



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020831-88.2023.5.04.0402

Relator: ROSIUL DE FREITAS AZAMBUJA

**Tramitação Preferencial**  
- Discriminação

**Processo Judicial Eletrônico**

Data da Autuação: 21/10/2024

Valor da causa: R\$ 68.854,09

**Partes:**

**RECORRENTE:** JOSE WELLINGTON DA SILVA

ADVOGADO: RENATA BOFF CORSO

ADVOGADO: GREGORY PIMENTEL

**RECORRIDO:** FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL

ADVOGADO: BRUNO DE MEDEIROS TOCANTINS

ADVOGADO: MAURICIO SALOMONI GRAVINA

ADVOGADO: FRANCIELLE RUANITA HENRIQUE DE MATOS



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
2ª VARA DO TRABALHO DE CAXIAS DO SUL  
**ATOrd 0020831-88.2023.5.04.0402**  
RECLAMANTE: JOSE WELLINGTON DA SILVA  
RECLAMADO: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL

## SENTENÇA

### I - RELATÓRIO

**JOSÉ WELLINGTON DA SILVA** ajuíza, em 25-07-2023, Reclamação Trabalhista contra **FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL**, ambos devidamente qualificados.

Narra o Reclamante que foi admitido pela Reclamada em 19-10-2022, para trabalhar como técnico de enfermagem, e que foi dispensado por iniciativa patronal em 16-01-2023, tendo recebido como remuneração última R\$ 2.756,89. Após exposição fática, formula os pedidos elencados nas letras 'a' a 'f' (sic) da petição inicial. Requer, ainda, a concessão do benefício da Assistência Judiciária Gratuita. Dá à causa o valor de R\$ 68.854,09 (petição inicial de ID 1bd8b7d).

A Reclamada oferece defesa escrita, contestando os pedidos articuladamente (ID 1d97683), com manifestação do Reclamante (ID 632b465).

Juntam-se documentos, ouvem-se os depoimentos do Reclamante e de uma testemunha convidada pela Reclamada e encerra-se a instrução.

Razões finais escritas pela Reclamada no ID 427483c.

Propostas conciliatórias obrigatórias oportunamente formuladas e rejeitadas.

### II- FUNDAMENTAÇÃO

#### II. 1.Mérito

## Despedida Discriminatória. Indenização em Dobro. Indenização por Danos Morais

O ato de despedimento cujo fundamento seja a doença do trabalhador configura, em tese, discriminação, quebra o princípio isonômico, ofende a dignidade da pessoa do trabalhador e implica desvalorização do trabalho, o que encontra vedação nos princípios constitucionais insculpidos no art. 1º, III e IV, e no art. 5º, "caput" da Constituição Federal/88, configurando abuso do direito potestativo de dispensa.

Assim, o ordenamento jurídico tutela o direito de agir contra toda despedida discriminatória e prevê, ainda, expressamente, a faculdade de o empregado buscar judicialmente, sem prejuízo da indenização por dano moral e da readmissão, a percepção, em dobro, da remuneração devida durante todo o período de afastamento consoante o art. 4º, II da Lei 9.029/95, o qual proíbe toda e qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou de sua manutenção.

Diz o Reclamante:

*"No mês de novembro de 2022 o reclamante sofreu um acidente de trabalho, que envolve material biológico, vez que teve sua mão perfurada pelo equipamento equipo, cujo era utilizado em paciente do hospital.*

*O acidente foi relatado ao setor responsável do hospital e a parte autora foi encaminhada para realizar a coleta de exames no laboratório de análises clínicas da reclamada.*

*A conclusão do exame foi reagente para o vírus HIV.*

*Assim, a demandada solicitou ao sistema único de saúde do município encaminhamento ao ambulatório de infectologia do CES para início de tratamento, conforme receituário em anexo.*

*Com o resultado dos exames médicos, a chefia e a direção do hospital ficaram cientes de que a parte autora é acometida de tal patologia.*

***Menos de 60 dias após a certificação da doença adquirida pelo reclamante, o hospital, de forma discriminatória, encerrou o contrato de trabalho entre as partes.***

***Cumpra salientar que o período entre a ciência da doença pela empregadora e a dispensa do trabalhador confirma o estreito nexos existente entre os fatos”***

Pede a reintegração ao emprego e a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização pelo período de afastamento, de forma dobrada, e por danos morais.

Em defesa, a Reclamada afirma:

*“Todavia, em nenhuma hipótese o desligamento pode ser considerado como discriminatório, eis que o reclamante não é detentor de estabilidade no emprego, assim como a dispensa de empregado sem justa causa encontra-se dentro do poder potestativo do empregador, além do que, no caso dos autos, não há qualquer indício de que o desligamento tenha ocorrido por ato discriminatório em razão da doença que o reclamante alega ser portador, motivo pelo qual a reclamada requer, desde já, sejam julgados totalmente improcedentes os pedidos formulados no item ‘b’, dos requerimentos da exordial.*

*Inicialmente, na situação em litígio, cabe esclarecer que é facultado ao empregador romper o contrato de trabalho de seus funcionários no momento em que entende assim deva proceder, sem que isso represente qualquer prática de ilicitude que implique na nulidade do ato de desligamento ou, em específico, no pagamento de indenizações de cunho material ou moral, eis que a dispensa de empregado sem justa causa encontra-se dentro do poder potestativo do empregador.”*

Acrescenta que o trabalhador não contraiu a doença no hospital, pois o *paciente fonte* dela não era portador.

