



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 000027-94.2026.5.13.0030

Relator: SOLANGE MACHADO CAVALCANTI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/05/2026 Valor da causa: R\$ 68.556,71

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: LIGIA GONCALVES DE MAGALHAES ALMEIDA ADVOGADO: JORGE RIBEIRO COUTINHO GONCALVES DA SILVA

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: GABRIEL PONTES VITAL

ADVOGADO: RAFAEL PONTES VITAL



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

ACÓRDÃO PROCESSO nº 000027-94.2026.5.13.0030 (ROT) RECORRENTE: -----

RECORRIDA: ----- **RELATORA:** SOLANGE MACHADO CAVALCANTI

EMENTA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. PROCESSO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA. DESÍDIA NÃO CONFIGURADA. ESTABILIDADE

GESTACIONAL. NATIMORTO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DEVIDA. ÓCIO FORÇADO. DANOS MORAIS CONFIGURADOS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto por empresa do ramo de contact center em face de sentença que julgou procedentes em parte os pedidos formulados em ação trabalhista por ex-atendente. O juízo de origem reverteu a dispensa por justa causa (fundada em alegada desídia) para dispensa sem justa causa, reconheceu o direito à estabilidade gestacional decorrente de parto com natimorto, deferiu verbas rescisórias correlatas, determinou a retificação da CTPS e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 7.590,00 em razão de ociosidade forçada. A recorrente busca a reforma integral do julgado, sustentando a higidez da penalidade aplicada, a tese de que o natimorto afasta a estabilidade provisória e a inexistência de dano moral.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há 3 questões em discussão: (i) determinar se a reclamada logrou comprovar de forma robusta e inequívoca a desídia e a regularidade do histórico disciplinar a justificar a dispensa motivada da trabalhadora; (ii) definir se a ocorrência de parto com natimorto afasta o direito da empregada à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "b", do ADCT; e (iii) estabelecer se a manutenção da empregada em situação de ócio forçado por ausência de liberação de sistemas corporativos enseja indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

ID. a401fb5 - Pág. 1

3. A dispensa por justa causa, por se tratar de penalidade máxima que macula a vida funcional do trabalhador, exige prova robusta e cabal do ato faltoso, cujo ônus incumbe ao empregador. No caso, há manifesta incongruência objetiva entre o motivo descrito no comunicado rescisório (falta injustificada) e o respectivo controle de frequência, que demonstrou o efetivo comparecimento da obreira com jornada parcial no dia apontado.

4. As medidas disciplinares pretéritas invocadas pela empresa carecem de idoneidade ou nexa de reiteração, constatando-se, inclusive, a aplicação de suspensão por ausência em período no



qual a própria folha de ponto registrava o usufruto de licença-maternidade.

5. A confissão do preposto, somada aos registros de ponto com abonos por falhas sistêmicas, confirmou que a empregada permaneceu de julho a dezembro aguardando ociosamente a liberação de acessos no posto de atendimento ou no refeitório. Os riscos da atividade econômica e os entraves operacionais com terceiros tomadores de serviço não podem ser transferidos à trabalhadora para justificar a ausência de meios de labor.

6. A garantia de emprego à gestante, prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, protege a maternidade e o estado puerperal, sendo que a ocorrência de parto com natimorto não elide o direito à estabilidade provisória, que se estende até 5 (cinco) meses após o parto, revelando-se correta a conversão em indenização substitutiva quando exaurido o período.

7. A conduta patronal de submeter a trabalhadora ao ócio forçado no ambiente laboral, desprovida de ferramentas para o exercício de suas funções, atenta contra a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade, configurando assédio moral passível de reparação pecuniária.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso ordinário conhecido e desprovido.

Tese de julgamento: 1. A incongruência entre o motivo ensejador da justa causa e os registros formais de frequência do empregador afasta a validade da dispensa motivada. 2. O parto com natimorto não retira da trabalhadora o direito à estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, "b", do ADCT, remanescendo devida a indenização substitutiva em caso de dispensa arbitrária. 3. A manutenção do empregado em situação de ociosidade forçada por culpa da organização empresarial viola os direitos da personalidade e gera o dever de indenizar por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: ADCT, art. 10, II, "b"; CLT, art. 392, § 1º.



