



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
1ª TURMA

PROCESSO TRT - PJE - ROT - 0010382-76.2021.5.18.0006

RELATOR : DESOR. EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA

RECORRENTE : _____

ADVOGADO : CARLOS MÁRCIO RISSI MACEDO

RECORRENTE : _____

ADVOGADO : BRUCE DE MELO NARCISO

RECORRIDOS : OS MESMOS

ORIGEM : 6ª VT DE GOIÂNIA-GO

JUIZ : ISRAEL BRASIL ADOURIAN

EMENTA

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA. NULIDADE POR DISCRIMINAÇÃO. A dispensa sem justa causa da Reclamante, um dia depois de ter sido submetida a exame que a constatou com câncer, agravada pela circunstância de ser a empregadora um respeitável laboratório de análises clínicas, portanto, o senhor da razão no caso, com intenso flagrante presume-se discriminatória e, portanto, nula.

RELATÓRIO

Pela r. sentença de fls. 259/275, o MM. Juiz ISRAEL BRASIL ADOURIAN julgou improcedentes os pedidos formulados por _____ em face de _____.

Inconformada, a Reclamante interpôs recurso ordinário, conforme razões lançadas às fls. 278/311 e a Reclamada interpôs recurso ordinário adesivo às fls. 388/396.

Contrarrazões apresentadas pela Reclamada às fls. 313/323 e pela reclamante às fls. 461/474.

Dispensada a manifestação da Procuradoria Regional do Trabalho, nos termos do artigo 97 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso interposto pelo reclamante porquanto adequado, tempestivo, com representação processual regular, sendo o autor dispensado do preparo em razão da concessão da gratuidade da justiça.

Não conheço do recurso da reclamada por ausência de interesse recursal uma vez que os pedidos foram julgados totalmente improcedentes.

RECURSO DA RECLAMANTE

MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CÂNCER

O MM. Juiz *a quo* julgou improcedentes os pedidos de reintegração ou

indenização substitutiva e danos morais em razão de dispensa discriminatória sob o fundamento de que *tumor na hipófise e nódulo no seio não causam estigma e nem preconceito, bem como que a dispensa da autora se deu em face do exercício do direito potestativo do empregador, sem qualquer discriminação, pois concomitantemente com a autora foram dispensados outros trabalhadores, em momento em que a humanidade passava por séria crise de pandemia cujos efeitos na economia ainda se fazem presentes, de tal modo que não há falar em indenização por danos morais*, fl. 270.

Insurge-se a Autora contra o indeferimento dos pedidos de reintegração/indenização e de danos morais, decorrentes da alegada dispensa discriminatória.

Aduz que o ônus probatório era da reclamada de comprovar a motivação da dispensa, e que única testemunha que apresentou mentiu em juízo, devendo então prevalecer o entendimento da Súmula 443 do TST.

Alega que o resultado do exame que comprovou que a reclamante foi diagnosticada com câncer no dia 26/02/2021 (sexta-feira) e no dia útil seguinte, na segunda-feira 01/03/2021, já foi dispensada.

Assevera que a reclamada fraudou o exame demissional pois sonegou a informação de que a reclamante estava com câncer de mama.

Sustenta que o câncer é um caso clássico de doença que traz o estigma social e que, em uma entrevista de emprego, se informado ao empregador que possui câncer, o trabalhador será fatalmente preterido por outro sem a doença.

Defende que, conquanto a patologia da Reclamante não causasse estigma social, a logística que ocasionou a dispensa é totalmente discriminatória, pois, tão logo soube da doença, imediatamente dispensou a recorrente.

A controvérsia cinge-se à natureza discriminatória ou não da dispensa sem justa causa. A reclamante alega que sua dispensa tem como real fundamento o fato de ter sido diagnosticada com câncer de mama em 26/02/2021. Por sua vez, a reclamada nega tal fato e diz que houve uma redução em

seu quadro de pessoal em razão das dificuldades financeiras ocasionadas pela pandemia da COVID-19, sendo dispensados também outros empregados na mesma época.

A reclamante foi admitida em 17/07/2020 pela reclamada, para exercer a função de recepcionista, tendo sido dispensada sem justa causa em 01/03/2021.

