



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0012765-22.2023.5.15.0109**

Relator: ALEXANDRE VIEIRA DOS ANJOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/11/2024

Valor da causa: R\$ 55.052,85

Partes:

RECORRENTE: THAIS FERNANDA TOSTI GOMES DA CRUZ

ADVOGADO: ANDRE LUIZ DE OLIVEIRA

RECORRIDO: PADARIA PANINI MANGAL LTDA

ADVOGADO: ETEVALDO QUEIROZ FARIA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

5ª TURMA - 9ª CÂMARA

PROCESSO Nº 0012765-22.2023.5.15.0109

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: THAIS FERNANDA TOSTI GOMES DA CRUZ

RECORRIDA: PADARIA PANINI MANGAL LTDA

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA

SENTENCIANTE: RICARDO LUIS DA SILVA

rm

Ementa (conforme Recomendação CNJ 154/2024): DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. ABANDONO DE EMPREGO. JUSTA CAUSA. VALIDADE. JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO. RESOLUÇÃO Nº 492, DE 17 DE MARÇO DE 2023, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra a sentença que reconheceu a validade da justa causa, por abandono de emprego, ao fundamento de que a empresa demonstrou a ausência da autora por mais de 30 dias consecutivos e a intenção de não mais comparecer ao serviço, ressaltando que motivos particulares, a exemplo do relacionamento com companheiro, não seriam razões para justificar a ausência ao labor.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em saber se é possível reconhecer a validade da justa causa aplicada com fundamento em abandono de emprego, quando há demonstração de que a empregada é vítima de violência doméstica e que esse fato a impediu de retomar a prestação dos serviços.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O caso é digno de tratamento particularizado, por envolver o processo estrutural de violência contra a mulher, ainda persistente em nossa sociedade, o que atrai a necessidade de um julgamento sob a perspectiva de gênero, como previsto na Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, do Conselho Nacional de Justiça, de acordo com as diretrizes constantes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ nº 27/2021.



4. As provas indicam que a reclamante não faltou ou desligou-se do trabalho porque assim desejava, mas porque foi compelida a tanto em virtude de um relacionamento abusivo, com reflexos na esfera profissional da autora.
5. A reclamada estava ciente de todo contexto de violência e perseguição ao qual a reclamante esteve submetida.
6. O artigo 170, III, da Constituição Federal prevê a função social da empresa como um dos princípios gerais da atividade econômica, o que não foi observado pela reclamada, que tratou o evento como um "caso qualquer", desprezando por completo a necessidade de respeito à dignidade da trabalhadora na situação posta.
7. A Lei n .11.340, de 7 de agosto de 2006 (lei Maria da Penha), no artigo 9º, §2º, II, garante à mulher em situação de violência doméstica e familiar a *"manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses"*.
8. O comando legislativo pode ser aplicado aos fatos aqui discutidos, ainda que a Lei contenha disposições de natureza eminentemente penal, pois o seu artigo 3º dispõe que *"na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar"*.
9. Portanto, o afastamento do trabalho se fazia necessário, sem prejuízo do salário, considerando a violência doméstica praticada contra a reclamante.
10. Cabe ao Judiciário refutar qualquer tipo de compreensão que desconsidere aspectos que refletem mazelas sociais estruturais, frequentemente ignoradas pelos cidadãos, ainda que de forma inconsciente
11. Assim, considerando a imperiosa necessidade de que o julgamento adote perspectiva de gênero, não é possível reconhecer o abandono de emprego, pois não resultou de uma vontade livre e desimpedida da autora. Em verdade, tratou-se de uma consequência tenebrosa de todo o contexto de terror experimentado em decorrência da violência doméstica da qual foi vítima.

IV. DISPOSITIVO E TESE

12. Recurso ordinário conhecido e provido.

Tese de julgamento: *"Com base em um julgamento sob perspectiva de gênero, não é possível reconhecer a validade da justa causa aplicada com fundamento em abandono de emprego, quando há demonstração de que a empregada é vítima de violência doméstica, a qual prejudica a manifestação de vontade livre e consciente de não comparecer ao trabalho"*.



Inconformada com a r. sentença que julgou improcedentes os pedidos, recorre a reclamante quanto à justa causa, à estabilidade da gestante e ao dano moral.

Contrarrazões foram apresentadas, com preliminar de não conhecimento por intempestividade.

Parecer do Ministério Público do Trabalho pelo provimento parcial do recurso ordinário.

É o relatório.

VOTO

Admissibilidade

Em contrarrazões, a recorrida pugna pelo não conhecimento do recurso ordinário, ao fundamento de que é intempestivo.

