



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0022023-85.2025.5.04.0402**

Relator: RAUL ZORATTO SANVICENTE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/07/2026

Valor da causa: R\$ 65.000,00

Partes:

RECORRENTE: RAMONE GOIS DE CAMARGO DE LIMA

ADVOGADO: CLAUDIO LIBARDI JUNIOR

RECORRIDO: PROGAS - INDUSTRIA METALURGICA LTDA

ADVOGADO: MAURICIO DE OLIVEIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0022023-85.2025.5.04.0402 (ROT)
RECORRENTE: RAMONE GOIS DE CAMARGO DE LIMA
RECORRIDO: PROGAS - INDUSTRIA METALURGICA LTDA
RELATOR: RAUL ZORATTO SANVICENTE

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. PERSPECTIVA DE GÊNERO. RECURSO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto pela reclamante em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade de dispensa, pagamento em dobro de verbas contratuais e indenização por danos morais. A recorrente sustenta que sua dispensa foi discriminatória, pois ocorreu pouco mais de um mês após a obtenção de medida protetiva de urgência decorrente de violência doméstica praticada por ex-companheiro que também era empregado da reclamada.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa da empregada, ocorrida após o deferimento de medida protetiva contra colega de trabalho que a agredia, caracteriza ato discriminatório à luz da Lei nº 9.029/1995 e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ; (ii) determinar as reparações devidas em razão da nulidade da dispensa e da configuração de dano moral.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O direito potestativo do empregador de dispensar seus funcionários não é absoluto, encontrando limites nos princípios da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho.

A análise de casos que envolvem violência de gênero exige o uso de lentes interpretativas que considerem a vulnerabilidade da vítima e a assimetria de poder nas relações de trabalho, conforme orienta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.



O empregador que possui agressor e vítima no mesmo ambiente laboral tem o dever de adotar condutas que não revitimizem a trabalhadora, sendo abusiva a opção de dispensar a vítima enquanto mantém o agressor no quadro funcional sob o pretexto de "excelência" profissional.

A dispensa discriminatória presume-se configurada quando o empregador não comprova que os motivos alegados (baixo rendimento ou faltas) foram reais e não relacionados à situação de violência doméstica da qual tinha ciência.

O dano moral decorrente de dispensa discriminatória é *in re ipsa*, ou seja, prescinde de prova do prejuízo sofrido, bastando a constatação do ato ilícito.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso provido.

Tese de julgamento:

Configura dispensa discriminatória o encerramento do contrato de trabalho de vítima de violência doméstica que necessita de afastamentos para buscar proteção estatal, mormente quando o agressor, também empregado da mesma empresa, é mantido nos quadros funcionais.

Constatada a dispensa discriminatória, é facultado ao empregado optar pelo recebimento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, sendo devida, cumulativamente, a reparação por dano moral.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V e X; Lei nº 9.029/1995, arts. 1º e 4º; CLT, art. 818, § 1º e 791-A. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 439; TRT-4, Súmula 26, 37 e 53.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para **a)** reconhecer a ocorrência de dispensa discriminatória; **b)** condenar a reclamada ao pagamento em dobro dos salários e demais vantagens (13º salário, férias com 1/3 e FGTS com 40%) desde a despedida até a data da presente decisão; bem como **c)** condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 15.000,00. Ante a reversão do juízo de improcedência e da ausência de pedido totalmente improcedente, o autor fica absolvido do pagamento de honorários advocatícios, e a reclamada deverá pagar aos procuradores do reclamante honorários advocatícios sucumbenciais que se arbitram em



10% sobre o valor bruto da condenação. Autorizam-se os descontos fiscais e previdenciários cabíveis. Juros e correção monetária serão definidos à época da liquidação, sendo aplicável a legislação vigente nesta oportunidade. Considerando a reversão do juízo de improcedência, atribui-se à reclamada a responsabilidade pelo pagamento das custas, de R\$ 1.300,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 65.000,00.

Intime-se.

Porto Alegre, 19 de agosto de 2026 (quarta-feira).

RELATÓRIO

A reclamante interpõe recurso ordinário em face da sentença de improcedência, prolatada pelo Juiz FELIPE JAKOBSON LERRER.

