



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
2ª VARA DO TRABALHO DE CAXIAS DO SUL
ATOrd 0022023-85.2025.5.04.0402
RECLAMANTE: RAMONE GOIS DE CAMARGO DE LIMA
RECLAMADO: PROGAS - INDUSTRIA METALURGICA LTDA

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

RAMONE GOIS DE CAMARGO DE LIMA ajuíza, em 21-12-2025, Reclamação Trabalhista contra **PROGÁS - INDÚSTRIA METALÚRGICA LTDA.**, ambas devidamente qualificadas.

Narra a Reclamante que foi admitida no emprego pela Reclamada em 02-06-2025, para exercer a função de auxiliar de pintura, sendo imotivadamente despedida em 10-10-2025, quando recebia salário mensal de R\$ 2.800,00. Após exposição fática, suscitando que a despedida ocorreu de forma arbitrária, invocando a Lei nº 9.029/1995, Art. 4º, Incisos I e II, postula a sua reintegração no emprego, com pagamento dos salários devidos desde o afastamento, ou, alternativamente, a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização equivalente ao dobro dos referidos salários, acrescida, em qualquer hipótese, de indenização por dano moral. Declara-se pobre, requerendo a concessão de gratuidade judiciária e a condenação da Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais. Atribui à causa o valor de R\$ 65.000,00 (petição inicial, ID 5f75b70, instruída com documentos).

A Reclamada apresenta defesa escrita instruída com documentos (ID 2cd1019), sobre a qual a Reclamante se manifesta no ID b1ebc60.

Em audiência, rejeitada a proposta conciliatória formulada pelo juízo, dispensado o depoimento pessoal da Reclamante, é colhido o da representante da Reclamada e é ouvida uma testemunha convidada pela Reclamante. Sem mais provas a serem produzidas, é encerrada a instrução, com deferimento de prazo para apresentação de razões finais. Rejeitada a proposta conciliatória renovada pelo juízo, é designada a prolação de sentença *sine die* (ata ID 6a75fcc).

Com razões finais pela Reclamante no ID 702ef1d e pela Reclamada no ID 273a43e, vêm os autos conclusos (ID 94db60b).

Passo a decidir.

II- FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

Reclamante admitida no emprego pela Reclamada em 02-06-2025 e imotivadamente despedida em 10-10-2025. Alegação de despedida discriminatória. Pedidos de reintegração no emprego, com pagamento dos salários ditos devidos desde o afastamento e até a reintegração, ou, alternativamente, de indenização equivalente ao dobro dos referidos salários – Incisos I e II do Art. 4º da Lei nº 9.029/1995. Pedido, em qualquer das hipóteses, de condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, formulada em valor não inferior a R\$ 15.000,00. Pedido de julgamento embasado em perspectiva de gênero

Na petição inicial, assim são narrados os fatos e articuladas as causas de pedir (itens “DOS FATOS”, págs. 2-4 dos autos, e “DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA”, págs. 4-5 dos autos):

“DOS FATOS

O rompimento do vínculo empregatício da reclamante não se operou por razões de ordem técnica, disciplinar ou econômica, mas sim em decorrência de um contexto fático profundamente marcado pela discriminação de gênero e pela vulnerabilidade social. Durante a vigência do contrato de trabalho, a autora enfrentou um processo de separação extremamente traumático e violento, o qual culminou em agressões que exigiram a intervenção direta do Estado para a salvaguarda de sua integridade física e psíquica. Em virtude da gravidade das ameaças e da violência sofrida em seu ambiente doméstico, a reclamante buscou o amparo da Lei Maria da

Penha, obtendo judicialmente uma **Medida Protetiva de Urgência em 05 de setembro de 2025**, documento este que impunha restrições ao agressor e formalizava sua condição de vítima de violência doméstica perante as instituições.