O exame médico juntado à fl. 57/58, realizado em 26/02/2021, comprova que a reclamante foi diagnosticada com nódulo na mama direita, provavelmente benigno.

Quanto à dispensa da recorrente, a regra é o direito potestativo do empregador à rescisão contratual, excetuada - enquanto não promulgada a lei complementar que regulamente o inciso I do artigo 7º da Constituição Federal que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa - apenas nos casos de alguma modalidade de estabilidade provisória.

Todavia, esse poder potestativo do empregador encontra limites, não podendo ser exercido de modo arbitrário e de forma discriminatória.

A discriminação, sob o seu prisma direto, cuida-se da segregação escancarada de determinados membros da sociedade, sem que haja um fator de *discrímén* razoável, muitas vezes baseada por motivos de gênero, raça, etnia, crença ou opção sexual. Tal conduta é rechaçada por inúmeros dispositivos internacionais, em especial o art. 7º da DUDH.

Com efeito, a própria essência da dignidade da pessoa é a garantia do tratamento isonômico entre os indivíduos, de modo que todos tenham igualdades de condições de acessibilidade e manutenção dos empregos e faculdades jurídicas, com fulcro no art. 1º, III, e no *caput* do art. 5º, ambos da CF/88.

Para além dessa igualdade formal, a concepção Aristotélica preconiza a ideia da igualdade material, que consiste em tratar os desiguais na medida de sua desigualdade, para que, ao fim, se estabeleça uma situação de equilíbrio, tendo como norte o chamado fator de *discrímén*.

Intimamente ligado ao princípio da isonomia, encontra-se o postulado da não discriminação, cuja presença na Carta Política de 1988 é facilmente percebida pela interpretação sistemática dos arts. 3º, IV; art. 5º, VIII; art. 7º, XXX e XXXI.

Já no plano infraconstitucional, é digno de nota a Lei n. 9.029/1995, que veda expressamente o uso de práticas discriminatórias e limitativas ao acesso ou à manutenção do emprego, nos termos do art. 1º:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015.)

É incontroverso que a reclamante fora dispensada sem justa causa em 01/03/2021, primeiro dia útil após a realização do exame onde foi constatada a presença de nódulos na mama direita.

O Colendo TST firmou tese no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de neoplasia maligna, presunção esta que só pode ser elidida mediante prova robusta em sentido contrário, a cargo do empregador. Vejamos:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. REINTEGRAÇÃO. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443 DESTA CORTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. **A jurisprudência desta Corte é no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de neoplasia maligna, presunção esta que só pode ser elidida mediante prova robusta em sentido contrário, a cargo do empregador.** Inteligência da Súmula nº 443 desta Corte. II. Restou consignado no acórdão regional que " o problema de saúde da reclamante (câncer) não pode ser considerado a ponto de suscitar estigma ou preconceito " bem como que " a discriminação no ato de dispensa deveria ser provada, ônus que competia à trabalhadora, por se tratar de fato constitutivo do direito postulado ". III. Na hipótese dos autos, registrado no acórdão regional que a Reclamante era portadora de neoplasia maligna, caberia às Reclamadas o ônus de

comprovar, de forma robusta, que a dispensa não ocorreu por motivo discriminatório, encargo do qual não se desvencilharam. IV. Assim, ao concluir pela validade da dispensa, mesmo inexistindo prova robusta no sentido de que a despedida se deu por motivo justificável, alheio à enfermidade que acometeu a Reclamante, o Tribunal Regional contrariou o disposto na Súmula nº 443 do TST. V. A caracterização da dispensa arbitrária configura ato ilícito, o que enseja a reparação moral, conforme determinam os arts. 5º, V e X da Constituição Federal e 186 e 927, caput, do Código Civil. Vale ressaltar, ainda, que a indenização por danos morais no caso de dispensa discriminatória encontra previsão no art. 4º da Lei nº 9.029/95. VI. Transcendência política reconhecida. VII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-1001008-74.2017.5.02.0468, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 29/04/2022).