A reclamante pretende a modificação quanto aos seguintes itens: 1) dispensa discriminatória; 2) pagamento em dobro do período de afastamento; bem como 3) indenização por dano moral (ID. 4a4d799).

Há contrarrazões (ID. 2cf9f30).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A reclamante insurge-se contra a sentença que julgou improcedentes os pedidos da petição inicial, sustentando que a dispensa foi discriminatória. Alega que o desligamento ocorreu apenas 35 dias após o deferimento de Medida Protetiva de Urgência em razão de violência doméstica, violando a Lei nº 9.029 /1995. Aduz que, embora a reclamada tenha alegado baixo desempenho e absenteísmo, não apresentou prova de advertências, suspensões ou avaliações formais. Salienta que a preposta da empresa admitiu que o agressor da reclamante permanece trabalhando no local, configurando o ato ilícito e discriminatório. Cita jurisprudência e requer a declaração de nulidade da dispensa. Além disso, a reclamante discorda do



entendimento adotado pelo juízo de origem, sob o argumento de que a sentença desconsiderou as assimetrias estruturais de poder e a situação de vulnerabilidade da trabalhadora. Defende a aplicação da Resolução CNJ nº 492/2023 e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, afirmando que as faltas e afastamentos foram decorrentes da violência sofrida, conforme comprovado nos autos. Sustenta que, com base na Lei Maria da Penha (art. 9º, § 2º, II), deve ser assegurada a manutenção do vínculo para preservação da integridade física e psíquica da mulher, citando jurisprudência para reforçar a necessidade de observância de tais lentes interpretativas.

O julgador não identificou, nos autos, provas capazes de corroborar a tese da autora em relação à despedida discriminatória, de modo que julgou improcedente a ação.

Examino.

Trata-se de contrato de trabalho firmado em 02-06-2025 e extinto, por dispensa imotivada, em 10-10-2025. A autora desempenhava a função de auxiliar de pintura.

Em inicial, a reclamante relatou que sofria de violência doméstica e que os procedimentos para seu afastamento do companheiro demandaram reiteradas ausências ao trabalho - a vítima e o agressor trabalhavam, ambos, para a reclamada. Informou que mesmo diante do relato de sua situação privada à empresa, a reclamada extinguiu seu contrato laboral, tendo mantido o agressor como funcionário, de modo que entende configurada a dispensa discriminatória. Frisou que o fim do contrato de trabalho ocorreu pouco mais de um mês após o deferimento de medida protetiva contra seu ex-companheiro.

A reclamada nega a dispensa discriminatória e afirma que a extinção contratual, imotivada, ocorreu em razão do baixo desempenho da autora e das reiteradas ausências não justificadas.

A dispensa discriminatória do art. 1º da Lei nº 9.029/1995 prevê a proibição de: "adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

É importante registrar que o direito potestativo patronal de dispensa não é absoluto e encontra limites nos parâmetros éticos e sociais, inclusive como forma de prestigiar e garantir a dignidade do cidadão trabalhador e o valor social do trabalho. Dito isso, o direito de despedir não pode ser usado de forma abusiva, discriminatória e alheia aos princípios e garantias constitucionais.

Ademais, o caso deve ser examinado à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, para que seja buscada a realização do "direito à igualdade e à não discriminação de todas as



peessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos".

Segundo esse mesmo Protocolo,

"A atuação com perspectiva interseccional de gênero propõe a atenção em todas as etapas do procedimento judicial, como reiteradamente destacado neste protocolo, afastados estereótipos, preconceitos e problemas estruturais. Isto implica alertar para que (i) a análise na distribuição do ônus da prova considere as eventuais impossibilidades de sua produção para grupos vulneráveis, bem como a eventual desvalorização dessa prova, quando produzida por esses mesmos grupos em momentos pré-processuais;"

E, ainda:

Uma análise a partir das lentes da perspectiva de gênero em demandas que questionem processos seletivos discriminatórios, sejam eles humanizados ou automatizados, permitiria a inversão do ônus da prova como meio de respeito à justiciabilidade, conforme sugere a Recomendação CEDAW n. 33, parágrafo 15, alínea g168, ou mesmo a partir do princípio da distribuição dinâmica do ônus da prova, consagrado no art. 818, § 1º, da CLT.

