

**PROCESSO nº 0000164-54.2020.5.09.0303 (ROT)****DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA DIAGNOSTICADA COM DEPRESSÃO GRAVE E OUTRAS PATOLOGIAS. TENTATIVA DE SUICÍDIO NO MÊS QUE ANTECEDEU A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.**

**LEI 9.029/1995. SÚMULA 443 DO TST.** No mês que antecedeu a dispensa a autora vivenciou um quadro de depressão grave que a levou a tentativa de suicídio em 11/05/2019, menos de um mês antes da data da dispensa (04/06/2019) que ocorreu ao final do período de atestado de 14 dias apresentado à reclamada, em 22/05/2019. Tratando-se a depressão de doença estigmatizante, incumbia à reclamada o ônus de comprovar que a dispensa sem justa causa da autora decorreu de motivo diverso do quadro patológico da reclamante; ônus do qual não se desincumbiu. Presume-se, em decorrência, a dispensa discriminatória, conforme orientação da Súmula 443 do TST. Determinada a reintegração da reclamante nos termos da Lei 9.029/1995, art. 4º, I.

**RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. VARA ITINERANTE DE MEDIANEIRA**.

*As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.*

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 27/02/2020, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 18/01/2012 a 04/06/2019. Cuida-se, portanto, de relação jurídica material consolidada em período posterior à Lei nº 13.467/2017.

Inconformada com a r. sentença (fls. 1259/1275), proferida pela Exma. Juíza do Trabalho ALESSANDRA CASARIL JOBIM, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes.

A parte ré, L. C. A. , por meio de RECURSO ORDINÁRIO (fls. 1279/1289), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Horas *in itinere*;

b) Troca de roupa; c) Horas extras; e d) Honorários advocatícios.

Custas recolhidas (fls. 1292/1293). Depósito recursal efetuado (fls. 1290/1291).

A parte autora, I. P. D. , mediante RECURSO ORDINÁRIO (fls. 1295/1315), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Dispensa discriminatória por doença. Caráter estigmatizante demonstrado. Incidência da súmula 443 do TST. Ônus da prova.; b) Dano moral; c) Honorários advocatícios.

Contrarrazões apresentadas pelo ré as fls. 1318/1321.

Apesar de devidamente intimado, o autor não apresentou contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários interpostos, assim como das contrarrazões ofertadas pela ré.

### **MÉRITO**

#### **RECURSO ORDINÁRIO PELA RÉ**

(...)

**Mantenho.**

#### **RECURSO ORDINÁRIO PELA AUTORA**

**Dispensa discriminatória por doença. Caráter estigmatizante demonstrado. Incidência da súmula 443 do TST. Ônus da prova**

Inconforma-se a reclamante com a rejeição do pleito de indenização por dispensa discriminatória, argumentando ser incontroverso o diagnóstico de depressão grave (com tentativa de suicídio), além de HPV e neoplasia, doenças que seriam estigmatizantes. Afirma que sua dispensa ocorreu no dia imediatamente seguinte ao seu retorno “por motivos de doenças estigmatizantes e tentativas de suicídio (...)” (fl. 1299). Por fim, com esteio na Súmula nº 443 do TST, assevera que incumbia à ré demonstrar a motivação da dispensa, ônus do qual não se desvencilhou (fl. 1301).

Pelo exposto, pretendeu a autora a condenação da ré ao pagamento

da indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995, com o pagamento, em dobro, *“de indenização que abrange os salários, férias + 1/3, 13º salário e FGTS (11,2%), acrescidos das horas extras habituais, desde a dispensa até a data da decisão reconhecendo tal direito”* (fl. 1313). Pelos mesmos fatos, pleiteia seja arbitrada indenização por dano moral no importe de R\$ 15.000,00.

Consta na r. sentença (fls. 1265/1269):

“[...] O laudo pericial, portanto, é conclusivo em afirmar a inexistência de nexos causal ou concausal entre as atividades desempenhadas na reclamada e a doença alegada pela parte autora. [...] Ademais, o laudo apresentado encontra-se fundamentado e é conclusivo, condizente com o trabalho técnico esperado quando da realização da prova pericial. Além disso, os peritos são pessoas de confiança do Juízo, com atuação em diversos outros casos nesta Justiça especializada, e com qualificação e habilidades específicas para elucidar a matéria, sendo certo que empreendeu minucioso estudo da questão apreciada. //(...) Assim, porque demonstrada a inexistência de nexos causal entre as doenças apresentadas e as atividades realizadas em prol da demandada, não há falar na existência de acidente de trabalho ou doença ocupacional a ele equiparado.

Prossigo.

