



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

## Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 1002134-71.2024.5.02.0612

Relator: TANIA BIZARRO QUIRINO DE MORAIS

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/03/2025

Valor da causa: R\$ 47.564,32

#### Partes:

**RECORRENTE:** NIBS PARTICIPACOES S.A.

ADVOGADO: LEONARDO SANTINI ECHENIQUE ADVOGADO: ADRIANA ARAUJO

RODRIGUES **RECORRIDO:** \_\_\_\_\_



PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: ANA CLAUDIA CAJUEIRO  
ALVES

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO nº 1002134-71.2024.5.02.0612 (RORSum)**

**RECORRENTE:** NIBS PARTICIPAÇÕES S.A.

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_ **RELATOR:** TANIA  
BIZARRO QUIRINO DE MORAIS

#### RELATÓRIO

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

## FUNDAMENTAÇÃO

Presentes os pressupostos, conheço.

Nego provimento ao recurso e mantenho por seus fundamentos a sentença (CLT, art. 895, § 1º, inciso IV):

### **"Nulidade da justa causa. Verbas rescisórias.**

Sendo a justa causa uma das faltas mais graves que pode ser atribuída à parte reclamante, impõe-se seja cabal e robustamente provada pela reclamada (CLT, art. 818 e CPC, art. 373, II, CPC) para que possa ser reconhecida em juízo. Isto porque a rescisão do contrato de trabalho por justa causa configura pena máxima, de grande repercussão na vida profissional e econômica do trabalhador, notadamente por tornarem indevidas as verbas de aviso prévio, indenização de 40%, férias+1/3 e 13º salários proporcionais, verbas estas de caráter alimentar, além de ser óbice ao soerguimento do FGTS depositado e à habilitação ao seguro-desemprego.

Com efeito, a justa causa, medida punitiva extrema, somente pode ser admitida quando presentes cumulativamente alguns requisitos, tais como: caráter

ID. fe9569f - Pág. 1

determinante da falta, tipicidade da conduta, demonstração da autoria, imediatidade entre a falta e a punição, razoabilidade e proporcionalidade entre a falta e justa causa aplicada, punição singular para a mesma falta (*non bis in idem*).

No presente caso, a reclamante alega na inicial que *"em 16/09 /2024, a reclamante foi dispensada por justa causa, sob alegação de mau procedimento, ato lesivo a honra praticado contra qualquer pessoa e contra seus superiores hierárquicos"*.

Explica a autora que um cliente teria registrado reclamação no SAC da empresa, após ter recebido da própria autora uma mensagem em resposta a uma postagem dele nas redes sociais, postagem esta por meio da qual o referido cliente teria criticado a

Assinado eletronicamente por: TANIA BIZARRO QUIRINO DE MORAIS - 21/05/2025 14:29:27 - fe9569f  
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25032222240114900000260714319>  
Número do processo: 1002134-71.2024.5.02.0612  
Número do documento: 25032222240114900000260714319



negativa de atendimento das funcionárias presentes no local de trabalho da reclamante, em 26/08/2024. Prossegue afirmando que *"após os storys disparados nas redes sociais, indignada com situação e para efetivamente defender as amigas que estavam em labor no dia, a Reclamante como seguidora do influenciador (em momento algum se identificou como funcionária da loja), enviou mensagens dizendo que ele não poderia estar gravando as funcionárias e que ele como influencer digital e com milhares de seguidores, não seria conveniente propagar violência na internet, vez que conforme print abaixo recebeu mensagens quais dissertava ofensas e ameaças às funcionárias sendo conivente com os directos recebidos"*.

Acrescenta que *"no dia 06/09/2024, o cliente foi até a loja novamente para recebimento de uma sobremesa de cortesia que ganhou após realização de uma reclamação feita no SAC da empresa Reclamada. Quando chegou no local, enfurecido, perguntou quem seria \_\_\_\_\_ que enviou mensagens para ele defendendo as funcionárias, após o reconhecimento da Reclamante, passou a proferir xingamentos, humilhando a funcionária e querendo agredi-la, a qual precisou ser protegida para não ser agredida, causando assim tumulto no local procurando uma maneira de se defender vez que, está gestante e sua gravidez é de risco."*