A inversão do ônus da prova em situações como estas permitiria que vítimas de discriminações, especialmente em se tratando de grupos vulneráveis, cujas práticas discriminatórias podem, inclusive, ser presumidas em ambientes de trabalho que estatisticamente não as acolhem, tenham a chance de demonstrar que a sua não contratação se deu por motivos preconceituosos, excludentes e alheios às especificidades profissionais exigidas.

Nos casos de discriminação indireta, caracterizada pela ausência de intenção objetiva de discriminar e de situações nas quais não há a utilização de formas de diferenciação legalmente vedadas, mas que afetam negativamente membros de grupos excluídos, a prova do elemento subjetivo é dispensada, exatamente porque nestas situações a simples aplicação de determinada regra gera um impacto desproporcional nos grupos que já sofrem desvantagens, impedindo que estes grupos possam atingir os mesmos propósitos de outros com os quais são comparados.

A discriminação indireta, portanto, é identificada a partir dos resultados (elemento objetivo) diferenciados produzidos por uma norma (autônoma ou heterônoma), supostamente geral e neutra, em relação a determinados grupos, ainda que não seja esta sua "intenção".

No caso, portanto, é preciso que seja feita análise das provas a respeito da discriminação havida com base no referido protocolo, de modo a considerar devido pela reclamada a apresentação das provas que possui, em especial diante das alegações efetuadas e de sua posição de empregadora, que lhe permite acesso às documentações relativas ao contrato laboral.

A ré, nesse sentido, negou em contestação e em audiência que tenha realizado dispensa discriminatória. A preposta informou que a reclamada sequer teve ciência de caso de violência doméstica envolvendo a



reclamante. Além disso, alegou que a dispensa ocorreu de modo imotivado, mas com base no baixo desempenho da reclamante e em reiteradas faltas.

Sendo caso de análise de eventual conduta discriminatória e de aplicação do referido protocolo, entendo que a reclamada deveria comprovar, por meio das provas que possui, a fundamentação alegada para a extinção contratual, a saber, baixo rendimento e faltas reiteradas.

Ocorre que a análise dos cartões-ponto da reclamante evidencia circunstância diversa da alegada pela empregadora. Ainda que seja possível identificar faltas significativas da autora, a imensa maioria delas foi de natureza justificada ou legal, seja em razão de doença, seja sob a rubrica de "falta legal" ou "falta abonada". Mais do que isso, as faltas da autora se tornam mais recorrentes após agosto de 2025, período no qual a reclamante vivia grave crise familiar, decorrente de seu afastamento do companheiro em razão de situação de agressão.

Faltas efetivamente não justificadas ocorreram apenas em meio período - sendo que no período contrário há atestado isentando a falta - em 28/08 e 24/09, ou, pontualmente, nos dias 22-09 e 26-09. Esclareço, ainda, que conforme ficha de registro de ID f5381b8, a autora teve reiterados afastamentos por doença não relacionada ao trabalho, justamente em dias que circundam suas faltas não justificadas, como 25-09 e 29-09.

Percebe-se, pois, que a prova documental juntada pela reclamada não evidencia uma trabalhadora de baixo rendimento ou com múltiplas ausências ao labor. Em realidade, a análise dos cartões-ponto corrobora a narrativa constante da inicial. A autora precisou se ausentar do serviço em um momento de fragilidade, quando buscou o auxílio do Estado como forma de se proteger de agressão praticada em ambiente doméstico, o que culminou com uma Medida Protetiva de Urgência, concedida em 05-09-2025. Esse relato é corroborado por um comprovante de seu comparecimento junto à defensoria pública no dia 04-09-2025.

Friso, portanto, que a reclamada acostou aos autos provas frágeis no sentido de se escusar das alegações de dispensa discriminatória. Alega baixo rendimento - não aportando aos autos qualquer prova nesse sentido -, bem como reiteradas faltas, que se provaram justificadas na imensa maioria das ocasiões.