Em que pese a gravidade das alegações da autora quanto à dispensa discriminatória, inicialmente, é preciso ponderar que a reclamante não era, na época de seu despedimento, detentora de nenhuma espécie de estabilidade provisória no emprego, conforme já analisado previamente.

Ainda, a reclamante não produziu provas capazes para demonstrar que sua dispensa tenha alguma relação com os fatos narrados na inicial.

No presente caso, quanto à depressão, verifico que a autora apresenta tal doença desde 2010, conforme documentação trazida aos autos. Da mesma forma, verifico que o documento de fl. 53 aponta que a autora já tinha tentado suicídio anteriormente. Tal situação indica que a reclamante

já apresentava a doença desde antes da contratação pela reclamada, o que não impediu sua contratação pela ré, tendo permanecido no emprego por mais de 4 anos. Tal situação evidencia que a a doença em questão não se constituiu como o motivo da dispensa.

Da mesma forma, não foram produzidas provas de que a dispensa tenha relação com o vírus HPV ou com a displasia leve relatados pela autora. Nesse sentido, inaplicável o entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST, visto que não há qualquer elemento nos autos demonstrado que a reclamada, quando da dispensa da autora, tinha conhecimento das doenças em questão.

Assim, sendo prerrogativa do empregador, no uso de seu poder diretivo, a contratação e o despedimento de seus empregados, não verifico qualquer circunstância que caracterize como discriminatória ou arbitrária a dispensa da reclamante. Portanto, válida e regular extinção contratual ocorrida.

Não tendo sido demonstrada a dispensa discriminatória, indevida a indenização requerida

Da mesma forma, indevido o pagamento de indenização por danos morais.

Rejeito os pedidos.”

Cinge-sea controvérsia a verificação de que o contrato de trabalho iniciado em 18/01/2012 e extinto em 04/06/2019, que se rompeu em razão de dispensa discriminatória, diante do alegado quadro de doenças que acometeram a autora ao longo da contratualidade (depressão grave, com tentativa de suicídio em 02/05/2015 e HPV com alegação de neoplasia), as quais afirma deterem caráter estigmatizante.

Trata-se de tema sensível, mormente considerada a existência de duas tentativas de suicídio pela reclamante (nascida em 08/02/1981), conforme anotação de 21/05/2019, no prontuário médico de fl. 53 e documento de fl. 61, no qual o médico cita risco de nova tentativa de suicídio, após episódio de ingestão de 26 comprimidos de clonazepam (Id 78b9430 - pág. 6 - fl. 1234).

Assim, antes de descer ao detalhado exame do caso dos autos, necessários apontamentos para traçar os contornos gerais aplicáveis a matéria jurídica em tela para posteriormente aferir a sua aplicação ao caso em tela.

**Pois bem.**

A Constituição de 1988 tem como fundamentos a “dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, III e IV), assim imprime um objetivo desenvolvimentista para “promover uma sociedade livre, justa e solidária”, onde priorizado “o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I e IV), preconizada a valorização do trabalho humano (art. 170). O constituinte originário inaugurou o Título II da Constituição (direitos e garantias fundamentais), com o princípio da igualdade, enunciado no caput do seu art. 5º e, a fim de assegurar o atingimento dessas metas no cotidiano do trabalho, o inciso I do artigo 7º expressa a proteção ao trabalhador da dispensa abusiva, quanto o inciso XXX do mesmo artigo, complementarmente, proíbe a prática discriminatória no emprego. Outrossim, ratificada a Convenção 111 da OIT pelo Brasil, a qual, com esteio na Declaração de Filadélfia e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), reafirmou necessária garantia dos trabalhadores contra à discriminação. Por tratarem de direitos humanos, as normas internacionais ganham quilate normativo supralegal, senão constitucional (art. 5º, §3º, da CRFB/88).

Em alinhamento, o art. 1º da Lei 9.029/1995 preconiza ser “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

Emerge desses parâmetros que a dispensa por discriminação configura abuso de direito, porque o exercício do direito de propriedade, da livre iniciativa e da própria atividade econômica deve levar em conta a função social que lhes corresponde. Veja-se que, além de erigir a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho a fundamento da República (art. 1º, III e IV, CF), a Constituição Federal atribuiu como um dos objetivos fundamentais a promoção do ‘bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo.

A jurisprudência do TST, por meio da Súmula nº 443, consagrou o entendimento de que apenas quando o empregado for portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito, presume-se discriminatória a dispensa.

Inconteste que a reclamante não possuía qualquer doença grave, quando da rescisão contratual. Eis o teor da mencionada dicção sumular:

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.

De início, importante distinguir as doenças estigmatizantes graves, das demais que por sua **gravidade** geram preconceito.

