



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

Recurso Ordinário Trabalhista

0020094-07.2025.5.04.0664

Relator: CACILDA RIBEIRO ISAACSSON

Tramitação Preferencial
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/08/2025

Valor da causa: R\$ 66.668,48

Partes:

RECORRENTE: AGRICOLA FERRARI LTDA

ADVOGADO: JOCIMAR DOS SANTOS

RECORRIDO: GISELE RODRIGUES WILLMANN

ADVOGADO: GUILHERME FELIPE RODRIGUES DE SOUZA

ADVOGADO: GABRIEL FIEBIG FAUQUE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PASSO FUNDO
ATOrd 0020094-07.2025.5.04.0664
RECLAMANTE: GISELE RODRIGUES WILLMANN
RECLAMADO: AGRICOLA FERRARI LTDA

SENTENÇA

RELATÓRIO

GISELE RODRIGUES WILLMANN, CPF: 769.060.270-34, parte autora qualificada na inicial, ajuizou no dia 29/01/2025 11:13:19 ação trabalhista em face de **AGRICOLA FERRARI LTDA, CNPJ: 91.748.483/0001-62**, parte ré também qualificada. Narrou que trabalhou para a Reclamada de 14/03/2021 a 09/09/2024 e que não teve seus direitos trabalhistas integralmente observados. Por esses e outros fatos postulou o pagamento de indenização por danos morais e pela despedida discriminatória. Pediu, ainda, a concessão do benefício da gratuidade judiciária e o pagamento de honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R\$ 66.668,48.

A parte reclamada apresentou defesa escrita (dbfab44). No mérito, impugnou articuladamente os pedidos da inicial.

Foram juntados documentos, dos quais a parte contrária teve vista.

Em audiência de instrução (823704f), foram tomados os depoimentos pessoais e ouvida a testemunha Graziela Fachi.

Foi encerrada a instrução. Razões finais remissivas. As tentativas de conciliação não lograram êxito. O processo veio concluso para sentença.

É o relatório.

QUESTÃO SANEADORA

Petição e documentos após o encerramento da instrução

Não obstante a empresa intervenha no processo para dizer que sofreu prejuízo porque o advogado inicial não pôde participar, a reclamada estava presente em audiência representada por advogada devidamente constituída. Não cabe ao Judiciário dizer se um advogado é melhor do que outro ou se o advogado homem é melhor do que a advogada mulher.

O que cabe ao Judiciário dizer é que durante a audiência não houve nenhuma oposição da reclamada (que estava assistida por advogada). Além disso, a instrução foi encerrada também sem nenhuma oposição da reclamada.

De acordo com o artigo 795 da CLT, eventual nulidade deve ser apontada no primeiro momento em que a parte tiver a oportunidade de se manifestar no processo. Mesmo que se ignorem todas as manifestações da ré, por sua advogada, em audiência, mesmo em razões finais não foi apontada nenhuma nulidade.

Desse modo, é preclusa a manifestação da ré sobre alguma nulidade.

Na mesma linha de raciocínio, não cabe a produção de provas no processo depois de já encerrada a instrução.

Assim, retiro o sigilo da petição do ID. 9283c27 (pois não há fundamento legal para o segredo) e excluo todos os documentos juntados com ela, pois preclusa a oportunidade de produção de provas.

FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE

MULTA POR ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA

A reclamada foi notificada pelo domicílio judicial eletrônico e, além de não confirmar no referido sistema a notificação, deixou de justificar a não confirmação, como exige o artigo 246 do CPC.

A conduta da reclamada em recusar a utilização dos meios eletrônicos para agilidade do processo implica em custos para o Estado na repetição de diligências, com gastos de correio e/ou oficiais de justiça.

O §1º-C do artigo 246 do CPC estabelece que "*Considera-se ato atentatório à dignidade da justiça, passível de multa de até 5% (cinco por cento) do valor da causa, deixar de confirmar no prazo legal, sem justa causa, o recebimento da citação recebida por meio eletrônico*".

Diante disso, aplico à reclamada multa de 5% do valor da causa por ato atentatório à dignidade da justiça, que reverterá a entidade público ou de assistência social a ser oportunamente indicada.

MÉRITO

Despedida discriminatória

A reclamante alegou que a sua dispensa foi discriminatória. Sustentou que a dispensa ocorreu no mesmo dia do seu retorno da licença médica. Invocou a Súmula 443 do TST e jurisprudência do TRT da 4ª Região. Requeru a reintegração ao emprego ou, alternativamente, indenização substitutiva de doze salários, no valor de R\$ 46.668,48. A reclamante alegou dispensa discriminatória, caracterizada como ato ilícito. Sustentou que houve ofensa à sua esfera moral, com base nos arts. 187, 927 do CC e 223-B da CLT. Requeru o pagamento de R\$ 20.000,00 a título de danos morais, considerando a extensão, a gravidade do dano e seu histórico depressivo.

A reclamada negou a dispensa discriminatória. Alegou necessidade administrativa. Asseverou que a demissão foi um ato baseado no direito potestativo. Destacou que o exame de saúde ocupacional atestou a aptidão da reclamante. Explicou a crise financeira da empresa e os cortes de pessoal. A reclamada alegou que a reclamante não apresentou prova de dano moral efetivo. Aduziu ausência de ato ilícito. Citou doutrina e jurisprudência. Argumentou que a indenização por dano moral pressupõe a comprovação do dano, nexo de causalidade e ausência de excludentes de ilicitude. Concluiu que, não havendo dano, é indevida a indenização. A reclamada alegou que o art. 496 da CLT aplica-se apenas ao empregado estável. Sustentou que essa situação não existe no caso em questão. Argumentou que não cabe reintegração ou indenização, pois o contrato foi encerrado regularmente.

A Lei 9.029/95 veda a adoção de condutas discriminatória para o acesso ou manutenção da relação de trabalho.

Não há como negar que doenças graves, especialmente aquelas capazes de reduzir a capacidade laboral, podem atrair condutas discriminatórias do empregador. O entendimento jurisprudencial da Súmula 443 do TST é no sentido de já se presumir a discriminação no caso de trabalhadores portadores de doenças que causam repulsa e estigma simplesmente pela sua existência e independentemente de qualquer incapacidade laboral.

Nesse sentido:

SÚMULA 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

A jurisprudência do TST já se debruçou sobre o tema e já há precedentes reconhecendo doenças específicas, além da HIV, como graves e estigmatizantes, aptas a atrair a presunção de discriminação.

Posso citar, como exemplos, o caso de dependentes químicos (AIRR - 1000185-56.2023.5.02.0447) e neoplasia maligna (RR - 68-47.2021.5.05.0131).

A reclamante gozou benefício previdenciário em razão de doenças psiquiátricas (atestados médicos do ID. ef523a7).

O TST já tem jurisprudência firme no sentido de considerar as doenças psiquiátricas como estigmatizantes, senão vejamos:

(...) Ora, esta Corte Superior tem consolidado sua jurisprudência no sentido de que as prescrições contidas na Lei nº 9.029/95 são aplicáveis para diversos casos de discriminação, de modo que o rol previsto no seu art. 1º é aberto, não taxativo. Ou seja, a proteção contra o tratamento discriminatório deve ser ampla. Nesse contexto, tem-se que, diferentemente do que constou do acórdão regional, os

transtornos mentais e psíquicos provocam estigma social, razão pela qual, no presente caso concreto, resta evidenciada a dispensa discriminatória do obreiro. Não se busca criar uma nova espécie de estabilidade no emprego não prevista legalmente. Além da despedida por justa causa, também continua possível se reputar legal a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, desde que não se repute discriminatório o ato da dispensa. No entanto, não é esse o caso dos autos. A natureza dos transtornos depressivos que acometeram o reclamante atrai a presunção contida na Súmula /TST nº 443, a qual não foi desconstituída por prova em contrário. Portanto, resta evidenciado que a Corte de origem, ao não reconhecer a dispensa discriminatória do reclamante, decidiu em dissonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte. Ademais, não constam no acórdão elementos suficientes para inferir que a dispensa não se deu por motivo discriminatório. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-Ag-1001176-24.2019.5.02.0010, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 05/06/2025).

Como mencionado na amenta acima, não se trata de se criar uma nova forma de garantia de emprego, mas sim de inverter o ônus da prova no sentido de exigir da empresa demonstrar o caráter não discriminatório da despedida.

Há, é claro, indícios que indicam a ocorrência ou não ocorrência da discriminação.

Por exemplo, a despedida imediatamente depois do benefício previdenciário é algo que não pende favoravelmente à empregadora, pois dá a entender que a empresa quis livrar-se do empregado doente.

No caso dos autos, a reclamante esteve hospitalizada de 11/06/2024 a 12/07/2024, retornou ao hospital em 26/07/2024 (sem informação de quando foi a última alta hospitalar), com exame de saúde ocupacional para retorno ao trabalho realizado no dia 09/09/2024 (ef523a7).

O TRCT juntado pela reclamada no ID. 78a0e5f dá conta que a despedida ocorreu no mesmo dia em que realizado o exame de saúde ocupacional, isto é, 09/09/2024.

A única testemunha ouvida asseverou que não havia nenhuma reestruturação de cargos e havia vagas em aberto para preencher na reclamada, o que derruba por terra a alegação da defesa sobre suposta dificuldade financeira e reestruturação administrativa.

Além disso, a preposta da empresa explicou que outra pessoa foi contratada para realizar o trabalho que era feito pela reclamante, o que afasta complementemente a tese defensiva.

Além de não ter sido provada a ausência de discriminação, do cotejo da tese defensiva com a prova oral (inclusive o depoimento da representante da empresa), verifico fortes indícios de que houve, sim, discriminação, notadamente porque a reclamante foi despedida imediatamente após a alta médico para retornar ao trabalho.

Desse modo, reconheço que a despedida da reclamante foi discriminatória.

A lei 9.029/95 prevê que o empregado despedido de forma discriminatória pode optar entre a reintegração ao emprego ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento.

A reclamante optou pela indenização, razão pela qual condeno a reclamada a pagar à reclamante indenização equivalente ao dobro da remuneração, férias, gratificação natalina e FGTS com 40% desde a despedida até a data desta sentença.

Por derradeiro, a reclamante também postula o pagamento de indenização por dano moral. O dano moral, como gênero, que, ligado à dignidade da pessoa humana, implica em lesão a direitos da personalidade (art. 5º, X, CF), existe in re ipsa e independe de prova, dada a presunção hominis decorrente das regras de experiência comum.

O dano moral (gênero) é sinônimo de danos extrapatrimoniais, isto é, aqueles que não são aferíveis matematicamente ou objetivamente. Dentre estes danos morais-extrapatrimoniais, podem ser citados o dano moral estrito senso (honra), dano ao nome, dano à integridade física (também chamados de danos estéticos) etc.

Deveras, para a configuração de dano moral (dano extrapatrimonial) basta a demonstração de fato suficientemente grave a atingir algum direito da personalidade da pessoa, como vida, honra, integridade física e psíquica etc.

Sinalo que o sofrimento pessoal não causa um dano por si só, pois as sensações humanas não são indenizáveis. O sofrimento, a partir de um entendimento médio, serve para majorar ou diminuir o valor da indenização.

A experiência da discriminação atinge sobremaneira a dignidade da pessoa humana, pois lhe retira a oportunidade de exercer o labor por um motivo injusto. Impedir o labor em razão de uma doença implica negar ao ser humano a sua própria humanidade, pois o adoecimento não é algo que se escolhe. É algo intrínseco à vida humana.

Reputo caracterizada a lesão extrapatrimonial.

Na fixação do valor levo em conta o porte financeiro da ré (considerável movimentação financeira no segmento em que atua) e a situação econômica da autora, de sorte a atrair a sensação de justa reparação. É desejável, ainda, inibitório, buscando desestimular a repetição do ato discriminatório pela empresa.

Nesse contexto, por entender suficiente, condeno a reclamada a pagar à reclamante indenização pelos danos morais no valor de R\$ 20.000,00.

RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Dada a natureza indenizatória da condenação, não há recolhimentos previdenciários e fiscais.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Em observância ao artigo 791-A, §3º, da CLT e ao artigo 86, *caput*, do CPC, as partes respondem pelos honorários advocatícios de forma proporcional à respectiva sucumbência.

Saliento que o artigo 14 do CPC é no sentido de as normas processuais terem aplicação imediata, razão pela qual aplico a previsão do artigo 791-A da CLT que trata dos honorários advocatícios pela mera sucumbência (conforme definido pela Lei 13467/2017).

O artigo 791-A, §2º, da CLT, estabelece que ao fixar os honorários o juiz deverá considerar: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

No caso dos autos, a causa não é complexa, não demandou muitas intervenções e foi prestado no interior do Estado. O zelo do profissional pode ser mensurado por vários critérios, inclusive pela lealdade no tipo de petição inicial e de defesa apresentados. Ora, quanto maior o sucesso do advogado no processo, maior é o percentual de honorários advocatícios.

Diante da total procedência das pretensões veiculadas, condeno a parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência em favor do procurador do reclamante, fixados em 15% sobre o valor bruto da condenação (art. 791-A da CLT).

GRATUIDADE JUDICIÁRIA

Considerando que a parte autora não possui nenhum ônus nesse processo, resta prejudicado o requerimento de gratuidade judiciária, que poderá ser analisado no caso de reforma da sentença.

POSSÍVEIS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

Como qualquer ser humano, o juiz está sujeito ao erro e, por isso, a ferramenta processual denominada de embargos de declaração é fundamental para aprimorar o julgamento.

Todavia, abro este tópico para revisar a finalidade dos embargos declaratórios e evitar que o processo atrase injustificadamente.

Com efeito, nos moldes do artigo 897-A da CLT, cabem embargos de declaração da sentença nos casos de omissão e contradição do julgado. O artigo 1.022 do CPC, por sua vez, traz, ainda, a obscuridade como razão de embargabilidade.

Os embargos de declaração não se prestam para rediscutir matéria já decidida na sentença e tampouco prequestionar dispositivos legais. Se o

Julgamento não está de acordo com a jurisprudência ou não apreciou corretamente as provas, é a via revisora que deve ser utilizada (recurso ordinário) e não os embargos de declaração.

Deveras, o recurso ordinário devolve ao tribunal toda a discussão (art. 1.013 do CPC), sendo que a sentença não precisa manifestar-se sobre todos os argumentos das partes. Basta que a sentença fundamentadamente resolva as questões (art. 832 da CLT).

O prequestionamento, por seu turno, só é requisito de recursos de natureza extraordinária, motivo pelo qual desnecessário no primeiro grau.

Assim, se há omissão com pedido não julgado, se há obscuridade a ponto de não ser possível compreender se algo foi deferido ou indeferido ou, ainda, se há afirmações/conclusões contraditórias na sentença, será cabível os embargos de declaração.

Os embargos apresentados para rediscutir o mérito, mesmo que apontando alguma prova que deveria ter sido considerada, por atrasarem o encerramento do processo, serão considerados protelatórios e sujeitos à multa do artigo 1.026, § 2º, do CPC.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, decido:

1. De forma saneadora:

a) Retirar o sigilo e excluir os documentos juntados após o encerramento da instrução.

2. No mérito, julgar **procedentes** as pretensões de **GISELE RODRIGUES WILLMANN, CPF: 769.060.270-34** em face de **AGRICOLA FERRARI LTDA, CNPJ: 91.748.483/0001-62** para:

2.1 Reconhecer a despedida discriminatória da reclamante.

2.2 Condenar a reclamada a pagar:

a) indenização equivalente ao dobro da remuneração, férias, gratificação natalina e FGTS com 40% desde a despedida até a data desta sentença;

b) indenização pelos danos morais no valor de R\$ 20.000,00.

3. Condenar aos honorários advocatícios sucumbenciais, conforme delimitação da fundamentação.

4. Aplicar à parte reclamada multa por ato atentatório à dignidade da justiça.

Os valores resultantes da condenação imposta na presente decisão sujeitam-se à incidência de juros e correção monetária que, dada a volatilidade da matéria na jurisprudência, serão definidos na fase de liquidação. Outros critérios de conta que não tenham sido definidos nos fundamentos acima também serão definidos na fase de liquidação, momento próprio à discussão da matéria.

Custas pela parte reclamada de R\$ 1.400,00, calculadas sobre o valor de R\$ 70.000,00, complementáveis ao final, se necessário.

PARTES CIENTES PELA PUBLICAÇÃO NO DIÁRIO DE JUSTIÇA.

PASSO FUNDO/RS, 06 de agosto de 2025.

EVANDRO LUIS URNAU
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por EVANDRO LUIS URNAU, em 06/08/2025, às 16:20:46 - a070eaf
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/25062508273094200000168988887?instancia=1>
Número do processo: 0020094-07.2025.5.04.0664
Número do documento: 25062508273094200000168988887