De outra perspectiva, foi produzida prova testemunhal que corrobora a narrativa da autora. A testemunha ouvida trabalha como coordenadora do departamento feminino do Sindicato da autora, e relatou ter atendido a reclamante quando esta procurou o canal de denúncias. Narrou que a reclamante buscou orientações sobre como proceder, pois estava com problemas em seu relacionamento, bem como com problemas na empresa, pois seu companheiro também trabalhava para a ré.



Nesse ponto, entendo que a prova testemunhal auxilia a comprovar a situação em que se encontrava a reclamante. Em situações como a dos autos, em que analisada a atuação de um empregador frente a um caso de violência doméstica envolvendo dois de seus funcionários, é preciso que se rememore o teor do protocolo para julgamento por perspectiva de gênero a respeito da valoração probatória:

Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.

Nesse aspecto, entendo que há elementos suficientes para comprovar a situação em que se encontrava a vítima, que sofria violência doméstica e não identificava formas de se proteger adequadamente dada a quase onipresença de seu agressor em sua rotina - vítima e agressor coabitavam e dividiam o mesmo ambiente laboral. Além do claro relato da parte autora, há o atestado de comparecimento à defensoria pública, juntado ao processo, e os registros da própria ré que confirmam que as ausências ao trabalho no período em que a autora afirma ter buscado auxílio do Estado frente as agressões eram, em sua maioria, ausências justificadas por atestados. A isso se soma a prova oral, que confirma a tese da autora de sofrimento em razão da violência e da problemática em torno de laborar no mesmo ambiente de seu agressor.

No ponto, friso que a testemunha é representante do sindicato, responsável pelo departamento feminino e pelo acolhimento via canal de denúncias. É razoável identificar que a autora buscou o auxílio de terceiros - Sindicato - em um momento em que identificou possível parcialidade da empregadora, que também laborava com seu companheiro e agressor.

Há, pois, prova de que a autora padecia de múltiplas adversidades em relação a seu relacionamento, a sua integridade física e ao seu próprio ambiente laboral.

Além disso, outros elementos indiciários devem ser sopesados quanto à conduta da reclamada. Além da alegação da parte autora de que a empresa tinha conhecimento da situação de violência que a vitimou e do motivo para suas ausências no período, entendo que o registro das faltas como justificadas e a retenção de atestado de comparecimento da autora junto à defensoria pública auxiliam a compor um cenário em que a reclamada efetivamente tinha ciência da situação pela qual passava a autora. Mais do que isso, é preciso rememorar que tudo isso ocorreu em um ambiente laboral em que conviviam agressor e vítima, bem como que em determinado momento a autora logrou ter a proteção de medida protetiva que impunha restrições ao agressor.



Diante desse quadro, é irrazoável supor que a reclamada extinguiu o contrato de trabalho da reclamante e manteve o contrato de trabalho de seu agressor sem ter qualquer ideia do contexto fático de fundo, que motivou as ausências da reclamante e a possível alteração de seu rendimento no trabalho. É igualmente irrazoável supor que a empregadora não identificou qualquer alteração na rotina de trabalho a partir do momento em que um de seus funcionários passou a ter restrição de contato com outra trabalhadora, em razão de medida protetiva.

Não bastasse isso, há trecho específico da contestação da reclamada que auxilia a elucidar o racional utilizado pela empresa frente a situação de conflito conjugal entre dois de seus funcionários, em que uma de suas trabalhadoras foi vítima de violência doméstica. Colaciono parágrafo da contestação (ID 2cd1019):

Importante registrar ainda que o ex-companheiro da reclamante também é funcionário da reclamada, atuando no 2º turno, e mesmo atravessando período conturbado na relação com a reclamante, não permitiu que seus problemas pessoais interferissem em suas atividades laborais, pelo contrário, tem se mostrado um excelente funcionário.

Pois bem.

A reclamada explicita de forma clara, em sua contestação, seu entendimento a respeito da situação vivenciada pela reclamante, de modo a esclarecer o pensamento adotado quando da extinção contratual. Para a empregadora, portanto, dois de seus funcionários passaram por "período conturbado na relação" e, enquanto um deles seguiu trabalhando normalmente, a outra "permitiu que seus problemas pessoais interferissem em suas atividades laborais". Frente a isso, a conclusão da empresa foi a dispensa da autora e a manutenção do vínculo empregatício de seu ex-companheiro.