A necessidade de reestruturação de sua vida, a busca por segurança e o tratamento dos traumas psicológicos decorrentes da violência sofrida demandaram que a reclamante se afastasse pontualmente de suas atividades para comparecer a órgãos da rede de proteção, como o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), bem como para atendimentos de saúde física e mental. É imperativo ressaltar que todos os afastamentos ocorridos foram devidamente informados à coordenação da reclamada e justificados por meio de atestados médicos e declarações de comparecimento, evidenciando a transparência da obreira. A empresa, portanto, detinha pleno conhecimento da situação de extrema fragilidade vivida por sua funcionária, o que lhe impunha, nos termos da função social da empresa e dos princípios constitucionais, o dever de solidariedade e proteção, e não a punição por meio da dispensa.

Contudo, de forma absolutamente desumana e em total descompasso com os princípios que regem as relações de trabalho na ordem constitucional vigente, a reclamada optou por desligar a reclamante no dia **10 de outubro de 2025**, meras semanas após o deferimento da medida protetiva e em meio ao período de maior necessidade de estabilidade econômica da trabalhadora. A cronologia dos fatos revela uma relação de causa e efeito inequívoca: a autora foi punida com a perda de seu emprego justamente por ser uma mulher vítima de violência que ousou buscar a proteção do Estado. A dispensa imotivada, nesse cenário, transveste-se de um ato discriminatório indireto, pois utiliza a situação de vulnerabilidade e os afastamentos necessários para a proteção da vida como pretexto para a exclusão da trabalhadora do mercado de trabalho, perpetuando o ciclo de violência e desamparo.

(...)

DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

*A conduta da reclamada ao dispensar a reclamante em razão de sua condição de vítima de violência doméstica configura flagrante violação aos preceitos da **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. A referida legislação é categórica ao vedar a adoção de práticas discriminatórias para a manutenção da relação de trabalho, protegendo o trabalhador contra arbitrariedades fundadas em sua situação familiar ou gênero. A dispensa de uma mulher que necessita de afastamentos pontuais para garantir sua sobrevivência e integridade física não pode ser encarada como um exercício regular do poder diretivo do empregador, mas sim como uma barreira discriminatória que impede a manutenção do emprego por motivos alheios à competência profissional. O texto legal é claro ao dispor que:*

Art. 1º. É proibida a 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.

*Dessa forma, a demissão ocorrida em 10 de outubro de 2025 é nula de pleno direito, uma vez que sua motivação subjacente reside na situação familiar traumática e na necessidade de amparo legal da autora. A Lei 9.029/95 estabelece sanções severas para tais práticas, garantindo à vítima o direito de escolher a forma de reparação que melhor atenda aos seus interesses de sobrevivência e dignidade. A manutenção do vínculo empregatício nestes casos é uma extensão do direito fundamental ao trabalho e à dignidade da pessoa humana, conforme estabelece o **Artigo 4º** da referida lei:*

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.

*Portanto, diante do caráter discriminatório da despedida, a reclamante requer o reconhecimento judicial de tal condição, com a consequente condenação da reclamada à sua imediata reintegração ao posto de trabalho, assegurando-se o ressarcimento integral de todos os salários e vantagens devidos desde o desligamento até o efetivo retorno. Alternativamente, caso a reintegração se mostre inviável pela quebra irreversível da confiança ou riscos à segurança da obreira, requer-se o pagamento em dobro de toda a remuneração devida no período de afastamento, conforme faculta o inciso II do mencionado artigo 4º, mantendo-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor mínimo de **R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)**, em virtude do abalo emocional e da afronta à honra subjetiva da trabalhadora.” – grifos do original*

A Reclamante também postula que o julgamento ocorra com perspectiva de gênero, com “**aplicação da Resolução CNJ nº 492/2023 e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**”, que afirma obrigatoria, invocando, ainda, a “**Convenção de Belém do Pará e os princípios da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340 /2006)**”, bem como a Convenção nº 190 da OIT – grifos do original.

