



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020207-06.2019.5.04.0232

Relator: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/03/2022

Valor da causa: R\$ 159.500,00

#### Partes:

**RECORRENTE:** SUSAN ELENA ALGUERO KOLLER

ADVOGADO: RIANI BOLFONI

ADVOGADO: PAULA BARBOSA VARGAS

**RECORRENTE:** INSTITUTO DE ASSISTENCIA A SAUDE - IAS

ADVOGADO: ESTEVAM ROCHA DA ROSA

ADVOGADO: Alessandro de Oliveira

**RECORRIDO:** SUSAN ELENA ALGUERO KOLLER

ADVOGADO: RIANI BOLFONI

ADVOGADO: PAULA BARBOSA VARGAS

**RECORRIDO:** INSTITUTO DE ASSISTENCIA A SAUDE - IAS

ADVOGADO: ESTEVAM ROCHA DA ROSA

ADVOGADO: Alessandro de Oliveira



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

### Identificação

PROCESSO nº 0020207-06.2019.5.04.0232 (ROT)

RECORRENTE: SUSAN ELENA ALGUERO KOLLER, INSTITUTO DE ASSISTENCIA A SAUDE - IAS

RECORRIDO: SUSAN ELENA ALGUERO KOLLER, INSTITUTO DE ASSISTENCIA A SAUDE - IAS

RELATOR: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

### EMENTA

**PSICOFOBIA.** Caso em que constatado o preconceito contra a parte autora, portadora de síndrome afetiva bipolar. O desconhecimento, a negligência e a rejeição são fatores que fazem piorar o quadro dos portadores dessa enfermidade. Verifica-se agravante o fato de a parte ré ser operadora de plano de saúde.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso ordinário da parte autora, para declarar nula a dispensa discriminatória da trabalhadora, com fulcro na Súmula nº 443 do TST, e para condenar a parte ré ao pagamento dos salários devidos desde a despedida nula até a sua assunção no emprego seguinte. Respeitados os limites do pedido, a demandada deverá pagar à parte autora a metade do aviso prévio, no valor de R\$7.900,00 e 20% de indenização do FGTS no valor de R\$8.000,00. Após o trânsito em julgado, deverão ser expedidos alvarás para saque de 20% dos valores depositados de FGTS da contratualidade e soerguimento do seguro desemprego; para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$25.000,00, com juros calculados desde propositura da ação e correção monetária a partir do presente julgamento; para deferir o benefício da assistência judiciária gratuita; para absolvê-la do pagamento de honorários sucumbenciais e periciais e para determinar a devolução do valor recolhido a título de custas processuais. Revertido o Juízo de improcedência e condenada a parte ré, são devidos honorários advocatícios, arbitrados em 15% do valor bruto da condenação, com esteio na Súmula nº 37 do TRT da 4ª Região. Sobre a parcela deferida devem incidir juros e atualização monetária, cujos critérios devem ser definidos na fase de execução, considerando-se a necessidade dos cálculos de liquidação de sentença observarem as normas vigentes naquela**



**oportunidade. Ao empregador são revertidas as custas, fixadas no valor de R\$3.190,00, calculadas sobre o valor da causa arbitrado na origem em R\$ 159.500,00, para os fins legais.**

Intime-se.

Porto Alegre, 06 de julho de 2022 (quarta-feira).

## **RELATÓRIO**

Irresignada com a sentença, id 9588d92, a parte autora recorre buscando o reconhecimento da dispensa discriminatória, reintegração ao emprego e indenização por danos morais, id 85a102d.

Recorre adesivamente a parte ré postulando a reforma quanto aos honorários sucumbenciais, id 7b47e4d.

Com contrarrazões, sobem os autos ao TRT.

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA**

#### **1.1 BENEFÍCIO DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. LEI N. 13.467/17**

A parte autora requer seja concedido o benefício da Justiça Gratuita.

O julgador de origem indeferiu o pedido assim fundamentando:

*"Todavia, da análise do TRCT de fl. 143, infere-se que a reclamante, enquanto trabalhou em prol da empregadora, percebia remuneração substancialmente superior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS.*

*Além disso, a própria reclamante afirmou, em depoimento, que "" está trabalhando normalmente, concursada na Prefeitura de Canoas; que sua remuneração bruta é de R\$14.000,00""(grifei).*

*Assim sendo, não preenchidos os requisitos legais, julgo improcedente o pedido de concessão do benefício da justiça gratuita".*

Cumpra Inicialmente registrar que a presente demanda foi ajuizada em 13.05.2019, ou seja, já na vigência da Lei nº 13.467/17.



O benefício da justiça gratuita, postulado pela parte autora, encontra previsão no artigo 790 da CLT, que assim dispõe em seus parágrafos 3º e 4º (com redação dada pela Lei n. 13.467/17):

*"§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

*§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo".*

Como se pode observar, o §3º estabelece presunção objetiva de elegibilidade ao benefício da justiça gratuita em favor daqueles que possuem renda que não ultrapassa o valor de 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No entanto, o § 4º dispõe que o benefício em debate será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais.

No presente caso, a parte autora declarou sua hipossuficiência (ID 5sf81a0), o que considero suficiente para fins de comprovação de insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo e seu direito ao benefício da justiça gratuita.

Neste sentido, o entendimento contido na Súmula n. 463 do TST, *in verbis*:

**"ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO.**

*I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);*

*II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo".*

Assim, faz jus a parte autora ao benefício da justiça gratuita.

Dá-se provimento ao recurso ordinário da parte autora, para deferir o pedido de benefício da assistência judiciária gratuita.

## **1.2 DEVOLUÇÃO DO VALOR RECOLHIDO A TÍTULO DE CUSTAS.**

A parte autora busca a devolução do valor recolhido a título de custas processuais, uma vez que postula a concessão do benefício da justiça gratuita. Junta o comprovante do recolhimento das custas fixadas na sentença, dentro do prazo recursal, na forma do art. 789, § 1º, da CLT, id 8fbb4f6.



Examina-se.

No Processo do Trabalho, a possibilidade de dispensa de preparo apenas encontra guarida na assistência judiciária, com previsão na Lei nº 5.584/70, além dos casos que regem as pessoas jurídicas de direito público e as privadas prestadoras de serviço público, o que não é objeto do caso em análise.

Entendo que dita assistência judiciária dirige-se tão-somente ao trabalhador, sendo admitida a extensão do benefício ao empregador quando se tratar de pessoa física, e em situações excepcionais, com fundamento no art. 790, § 3º, da CLT.