Ocorre que a reclamada parece não ter considerado que não há posição equânime na situação analisada. A autora não passava por mero dissabor em sua relação conjugal, mas era, isso sim, vítima de violência doméstica. É evidente que a vítima precisa despender maiores esforços para se proteger de uma situação que lhe ameaça a integridade física do que seu agressor. É evidente, mais uma vez, que uma vítima de um agressor que coabita sua própria casa e frequenta seu próprio ambiente laboral terá, quando dos trâmites legais para a garantia de sua segurança (medida protetiva e busca pela assistência social), efeitos negativos em seu desempenho laboral, inclusive demandando, como foi o caso, a ausência pontual do labor.

No caso, entre o agressor inerte em sua rotina ordinária e a vítima, que teve que alterar sua vida privada e profissional em razão da violência sofrida, a empregadora optou pelo agente da violência. Frente a isso, a autora não contou com qualquer auxílio de sua empregadora e ainda se viu preterida, perdendo sua fonte de renda justamente em razão de ter buscado formas de se proteger contra seu agressor.



Aqui, é importante frisar que casos como o agora analisado não podem ser avaliados friamente, de forma dissociada da realidade social. Em verdade, a razão da existência desta justiça especializada é constituir órgão capaz de compreender os fatos dentro do contexto social e cultural em que estão inseridos, de modo a dar densidade de significado a cada um dos elementos probatórios e indiciários do processo. Nesse sentido, julgo oportuno rememorar como a violência doméstica tem desdobramentos relacionados à autonomia financeira das mulheres. Não é incomum que os agressores busquem formas de coerção indireta, como ao induzir as mulheres a posições de dependência financeira. Nesse sentido, colaciono trecho do relatório produzido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, denominado "Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil", que aborda o seguinte aspecto da coerção financeira de agressores (*disponível no link: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/7c9f57aa-e7d6-4d96-8f11-768fe85a2084>*):

Em uma das principais manifestações de tentativa de controle sobre o corpo da mulher, 17,1% das brasileiras relatam que o parceiro íntimo pediu que elas deixassem de trabalhar ou estudar fora de casa (...) Por fim, 10% afirmam que foram impedidas de ter seu próprio dinheiro por pressão do parceiro ou ex-parceiro íntimo. Limitar a autonomia financeira da mulher é uma estratégia que também funciona como isolamento, já que sem ter seu próprio dinheiro essa mulher dificilmente vai romper com o ciclo da violência, mantendo-se dependente do agressor.

No caso, a autora enfrentou todos os desafios inerentes à situação de violência doméstica. Julgo razoável supor que parcela das considerações que ampararam sua tomada de decisões por fugir da situação de violência foi o fato de contar com renda própria. A autora não era, portanto, totalmente dependente financeiramente de seu ex-companheiro quando da denúncia da violência. Ocorre que tal premissa foi fragilizada justamente pela empregadora, que extinguiu seu contrato em momento de especial necessidade.

Diante do quadro evidenciado, constato que há provas a respeito da situação de violência doméstica e da necessidade de a autora se ausentar do trabalho para buscar auxílio estatal, notadamente diante do cotejamento dos indícios elencados com o teor da prova testemunhal, em especial diante dos parâmetros do protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. Restou demonstrado, igualmente, que enquanto a autora teve seu contrato de trabalho extinto logo depois de ter autorizada sua medida protetiva contra o companheiro, o agressor permaneceu com seu contrato com a ré vigente, merecendo inclusive a qualificação como "excelente funcionário" quando da contestação. De outra perspectiva, a reclamada apresentou como justificativa para a extinção imotivada da relação de emprego o baixo rendimento da autora e a reiteração de faltas. Entretanto, nada acostou no sentido de comprovar rendimento e a imensa maioria das faltas registradas foram justificadas, inclusive com atestados de comparecimento à defensoria



pública, um dos agentes de proteção estatal frente a casos de violência doméstica. Acresce-se a isso a exposição do racional da empregadora de que, enquanto autora teve alterações de seu desempenho profissional, o agressor permaneceu com o mesmo desempenho ordinário.