Em sua defesa, ID 2cd1019, opondo-se às pretensões formuladas pela Reclamante, a Reclamada aduz, em síntese, que não houve qualquer discriminação no despedimento imotivado, realizado nos termos da lei e com pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, como facultado aos empregadores. Suscita, inclusive, campanha que realizou atacando a violência contra mulheres, colacionando respectivos *prints*. Aduz que a despedida da Reclamante decorreu de baixa produtividade e de baixo desempenho, bem como de faltas reiteradas ao trabalho, mas, ainda assim, realizada imotivadamente, sendo a Reclamante considerada apta ao trabalho quando da despedida. Opõe-se à pretendida reintegração da Reclamante no emprego com pagamento de salários desde o afastamento, advogando que ausentes os pressupostos legais que a tanto autorizam, visto que inexistente discriminação no despedimento e qualquer garantia do emprego à Reclamante, razões pelas quais também se insurge contra a indenização postulada nos termos da Lei nº 9.029/1995 e contra a pretendida indenização por dano moral. Finalizando, quanto ao pedido de julgamento com perspectiva de gênero, ao qual também se opõe, aduz:

“A reclamada impugna o pedido, pois não há qualquer prova ou indício nos autos de que a reclamante tenha sofrido violência doméstica ou familiar que tenha interferido na relação de emprego.

A reclamante à época do desligamento não detinha qualquer estabilidade legal, e sua dispensa ocorreu sem justa causa, por decisão administrativa da empresa, no exercício regular do poder potestativo, em igualdade de condições com os demais empregados.

A empresa jamais adotou condutas discriminatórias, sempre observando princípios constitucionais da isonomia, respeito à dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pressupõe contexto fático concreto que evidencie desigualdade, vulnerabilidade ou discriminação, o que não se verifica no caso dos autos.

Vale lembrar que o Protocolo do CNJ é instrumento interpretativo, e não implica, por si só, em inversão do ônus da prova, presunção de veracidade ou alteração das regras processuais, sobretudo quando ausente qualquer elemento que denote violação de direitos humanos, discriminação ou violência baseada em gênero.”

Relatadas as arguições das partes e estabelecida a litiscontestação, passo ao julgamento.

A Reclamante não instrui a petição inicial com qualquer prova documental que ampare qualquer de suas alegações.

A seu turno, a Reclamada junta documentação que ampara as teses defensivas.

O atestado juntado no ID ee61a3d, pg. 66 dos autos, emitido pela Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, informa, tão-somente, que a Reclamante compareceu àquele órgão em 04-09-2025, lá permanecendo das 16h20min às 16h35min, **mas, em parte algum do respectivo texto, informa que a Reclamante tivesse sofrido qualquer agressão, doméstica ou de outra forma, em face do que não prova que a Reclamada tivesse por ele sido cientificada da alegada violência doméstica praticada contra a Reclamante por seu companheiro.**

O TRCT ID 6886ec2, pg. 82 dos autos, comprova que a Reclamante foi despedida, nos termos da lei, como facultado aos empregadores, imotivadamente, apresentando o cálculo das verbas rescisórias devidas em face de tal modalidade de terminação da relação de emprego, no valor líquido de R\$ 6.283,34, cujo pagamento integral é comprovado no mesmo ID 6886ec2, pg. 81 dos autos, mediante crédito em conta bancária de titularidade da Reclamante, em 17-10-2025, dentro do prazo legal estabelecido no § 6º do Art. 477 da CLT, visto que o despedimento ocorreu em 10-10-2025, o que é incontroverso.

À sua vez, o ASO demissional, ID 2870537, pg. 64 dos autos, exarado em 14-10-2025, 4 dias após o despedimento da Reclamante, informa ter sido ela considerada apta ao trabalho, não contendo qualquer referência a que a Reclamante tivesse relatado qualquer problema de saúde, da ordem que seja, em face da alegada violência doméstica. Note-se, neste aspecto, que o atestado refere, expressamente, apenas riscos ocupacionais, mas nenhum relato diverso da parte da Reclamante, de forma que sequer no momento do despedimento a Reclamada sabia de qualquer ocorrência de violência doméstica eventualmente praticada contra a Reclamante.