Sendo a parte autora beneficiária da justiça gratuita e estando dispensada do preparo, defiro o pedido de devolução do valor recolhido a título de custas processuais, conforme comprovante de ID n. d720ff7.

Dá-se provimento ao recurso da parte autora para a devolução do valor recolhido a título de custas processuais.

### **1.3 NULIDADE DA RESCISÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. BIPOLARIDADE. DOENÇA PSQUIÁTRICA. DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE. DANO MORAL.**

A parte autora requer seja reconhecida a despedida discriminatória, com amparo no art. 5º, V e X, da Constituição, arts. 186 e 927 do CC e também no caput do art. 4º da Lei 9.029/95. Aduz que o acordo para extinção do contrato de trabalho, firmado com a parte ré em 04-12-2018 é nulo porquanto restou comprovada a inaptidão da parte autora na época da dispensa. Refere que padecia de doença psíquica desde 2006 que era de conhecimento da parte ré. Relata ter um quadro de várias internações, mais de uma tentativa de suicídio, alta carga medicamentosa no contexto de mais um episódio depressivo grave. Alegando que sua dispensa teve caráter discriminatório, postula o reconhecimento de nulidade do acordo rescisório celebrado com a ré, além da reintegração ao emprego, com o pagamento dos consectários legais e de indenização por danos morais.

Examina-se.

A sentença analisa a controvérsia nos seguintes termos:

*"Assevera a demandante ter laborado em prol da ré de 12/11 /2011 a 04/12/2018, ocupando o cargo de médica.*

*Cita que ""foi diagnosticada com Transtorno Afetivo Bipolar (CID.F31.4)"" e que ""no final de outubro e início de novembro de 2018 a Autora passou a ter novas crises, sendo constatado que passava por um episódio depressivo bipolar grave"".*

*Menciona que ""passou a necessitar fazer o uso de um potente esquema farmacológico"" e que ""em razão do uso de tais medicações a autora passou a ter como efeitos colaterais lapsos de memória e sonolência (efeitos recorrentes das medicações ministradas,*



*conforme se verifica das bulas dos medicamentos anexas), e em mais de uma ocasião foi flagrada dormindo em horário de trabalho. Por esta razão a autora passou a ser perseguida pelo Diretor Administrativo da reclamada, Sr. Marcelo Dietrich".*

*Aduz que "no dia 04/12/2018 a empregada foi chamada a uma sala onde estavam as Sras. Márcia e Ariela do departamento de RH, e foi surpreendida por estas ao ser informada de sua demissão" e que "foi induzida em erro em momento de fragilidade, após receber a notícia que estava sendo demitida lhe deram papéis para assinar, papéis que a Autora acreditou ser a comunicação de sua dispensa. No entanto, o documento consistia em um acordo nos termos do art. 484-A da CLT, cuja declaração judicial de nulidade é requerida".*

*Afirma que "foi induzida a assinar um acordo, de forma a tentar conferir aparente legalidade a uma despedida discriminatória em razão dos transtornos psiquiátricos que a autora enfrenta".*

*Refere, ainda, que "a forma como a Reclamada agiu por ocasião do desligamento, fizeram com que a Reclamante se sentisse usada, enganada e descartada em momento que estava mais fragilizada, agravando substancialmente os sintomas da doença e a situação clínica da Autora, culminando com sua internação psiquiátrica em 25/02/2019".*

*Alegando que sua dispensa teve caráter discriminatório, postula o reconhecimento de nulidade do acordo rescisório celebrado com a ré, além da reintegração ao emprego, com o pagamento dos consectários legais e de indenização por danos morais.*

*A reclamada refuta as pretensões obreiras, citando que "não há prova nos autos de que a reclamante estivesse vivenciando episódio depressivo grave ao tempo do acordo celebrado entre as partes" e que "a capacidade laborativa também foi atestada por ocasião da submissão da reclamante ao exame médico demissional, que também constatou a capacidade laborativa plena da reclamante".*

*Aduz, outrossim, que "tendo as partes celebrado o acordo, fica evidenciado o interesse comum na extinção do relacionamento jurídico havido".*

*Ao exame.*

*A discriminação em matéria de emprego e ocupação é amplamente rechaçada no Direito em âmbito internacional.*

*A Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil ainda em 1965, tem "o objetivo de eliminar toda discriminação" relacionada aos temas de "trabalho" e "profissão".*

*Tal norma internacional foi elaborada "com base na Declaração da Filadélfia", a qual preconiza que "todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais", bem como na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na qual consta que a discriminação constitui uma violação aos direitos nela previstos.*

*No campo conceitual, a Convenção supracitada prevê que " discriminação compreende:*

*a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;*



*b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequado".*

*No ordenamento jurídico pátrio, o artigo 3º, IV, da Constituição Federal é expresso ao prever que "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" é um dos objetivos fundamentais da República.*

*Além de diversas outras normas antidiscriminatórias inseridas no texto da Carta Magna, a Lei nº 9.029/95 possui larga proteção contra atos de discriminação nas relações laborais, preconizando, em seu artigo 1º, que "é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".*

*O artigo 4º do referido diploma legal, por sua vez, preconiza que "o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:*

*I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;*

*II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais".*

*Ante a habitualidade no ajuizamento de reclamações trabalhistas tratando do tema em comento, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento quanto ao aspecto, exposto em sua Súmula de nº 443:*

*"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".*

*Pois bem.*

*No presente caso, a reclamante alega que foi dispensada de forma discriminatória em virtude de ser portadora de Transtorno Afetivo Bipolar.*

*A referida doença não é moléstia que, indene de dúvidas, suscita estigma ou preconceito, sendo necessária análise casuística em tais situações para que se possa avaliar a conduta do empregador. Refiro que o entendimento acima sumulado diz respeito a moléstias graves e que geram preconceito na seara social, havendo exemplo no próprio enunciado quando citado o vírus HIV, o que não se aplica à hipótese tratada nos autos (Transtorno Bipolar).*