Entendo, portanto, que ocorreu a dispensa discriminatória da autora, que denunciou seu companheiro por violência doméstica e, após isso, teve seu contrato de trabalho extinto, enquanto seu agressor permaneceu vinculado à ré. A justificativa apresentada pela reclamada para a dispensa não encontrou amparo nos autos, enquanto foi explicitada pela empregadora a culpabilização da vítima da agressão doméstica pela alteração de sua conduta profissional no período em que precisou buscar proteção estatal.

Do exposto, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante e reconheço a ocorrência de dispensa discriminatória no contrato em análise.

2. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO

A reclamante, sucessivamente ao pedido de nulidade da dispensa, requer o pagamento em dobro da remuneração correspondente ao período de afastamento. Argumenta que a reintegração ao posto de trabalho é inviável e desaconselhável, uma vez que o ex-companheiro agressor continua trabalhando na mesma empresa, o que colocaria em risco sua integridade física e psíquica. Fundamenta o pedido no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995 e cita jurisprudência do TST, pleiteando o pagamento desde o desligamento até o trânsito em julgado da decisão, com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, repouso semanal remunerado e FGTS com multa.

Aprecio.

Tendo sido reconhecida a dispensa discriminatória, aplica-se ao caso o disposto no art. 4º da Lei 9.029 /1995:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A peculiaridade do caso concreto, de o agressor da vítima seguir atuando junto à reclamada, desaconselha a reintegração, como sublinhou a própria reclamante, em recurso ordinário. Assim, a autora tem direito ao recebimento, em dobro, das verbas remuneratórias, nos termos da lei.



Do exposto, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento em dobro dos salários e demais vantagens (13º salário, férias com 1/3 e FGTS com 40%) desde a despedida até a data da presente decisão.

3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A reclamante insurge-se contra o indeferimento da indenização por dano moral, pleiteando a reforma para que a reclamada seja condenada ao pagamento de R\$ 15.000,00. Sustenta que a dispensa imotivada em momento de extrema fragilidade social, após obtenção de medida protetiva, configura ato ilícito que ultrapassa o mero aborrecimento e atinge sua honra e integridade psíquica. Invoca os arts. 5º, V e X, da CF e os arts. 186 e 927 do CC, argumentando que o dano é *in re ipsa* e dispensa prova de resultado, citando jurisprudência para sustentar a pretensão reparatória e pedagógica.

Analisando.

Diante do reconhecimento do caráter discriminatório da despedida, o reclamante faz jus ao pagamento de indenização por dano moral *in re ipsa*, nos moldes do caput do art. 4º da Lei 9.029/1995, que garante, além da indenização pelos danos materiais, o direito à reparação pelo dano moral.

Considerando as circunstâncias da despedida, minuciosamente analisados quando da fundamentação do reconhecimento da natureza discriminatória da extinção contratual, bem como precedentes deste Tribunal, arbitro a indenização por dano moral no valor de R\$ 15.000,00 (observada a Súmula 439 do TST).

Do exposto, dou provimento parcial ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 15.000,00.

4. REVERSÃO DO JUÍZO DE IMPROCEDÊNCIA

Com base no art. 1.013 e parágrafos do CPC, bem como em razão da reversão do juízo de improcedência, conhece-se das demais questões deduzidas na inicial e na contestação não abordadas inteiramente na sentença.

a) Honorários advocatícios

Revertido o juízo de improcedência da demanda, a reclamada responde pelo pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência, no percentual de 10% sobre o valor da condenação (OJ 348 da SDI-1 do TST e Súmula 37 deste TRT), observados os parâmetros do art. 791-A da CLT.

b) Juros e correção monetária



Sobre a condenação, incidem juros e correção monetária, na forma da lei, observada a Súmula 439 do TST.

c) Descontos previdenciários e fiscais

Autorizo os descontos previdenciários e fiscais cabíveis, nos termos da Lei 8.212/91 (art. 43) e Lei 8.541/92 (art. 46), observadas as Súmulas 26 e 53 deste Tribunal.

d) Custas

Custas de R\$ 1.300,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação, de R\$ 65.000,00, revertidas à reclamada.

RAUL ZORATTO SANVICENTE

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR RAUL ZORATTO SANVICENTE (RELATOR)

DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAAN FERREIRA

DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES

