



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020313-11.2023.5.04.0334

Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

**Tramitação Preferencial**  
- Pagamento de Salário

**Processo Judicial Eletrônico**

Data da Autuação: 01/03/2024

Valor da causa: R\$ 58.075,48

**Partes:**

**RECORRENTE:** MAYZA RODRIGUES MAGALHAES

ADVOGADO: YASMIN BERNI VISONA

**RECORRENTE:** M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA

ADVOGADO: LETICIA CARLINI MENDES RIBEIRO

**RECORRIDO:** MAYZA RODRIGUES MAGALHAES

ADVOGADO: YASMIN BERNI VISONA

**RECORRIDO:** M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA

ADVOGADO: LETICIA CARLINI MENDES RIBEIRO

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO LEOPOLDO  
**ATOrd 0020313-11.2023.5.04.0334**  
RECLAMANTE: MAYZA RODRIGUES MAGALHAES  
RECLAMADO: M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO  
LTDA

Vistos, etc.

### I-RELATÓRIO

**MAYZA RODRIGUES MAGALHAES**, qualificada nos autos, propõe ação trabalhista em face de **M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA**, também qualificada, aduzindo, em síntese, que: foi contratada pela reclamada em 20/06/2022, na função de operador de caixa; recebeu como último salário o valor de R\$ 2.475,00 mensais. Em razão dos motivos expostos, requer a declaração da rescisão indireta, com o percebimento das verbas rescisórias e fornecimento de guias para encaminhamento do seguro-desemprego e anotação da baixa na CTPS, além da condenação da ré ao pagamento de indenização do período de estabilidade gestacional, de diferenças salariais em razão do rebaixamento de função e de indenização por danos morais em razão de assédio moral no ambiente de trabalho. Pede, ainda, a declaração da rescisão indireta em sede de tutela antecipada.

Requer o benefício da Justiça Gratuita, declarando insuficiência de condições financeiras para custear as despesas processuais.

Atribui à causa o valor de R\$ 58.075,48.

Regularmente citada, a reclamada apresenta defesa escrita, em que impugna os fatos e pedidos deduzidos pela reclamante, requerendo a improcedência da demanda.

Juntam-se documentos.

Vista da defesa à reclamante, que reitera os termos da petição inicial.

A tutela antecipada é indeferida, por ausentes os pressupostos do artigo 300 do CPC.

Colhem-se os depoimentos da autora e de duas testemunhas.

Sem mais provas, encerra-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Conciliação frustrada.

Isso posto, passo a decidir:

## II-FUNDAMENTAÇÃO

### Mérito

#### **Rescisão Indireta/Verbas Rescisórias/Estabilidade gestacional /Assédio moral**

A autora informa ter sido contratada para a atividade de "Operador de Caixa", na data de 20/06/2022. Destaca que, ao longo da contratualidade, *"passou a ser submetida a um ambiente de constante assédio moral, sendo vítima de racismo, calúnia por acusação de roubo sem provas, sendo coagida e difamada por parte do Gerente Adriano"*. Diz que, em novembro de 2022, descobriu seu estado gravídico e informou ao gerente sua condição. Em razão disso, passou ainda mais a sofrer represálias no ambiente laboral. Informa que foi rebaixada de cargo após a confirmação da gravidez, passando a caixa auxiliar, sendo que antes laborava como caixa líder e era responsável pelo setor financeiro da empresa. Narra que passou a receber salário de R\$ 1.650,00 e antes o valor mensal era de R\$ 2.475,00. Assevera que, diante de toda a situação vexatória vivenciada diariamente, viu-se compelida a tomar uma atitude drástica, registrando um Boletim de Ocorrências em face de sua empregadora. Além do mais, desenvolveu quadro patológico psiquiátrico compatível com o CID F43.2 (Reação aguda a evento estressante ou traumático recente. Sofrimento extremo resultado de um evento recente ou preocupação com o evento). Em decorrência disso e pelo fato de estar em estado gravídico, necessitou ser afastada de suas atividades laborais, a fim de resguardar sua saúde psíquica e a saúde do nascituro. Ressalta que até o momento não conseguiu retornar às suas atividades profissionais, sendo que na data de 17/04/2023 fora submetida a Exame Médico de Retorno e o Médico do Trabalho a considerou INAPTA no exame clínico. Sustenta a impossibilidade de manutenção do contrato de emprego e postula a rescisão indireta do mesmo, com base no art. 483, "b" e "c" da CLT, com o pagamento de aviso prévio, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, FGTS com 40% e liberação de guias para acesso ao seguro desemprego. Pede, ainda, a condenação da ré ao pagamento da indenização do período de estabilidade gestacional.