No aspecto objetivo, são graves (rol não exaustivo): *“tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose [espondilite] anquilosante, nefropatia grave, estados avançados de doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome de imunodeficiência adquirida, e fibrose cística (mucoviscidose)”* (inciso XXXIII do artigo 39 da Lei nº 7.713/88). Quanto ao prisma subjetivo, têm sido consideradas *estigmatizantes* doenças como epilepsia, dependência química (incluído alcoolismo), conforme ementas abaixo transcritas:

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. **EPILEPSIA. DOENÇA GRAVE. ESTIGMA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 443 DO TST. Caracterizada a gravidade da doença que acomete a empregada, presume-se discriminatória a demissão, quando o empregador não comprova a existência de outros motivos capazes de justificá-la. Decisão regional em sentido contrário deve ser reformada para que se adapte ao posicionamento desta Corte, materializado na sua Súmula n.º 443. Agravo conhecido e não provido (Ag-RR-939-43.2016.5.12.0039, 1ª Turma, Relator

Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 03/11/2020).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EPILEPSIA. CARACTERIZAÇÃO. DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. SÚMULA Nº 443 DO TST. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. DECISÃO SURPRESA NÃO CONFIGURADA.** A Súmula nº 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. Por se tratar de presunção simples ou hominis - concebida como aquela que se fundamenta nas regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, nas regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a estas, o exame pericial (artigo 375 do CPC) -, cristalizada pela jurisprudência e, portanto, preestabelecida nos autos (de amplo conhecimento dos que litigam nesta Especializada), não se há de falar em violação do artigo 10 do CPC, o qual veda a chamada decisão surpresa. No caso, o Tribunal Regional anotou que a autora foi diagnosticada com epilepsia e, com base na prova dos autos, em especial a oral e pericial, concluiu que no momento da dispensa ela se encontrava incapacitada para o trabalho. Anotou, para tanto, que a " incapacidade total e temporária para exercer qualquer atividade laborativa, apurada no laudo pericial, já acompanhava a empregada quando fora dispensada, tendo sido omitida pelo médico patronal para facilitar a dispensa de uma trabalhadora que geraria problemas para o empregador ". Conclusão em sentido contrário esbarra no óbice da Súmula nº 126 do TST. Diante do contexto narrado, é possível perceber que a doença adquirida pela trabalhadora se amolda, de fato, aos parâmetros da mencionada súmula, pois, em razão da gravidade que lhe é inerente e das consequências dela advindas, pode ser comumente associada a estigmas ou preconceitos. Outrossim, a ausência de motivos disciplinares,

técnicos ou financeiros é condição que agrava a presunção do caráter discriminatório da medida. Agravo conhecido e não provido (Ag-AIRR-10624-21.2015.5.03.0149, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 12/04/2019).

“(…) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - DEPENDÊNCIA QUÍMICA - NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL - REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EVIDENCIADA. Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. No mérito, esta Corte Superior Trabalhista fixou jurisprudência no sentido de que a dependência química constitui doença de natureza grave e estigmatizante, a justificar a aplicação da Súmula nº 443 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - **DEPENDÊNCIA QUÍMICA** - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EVIDENCIADA. Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. No mérito, esta Corte Superior Trabalhista fixou sua jurisprudência de que em caso de dispensa discriminatória há violação aos direitos de personalidade do trabalhador, não havendo necessidade de produção de prova de sofrimento psicológico para o direito à indenização por dano moral. Neste contexto, deve-se acolher a pretensão recursal para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em razão da dispensa discriminatória, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1001493-86.2017.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 04/11/2022).

Emerge também a noção estigmatizante percebida sobre o doente mental, conforme tem delineado a jurisprudência:

“(...) III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40 DO TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. **TRANSTORNO BIPOLAR E DEPRESSÃO**. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se há regularidade jurídica na dispensa sem justa causa do reclamante, após o retorno da licença previdenciária levada a efeito por decorrência do desenvolvimento de transtorno afetivo bipolar e depressão. 2. O TRT modificou a sentença para reconhecer que a dispensa do autor não foi discriminatória, sob os fundamentos de que as doenças mentais que acometem o reclamante não suscitam estigma ou preconceito e de que era do autor o ônus de comprovar o fato constitutivo alegado na inicial quanto ao caráter discriminatório da dispensa. 3. O acórdão regional registrou expressamente a premissa fática de que, após a alta médica previdenciária, depois do afastamento por “depressão e transtorno afetivo bipolar”, o empregador não considerou o reclamante apto para o exercício das funções laborativas e não permitiu que ele trabalhasse. 4. O entendimento desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cabe ao empregador, à luz da sistemática de proteção da relação de emprego digna e isonômica (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal) e da aplicação do princípio da aptidão para a prova. Ressalte-se que tal atribuição do ônus ao empregador visa a assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil. 5. Saliente-se que a Constituição Federal, além de ter erigido como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e

reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I). 6. Acresça-se que integra compromisso internacional do Brasil (Convenção 111 da OIT) o repúdio a toda forma de discriminação no âmbito laboral. 7. Dessa forma, é ônus do empregador comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação lícita. Precedentes da 2ª Turma do TST. 8. No caso em análise, a natureza das doenças mentais que acometem o reclamante atrai a presunção contida na Súmula 443 desta Corte. Cumpre destacar que o combate ao estigma associado às doenças mentais tem sido objeto de grande preocupação por parte da Associação Mundial de Psiquiatria (AMP) e da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP). 9. Neste sentido, verifica-se que inexistiu qualquer registro no acórdão regional de que a dispensa do reclamante ocorreu por motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro ou outro. Evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o empregador detinha pleno conhecimento sobre o quadro de saúde do reclamante, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão das doenças mentais que o acometiam. 10. Desse modo, ante o ordenamento jurídico vigente, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória e ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser reconhecida a nulidade da despedida discriminatória. Assim, conclui-se que o Tribunal Regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do reclamante, decidiu em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Recurso de revista conhecido e provido” (RRAg-1001135-14.2017.5.02.0241, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 21/10/2022).

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. **QUADRO GRAVE DE DEPRESSÃO. DOENÇA ESTIGMATIZANTE.** 1 - O Tribunal Regional entendeu que

a patologia mental que acomete a reclamante não suscita estigma ou preconceito, motivo pelo qual, não considerou discriminatória a dispensa realizada pela reclamada. 2 - No caso concreto, conforme consta do acórdão regional, a reclamante é portadora de doença mental, incluindo sintomas psicóticos, o que extrapola o quadro de depressão clássica, por apresentar maior gravidade, uma vez que a reclamante ouve vozes. Considera-se estigmatizante a doença da reclamante, em razão da situação peculiar do quadro depressivo grave. 3 - Ao dispensar a empregada portadora de depressão grave, após um longo período de licença médica, a reclamada infringiu os princípios constitucionais básicos, tais como o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), bem como violou o direito do trabalhador à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I). A Súmula 443/TST consiste em sedimentação de entendimento jurisprudencial que evidencia a preocupação de se inibir ato discriminatório do empregador que, mesmo ciente da doença do empregado, dispensa-o em razão desta condição peculiar do trabalhador, ferindo diversos preceitos constitucionais. 4 - Considerando presumida a dispensa discriminatória em razão do reconhecimento de um quadro de doença estigmatizante, o ônus da prova das razões da dispensa passa a ser da reclamada, que deverá demonstrar a existência de motivo técnico, econômico ou estrutural para a rescisão do contrato de trabalho, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu. 5 - No tocante à indenização por danos morais, a jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de ser in re ipsa o dano moral decorrente de dispensa discriminatória. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-10298-42.2020.5.03.0034, 8ª Turma, Redatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 16/11/2022).

(...) 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ESQUIZOFRENIA. REINTEGRAÇÃO. O Regional, instância soberana na valoração do conjunto probatório, na forma da Súmula nº 126/TST, consignou que o reclamante possui transtornos mentais

como esquizofrenia e retardo mental leve. Salientou-se que o reclamante foi dispensado apenas um mês após a alta previdenciária e que, no momento da ruptura contratual, havia prescrição e indicação de tratamento ao trabalhador. Nesse contexto, a Corte de origem presumiu o viés discriminatório da dispensa, na forma da Súmula nº 443/TST, segundo a qual se presume 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. Incólume, portanto, o referido verbete jurisprudencial. 3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Conforme consignado no tópico antecedente, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu da constatação do viés discriminatório da dispensa do reclamante. Ao arbitrar o montante indenizatório, o Regional considerou a gravidade do dano, a condição econômica das partes e o grau de culpa da reclamada. Sendo assim, não há falar em violação dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil.(...) Agravo de instrumento conhecido e não provido” (AIRR-10433-68.2015.5.03.0086, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/12/2018).”

Cumpra à reclamante demonstrar a existência de doença grave e estigmatizante ao tempo da dispensa, porque fato constitutivo de seu direito (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC). Porém, uma vez comprovada a situação, **inverte-se o ônus da prova** para atribuir à parte reclamada o ônus da prova quanto à motivação da dispensa, na forma da Súmula nº 443 do C. TST e arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC.

Estabelecidas essas diretrizes e distribuído o ônus da prova, **passo ao exame do caso dos autos.**

A reclamante é nascida em 08/02/1981 (41 anos) e trabalhou para a reclamada por cerca de sete (7) anos, de 18/01/2012 a 04/06/2019. Ajuizou a presente ação em 27/02/2020, outorgando procuração em 18/10/2019 (fl. 33).

