



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE ITAPECERICA DA SERRA
ATSum 1001084-40.2025.5.02.0332
RECLAMANTE: GISLENE SILVA NUNES DE OLIVEIRA
RECLAMADO: REFRIO ARMAZENS GERAIS LTDA.

SENTENÇA

Trata-se de reclamação trabalhista proposta por **GISLENE SILVA NUNES DE OLIVEIRA** em face de **REFRIO ARMAZÉNS GERAIS LTDA**, todos qualificados nos autos, aduzindo, em síntese, que foi admitida pela reclamada em 19/12/2024 para prestar serviços na função de armazenista quando em 18/08/2025 ingressou com a presente ação pleiteando da declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho, recebendo remuneração da ordem de R\$ 1.855,67. Entendendo que a reclamada violou seus direitos, requereu a procedência dos pedidos elencados na inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 17.389,90 e juntou documentos.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, da CLT.

DECIDO

DA RESCISÃO INDIRETA X JUSTA CAUSA- ABANDONO DE EMPREGO – JULGAMENTO CONFORME PERSPECTIVA DE GÊNERO – PORTARIA CNJ Nº 27 /2021

Em breve síntese do caso concreto analisado, a autora afirma que foi contratada pela ré em 19/12/2024 para exercer as funções de armazenista recebendo salário mensal equivalente a R\$ 1.855,67. Na data da propositura da ação, mantinha o vínculo contratual com a ré. Esclarece que tem uma filha com necessidade especiais e que precisa de cuidados (síndrome de autismo), negando-se a ré a flexibilizar sua jornada e horários de trabalho, implicando em uma discriminação injustificada quando se compara com outros funcionários que lograram a flexibilidade para outras causas. Além disso, para que pudesse fazer jus a cesta básica, afirma que a ré exige que trabalhe em jornadas exaustivas e em feriados; caso apresente mais de um atestado médico para justificar eventual falta, perde o benefício. Junta as regras de percepção do benefício (p. 6 PDF). Considerando que a situação torna insuportável a manutenção do vínculo, pede a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador com o pagamento das verbas e títulos próprios desta modalidade de rescisão contratual. Com a inicial vieram documentos, dentre os quais: atestado

médico comprovando que desde antes da admissão já fazia acompanhamento médico com sua filha (atestado datado de agosto de 2024 e julho de 2024) em que o médico solicitou a avaliação do transtorno de autismo (p. 21, PDF); atestados médicos de acompanhamento médico (pp.27 e 28, PDF de julho de 2024 e julho de 2025) cartão de agendamento do Sistema Único de Saúde (SUS) com apontamentos das consultas médicos com especialistas diversos a sua filha Alice, nascida em 28/7/2021 (p. 96 – Id. d22eab8). Também junta relatório pedagógico de 14/5/2025 com detalhamento da condição social, física e psicológica da criança documentando a incompatibilidade a necessidade de supervisão e acompanhamento personalizado da criança (pp. 32 e 33, PDF). Por fim, apresenta a guia de encaminhamento da secretaria de saúde para investigação e tratamento da criança (p. 34 e 35, PDF).

A ação foi distribuída em 18 agosto de 2025 e a ré foi citada em 12/09/2025; em 11 de dezembro de 2025 habilita-se no processo.

Em defesa a ré a ré disse que a autora deixou de comparecer ao trabalho injustificadamente a partir de 28/7/2025 e que lhe aplicou a justa causa em 26 /8/2025 conforme telegrama que lhe foi emitido. Refere-se a ausência de marcação de ponto e, no que respeita ao fornecimento da cesta básica, afirma que é benefício concedido pela empresa de modo voluntário sem qualquer obrigatoriedade legal e que para recebê-la os requisitos mínimos, efetivamente são os da assiduidade, ausência de faltas injustificadas, ausência de punição ou contrato suspenso por qualquer razão. Disse que em razão do abandono ao emprego, entende forçoso o reconhecimento do justo motivo por culpa da autora, rescindido assim o contrato.

Não obstante a dispensa de relatório, entendo que está breve síntese importa para aquilo que serão as razões de decidir.

A questão posta em juízo deve ser considerada à luz do protocolo emitido pelo Conselho Nacional de Justiça (por sua sigla CNJ) nº 27/2021 sobre violência de gênero. Insta frisar que tal protocolo é fruto da condenação que o Brasil sofreu no caso Márcia Barbosa Souza em sentença ditada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) em 7/09/2021. Todavia, tal decisão nada mais representou que a confirmação da discriminação histórica e tradicional que decore da cultura nacional insistente em não respeitar a igualdade entre homens e mulheres, apesar da imposição Constitucional de necessidade de trato igual entre todos os seres humanos.