A reclamada nega as afirmações e diz que a destituição do cargo de confiança (caixa líder) pode ser feita com ou sem justo motivo, sem que isso configure rebaixamento de função. Assevera que a autora não narrou nenhum fato concreto que tenha ocorrido na empresa nem mesmo levou a situação ao

conhecimento do RH, limitando-se a alegar que sofreu assédio por racismo e perseguições. Diz ser seguidora das normas de saúde e segurança, bem como que oferece a todos os colaboradores um ambiente de trabalho saudável e adequado à realização das atividades laborais. Argumenta que não há qualquer laudo médico atestando que a enfermidade apresentada se deu pelo trabalho exercido na reclamada.

Pois bem.

Antes do mais, cumpre observar que a extinção contratual por justa causa do empregador apresenta hipóteses tipificadas no artigo 483 da CLT, sendo imperioso que se verifique, no caso concreto, uma conduta ativa ou omissa do empregador que seja tipificada em uma das hipóteses legais que revelem a justa causa.

Nada obstante, há que se verificar a correta observância de critérios objetivos, subjetivos e circunstanciais que se aplicam à resolução do contrato por falta empresarial, tal como os critérios utilizados para a justa causa obreira, embora com algumas modificações ou atenuações, conforme explica Mauricio Godinho Delgado.

Cita o renomado jurista que a tipicidade da conduta faltosa também se aplica, embora se saiba ser relativamente plástica e imprecisa a tipificação celetista. Desse modo, esclarece que o requisito da gravidade da conduta empresarial é relevante ao sucesso da rescisão indireta, porque em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, não é possível falar-se na imediata resolução do contrato de trabalho, sob pena de ofensa ao princípio da proporcionalidade. Nesse caso, assevera que, se o prejuízo não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a rescisão indireta.

Há que se perquirir, ainda, se presentes outros atributos, igualmente necessários, para a configuração da justa causa, quais sejam: nexos de causalidade, atualidade e non bis in idem, conforme ensina José Martins Catharino (in *Compêndio de Direito do Trabalho*, 3. ed. rev., atualizada e aum. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 321-324). Ensina ainda o festejado jurista que a *“Justa causa (ou falta grave) é todo ato, ou omissão, doloso ou intencionalmente culposo, de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, que torna objetivamente insuportável sua continuação.”* (Ob. Cit. p. 318-319).

Em se tratando de prova de fato constitutivo do direito, o ônus de prova incumbe à parte que alega, conforme preconizado pelo artigo 818, I da CLT, no caso a reclamante. Na situação específica posta em análise, concluo que a autora se desonerou satisfatoriamente de seu ônus, porquanto a prova oral trazida por ela foi **categorica** no sentido de comprovar o assédio moral praticado pelo gerente da reclamada em face da autora.

O assédio moral configura-se pela hostilização ou assédio psicológico sistemático, a perdurar longamente no tempo, sujeitando a vítima a situações vexatórias, vindo a se sentir diminuído, ofendido e menosprezado. Visa desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e com a própria empresa.

Sobre o assédio moral praticado por agente público mas que serve como paradigma no presente caso, destaco o disposto no art. 2º, inciso II da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau:

“Condutas repetitivas que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis”.

Os principais aspectos para que reste configurado o assédio moral são a **conduta repetitiva** do agente responsável e o **dano gerado à autoimagem da vítima**. Entre os fortes indicativos do assédio, estão as seguintes ações: promover o isolamento do trabalhador dentro da própria equipe de trabalho, fazer com que o trabalhador desacredite de si próprio, **desqualificar o trabalhador perante a equipe** e não repassar ao trabalhador informações relevantes para que ele possa executar seu trabalho (Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, lançada pelo TRT4). (grifei)

Passo à análise da prova oral constante nos autos.

