



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
10ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

ATSum

AUT -----

RÉU: -----

SENTENÇA

RELATÓRIO

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

FUNDAMENTAÇÃO

INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A reclamante é menor de idade (nascida em -----, contando com 17 anos no curso do pacto laboral. Diante disso, houve a regular intimação do Ministério Público do Trabalho para atuar no feito como *custos legis*.

O órgão ministerial manifestou-se no ID 718ea6b, aduzindo a desnecessidade de sua intervenção na lide, tendo em vista que a adolescente está devidamente assistida por sua genitora e representada por advogado habilitado nos autos, sem qualquer indício de conflito de interesses.

No processo do trabalho, nos termos do artigo 793 da CLT, a representação ou assistência do menor por seus responsáveis legais supre a incapacidade processual. Alinhado a isso, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que é desnecessária a intervenção do Ministério Público do Trabalho quando o incapaz estiver devidamente assistido por seu responsável legal, desde a primeira instância.

Assim, acolho a manifestação do Ministério Público do Trabalho, dispensando a sua atuação no feito.

IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS - CAPTURAS DE TELA (PRINTS) DO WHATSAPP

A reclamada impugna as capturas de tela (prints) de conversas de WhatsApp juntadas no ID 5c68bcd, sob o argumento de que carecem de autenticidade, integridade e de ata notarial que comprove sua veracidade.

No âmbito do Processo do Trabalho, vigora o princípio da informalidade e da liberdade de provas (artigo 369 do CPC). A ausência de ata notarial não invalida, de per si, as capturas de tela como meio de prova eletrônica. Trata-se de documentos que gozam de presunção relativa de veracidade, cuja força probatória deve ser avaliada em conjunto com os demais elementos de convicção colhidos na instrução.

A impugnação genérica, desacompanhada de prova robusta de manipulação ou falsidade do conteúdo, não enseja o descarte sumário do documento. Ademais, a análise do real teor e da utilidade fática das mensagens para o deslinde da controvérsia confunde-se com o mérito e com ele será oportunamente apreciada.

Rejeito a impugnação.

DA RESCISÃO INDIRETA - VIOLAÇÃO À LEI 9.029/95 - JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

A reclamante postula a declaração da rescisão indireta de seu contrato de trabalho, com fulcro no artigo 483, alíneas "a" e "d", da CLT, alegando ter sido compelida pela gerência e pela propriedade da reclamada a realizar teste de gravidez sob ameaça de suspensão de suas atividades.

A reclamada nega a exigência, sustentando a extinção regular do contrato a termo.

Analiso.

A análise do caso exige que este Juízo adote o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, em conformidade com a Recomendação nº 492 /2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), tornando-o obrigatório no âmbito do Poder Judiciário. Tal diretriz impõe uma postura ativa na identificação de assimetrias de

poder e de estereótipos que perpassam as relações laborais, garantindo a eficácia dos direitos fundamentais das mulheres.

No caso em tela, o ponto nodal reside na exigência de teste de gravidez como condição para a continuidade do trabalho. O exame do acervo probatório, especialmente as conversas de WhatsApp (ID 5c68bcd), revela um cenário de flagrante abuso do poder diretivo. O contato telefônico declarado pelo preposto em audiência coincide com os números iniciais descritos nas mensagens juntadas aos autos à f.31 (-----).

Verifica-se que a reclamante reportou à gerente (Sra. -----) os valores para a realização do exame (entre R\$ 30,00 e R\$ 40,00). **A resposta da preposta, longe de rechaçar a conduta ilícita ou orientar a trabalhadora sobre a desnecessidade do ato, limitou-se a questionar a nitidez da imagem do preço e, posteriormente, a indagar sobre o resultado. Tal comportamento omissivo da gerência ratifica a existência da ordem emanada da direção.**

Sob a perspectiva de gênero, deve-se conferir especial relevo à palavra da vítima e aos indícios de prova. É cediço que práticas discriminatórias e de assédio moral raramente se materializam de forma ostensiva ou documental; ao contrário, manifestam-se por meio de "falas veladas", pressões psicológicas e comportamentos implícitos que visam o controle do corpo feminino e de sua capacidade reprodutiva.