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CERCEAMENTO DE DEFESA. CABIMENTO. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, dispõe ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista". Na presente hipótese, a parte recorrente não observou o requisito contido no dispositivo. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TUMOR HIPOFISÁRIO. DECISÃO DA SBDI-1 FIRMANDO TESE NO SENTIDO DE QUE SE PRESUME DISCRIMINATÓRIA A DISPENSA DO EMPREGADO PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA, PODENDO SER AFASTADA MEDIANTE PROVA ROBUSTA EM SENTIDO CONTRÁRIO, A CARGO DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Na seara trabalhista, verifica-se a nulidade da dispensa nos casos em que essa se motiva em preconceitos de raça, sexo, cor, idade, origem ou nos casos em que o obreiro está acometido de doença grave que suscita estigma ou preconceito. No caso concreto, o Tribunal Regional registrou que, ainda que o tratamento do tumor hipofisário fosse do conhecimento do réu, não significava comprometimento da capacidade laborativa do autor ou mesmo fator psíquico que inibisse a busca de nova ocupação profissional, não havendo produção de prova no sentido de que tal dispensa teria sido discriminatória. **A dt. SBDI-1, no julgamento do processo nº E-ED-RR - 68-29.2014.5.09.0245, Redator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT de 26/04/2019, erigido à condição de leading case, firmou tese no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de neoplasia maligna, presunção esta que só pode ser elidida mediante prova robusta em sentido contrário, a cargo do empregador.** Precedentes. Diante dos limites fixados no acórdão regional, não houve produção

de prova em sentido contrário por parte do empregador, de modo que subsiste a presunção de dispensa discriminatória na hipótese dos autos. Agravo não provido, com imposição de multa" (Ag-RRAg-101123-73.2018.5.01.0061, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 25/03/2022).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - LEI Nº 13.015/2014 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. 1. **A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, nos autos do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, publicado no DeJT de 26/04/2019, Redator Designado Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, concluiu ser a neoplasia maligna (câncer) doença grave causadora de estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST.** Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. 2. Em relação ao valor arbitrado a título de indenização por dano moral, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que cabe a revisão dos valores indenizatórios em montantes exorbitantes ou irrisórios, haja vista a função exclusivamente uniformizadora da jurisprudência desta Corte, o que não se afigura na hipótese. 3. Não merece reparos, portanto, a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento. Agravo conhecido e desprovido" (Ag-AIRR-1001196-48.2016.5.02.0033, 5ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 12/11/2021).

No caso, a reclamada nega que a dispensa tenha sido Discriminatória. Aduz que:

"...a rescisão da reclamante decorreu como uma consequência dos problemas econômicos vivenciados pela Reclamada, que foram ocasionados pela Pandemia causada pelo Coronavírus (COVID-19)" (fl. 113). Em fevereiro, diante do avanço no número leitos ocupados por pacientes com COVID-19 no Estado de Goiás, somado as novas paralizações anunciadas pelo Governo, o empreendimento da Reclamada, que já vinha de uma expressiva queda de atendimentos, começou um novo ciclo de diminuição de procedimentos/exames, os quais compõe a receita do fluxo de caixa interno, motivo pelo qual a Reclamada teve que diminuir os gastos.

Nesse contexto, a Reclamante e outros funcionários foram dispensados na mesma época e todos pelo mesmo motivo: Problemas financeiros. Comprova-se tal fato pelos TRCT's anexos (**Doc. 02 - vários funcionários** e **Doc.03 - rescisão da Reclamante**), os quais evidenciam a dispensa imotivada, dentro de uma mesma semana (05 dispensas). Ora, a dispensa sem justa causa não extrapola os limites do poder diretivo da Empregadora, frise-se, pois, que não houve qualquer manobra defesa em lei e sim um corte de gastos em decorrência de impactos na folha de pagamentos". (fl. 113).

Afirma ainda que não é preconceituosa pois, possui outra funcionária com tumor na hipófise, a Sra. Jocelene Moreira, que já trabalha na reclamada há 8 anos e que: "A dispensa foi um mero ato do poder diretivo da Reclamada, em decorrência dos problemas financeiros suportado pela empresa". (fl. 114.)

Sustenta que o câncer não é doença estigmatizante, e que por isso, é da Autora o ônus da prova de que a dispensa foi discriminatória.

Como se vê, a Reclamada afirma que a dispensa se deu por motivos econômicos em razão da pandemia de COVID-19.

De plano, causa estranheza a Reclamada alegar que a dispensa da Autora se deu por conta da pandemia, já que a reclamante foi contratada em 17/07/2020, ou seja, 4 meses após a decretação dos primeiros *lock-down's*.