A primeira testemunha convidada pela reclamante, CATIANI CORRÊA BROILO, informou de modo irrefutável a ocorrência de atos que desprestigiavam a autora perante os colegas e clientes da ré, perpetrados pelo gerente da empresa. Também corroborou a versão da petição inicial de que a autora foi rebaixada de cargo em razão de sua condição de gestante. Assim referiu: *“que trabalha na reclamada desde julho de 2022; que esteve de licença maternidade por 4 meses, até semana passada; que, até a suspensão do trabalho da reclamante, a depoente e a reclamante trabalhavam a maioria das vezes na mesma loja; que a depoente também não trabalhou o mês de dezembro todo, em razão de folgas em banco de horas; que a depoente era caixa líder, assim como a reclamante; que em cada loja há uma caixa líder e uma caixa auxiliar; que o caixa líder cuida de toda a parte financeira, RH e atendimento ao cliente; que em cada loja trabalham em torno de 25 a 30 pessoas; que a reclamada é franqueada da marca Impacto Prime; que Adriano era gerente da loja de São Leopoldo; que Adriano lhe pedia para assinar documentos, mas não permitia que*

lesse; que não sabe do que se tratava; que Adriano mandava a depoente assinar nas hipóteses em que outros funcionários se negavam a assinar algum vale, em razão de danificação de peças; que Adriano mandava assinar e descontar do funcionário; que recebia quebra de caixa e, em caso de diferenças, era descontado direto do seu contracheque; que já foi ofendida por Adriano; que Adriano ofendia todos os funcionários, mas principalmente as mulheres; que Adriano chamava a depoente e a reclamante de "burra", "que não servia para nada" e já ficou com o dedo em riste apontando para a depoente; que já presenciou Adriano chamando, aos gritos, a reclamante de burra; que tanto a depoente quanto a reclamante foram acusadas de subtrair valores dos caixas; que presenciou uma única vez Julia, uma das testemunhas, ser ofendida por Adriano; que presenciou Adriano se reportando à reclamante, dizendo que a mesma era uma preta burra e que uma denúncia policial não ia resultar em nenhuma consequência; que Adriano proferia as ofensas na frente de funcionários e clientes; que a depoente e a reclamante conversaram por WhatsApp com os superiores, Carlos, Rose e Alexandre, sendo que este último é o proprietário da reclamada; que essa conversa aconteceu entre setembro e outubro de 2022; que tiveram como resposta a impossibilidade de tomar providências porque Adriano dava lucro para a empresa; que a reclamante foi reduzida de cargo em razão de estar gestante, sendo que foi dito por Adriano que gestante não tinha serventia para a empresa; que a depoente também foi rebaixada quando da gestação, sendo que questionou Adriano as razões, tendo o mesmo dito que seria pelo mesmo motivo do rebaixamento da reclamante".

No mesmo sentido, foi o depoimento da testemunha JULIA GRAZIELA CAMARGO CARDOSO, ao afirmar que: "trabalhou na reclamada pouco menos de 3 meses, de janeiro a março de 2023; que iniciou trabalhando na loja de Novo Hamburgo, onde permaneceu no máximo 10 dias; que a reclamante trabalhou ainda em janeiro e fevereiro na loja; que não tinha uma boa relação com Adriano, pois ela era muito debochado, ignorante; que certa vez Adriano mencionou que a depoente era uma boa funcionária só não poderia engravidar; que após a reclamante se licenciar, Adriano comentara que o rebaixamento ocorrera em razão de a mesma ter subtraído valores do caixa; que após ocorrer uma reunião entre Adriano e a reclamante, algo em torno de 2 a 3 dias antes de a mesma parar de trabalhar, viu Adriano dizer que a reclamante deveria ser grata em apenas ser rebaixada e não demitida; que a depoente era caixa auxiliar; que Adriano dispensava os referidos tratamentos apenas em relação à depoente e à reclamante; que trabalhou alguns dias com Catiani e Adriano dispensava o mesmo tratamento em relação a ela como em relação à reclamante e à depoente; que recorda de uma ocasião em que Adriano disse sobre a reclamante que "essa gente não faz nada direito", não sabendo se ele se referia à etnia da reclamante; que mais de uma vez Adriano comentou entre os demais funcionários que o

rebaixamento da reclamante se deu em razão de subtrair valores; que a depoente descobriu sua gravidez em 28 de fevereiro; que acredita que o tratamento de Adriano em relação à reclamante e à depoente se deu em razão das gestações."

Ora, ambas as testemunhas foram uníssonas em afirmar que Adriano tinha um comportamento áspero e uma conduta inadequada com as funcionárias gestantes. Também salientaram que havia discriminação racial do mesmo em face da reclamante. Ainda, ambas corroboraram a alegação da exordial de que o rebaixamento da autora de cargo deu-se pelo fato de ela estar em estado gravídico e não pelas supostas acusações de roubo, como quis fazer crer o gerente perante os demais funcionários.