A hesitação e a angústia demonstradas pela trabalhadora nas mensagens — ao questionar se seria impedida de trabalhar antes do resultado — constituem prova indiciária robusta. Não é crível que uma empregada, por iniciativa própria e sem qualquer pressão externa, submeter-se-ia voluntariamente a expor sua intimidade e realizar exames para "provar" sua condição biológica ao empregador.

A exigência de teste de gravidez, seja no ato admissional ou no curso do contrato, é conduta expressamente vedada pelo artigo 2º, inciso I, da Lei nº 9.029/95, configurando prática discriminatória que atenta contra a dignidade da pessoa humana, a intimidade e a igualdade de oportunidades (art. 5º, VIII e X, e art. 7º, XXX, da CF/88).

Ao condicionar a manutenção do posto de trabalho à comprovação de não gravidez, o empregador viola o princípio da boa-fé objetiva e o dever de proteção, incorrendo em falta grave apta a romper a fidúcia necessária à continuidade do vínculo. A gravidade dessa violação, por si só, é suficiente para autorizar a rescisão indireta, independentemente da comprovação de um ambiente de assédio generalizado.

Quanto ao termo final, embora a reclamante tenha pleiteado o afastamento em fevereiro, os registros do eSocial (ID 13e41d1) demonstram que ela esteve amparada por atestado médico até 20/03/2026. Diante da impossibilidade de retorno ao trabalho face à gravidade da conduta patronal, **declaro a rescisão indireta do contrato de trabalho em 20/03/2026.**

Sendo o contrato por prazo determinado (com término previsto para 23/04/2026, conforme termo de prorrogação - ID ef9cc0d), a ruptura antecipada por culpa do empregador equipara-se à dispensa imotivada, atraindo o pagamento das verbas rescisórias correlatas e a indenização do artigo 479 da CLT.

Diante do reconhecimento da rescisão imotivada (indireta), condeno a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias, compreendendo: 2/12 avos de férias proporcionais com terço, 2/12 avos de 13º salário proporcional, multa de 40% sobre o FGTS devido durante o contrato de trabalho, indenização do art. 479 da CLT (metade dos dias faltantes, considerando o período de 20/3/2026 a 23/4/2026).

Indefiro o pleito de 15 dias de salário no período de afastamento médico, tendo em vista que a empresa comprovou o pagamento correspondente (ID edc16b7 e ID7a2e1ee).

Indefiro o pleito de aviso prévio indenizado, com fundamento na cláusula 15ª do contrato de experiência firmado entre as partes (ID ef9cc0d).

Deverá, a ré retificar a CTPS para constar a saída em 20/03/2026, no prazo de 5 dias.

Autoriza-se a dedução do valor de R\$ 216,84 (ID 8f33b3e) já pago, para evitar o enriquecimento sem causa.

Quanto ao Seguro-Desemprego, conforme Resolução do CODEFAT 467 de 21/12/2005 (Art. 4º, inc. IV), é suficiente a declaração judicial de que o pacto laboral foi encerrado na modalidade ora reconhecida, hipótese em que a aferição dos demais requisitos legais dar-se-á perante o órgão administrativo correspondente.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante postula o pagamento de indenização por danos morais sob a alegação de constrangimento e ofensa à sua integridade psíquica decorrentes da exigência ilegal de teste de gravidez.

Analiso.

