



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0100648-32.2025.5.01.0204

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/05/2025

Valor da causa: R\$ 48.607,92

Partes:

RECLAMANTE: _____

ADVOGADO: CAROLINE SENA DE LIMA

RECLAMADO: _____

ADVOGADO: VICTOR PEREIRA INACIO AMBROSINI

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

4ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias

ATSum 0100648-32.2025.5.01.0204

RECLAMANTE: _____

RECLAMADO: _____



SENTENÇA RELATÓRIO.

Dispensado o relatório, na forma do art. 852-I, caput, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO.

DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO
PERÍODO DE ESTÁGIO.

A autora sustenta que laborou para o réu de 08/04/2024 a 31/12 /2024 sob a falsa roupagem de estagiária, desempenhando atividades ordinárias de empregada, sem o devido acompanhamento pedagógico. Requer a nulidade do estágio e o consequente reconhecimento do vínculo de emprego.

O réu contesta a alegação, aduzindo que a relação de estágio atendeu rigorosamente aos ditames da Lei nº 11.788/2008. Apresentou o termo de compromisso devidamente subscrito pela Universidade _____ (ID [b994a5c](#)), a declaração de situação acadêmica da autora (ID [c5b83ea](#)) e o termo de rescisão de estágio com comprovante de quitação (ID [265686f](#)).

O contrato de estágio exige o preenchimento de requisitos formais e materiais previstos em lei específica para que seja considerada válida a exclusão do vínculo empregatício. A prova documental demonstra a celebração do termo de compromisso tripartite, a regular matrícula da autora no curso de Ciências Contábeis e o pagamento da bolsa-auxílio pactuada (ID [b994a5c](#), [c5b83ea](#), [265686f](#)).

Embora a autora alegue desvirtuamento pelo desempenho de atividades de alta responsabilidade e ausência de supervisão, ela não produziu qualquer prova em Juízo capaz de afastar a presunção de legitimidade da documentação trazida pela defesa. Não há nos autos elementos que demonstrem fraude na execução do estágio.

Dessa forma, a relação de estágio mostra-se plenamente válida. Rejeita-se o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego no período de 08/04 /2024 a 31/12/2024, bem como os reflexos salariais e rescisórios correlatos.

NULIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS.

A autora busca a anulação da dispensa por justa causa ocorrida em 06/02/2025, sustentando que a medida foi desproporcional, sem gradação de penalidades e fundamentada em provas obtidas de forma ilícita.

O réu contrapõe-se à pretensão, asseverando que a dispensa por falta grave foi motivada pela conduta da autora no chat interno corporativo da empresa, onde proferiu palavras ofensivas de cunho racista, homofóbico e misógino contra as sócias e o gerente do escritório.

As conversas eletrônicas foram registradas em relatório de conformidade técnica pela plataforma Verifact (ID [eb1be8f](#)) e em capturas de tela (ID [3ff51e8](#) a [4ab2aa8](#)). Nas mensagens, a autora se refere às sócias como "a preta" e "a branca" de forma pejorativa, chama o gerente de "viado" e utiliza a expressão "puta velha" direcionada a uma das proprietárias, além de zombar das superiores hierárquicas associando-as a odores corporativos desagradáveis e utilizando termos como "demônio" (ID [72279f7](#) e [4ab2aa8](#)).

Em depoimento pessoal, a autora reconheceu ter escrito as mensagens apresentadas nos prints constantes na contestação. Confessou também que recebeu o regulamento interno da empresa na admissão e que, no momento da dispensa, foi devidamente informada de que a demissão decorria daquelas conversas.

Diante da confissão expressa da autora quanto à autoria das mensagens, perdem relevância as discussões sobre a cadeia de custódia e integridade das capturas de tela. A autoria e a materialidade da conduta estão plenamente configuradas pela manifestação de vontade expressada em depoimento judicial.

O regulamento interno do réu (ID [ef2cb5f](#)), assinado pela autora na admissão (ID [4ec11da](#)), explicita de forma clara o monitoramento dos e-mails e das plataformas corporativas de comunicação interna, além de estabelecer rígidos padrões de conduta que vedam o desrespeito à honra e à integridade dos colegas e superiores.

As ofensas dirigidas pela autora às suas empregadoras e ao gerente possuem caráter discriminatório grave. O uso de marcadores de raça, orientação sexual e gênero com o nítido intuito de inferiorizar e desrespeitá-los no ambiente profissional é conduta intolerável. Tais atos tipificam ofensas graves que afetam diretamente a honra dos destinatários e a dignidade das relações de trabalho.

A gravidade da conduta é de tal ordem que destrói de forma imediata a confiança recíproca que deve sustentar o pacto laboral. Nesses casos, não se exige a aplicação de penalidades progressivas. A quebra do dever de urbanidade, respeito e boa-fé autoriza a dispensa imediata por falta grave.