RELATÓRIO

Vistos, etc.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela -----, nos autos da ação trabalhista ajuizada por -----, por não se conformar com a sentença de ID.8cc8e8e, proferida pela 11ª Vara do Trabalho de João Pessoa-PB.

A sentença (ID 8cc8e8e, fls. 540/549), reverteu a justa causa em dispensa sem justa causa, reconheceu o direito à indenização substitutiva da estabilidade gestacional, deferiu verbas rescisórias correlatas, determinou a retificação da CTPS com data de saída em 21/04/2026, autorizou providências relativas ao seguro-desemprego e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 7.590,00.

A recorrente, em seu apelo de ID.ca1e30f, pede a reforma da sentença. Sustenta, em síntese, a validade da justa causa por desídia, a inexistência de direito à estabilidade gestacional diante da dispensa motivada e a ausência de dano moral indenizável. Juntou apólice de seguro garantia judicial (ID 81e18d7, fls. 564/568), e comprovante de custas (ID b29f4f7, fls. 569/570).

A reclamante apresentou contrarrazões (ID db14467, fls. 579/581), pugnando pela manutenção integral da sentença.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Pressupostos de recorribilidade satisfeito, conheço do recurso interposto.



MÉRITO

VOTO

DA JUSTA CAUSA. REVERSÃO DA PENALIDADE

Pretende a recorrente a reforma da sentença, sustentando a validade da justa causa por desídia, a inexistência de direito à estabilidade gestacional diante da dispensa motivada e a ausência de dano moral indenizável. Alega que houve desídia caracterizada por reiteradas ausências injustificadas, precedidas de advertência e suspensões.

A recorrida, em contrarrazões, defende que a prova oral e documental confirma a ausência de meios para prestação laboral e a irregularidade da conduta patronal.

Na petição inicial, a reclamante afirmou ter sido admitida em 06/02/2025 para exercer a função de atendente/operadora de telemarketing, percebendo último salário de R\$ 1.518,00, e dispensada por justa causa em 10/12/2025, sob alegação de desídia. Sustentou que, desde julho de 2025, permaneceu sem acesso aos sistemas necessários à prestação laboral, em situação de ociosidade forçada, e que, após parto com natimorto em 19/10/2025, a reclamada lhe concedeu apenas 14 dias de afastamento, compelindo-a ao retorno em período de luto e puerpério. Pediu, entre outros títulos, reversão da justa causa, verbas rescisórias, indenização substitutiva da estabilidade gestacional, retificação da CTPS, liberação de seguro-desemprego e indenização por danos morais (ID 1d48262, fls. 2/12).

A reclamada contestou, o pedido inicial, defendendo a validade da dispensa por justa causa, ao argumento de que a reclamante teria praticado faltas injustificadas reiteradas, precedidas de medidas disciplinares gradativas. Negou a ociosidade forçada e a ocorrência de dano moral, conforme contestação (ID 15efc24, fls. 137/151).

Examino.

A tese da reclamada é de que houve desídia caracterizada por reiteradas ausências injustificadas, precedidas de advertência e suspensões.



A justa causa exige prova firme da conduta imputada, sobretudo porque rompe o contrato com grave repercussão na esfera profissional e patrimonial da trabalhadora. A meu ver a reclamada não se desvencilhou a contento do encargo que lhe cabia.

Da análise dos autos, vê-se que o comunicado de dispensa por justa causa, enviado por e-mail e WhatsApp, aponta como fato derradeiro a suposta falta injustificada ao trabalho em 03/12/2025, reputada como reiteração de desvios disciplinares, conforme IDs 29e21ef e 6c69cd7 (fls. 20/21). Todavia, o cartão de ponto da própria reclamada registra, nesse dia, marcação de jornada parcial, com entrada às 15h31 e saída às 16h12, totalizando 00h29 de horas normais e 05h31 de saída antecipada injustificada, conforme ID. 3336b28, fl. 162. Há, portanto, incongruência objetiva entre o motivo descrito no comunicado rescisório e o documento de registro de frequência apresentado pela reclamada.

Ademais, a advertência de ID 0382b44, fl. 189, refere-se a suposto encerramento indevido de atendimento em 23/04/2025, e não a faltas injustificadas. As suspensões de IDs c5e8efe e 6858974, fls. 190/191, dizem respeito a ausências em setembro e outubro de 2025, mas devem ser examinadas no contexto probatório integral.