A exigência de exame de gravidez como condição para a permanência no emprego constitui ato ilícito e prática discriminatória que atenta diretamente contra a dignidade, privacidade e intimidade da trabalhadora (artigo 5º, X, da CF e artigo 2º, I, da Lei nº 9.029/95).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é pacífica no sentido de que a exigência de teste de gravidez gera dano moral *in re ipsa*, prescindindo de prova do sofrimento ou do abalo psicológico concreto, pois a ofensa aos direitos de personalidade é presumida a partir do próprio ato ilícito.

No caso concreto, a gravidade da conduta é acentuada pelo fato de a reclamante ser menor de idade (17 anos) e possuir histórico psiquiátrico de extrema vulnerabilidade (Transtorno Afetivo Bipolar - CID F31.5). A conduta da empresa gerou evidente angústia e perturbação em seu estado de saúde mental, culminando em atendimento médico de urgência e subsequente afastamento laborativo.

No que tange ao valor da indenização, o arbitramento deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como os critérios descritos no artigo 223-G, parágrafo 1º, da CLT, de modo a assegurar o caráter pedagógico e punitivo da medida, sem proporcionar o enriquecimento sem causa da ofendida, bem como a existência de grave problemas psiquiátricos anteriores à admissão na empresa ré.

Sopesadas tais premissas fáticas e jurídicas, arbitro a indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Julgo o pedido procedente.

MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477, § 8º, DA CLT

A controvérsia acerca da modalidade da rescisão contratual afasta a incidência da multa prevista no artigo 467 da CLT, inexistindo verbas rescisórias incontroversas a serem quitadas na audiência inicial.

Todavia, é devida a multa do artigo 477, § 8º, da CLT, inclusive nos casos de rescisão indireta reconhecida em juízo, consoante entendimento firmado na tese vinculante do Tema 52 do Tribunal Superior do Trabalho (IRR), uma vez que as verbas rescisórias devidas pela real modalidade de término não foram pagas no prazo legal de dez dias.

Defiro a multa do artigo 477, § 8º, da CLT, calculada sobre a remuneração integral da reclamante (conforme Tema 142 do TST).

JUSTIÇA GRATUITA

Nos termos do artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT, e da tese vinculante firmada pelo C. TST no Tema nº 21 de Incidente de Recursos Repetitivos, o benefício da justiça gratuita deve ser concedido à parte que perceber salário igual ou inferior a 40% do teto do Regime Geral de Previdência Social ou comprovar a insuficiência de recursos.

A reclamante é menor de idade, estudante, e não possui atualmente vínculo de emprego ou fonte de renda ativa, enquadrando-se na situação de insuficiência econômica. Ademais, coligiu-se aos autos declaração de hipossuficiência financeira (ID f74549d), documento dotado de presunção legal de veracidade (artigo 99, § 3º, do CPC e Lei nº 7.115/83), não elidida por prova em contrário.

Defiro à reclamante o benefício da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Tendo em vista a procedência parcial dos pedidos formulados, resta caracterizada a sucumbência recíproca das partes, nos termos do artigo 791-A, parágrafo 3º, da CLT.

Assim, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono da reclamante, arbitrados no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença.

Outrossim, condeno a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos patronos da reclamada, ora arbitrados no percentual de 10% sobre o valor dos pedidos julgados integralmente improcedentes.

Por ser a reclamante beneficiária da justiça gratuita, e em observância à decisão de efeito vinculante proferida pelo E. STF no julgamento da ADI 5766, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade.

Somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade, sob pena de extinção definitiva da obrigação (artigo 791-A, § 4º, da CLT).

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Diante do reconhecimento da prática discriminatória consistente na exigência de teste de gravidez para a manutenção do emprego, conduta que viola o artigo 2º, I, da Lei nº 9.029/95, impõe-se a expedição de ofícios aos órgãos competentes para as providências administrativas e de fiscalização cabíveis.

Após o trânsito em julgado, expeçam-se ofícios à Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região (MPT) e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás (SRTE/MTE), instruídos com cópia desta decisão.

DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por ----- em face de ----- **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados pela reclamante, para:

a) Declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho em 20/03/2026;

b) Condenar a reclamada a pagar à reclamante as seguintes parcelas: 2/12 avos de férias proporcionais com terço, 2/12 avos de 13º salário proporcional, multa de 40% sobre o FGTS devido durante o contrato de trabalho, indenização do art. 479 da CLT (metade dos dias faltantes, considerando o período de 20/3/2026 a 23/4/2026); multa do art.477 da CLT, indenização por danos morais; tudo na forma da fundamentação.

Autorizo a dedução do valor líquido quitado no TRCT de ID a464bc5 (R\$ 216,84).

Deverá a reclamada, no prazo de 5 dias, contados de intimação específica para tal: a) comprovar o depósito da integralidade do FGTS, inclusive o incidente sobre as parcelas salariais da rescisão, assim como da multa de 40%, sob

pena de vir a ser executada diretamente pelos valores correspondentes, que deverão ser depositados, pela Secretaria da Vara, na conta vinculada da trabalhadora, consoante tese vinculante do TST (Tema nº 68); b) dar a baixa na CTPS da autora, sob pena de multa diária de R\$50,00, limitada a 10 dias.

Em atenção a Recomendação n.04/CGJT/2018, determino a remessa dos autos à Secretaria de Cálculos Judiciais do E.TRT18 para proceder a liquidação do julgado. Diante disso, determino que a presente decisão permaneça em sigilo no PJE até apresentação da planilha de cálculos, que a integrará para todos os fins.

Custas, pela reclamada, conforme planilha anexa.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Os débitos deverão ser atualizados, até o ajuizamento da ação, pelo IPCA, **acrescido de juros legais (art. 39, da Lei 8.177, de 1991), e**, após, pela Selic **(que já engloba os juros)**, até 29/8/2024, e a partir de 30/8/2024, deverá ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC) com juros de mora correspondentes ao resultado da subtração da taxa SELIC menos o IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), sendo que, caso a taxa apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência, nos termos do § 3º do artigo 406.

Os recolhimentos previdenciários (cota-parte do empregado) devem ser efetuados pela parte empregadora, ficando desde já autorizada a dedução dos valores do reclamante, respeitado o limite máximo de contribuição (teto), sob pena de execução, nos termos da Súmula 368 do TST.

Autorizo ainda, se for o caso, a retenção do Imposto de Renda, na fonte, exceto quanto ao valor das parcelas indenizatórias previstas no artigo 46 da Lei 8.541/92, que devem ser deduzidos e recolhidos dos créditos. O cálculo do imposto deverá ser realizado com a observância das tabelas e alíquotas de IRRF da época do recebimento do crédito, devendo ser calculado mensalmente e não de forma global, conforme estabelecido pela Lei 7.713/88 e Instrução Normativa nº 1500, de 29/10/2014 da Receita Federal.

Deverá o empregador comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre as verbas de natureza salarial por meio da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) e o DARF numerado, conforme artigo 19, inciso V da Instrução Normativa RFB nº. 2005/2021 (válida a partir de 01/10/2023), sob pena de expedição de ofício à SRFB para aplicação de multas e demais sanções administrativas,

nos termos dos arts. 32, § 10, e 32-A, da Lei nº 8.212/91, bem como do artigo 284, I, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, no prazo de 30 (trinta) dias, estando sujeito, ainda, à execução *ex officio*, conforme art. 114, VIII, da CF e art. 876, parágrafo único, da CLT, ficando, nesta hipótese, determinado, desde já, o encaminhamento dos autos à Contadoria.

Declaram-se como parcelas salariais da condenação: 13º salário.

Após o trânsito em julgado, expeçam-se ofícios ao Ministério Público do Trabalho e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, conforme determinado na fundamentação.

Intimem-se as partes.

GOIANIA/GO, 06 de julho de 2026.

VIVIANE SILVA BORGES

Juíza do Trabalho Substituta