Importa dizer que o protocolo ditado pelo CNJ se refere a questão de gênero e nele traz um capítulo para esclarecer conceitos fundamentais sobre gênero, sexo, identidade de gênero e sexualidade com referência. Tal opção certamente foi para dar cumprimento ao Objetivo nº 5 de Sustentabilidade da Agenda 2030, das Nações Unidas. Tal agenda trata, entre outros temas e todos transversais, da

necessidade de se alcançar a igualdade de gênero, referindo-se no título a gênero e no conteúdo a igualdade entre sexos, o que se justifica pela evolução conceitual sobre a questão. Importa esclarecer que, revisando todos os instrumentos que historicamente trataram do tema, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (por sua sigla, Corte IDH ou Corte), desde 2017, nominou a compilação de casos e manifestações sobre o tema de Gênero e a partir de 2018 passou a referir-se aos Direitos Humanos das Mulheres (nome este adotado com alguma variante na primeira atualização a partir de 2018). Isso nada mais representa o fato de que a própria Corte evoluiu na análise do tema, passando a interpretar a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem de 1948 (por sua sigla DADDH) à luz da Convenção Interamericana de Direitos Humanos (por sua sigla, CADH) e seu Protocolo de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1967) em consonância com a Convenção de Belém do Pará adotada em 09/06/1994.

Há um profundo desenvolvimento do conceito e alcance da norma protetiva a favor da histórica diferença entre sexos, cujo conteúdo sofre uma evolução profunda para, fugindo do tradicional conceito biológico, incluir aspectos interseccionais arraigados na sociedade e que reclamam uma proteção específica para considerar que “a definição da discriminação contra a mulher inclui a violência no sexo, é dizer, violência dirigida contra a mulher (i) porque é mulher) ou (ii) que a afeta de forma desproporcionada”. A CEDAW (Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher) também assinala que “i) a violência contra a mulher é uma forma de discriminação que impede gravemente o gozo de direitos e liberdades em pé de igualdade com o homem” (Caso Gonzales e outras x México, Exceção Preliminar de Fundo, Reparações e Custos, 16/11/2009, Corte IDH). Importa dizer, ainda, que este foi um dos primeiros casos de manifestação expressa da Corte quanto da interpretação da extensão do direito fundamental a igualdade de trato nos termos do art. 1.1 da CADH (igualdade e não discriminação por qualquer razão e obrigação de respeitar direitos).

O protocolo publicado pelo CNJ recomenda que a análise dos processos submetidos ao Judiciário seja procedida sob a perspectiva de gênero. Isso nada mais representa que a ratificação da jurisprudência supranacional construída pela Corte que orienta que os Juízes nacionais analisem as questões relativas a direitos fundamentais em consideração ao controle de convencionalidade. Tal recomendação foi adotada pelo CNJ pela norma de nº 123/2022 fruto dos estudos do grupo que teve a oportunidade de participar junto ao r. Conselho Nacional nos anos compreendidos entre 2020/2022 sob a supervisão e direção da Conselheira Flavia Pessoa.

O Brasil, assim como outros países da América Latina e Caribe enfrenta desafios estruturais e desigualdades históricas agravadas por choques econômicos, tecnológicos, climáticos e geopolíticos. A COVID-19, a crise ambiental e a

crise persistente dos cuidados, agrava a desigualdade estrutural exigindo uma ação imediata e conjunta de políticas públicas para fazer valer o princípio da igualdade e o respeito aos direitos fundamentais das mulheres (adultas, adolescente e crianças) para que se possa alcançar o desenvolvimento econômico e social que o País se comprometeu a cumprir na Carta da OEA de 1948 onde se responsabilizou por contribuir para uma América mais inclusiva e com igualdade de oportunidades para todos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de Género a 2023 (LC/TS2024/19, 2024, p. 11).