De se destacar que a suspensão relativa às ausências de outubro foi enviada em 23/10/2025 e previa cumprimento em 24 e 25/10/2025, período em que os próprios registros de ponto indicavam "Licença Maternidade", de 19/10/2025 a 01/11/2025, conforme ID 3336b28, fl. 161. Esse dado assume especial relevância porque a certidão de natimorto comprova o falecimento do recém-nascido em 19/10/2025, conforme ID 63ee062, fl. 22, e o documento hospitalar atestou afastamento a partir de 19/10/2025 com fundamento no art. 392, § 1º, da CLT, conforme ID f7a2658, fl. 23. Ainda assim, a reclamada limitou o afastamento a 14 dias, conforme documento de ID d4b5b94, fl. 25.

A prova oral reforça a fragilidade da tese recursal.

Na audiência, a reclamante afirmou que, de julho a dezembro de 2025, comparecia ao local de trabalho, mas não acessava os sistemas da empregadora nem da VIVO, razão pela qual não exercia atividades laborais.

O preposto, por sua vez, admitiu que a autora ficou sem acessar o sistema da VIVO de meados de julho até o final daquele mês e declarou "acreditar" que a



liberação teria ocorrido em novembro ou dezembro de 2025; admitiu, ainda, que, nos períodos de comparecimento, a trabalhadora permanecia aguardando liberação de acesso ao sistema, no posto de atendimento ou no refeitório, conforme ata de ID 586fada, fls. 538/539.

A declaração do preposto não foi acompanhada de prova técnica mínima de liberação regular de acessos, logs de sistema, protocolos de atendimento interno, ordens de realocação, comunicação de retorno efetivo à operação ou prova testemunhal capaz de demonstrar que a reclamante dispunha de meios reais para o exercício normal de suas atribuições. Ao contrário, os controles de ponto registram ocorrências de "Abono Sis Ferramentas - Clie" e "Abono Sis - Aus. Login/Sistema", inclusive com total de 64h22 relativas a abono por ferramentas do cliente, conforme ID 3336b28, fls. 158/163.

O conjunto probatório revela que as ausências e saídas antecipadas ocorreram em ambiente contratual marcado por falha de organização patronal, ausência de disponibilização regular de meios de trabalho, evento obstétrico grave e retorno prematuro após parto com natimorto.

Nesse contexto, a reclamada não demonstrou conduta dolosa ou culposa da reclamante, suficientemente grave, atual e proporcional para ensejar a ruptura motivada.

Destaco que a alegação de que a liberação do sistema dependeria da tomadora de serviços não afasta a responsabilidade da empregadora. A assunção dos riscos da atividade econômica impede transferir à trabalhadora as consequências da falta de organização empresarial ou da dependência operacional de terceiro.

A par de tais elementos, deve ser mantida a sentença que reverteu a justa causa em dispensa sem justa causa, com as consequências rescisórias deferidas.

**DA INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA.
ESTABILIDADE GESTACIONAL. PARTO COM NATIMORTO.**

A reclamada pede seja afastada a condenação ao pagamento de indenização substitutiva, decorrente do período estabilitário, porque não se aplica à hipótese de rescisão contratual motivada pela justa causa por falta grave.



Conforme analisado no tópico anterior, a sentença que afastou a penalidade máxima, foi mantida, pelo que não subsiste a tese do recorrente.

ID. a401fb5 - Pág. 6

Incontroverso nos autos que a dispensa, de fato, ocorreu quando a autora se encontrava em período de estabilidade gestacional, garantido constitucionalmente.

Em análise aos documentos acostados aos autos pode se verificar que a certidão de natimorto de ID 63ee062, fl. 22, comprova o parto com óbito fetal em 19/10/2025; o documento hospitalar de ID f7a2658, fl. 24, registra internação em 18/10/2025 e alta em 20/10/2025, com diagnóstico de parto espontâneo; e o atestado de licença-maternidade de ID f7a2658, fl. 23, indicou afastamento a partir de 19/10/2025, com fundamento no art. 392, § 1º, da CLT.