*Nesse sentido, inclusive, já decidiu o c. TST:*



*"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015 /2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. PSORÍASE E DEPRESSÃO. DOENÇAS QUE NÃO SUSCITAM ESTIGMA E PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443 DO TST. Cinge-se a controvérsia em definir se a psoríase e a depressão, moléstias que incontrovertidamente acometem o reclamante, podem ser consideradas doenças graves que suscitam estigma ou preconceito, a fim de atrair a aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 desta Corte, segundo a qual: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". A psoríase é uma doença de pele relativamente comum, crônica e não contagiosa, cujos sintomas desaparecem e reaparecem periodicamente, não sendo, portanto, grave. Quanto à depressão, considerada o "mal do século" pela Organização Mundial da Saúde, inegável tratar-se de doença grave, de difícil diagnóstico, não detectável mediante realização de exames laboratoriais, e que, só no Brasil, afeta milhões de pessoas. É importante ressaltar que a depressão assume diferentes formas e níveis, subdividindo-se em diversos tipos, de modo que, a depender do grau de intensidade, a doença pode sim suscitare estigma social e preconceito, levando à presunção da dispensa discriminatória. Na hipótese dos autos, contudo, não é possível extrair das premissas fáticas lançadas no acórdão regional qual o exato tipo, ou nível, de depressão que acometia o reclamante no momento de sua dispensa, tendo sido consignado apenas que, segundo a prova técnica, as moléstias (depressão e psoríase) estavam sob controle, com a aptidão para o trabalho preservada. Desse modo, não evidenciado que a depressão do reclamante suscitou estigma ou preconceito, inviável presumir como discriminatória despedida do empregado, o qual detinha o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito à reintegração, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10125-83.2015.5.03.0069, 5ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 05/10/2018).*

*Ademais, não há demonstração no feito de que seja verdadeira a tese exordial, não havendo nos autos prova documental ou testemunhal que enseje sequer indício de que o rompimento do contrato se deu em virtude de a obreira ser portadora de doença psíquica.*

*É relevante expor que o atestado de saúde ocupacional, emitido em 13/12/2018 pelo Dr. Henrique Zetter, CREMERS 39876, demonstra que no momento da rescisão do pacto laboral a reclamante encontrava-se apta para o exercício de suas funções (ID 51cd9fe).*

*Ressalta-se, outrossim, que o relatório médico de fl. 17 atesta que a demandante iniciou tratamento psiquiátrico em março/2016, tendo o acordo entre as partes sido firmado mais de dois anos após a referida data.*

*Além disso, registro que o INSS indeferiu o requerimento de auxílio-doença à autora (ID 55402a9), apresentado em 21/01/2019, ""tendo em vista que não foi constatada, em exame realizado pela perícia médica do INSS, a incapacidade para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual"".*

*Importa referir que, em laudo pericial emitido por Perito judicial nos autos da ação ajuizada pela demandante com o escopo de obter o benefício previdenciário, aquele relatou a incapacidade temporária da reclamante, indicando como ""data provável de início da incapacidade"" o dia 20/12/2018 (ID 8dbdc3c - Pág. 4).*

*Destaca-se, outrossim, que o Perito Médico designado para atuar no presente feito, Dr. Guilherme Starosta, CREMERS 26557, concluiu em seu laudo (ID 0f1880b) que ""a reclamante apresenta quadro clínico compatível com a CID.10 F31.7 Transtorno afetivo bipolar, atualmente em remissão. Não existe incapacidade laborativa para a sua função. Não há relação de nexo causal do quadro clínico atual com o trabalho exercido na*





*reclamada. O índice de perda, de conformidade com a tabela DPVAT, é de 0% (zero por cento)"".*

*Sinalo, por oportuno, que conquanto a autora tenha impugnado o laudo médico, o expert mencionou que aquela ""laborou na reclamada de 12/11/2011 até 04/12/2018 e em 2019 não trabalhou por causa da patologia psiquiátrica e em janeiro de 2020 voltou a trabalhar como médica em Eldorado do Sul por três meses, depois trabalhou no Mais Médicos de Gravataí por três meses e é concursada da Prefeitura Municipal de Canoas como médica desde agosto de 2020"" (grifei), bem como que ""na ocasião em que colocou fim ao seu contrato de trabalho, a reclamante não tinha prejuízo da sua capacidade de discernimento"" (grifei).*

*Relatou o Perito, ainda, que ""o transtorno afetivo bipolar é uma doença caracterizada por dois ou mais episódios no qual o humor e o nível de atividade do sujeito estão profundamente perturbados, sendo que este distúrbio consiste em algumas ocasiões de uma elevação do humor e aumento da energia e da atividade (hipomania ou mania) e em outras, de um rebaixamento do humor e de redução da energia e da atividade (depressão). No caso da reclamante, no momento o quadro está em remissão"".*

*Neste diapasão, ante a aptidão da reclamante quando de sua dispensa, atestada pelo INSS, judicialmente, pelo médico do trabalho contratado pela reclamada e pelo Perito Médico nomeado por este Juízo, observa-se que a moléstia estava controlada, não havendo comprovação de que aquela foi dispensada pela reclamada por ser portadora de Transtorno Afetivo Bipolar.*

*Dito isto, menciono que o documento de ID 27fb34a, assinado pela demandante e pelo representante da empregadora, demonstra que as partes "decidem por acordo e mútuo interesse encerrar nesta data o contrato de trabalho vigente desde 12/11/2012", nos termos do artigo 484-A da CLT.*

*Releva mencionar que, nos termos do artigo 408, caput, do CPC, presumem-se verdadeiras as declarações constantes em tal documento.*

*Cabia à reclamante, portanto, comprovar a existência de vício de consentimento ao firmar o acordo rescisório em análise.*

*Quanto ao aspecto, refiro que os vícios de consentimento estão previstos no capítulo IV do Livro III do Código Civil, intitulado "Dos Defeitos do Negócio*

*Jurídico", sendo eles erro, dolo, coação, estado de perigo e lesão. Consoante lição de Carlos Roberto Gonçalves, os vícios de consentimento são assim chamados "porque provocam uma manifestação de vontade não correspondente com o íntimo e verdadeiro querer do agente. Criam uma divergência, um conflito entre a vontade manifestada e a real intenção de quem a exteriorizou" (in Direito Civil I Esquematizado, Ed. Saraiva, 2011, p. 306).*

*Pois bem.*

*A reclamante afirmou, em depoimento, que ""em uma manhã a chefe do departamento pessoal e o responsável pelos médicos disseram que tinham vindo fazer um acordo com a depoente; que disseram que tinha que assinar o acordo; que começou a chorar, pois tinha abandonado um concurso público para trabalhar na ré; que basicamente lhe obrigaram a assinar um papel, senão não poderia sair dali; que não viu o papel, só assinou, porque senão disseram que não poderia sair; que levantou e queria sair dali, estava chorando, por isso assinou e nem viu o que assinava; que se sentiu coagida a*