Afirma o seguinte: "*A disponibilização da intimação da r. sentença aconteceu em 21/outubro/2024, segunda feira; sendo a publicação considerada no dia 22/outubro/2024, terça feira e, o prazo de oito dias encerrou-se no dia 1º/novembro/2024. No entanto, o recurso ordinário, id c5c6600, foi protocolado no dia 05/novembro/2024, às 17h55m16; portanto, FORA DO PRAZO*".

Pois bem.

Nos termos da Lei nº 11.419 /2006, artigo 4º , § 3º, o prazo recursal teve início no dia seguinte ao da publicação da sentença. Ou seja, em 23/11/2024.

A contagem se dá em dias úteis, como previsto no artigo 775, caput, da CLT.

O expediente foi suspenso no dia 31/10/2024, por força da Portaria GP-CR Nº 009/2023 da Presidência deste Regional.

Assim, o prazo findou em 5/11/2024, data em que protocolado o recurso ordinário.



Portanto, o apelo é tempestivo. Ademais, a representação processual encontra-se regular e não há falar em preparo, pois a recorrente é beneficiária da justiça gratuita.

Logo, o recurso deve ser conhecido.

Preliminar rejeitada.

Justa causa.

O Juízo *a quo* indeferiu os pedidos de reversão da justa causa e deferimento dos consectários legais, ao fundamento de que a reclamada demonstrou que a reclamante abandonou o emprego.

A recorrente pugna pela reforma. Alega que não houve prova convincente acerca da intenção de abandonar o emprego. Destaca que *"a todo o tempo a recorrente diz que vai retornar ao trabalho e em nenhum momento é dito a ela que suas faltas resultariam em Demissão Por Justa Causa, bem como, jamais recebeu qualquer carta de convocação sob pena de ter seu contrato rescindido por Justa causa em razão do abandono de emprego"*. Insiste na procedência dos pedidos.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo provimento do recurso, destacando o seguinte: *"na compreensão do Ministério Público do Trabalho, para a solução adequada do caso é necessário percorrer outro caminho: há provas de que a reclamante era vítima de grave violência de gênero; que essa condição afetava o cumprimento de suas obrigações contratuais para com a reclamada; que não existe prova conclusiva de intenção livre da reclamante de abandonar o contrato, mas há prova de intenção condicionada pelo desespero para se distanciar do agressor; que a reclamada, sabendo da violência sofrida pela reclamante e de como isso afetava diretamente seu comparecimento ao trabalho, deixou de adotar a suspensão contratual prevista em lei, que favorece a mulher vítima de violência; que, sendo o caso de suspensão do contrato, é irregular a dispensa por justa causa por ausências seguidas ao trabalho, incluindo porque os fatos que configurariam a falta grave decorrem diretamente da violência sofrida pela reclamante; que deve ser revertida a justa causa aplicada, pois; que, uma vez revertida a justa causa, passa a reclamante a fazer jus à estabilidade legal conferida à gestante"*. Defende a necessidade de que o caso seja analisado sob perspectiva de gênero, com aplicação da Lei n 11.3/2006 (Lei Maria da Penha).

Ao exame.

Os fundamentos lançados na r. sentença foram os seguintes (fl. 117):



[...] In casu, observa-se que é o preenchimento do requisito objetivo, uma vez que os cartões de ponto demonstram a ausência da reclamante, de forma injustificada, por 30 dias. Também, depreende-se que houve o preenchimento do requisito subjetivo, uma vez que a reclamante se afastou de seu labor no dia 25.07.2023 (cartão de ponto - fls. 85) não tendo mais, por sua vez, comparecido ao trabalho. Destaca-se, também, a teor das mensagens eletrônicas trocadas entre a reclamante e a superiora Thais - chefe (apresentadas com a exordial) revelam a contento, que a reclamante não pretendia retornar ao trabalho, não apresentado qualquer atestado médico que justificasse a sua longa ausência na empresa. Os motivos particulares que não permitiram a reclamante retornar ao emprego - problemas de relacionamento com o companheiro, não são razões que justificam sua ausência no emprego, não havendo, portanto, problemas de saúde que impedissem o seu retorno ao trabalho.

Pelo exposto, reconhece-se a validade da demissão por justa causa, restando os pedidos de pagamento de valores improcedentes a título de verbas rescisórias, multas consolidadas (arts. 467 e 477 da CLT), multa de 40%, liberação de guias para saque do FGTS e habilitação em seguro-desemprego, relativos à dispensa imotivada, e ainda a estabilidade provisória (gravidez) e indenização por danos morais [...]