A garantia prevista no art. 10, II, "b", do ADCT alcança a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O óbito do recém-nascido não afasta a proteção, pois o núcleo da garantia não se restringe à sobrevivência da criança; abrange também a maternidade, o estado puerperal, a recuperação física e psíquica da trabalhadora e a vedação de dispensa arbitrária no período constitucionalmente protegido.

No caso, o parto ocorreu em 19/10/2025, de modo que a estabilidade se estendia até 19/03/2026. A dispensa em 10/12/2025, convertida em dispensa sem justa causa, deu-se dentro do período estável. Como o período de garantia já se encontra exaurido, é adequada a indenização substitutiva fixada na origem, compreendendo os salários do período estável e reflexos deferidos.

Mantém-se, ainda, a repercussão da estabilidade na data final do contrato, inclusive a projeção do aviso-prévio indenizado reconhecida na sentença, com retificação da CTPS para 21/04/2026, conforme decidido no ID 8cc8e8e, fl. 548

DO ÓCIO FORÇADO. DANOS MORAIS

A reclamada requer a reforma da sentença que deferiu



indenização por danos morais, decorrente do ócio forçado. Argumenta que no momento da dispensa a autora se encontrava com seus acessos perante a AeC e perante a VIVO liberados. Acrescenta que "Não houve exposição vexatória, constrangimento, punição disfarçada ou qualquer intenção de desvalorizar a reclamante, mas tão somente a manutenção da empregada em situação de disponibilidade enquanto se aguardava a liberação de acesso aos sistemas e a definição de sua alocação".

ID. a401fb5 - Pág. 7

Na inicial, a reclamante requereu a indenização por danos morais em razão da ociosidade forçada, da limitação indevida da licença-maternidade e da aplicação de justa causa em contexto de luto gestacional.

O dano moral foi reconhecido a partir de um conjunto específico de condutas patronais comprovadas: ausência de acesso regular aos sistemas necessários ao trabalho, permanência da empregada aguardando liberação sem efetiva prestação de serviços.

A prova oral é expressiva. O preposto admitiu que, nos períodos em que comparecia ao local de trabalho, a reclamante permanecia aguardando liberação de acesso ao sistema, no posto de atendimento ou no refeitório, conforme ID 586fada, fls. 538 /539. Essa admissão é compatível com os cartões de ponto, que registram ocorrências de abono por problemas de ferramentas do cliente e ausência de login/sistema, conforme ID 3336b28, fls. 158/163.

O cenário estampado nos autos ultrapassa o mero dissabor contratual. A permanência no ambiente laboral sem condições materiais de trabalho e à posterior imputação de justa causa, configura violação à dignidade e aos direitos da personalidade da empregada.

Assim, mantenho a sentença também neste ponto.

Diante disso, mantém-se a sentença proferida pelo juízo de origem.

Conclusão.

Isso posto, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pela demandada. Custas inalteradas.



GDSC/CB

ACÓRDÃO

ACORDA a C. 1ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em Sessão Ordinária de Julgamento Presencial realizada em 30/06/2026, com a presença de Suas Excelências o Senhor

ID. a401fb5 - Pág. 8

Desembargador THIAGO ANDRADE (Presidente), da Senhora Desembargadora SOLANGE MACHADO CAVALCANTI (Relatora) e do Senhor Juiz Convocado ARNALDO JOSÉ DUARTE DO AMARAL, bem como de Sua Excelência o Senhor Procurador Regional do Trabalho, RAMON BEZERRA DOS SANTOS, por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao Recurso Ordinário interposto pela demandada. Custas inalteradas.

Obs.: Ausente, em gozo de férias regulamentares, Sua Excelência o Senhor Desembargador Paulo Maia Filho.

Convocado Sua Excelência o Senhor Juiz Arnaldo José Duarte do Amaral, Titular da 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, nos termos do ATO TRT13 SGP Nº 092/2026.

SOLANGE MACHADO CAVALCANTI
Desembargadora Relatora



VOTOS

ID. a401fb5 - Pág. 9

Assinado eletronicamente por: SOLANGE MACHADO CAVALCANTI - 03/07/2026 14:58:19 - a401fb5
<https://pje.trt13.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26061508303966600000017271585>
Número do processo: 0000027-94.2026.5.13.0030
Número do documento: 26061508303966600000017271585