*assinar tal documento, pois não esperava aquilo e só queria sair dali e conversar com alguém que lhe explicasse melhor o que estava acontecendo; que não tinha contato direto com Ariela, chefe dos médicos, e só tinha visto a chefe do RH uma vez; que estava trabalhando normalmente, atendendo pacientes, tendo as duas pessoas antes citadas entrado na sala em que estava após um paciente sair; que naquele momento e sempre administrou normalmente seus recursos financeiros; que está trabalhando normalmente, concursada na Prefeitura de Canoas" (grifei).*

*Destarte, observa-se que não há no feito prova robusta de vício de consentimento no acordo rescisório firmado pela reclamante, tendo ela afirmado que não leu o documento ao assiná-lo, sem qualquer demonstração quanto à existência de coação, erro, dolo, lesão ou estado de perigo, repisando-se que, conforme exposto acima, restou comprovado que no momento da rescisão contratual a reclamante possuía plena aptidão física e mental para o exercício de suas atividades laborais.*

*Diante de todo o exposto, inexistindo prova de qualquer ato discriminatório perpetrado pela reclamada e não comprovado o fato constitutivo do direito da autora, julgo improcedentes os pedidos expostos nos itens "a" a "d" do petítório.*

*Considerando-se o acima decidido, observa-se que não há ato ilícito da demandada a ser reconhecido, não havendo falar em indenização por danos morais, por conseguinte.*

*Julgo improcedente o pedido exposto no item "e" do petítório"*

Com o devido respeito à fundamentação do Juízo primevo, reconheço que concordo apenas com parte da sentença.

Tal como leciona o Juízo *a quo*, é bem verdade que a despedida discriminatória tem sido combatida ferozmente no Direito Internacional, não somente no âmbito trabalhista como na seara de Direitos Humanos. Não é necessário repetir toda a legislação colacionada na sentença, que vem tentando eliminar de uma vez por todas este mal subsistente na nossa sociedade.

Porém, discordo da aplicação dessa legislação ao caso concreto, como apresentado na sentença. A doutrina e jurisprudência colacionadas na decisão originária dizem respeito à depressão pura e simples, e não ao transtorno bipolar. Esta doença alterna episódios de depressão com os de mania. Logo, trata-se de uma condição muito mais complexa do que a depressão desacompanhada da bipolaridade. Nesta segunda situação, o paciente alterna medicação para animá-lo em momentos de depressão e para acalmar os momentos de euforia. Um dos problemas que se apresenta ocasionalmente seria o de o paciente não identificar o término de uma fase e início da outra e administrar a medicação errada, ou seja, tomar o estimulante no início da fase de mania ou o calmante quando se apresenta a depressão.

Não é novidade que o transtorno bipolar causa estigma. E tanto é assim que há poucos anos atrás essa mesma doença era denominada "*psicose maníaco-depressiva*". O nome não foi alterado por causa de descobertas científicas acerca de sua natureza, mas justamente pelo estigma que causava. Ainda hoje os



portadores dessa doença são vítimas de preconceito. O indivíduo vitimado por esta moléstia alterna momentos nos quais pensa que é onipotente com épocas em que mal consegue sair da cama, e por vezes contempla a ideia de suicídio. Entre os dois extremos, há episódios de alta ansiedade e perda de conexão com a realidade.

Essa condição mina a confiança que o empregador tem no portador da síndrome, porque por vezes o patrão acredita que não pode contar com o trabalhador em um momento de crise, seja em qual extremo for. Entretanto, o empregado pode - e deve - realizar tarefas compatíveis com o estado em que se encontrar em cada momento. No presente caso, em que a parte autora é médica, ainda que o empregador tenha reservas em permitir que ela atenda pacientes durante suas fases, nada impede que ela faça trabalhos administrativos ou laboratoriais como análise de imagem e diagnósticos, por exemplo.

Sob este prisma, constata-se que a doença da parte autora causa, sim, estigma.

Ademais de tudo isso, noticia que o PLS 236/12, que trata da reforma do Código Penal Brasileiro, procura estabelecer a Psicofobia como crime, ou seja, o preconceito contra as pessoas que têm transtornos e deficiências mentais. Nos tempos modernos, com o advento da psiquiatria e a psicologia, verificou-se que essas pessoas tinham doenças mentais e não "demônios", como se pensava em tempos mais remotos. O preconceito, porém, continua inalterado. A negligência, a ignorância e a solidão levam a pessoa a um estado muito pior do que aquele no qual o transtorno a coloca.

A Psicofobia é motivo de suicídio no país inteiro, por incompreensão de próximos e a falta de um tratamento adequado. O fato se torna ainda mais grave no presente caso, pois a parte autora trabalha em ambiente clínico e a parte demandada é empresa que comercializa planos de saúde.

Militante na área da saúde, e promovendo com o seu mister o bem-estar de seus clientes, a parte ré deveria obrigatoriamente conhecer as condições da parte autora e zelar para que não houvesse piora em seu estado emocional e psicológico. E a prova dos autos me convence que sim, eles tinham conhecimento dessa situação, mas ao invés de auxiliar na recuperação da trabalhadora, usaram esses sintomas para se desvencilhar da parte autora com mais facilidade, inclusive com substancial economia no valor das verbas rescisórias pagas.

No que tange ao alegado documento em que as partes teriam rescindido o contrato de trabalho em comum acordo, a narrativa trazida na Ata de Audiência descreve uma situação na qual a parte autora estava em um típico episódio de ansiedade e desconexão com a realidade. Peço vênias para colacionar novamente o trecho, mas agora este deve ser lido com os olhos de quem observa a crise em comento:

*"[...] em uma manhã a chefe do departamento pessoal e o responsável pelos médicos disseram que tinham vindo fazer um acordo com a depoente; que disseram que tinha que assinar o acordo; **que começou a chorar, pois tinha abandonado um concurso público***



*para trabalhar na ré; que basicamente lhe obrigaram a assinar um papel, senão não poderia sair dali; que não viu o papel, só assinou, porque senão disseram que não poderia sair; que levantou e queria sair dali, estava chorando, por isso assinou e nem viu o que assinava; que se sentiu coagida a assinar tal documento, pois não esperava aquilo e só queria sair dali e conversar com alguém que lhe explicasse melhor o que estava acontecendo; que não tinha contato direto com Ariela, chefe dos médicos, e só tinha visto a chefe do RH uma vez; que estava trabalhando normalmente, atendendo pacientes, tendo as duas pessoas antes citadas entrado na sala em que estava após um paciente sair [...]"*

(grifo atual).