Portanto, apreciar a questão trazida desde a perspectiva de gênero, não é simplesmente tratar da política ou das condições que a empresa se dispõe a cumprir no que toca ao número equivalente de mulheres e homens ou pagá-lhes salários iguais pela mesma função. Tampouco é aplicar sem critérios sólidos o princípio protetivo que desperta a antipatia de muitos ao Judiciário Trabalhista. O princípio da igualdade vai além da letra da CLT, ou dos antagonismos doutrinários e jurisprudenciais. Este princípio insculpido em tantos instrumentos internacionais de Direitos Fundamentais cuja construção remonta a década de 40/50 inclui qualquer ato que possa importar em vulnerabilidade, intimidação, diminuição, descumprimento de obrigações específicas que o Estado ou, no caso, o empregador deva cumprir e não o faz por questões de desprezo ou destrato do trabalhador em ações insensíveis e com intuito de não respeitar (ou simplesmente ignorar) a condição humana que é inerente a cada ser humano independente de estar na posição de trabalhador, empregador, chefe ou qualquer outra posição social.

Desta forma agiu a ré no caso em tela, descumprindo os deveres a que está sujeita e obrigada de diligência devida em dar cumprimento a sua responsabilidade social conforme imposta pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas para as Empresas Multinacionais que se baseiam:

“en el reconocimiento de: a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de

incumplimiento (...) El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados” (Naciones Unidas: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), p. 3, disponible em [guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/e/hqhr/pubs/principlesbusinesshr_sp.pdf) (ohchr.org), acceso en 14/9/2023).

É certo que as empresas têm se reorganizado e que a competição a nível global e não somente local tem importado em mudanças de comportamentos que cada vez mais tem servido para desconsiderar a necessidade de se tratar às pessoas como seres humanos ao invés de números de produção e estatísticas negociais e políticas. As pessoas, especialmente os trabalhadores nos ambientes das médias e grandes empresas, estão cada vez mais invisíveis aos olhos daquele que toma a mão de obra ou administra o negócio. Todavia, as regras e orientações para o trata do ser humano, já não mais goza de conteúdo social e sim econômico, impondo às organizações empresariais e ao Estado o dever de colocar no centro de suas preocupações o ser humano, com todas suas necessidades, angústias, alegrias, necessidades, enfim, com tudo aquilo que os faz distinguir-se dos robôs e máquinas de produção de consumo e monetária. Sem isso, a produção econômica e de consumo não subsistirá. Como já me referi em um estudo:

“en ese difuso y complejo escenario que se va moldeando globalmente, y considerando la necesidad de armonizar los derechos económicos y sociales, las organizaciones internacionales trabajan para contener los abusos que pueden resultar de las facilidades que proporciona la movilización global, así como por la corrupción o, simplemente, por la desigualdad existente entre los países. La búsqueda de un modelo adecuado de protección de las relaciones laborales, y las dificultades de establecer una protección social de alcance y compromiso de la misma naturaleza de los movimientos de capitales, no permite que se deje al descubierto un

nível de respeito mínimo que es necesario para viabilizar las actividades económicas” (NAHAS, Thereza C., Las empresas complejas: el replanteamiento necesario de la figura del empleador, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 68 (2024), arquivo recuperado em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9678272>>)

Feitas tais considerações passo a adequação da situação fática discutida nestes autos, justificando, assim, que o ato da ré acabou por configurar-se em discriminação contra sua trabalhadora, infringindo e violando todas as regras de conduta social sustentável e necessárias a execução e continuidade do seu negócio empresarial. A autora, mãe de uma criança com autismo (ou quiçá alguma enfermidade ou deficiência a mais), necessitava flexibilidade e mudança de horário de trabalho, pois tinha que acudir as consultas e acompanhamento médicos no Sistema Único de Saúde (por sua sigla SUS). Além do acompanhamento pedagógico, possivelmente para a confirmação de um diagnóstico de autismo de sua pequena filha e de outros informes médicos trazidos nos autos, teve simplesmente ignorado pela ré sua particular situação. A ré foi além, a ponto de ignorar e não se importar com a questão pessoal da autora que nada mais procurava que conciliar sua vida pessoal e profissional, de modo que, transversalmente, teve negada não somente a oportunidade de trabalhar, mas o próprio acesso ao trabalho, o que viola frontalmente o direito que tem ao trabalho conforme garantia Constitucional (direito ao trabalho) e internacional, conforme especificado na CADH e, também, em outros instrumentos ratificados pelo Brasil, como o Protocolo de Direitos Econômicos Sociais e Culturais e sua interpretação dada pela Observação Geral nº 18 das Nações Unidas que impõe o dever de respeitar o acesso ao trabalho incluído aqui condições de trabalho que permitam ao trabalhador exercer seu mister e sua profissão.