Com a devida vênia, uma análise extremamente objetiva poderia, de fato, ensejar a confirmação da justa causa aplicada por abandono de emprego.

No entanto, o caso é digno de tratamento particularizado, por envolver o processo estrutural de violência contra a mulher, ainda persistente em nossa sociedade, o que atrai a necessidade de um julgamento sob a perspectiva de gênero, como previsto na Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, do Conselho Nacional de Justiça, de acordo com as diretrizes constantes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ nº 27/2021.

Os "prints" juntados pela reclamante indicam que esta era vítima de violência doméstica, sendo frequentemente perseguida por um ex-companheiro, que também a agredia.

Por meio de mensagens no aplicativo WhatsApp, encaminhadas à Sra. Thais, sua então superiora hierárquica, a autora demonstrava todo o pânico vivenciado.

Em um dos "prints", há uma foto da autora com marcas roxas pelo corpo, possivelmente decorrentes de uma agressão, a qual foi encaminhada em resposta à pergunta da superiora: "*você vai conseguir trabalhar hoje?*", ao que a autora respondeu em sentido negativo: "*tô muito marcada*" (fl. 27)

O contexto de terror pode ser melhor visualizado a partir dos seguintes trechos.

No dia 17/7/2023 (fl. 29):

[...] Oi Thaís Bom dia já voltando aquele assunto você **não consegue mandar eu embora não vai dar certo mesmo Domingo eu quase matei ele disseram para mim que ele tinha ido preso mas domingo ele apareceu aqui 5:00 da manhã eu quase**



matei ele eu abri a cabeça dele enquanto eu não mudar daqui enquanto eu não saio daquele Ele não vai me deixar em paz então eu não vou conseguir trabalhar em paz eu não vou conseguir viver minha vida em paz se puder me mandar embora Se você quiser conversar comigo eu vou aí para a gente conversar também não queria pedir a conta porque eu preciso entendeu a minha menina é pequena ai eu pouco que que eu vou pegar se você me mandar embora eu vou tentar fazer minha vida com ela longe daqui sabe tá difícil para mim tá complicado para mim será... [...] - destacou-se.

No dia 14/8/2023 (fl. 33):

[...] Oi Thais bom dia ... Vou ser sincera com ve sabe eu não sei oq está acontecendo comigo q eu não tenho mais força pra nada sabe minha vida e chora (sic) pelos cantos da minha casa estou passando por um situação **e um momento muito difícil não consigo fazer mais nada nem ao menos ter força pra ir ao trabalho não sei oq esta acontecendo comigo cd dia q passa parece que eu fico pior não vou fica inventando desculpas mas acho q estou com depressão** estou quase sendo despejada de casa não. sei oq fazer mano [...] - destacou-se.

No dia 30/8/2023, a Sra Thais fez o seguinte questionamento: "*Você me disse ontem que vinha trabalhar. Oq aconteceu?*".

A resposta da reclamante foi assim redigida (fl. 34)

[...] Oi Thais boa tarde falei sim dei minha palavra mas parece uma coisa ontem o desgraçado do meu ex me viu na rua e me agrediu novamente estou um pouco ferida na cabeça e na boca ele me bateu tanto q cheguei a desmaiar [...]

As conversas indicam ainda um possível gravidez durante os trágicos episódios, o que foi comunicado à superiora hierárquica, conforme se depreende do seguinte trecho - dia 26/7/2023 (fl.30):

[...] Oi Thais bom tarde então ontem fui no médico mas como estava com suspeita de grávida não me passaram não atendimento eu tinha q tá com exames em mão pra saber o medicamento certo .. Fiz o exame se gravidez seu positivo hoje fui no posto mas nao consegui passa pra abri (sic) pré natal só sexta feira [...]

A reclamante também comunicou um possível aborto - 7/8/2023 (fl.31):

[...] Bom.diia Thais ontem eu tive um sangramento e hoje estou com muita cólica vou está indo aí médico acho q estou tendo um aborto [...]



Não se pode deixar de registrar a ausência de qualquer empatia da superior hierárquica diante da tragédia em que se transformara a vida da reclamante, pois na troca de mensagens por aplicativo apenas queria saber se ela iria trabalhar ou a requisitar atestados médicos.

As provas indicam que a reclamante não faltou ou desligou-se do trabalho porque assim desejava, mas porque foi compelida a tanto em virtude de um relacionamento abusivo com violência física, e que como não poderia deixar de ser teve reflexos na esfera profissional da autora.