A repetitividade da conduta também foi demonstrada pelos relatos das testemunhas, bem como Catiani informou que levaram a situação ao conhecimento do RH e do proprietário da empresa e *"tiveram como resposta a impossibilidade de tomar providências porque Adriano dava lucro para a empresa"*. Logo, mesmo sabedora da forma inadequada com que Adriano tratava a reclamante e as demais funcionárias gestantes, a reclamada não tomou nenhuma atitude a fim de remediar/solucionar o problema no ambiente de trabalho.

A forma de tratamento do superior hierárquico em face da autora e das demais colegas gestantes demonstrou a ocorrência de fatos graves, aptos a caracterizar assédio moral às trabalhadoras.

Sobre o assunto, cumpre trazer a lume excerto de brilhante voto exarado pelo Desembargador MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO nos autos do Recurso Ordinário N° 0020635-56.2022.5.04.0531, da Oitava Turma do TRT4, em que relata com preciosidade a questão sob a perspectiva de gênero e a proteção à maternidade, os quais restaram totalmente violados no caso específico dos autos:

*"Ainda, em consonância com o apelo da autora, reputa-se necessário que se analise a questão sob a perspectiva de gênero. É preciso ter em mente que o ordenamento jurídico atual assegura a "proteção à maternidade" (art. 6, da CF) com foco nas relações trabalhistas, buscando garantir a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7, XX, da CF). Não obstante o direito à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10 do ADCT de 1988 e no art. 392 da CLT, a trabalhadora mãe também possui outros direitos no âmbito trabalhista, tais como os previstos nos artigos 396 e 400 da CLT. Ainda, a Convenção 103 da OIT, que diz respeito ao "Amparo à Maternidade", também estabelece normas que resguardam o direito constitucionalmente assegurado à maternidade.*



*Logo, na ponderação de valores a preservar, está em análise um ato unilateral produzido pelo empregador em relação a trabalhadora, mãe, que se encontra em flagrante situação assimétrica de poder em relação a ele. Ou seja, o caso demanda também imprimir uma perspectiva de gênero.*

*O Brasil é signatário da CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, obrigando-se a, na forma do art. 7º, "adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"; a "estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"; e de "tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa".*

*Ora, a posição privilegiada do empregador impõe a análise da questão sob uma perspectiva de gênero com base na desconstrução dos pressupostos da "objetividade" e "neutralidade" das decisões judiciais.*

*De acordo com ALDA FACIO:*

*"El análisis de género desde la perspectiva de la mujer (es decir, el análisis feminista) es más objetivo que el análisis tradicional y no es igual a hacer un análisis desde la mujer. ¿Por qué? Porque desde la perspectiva de la mujer, no se puede excluir al sexo dominante: es el quien se beneficia de su subordinación, es él quien se ha proclamado como "parámetro" de lo humano y si esta situación no se incluye, no se puede entender la realidad de la subordinación de la mujer ni la realidad misma. Hablar desde la mujer sin tomar en cuenta las estructuras de género, no explica su ubicación dentro del sistema sexo /género, por lo que no se puede entender la realidad. De la misma manera, desde la perspectiva del ser dominante, si no se toman en cuenta los "servicios" que los seres dominados le brindan y las situaciones que lo mantienen en esa posición privilegiada, tampoco se puede entender cabalmente su realidad." (FACIO, A. Metodologías para el análisis de género del fenómeno legal. Em SANTAMARÍA, R. A.; SALGADO, J.; VALLADARES, L. (comp.). 2009. "El género en el derecho. Ensayos críticos". Ecuador: Ministério de Justicia y derechos humanos, p.188)*



*O julgamento com perspectiva de gênero, como ensina GRACIELA MEDINA, nos casos de discriminação ou violência contra a mulher, implica inversão do ônus probatório, fazendo com que o "agressor" tenha de provar que a diferença de tratamento se encontra justificada. (Conforme MEDINA, G. 2018. "Juzgar con perspectiva de género. ¿Porque juzgar con perspectiva de género? ¿Cómo juzgar con perspectiva de género?". Disponível em: <http://www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>.)*