Também, ignorou (ou não se importou) com o fato de que a tarefa de cuidados da filha menor era de responsabilidade da autora, fato este que se tornou incontroverso nos autos pela ausência de discussão em contrário. Era função da autora os cuidados da filha, não havendo qualquer notícia de que esta tarefa fosse compartilhada de outra forma. O depoimento sincero gravado no curso da sessão de audiência em que relata a sua necessidade e vontade de trabalhar e a impossibilidade de fazê-lo é o retrato fiel que respalda todas as medidas protetivas aqui elencadas. Nada mais que a conclusão de que, efetivamente, seu chefe imediato simplesmente desprezou qualquer forma de comunicação, diálogo ou possibilidade de ajuste da situação que pudesse permitir a continuidade da relação contratual ou qualquer ação ou opção que pudesse viabilizar a conciliação da sua vida laboral com sua vida privada.

Além disso, suportou a desigualdade de trato quando presenciou outros colegas de trabalho que tiveram seus pleitos atendidos não obstante estivessem em situação supostamente distintas.

Não vou aqui considerar a situação organizacional ou as preferências da empresa nas suas concessões, especialmente porque não é matéria que houve intenção de se debater. Aliás, tais questões sequer foi contestadas tornando-se incontroversas, não obstante a importância dos detalhes em razão da peculiaridade do caso em concreto. Além do que, a responsabilidade pela atividade e organização empresarial é da ré, pessoa que se supõe ter conhecimento e que deveria agir de acordo com as regras econômicas e sociais a que está obrigada no exercício de sua função empresarial. O que se presume é que, se a organização empresarial conta com níveis de chefia é porque atribuí aos superiores imediatos o tratamento e a gestão, também, dos funcionários que são a eles subordinados diretamente. Deveriam os gestores, responder por tais questões peculiares e não somente pela efetiva produção econômica de cada setor. O departamento de Recursos Humanos nada mais faz que cumprir e documentar cada caso que deva administrar, sem que tenha responsabilidade de organizar grupos distintos e equipes de trabalhadores nos diversos setores. Em empresas do porte da ré, certamente, o departamento pessoal, nada mais é que um setor de administração e documentação, burocrático e cumpridor dos inúmeros registros a que tem que prestar contas.

O fato é objetivo.

Analisando os cartões de ponto da autora, efetivamente suas afirmações e fatos trazidos na inicial coincidem com a documentação destes controles: a trabalhadora além de sentir-se ignorada foi obrigada a escolher entre o seu dever e responsabilidade pelo cuidado de sua filha com transtornos de saúde física e mental (os relatórios médicos e resultados ainda não estão concluídos) e o seu posto de trabalho. Obviamente preferiu sacrificar o trabalho e as obrigações assumidas com seu empregador. O fez conscientemente. Uma escolha dura para uma mulher pobre, sem qualificações profissionais importantes, humilde e, simplesmente, mulher e mãe. Foi discriminada não pelo fato de ser só mulher, mas por não representar para a empresa uma força de trabalho que, embora pudesse realizar as tarefas para a qual foi contratada, poderia ser facilmente substituída ou simplesmente descartada: esta é a exata sensação que ela teve quando preferiu às faltas, que considero justificadas, contrariando a afirmação da ré que, em nenhum momento se interessou por buscar saber as razões das ausências. Observo ainda, que tais ausências se deram tão somente, no último mês de trabalho, ou, melhor dizendo, na última quinzena, uma vez que no momento da propositura da ação, já não estava mais à disposição da empresa.

A ré limitou-se a emissão de um telegrama para aplicar-lhe a justa causa pelo rompimento do contrato, monitorando, como reconhece a preposta, os trinta dias de ausência.

A autora preferiu, por razões óbvias encarregar-se do tratamento de saúde de sua filha a ter que servir a produção das máquinas da empresa contratante.

Não obstante os atestados entregues ao chefe e a comunicação com ele a respeito do relato dos problemas particulares, foi ignorada. Tudo resulta comprovado pelo cotejo dos documentos apresentados pela própria empresa e outros que acompanham a inicial: atestados, cartões de ponto com relatos de falta justificadas por atestados e, por fim, pela convalidação da justa causa aplicada em um momento em que a autora acompanhava os diagnósticos escolares e médicos de sua filha. Não parece que a autora tenha agido com má-fé ou com intenção de causar prejuízos a empresa ré. Se assim fosse, certamente não teria, conforme apontam os cartões de ponto, a pontualidade que teve nos poucos meses trabalhados na empresa. A análise conjunta da prova, leva a conclusão da veracidade do relato da autora, não subsistindo a tese da ré em nenhum de seus fundamentos.