Não há nenhuma dúvida de que a reclamada estava ciente de todo contexto de violência e perseguição ao qual a reclamante esteve submetida.

O artigo 170, III, da Constituição Federal prevê a função social da empresa como um dos princípios gerais da atividade econômica, o que não foi observado pela reclamada, que tratou o evento como um "caso qualquer", desprezando por completo a necessidade de respeito à dignidade da trabalhadora na situação posta.

Ademais, a Lei n .11.340, de 7 de agosto de 2006 (lei Maria da Penha), no artigo 9º, §2º, II, garante à mulher em situação de violência doméstica e familiar a "*manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses*".

O comando legislativo pode ser aplicado aos fatos aqui discutidos, ainda que a Lei contenha disposições de natureza eminentemente penal, pois o seu artigo 3º dispõe que "*na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar*".

Logo, o afastamento do trabalho se fazia necessário, sem prejuízo do salário, considerando a violência doméstica praticada contra a reclamante.

Ressalta-se que cabe ao Judiciário orientar a sociedade acerca de casos como o presente, refutando qualquer tipo de compreensão que desconsidere aspectos que refletem mazelas sociais estruturais, frequentemente ignoradas pelos cidadãos, ainda que de forma inconsciente.

Por todo o exposto, considerando a imperiosa necessidade de que o julgamento adote perspectiva de gênero, não é possível reconhecer o abandono de emprego, pois não resultou de uma vontade livre e desimpedida da autora. Em verdade, tratou-se de uma consequência tenebrosa de todo o contexto de terror experimentado em decorrência da violência doméstica da qual foi vítima.



Assim, o recurso provido para declarar a invalidade da justa causa aplicada à reclamante e, nos limites dos pedidos, deferir-lhe o pagamento de 13º proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e FGTS, conforme restar apurado em regular fase de liquidação.

O contrato foi firmado por prazo determinado (contrato de experiência), no período de 19/5/2023 a 5/9/2023, sem previsão de direito recíproco de rescisão antecipada, pelo que não há falar no deferimento do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS (TRCT de fls. 88/89).

Tendo em vista a declaração de rescisão do contrato sem justa causa, a reclamada deverá efetuar as correções correspondentes em CTPS, bem como emitir novo TRCT, com código correto, além de fornecer guias para habilitação em seguro-desemprego, no prazo que for fixado pelo juízo da execução. Transcorrido o prazo, procederá a Secretaria às devidas anotações com emissão dos alvarás correspondentes. Na impossibilidade do recebimento do seguro-desemprego por culpa do empregador, responderá ele por indenização substitutiva (Súmula 389, II/TST).

Estabilidade da gestante. Indenização substitutiva.

A recorrente insiste no reconhecimento do direito à indenização substitutiva, nos termos do artigo 10, II, 'b', da CF. Invoca a Súmula 244 do C. TST.

No caso, a autora juntou ultrassonografia obstétrica, realizada no dia 6/12/2023, a qual indica idade gestacional aproximada em 24 semanas e 3 dias (fl. 26) e confirma que a concepção deu-se ainda na vigência do contrato de trabalho.

Por outro lado, não há provas do nascimento da criança. Não houve juntada de certidão de nascimento.

Há que se destacar, por importante, que houve informação da própria reclamante de possível aborto, ou seja, o nascimento da criança é fato totalmente incerto.

Ressalta-se que o artigo 10, II, 'b', da CF prevê a data do parto como critério indispensável à definição do período estável, mas não há prova de sua ocorrência.

Ademais, a garantia de emprego visa principalmente à proteção do nascituro, cuja existência não foi demonstrada nos autos.



Nesse contexto, não há como deferir o pedido.

A improcedência fica mantida, ainda que por fundamento diverso.

Recurso não provido.

Dano moral.

A recorrente insiste no deferimento do pedido, ao fundamento de que "*a demissão discriminatória de uma trabalhadora gestante causa abalo moral profundo, justificando o pedido de indenização por danos morais*", ressaltando ainda que "*ao ser dispensada injustamente durante a gravidez, enfrentou dificuldades emocionais e financeiras, em momento de extrema vulnerabilidade*".

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo desprovimento do recurso, destacando "*não se vislumbrar conduta discriminatória da empregadora a justificar o deferimento do pedido de pagamento de indenização por dano moral*".

Pois bem.

De fato, não é possível constatar conduta discriminatória praticada pela empregadora, sobretudo porque a autora não logrou demonstrar o estado de gravidez, fundamento do pedido deduzido.