Já a parte ré, em oposição, manifestou em sua defesa que *"o cliente postou um vídeo em suas redes sociais relatando que não se sentiu bem atendido na ocasião e mencionando ter sido muito bem atendido em loja diversa. Ocorre que, contrariando todos os procedimentos da empresa, a Reclamante respondeu o vídeo postado na rede social do consumidor, com xingamentos e grosserias, expondo negativamente a imagem da marca e da empresa, mesmo ciente que não é essa a conduta orientada pela empresa: Ainda, o esposo da Reclamante também se envolveu, ameaçando o consumidor. (...) A Reclamada respondeu o consumidor via SAC, convidando o consumidor para voltar na loja, com a oferta de uma sobremesa como cortesia, visando reparar a situação ocorrida. Ocorre que, quando o*

ID. fe9569f - Pág. 2

*cliente voltou a loja, em 06/09/2024, a Reclamante discutiu com o cliente, chamando inclusive seu esposo e cunhado (que trabalham no mesmo shopping) para comparecerem à loja, gerando assim uma grande confusão e discussão dentro da loja(vídeos anexos), de forma que foi necessária a intervenção dos seguranças do shopping. (...) após apuração dos fatos, não restou outra alternativa à empresa, a não ser a dispensa por justa causa, nos termos das alíneas "b", "j" e "k" do artigo 482 da CLT".*



Pois bem.

Os fatos indicados na inicial são incontroversos, sendo certo que a autora, no primeiro episódio (26/08/2024), já não estava mais presente no local de trabalho quando ocorreu a negativa de atendimento ao cliente (*cf. cartão de ponto juntado pela ré à fl. 156, a autora saiu às 21:25, enquanto o cliente teria sido atendido às 21:46*). Já no segundo episódio (06/09/2024), a autora foi abordada pelo cliente da ré em seu local de trabalho, fato confirmado inclusive pelos arquivos em vídeo anexados pela reclamada.

Resta analisar se alguma das condutas da funcionária configurou, no caso concreto, alguma das hipóteses previstas nas alíneas "b", "j" e "k" do art. 482 da CLT, tal como argumentado pela reclamada.

A princípio, se isoladamente considerado, a conduta da autora, ao gerar um mal estar com o cliente da ré, importaria, em tese, num certo grau de prejuízo à imagem da empresa, à chamada honra objetiva aqui genericamente tratada, pois de fato a mensagem por ela enviada extrapolou o decoro ao conter xingamentos.

E digo que "importaria", assim mesmo, no referido tempo verbal (futuro do pretérito), pois não há nos autos prova de que o cliente tenha exposto as mensagens da autora nas redes sociais, de modo que a honra objetiva da empresa (precisamente naquilo que deve ser atribuído como sendo de responsabilidade/autoria da reclamante) não restou ofendida perante um universo maior de clientes, mas tão somente em relação àquele consumidor em específico.

No entanto, indene de dúvidas que a análise do caso em tela envolve também outros fatores e nuances, cabendo a este Juízo se debruçar sobre o cenário fático-jurídico como um todo.

Nesse sentido, entendo que a celeuma teve origem em postagens do cliente da ré, expondo publicamente (a mais de 70 mil seguidores) em uma rede social de grande alcance

ID. fe9569f - Pág. 3

(instagram) não apenas o problema por ele vivenciado no atendimento na loja da ré, mas principalmente as mensagens agressivas enviadas por seus seguidores, que com ele se "solidarizavam" ao sugerir



resposta mais firme, inclusive com clara apologia à violência em face das referidas funcionárias da ré.

Tal situação findou atingindo certamente a autora, pois direcionadas (as mensagens e insultos) à sua equipe, ao seu local de trabalho, sem olvidar que a reclamante inegavelmente se encontrava num contexto de vulnerabilidade pela sua condição de gestante. Assim, a ofensa alcançou-a não só em sua esfera privada (íntima), mas também pública (social), suscetível a reações de tal natureza.

Pontue-se que o fato de ser mulher e estar gestante não pode (muito menos deve) ser usado como escudo ou salvo-conduto para atos ilícitos.

No entanto, entendo que o caso dos autos demanda um "balançar de olhos" mais cauteloso.

Como dito, a reação da autora decorreu do fato de ter se sentido ofendida enquanto parte integrante da empresa.

Ademais, no que se refere ao episódio do dia 06/09/2024 ocorrido nas dependências da loja da reclamada, tenho que partiu do dito cliente a iniciativa de procurar a reclamante na loja, inclusive com gestos ameaçadores (conforme as imagens juntadas pela própria reclamada) o que levou a reclamante a procurar proteção de seu namorado que trabalhava no Shopping.

Cabe ressaltar que a reclamante se encontrava gestante e que o referido sujeito (cliente) incitava violências com relação às empregadas da reclamada em sua rede social, o que levaria qualquer pessoa em seu estado de vulnerabilidade a procurar auxílio.