Ainda de forma derradeira, a pergunta que poderia sobrar seria: onde estaria o relatório diagnosticando a enfermidade/deficiência da criança de forma definitiva? Conforme já assinalado, ainda não foi finalizado, pois a criança (filha da autora) segue em acompanhamento médico e pedagógico (veja o detalhado relatório da coordenação escolar com encaminhamento a secretaria da saúde). A criança é pequena e, certamente, o relatório não será concretizado no espaço de tempo que a empresa gostaria de estivesse pronto. A vida não se reduz a engrenagens de máquinas; o SUS é uma entidade com agendas abarrotadas e a autora não terá um diagnóstico com conclusão definitiva sobre o estado de saúde de sua filha. O espaço de tempo esperado pela empresa para solução de tais é incompatível com a natureza das coisas. O contrato de trabalho encerrado há pouco menos de um mês ou, como diz a preposta, "um mês justo" da última falta injustificada até o recebimento do telegrama que foi enviado a autora aplicando-lhe a justa causa, não foi suficiente para o diagnóstico que a empresa diz que não possui. Não o tem, porque não foi finalizado.

A outra pergunta que poderia surgir seria: faria alguma diferença o relatório que a ré diz não possuir? Talvez, caso a intenção da ré fosse a de atender o pedido da autora de flexibilizar o horário de trabalho. Mas, sabendo do "perigo" que a rondava decorrente da necessidade de *ter que reorganizar* horários de uma trabalhadora nas situação em que a autora se encontrava, decidiu precipitar-se e aplica-lhe a justa causa por abandono de emprego. Seria mais fácil a substituição da empregada por outro trabalhador que não lhe traria um contratempo a mais na linha de produção. Daí a pressa em que os trinta dias de falta se completasse para atender a

um requisito de tempo fixado pela jurisprudência do TST (e não pela lei) de considerar rescindido o contrato de trabalho com 30 dias de faltas injustificadas. Olvidou-se a empresa que a justa causa do abandono de emprego requer, (i) o fato objetivo: faltas injustificadas; e (ii) um elemento volitivo consistente na vontade de não trabalhar por quaisquer razões pessoais, fato este que não se caracterizou no caso concreto. Faltou governança e diálogo.

É evidente que não houve abandono de emprego e tampouco pedido de demissão: a autora não estaria obrigada a seguir o vínculo contratual em uma situação que foi tratada com absoluta ignorância e desrespeito a inúmeras normas derivadas do direito fundamental de não ser discriminada no acesso e manutenção de seu posto de trabalho. Friso ainda: a distribuição da ação se deu em 18/08/2025: o telegrama emitido em 26/08/2025 é a prova evidente que a ré já tinha o conhecimento da distribuição da ação e dos pedidos formulados nesta ação. É evidente que a ré tem um sistema informático de monitoramento das ações que são distribuídas contra ela e apressou-se em enviar a comunicação da dissolução do contrato para tentar validar a justa causa que aplicou a autora. Tudo isso, antes da citação oficial no processo.

A igualdade de trato e acesso ao trabalho foram frontalmente violados pela ré. Assim, sem desmerecer outras normativas já citadas, elenco outras mais de conteúdo internacional e nacional não respeitadas pela ré: (i) informe da OIT sobre tempo de trabalho em que a empresa deve valorizar a conciliação entre vida pessoal e laboral do trabalhador flexibilizando o tempo necessário para que possa ser destinado ao cumprimento de suas obrigações contratuais e familiares/privadas; (ii) normas de proteção à criança asseguradas pelo direito nacional no Estatuto da Criança e do adolescente; (iii) a convenção sobre os direitos das crianças das Nações Unidas; (iv) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, nº 5 (pessoas com incapacidades, com ressalva ao art. 10 destinado a proteção da família, das mães e das crianças); (v) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 14, Direito que a criança e sua mãe tem de desfrutar de um nível de saúde adequado dentro do maior nível possível; (vi) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 16, Igualdade de direitos entre homens e mulheres, com as derivações e interpretações dadas pela Corte IDH de acordo com a CADH; (vii) a Convenção de Belém do Para; (viii) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 18, relativa a tutela do direito ao trabalho; (ix) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 20 sobre não discriminação nos direitos econômicos, sociais e culturais; (x) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 23 sobre direito a condições de trabalho justas e favoráveis, sendo estes dois últimos vinculadas as normas da OIT a que a ré tem a obrigação de respeitar,

especificamente a Convenção nº 190 que destina-se justamente a vedação de qualquer prática de assédio. Observo que não obstante esta convenção não tenha sido ratificada pelo Brasil, já decidi em mais de um caso que torna-se obrigatória sua observância dentro do largo leque do “soft-law” em razão de ser o Brasil membro da OIT e ter se responsabilizado pelo cumprimento da ordem do trabalho decente.