Analiso.

Os documentos que acompanham a defesa (ID's 7339181 e ss.) amparam a tese defensiva segundo a qual a Reclamada, após o contrato de experiência, decidiu não manter o Reclamante em seu quadro de empregados.

A testemunha Cassiano da Costa Fiorezi, única ouvida no curso da instrução, convidada pela Reclamada e que era o gestor da unidade em que o Reclamante, disse (ID ffdb029):

*“que o reclamante foi chamado durante o período de experiência para conversa por questões técnicas e comportamentais, como de procedimentos que não eram realizados na data correta, era só trocada a data mas não trocado o dispositivo, procedimentos de acesso endovenosos, troca de curativos, checagem de prescrição de medicamentos, não sabiam se tinha ocorrido ou não a prescrição.”*

Os documentos relacionados à investigação do acidente, acima relacionados, especialmente a investigação do acidente de trabalho, dão credibilidade ao declarado pela testemunha, pois a conclusão da CIPA e do SESMT, que o firmam, é no sentido de que o empregado foi orientado a ter mais atenção e a realizar com calma o procedimento.

O que extraio da prova é que o Reclamante, na avaliação da Reclamada, não teve bom desempenho no curso do contrato de experiência, que, segundo a lição de Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, 9ª ed. p. 383), *“é a modalidade de ajuste a termo, de curta duração, que propicia às partes uma avaliação subjetiva recíproca: possibilita ao empregador verificar as aptidões técnicas e o comportamento do empregado e a este último analisar as condições de trabalho.”*

Logo, em que pese a delicada condição de soropositivo do Reclamante, portador de doença indiscutivelmente causadora de estigma e preconceito, no caso dos autos não vejo como aplicar o entendimento espelhado na Súmula 443 do C. TST, tendo a Reclamada produzido prova razoável de sua tese, de uso do direito potestativo do direito de rescisão contratual.

Cito julgados do TRT 4 e de outros Regionais que afastaram a alegação de discriminação em situações de extinção de contratos de experiência:

*“Dispensa discriminatória. Contrato de experiência. Não configuração. Em linhas gerais, pode-se afirmar que a discriminação é o tratamento desigual por motivo desqualificante e injusto. Logo a dispensa discriminatória é aquela que se funda em característica pessoal do empregado que, aos olhos do empregador, motivado por intolerância ou preconceito, o tornaria impróprio para o exercício de sua função. Na hipótese vertente, o que se tem é: (a) um contrato de experiência; (b) a dispensa, antes do término do contrato de experiência, sendo que, alguns dias antes a reclamante teria sofrido uma convulsão; (c) a convulsão não deixou sequelas, visto que a reclamante confirma que, após a saída da reclamada, alguns meses após começou a laborar em outra empresa; (d) quando da dispensa, a autora não estava em tratamento de saúde; (e) os fatos articulados nos autos não retratam hipótese de estigma ou preconceito. Assim, ao meu sentir, não está configurada a dispensa discriminatória. É natural não se ter o prosseguimento dos contratos de trabalho de experiência, sendo que essa situação não tem o condão de impor a denotação da discriminação. Recurso Ordinário da autora não provido. (TRT-2 - RORSum: 10007359320195020252, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, 14ª Turma)”*

*“CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE PROVA. Não há elementos nos autos que demonstrem ter sido a dispensa do reclamante motivada por discriminação relacionada ao seu quadro psíquico. Verifica-se que o rompimento da relação ocorreu em virtude do termo final do Contrato de Experiência. Mantida a sentença que julgou improcedente o pedido de dispensa discriminatória e pagamento de indenização por danos morais. Recurso não provido. (TRT-4 - ROT: 00203819120225040302, Relator: ANA LUIZA HEINECK KRUSE, Data de Julgamento: 22/07/2023, 4ª Turma)”*

*“DANOS MORAIS. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DOENÇA GRAVE. CÂNCER. ORIGEM NÃO OCUPACIONAL. AFASTAMENTO PARA TRATAMENTO MÉDICO NO CURSO DO CONTRATO. TÉRMINO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RESCISÃO CONTRATUAL. CARÁTER DISCRIMINATÓRIO NÃO COMPROVADO. ATO ILÍCITO INEXISTENTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. O afastamento do empregado, durante o curso do contrato de experiência, para tratar de doença grave de origem não ocupacional, não impede que, desaparecida a causa suspensiva, após a alta médica do empregado, o contrato por prazo determinado seja rescindido pelo empregador por ocasião de seu termo ou*