As imagens colacionadas no ID 4c0e753, págs. 86-87 dos autos, também corroboram a tese defensiva, demonstrando que, ao contrário do alegado na petição inicial, no sentido de que a Reclamada tem conduta discriminatória, a empresa, infirmando o alegado, inclusive, realizou ou ao menos participou, divulgando-o, em evento promovido contra a violência praticada contra as mulheres, divulgando canal para denúncias respectivas.

Até aqui, a prova documental, infirmando totalmente o alegado na petição inicial, que até este momento restringe-se a alegações unilaterais não corroboradas sequer por indício, corrobora totalmente a tese defensiva, demonstrando que, sem qualquer discriminação ou preconceito, a Reclamante, como autoriza a lei, foi despedida imotivadamente, tendo recebido as verbas rescisórias devidas em decorrência de tal modalidade terminativa da relação de emprego havida entre as partes.

Passando ao exame dos registros de ponto da Reclamante, juntados no ID c6eeb5a, págs. 101-105 dos autos, constato que eles também corroboram outra tese defensiva, a de que a Reclamante, no ínfimo período em que perdurou a relação de emprego havida entre as partes, de 02-06-2025 a 10-10-2025, teve diversas faltas ao trabalho, que não vejo justificadas nos autos por qualquer atestado médico ou por outra motivação. Além disso, os pontos informam que neste curto período a Reclamante também teve diversos afastamentos do trabalho, o que confirma a alegação defensiva de que baixa a sua produtividade e também baixo o seu

desempenho, obviamente, em face de faltas injustificadas, somadas aos afastamentos. Ainda assim, o que também afasta a alegação de que preconceituosa e/ou discriminatória a despedida, ela foi promovida imotivadamente e não por justa causa.

Analisando o depoimento pessoal da representante da Reclamada, consignado na ata de audiência ID 6a75fcc, págs. 131-132 dos autos, verifico que a preposta, amparada por toda a prova documental anteriormente analisada, afirma que a empresa jamais foi notificada pela Reclamante quanto a qualquer violência, inclusive doméstica, que esta pudesse ter sofrido, destacando que não houve qualquer comunicação de parte da Reclamante ao RH da empresa e, muito menos, de que o companheiro da Reclamante, ainda que trabalhando também na empresa, mas em turno diverso, devesse ser afastado por qualquer determinação, judicial ou de qualquer outra natureza em face do que alega a petição inicial. Veja-se, inclusive, que a preposta da Reclamada *“perguntada sobre o documento apresentado na Defensoria Pública a reclamante não disse na empresa sobre qual foi o compromisso que teve na defensoria”*, o que restou comprovado anteriormente, na análise do mesmo documento, que sequer informa o motivo pelo qual a Reclamante compareceu àquele órgão.

Quanto à prova oral, produzida apenas pela Reclamante, ao ser ouvida, Fernanda, por ela convidada, afirma, como transcrevo integralmente:

“(...) que a depoente é coordenadora do departamento feminino do Sindicato; que é dirigente sindical e funcionária da Randon; que a reclamante procurou canal de denúncia e que naquele momento comentou que estava com dificuldade no relacionamento e problema na empresa; que o contato da reclamante com a depoente foi por telefone; que a depoente atende canal de denúncias do sindicato; que a reclamante relatou que estava com problemas com o relacionamento e foi orientado a procurar o jurídico e a reclamante pediu medida protetiva e também relatou que estava com problemas na empresa porque seu companheiro também trabalhava na empresa; que não recorda que tipo de problema e que o companheiro trabalhava na empresa e questão de assédio moral, perseguição no trabalho; que a pessoa que assediava acha que era por conta dos atestados e não recorda quem era; que não recorda o período que foi isso; que a reclamante não comentou a depoente de ter feito reclamação na reclamada; que a reclamante disse que iria registrar o boletim de ocorrências e não sabe se pediu medida protetiva e acredita que sim. Nada mais.” – grifos e sublinhados meus

Evidentemente, o testemunho transcrito não apenas é imprestável a amparar o alegado na petição inicial como dele dissente em partes. Demonstro:

A testemunha sequer trabalhava na Reclamada, sendo empregada da Randon e coordenadora do departamento feminino do sindicato profissional, de forma que, como até admite, não tem conhecimento direto sobre qualquer fato alegado na petição inicial.

A testemunha deixa claro que, falando com a Reclamante por telefone, sequer lhe foi esclarecido qual o problema que havia com o companheiro desta e com a empresa, o que sequer restou especificado pela testemunha.

A testemunha, que diz que *“não recorda que tipo de problema”*, claramente, tentando corroborar o alegado na petição inicial, mesmo admitindo desconhecimento, em seguida afirma que *“o companheiro trabalhava na empresa e questão de assédio moral, perseguição no trabalho (...) por conta dos atestados e **não recorda quem era**”*, sendo que na narrativa constante da petição inicial não consta referência a perseguições à Reclamante por causa de atestados, sequer existentes, como já dito na análise da prova documental – grifos meus.

Ao fim, corroborando o desconhecimento alegado sobre os fatos, a testemunha, literalmente, confirma que *“**a reclamante não comentou a depoente de ter feito reclamação na reclamada; que a reclamante disse que iria registrar o boletim de ocorrências e não sabe se pediu medida protetiva e acredita que sim. Nada mais.”*** – grifos e sublinhados meus.

Ora, a testemunha ouvida a convite da própria Reclamante, não sendo ela sequer empregada na mesma empresa, o que causa espécie, pois bastaria à Reclamante trazer ao juízo qualquer colega de trabalho que tivesse presenciado o que alega na petição inicial, é taxativa ao afirmar que sequer a Reclamante afirmou ter informado à empresa sobre qualquer violência doméstica imposta por seu companheiro, também empregado na Reclamada, atuando em turno diverso, **o que comprova, indubitavelmente, porque em sintonia com a prova documental anteriormente analisada, que, em momento algum, a Reclamante comunicou à empresa sobre qualquer violência doméstica que lhe teria sido imposta por seu companheiro.**

Sequer sendo do conhecimento da Reclamada a alegada violência doméstica imposta à Reclamante por seu companheiro, como se pode acusar a empresa de que, por fato cuja ocorrência jamais foi informada, foi arbitrária, discriminatória ou preconceituosa no despedimento da Reclamante em face deste fato?

Note-se, inclusive, que a testemunha fala de boletim de ocorrência que a Reclamante lhe afirmou que registraria, o qual sequer veio aos autos, o que poderia ter feito a Reclamante com facilidade, de forma que resta dúvida até mesmo sobre o registro da ocorrência. Também, obviamente, não sequer indício de que, se registrada a ocorrência, sobre ela tenha a Reclamante informado à empresa para que, a partir disto, tomasse qualquer providência pelo companheiro da Reclamante também trabalhar na empresa, ainda que em turno diverso.

Em suma, inexistente o mínimo indício que comprove o alegado na petição inicial quanto ao conhecimento da Reclamada sobre a dita violência doméstica pelo companheiro da Reclamante praticada contra esta, sendo que a prova produzida nos autos, de forma uníssona, infirma todo o alegado na petição inicial. Aliás, também causa espécie que também não tenha sido nos autos sequer comprovada, de fato, a violência doméstica suscitada, nem mesmo comprovada a comunicação de tal violência a quem quer que seja, o que, agora ao final do exame da prova produzida, pode-se afirmar indene de dúvidas.

Quanto ao preconizado julgamento com perspectiva de gênero, destaco trecho do invocado “ROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021”, extraído do *site* do CNJ, quanto aos aspectos cruciais a serem aqui analisados.

“Pensando sobre a operação de estereótipos no direito e na atividade jurisdicional – exemplos e questões⁴⁸

Estereótipos podem influenciar, por exemplo, na apreciação da relevância de um determinado fato para o julgamento. Isso ocorre quando um julgador ou uma julgadora:

Confere ou minimiza relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero. São exemplos dessas atitudes quando a magistrada ou o magistrado, em casos de violência sexual, ao mesmo tempo em que coloca em dúvida os relatos das vítimas (minimiza relevância), passa a supervalorizar o comportamento delas antes do momento da violência, ou a roupa que elas usavam (maximiza relevância), influenciado pela ideia preconcebida de que cabe às mulheres recato e decência.

Considera apenas as evidências que confirmam uma ideia estereotipada, ignorando aquelas que a contradizem. Por exemplo, quando se atribui maior peso ao testemunho de pessoas em posição de poder, desconsiderando o testemunho de mulheres e meninas em casos de violência doméstica ou em disputas de guarda envolvendo acusações de alienação parental, a partir da ideia preconceituosa de que as mulheres são destemperadas, vingativas, volúveis e menos racionais do que os homens⁴⁹. Da mesma forma, estereótipos operam no descrédito atribuído a relatos de trabalhadoras quanto às más condições de trabalho ou a situações de assédio⁵⁰.

Utiliza ideias preconcebidas sobre gênero como uma máxima de experiência para tomar um fato como certo. Exemplo desse tipo de julgamento é a negativa do direito à adoção por casais homossexuais, sob o prejulgamento de que a ausência de pai /mãe do sexo masculino/feminino possa resultar em um risco para o desenvolvimento integral das crianças. Outro exemplo, é presumir a negligência com filhos da mãe acusada de tráfico, como fundamento para negar a prisão domiciliar. Para evitar esses prejuízos, universalizações de experiência devem ceder lugar ao escrutínio probatório idôneo e livre de vieses, atento ao caso concreto.”

Antes de mais nada, destaco que, desde muito antes das orientações supra transcritas e independentemente delas, **aliás, desde sempre**, este magistrado, em todos os julgamentos nos quais prolator de decisões, sempre atentou a tais diretrizes, jamais tolerando qualquer forma de preconceito, perseguição ou discriminação, contra quem quer que seja e pelo que quer que fosse.

Saliento, contudo, como totalmente demonstrado nestes autos, conforme exame retro das provas oral e testemunhal produzidas, que não há sequer indício, quanto mais prova, de que o despedimento da Reclamante tenha ocorrido em decorrência de qualquer perseguição, preconceito ou discriminação praticado (s) pela Reclamada, que sequer sabia da alegada violência doméstica dita praticada contra a Reclamante, também sequer comunicada a quem quer que seja, quanto mais à empresa, pois nem mesmo do registro policial referido pela testemunha ouvida a convite da própria Reclamante se tem prova de existência, assim como não se tem qualquer resquício de que, em qualquer momento, a Reclamante tenha comunicado à Reclamada.

Isso muito claro e indene de dúvidas, as hipóteses tratadas nas diretrizes sobre julgamento com perspectiva de gênero, anteriormente transcritas,

sequer se materializam neste caso concreto, de forma que não se pode ignorar a prova, uníssona, produzida nestes autos, e condenar a empresa por ato alegadamente praticado por ela em relação ao qual não se tem o mínimo indício de existência, o que seria absurdo e dispensaria, absurdamente, o fim a que se destina o processo: a busca e demonstração da verdade real, que, neste caso, é totalmente contrária ao alegado na petição inicial.

Pelos mesmos fundamentos retro, não verifico, neste caso, qualquer violação às convenções suscitadas na petição inicial, 190 da OIT e Convenção da Belém do Pará.

Quanto à Lei Maria da Penha, além de sua aplicação ser de competência material de órgão jurisdicional diverso da Justiça do Trabalho, não se evidencia, no caso concreto aqui analisado, novamente por todos os fundamentos retro, qualquer implicação no âmbito da relação de emprego havida entre as partes.

Ante todo o exposto, inexistindo o mínimo indício de discriminação, preconceito ou perseguição na despedida imotivada da Reclamante, julgo improcedentes os pedidos de sua reintegração no emprego, com pagamento dos salários desde o desligamento, e o alternativo, de indenização em dobro no caso de negativa à reintegração, formulados com base no Art. 4º, Incisos I e II da Lei nº 9.029 /1995, assim como julgo improcedente o pedido de indenização por dano moral, visto que embasado nas mesmas causas de pedir inteiramente julgadas improcedentes, sendo acessórios dos principais assim declarados.