Ademais, a reversão da justa causa em juízo, por si, não enseja abalo moral. Em reforço, as seguintes ementas de julgado do C. TST

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/17. DANO MORAL. JUSTA CAUSA. REVERSÃO. É entendimento desta Corte que a reversão em juízo da dispensa por justa causa em dispensa imotivada não enseja o pagamento de indenização por danos morais. Com efeito, a reversão da justa causa, por si só, à exceção da alínea a do artigo 482 da CLT (ato de improbidade), conforme atual entendimento da SBDI-1, não evidencia ato ilícito violador dos direitos da personalidade do empregado. Isso porque a faculdade dada à empregadora, de dispensa motivada, tem respaldo em lei e a sua utilização não busca atingir a imagem, a honra ou a dignidade do empregado. A consequência da reversão da justa causa indevidamente aplicada é o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da despedida sem justa causa. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 15995220175170010, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/10/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/10/2021)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017 - REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A jurisprudência prevalecente nesta Corte Social firmou o entendimento de que a desconstituição em juízo da justa causa não gera, por si só, direito à indenização por danos morais. Portanto, no caso de reversão em juízo de justa causa aplicada ao empregado, este somente faz jus à reparação civil a título de indenização por danos morais, quando comprovado nos autos que atitude do empregador extrapolou a



razoabilidade e ocasionado outros fatos mais graves ao trabalhador, o que não é a hipótese do presente feito. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 00005808420215120050, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 14/06/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/06/2023)

A improcedência fica mantida.

Recurso não provido.

Honorários de sucumbência.

Considerando-se a reversão parcial da sucumbência da reclamante, condena-se a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência, arbitrados em 10% sobre o valor da condenação, nos termos do artigo 791-A da CLT.

Crítérios de cálculo

A condenação deve ser atualizada de acordo com os parâmetros fixados pelo E. STF, no julgamento da ADC 58, com observância da Lei 14.905/2024 a partir do início de sua vigência, nos seguintes termos, conforme fixado pela SDI-1 do TST no julgamento do E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029: a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406. (E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2024).

Observe-se o disposto na Súmula 368 e na OJ 400, da SDI-I, ambas do C. TST, quanto ao imposto de renda e às contribuições previdenciárias, cumprindo registrar que esta Justiça do Trabalho é incompetente para a cobrança de contribuições de terceiros, o que não inclui as referentes ao SAT (Súmula 454 do C. TST).



Autoriza-se a dedução, do importe devido à parte reclamante, do imposto de renda integral e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte (item II da Súmula 368 do C. TST).

Por fim, registra-se que não há que se limitar os valores da condenação aos valores indicados na inicial, reputando-os sempre como meramente estimados, consoante o entendimento firmado pela SDI-1 do C. TST, no julgamento do Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024 (Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, publicação DEJT 07/12/2023), decidiu que os valores devem ser considerados estimados, conforme se verifica da conclusão do v. acórdão:

(...)

Portanto, os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), da proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). Embargos conhecidos e não providos" (Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023). Destacou-se.

Prequestionamento

Ante a fundamentação acima, não há falar em violação aos dispositivos e entendimentos invocados para fins de prequestionamento.

Dispositivo

Isso posto, decide-se: **conhecer** do recurso ordinário de THAIS FERNANDA TOSTI GOMES DA CRUZ e **o prover em parte**, para, **JULGANDO A AÇÃO PARCIALMENTE PROCEDENTE**: I - declarar a invalidade da justa causa aplicada à recorrente; II - deferir-lhe o pagamento de 13º proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e



FGTS, bem como do seguro-desemprego; e III - condenar a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência, arbitrados em 10% sobre o valor da condenação. Critérios de cálculo nos termos da fundamentação.

Custas processuais no valor de R\$ 120,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado de R\$ 6.000,00, a cargo da reclamada.

Sessão de julgamento ordinária realizada no modelo híbrido em 29 de abril de 2025, conforme Portaria GP nº 005/2023.

Composição: Exma. Sra. Desembargadora Maria da Graça Bonança Barbosa (Relatora e Presidente), Exmo. Sr. Juiz Alexandre Vieira dos Anjos (atuando no gabinete do Exmo. Sr. Desembargador Marcelo Garcia Nunes, em férias) e Exma. Sra. Desembargadora Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira.

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a) Sr(a). Procurador(a) Ciente.

Acordam os magistrados da 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo(a) Sr(a) Relator(a).

Votação unânime.

Compareceu para sustentar oralmente pela recorrida PADARIA PANINI MANGAL LTDA, o Dr. Etevaldo Queiroz Faria.

Maria da Graça Bonança Barbosa
Desembargadora Relatora