Assim, tendo partido do cliente a ofensa primeira, o que provocou na autora uma reação, entendo que os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade autorizam a aplicação, nesta situação peculiar, em favor do(a) empregado(a) ofendido, da excludente de ilicitude prevista no art. 188, I do Código Civil, que assim prevê:

*"Art. 188. Não constituem atos ilícitos:*

*I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;"*



Entendo que competia à ré provar que a reclamante, no exercício de suas funções, estava praticando conduta faltosa que representasse violação grave a procedimentos internos da empresa, porém dentro de um cenário em que se exigisse dela uma postura diferente, haja vista que a penalidade aplicada foi de natureza máxima (demissão), o que não restou demonstrado.

Cabe por fim destacar que igualmente não restou comprovado que a reclamante tivesse utilizado o nome da empresa na sua mensagem privada ao cliente, de modo que tal fato não poderia ser considerado para a aplicação da justa causa.

Desse modo, tenho por bem afastar a ilicitude na conduta da funcionária, sendo forçoso reconhecer a nulidade da justa causa.

Assim, declaro nula a dispensa motivada aplicada, **convertendo-a em rescisão imotivada** na data de 16.09.2024, conforme a data constante no TRCT juntado aos autos, e condeno a ré ao pagamento das seguintes diferenças de verbas rescisórias (além daquelas já adimplidas no TRCT de fl. 168), considerando-se a última remuneração da parte reclamante:

- aviso prévio indenizado (30 dias), com projeção para 15.10.2024;
- férias proporcionais (5/12), acrescidas de 1/3 constitucional, ante a projeção do aviso prévio;
- 13º salário proporcional (5/12), considerando o período de projeção do aviso prévio indenizado; e,
- FGTS sobre as verbas rescisórias deferidas nesta decisão (observando-se a Orientação Jurisprudencial 195 da SDI-1 do C. TST), acrescidos da multa de 40% sobre todo o saldo.

Após o trânsito em julgado, as partes deverão diligenciar diretamente entre si a forma de melhor efetivar a retificação da baixa da CTPS da parte autora (projeção do aviso prévio), observando-se a possibilidade da efetivação da medida por intermédio da CTPS digital (art. 29 da CLT). Na hipótese de recusa pela parte reclamada, deverá a parte reclamante peticionar nos autos comprovando a recusa ou, pelo menos, a tentativa infrutífera de contato com a reclamada. Eventual multa por descumprimento da obrigação de fazer será analisada após a comprovação do não cumprimento por parte da ré.



Após o trânsito em julgado e liquidação dos valores, a reclamada será intimada para comprovar nos autos o recolhimento do FGTS e da multa de 40% na conta vinculada da parte autora, sob pena de execução direta dos valores correspondentes após a homologação dos cálculos, consoante restar apurada em regular liquidação do julgado.

A fim de viabilizar o cumprimento da obrigação de fazer de entrega de guia do TRCT (código 01), determino que as partes diligenciem diretamente entre si a forma de melhor efetivar a entrega. No prazo de 10 dias após o trânsito em julgado deverão comprovar nos autos a efetivação da medida, independente de nova intimação.

[...]

### **Estabilidade provisória de empregada gestante.**

Restou comprovado nos autos que a reclamante já estava grávida quando de sua dispensa na vigência do contrato (Súmula 244 do TST).

Conforme docs. de fls. 36 e seguintes, estima-se que a reclamante, ao tempo do desligamento, estava grávida há aproximadamente 13 semanas, de modo que a data prevista para o parto, considerando o prazo de 40 semanas, corresponde a 23.03.2025. Assim, nos termos do art. 391-A, da CLT, a reclamante faz jus à estabilidade provisória prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do ADCT.

Pelo princípio do dever da parte de mitigar os prejuízos, tenho que a indenização dos salários do período estabilitário se dá a partir da data do ajuizamento da ação trabalhista. Considerando que a reclamante ajuizou ação na data de 08.10.2024, porém diante da projeção do aviso prévio para 15.10.2024, condeno a reclamada ao pagamento de indenização correspondente aos salários da reclamante, no montante mensal de R\$ 1.954,85, a partir de 16.10.2024 (dia seguinte ao término do aviso prévio indenizado), até cinco meses após o nascimento do bebê, previsto para março de 2025, vale dizer, até agosto de 2025.

Por se tratar de indenização, devidos apenas os salários, sendo improcedentes a gratificação natalina, as férias proporcionais e FGTS do período acrescido da multa de 40%, por se tratarem de verbas condicionadas à efetiva prestação do serviço.