Chama a atenção o fato de que, segundo o raciocínio da parte autora, ela queria sair do local da reunião e depois conversar com alguém que explicasse o que estava acontecendo, mas isso só seria possível após assinar o acordo de demissão. Logo, resta patente o estado de confusão mental da parte autora. Tendo em vista que o ambiente de trabalho da parte ré é um local de tratamento de saúde, não duvido que a parte autora tenha sido convocada para a reunião em comento justamente por apresentar sintomas da crise que, ao fim a ao cabo, facilitaria a assinatura do termo de rescisão. Logo, não constato apenas o estigma causado pela doença, mas também um embuste segundo o qual a parte autora se sentiria coagida mesmo que as ações dos coatores não fossem extremas.

No que pertine aos laudos que demonstram sua aptidão para o trabalho, destaco que certamente foram realizados em períodos nos quais a medicação para seu transtorno estava adequada e efetiva; do contrário o resultado não seria esse, o que não quer dizer nem que a parte seja apta para o trabalho constantemente, e nem que sua inaptidão seja completa. São e serão, sempre, fases transitórias. E tanto é assim que a parte autora encontra-se em atividade profissional atualmente.

E não só isso; a prova dos autos revela que a parte autora desistiu de um cargo público, ao qual ascendeu mediante concurso, para trabalhar para a parte ré, e hoje encontra-se novamente revestida de outro cargo público. Há de se convir que, a despeito das crises de mania ou depressão, a parte autora é competente a ponto de ser aprovada em mais de um concurso público. Logo, o agir da parte ré, ou seja, o estigma causado pela doença, não tem outra razão de ser além de puro e simples preconceito.

No que tange à validade da despedida de portadores dessa doença, por atos cometidos durante as crises de transtorno do humor, colaciono recente decisão da Desa. Beatriz Renk em caso análogo, conforme publicada no portal VOX deste Corte em 08-07-2021:

*"Trabalhador com transtorno bipolar despedido após discussão deverá ser reintegrado.*

*Um trabalhador de uma empresa pública de economia mista que foi despedido após se envolver em um desentendimento com sua chefe deverá ser reintegrado, pois sofre de transtorno bipolar. A decisão é do juiz Ary Faria Marimon Filho, da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, e foi confirmada pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.*



*O trabalhador foi admitido na empresa pública por concurso, em 2003, e despedido em 2019, sob a alegação de desleixo (desídia) com sua atividade e insubordinação, após duas sindicâncias instauradas. A primeira decorreu de ele ter usado ferramentas e recursos da empresa em benefício próprio, e a outra resultou de atitude agressiva e descontrolada em uma discussão com sua coordenadora.*

*Ao analisar o caso, o juiz Ary Marimon afirmou sua convicção de que os funcionários de empresas públicas de economia mista só podem ser desligados se houver motivo, e reconheceu ter havido o devido procedimento investigativo antes da despedida. No entanto, apontou haver impedimento legal para o ato, pois o empregado estava doente à época e, por essa razão, sem condições de trabalhar.*

*Marimon destacou a farta documentação trazida ao processo, comprovando a grave doença depressiva que afligia o trabalhador, submetido a tratamento por medicamento de uso contínuo e acompanhamento médico. O empregado chegou a tentar o suicídio mais de uma vez, referiu o magistrado, acrescentando que, em diferentes momentos de 2016 e 2018, o autor precisou ser afastado da atividade e receber auxílio-doença.*

*O julgador pontuou que, após o conflito com sua coordenadora, teria sido adequado transferir o empregado para outro setor, mas isso não ocorreu. Ressaltou que "sem emprego não há salário, nem vínculo com a Previdência Social, dificultando o tratamento da doença, sendo pouco provável nova colocação no mercado de trabalho". Marimon declarou nulo o ato de despedida e, por perceber perigo de dano decorrente da falta de dinheiro para a subsistência do trabalhador e de sua família, determinou, por antecipação de tutela, a imediata reintegração do empregado quando houvesse sua alta previdenciária. Assegurou, ainda, a reinclusão dele no plano saúde da empresa.*

*A relatora do recurso, desembargadora Beatriz Renck, reforçou a importância dos depoimentos das testemunhas, que corroboram a extrema gravidade da situação do empregado e o amplo conhecimento de todos os envolvidos quanto a isso. A magistrada minimizou a gravidade da primeira transgressão, pois não ficou demonstrado qualquer prejuízo econômico ou técnico, bastando ser dada uma advertência. Sobre o episódio com a coordenadora, a julgadora reiterou o diagnóstico de transtorno afetivo bipolar, com evolução há 14 anos, à época. E, como o atrito aconteceu no dia de retorno ao trabalho após um dos afastamentos pela doença, a julgadora ponderou que a avaliação de aptidão dada ao empregado "não significa que a sua enfermidade havia desaparecido, mas apenas, sob o olhar do perito, que não estava ensejando a sua incapacidade no momento".*

*O voto de Beatriz manteve a sentença e foi acompanhado pelos demais participantes do julgamento: desembargadores Fernando Luiz de Moura Cassal e Simone Maria Nunes. A empresa já recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho.*

*Fim do corpo da notícia. Fonte: Texto de Inácio do Canto (Secom/TRT-RS), foto ilustrativa de Michal Matlon (Unsplash)"*

O Acórdão, bem mais minucioso que a reportagem, está redigido no seguinte sentido:

*"A análise dos autos evidencia que o autor possui e já foi diagnosticado com Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos (CID 10 F31.4); que apresenta transtorno de humor grave e crônico com evolução há 14 anos. Em outra passagem, o perito médico do INSS afirmou a total e temporária inaptidão ao trabalho em razão de o autor estar acometido de "transtorno depressivo recorrente sem especificação (F33.9) e "transtorno ansioso não especificado - F41.9.*



*As referidas enfermidades, ainda que tratadas com medicamentos, possuem características como a instabilidade emocional. Assim, tem-se momentos de estabilidade e outros com picos emocionais de crise desencadeados, por ex., por algum gatilho qualquer ou, mesmo, sem identificação específica da literatura médica.*

*O fato de o médico do INSS ter indicado que, teoricamente, o reclamante estava apto para o trabalho, não significa que a sua enfermidade havia desaparecido, mas apenas, sob o olhar do perito, que não estava ensejando a sua incapacidade no momento. Teoricamente, estava controlada.*