Portanto, a aplicação da justa causa foi proporcional e legítima. Mantém-se a dispensa por justa causa ocorrida em 06/02/2025 e rejeita-se o pedido de reversão do desligamento para dispensa imotivada.

Portanto, julgo improcedente o pedido de nulidade da dispensa por justa causa e, por conseguinte, improcedentes os pedidos acessórios de pagamento de aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais, indenização compensatória de 40% sobre o FGTS e entrega de guias para habilitação no seguro-desemprego.

Não havendo verbas rescisórias incontroversas devidas na primeira audiência, rejeita-se a incidência da multa prevista no artigo 467 da CLT.

Tendo em vista que o pagamento dos valores decorrentes da rescisão por justa causa ocorreu dentro do decêndio legal, afasta-se também a incidência da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

ESTABILIDADE GESTANTE.

A autora pleiteia a estabilidade provisória da gestante ou a

indenização substitutiva correspondente, apontando que se encontrava grávida à época da dispensa. Juntou exame de ultrassonografia obstétrica (ID [e52d0fe](#)).

O réu sustenta que a autora foi dispensada por justa causa, o que afasta o direito à estabilidade.

O artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal garante a estabilidade provisória à empregada gestante contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Uma vez que foi reconhecida e mantida a legalidade da dispensa por justa causa em razão de falta grave cometida pela trabalhadora, não se faz presente o suporte fático para a garantia de emprego. A prática de ato ensejador da justa causa afasta de forma completa o direito à estabilidade e às verbas dela decorrentes.

Rejeita-se o pedido de indenização substitutiva referente à estabilidade gestacional.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A autora postula o pagamento de indenização por danos morais, sob a alegação de que foi submetida a um ambiente hostil de trabalho, tratamento degradante e dispensa discriminatória por parte da ré.

A ré nega as acusações e defende a lisura de seus atos.

A responsabilidade civil do empregador, que gera o dever de indenizar por danos morais, pressupõe a existência de um ato ilícito, do dano e do nexo de causalidade entre eles.

No caso vertente, não foi apresentada qualquer prova de que a autora tenha sofrido perseguições, gritos, exigências de tarefas degradantes ou qualquer forma de abuso de direito.

Ademais, a dispensa por justa causa ocorreu de maneira legítima, motivada pelo grave comportamento ofensivo da própria trabalhadora.

Mantida a justa causa e afastado o suposto fático do pleito indenizatório, impõe-se a improcedência do pedido.

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais.

GRATUIDADE DE JUSTIÇA.

A parte autora declarou sua miserabilidade jurídica, declaração essa que goza de presunção de veracidade nos termos do art. 99, § 3º do CPC, dispositivo legal que possui fundamento de validade nas garantias constitucionais de acesso à justiça e assistência jurídica integral e gratuita (art. 5º, XXXV e LXXIV, CRFB).

Ademais, o patamar salarial recebido pela parte durante o contrato de trabalho, igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, reforça a presunção de que não possui recursos suficientes para arcar com as despesas do processo, não havendo qualquer prova nos autos em sentido contrário. Portanto, faz jus ao benefício de gratuidade de justiça. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS.

Tendo em vista a sucumbência do autor e considerando o grau de zelo do profissional, o local da prestação de serviços, a importância da causa, o tempo e a qualidade do serviço prestado, arbitro os honorários advocatícios no percentual de 10% sobre o valor de liquidação da sentença, devidos aos advogados da parte contrária.

De acordo com o art. 98, §1º, I e VI, CPC, o benefício da gratuidade de justiça compreende taxas e custas judiciais, bem como honorários advocatícios e periciais.

Em consequência, a exigência das obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da gratuidade de justiça fica sob condição suspensiva pelo prazo de dois anos (art. 791- A, § 4º, CLT). Tais obrigações somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, for demonstrada pelo credor a inexistência da situação de insuficiência de recursos justificadora da concessão do benefício.

DISPOSITIVO

Posto isso, julgo improcedentes os pedidos formulados por _____ em face de _____.

Custas de R\$972,16 nos termos do art. 789, II, pela autora, das quais é isento por força do deferimento da gratuidade de justiça.

Intimem-se as partes.

Transitado em julgado, dê-se baixa e archive-se.

DUQUE DE CAXIAS/RJ, 18 de junho de 2026.

MONICA DO REGO BARROS CARDOSO
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por MONICA DO REGO BARROS CARDOSO, em 18/06/2026, às 18:17:14 - 2529aca
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/26061818155350900000266797966?instancia=1>
Número do processo: 0100648-32.2025.5.01.0204
Número do documento: 26061818155350900000266797966