Quanto às alegadas doenças graves, emerge que de acordo com a fl. 14 da petição inicial, a DST estava limitada à *“lesão de caráter benigno compatível com*

HPV" (fl. 14), reservada à área da biópsia, além de "lesão de caráter neoplásico - NIC I - displasia leve". O documento destacado nas razões recursais (em remissão ao de fl. 1.132), expressa que a campanha Outubro Rosa realizada nas dependências da reclamada, apura resultado de copocitologia oncótica, com diagnóstico de lesão intra-epitelial de baixo grau (grau I), em exame coletado em 23/10/2018 no local de trabalho da ré.

Nesse cenário, não há como conceber que a dispensa em 04/06/2019 decorresse de discriminação por HPV ou por suposto agravamento das lesões em neoplasia maligna do colo de útero. Ainda, o prontuário médico nas datas mais recentes indicam progressão da lesão acompanhada em exames citopatológicos (papanicolau), mas não há declaração médica de que a autora é portadora de neoplasia maligna. O único documento que indica agravamento da patologia para Grau III, é de data posterior à extinção contratual (fl. 811), com a seguinte conclusão: "Atipias em células escamosas: Lesão intraepitelial de alto grau (compreendendo neoplasias intraepiteliais cervicais grau II e III)", com encaminhamento para Oncologia (HMCC). Exames adicionais realizados na UPA resultaram negativo para HIV, HBV, HCV e sífilis (fl. 804)

Portanto, não há prova cabal de que a autora tinha diagnóstico de neoplasia maligna ao **tempo da dispensa** (04/06/2019), tampouco configurada discriminação da ré, que ao contrário, oportunizou realização de exame no local de trabalho ("Outubro Rosa") justamente favorecendo a prevenção do câncer de mama e do colo do útero.

Em prosseguimento, cumpre aferir as alegações atinentes aos transtornos psiquiátricos que acometeram a autora.

O Perito Médico assim retratou as questões trazidas pela reclamante (fl. 1230):

### **1) Dados da Inicial do processo:**

A autora foi contratada em 18/01/2012, na função de auxiliar de produção. A autora apresenta quadro de depressão - cid 10 f32.2, com consultas no CAPS a cada dois meses, com uso de medicação de uso restrito. Chegou a ficar afastada pelo INSS no período de 03/01/2016 a 25/10/2016. No dia 10/05/2019 foi internada na UPA por tentativa de suicídio, sendo posteriormente transferida para o hospital municipal (em 12/05), onde ficou internada por cerca de uma semana (até o dia 17/05). No dia 18 a autora foi até a empresa para entregar seu atestado de 5 dias referente ao período de internação hospitalar. Dia 20, a autora

até foi para a empresa normalmente, mas não conseguia sequer ficar em pé, em razão da medicação que estava fazendo uso, que era muito forte. Comunicou essa dificuldade à sua chefe, que recomendou que ela terminasse o turno de trabalho. Então a autora permaneceu laborando normalmente. Como não tinha condições de trabalhar, a autora foi novamente ao posto de saúde no dia 21/05, obtendo um atestado de 14 dias. A autora levou referido atestado à empresa no dia 22, deixando o original. No dia 4 de junho, a autora voltou a trabalhar normalmente. Mas foi chamada no escritório da empresa, sendo comunicada de sua demissão sem justa causa, com aviso prévio indenizado.

Além da fruição de auxílio-doença comum por depressão, no período de 03/01/2016 a 25/10/2016 e de 22/11/2019 a 21/04/2020 (fl. 1233), o laudo listou os seguintes afastamentos da autora:

21/03/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: Y06.9. ID. 86425dc - Pág. 1  
26/06/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: R51. ID. 86425dc - Pág. 3  
23/08/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: R51. ID. 86425dc - Pág. 4  
29/10/2012 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: ??. ID. 86425dc - Pág. 6  
01/03/2013 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 7  
08/04/2013 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 8  
02/10/2013 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 9  
24/11/2013 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 10  
27/11/2013 ATESTADO MÉDICO 5 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 11  
06/01/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: J32.1. ID. 86425dc - Pág. 12  
10/02/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 13  
10/03/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 14  
17/03/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 15  
04/04/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 16  
16/04/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 6  
13/05/2014 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 17  
20/05/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 7  
15/07/2014 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 18  
11/08/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 19  
29/08/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 20  
01/10/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 22

08/10/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 23

27/10/2014 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 24

11/12/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 8

20/12/2014 ATESTADO MÉDICO 1 dia. M54.5. ID. 86425dc - Pág. 25

22/01/2015 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 26

08/02/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. CID: J11. ID. 86425dc - Pág. 27