**Conforme o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.**

*Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação.*

*Segundo GRACIELA ANGRIMAN:*

*"(...) violencia y discriminación de las mujeres constituyen un binomio inescindible, que remite a una problemática social asociada a la estructural y desigual distribución de bienes y recursos entre hombres y mujeres, que se remonta al centro de la historia y que hunde sus raíces en la naturalización de la división socialmente construida entre los sexos, que confiere legitimidad a un orden social patriarcal, que está afianzado mediante instituciones jurídicas, políticas y sociales, donde el derecho ocupa un rol preponderante, y que como todo sistema de dominación se sostiene mediante el uso de diversas modalidades de violencia contra las mujeres". (ANGRIMAN, G. J. 2018. VIOLENCIA DE GÉNERO Y JUSTICIA PENAL: LA INFLUENCIA DE LA VOZ DE LAS MUJERES EN EL ACCESO A LA JUSTICIA. Em Erreius on line. Disponível em: [ftp://ftp2.errepar.com/Errepar/PDF/AngrimanIUS\\_Agosto2018.pdf](ftp://ftp2.errepar.com/Errepar/PDF/AngrimanIUS_Agosto2018.pdf).)*

**Ressalta-se, ainda, que a Constituição da República prevê a proteção das crianças, mediante participação da família, da sociedade e Estado:**

*"Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:*

*I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;*

*II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;*

*III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;*

*IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;*

*(...)*

*Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional no 65, de 2010) (...)"*  
(TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020635-56.2022.5.04.0531 RORSUM, em 28 /09/2023, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso) (grifei)

Em suma, os atos praticados pelo superior hierárquico da reclamante durante o cotidiano laboral excederam o poder diretivo da atividade empresarial, bem como restaram capazes de proporcionar ofensa à imagem e à dignidade daquela. A obreira estava em estado gestacional e viu-se obrigada a pedir o afastamento do emprego, em razão dos problemas psíquicos gerados não somente pelas agressões verbais perpetradas pelo superior hierárquico mas também pela perda financeira de mais de 30% de seu salário, decorrente do rebaixamento de cargo, justamente em um período em que a mulher se encontra mais fragilizada pela mudança hormonal, ou seja, durante a gravidez.

O rebaixamento de cargo baseado na condição gestacional, o assédio moral e a possibilidade de mal considerável à autora e ao nascituro, decorrentes da conduta assediadora, caracterizam, sem sombra de dúvidas, falta grave

da ré, nos moldes do artigo 483, "b", "c" e "e", da CLT, isto é, potencialmente capaz de ensejar a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho da reclamante na espécie.

Por conseguinte, tenho por configurada a justa causa empresarial, pelo que **declaro extinto indiretamente o contrato de trabalho**, a partir da alta previdenciária (31/03/2023, conforme comunicação de decisão do INSS acerca do indeferimento da prorrogação do benefício – ID nº 7b941c9) e condeno a reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações:

**1) de Fazer:** - proceder a baixa do pacto laboral na CTPS da autora, na data de 30/04/2023, considerando a projeção do aviso-prévio indenizado. Para tanto, a reclamante deverá depositar seu documento na Secretaria da Vara, após o trânsito em julgado. Na hipótese de descumprimento da obrigação de fazer, a anotação da CTPS será procedida junto a esta Unidade Judiciária, consoante artigo 39, § 2º, da CLT;

- recolher à conta do FGTS os valores derivados de salários pagos durante a contratualidade, décimo terceiro salário e aviso-prévio indenizado, bem como a multa fundiária de 40% sobre o total depositado e ora deferido, observado o entendimento vertido na Orientação Jurisprudencial 42, II da SDI-1 do E. TST.

Autorizo o posterior levantamento por Alvará (artigo 26, § único da Lei 8.036/1990).

Autorizo, ainda, a apresentação do extrato da conta vinculada da parte reclamante na fase de liquidação e o abatimento dos valores já depositados, a fim de evitar o enriquecimento sem causa.

**2) de Pagar, considerando a projeção do aviso-prévio:** aviso-prévio indenizado proporcional de 30 dias; 10/12 avos de férias de 2022/2023, acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional; 6/12 avos de décimo terceiro salário de 2022; 5/12 avos de décimo terceiro salário de 2023.

Ante o reconhecimento da rescisão indireta, determino a expedição de alvará para encaminhamento do benefício do seguro-desemprego.

Não há que se falar em pagamento de saldo salarial, pois o contracheque da página 76 demonstra que a autora recebeu os dias trabalhados antes de entrar em gozo de auxílio-doença.