Além disso, a reclamada é uma **clínica de Diagnóstico por Imagens**, que realiza raio-x simples e contrastado, exames amplamente solicitados no diagnóstico da COVID-19, conforme informação do sítio _____.

No momento de pandemia vivenciado, pelo que se via todos os dias nos jornais, os hospitais e clínicas tiveram um considerável aumento nos atendimentos, não justificando, portanto, a afirmação de que teve seu faturamento reduzido na pandemia.

Além disso, a Reclamada não trouxe aos autos nenhuma prova de que teve o seu faturamento reduzido.

A única testemunha ouvida pela reclamada na audiência (ata de fls. 249/250) afirmou em seu depoimento que era pessoa de confiança de um dos sócios da reclamada e, além disso, sua função era de recepcionista. Assim, não é crível que a testemunha, na função de recepcionista, tivesse

conhecimento do faturamento da empresa reclamada. Seu depoimento, portanto, não possui o condão de provar as alegações da ré.

Registro ainda que a reclamada é uma empresa de grande porte, possuindo um capital social de quase 5 milhões de reais, conforme cláusula 5ª do Contrato Social (fl. 97), o que torna ainda menos crível que, após o início da pandemia, a empresa tenha tido redução de faturamento capaz de obrigá-la a dispensar funcionários.

Outrossim, não se olvide que a Reclamante foi diagnosticada anteriormente com câncer em 12/12/2020, conforme exame médico juntado pela própria reclamante, fls. 50/51, e continuou trabalhando para a Ré até março de 2021. Contudo, a questão ora debatida trata-se do novo diagnóstico de câncer, realizado no dia 26/02/2021 (sexta-feira), cuja dispensa ocorreu em 01/03/2021, logo na segunda seguinte, repise-se.

Conquanto a Reclamada tenha comprovado que dispensou outros 5 empregados, sem justa causa, na mesma época da dispensa da Autora, este fato, por si só, não comprova que as dispensas tiveram motivos financeiros, pois a reclamada não juntou nenhum documento que comprove que tenha sofrido redução em seu faturamento.

Logo, comprovado o cunho discriminatório da dispensa da reclamante.

Constatada a dispensa discriminatória, impõe-se a reintegração da trabalhadora e o pagamento dos salários do período ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, nos termos do artigo 4º, I e II da Lei n. 9029/1995.

Vale dizer que, segundos os termos da exordial, a "reclamada criou clima hostil e totalmente inapropriado para a continuidade do trabalho da reclamante" (fl. 21) e de que não quer voltar a trabalhar por conta da humilhação sofrida.

Assim, dado o grau de animosidade, tenho que não há como manter a relação do emprego.

Por conseguinte, **defiro** a indenização do período de afastamento, equivalente à

remuneração, em dobro, compreendendo salários, férias com terço constitucional, gratificação natalina, e FGTS acrescido da indenização compensatória, do período compreendido entre e o dia da dispensa até o ajuizamento desta demanda.

Para o cálculo da indenização deverá ser utilizado o último salário da reclamante de R\$1.876,00 (contracheque do mês de fevereiro de 2021, fl. 46).

Não há que se falar em incidência da contribuição previdenciária, tampouco imposto de renda, ante a natureza indenizatória da parcela - lucros cessantes.

Juros e correção monetária conforme a ADC n. 58.

Indefiro o pedido de hipoteca judiciária, visto que o valor total da obrigação, R\$ 60.000,00, não representaria menos de 2% do vultoso capital social da ré (R\$4.660.000,00, contrato social de fl. 97).

Frise-se que, se sobrevier modificação no estado de fato ou de direito, que afete a existência ou as condições de cumprimento da obrigação, a Autora poderá pedir a revisão do julgado, na forma do art. 505, inciso I, do CPC, ou requerer a constituição da garantia, nos termos do art. 533, caput, e § 1º, do CPC.

Dou parcial provimento.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Confiante com a reforma no tópico anterior, requer a Autora também expedição de ofícios à Polícia Federal e ao MPT.