*Imperiosa a manutenção da sentença pelos próprios fundamentos:*

*"Primeiramente, cumpre referir que a reclamada, Companhia de Gás do Rio Grande do Sul (Sulgás), responsável pela comercialização e distribuição de gás natural canalizado no Estado, foi criada em 1993 e atua como sociedade de economia mista cujos acionistas são o Estado do Rio Grande do Sul (sócio majoritário) e Petrobras Gás S/A (Gaspetro), que tem como um de seus acionistas a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras).*

*O reclamante, a seu turno, ingressou no quadro funcional da reclamada, na função de Assistente Administrativo em 14/01/2003, mediante realização de concurso público. Foi despedido em 01.02.2019 sob alegação de desídia no desempenho das funções e ato de indisciplina ou insubordinação, previstos no art. 483, alíneas "e" e "h", da CLT, consoante evidencia o aviso de dispensa de empregado juntado aos autos (págs. 190-192).*

*Veja-se que duas Sindicâncias precederam a despedida do autor.*

*A Sindicância nº 2018-00526 foi instaurada para apurar os fatos e responsabilidades quanto a possível conduta inadequada do reclamante em episódio ocorrido na sede de Canoas/RS no dia 17.10.2018. Nesse dia o autor teria entrado nas dependências da empresa à noite, sem autorização, e utilizado ferramentas e recursos da Companhia para fins particulares. A Sindicância concluiu que o reclamante descumpriu várias regras da Companhia, tais como Política de Uso da Infraestrutura de TI (NTI-SUL-002.06), Resolução 08/2017-Padrões e Procedimentos disciplinares-Revisão 1-, Resolução 07 /2016-Jornada de Trabalho e Controle de Frequência-Revisão 1, Código de Conduta e Integridade. Foram enumeradas, ainda, todas as penalidades sofridas pelo autor em razão dos descumprimentos das regras acima citadas (advertências verbais e escritas), as quais iniciaram em 2016 e foram aplicadas ao autor por mau relacionamento, quebra da harmonia de trabalho, falta de assiduidade/pontualidade, comportamento desrespeitoso, etc.*

*Veja-se, ainda, que em 07.11.2018 houve outro episódio envolvendo o autor. Nesse dia ele travou com sua coordenadora Thereza Abrahão uma discussão em que teria agido de forma agressiva e descontrolada. Para a apuração dos fatos e responsabilidades outra Sindicância foi instaurada (nº 2018.00530) a qual concluiu pela ocorrência de falta grave (descumprimento das normas de boa conduta por parte do autor) sendo-lhe aplicada a penalidade de suspensão por três dias, vendo-se, ainda, que a penalidade também levou em consideração seus antecedentes funcionais (reincidência em comportamentos desta natureza).*

*Após o término das apurações, bem como considerando o parecer jurídico do escritório Flávio Obino Filho e Advogados Associados, a Gerência Executiva Jurídica da Companhia, e o que dispõe a Ata de Reunião de Diretoria Executiva nº 692, de 30 de janeiro de 2019, constantes no Processo de Sindicância nº 2018-00526, entenderam plenamente justificado o ato de rescisão.*



*Pois bem, o reclamante trata-se de empregado público, sendo a reclamada sociedade de economia mista, sendo sabido que a necessidade ou não de motivação da dispensa do empregado público das sociedades de economia mista e das empresas públicas é um tema muito recorrente nos tribunais brasileiros.*

*Ocorre que, em se tratando a reclamada de sociedade de economia mista - que conquanto ostente natureza jurídica privada, submete-se a um regime jurídico híbrido, que impõe, por - entende-exemplo, a contratação de pessoal mediante concurso público se, com vistas à preservação dos princípios da impessoalidade e da isonomia, que o ato da dispensa de seus empregados deva ser motivado, sendo dever desta promover um processo administrativo que respeite as garantias constitucionais previstas no art. 5º da Constituição Federal e, ainda, agir com transparência e promover a publicidade de todos os seus atos.*

*A motivação, a bem da verdade, se mostra necessária considerando que o empregado é a parte hipossuficiente na relação de emprego e não é detentor da estabilidade de emprego prevista no art. 41 da Constituição Federal porque contratado pelo regime da CLT. Assim, a motivação se mostra necessária com vistas a evitar arbitrariedades no ato de sua dispensa.*

*Aliás, a motivação da dispensa é tão importante que sua não observância acarretaria, inclusive, em um descrédito ao concurso público, permitindo, inclusive, que o administrador viesse a despedir determinado empregado por motivos pessoais, ou mesmo para beneficiar algum candidato que tivesse tido classificação inferior no concurso.*

*Assim, embora os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, ainda que admitidos mediante concurso público não sejam detentores da estabilidade prevista no artigo 41 da CF/88, como dito, a dispensa dos mesmos deve ser motivada.*

*A respeito da motivação, O Supremo Tribunal Federal em 20/03/2013 julgou o RE 589.998, em acórdão da lavra do Ministro Ricardo Lewandowski, com repercussão geral reconhecida, por intermédio do qual se fixou o entendimento de que muito embora não tenham direito a estabilidade prevista no art. 41 da CF, os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos por concurso público, somente podem ter seus contratos de trabalho rescindidos como consequência de ato administrativo devidamente motivado.*

*[...]*

*No caso dos autos, como acima relatado, a reclamada promoveu o devido procedimento investigativo e motivou a despedida do autor.*

*Contudo, inobstante a ré tenha motivado o ato, à época da despedida do autor, existia impedimento legal para a rescisão. O autor encontrava-se doente e inapto para o trabalho.*

*Senão vejamos:*

*Existe farta documentação nos autos comprovando que o autor, há muito tempo, enfrenta doença depressiva grave.*

*Conforme o atestado médico das págs. 41, de 07.11.2018, naquela oportunidade, o autor estava impossibilitado de exercer atividade laborativa por tempo indeterminado, apresentando risco de suicídio, vindo a usufruir auxílio-doença a contar de 27.12.2018.*



*A conclusão do perito médico do INSS foi de que o autor encontrava-se total e temporariamente inapto ao trabalho, estando acometido de "transtorno depressivo recorrente sem especificação - sendo o início da incapacidade F33.9" e "transtorno ansioso não especificado - F41.9", fixado em 11/2018.*

*Da mesma forma, o laudo pericial confeccionado nos autos do processo 0021204-47.2018.5.04.0030 assim concluiu: ""o autor apresenta "quadro clínico compatível com CID 10 F31.4 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos." e que "Não há relação denexo causal do transtorno afetivo bipolar com o trabalho exercido na reclamada." (ID 70abe40)"".*