Quanto à iniciativa pelo rompimento, foi a própria reclamada quem deu causa ao término da relação, consoante já reconhecido em linhas alhures.

Portanto, prejudicado o direito à garantia ao emprego, situação provocada pela própria reclamada, tenho que a autora faz jus à indenização do período de estabilidade gestacional.

Senão vejamos:

*ESTABILIDADE GESTANTE. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Os votos que embasaram o Tema 497 do STF reafirmaram o projeto constitucional de especial proteção à maternidade e ao recém-nascido, bastando para o reconhecimento da estabilidade provisória a comprovação da gravidez no curso da relação de emprego. A estabilidade provisória tem por objetivo não só a proteção da gestante, mas principalmente a do nascituro, sendo irrenunciável. Nesse contexto, a mesma proteção conferida à gestante contra dispensa arbitrária se aplica em caso de rescisão indireta. Isso porque, a rescisão do contrato não se deu por livre vontade da obreira, mas sim por falta grave cometida por empregador colocando, inclusive, em risco a gestação.* (TRT-9 - RORSum: 0000320-28.2023.5.09.0015, Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Julgamento: 31/10/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 07/11/2023 - grifei)

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. RESCISÃO INDIRETA. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). 1. Elementos constantes dos autos que permitem concluir pela falta grave do empregador (submeter empregada gestante a deslocamentos por meio de motocicleta), tendo a autora deixado de comparecer ao trabalho em virtude da situação de risco que estava exposta (ela e o bebê). Justa causa imputada à autora afastada e rescisão indireta da relação de emprego que se impõe (art. 483, d , da CLT). 2. Ainda, de se ressaltar que na ponderação de valores a preservar, está em análise um ato unilateral produzido pelo empregador em relação a uma mulher, gestante, de modo que o caso demanda imprimir uma perspectiva de gênero. Consoante o art. 1o da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994,

entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a não ser discriminada de nenhuma forma. Elementos constantes dos autos que ensejam a reforma da sentença, como medida adequada ao combate a todas as formas de discriminação contra a mulher. Recurso da autora parcialmente provido. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020686-37.2020.5.04.0305 ROT, em 04/05/2023, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

Destarte, condeno a reclamada ao pagamento de indenização pelo período estabilitário, correspondentes aos salários devidos desde a rescisão (31/03/2023) até cinco meses após o parto, cuja data deverá ser informada em liquidação de sentença, mediante juntada da certidão de nascimento do(a) filho(a) da reclamante.

Não haverá repercussão em outras verbas, pois a verba é indenizatória.

### **Rebaixamento de função**

A autora alega que após confirmada a gravidez, foi rebaixada à função de "Caixa Auxiliar", o que configura alteração lesiva que contraria a norma insculpida no art. 468 da CLT. Pede a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais em razão do rebaixamento perpetuado pela reclamada.

A ré obtempera que, em se tratando de cargo de confiança, a destituição pode ser feita com ou sem justo motivo, sem que configure rebaixamento de função.

Pois bem.

Em que pese as funções de confiança serem, de regra, de livre nomeação e destituição por parte do empregador, no caso dos autos ficou provado que a alteração de função ocorreu devido à gestação da reclamante, no escopo de desestabilizá-la psicologicamente, com o provável objetivo de que viesse a pedir demissão.

Portanto, há demonstrativo de que houve flagrante desrespeito aos direitos da trabalhadora e do nascituro. A ré, enquanto beneficiária dos serviços prestados pela demandante, não tomou as providências mínimas necessárias a amparar a trabalhadora em estado gestacional. Ao contrário, após ser noticiada acerca

dos atos ilícitos praticados pelo gerente Adriano, informou que nada poderia fazer porque ele dava lucro à empresa.

Logo, condeno a reclamada ao pagamento de diferenças salariais em virtude da redução salarial operada pela ré, entre o cargo de caixa líder e o de caixa auxiliar.

### **Danos morais**

Na legislação pátria, o direito à indenização por dano moral está assegurado nos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal, bem como nos artigos 186 e 927 do Código Civil. É necessária, para a conformação do direito, excetuada a hipótese do parágrafo único do art. 927 do CC (inaplicável ao caso), a existência de ação culposa ou dolosa do agente, dano e relação de causa e efeito entre o dano e a conduta.

Nesse aspecto, depreende-se que deve ser reconhecido o dano moral sofrido pela autora e pelo nascituro. Afinal, não restam dúvidas que a situação vivida pela demandante trouxe indiscutível angústia e sofrimento, cuja compensação é viável em decorrência do disposto no artigo 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988.