A determinação de expedição de ofício a órgãos administrativos é da competência da Justiça do Trabalho, inserta no âmbito do processo trabalhista. Desse modo, caso sejam verificadas, no curso do processo, irregularidades ocorridas durante o vínculo empregatício, o juiz deve determinar a expedição de ofício aos órgãos fiscalizadores.

Para que se justifique a comunicação mencionada, as irregularidades verificadas devem estar revestidas de gravidade e relevância, a fim de se evitar a movimentação desnecessária da atividade de controle, o que terminaria por atentar contra os princípios da eficiência e da celeridade.

No caso, não se mostra necessária a expedição dos ofícios, evitando-se, assim, que seja instaurado processo administrativo naqueles órgãos, uma vez que não restou demonstrada a existência de repercussão social mais gravosa dos fatos que gravitam na presente lide.

Os créditos deferidos não traduzem conduta grave o suficiente a justificar a medida, mormente porque as matérias foram integralmente solucionadas judicialmente.

Nesse sentido são os seguintes precedentes deste Regional:

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS A ÓRGÃOS FISCALIZADORES. Para a intimação ou mesmo a comunicação a órgãos de ação ou fiscalização, as irregularidades verificadas devem indiciar efetivo potencial ofensivo, evitando-se a movimentação desnecessária da atividade de controle. Não constatada, no caso, a repercussão social gravosa dos fatos subjacentes à causa de pedir, não há razão para a expedição de ofícios. Recurso da reclamada a que se dá provimento, no particular. (TRT18, RORSum - 0010120-32.2021.5.18.0005, Rel. EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, 1ª TURMA, 17/12/2021).

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. DESNECESSIDADE. Dirimidas as controvérsias postas em juízo, não se mostra necessária a expedição de ofício às entidades mencionadas na sentença, valendo ressaltar que o magistrado condutor do feito poderá, a qualquer tempo, determinar comunicações específicas, devidamente motivadas. (TRT18, RORSum - 0010735-39.2021.5.18.0161, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, OJC de Análise de Recurso, 06/07/2022)

Nega-se provimento.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Prossegue a reclamante insurgindo-se quanto à sentença, argumentando que a reclamada, ao descobrir sobre o diagnóstico de câncer, a dispensou, razão pela qual pugna pelo deferimento de indenização por danos morais no importe R\$ 104.520,00.

O dano moral trabalhista atinge fundamentalmente bens incorpóreos, como a imagem, a honra, a privacidade, a intimidade, a autoestima do trabalhador, cuja prova do ilícito há que ser robusta, sendo inequívoco que o ônus é da parte-autora, por se tratar de fato constitutivo do direito alegado, a teor do que estabelecem os artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC.

O nosso ordenamento jurídico, nos termos do inciso X do art. 5º combinado com o inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal, atribui responsabilidade indenizatória para aquele que, com sua conduta indevida, tenha ensejado sofrimento de ordem moral ao lesado, quer mediante sua exposição a dores, a aflições ou a constrangimentos decorrentes de situações vexatórias em geral ou no trabalho.

Nesse diapasão, para a caracterização do dano moral é imprescindível configurarem-se os seguintes requisitos: dano resultante à vítima; ato ou omissão violadora de direito de outrem; nexos causal entre o ato ou omissão e o dano; culpa; e comprovação real e concreta da lesão.

No caso, restou comprovado o abuso de poder da reclamada, que assim que soube que a reclamante havia sido diagnosticada com câncer, dispensou-a, ao arrepio da lei e da jurisprudência trabalhista, estando devidamente configurado o ato ilícito da recorrida.

Desta forma, resta caracterizada a obrigação de indenizar o dano moral, uma vez que a conduta da reclamada agride o patrimônio moral da trabalhadora, tratando-se de dano presumido ou *in re ipsa*, isto é, provado pela própria força, prescindindo de prova.

Ademais, a lesão à saúde e à integridade física da reclamante, ainda que de forma indireta com sua demissão, é evidente e atinge direitos da personalidade do ser humano, ou seja, seu patrimônio imaterial, visto que o trabalho e a saúde são essenciais para a dignidade humana, conforme preconizado no art. 1º de nossa Carta Magna.

A esse respeito, o art. 944 do CCB prescreve que a indenização do dano mede-se pela sua extensão, o que evidentemente não afasta o justo e equilibrado arbitramento judicial, pois, embora de caráter discricionário, não prescinde da análise subjetiva do julgador, atendendo às circunstâncias de cada caso, a posse do ofensor e a situação pessoal do ofendido.