03/03/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 28

09/03/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 29

12/05/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 30

**21/05/2015 ATESTADO MÉDICO 14 dias. CID: F32.2. ID. 2aab844 - Pág. 10**

12/06/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 31

19/06/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 11

25/06/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 32

08/07/2015 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: J111. ID. 86425dc - Pág. 33

14/08/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 34

09/09/2015 ATESTADO MÉDICO 5 dias. CID: M755 - M753. ID. 86425dc - Pág. 35

18/09/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 13

29/10/2015 ATESTADO MÉDICO 3 dias. CID: G613. ID. 2aab844 - Pág. 14

**06/11/2015 ATESTADO MÉDICO 15 dias. CID: G56.0 - M65.8. ID. 86425dc - Pág. 37**

27/11/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: N30. ID. 86425dc - Pág. 38

09/12/2015 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 2aab844 - Pág. 16

14/12/2015 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: G44.2. ID. 86425dc - Pág. 39

01/11/2016 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 41

08/12/2016 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 41

18/01/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 43

29/03/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 44

26/05/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 45

06/07/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 46

12/09/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 47

06/11/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 48

14/11/2017 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 49

06/04/2018 ATESTADO MÉDICO 2 dias. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 50

11/05/2018 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: T784. ID. 86425dc - Pág. 51

20/06/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 52  
09/07/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: M25.5. ID. 86425dc - Pág. 53  
01/08/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID:???. ID. 86425dc - Pág. 54  
07/09/2018 ATESTADO MÉDICO 2 dias. CID: A02. ID. 86425dc - Pág. 56  
20/09/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: J019. ID. 86425dc - Pág. 57  
23/11/2018 ATESTADO MÉDICO 1 dia. SEM CID. ID. 86425dc - Pág. 58  
**16/05/2019 ATESTADO MÉDICO 5 dias. CID: F322. ID. 78b9430 - Pág. 15**  
**19/07/2021 ATESTADO MÉDICO 1 dia. CID: M54. ID. 86425dc - Pág. 5**

Como a reclamada concordou com o laudo pericial, com base nesse documento, chega-se à conclusão de autêntica a listagem acima, e que **houve a apresentação de atestados médicos dias antes da extinção contratual** (em 04/06/2019), inclusive com referência ao prontuário médico de id 78b9430 -pág 14 às fls. 1234 do laudo pericial, que faz menção ao constante à fl. 61, no qual o médico aponta risco de suicídio.

Outros documentos dos autos evidenciam o histórico de internamento por intoxicação de medicamentos, como a ingestão de 14 comprimidos de fluxotina e 20 comprimidos de diazepam após discussão conjugal em 18/03/2016 (fl. 1150, id 6cb336a e fl. 1152). O mais recente episódio foi datado de 11/05/2019, conforme documento de fl. 1184 dos autos:

12/05/2019 Paciente transferida da UPA devido a intoxicação exógena por clonazepam e fluoxetina ontem, realizado lavagem gástrica na PA. Relata estar em tratamento com ambas medicações para depressão, porém sem acompanhamento psiquiátrico. Relata outras tentativas de auto extermínio. No momento paciente estável, LOTE, verbalizando, sem queixas além de intensa tristeza, chorosa. Nega náusea ou vômitos. ACV e AP. Sem alterações.

O prontuário de fl. 1186 descreve que no mês que antecede à dispensa a autora possuía a seguinte “dinâmica psicológica e anamnese” (id 5cf3a88):

Realizado atendimento psicológico com a paciente no leito está acompanhada por um amigo Sr. Ademar. Paciente relatou que trabalha como auxiliar de produção em uma Cooperativa em Matelândia há 08 anos no turno da madrugada, no período em que estava trabalhando quando os filhos eram menores de idade ficam com cuidados de familiares, sendo 3 filhos com idades de 16, 14 e 12 anos, conta que os 02 mais velhos são usuários de drogas e não a respeito, agem com agressividade, desencadeando os sintomas depressivos (SIC, paciente). Ines relatou que o pai dos filhos está preso há mais ou menos 12 anos e que os filhos