Relativamente ao quantum indenizatório, deve-se pautar o arbitramento pelos critérios estabelecidos pelo art. 223-G da CLT, em especial os parâmetros fixados no seu §1º. Tal norma foi inserida pela Lei nº 13.467/17 e tem por escopo nortear o julgador, sem obstar a superação de tais parâmetros em razão das peculiaridades do caso concreto, da razoabilidade e da proporcionalidade.

Assim, levando-se em consideração tais parâmetros, atribuo a ofensa como de **natureza grave** (art. 223-G, §1º, III, da CLT), em especial considerando que a situação suportada pela reclamante foi repetida com outras colegas, bem como diante da inércia dos superiores hierárquicos ao serem informados sobre os fatos. Da mesma forma, devem-se atender às finalidades punitiva, pedagógica e reparatória do dano moral, a propiciar não só a sensação de satisfação ao lesado, mas também desestímulo ao ofensor, a fim de evitar a repetição da conduta ilícita.

Assim, condeno a reclamada ao pagamento da indenização do dano moral no valor equivalente a dez vezes o último salário contratual da autora, que foi de R\$ 1.650,00, conforme CTPS de ID. b17634c. Assim, fixo a indenização por danos morais no valor final de R\$ 16.500,00.

### **Recolhimentos fiscais e previdenciários**

Inicialmente, improcede o pedido de condenação da reclamada como única responsável pelo recolhimento das contribuições fiscais e previdenciárias,

sem dedução das parcelas devidas pela autora, pois reconhecido o regime de competência, o que afasta qualquer prejuízo à reclamante. Ademais, trata-se de obrigação exclusivamente da reclamante, respondendo a reclamada apenas pela retenção e recolhimento. Condenar-se a reclamada ao recolhimento às suas expensas importa em carrear à reclamante locupletamento indevido.

Ante os imperativos da Lei 8.212/91, artigos 43 e 44, o teor do artigo 277 do Decreto 3.048/99 e inciso VIII do artigo 114 da CF/88, determino que a reclamada proceda ao recolhimento das contribuições previdenciárias, tanto as descontadas sobre os créditos reconhecidos à reclamante, quanto as de responsabilidade da reclamada - empregador(a), incluídas as contribuições para o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) e excluídas as destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional (sistema "S").

Todas as contribuições deverão ser recolhidas em guia **"GPS"** geradas a partir da retificação da GFIP/SEFIP, com iguais chaves e diferentes números de controle, observados os respectivos meses de competência (desta forma atendida a Recomendação nº 01, de 15 de outubro de 2012 da Corregedoria Regional do Trabalho), informar nos autos no prazo de dez dias após o prazo legal de recolhimento, sob pena de execução direta, sem prejuízo da expedição de ofício ao INSS para as providências cabíveis e bloqueio de expedição de CND (Certidão Negativa de Débito).

As parcelas deferidas à reclamante têm natureza salarial, à exceção dos valores a título de FGTS e multa rescisória de 40%, férias indenizadas, indenização pelo período estável e indenização do dano moral.

O aviso prévio indenizado está sujeito à contribuição previdenciária (Decreto Nº 6.727, de 12 de janeiro de 2009), desde que observada, voluntariamente ou por ordem, o entendimento da Orientação Jurisprudencial Nº 82 da SDI-1 do E. TST.

Deverá a reclamada, ainda, dar cumprimento ao quanto previsto no artigo 32, IV da Lei nº 8.212/91.

Determino, ainda, os descontos e recolhimentos fiscais, forte no art. 46 da Lei 8.541/92, observado o entendimento materializado na súmula Nº 53 do TRT4, comprovando nos autos nos dez dias subsequentes, sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal para a tomada das providências cabíveis.

**Juros - Correção Monetária - limitação de valores - execução invertida**



A fixação dos critérios de juros, correção monetária e limitação da condenação aos valores atribuídos na petição inicial constituem matéria própria da fase de liquidação de sentença, consoante a legislação então vigente.

Da mesma forma, o pleito de intimação inicial da reclamada para apresentação de cálculos e a aplicação do artigo 523, §1 do CPC constituem matéria própria das fases de liquidação e execução de sentença, devendo ser pleiteados naquele momento.