Reconheço, assim, que a ré acentuou a desigualdade estrutural, isto é, contribuiu para aumentar o imenso bloco das ações que se destinam a afastar a mulher do mercado de trabalho, desmerecer a sua mão de obra e tornar o fardo da responsabilidade dos cuidados domésticos ainda “mais pesado” (permita-me a expressão) não no sentido pejorativo, mas sim de no sentido de aumentar o seu dever /frustração/obrigação de ter que servir de alicerce familiar em prejuízo da sua vida profissional, independência e liberdade, situações estas não experimentadas por quem não tem família ou qualquer outra obrigação familiar e que viabiliza de modo cruel a concorrência desleal no mercado de trabalho daqueles que não possuem tais tarefas. O dever de não permitir que tais diferenças se façam evidentes é do empregador que deveria zelar pela organização empresarial preparada e consciente do que é garantir a dignidade e a igualdade efetiva na prestação do trabalho. Para tanto a empresa conta com chefias e supervisões que possuem a função não somente de conferir os volumes de produção e estatísticas, mas organizar seus setores de forma que tais estatísticas possam ir muito mais além da previsível obrigação contratual de produzir e entregar em números, permitindo que os trabalhadores possam sentir-se parte integrante da engrenagem e valorizados como seres humanos.

Considerando todas as ponderações sobre o caso, reconheço que a ré abusou do seu poder de direção quando aplicou a autora a justa causa por abandono de emprego, fechando aqui, mais uma porta para seu futuro profissional. Não se verificou, repito, em nenhum momento, a vontade de a autora abandonar o emprego e tampouco as faltas cometidas foram injustificadas, mas sim estariam autorizadas pela situação particular que a autora se encontrava de cuidados da saúde e vida de sua filha. Em nenhum momento a ré se interessou pela medida flexibilizadora ou pelo diálogo. Não quis e ignorou o pedido da autora para que pudesse, simplesmente, mudar de horário para levar sua filha nos atendimentos médicos, viabilizando assim, a realização da conciliação entre sua vida profissional e pessoal, permitindo, assim que pudesse gozar a igualdade efetiva no ambiente de trabalho.

Diante disso, declaro nula a justa causa aplicada para condenar a ré a pagar a autora as verbas decorrentes da rescisão contratual, quais sejam:

1) Saldo de salário de Julho de 2025 (28 Dias):

2) Aviso Prévio Indenizado: R\$ 1.855,67;

3) 13º Salário Proporcional (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);

4) Férias + 1/3 (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);

5) Multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, incidente inclusive sobre as verbas rescisórias;

6) Multa do Artigo 477, §8º, da CLT: R\$ 1.855,67 (**Tema Vinculante nº 71**, do C. TST);

Por questão de economia e celeridades processuais, imprimo à cópia da presente força de **ALVARÁ** para que a reclamante tenha acesso imediato ao levantamento do FGTS e seguro-desemprego, perante a CEF para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS (se aplicável), desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. **PIS Nº 204.88486.98.4.**

A ré deverá promover a baixa na CTPS da parte autora com data de 27/08/2025 (Projeção do Aviso Prévio), no prazo de 08 (oito) após ser devidamente citada para tanto e no silêncio, a providência será cumprida pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39, §1º, da CLT.

Fica autorizada a dedução/abatimento da importância de R\$ 783,45 paga à autora em 06/08/2025 (fls. 137 - id. c48397e) para o fim de se evitar eventual arguição de enriquecimento sem causa.

Indevido o pagamento do seguro-desemprego, uma vez que a liberação já foi determinada por entrega de alvará judicial, tornando a prestação mais efetiva, uma vez que a ordem de liberação do valor é imediata.