tiveram pouco contato com o pai, nos dias de visita permitido pela penitenciária ela levava eles para vê-lo, porém já faz algum tempo que não visitam mais o genitor, inclusive ela não está realizando as visitas regulares. Paciente conta que quando o filho mais velho começou fazer uso de substância psicoativa procurou ajuda do conselho tutelar mas sem sucesso. Paciente conta que em momentos de discussão com os filhos fica nervosa e não consegue controlar sua impulsividade e acaba agredindo e os machucando. Paciente refere que precisava trabalhar para poder prover o sustento dos filhos. Relatou que é a segunda vez que tenta suicídio, na primeira vez ficou 2 dias no Pronto Socorre e recebeu alta, refere que iniciou acompanhamento medicamentos para Depressão há mais ou menos 04 anos com o médico psiquiatra e posterior faziatroca de receita na Unidade de Saúde com o clínico, aguardava na fila para ser chamada para novo atendimento com Psiquiatra e também com Psicólogo. Refere que estava em uso de Clonazepan e Fluoxetina indicado pelo Clínico. Paciente conta que tem dificuldades para dormir em domicílio porque se preocupa com os filhos e só consegue após eles estarem em casa, não mantém uma boa alimentação por conta das preocupações, relata que sua irmã veio buscar o filho de 14 anos e levou para morar por um tempo com ela no Py, não mantém atividades de lazer, já tentou levar o filho de 16 anos no CAPS mas não aceita ajuda, alegando não estar precisando. Foi possível observar no relato da paciente que a mesma tem medo que algo ruim aconteça com os filhos, sente culpa por não ter conseguido manter os filhos de uma forma saudável na escola e acredita que falhou em alguma coisa na educação dos mesmos. Converso com a paciente sobre o vínculo entre ela e os filhos, e a responsabilidade como mãe, levando a mesma a refletir sobre as ações que a mesma proporcionou na criação dos filhos, buscando estratégias que minimizem a dor vivenciada diante de tal situação, a mesma demonstra compreensão diante as orientações e esclarecimentos. Após alta hospitalar, realizarei encaminhamento prioritário para a UBS do seu distrito.

Mais, a ficha de dados médicos da empresa traz o seguinte apontamento à fl. 384:

22/05/2019 - Funcionária traz atestado de 14d no dia 21/05/2019. cid F32.2. RMS41000049.

Já atendida pelo psiquiatra.

Acato 14 dias.

Nesse quadro, evidenciado que no mês que antecedeu a dispensa a autora vivenciou um quadro de depressão grave que a levou a tentativa de suicídio

em 11/05/2019, menos de um mês antes da data da dispensa (04/06/2019) que ocorreu ao final do período de atestado de 14 dias apresentado em 22/05/2019 à empresa reclamada.

Diante do panorama dos autos, enfatizo que incumbia à parte reclamada o ônus da prova quanto à motivação da dispensa, consoante definido pela 2ª Turma do C. TST, no julgamento do RRAg 1001135-14.2017.5.02.0241, conduzido pela relatora, Exma. Ministra Maria Helena Mallmann (DeJT 21/10/2022):

“O entendimento desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cabe ao empregador, à luz da sistemática de proteção da relação de emprego digna e isonômica (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal) e da aplicação do princípio da aptidão para a prova. Ressalte-se que tal atribuição do ônus ao empregador visa a assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil.”.

E desse ônus processual não se desvencilhou a parte ré. *Data venia* da conclusão do juízo originário, o fato de a doença acompanhar toda a trajetória de trabalho da reclamante apenas evidencia a necessidade de maior tolerância da reclamada que dispensou a autora pouco tempo depois do grave episódio.

Ao contrário da conclusão do MM. Juízo “a quo”, entendo que não pode ser presumida a ausência de discriminação pelo fato de o transtorno mental acompanhar a autora durante a contratualidade, em especial se considerado que é justamente o caráter crônica da doença que, por vezes, faz emergir o estigma. Nesse sentido o apontamento da Exma. Des. Thereza Cristina Gosdal, relatora do recurso ordinário interposto nos autos nº 0000466-33.2020.5.09.0643 (ROT), julgado em 15/06/2022, nos seguintes termos:

A expressão “outra doença grave que cause estigma ou preconceito” é um conceito aberto, devendo ser analisado, no caso concreto, se a doença em questão pode ou não ser enquadrada nesta categoria, até porque uma mesma doença pode ter estágios e manifestações diversas (ou ao menos em intensidade diversa), o que afeta diretamente seu potencial para gerar um estigma em seu portador.

Assim é que reconhecida a ilicitude da dispensa discriminatória praticada

pela ré, e observados os limites do pedido, tem-se por devida a reintegração, nos termos do art. 4º, I, da Lei 9.029/1995, bem como o ressarcimento dos salários vencidos no período entre a extinção contratual e efetivação da ordem de reintegração, bem como os consectários legais atinentes às férias acrescidas de 1/3 e 13º salário, além de depositar na conta vinculada o FGTS de 8%, observado o disposto no art. 26, II, da Lei nº 8.213/1991, a fim de permitir restabelecimento da condição de segurada caso necessário afastamento previdenciário. Precedente dos autos nº 726-93.2019.5.09.0660 (ROT), de minha relatoria (DeJT 08/07/2022).