### **Dano moral.**

Nos termos da Constituição Federal (art. 5º, X), há possibilidade de



indenização por dano moral e material, na medida em que dispõe serem *"invioláveis a intimidade, a vida*

ID. fe9569f - Pág. 6

*privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".*

De conformidade com a legislação civil (CCB, art. 186 e 927), quando uma pessoa física ou jurídica viola um dever jurídico e comete ato ilícito e causa dano a outrem, surge dessa situação um novo dever jurídico, qual seja, o de reparar o dano.

Dessa forma, a pretensão relativa à indenização por danos morais e materiais encontra respaldo nos arts. 12, 186 e 927 do Código Civil e no art. 5º, incisos V e X, da CR/88, entendendo-se como dano moral aquele que atinge direitos personalíssimos da pessoa como a honra, a imagem, a intimidade, dentre outros, e a indenização por dano moral visa a reparar a dor, o sofrimento, angústia, sensação de menos valia, inferioridade e desconforto acarretados à pessoa por ato ilícito praticado por outrem (in casu, do empregador) e que venha a afetar a honra, a moral e tranquilidade de espírito do ofendido.

Assim, em matéria de indenização ou reparação de danos materiais ou morais, a presença da necessária conjugação dos elementos antijuridicidade, culpabilidade, dano e nexo de causalidade entre o alegado dano sofrido e a conduta do agente, impõe o indeferimento da pretensão descrita na inicial quanto ao pedido de indenização por danos morais.

No caso em comento, a parte reclamante aduz lhe ser devida indenização por dano moral mormente em razão da dispensa discriminatória, pois afirmou que estava grávida e a reclamada sabia quando a dispensou.

Considerando-se todo o cenário fático exposto no capítulo referente à extinção contratual, cuja repetição se mostra desnecessária, reputo presentes a conduta ilícita, o nexo causal e o dano causado pela reclamada ao decidir desligar a reclamante na situação em comento.

Diante disso, presentes os requisitos para a caracterização do dano moral, julgo procedente o pleito de indenização por danos morais, com base no art. 5º, inciso X, da CF/1988 e nos arts. 12, 186 e 927, do Código Civil.

Considerando-se a gravidade e a extensão do dano, o grau de negligência





da parte reclamada, a capacidade econômica da mesma, o caráter pedagógico e o não enriquecimento ilícito da vítima, o tempo de duração do contrato de trabalho, bem como o disposto no art. 223-G da CLT, arbitro a indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), nos limites do pedido inicial.

**Justiça gratuita.**

ID. fe9569f - Pág. 7

A autora alegou estar desempregada, tendo, inclusive, juntado sua CTPS para fins de comprovação.

Ademais, a reclamante logrou comprovar nos autos que percebia salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Assim, nos termos do art. 790, §3º, da CLT, com a nova redação introduzida pela Lei nº 13.467/2017, concedo os benefícios da gratuidade da justiça à parte reclamante.

Sem prejuízo do fundamentado, preste atenção o réu ao tópico da fundamentação epigrafado Adstrição. Lê-se:

"Com a novel redação do art. 840, §1º, da CLT, e os termos do art. 141 e 492, do CPC, os valores apontados pela parte reclamante na sua peça inicial representam os limites da condenação, ressalvada a incidência de juros, correção monetária e dos critérios de apuração por este Juízo."

Não há, portanto, interesse processual de recorrer para pedir a limitação da condenação aos valores dos pedidos na inicial.



**Acórdão**

Presidiu o julgamento a Excelentíssima Senhora Desembargadora Tania Bizarro Quirino de Moraes.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Senhores Magistrados Federais do Trabalho Tania Bizarro Quirino de Moraes (Relatora), Jorge Eduardo Assad (2º votante) e Benedito Valentini.

ID. fe9569f - Pág. 8

Votação: unânime.

*Ex expositis*, **ACORDAM** os Magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso e manter por seus fundamentos a sentença (CLT, art. 895, § 1º, inciso IV).

**TANIA BIZARRO QUIRINO DE MORAIS**  
**Relatora**

R73



## VOTOS

ID. fe9569f - Pág. 9

Assinado eletronicamente por: TANIA BIZARRO QUIRINO DE MORAIS - 21/05/2025 14:29:27 - fe9569f  
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25032222240114900000260714319>  
Número do processo: 1002134-71.2024.5.02.0612  
Número do documento: 25032222240114900000260714319