Determino, ainda, que esta decisão seja entregue a direção organizacional empresarial, inclusive a presidência, que deverá ter consciência dos atos e ações que vem sendo praticados pelas chefias imediatas e pelo departamento pessoal, devendo fornecer treinamentos e formação adequadas aqueles que são responsáveis pelo trato dos funcionários de graus hierárquicos inferiores, viabilizando a sustentabilidade de sua atividade.

Também deverá ser intimado o Ministério Público do Trabalho para que possa acompanhar a ação da empresa no tocante a providência de treinamento e formação de seus gestores e departamento pessoal, que deverá estar em conformidade com as orientações e medidas relativas ao trabalho decente, igualdade de trato e responsabilidade empresarial responsável, elementos estes necessários para o cumprimento do compromisso assumido no desenvolvimento econômico e social assumidos no exercício da atividade empresarial conforme art. 170

da CF. Tal determinação decorre da coincidência de repetição de situações muito semelhantes que se vê em processo, também distribuído a esta vara, pendente nesta data de julgamento cujo conteúdo é justamente justa causa aplicada pelas mesmas razões a gestante com grau de risco.

No que concerne a questão da ausência de fornecimento de cesta básica, constitui somente um dos fundamentos da discriminação experimentada, de modo que entendo já tratada no conteúdo desta decisão. Simplesmente observo que os compromissos voluntários podem assumir forma obrigacional e não estão isentos do respeito a critérios que possam causar discriminações.

No que respeita a horas extras, observo que acolhi as marcações de horários e dias trabalhados lançados nos controles de ponto, de modo que não vislumbro qualquer diferença que possa aproveitar a autora no que toca aos respectivos pagamentos. Há pagamentos de horas extras e acordo de compensação, tudo devidamente cumprido pela ré na forma contratada. Neste diapasão, tampouco vislumbro que a autora não tenha feito gozo efetivo do intervalo de refeição a justificar o pagamento de indenizações respectivas. São assim improcedentes tais cobranças.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Requeru a parte reclamante a concessão dos benefícios da justiça gratuita, sob o argumento de não possuir meios para o custeio da demanda, sem que prejudique o seu sustento e de sua família.

Considerando a afirmação sem qualquer prova em contrário quanto a condição declarada, concedo a gratuidade requerida. Isso porque, o acesso à justiça é insuscetível de limitação ou obstáculo. Como já havia dito quanto a reforma laboral e que, a final, foi o que prevaleceu da ADIN 5766 julgada pelo STF,

“O jus postulandi não sofreu alteração: a parte poderá optar ingressar com ação trabalhista com a assistência de um advogado que ela mesma contrata ou por meio da assistência prestada por advogado do sindicato (...) no tratamento dispensado as custas processuais, o legislador garante o acesso a justiça de modo incondicional. Tanto é verdade que prevê que o benefício será concedido, inclusive de ofício pelo juiz aquele que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Como se vê o benefício poderá ser concedido a qualquer pessoa física ou jurídica que perceber salário (NAHAS,

*Thereza C., Acesso à justiça e reforma trabalhista ,
Revista de Direito do Trabalho | vol. 194/2018 | p. 29 -
59 | Out / 2018 DTR\2018\19717”.*

Observo, ainda, que tudo está nos termos do **Tema Vinculante nº 21**, do C. TST, pelo que concedo a gratuidade da justiça à parte autora.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Nos termos do art. 791-A, da CLT, e diante da sucumbência recíproca, considerando os termos da petição inicial, grau de zelo e natureza da causa, fixo os honorários advocatícios em favor do patrono da parte contrária no percentual em 5% sobre o total dos pedidos em que a parte foi sucumbente.

Contudo, resta suspensa a execução dos honorários devidos pela parte autora aos patronos dos réus, enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou a ocorrência de sua prescrição, em face da concessão dos benefícios da gratuidade da justiça e nos termos da ADIN 5766 julgada pelo STF.

Observe-se que, sendo a parte beneficiária da Justiça gratuita, a exigibilidade das despesas processuais, inclusive honorários sucumbenciais, ficará suspensa até que seja comprovada a alteração da situação financeira da devedora sucumbente. Isso porque o §4º do art. 791-A da CLT, deverá ser lido dentro do contexto do acesso à Justiça, incluído o art. 98 e seguintes do CPC, frisando-se que os créditos de natureza alimentar, porventura reconhecidos neste feito, não detêm o condão de modificar a situação de hipossuficiência do beneficiário da gratuidade. Ressalto que tudo vai de acordo a tese já fixada pelo STF no julgamento da ADI 5766 que protegeu aquele que não tem condições de arcar com as custas do processo para que o acesso à justiça fosse amplamente garantido, cumprindo-se assim, com as disposições, também, da garantia de acesso tutelada pela Convenção Interamericana de Direitos Humanos.

