



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0021255-30.2023.5.04.0403

Relator: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/03/2025

Valor da causa: R\$ 251.588,14

Partes:

RECORRENTE: ----- ADVOGADO: DIOGO BIANO ADVOGADO: MARCELO RUGERI
GRAZZIOTIN **RECORRIDO:** ----- ADVOGADO: ADRIANE PEREIRA LOPES ADVOGADO:
FERNANDA LOPES DA SILVA **RECORRIDO:** -----



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: DIOGO BIANO
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0021255-30.2023.5.04.0403 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL

EMENTA

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.
ASSÉDIO MORAL. PERSPECTIVA DE GÊNERO. RECURSO DA DEMANDADA DESPROVIDO,
VENCIDO O RELATOR.**

I. CASO EM EXAME

1. Recurso da reclamada contra sentença que julgou procedente o pedido de indenização por dano moral, em razão de tratamento desrespeitoso e menosprezo no ambiente de trabalho, ocorrido no período final da relação de emprego.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se a dispensa da reclamante, ocorrida em momento delicado de sua vida pessoal (tratamento de fertilização *in vitro*), configura dano moral, considerando o contexto de menosprezo e descaso no ambiente de trabalho.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A maioria dos integrantes da Turma Julgadora, vencido o Relator, entendeu que a reclamante sofreu ofensa aos seus direitos de personalidade, vítima de menosprezo e descaso no ambiente de trabalho, especialmente no final da relação de emprego, durante tratamento de fertilização *in vitro*.

4. A decisão considera a perspectiva interseccional de gênero, reconhecendo a vulnerabilidade da reclamante como mulher em uma sociedade capitalista-patriarcal.

5. A dispensa da reclamante, pouco tempo após o aviso prévio, e a contratação de um substituto com salário inferior, demonstram a fragilidade da justificativa de redução de custos.

ID. 7f3d0cf - Pág. 1

6. A falta de comprovação da necessidade de aviso prévio presencial, e a exposição desnecessária da reclamante em momento delicado de sua vida pessoal, contribuem para o reconhecimento do dano moral.

7. O empregador tem o dever de manter ambiente de trabalho sadio, inclusive nas relações interpessoais, sendo responsabilizado por atos e omissões que tornam o ambiente nocivo.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso da reclamada desprovido, **vencido o Relator**.



Tese de julgamento: A dispensa de empregada em momento delicado de sua vida pessoal, em processo de fertilização in vitro, configura dano moral indenizável, especialmente se houver prova de menosprezo e descaso por parte do empregador.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 3º, I, III e IV; CF/1988, art. 5º, I; CF/1988, art. 5º, V e X; ADCT, art. 10, II, "b"; CC, art. 932, III.

Jurisprudência relevante citada: CNJ, Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero; CNJ, Recomendação nº 128/2022; CNJ, Resolução 492/2023; TRT-15, processo nº 0010724-26.2020.5.15.0097, j. 25.03.2021.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, vencido o Relator, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.**

Intime-se.

Porto Alegre, 09 de julho de 2025 (quarta-feira).

RELATÓRIO

ID. 7f3d0cf - Pág. 2

A reclamada interpõe recurso ordinário (ID. fd8faf1), inconformada com a sentença (ID. 89904ed) mediante a qual foram acolhidas em parte as pretensões deduzidas na inicial.

Busca a reforma do julgado quanto à indenização por danos morais.

Sem contrarrazões, os autos são encaminhados a este Tribunal para julgamento.

Assinado eletronicamente por: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL - 10/07/2025 09:42:30 - 7f3d0cf
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25062418240432400000101323258>
Número do processo: 0021255-30.2023.5.04.0403
Número do documento: 25062418240432400000101323258



É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA

RÉ

1. Indenização por dano moral.

A reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 26.815,20, com o que não concorda. Afirma que a autora, em seu depoimento, denotou que a grande mágoa residiu em alegação da "falta de reconhecimento" por todo o trabalho prestado ao longo da contratualidade. Entende que o fato de a empresa ter ciência do tratamento de fertilização *in vitro* da autora não pode ser passível de presunção de abalo moral. Aduz que a ciência do tratamento da autora se deu no início do ano (fevereiro), como a própria inicial relata. A autora permaneceu trabalhando até novembro do mesmo ano, momento em que as mudanças de mercado e perdas de clientes fizeram com que a reclamada tivesse que reduzir custos. Refere que o fundamento da sentença de que a redução de cerca de 1,5/2 mil reais mensais seria insignificante para motivar uma redução de custos não pode prosperar, visto que para uma pequena empresa atuante no ramo da comunicação essa redução é significativa. Não bastasse isso, sustenta que a reclamada sempre manteve ótima relação com a autora, com preocupação com sua saúde e projetos de vida. O respeito às diferenças de gênero e dificuldades que hodiernamente passam as mulheres no mercado de trabalho não pode ser ignorada, mas também não podem ser fundamento para condenações quando a controvérsia carece de prova. Requer seja absolvida da condenação imposta. Sucessivamente, pugna pela redução do valor arbitrado.

Analiso.

O direito à indenização por danos morais está inscrito nos incisos V e X do art. 5º da CF, bem como nos arts. 186 e 927 do CC. A sua caracterização está ligada à ação culposa ou dolosa do agente, à intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do art. 927 do CC, que assim dispõe: *"Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo."*

ID. 7f3d0cf - Pág. 3



Ressalvada a hipótese prevista no parágrafo único do citado dispositivo legal (inaplicável ao caso em comento) é necessário provar a responsabilidade do agente pela ofensa ao bem jurídico protegido. Quer se trate de dano moral, quer de dano material, a obrigação de indenizar somente pode existir quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. O ilícito importa invasão da esfera jurídica alheia, sem o consentimento do titular ou autorização do ordenamento jurídico.

No caso dos autos, o pedido de indenização por danos morais decorre da alegação de que no início do ano de 2022, a reclamante compartilhou com a sua chefia e demais colegas de trabalho seus planos pessoais para engravidar. Devido a problemas de saúde diagnosticados através de exames médicos, recebeu a notícia de que a única maneira que poderia ser possível gestar seria através da fertilização *in vitro*, notícia que também foi compartilhada com seus gestores devido ao bom relacionamento que existia entre as partes. Em outubro de 2022, comunicou aos seus superiores que já havia data agendada para a transferência do embrião, a qual ocorreria em 24 de outubro de 2022. Na data para a transferência, a autora positivou para COVID, passando então a data de transferência do embrião para a última semana de novembro ou início de dezembro, o que foi prontamente comunicado a seus superiores. Após a comunicação da mudança de data, houve uma drástica mudança no comportamento dos superiores com relação à reclamante, quando pararam de desejar bom dia, evitavam recebê-la para conversas, ignoravam suas mensagens, não retornavam quanto a alguns assuntos, bem como minimizavam as conquistas da reclamante. ----- tentou conversar com seus superiores algumas vezes, para entender o que estava acontecendo e o porquê da mudança de tratamento, quando em 03 de novembro de 2022 tal conversa ocorreu, ocasião em que expôs tudo que estaria sentindo e observando, momento em que a reclamada negou tais fatos, de certa forma humilhando -----, fazendo-a sentir dúvidas quanto à sua capacidade de entrega como profissional e deixando-a totalmente abalada psicologicamente. Em 11 de novembro de 2022, foi chamada pelos seus superiores e comunicada de seu desligamento quando houve total descaso com a data para a transferência de embrião, a qual já estava marcada. A transferência do embrião ocorreu efetivamente dia 1 de dezembro de 2022, momento em que ----- já se encontrava em aviso prévio. No entanto, em 14 de dezembro de 2022, ----- efetuou exame BETAHCG, que confirmou que ela estava grávida.

Em defesa (ID. a81d592), a demandada refutou as alegações de que a autora teve abalo psicológico, bem como que teria havido tratamento diferenciado e discriminatório com a reclamante por procedimento de fertilização. Acostou mensagens trocadas via *WhatsApp* com a autora e afirmou que após a extinção do contrato, em 17 de janeiro de 2023, o sócio ----- questionou a reclamante sobre como ela estava e como havia sido o procedimento, com resposta educada e gentil da autora, que agradeceu a preocupação do então ex-chefe. Disse que o tratamento foi sempre cordial e preocupado com o tratamento da autora, sempre na torcida pelo sucesso dos objetivos pessoais dela. A dispensa foi programada, sem qualquer



motivo ligado à fertilização futura da autora e/ou outros problemas.

ID. 7f3d0cf - Pág. 4

Em depoimento, a autora disse, em síntese, que os sócios estavam cientes de todo o tratamento, que só conseguiria engravidar através de FIV; que até o momento não conseguiu; que estavam a par de todas as datas e de quando seria feita a transferência do embrião; que cerca de um mês e meio antes do comunicado do desligamento, o tratamento a ela dispensado ficou um pouco diferente; que questionava e às vezes era ignorada; que o sistema de trabalho era híbrido e quando estava presencialmente, às vezes davam bom dia para os demais e não para ela; havia elogios sobre as conquistas referente a trabalho e quando a autora falava, passava despercebido; na época eram em torno de 40 funcionários; que isto lhe deixa triste e frustrada; que comentou com alguns colegas sobre isso e que havia um burburinho de que haveria algum desligamento; a pessoa que ficou no seu lugar já trabalhava (-----) na empresa e exercia a mesma função; que quando de fato aconteceu o comunicado da dispensa, todos ficaram surpresos; que já estava sentindo pelo tratamento; que não houve valorização das entregas, projetos, que exerceu funções fora da contratação; que no dia do comunicado da dispensa, houve falas que lhe machucaram muito; que ----- comentou que não sabia da época da transferência do embrião; que alegaram que o salário era um dos maiores da agência; que não viu muito sentido na justificativa, pelo trabalho que era prestado; que estava sensibilizada pelo processo de fertilização e que ficou muito magoada, pois se sentiu inferiorizada; que demorou para retornar ao mercado de trabalho; que achou ruim trabalhar no curso do aviso-prévio, pois já tinha sido dispensada; que após a transferência do embrião, trabalhou presencialmente; que teve que ouvir comentários de que estava estressada por conta da quantidade de hormônios decorrentes do tratamento; que o tratamento iniciou em fevereiro; que achava que estava em ambiente seguro; que escreveu no exame demissional que poderia estar grávida; que chorava todos os dias; que era necessário passar o seu trabalho para -----, mas que não seria necessário ser de forma presencial; que não utilizou o serviço de saúde mental oferecido, porque não fazia terapia; sobre as mensagens de *WhatsApp*, reputa confusão sobre ser educada e "estar tudo bem"; o que impactou para fazer o tratamento de FIV foi o fato de se sentir segura no emprego e a renda percebida; que tinha bastante mulher na agência; que foi um ano difícil, pois perdeu sua sogra e pegou COVID; que notou a diferença no trato cerca de um mês, um mês e meio antes da transferência do embrião; que depois da sua saída recebeu mensagem dos sócios para saber como estava; que acredita que esta mensagem não era sincera, mas com o intuito de "sondar" como estava a situação; que encontrou com o sócio ----- no evento do Círculo; que ele sentou na mesma mesa; que conversaram e que foi educada com ele.



O preposto e sócio da ré, -----, disse, em síntese, que a autora cresceu na empresa; que há quatro ou cinco pessoas que faziam as mesmas atividades; que a remuneração era diferente, conforme os clientes que atendiam; que esta distinção se dá também pelo tamanho dos clientes; que na dispensa da autora, os demais permaneceram, pois tinham salários menores; que o trabalho da autora foi dividido com os demais; que na pandemia tiveram perda de clientes; foi solicitado o cumprimento do aviso prévio; que

ID. 7f3d0cf - Pág. 5

parte do trabalho foi passado para -----; que não tiveram empregadas grávidas; que foi comunicado do tratamento de fertilização; que nos momentos que a autora necessitou se afastar, acordaram que não tinha problema; que isto não impactou na entrega da autora; não tem conhecimento de que a autora deveria evitar escadas; não lembra de que no período do aviso prévio ocorreu o procedimento efetivo de fertilização; que não houve comentários sobre a mudança de comportamento da autora em razão do tratamento hormonal; que no evento do Círculo a empresa não tinha sido notificada da ação; que passaram por um momento muito ruim, que tiveram que fazer alguns cortes; que a autora tinham um dos maiores salários da agência; que quando comunicada do desligamento, a autora ficou abalada; que a autora já estava há quase um ano na tentativa de gravidez; que havia umas 30 pessoas na agência; que posteriormente contrataram ----- para assumir as contas da autora; que ele já havia trabalhado na empresa e que retornou; que não lembra de quando ----- retornou à empresa; que no momento da dispensa, conversam com a autora que necessitavam fazer uma adequação; que a conversa durou cerca de cinco a dez minutos; não entrou em detalhes do processo de fertilização.

Além dos depoimentos acima, as partes acostam mensagens trocadas pelo aplicativo *WhatsApp*, em especial com o grupo denominado (Thiago ----- Cris), em que eram participantes os sócios Thiago e --- ---- e a autora (ID. d9000b2 e ID. f87018f).

Pelo teor de todas as mensagens, não verifico nenhum tratamento desrespeitoso dirigido à autora. Pelo contrário, por este grupo a autora enviava seus atestados médicos, conversavam sobre trabalho e a autora comunicava o andamento do seu processo de fertilização. Em 10/10/2022 a autora enviou mensagem sobre a semana em que marcado inicialmente o procedimento e tanto ----- como Thiago responderam positivamente. Em 17/10/2022, após ter sido a autora contaminada pelo COVID, ----- pergunta à autora como ela está e ela responde, em tom de desabafo, sobre os problemas que tem lidado na vida pessoal (COVID, hospitalização da sua sogra, adiamento dos planos da FIV). Em outra ocasião (09/2022) a autora envia foto da sua afilhada e ----- envia foto da sua cachorra, o que demonstra a intimidade e o bom relacionamento da autora com a chefia.



Outrossim, observo que embora a autora tenha declarado que após a transferência do embrião, teve o resultado positivo do exame beta HCG, não comprovou tal circunstância, tendo informado que a gravidez não evoluiu. Além disso, não se trata a hipótese de garantia provisória no emprego, mas de indenização moral.

No caso, entendo que a prova não foi robusta o suficiente a confirmar as alegações da autora.

Não se questiona que a demandante, no curso do ano de 2022, passou por problemas pessoais, como o falecimento da sua sogra e a submissão a todo o processo de fertilização, o que certamente gera impactos físicos, emocionais e financeiros.

ID. 7f3d0cf - Pág. 6

Todavia, não verifico que a autora tenha sido dispensada em razão do tratamento médico a que estava submetida, nem que a reclamada tenha agido de forma constrangedora ou mesmo desrespeitosa. Pelo contrário, pela mensagem de *WhatsApp* verifico que ao término do contrato a autora enviou uma lembrança ao sócio ----- com um cartão, agradecendo o tempo trabalhado e desejando boas festas (fl. 198).

Outrossim, ainda que a redução de custos entre a dispensa da autora e a contratação de ----- para exercer as mesmas tarefas não tenha sido significativa (como mencionado na sentença), não há provas de que a conduta da demandada possua caráter discriminatório.

Cumprе ressaltar, ainda, que para que o dano moral seja reconhecido, as condutas dos superiores hierárquicos devem possuir um liame de atitudes que sejam, de fato, nocivas dentro do ambiente do trabalho, causando ao empregado um sofrimento psicológico. Uma das características fundamentais do assédio moral é que as condutas do assediador, via de regra, não se relacionam com a prestação do trabalho em si, mas ultrapassam os limites razoáveis da cobrança de metas e de trabalho, atingindo o empregado em sua dignidade como pessoa humana e trabalhador, a ponto de causar danos em sua autoestima e desempenho na vida profissional, social e pessoal. Tais condições, todavia, não estão demonstradas no caso dos autos.

Nesse contexto, entendo não estar configurado o pretenso abalo moral, porquanto os elementos probatórios trazidos aos autos não são robustos o suficiente a provar que a autora teve seus direitos subjetivos abalados em razão da conduta da empregadora.



Portanto, tenho que a autora não se desincumbiu do ônus da prova relativo aos fatos constitutivos do direito alegado em juízo, a teor do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso da ré para absolvê-la da condenação ao pagamento de indenização por dano moral.

FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL

Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES:

Peço vênia ao eminente Relator para acompanhar a divergência lançada pela Exma. Des^a Beatriz Renck, pelos mesmos fundamentos.

ID. 7f3d0cf - Pág. 7

DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK:

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ

1. Indenização por dano moral.

Com a devida vênia do relator, adoto entendimento diverso quanto à análise do tema em epígrafe. Entendo, tal como a julgadora de primeiro grau, ter a autora experimentado ofensa a seus direitos de personalidade; foi vítima de menosprezo e descaso no ambiente de trabalho, evidenciado no final da relação de emprego, por conta de final de tratamento de fertilização *in vitro*.

Adoto, como fundamentos do voto, os fundamentos utilizados pela julgadora de primeiro grau, a saber:

A lide no caso impõe, ainda, uma análise in concreto a partir das lentes de perspectiva interseccional de gênero, ou seja, não é adequado decidir acerca deste pleito, relativo à relativo à supressão de direitos assegurados pela legislação trabalhista (salário por fora) e à alegado tratamento desrespeitoso face à situação pessoal da empregada (dispensa na culminância da fertilização in vitro - transferência do embrião), sem a percepção de que a reclamante, mulher, é impactada por

Documento assinado eletronicamente por ANA JULIA FAZENDA NUNES, em 18/02/2025, às 16:08:58 - 89904ed

Assinado eletronicamente por: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL - 10/07/2025 09:42:30 - 7f3d0cf
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25062418240432400000101323258>
Número do processo: 0021255-30.2023.5.04.0403
Número do documento: 25062418240432400000101323258



Fls.: 330 diferentes sistemas de opressão - gênero e classe - que a colocam em situação de vulnerabilidade em uma sociedade capitalista-patriarcal, estando exposta a violências, dentro e fora do ambiente laboral.

Acerca do julgamento em perspectiva, em outubro de 2021 o

Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Protocolo de Julgamento com Perspectiva , um importante instrumento de Gênero para que ""os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, 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"" (prefácio do Protocolo). O Protocolo, cuja adoção foi orientada aos Tribunais por meio da Recomendação nº 128/2022 do CNJ, nos chama a adotar um método interpretativo-dogmático de julgamento com perspectiva de gênero que tem por finalidade última dar concretude ao direito à igualdade, previsto nos artigos 3º (incisos I, III e IV) e artigo 5º (inciso I) da Constituição, e também nos compromissos internacionais assumidos pelo Estado Brasileiro como a implementação dos ODS de nº 5, 10 e 16 da Agenda 2030 da ONU, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) ratificada pelo Brasil em 01/02 /1984 e as Convenções da Organização Internacional do

Trabalho (100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por

Trabalho de Igual Valor, 103 - Relativa ao amparo à maternidade, 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), além da Convenção nº 190 - Sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho (esta ainda não ratificada) e de outros normativos internacionais.

ID. 7f3d0cf - Pág. 8

É relevante reconhecer que a desconsideração de marcadores como gênero, raça e classe nas decisões judiciais tem por resultado justamente a negativa de acesso à justiça e a manutenção da estrutura de desigualdade. Como explicitado pela magistrada Patricia Maeda, no julgamento do processo nº 0010724-

26.2020.5.15.0097, de 25/03/2021: ""julgar com uma perspectiva de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional para realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional para garantir acesso à justiça e remediar as relações assimétricas de poder, situações estruturais de desigualdade, bem como a tomada em consideração à presença de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências"".

A recomendação do CNJ vem sendo adotada (e ainda em março /2023 tornou-se a Resolução 492/2023), conforme se evidencia das decisões prolatadas por magistradas - e magistrados, em várias regiões do País. (...)

De qualquer sorte, o julgamento em perspectiva constitui essência e razão de existir da Justiça do Trabalho, na qual as decisões são tomadas - ou, ao menos, deveriam ser - a partir de uma avaliação de classe, que perceba o(a) trabalhador(a) como hipossuficiente

Assinado eletronicamente por: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL - 10/07/2025 09:42:30 - 7f3d0cf

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25062418240432400000101323258>

Número do processo: 0021255-30.2023.5.04.0403

Número do documento: 25062418240432400000101323258



na relação de trabalho. A recomendação de agregar as lentes de gênero é justamente para que se observe que a classe trabalhadora é diversa e que a desconsideração pelo Poder Judiciário acerca desta pluralidade constitui reforço a uma estrutura desigual, que exclui parcela da população do acesso a direitos humanos básicos.

Feita tal introdução, como dito anteriormente, há que se considerar que a reclamante, na condição de mulher, é predisposta a experimentar situação de vulnerabilidade dentro do ambiente de trabalho. No caso in concreto, percebe-se que a equipe de trabalho é composta também por mulheres - mais jovens e inexperientes do que a autora. O fator diferencial que exsurge é a inexperiência do empregador com ""colaboradoras"" grávidas, o que resta expresso no depoimento pessoal do reclamado - não tem recordação de situação de gravidez na equipe de trabalho (a reclamante recorda vagamente de uma recepcionista, o que não integra a equipe criativa, e por este fator agrava a situação de invisibilidade no quadro de empregados).

Para além da questão da empregabilidade e da renda, a violência e o assédio podem debilitar a tomada democrática de decisões no âmbito das instituições e, reflexamente, o Estado de Direito. O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. E reflete no ambiente de trabalho, nos demais contratos de emprego vigentes. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação (educação e cortesia na interação com a ex-chefia não deve ser interpretado como tal). A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte (ou, no caso, menor disponibilidade e alterações de humor decorrentes do tratamento) como motivo para perder o emprego. Além disso, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de ""categoria suspeita"", baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida (SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. Revista de Direito Administrativo, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016.), pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora." (Parte III, 4, c.1, do Protocolo).

ID. 7f3d0cf - Pág. 9

Estabelecidas estas premissas, passo à análise mais criteriosa da prova produzida acerca da matéria.

(...)

A garantia provisória no emprego decorrente do estado gestacional é assegurada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do artigo 10, II, "b", do ADCT.

A autora tampouco se inseria nesta hipótese de estabilidade provisória no emprego - o que tampouco requer. A autora afirmara em Juízo que a transferência do embrião e o

Assinado eletronicamente por: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL - 10/07/2025 09:42:30 - 7f3d0cf

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25062418240432400000101323258>

Número do processo: 0021255-30.2023.5.04.0403

Número do documento: 25062418240432400000101323258



resultado positivo do exame beta HCG ocorreram no curso do aviso prévio, e o preposto das reclamadas relatou em Juízo ciência do processo de fertilização in vitro a que a reclamante se submeteu no início do ano de 2022, assim como da transferência de embrião. A conversa de whatsapp colacionada à fl. 77 do PDF indica que a autora informa o sócio -----, em 6 de dezembro de 2022, sentir cólicas, "mas segundo a médica é normal sentir nos primeiros dias esse". No entanto, a autora menciona em Juízo que a gravidez desconforto não evoluiu. De qualquer forma, registro que não se discute a garantia provisória no emprego, mas indenização moral em face da dispensa operada no curso desta.

(...)

No entanto, além da citada ciência do preposto sobre o processo de fertilização in vitro, ele também relata em Juízo que havia comentários no "rádio corredor" a respeito da alteração no humor da autora, decorrentes do tratamento hormonal a que submetida no processo de fertilização.

Outro ponto importante é que os relatos da autora e do preposto (depoimentos colhidos em Juízo) permitem identificar que pouco tempo após o aviso de desligamento da demandante as reclamadas contrataram o empregado ----- para assumir as atividades dela (antes distribuídas entre os 4/5 empregados da mesma área). Nesse ponto, o preposto/sócio afirma que o motivo da dispensa é redução de custos, e menciona que o salário do empregado ----- era de 4 e 5 mil reais - enquanto, observo, à época da rescisão, a demandante recebia R\$ 6.703,80 (fl.188 do PDF) - tendo 5 anos de contrato (experiência interna).

Além disso, o preposto não soube mencionar a média salarial dos empregados referindo que os 4/5 funcionários que faziam a mesma atividade da autora tinham remuneração diferentes, conforme a carteira de clientes que atendiam.

Nesse contexto, a motivação financeira invocada pelas reclamadas para a dispensa da demandante - redução de custos identificada de pouco mais de R\$ 1.500,00/mês - não se apresenta razoável no contexto fático-probatório produzido, em face da média salarial dos empregados e da experiência da autora - não se sustentando, certamente.

Ainda, as reclamadas não comprovam a indispensabilidade do cumprimento do aviso prévio de forma presencial, sendo que a demandante relata em Juízo que poderia perfeitamente repassar suas atividades de forma híbrida (como era a forma habitual do seu trabalho). Logo, é possível identificar a exposição desnecessária da reclamante no ambiente de trabalho - mormente em momento delicado de sua vida pessoal - em processo de transferência de embrião (e também aqui, esclarecido que o ambiente de trabalho presencial exigia o acesso a escadas).

ID. 7f3d0cf - Pág. 10

Concluo, assim, que a reclamante foi vítima de menosprezo e descaso no ambiente de trabalho, pelos superiores hierárquicos - limitado ao período final da relação de emprego (evidenciado no final do tratamento para fertilização in vitro e contemporânea a esta),

Assinado eletronicamente por: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL - 10/07/2025 09:42:30 - 7f3d0cf

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25062418240432400000101323258>

Número do processo: 0021255-30.2023.5.04.0403

Número do documento: 25062418240432400000101323258



que viola diretamente a sua dignidade, seu patrimônio imaterial, pelo que, com fulcro nos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal, faz jus à indenização por danos morais.

Registro que é dever do empregador manter ambiente de trabalho sadio aos funcionários, inclusive sob o aspecto das relações interpessoais, o que não foi observado pelas reclamadas neste período indicado supra. Importa observar que a culpa efetiva pelo assédio moral ocorrido é do empregador (artigo 932, III, do Código Civil), pois, ao eleger funcionários para cargos de chefia, deve certificar-se de que reúnem as características necessárias ao exercício da função, ou ofertar meios bastantes para tanto (como, por exemplo, treinamentos, inclusive na área de gestão de pessoas). Fato é que no caso in concreto, os sócios assumiram atos e omissões que tornaram o ambiente nocivo, notadamente identificado pela forma que a autora foi informada da sua dispensa (nas palavras monossilábicas do sócio, perante o Juízo), como se não estivesse em um momento bastante frágil (peregrinado por cerca de um ano, incontroversa ciência do empregador) e em fase culminante de espera do resultado (a fertilização em si se deu contemporânea a determinação de cumprimento de aviso prévio trabalhado para repassar suas atribuições e clientes) .

Diante desses fundamentos, nego provimento ao recurso da demandada.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL (RELATOR)

DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES

DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK



Assinado eletronicamente por: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL - 10/07/2025 09:42:30 - 7f3d0cf
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25062418240432400000101323258>
Número do processo: 0021255-30.2023.5.04.0403
Número do documento: 25062418240432400000101323258