A primeira medida é amenizar a dor moral para, em seguida, reparar suas perdas. Quanto ao ofensor, impõe-se, por meio do *quantum*, desestimular a prática de atos moralmente danosos, aí consistindo seu caráter exemplar.

Por isso, a fixação do valor da indenização não deve ser irrisória em relação ao ofensor, tampouco que promova o enriquecimento sem causa por parte do ofendido, devendo ser observado os critérios do art. 223-G e seguintes da CLT. O juiz tem liberdade para fixar o valor, pautando-se no bom senso e na lógica do razoável, a fim de se evitar extremos (ínfimos ou vultosos).

No presente caso, considerando-se a remuneração da Autora de R\$ 1.876,00 mensais, arbitro a quantia de R\$5.000,00, a título de danos morais.

Acerca dos parâmetros de liquidação, esclareça-se que a correção monetária será devida a partir da data do arbitramento fixado nesta decisão, eis somente por força deste ato processual a obrigação indenizatória foi constituída, devendo ser observado o mesmo índice definido na r. sentença. Nesse sentido é a primeira parte da Súmula n. 439, TST, *in verbis*:

DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA.

TERMO INICIAL. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. (...).

De se destacar que, em respeito à decisão do STF em sede da ADC 58, há de se aplicar a taxa SELIC como índice de correção monetária, o que afasta a aplicação dos juros de mora, anteriormente prescritos art. 39, § 1º, da Lei 8.177/91 e art. 883 da CLT

Dou parcial provimento.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

Em razão de sua sucumbência total, a Autora foi condenada a pagar os honorários epigrafados em favor dos procuradores dos Reclamados, no percentual de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Em seu recurso, o Reclamante pede a inversão do ônus da sucumbência ou, caso mantida a sentença, seja excluída a condenação ao pagamento de honorários.

Considerando a inversão da sucumbência, excludo a condenação da autora ao pagamento de honorários sucumbenciais.

No diapasão do art. 791-A da CLT e com fulcro no princípio da causalidade que rege a sistemática da sucumbência, aquele que deu causa à provocação do Judiciário deve arcar com todos os custos da demanda, independentemente do desfecho que o processo terá.

Vale dizer que os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser fixados de maneira recíproca, conforme o sucesso e prejuízo de cada litigante, sendo calculados sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, conforme determina o citado dispositivo celetista. No mesmo sentido é a OJ-SDI1-348/TST, *mutatis mutandis*.

Necessário ressaltar o zelo profissional e o trabalho realizado pelo patrono da recorrente, com arrimo no art. 791-A, § 2º, da CLT, observando o princípio da equidade no arbitramento da remuneração dos advogados.

A lide revela média complexidade, em face da análise robusta nas provas documentais e orais produzidas. Os patronos atuaram de forma equivalente, sem provocar incidentes infundados, com idêntico grau de zelo. A entrega da prestação jurisdicional foi célere, compatível com o rito processual eleito.

Logo, considerando todos os aspectos envolvidos, sobretudo a inversão da sucumbência, tem-se por razoável fixar os honorários sucumbenciais em favor da Autora, no percentual de 10% sobre o valor da condenação, já considerando a atividade realizada nesta instância recursal.

Dou provimento.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pela Autora e não conheço do recurso da Ré, por ausência de interesse recursal. No mérito, dou-lhe parcial provimento, nos termos da fundamentação expendida.

Inverto a sucumbência. Custas processuais, a cargo da Ré, no valor de R\$1.200,00 calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, ora fixado em R\$ 60.000,00.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, não conhecer do recurso patronal, por ausência de interesse recursal; ainda sem divergência, conhecer do apelo obreiro para, no mérito, dar-lhe parcial provimento, tudo nos termos do voto do relator. Sustentou oralmente pela recorrente/reclamada a Dra. Daniela Rodrigues de Castro.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores WELINGTON LUIS PEIXOTO (Presidente), EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA e IARA TEIXEIRA RIOS. Acompanhou a sessão de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 21 de setembro de 2022 - sessão mista - presencial e telepresencial)

EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA
Desembargador Relator