Além disso, reconhecida a ilicitude da dispensa discriminatória praticada pela ré, e observados os limites do pedido, tem-se por devida a indenização por danos morais, que se prova por si (*damnum in re ipsa*), sendo prescindível qualquer prova nesse aspecto. Em relação ao valor da indenização, ainda que não haja insurgência recursal específica, entendo que levando-se em conta a gravidade do ato praticado pela empregadora, a duração do contrato de trabalho, o caráter repreensivo da conduta a fim de desestimular a prática para outros empregados; bem como considerando que a indenização não pode ensejar riqueza ao trabalhador, mas mera reparação do prejuízo sofrido, arbitro o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), correspondentes a cerca de dez salários contratuais da autora, considerado o valor indicado no TRCT (R\$ 1.106,00), observada a Súmula Regional nº 11.

Por todo o exposto, **dou parcial provimento** ao recurso da autora para: **a)** declarar a nulidade de dispensa sem justa causa operada em 04/06/2019; **e, assim, condenar a parte ré a: b)** reintegrar a reclamante à função no prazo de 30 dias a contar da publicação desta decisão; **c)** pagar os salários vencidos no período compreendido entre a extinção contratual e a efetivação da ordem de reintegração, incluídos os consectários legais de férias acrescidas de 1/3 e 13º salário, além de depositar na conta vinculada o FGTS de 8%, observado o disposto no art. 26, II, da Lei nº 8.213/1991, a fim de permitir restabelecimento da condição de segurada caso necessário afastamento previdenciário; e **d)** indenizar a reclamante pelos danos morais no importe fixado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observada a Súmula Regional nº 11.

### **Dano moral**

Analisado em conjunto com o tópico anterior.

**Com parcial provimento** para arbitrar indenização por dano moral de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observada a Súmula Regional nº 11.

### **Honorários advocatícios**

Pleiteia a reclamante a majoração do percentual da verba honorária de 5% para 15%, tendo em vista a complexidade da causa e os critérios do §2º do art. 791-A da CLT (fl. 1.315).

Consta na r. sentença (fls. 1269/1271):

Diante disso e considerando que os pedidos foram julgados parcialmente procedentes, são devidos honorários de sucumbência para os procuradores da parte reclamante, fixados em 5% sobre o valor total bruto da condenação, conforme apurado em liquidação de sentença.

Da mesma forma, fixo os honorários sucumbenciais devidos aos procuradores da reclamada no montante de 5% sobre o proveito econômico obtido, os quais têm sua exigibilidade suspensa, nos moldes acima expostos. Arbitro o proveito econômico da reclamada em R\$ 30.000,00.

Os honorários são fixados considerando o grau de zelo dos procuradores das partes, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelos procuradores e o tempo exigido para os seus serviços (art. 791-A, §2º, da CLT)."

À análise.

Prevê o art. 791-A da CLT:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

- 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.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de

sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Saliente-se que a sucumbência prevista no § 3º do referido artigo se dá no âmbito da ação (sucumbência recíproca), e não do pedido (sucumbência parcial), de modo que a parte autora deverá suportar honorários apenas quando ficar integralmente vencida no pedido.

No caso dos autos, com o provimento dos pleitos anteriores do recurso ordinário da reclamante, ampliada a sucumbência da ré. Ainda, evidenciada a complexidade das questões defendidas pelos patronos da autora que, em atenção aos critérios do § 2º do art. 791-A da CLT, justificam a majoração de 5% para 10%, considerando o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço.

**Reformo em parte** para majorar de 5% para 15% o percentual dos honorários advocatícios devidos ao advogado da autora.

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Alberto Emiliano de Oliveira Neto, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Thereza Cristina Gosdal e Aramis de Souza Silveira; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das contrarrazões ofertadas pela ré. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RECLAMADA** para para excluir a condenação relativa ao tempo destinado à troca de uniforme. Sem divergência de votos, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA AUTORA** para: **a)** declarar a nulidade de dispensa sem justa causa operada em 04/06/2019; e, assim, condenar a parte ré a: **b)** reintegrar a reclamante à função no

prazo de 30 dias a contar da publicação desta decisão; **c)** pagar os salários vencidos no período compreendido entre a extinção contratual e a efetivação da ordem de reintegração, incluídos os consectários legais de férias acrescidas de 1/3 e 13º salário, além de depositar na conta vinculada o FGTS de 8%, observado o disposto no art. 26, II, da Lei nº 8.213/1991, a fim de permitir restabelecimento da condição de segurada caso necessário afastamento previdenciário; **d)** indenizar a reclamante pelos danos morais no importe fixado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observada a Súmula Regional nº 11; e, **f)** majorar de 5% para 15% o percentual dos honorários advocatícios devidos ao advogado da autora. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas, pela reclamada, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, provisoriamente acrescido à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de dezembro de 2022.

**EDUARDO MILLÉO BARACAT**  
**Relator**