*mesmo de forma antecipada. O acometimento de doença, ainda que grave, por si só, não constitui elemento suficiente ao reconhecimento da prática discriminatória na terminação do contrato, sobretudo nos contratos a termo. Não basta que o empregado tenha ficado doente ou e tenha realizado tratamento durante o contrato para que a rescisão contratual seja presumida discriminatória. Na esteira da Súmula 443 do TST, a doença deve ser "grave" e, concomitantemente, gerar repercussão social na vida do empregado portador da doença, na forma de "estigma ou preconceito", situação que não se verifica no caso. A neoplasia (câncer), embora indiscutivelmente grave, não se trata de doença infectocontagiosa que suscite estigma ou preconceito no ambiente de trabalho, capaz de causar hostilidade, rejeição ou injusta repulsa ao trabalhador afetado, como ocorre, por exemplo, com o empregado portador do vírus HIV. Assim, se o contrato de trabalho não se encontrava suspenso, o empregado estava apto para labor e não gozava de estabilidade no emprego, o empregador possui o direito potestativo de rompê-lo, revestindo-se, o desligamento, de plena legalidade nos termos da legislação celetista, que permite a rescisão com ou sem justa causa. A caracterização de dano moral ao empregado, nessas circunstâncias, dependia da demonstração de circunstâncias concretas que evidenciassem o caráter discriminatório da despedida e que, além da rescisão contratual em si, a conduta do empregador tenha causado danos ao patrimônio extrapatrimonial do trabalhador, o que não se verificou no caso em julgamento. Ato ilícito não caracterizado. Indenização por danos morais indevida. Sentença mantida. (TRT-9 - AIRO: 0000881-54.2019.5.09.0092, Relator: SUELI GIL EL RAFIHI, Data de Julgamento: 28/04/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 04/05/2021)"*

Concluo, portanto, que o despedimento imotivado do Reclamante não configura ato discriminatório, tendo ocorrido nos termos permitidos pela legislação vigente, com pagamento das respectivas verbas rescisórias, como demonstra o TRCT pela Reclamada juntado no ID e49b9f7.

Portanto, não há como reputar ilícita a despedida levada a efeito pela Reclamada dentro do seu direito regular decorrente da condição de empregadora, que, após o período de experiência, decidiu não prorrogar o contrato do Reclamante.

Com base no exposto, julgo improcedentes os pedidos de condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dispensa discriminatória e por danos morais.

## Demais teses defensivas

Resta prejudicada a análise das teses defensivas suscitadas em face do provimento ao menos parcial da ação.

## Benefício estabelecido no § 10 do Art. 899 da CLT

Tendo em vista o documento juntado nos ID's 6ce796d e ss. e o disposto no Art. 8º do D. nº 8.242/2014 ("*O protocolo do requerimento de renovação da certificação será considerado prova da certificação até o julgamento do seu processo pelo Ministério certificador*"), tendo a Reclamada requerido renovação do CEBAS anteriormente deferido, ainda não apreciada, sendo incorrente a hipótese prevista no § 2º do mesmo dispositivo ("*O disposto no **caput** não se aplica aos requerimentos de renovação da certificação protocolados fora do prazo legal ou com certificação anterior tornada sem efeito por qualquer motivo*"), concedo à Reclamada o benefício estabelecido no § 10 do Art. 899 da CLT.

## Justiça gratuita

Defiro os benefícios da Justiça Gratuita ao Reclamante, pois de acordo com a cópia da CTPS de ID. 8839e74, estava ele desempregado quando do ajuizamento da presente ação.

## Honorários Advocatícios Sucumbenciais

Vencida integralmente a parte Reclamante, observadas as diretrizes moduladoras dos incisos do § 2º do art. 791-A da CLT, estipulo em favor do advogado da Reclamada honorários em 10% do valor atualizado da causa.



A exigibilidade do pagamento fica suspensa, tendo em vista que o E. STF declarou inconstitucional a condenação do beneficiário da gratuidade judiciária ao pagamento de honorários sucumbenciais.

### **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 pelas partes, ainda que não expressamente mencionadas, foram rejeitadas naquilo em que superadas pelos fundamentos supra.

### **III – DISPOSITIVO**

Ante o exposto, na forma da fundamentação, julgo improcedentes os pedidos formulados por **JOSÉ WELLINGTON DA SILVA** contra **FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL**, com base no inc., I do art. 487 do CPC, conforme fundamentação supra, parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivesse literalmente transcrita.

Defiro ao Reclamante o benefício da Justiça Gratuita.

Concedo à Reclamada o benefício estabelecido no § 10 do Art. 899 da CLT.

Condeno o Reclamante a pagar ao advogado da parte Reclamada honorários sucumbenciais, fixados em 10% do valor atualizado da causa, ficando a exigibilidade suspensa.

Custas processuais pelo Reclamante, no importe de R\$ 1.377,08, calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$ 68.854,09), de cujo pagamento fica dispensado.

Intimem-se as partes.

Transitada em julgado, archive-se.

Nada mais.

CAXIAS DO SUL/RS, 20 de setembro de 2024.

**FELIPE JAKOBSON LERRER**  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: FELIPE JAKOBSON LERRER - Juntado em: 20/09/2024 09:42:51 - 5432038  
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24092009421207900000154323176?instancia=1>  
Número do processo: 0020831-88.2023.5.04.0402  
Número do documento: 24092009421207900000154323176