### **Assistência judiciária gratuita**

A reclamante invoca o benefício da assistência judiciária gratuita, nos moldes preconizados pela Lei 1.060/50, afirmando ser pobre, na acepção jurídica do termo. A reclamada impugna o pedido de concessão do benefício, ao afirmar que a autora não comprovou que detém condições financeiras para custeio das despesas processuais.

A declaração de pobreza firmada pela parte ou representante legal presume-se verdadeira, nos termos do artigo 1º, da Lei nº 7.115/83, e somente pode ser afastada mediante prova em sentido contrário de que o requerente poderia suportar os custos do processo sem prejuízo do próprio sustento e o de sua família, cujo ônus é da parte contrária, ou quando o juiz assim concluir pelas informações constantes dos autos, o que não é o caso. Assim, afasto a impugnação da reclamada, pois entendo comprovada a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

### **Honorários sucumbenciais**

Sob os ditames da disciplina do novel artigo 791-A da CLT, são devidos os honorários sucumbenciais ao advogado da parte reclamante, na razão de 15% (quinze por cento) sobre o montante bruto que resultar da liquidação da sentença, antes de incluída a própria condenação em honorários.

Compreende-se como montante bruto da condenação o valor liquidado, resultante da condenação devida ao reclamante, incluindo-se as contribuições sociais e fiscais deduzidas do crédito e excluindo-se, por óbvio, custas processuais, honorários periciais e cota patronal das contribuições sociais, na conformidade da súmula nº 37 do E.TRT da 4ª Região.

Defiro.

### **III-DISPOSITIVO**

Ante o exposto, decido, nos termos e parâmetros da fundamentação supra, julgar **PROCEDENTE** a reclamação proposta por **MAYZA RODRIGUES MAGALHAES** em face de **M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA**, para **declarar** extinto indiretamente o contrato de trabalho, a partir de 31/03/2023 e **condenar** a reclamada, respeitado o que for apurado em liquidação de sentença, segundo critérios e limites definidos na fundamentação, abatidas as contribuições previdenciárias e fiscais a cargo da autora, a:

**Obrigação de Fazer:**

» proceder a baixa do pacto laboral na CTPS da autora, na data de 30/04/2023, considerando a projeção do aviso-prévio indenizado. Para tanto, a reclamante deverá depositar seu documento na Secretaria da Vara, após o trânsito em julgado. Na hipótese de descumprimento da obrigação de fazer, a anotação da CTPS será procedida junto a esta Unidade Judiciária, consoante artigo 39, § 2º, da CLT;

» recolher à conta do FGTS os valores derivados de salários pagos durante a contratualidade, décimo terceiro salário e aviso-prévio indenizado, bem como a multa fundiária de 40% sobre o total depositado e ora deferido. Autorizo a apresentação do extrato da conta vinculada da parte reclamante na fase de liquidação e o abatimento dos valores já depositados, a fim de evitar o enriquecimento sem causa.

**Obrigação de Pagar:**

» aviso-prévio indenizado proporcional de 30 dias; 10/12 avos de férias de 2022/2023, acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional; 6/12 avos de décimo terceiro salário de 2022; 5/12 avos de décimo terceiro salário de 2023;

» indenização pelo período estável, correspondentes aos salários devidos desde a rescisão (31/03/2023) até cinco meses após o parto, cuja data deverá ser informada em liquidação de sentença, mediante juntada da certidão de nascimento do(a) filho(a) da reclamante;

» diferenças salariais em virtude da redução salarial operada pela ré, entre o cargo de caixa líder e o de caixa auxiliar;

» indenização do dano moral no valor de R\$ 16.500,00.

Expeça-se alvará para encaminhamento da autora ao benefício do seguro-desemprego.

A reclamada deverá, ainda, satisfazer as custas processuais de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 50.000,00,

complementáveis ao final, e comprovar os recolhimentos previdenciários e fiscais no prazo da Lei.

Concedo o benefício da justiça gratuita à reclamante.

Fixo honorários sucumbenciais à advogada da parte reclamante na razão de 15% (quinze por cento) sobre o proveito econômico obtido.

Intimem-se.

Nada mais.

SAO LEOPOLDO/RS, 11 de janeiro de 2024.

**VALTAIR NOSCHANG**  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: VALTAIR NOSCHANG - Juntado em: 11/01/2024 16:45:14 - 7af74e7  
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24011116444503200000141189356?instancia=1>  
Número do processo: 0020313-11.2023.5.04.0334  
Número do documento: 24011116444503200000141189356