Para evitar recursos procrastinatórios, considero toda a matéria que debatida prequestionada nos exatos termos da fundamentação e garantindo-se as partes o pressuposto recursal para eventuais recursos extraordinários.

Diante do exposto e o que mais dos autos consta, decido, julgar: **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados por **GISLENE SILVA NUNES DE OLIVEIRA** contra **REFRIO ARMAZÉNS GERAIS LTDA**, nos termos da fundamentação supra para nos termos e limites da fundamentação para **DECLARAR** a nulidade da justa causa aplicada à autora e **CONDENAR** a Reclamada a pagar a parte autora o que se apurar em liquidação de sentença e limitados aos valores liquidados na inicial, nos termos do **STF. Reclamação Constitucional nº 77.179, 2ª Turma, Dj: 03/12/2025 a título de:**

1) Saldo de salário de Julho de 2025 (28 Dias):

2) Aviso Prévio Indenizado: R\$ 1.855,67;

3) 13º Salário Proporcional (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);

4) Férias + 1/3 (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);

5) Multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, incidente inclusive sobre as verbas rescisórias;

6) Multa do Artigo 477, §8º, da CLT: R\$ 1.855,67 (Tema Vinculante nº 71, do C. TST);

A ré deverá promover a baixa na CTPS da parte autora com data de 27/08/2025 (Projeção do Aviso Prévio), no prazo de 08 (oito) após ser devidamente citada para tanto e no silêncio, a providência será cumprida pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39, §1º, da CLT.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. PIS Nº **204.88486.98.4**.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF, SINE e demais órgãos competentes para liberação do seguro-desemprego, suprimindo, inclusive, a inexistência do TRCT, das guias SD/CD e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. PIS Nº **204.88486.98.4**.

A multa de 40% deverá ser depositada em conta vinculada da parte autora, devendo comprovar o depósito em 10 dias, sob pena de execução. Desde logo fica autorizada a liberação por alvará judicial a ser expedido pela Secretaria da Vara (**Tema Vinculante nº 68**, do C. TST).

Fica autorizada a dedução/abatimento da importância de R\$ 783,45 paga em 06/08/2025 para o fim de se evitar eventual arguição de enriquecimento sem causa.

Correção monetária e juros nos termos da decisão do E. STF no bojo das ADC's 58 e 59, sendo IPCA-E na fase pré-processual, apenas e SELIC (simples), apenas após o ajuizamento da demanda (STF; Reclamação Constitucional nº 47.929/RS) e aplicação da Lei nº 14.905/2024 a partir de 28/06/2024 no que couber.

Quanto às contribuições previdenciárias e fiscais estas são isentas em razão da natureza jurídica da condenação.

Concedo a gratuidade judiciária à parte reclamante.

Condeno as partes a pagarem honorários de sucumbência recíprocos no importe de 5% sobre o montante dos pedidos rejeitados e sobre as verbas da condenação, respectivamente.

Determina-se a suspensão de exigibilidade do crédito e da cobrança relativamente aos honorários sucumbenciais, enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou até que incida a prescrição, por ser a parte autora beneficiário da justiça gratuita.

A reclamada pagará as custas processuais no importe de R\$200,00 sobre o valor da condenação ora arbitrado para fins de alçada em R\$ 10.000,00.

Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho.

Expeça-se mandado de intimação com cópia da presente a ser cumprida na pessoa da direção organizacional empresarial, inclusive a presidência, para fins de ciência e providências dos atos e ações que vem sendo praticados pelas chefias imediatas e pelo departamento pessoal, devendo fornecer treinamentos e formação adequadas aqueles que são responsáveis pelo trato dos funcionários de graus hierárquicos inferiores, viabilizando a sustentabilidade de sua atividade.

ITAPECERICA DA SERRA/SP, 31 de dezembro de 2025.

THEREZA CHRISTINA NAHAS

Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por THEREZA CHRISTINA NAHAS, em 31/12/2025, às 16:29:33 - 1f16502
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/25123114560835600000437535841?instancia=1>
Número do processo: 1001084-40.2025.5.02.0332
Número do documento: 25123114560835600000437535841