Teses defensivas e pedidos formulados com base na procedência ao menos parcial da ação

Restam prejudicados, em face da total improcedência da ação.

Gratuidade judiciária requerida pela Reclamante

Na petição inicial, item “DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA”, pg. 7 dos autos, a Reclamante se declara desempregada, o que não é infirmado por prova contrária.

Ao procurador da Reclamante foi outorgado poder expresse para firmar declaração de pobreza, conforme instrumento de mandato ID 0d52e7e, pg. 10 dos autos.

Entendo, portanto, atendido o requisito estabelecido no § 3º do Art. 790 da CLT, razão pela qual defiro os benefícios da gratuidade judiciária à Reclamante.

Honorários Advocatícios Sucumbenciais

Nos termos do art. 791-A da CLT, totalmente improcedente a ação, condeno a Reclamante a pagar honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da Reclamada, arbitrando-os, com base nos efeitos moduladores estabelecidos no § 2º do dispositivo supra, em R\$ 6.500,00, equivalente a 10% sobre R\$ 65.000,00, valor à causa atribuído na petição inicial, atualizáveis pelos mesmos critérios aplicáveis aos créditos trabalhistas.

Todavia, anteriormente deferida a gratuidade judiciária à Reclamante, suspendo a exigibilidade da condenação, nos termos estabelecidos pelo STF, com efeito vinculante, no julgamento da ADI nº 5.766.

Embargos De Declaração

Omissões, obscuridades e contradições aptas a ensejar a oposição de embargos de declaração devem estar relacionadas diretamente com a análise, ou falta de análise, de algum ponto controvertido da lide, e não quanto à apreciação de forma exaustiva de todas as teses expostas pelas partes.

Enfatizo, ainda, que a contradição que autoriza a oposição de embargos ocorre quando há na própria sentença proposições inconciliáveis, capazes de retirar a certeza e exatidão da coisa julgada.

Ademais, os embargos não são a via adequada para a reanálise de fatos e provas, assim como para a reforma do julgado.

Finalmente, destaco que o prequestionamento somente é imprescindível na esfera extraordinária e que as teses suscitadas, ainda que não expressamente referidas, foram rejeitadas naquilo em que superadas pelos fundamentos supra.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação retro, que tenho por aqui reproduzida, julgo IMPROCEDENTES os pedidos formulados por **RAMONE GOIS DE CAMARGO DE LIMA** contra **PROGÁS - INDÚSTRIA METALÚRGICA LTDA.**, extinguindo o processo nos termos do inciso I do Art. 487 do CPC, restando prejudicadas as teses defensivas e pedidos formulados em face da procedência ao menos parcial da ação.

Defiro os benefícios da gratuidade judiciária à Reclamante.

Condeno a Reclamante a pagar honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da Reclamada, arbitrando-os em R\$ 6.500,00, atualizáveis pelos mesmos critérios aplicáveis aos créditos trabalhistas. Todavia, anteriormente deferida a gratuidade judiciária à Reclamante, suspendo a exigibilidade da condenação, nos termos estabelecidos pelo STF, com efeito vinculante, no julgamento da ADI nº 5.766.

Custas processuais pela Reclamante, no importe de R\$ 1.300,00, calculadas sobre R\$ 65.000,00, valor à causa atribuído na petição inicial, dispensadas ante a gratuidade judiciária concedida.

Intimem-se as partes.

Dispensada a intimação da União, conforme § 4º do artigo 832 da CLT.

Transitada em julgado, arquivem-se.

Nada mais.

CAXIAS DO SUL/RS, 07 de junho de 2026.

FELIPE JAKOBSON LERRER
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por FELIPE JAKOBSON LERRER, em 07/06/2026, às 21:35:17 - 34e797d
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/26060721344795600000189858268?instancia=1>
Número do processo: 0022023-85.2025.5.04.0402
Número do documento: 26060721344795600000189858268