Recurso Ordinário da Reclamante para: (i) reverter a justa causa aplicada e declarar nulo o pedido de demissão, reconhecendo o direito à estabilidade gestacional (art. 10, II, "b", do ADCT), com condenação da Reclamada ao pagamento de: (a) indenização substitutiva do período estabilitário, compreendida entre a confirmação da gravidez e cinco meses após o parto, com salários mensais e reflexos em 13º salários, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%, tudo a apurar em liquidação; (b) verbas rescisórias próprias da dispensa sem justa causa, consistentes em aviso-prévio (conforme projeção), férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, depósitos do FGTS + 40% e multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, deduzindo-se valores comprovadamente pagos sob o mesmo título; (ii) determinar a retificação da CTPS da trabalhadora, para que a data de admissão conste corretamente como 10/07/2023 e a de demissão seja ajustada para refletir o período de estabilidade gestacional deferido; (iii) condenar a empregadora a pagar uma hora diária a título de intervalo intrajornada suprimido, com adicional de 50%, natureza indenizatória (art. 71, §4º, CLT), e indenização por danos morais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com correção a partir do ajuizamento. De ofício, fixo honorários de 15% a cargo da Reclamada, sobre o valor que resultar da liquidação, em razão de sua sucumbência parcial.

Para fins do art. 832, § 3º, da CLT, declaro que têm natureza salarial: férias usufruídas e 13º salário.

Atualização: na fase pré-judicial, correção pelo IPCA-E e juros legais (TRD) do art. 39, caput, da Lei 8.177/91; a partir do ajuizamento, pela taxa SELIC; após 30/08/2024, pelo IPCA mais juros de mora equivalentes à SELIC menos IPCA-E (com possibilidade de taxa zero), conforme entendimento da SBDI-1 do TST no RR 0000713-03.2010.5.04.0029. Encargos: contribuição previdenciária pela Reclamada, adotado o regime de competência, com as deduções legais (Leis 8.212/91, 8.620/93; Súmula 368/TST); e imposto de renda: cálculo mensal sob o regime de competência (RRA), observada a tabela progressiva e a exclusão dos juros de moradia base de cálculo (art. 12-A da Lei 7.713/88; art. 46 da Lei 8.541/92; art. 28 da Lei 10.833/03; OJ 400 da SDI-1/TST).

À condenação, arbitro o valor de R\$ 25.000,00, com custas de R\$ 500,00.

icdl/ aas

ACORDAM os membros da Quarta Turma do TRT 6ª Região, por unanimidade, dar parcial provimento ao Recurso Ordinário da Reclamante para: (i) reverter a justa causa



aplicada e declarar nulo o pedido de demissão, reconhecendo o direito à estabilidade gestacional (art. 10, II, "b", do ADCT), com condenação da Reclamada ao pagamento de: (a) indenização substitutiva do período estável, compreendida entre a confirmação da gravidez e cinco meses após o parto, com salários mensais e reflexos em 13º salários, férias + 1/3, FGTS e multa de 40%, tudo a apurar em liquidação; (b) verbas rescisórias próprias da dispensa sem justa causa, consistentes em aviso-prévio (conforme projeção), férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, depósitos do FGTS + 40% e multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, deduzindo-se valores comprovadamente pagos sob o mesmo título; (ii) determinar a retificação da CTPS da trabalhadora, para que a data de admissão conste corretamente como 10/07/2023 e a de demissão seja ajustada para refletir o período de estabilidade gestacional deferido; (iii) condenar a empregadora a pagar uma hora diária a título de intervalo intrajornada suprimido, com adicional de 50%, natureza indenizatória (art. 71, §4º, CLT), e indenização por danos morais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com correção a partir do ajuizamento. De ofício, fixam-se honorários de 15% a cargo da Reclamada, sobre o valor que resultar da liquidação, em razão de sua sucumbência parcial. Atualização: na fase pré-judicial, correção pelo IPCA-E e juros legais (TRD) do art. 39, caput, da Lei 8.177/91; a partir do ajuizamento, pela taxa SELIC; após 30/08/2024, pelo IPCA mais juros de mora equivalentes à SELIC menos IPCA-E (com possibilidade de taxa zero), conforme entendimento da SBDI-1 do TST no RR 0000713-03.2010.5.04.0029. Encargos: contribuição previdenciária pela Reclamada, adotado o regime de competência, com as deduções legais (Leis 8.212/91, 8.620/93; Súmula 368/TST); e imposto de renda: cálculo mensal sob o regime de competência (RRA), observada a tabela progressiva e a exclusão dos juros de moradia base de cálculo (art. 12-A da Lei 7.713/88; art. 46 da Lei 8.541/92; art. 28 da Lei 10.833/03; OJ 400 da SDI-1/TST). Encargos: contribuição previdenciária pela Reclamada, adotado o regime de competência, com as deduções legais (Leis 8.212/91, 8.620/93; Súmula 368/TST); e imposto de renda: cálculo mensal sob o regime de competência (RRA), observada a tabela progressiva e a exclusão dos juros de moradia base de cálculo (art. 12-A da Lei 7.713/88; art. 46 da Lei 8.541/92; art. 28 da Lei 10.833/03; OJ 400 da SDI-1/TST). À condenação, arbitra-se o valor de R\$ 25.000,00, com custas de R\$ 500,00.

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que na sessão ordinária realizada hoje sob a presidência da Exm^a. Sra. Desembargadora ANA CLAUDIA PETRUCCELLI DE LIMA, com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6.^a Região, pelo Exm^o. Sr. Procurador Ailton Vieira dos Santos, e das Exm^{as}. Sras. Juízas Convocadas Ana Cristina da Silva(Relatora) e Márcia de Windsor Nogueira, foi julgado o processo em epígrafe nos termos do dispositivo supramencionado.



A Juíza convocada Márcia de Windsor Nogueira acompanhou o voto da Relatora pelas conclusões.

Certifico e dou fé.

Sala de Sessões, 23 de outubro de 2025.

Paulo César Martins Rabêlo
Chefe de Secretaria da 4.^a Turma

ANA CRISTINA DA SILVA
Relator