*Ainda, conforme descrito pelo perito médico no item comentários, o reclamante apresenta um transtorno de humor grave e crônico com evolução de 14 anos, e que apresentou piora após a demissão.*

*Além desses dois laudos médicos, os demais documentos dos autos confirmam a gravidade da doença psíquica do autor. Vários atestados médicos comprovam ter estado o autor em acompanhamento médico realizando sessões semanais de psicoterapia, sendo que o das págs. 35 indica tratamento desde julho de 2016. Veja-se que em um desses documentos (págs. 33) a Dra. Vanessa Jarotzky informa que após o falecimento da mãe o autor tinha apresentado piora nos sintomas.*

*Veja-se, ainda, que conforme documentos adunados nas págs. 477 e seguintes do processo 0021204-47.2018.5.04.0030, o autor esteve em gozo de auxílio-doença previdenciário em uma oportunidade no ano de 2016 e em duas oportunidades no ano de 2018.*

*E como se não bastasse a gravidade do quadro, os documentos também revelam história prévia de tentativas de suicídio, sendo que a mais recente ocorreu no dia 05.03.2019, conforme atestado das págs. 37 e boletim de ocorrência policial (págs. 26) , resultando em sua internação junto ao Hospital Centenário desde aquela data ( págs. 29). Frente a tal quadro o autor veio a ser curatelado pelo irmão Adriano de Souza Krinschke, conforme documentos das págs. 49.*

*Atente-se, ainda, que a testemunha Letícia Costa de Souza afirmou que no dia do episódio envolvendo o autor e a coordenadora Thereza Abrahão, ""ele recém havia retornado do INSS"". É que segundo a inicial, a perícia realizada junto ao INSS em 06.11.2018 negou-lhe a concessão de novo benefício previdenciário, negligenciando os relatos e laudos médicos dos profissionais que lhe atendiam, e que o retorno ao trabalho por uma decisão inconsequente da perita resultou em uma discussão com sua superiora hierárquica (disse que naquela oportunidade estava sob o uso de medicações fortes).*

*E o documento das págs. 126, juntado nos autos do processo 0021204-47.2018.5.04.0030, comprova que, de fato, um pouco antes do episódio mencionado envolvendo o autor e sua superiora, o pedido de Auxílio-Doença apresentado em 26.10.2018 havia sido negado pelo INSS (dois meses depois, contudo, em 27.12.2018, o autor voltaria a usufruir novo auxílio-doença, conforme documento das págs. 478 do processo 0021204-47.2018.5.04.0030).*

[...]

*Veja-se, inclusive, que o quadro depressivo do autor era de conhecimento de todos. A testemunha Carlos Alberto Macagnan referiu que: ""o reclamante sofre de depressão era do conhecimento e por isso foi conversar com ele e também porque uma discussão sempre é complicada para todas as partes envolvidas; o depoente não conversou com*





*Tereza sobre o incidente em questão; a situação clínica do autor era de conhecimento dos colegas"".*

*Nesse passo, ainda que o INSS não tenha reconhecido a natureza ocupacional da patologia tanto que concedeu ao reclamante benefício previdenciário na modalidade comum (cód. 31), o fato é que o autor enfrentava e ainda enfrenta doença psicológica grave.*

*E por certo, à época dos fatos que originaram a instauração das aludidas Sindicâncias, o autor já estava acometido de transtorno psicológico grave e fora do seu melhor discernimento, o que pode, por certo, ter levado o mesmo a adotar certas condutas inapropriadas. É que os pacientes depressivos tendem a distorcerem suas interpretações dos acontecimentos, de modo que eles mantêm visões negativas de si próprias e das outras pessoas, provocando alteração do pensamento e influenciando na forma como a pessoa percebe o mundo, entende as coisas e manifesta suas emoções.*

*E frente à situação ocorrida entre o autor e sua coordenadora, por exemplo, a medida mais adequada teria sido a reclamada trocar o autor de setor após o incidente, o que não ocorreu, contudo.*

*Assim, resta evidenciado que o reclamante é portador de doença psiquiátrica grave, necessitando de uso diário de medicamento e de tratamento e acompanhamento médico. Em assim sendo, não poderia ter seu contrato de trabalho rescindido, ressaltando-se que sem emprego não há salário, nem vínculo com a Previdência Social, dificultando o tratamento da doença, sendo pouco provável nova colocação no mercado de trabalho, porquanto continua sem condições de desempenhar suas atividades.*

*Em decorrência, tenho por nulo o ato de despedida do autor e, entendendo por presente o perigo de dano dada a natureza alimentar dos salários, dos quais, em regra, depende o trabalhador para sua subsistência e de sua família, defiro a antecipação de tutela para determinar que a ré proceda à reintegração do autor a partir da alta previdenciária a ser informada nos autos, em função compatível com seu estado de saúde e mediante a mesma remuneração, observados os acréscimos legais incidentes, devendo a Secretaria da Vara expedir o correspondente mandado reintegratório. Determino, ainda, que a ré reinclua o autor no plano de saúde coletivo ao qual ele fazia parte, nas mesmas condições anteriores.*

*Consideradas as datas da despedida do autor (em 01.02.2019), o período em que deferido inicialmente o auxílio-doença (a contar de 27.12.2018 com DCB em 25.12.2019, conforme documento das págs. 478 do processo 0021204-47.2018.5.04.0030), e a informação dada em audiência ocorrida no dia 29.01.2020 de que o autor permanece em benefício previdenciário por força de sentença judicial, com perícia designada para o dia 31.03.2020, a reintegração é devida a partir da alta previdenciária, a ser informada nos autos.*

*Defiro, por igual, o pagamento dos salários mensais, 13ºs salários, férias com 1/3, bem como o FGTS e demais vantagens desde a despedida até seu efetivo retorno, permitida a dedução das verbas recebidas na rescisão e de eventual recebimento de benefício previdenciário após desligamento.*

*Além disso, em virtude da nulidade da resolução contratual, o contrato de trabalho continua vigente, desde a admissão, motivo pelo qual o período de afastamento deve ser considerado como licença-remunerada e computado como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive férias e 13ºs salários.*



" (Grifei)

*Nego provimento" (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020697-42.2019.5.04.0001 ROT, em 13/05/2021, Desembargadora Beatriz Renck).*

Acolho a fundamentação do Acórdão como razões de decidir, e declaro nula a dispensa operada no distrato do ID. 27fb34a, declarando a dispensa discriminatória, com fulcro na Súmula nº 443 do TST. Considerando-se que a parte autora se encontra atualmente empregada, entendo que o pedido de reintegração resta prejudicado; assim, acolho o pedido sucessivo para condenar a parte ré de pagamento dos salários, na forma simples, que seriam devidos desde a dispensa até a assunção da parte autora ao emprego subsequente, bem como as diferenças de aviso prévio e multa de 40% do FGTS. Expeçam-se Alvarás para levantamento do FGTS e do seguro desemprego. A parte ré deverá retificar a CTPS da parte autora para que faça constar a totalidade do aviso prévio proporcional.

A parte autora deverá comprovar a data em que assumiu suas funções no emprego seguinte, logo ao início da fase de liquidação de sentença.

No que tange ao pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, e incontestável a existência de despedida discriminatória, cabe ressaltar que os incisos V e X do artigo 5º da Constituição da República asseguram a todo e qualquer cidadão o direito à reparação dos danos morais porventura sofridos, assim entendidos aqueles respeitantes à esfera de personalidade do sujeito, mais especificamente os decorrentes de ofensa à sua honra, imagem e/ou intimidade. Trata-se de decorrência natural do princípio geral do respeito à dignidade da pessoa humana, erigido a fundamento do Estado Democrático de Direito Brasileiro (artigo 1º, inciso III, da Constituição da República).

O direito à reparação por dano moral está disciplinado, também, no artigo 186 do Código Civil:

*"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".*

Ainda, de acordo com o artigo 927 do Código Civil:

*"Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".*

Portanto, por dano moral, entende-se todo sofrimento humano que atinge os direitos da personalidade, da honra e imagem, ou seja, aquele sofrimento decorrente de lesão de direito estranho ao patrimônio. Quando relacionado ao contrato de trabalho - na esfera do trabalhador - é aquele que atinge a sua capacidade laborativa, que deriva da reputação conquistada no mercado, profissionalismo, dedicação, produção, assiduidade, capacidade, considerando-se ato lesivo à sua moral todo aquele que afete o indivíduo para a vida profissional, decorrente de eventuais abusos cometidos pelo empregador, quer por sua ação ou omissão.



Ao se falar em dano moral, fala-se em atentado a valores extrapatrimoniais de cunho personalíssimo, quais sejam: lesão à honra do indivíduo, seus valores íntimos e sua imagem perante a sociedade, e sua reparação dependerá da ocorrência de três fatores: do ato praticado ou deixado de praticar, do resultado lesivo desse ato em relação à vítima, e da relação de causa e efeito, que deve ocorrer entre ambos, o dito nexu causal.

Assim, a obrigação de indenizar fica condicionada à existência de prejuízo suficiente a ensejar reconhecimento de abalo moral, o que no presente caso se mostra evidente.

Sopesadas a dimensão do dano, a forma artilosa com que o ato ilícito foi cometido e o caráter pedagógico da medida, acolho *in totum* o valor requerido na petição inicial e condeno a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$25.000,00, com juros calculados desde a propositura da ação e correção monetária a partir do presente julgamento.

Assim, dou provimento ao recurso ordinário da parte autora para declarar nula a dispensa operada no distrato do ID. 27fb34a, declarando a dispensa discriminatória da trabalhadora, com fulcro na Súmula nº 443 do TST, e para condenar a parte ré ao pagamento dos salários devidos desde a despedida nula até a sua assunção ao emprego seguinte. Respeitados os limites do pedido, a demandada deverá pagar à parte autora a metade do aviso prévio, no valor de R\$7.900,00 e 20% de indenização do FGTS no valor de R\$8.000,00. Após o trânsito em julgado, deverão ser expedidos alvarás para saque de 20% dos valores depositados de FGTS da contratualidade e soerguimento do seguro desemprego, e para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$25.000,00, com juros calculados desde propositura da ação e correção monetária a partir do presente julgamento.

#### **1.4 HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS E PERICIAIS. Analisa-se em conjunto com o recurso adesivo da parte ré porquanto trata da mesma matéria.**

A parte autora requer a absolvição do pagamento de honorários sucumbenciais e periciais.

A parte ré busca o pagamento de honorários sucumbenciais de 15% sobre o valor da condenação.

Examina-se.

Assim decidiu o julgador de origem:

*Inicialmente, não tendo sido julgado procedente nenhum dos pedidos formulados no exórdio, não há falar em honorários sucumbenciais devidos pela parte ré ao procurador da autora.*

*Entretanto, sucumbente no feito a reclamante, devidos são honorários advocatícios em favor do procurador da demandada (art. 791- A, §3º, CLT).*



*Assim, observados os critérios expostos no parágrafo 2º do dispositivo legal supracitado, fixo os honorários sucumbenciais devidos pela reclamante ao procurador da reclamada em valor correspondente a 5% do valor atribuído à causa (R\$7.975,00).*

[...]

*Portanto, sendo sucumbente na pretensão objeto da perícia a parte autora, a ela incumbe o pagamento dos honorários periciais.*

Revertido o Juízo de improcedência e condenada totalmente a parte ré, não são devidos honorários advocatícios ao empregador. Com a presente decisão, a parte autora faz jus a honorários advocatícios, que ora se arbitra em 15% do valor bruto da condenação, com esteio na Súmula nº 37 do TRT da 4ª Região.

Nega-se provimento ao recurso adesivo da parte ré.

Dá-se provimento ao recurso da parte autora para absolvê-la da condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais e periciais e, de ofício, condena-se a parte ré ao pagamento de honorários advocatícios, arbitrados em 15% do valor bruto da condenação, com esteio na Súmula nº 37 do TRT da 4ª Região.

## **2 - MATÉRIA DE DEFESA NÃO EXAMINADA EM SENTENÇA**

### **2.1 - Juros e Atualização Monetária**

Sobre a parcela deferida devem incidir juros e atualização monetária, cujos critérios devem ser definidos na fase de execução, considerando-se a necessidade dos cálculos de liquidação de sentença observarem as normas vigentes naquela oportunidade.

## **3 - REVERSÃO DO JUÍZO DE IMPROCEDÊNCIA**

### **6.1. - Custas Processuais**

Ao empregador são revertidas as custas, fixadas no valor de R\$3.190,00, calculadas sobre o valor da causa arbitrado na origem em R\$ 159.500,00

CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Relator

## **VOTOS**

## **PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**



**DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS (RELATOR)**

**DESEMBARGADORA MARIA MADALENA TELESCA**

**DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS**

