



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000547-30.2021.5.23.0037**

Relator: PAULO ROBERTO RAMOS BARRIONUEVO

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/05/2022

Valor da causa: R\$ 68.000,00

Partes:

RECORRENTE: SUELY ROCHA ALVES

ADVOGADO: JOHN LINCOLN SANTOS TEIXEIRA

RECORRIDO: PACAEMBU AUTOPECAS LTDA

ADVOGADO: HAROLDO DEL REI ALMENDRO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
1ª Turma

PROCESSO nº 0000547-30.2021.5.23.0037 (ROT)

RECORRENTE: SUELY ROCHA ALVES

RECORRIDO: PACAEMBU AUTOPECAS LTDA

RELATORA: DES. ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO

EMENTA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CÂNCER DE MAMA. INDENIZAÇÕES DEVIDAS. Tendo em vista que a Ré não comprovou motivo justificável para a dispensa da Autora, impõe-se a reforma da sentença para atribuir ao ato resilitório viés discriminatório e abusivo, porque a Obreira é portadora de patologia considerada grave e causadora de estigma ou preconceito, nos moldes da Súmula 443 do TST. Logo, em razão do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, revelam-se devidas a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, como também a compensação por dano moral, uma vez que a Ré violou preceitos da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da incolumidade psíquica da trabalhadora sob sua vigilância e fiscalização. **Apelo obreiro parcialmente provido.**

RELATÓRIO

O Excelentíssimo Senhor **ANDRE YUDI HASHIMOTO HIRATA**, Juiz Substituto em atuação na 2ª Vara do Trabalho de Sinop, proferiu sentença de Id. de9e0d9, cujo relatório adoto, por meio da qual julgou improcedentes os pedidos formulados na exordial, à exceção da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Inconformada com essa decisão, a Autora interpôs recurso ordinário de Id. 7f17824.

Contrarrazões ofertadas pela Ré (Id. a0c9c87).

Dispensada, na forma regimental, a remessa dos autos ao MPT.

É o sintético relatório.



FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela Autora, bem como das respectivas contrarrazões.

CONSIDERAÇÃO PRELIMINAR

A relação jurídica sob análise refere-se ao período contratual de 13/08/2018 a 11/02/2021, isto é, já sob a vigência da Lei n.º 13.467/2017.

MÉRITO

Recurso da Autora

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

O juízo primevo julgou improcedente o pedido de declaração da nulidade da dispensa e, por consequência, todos os demais pleitos consectários de índole condenatória (indenização pelo período de afastamento e indenização por dano moral). Fundamentou, para tanto, que (fl. 243):

(...) a meu ver, câncer de mama não é doença que suscita estigma ou preconceito. Portanto, não é o caso de aplicação do entendimento da súmula 443 do TST. Em outras palavras, não existe presunção de que a dispensa foi discriminatória, sendo ônus da parte autora provar, por fatos indiciários, que a dispensa se deu por motivo.

Todavia, não vislumbrei fatos indiciários que levem a crer que a dispensa se deu em um contexto discriminatório. Embora a parte autora tenha sido dispensada pouco tempo após retornar de afastamento previdenciário, esse fato, por si só, não autoriza a conclusão de que a dispensa foi discriminatória.

Inexistindo prova de fatos indiciários que demonstrem a discriminação, a demanda deve ser julgada em desfavor de quem tinha o ônus probatório, a parte autora.

A Autora, inconformada com essa decisão, recorre alegando que é portadora de neoplasia maligna mamária, doença causadora de estigma e preconceito de porte a atrair o entendimento consolidado na Súmula 443 do TST.



Argumenta que, ao retornar do afastamento previdenciário, sequer teve tempo para ser tratada de forma diferenciada em decorrência da doença ou ter apresentado baixo desempenho, como alegado pela Ré, uma vez que, tão logo diagnosticada a moléstia, "foi encostada pelo INSS, ficando nesta condição por mais de um ano, e logo que retornou, a remeteram primeiro para férias e depois demissão, tornando patente o caráter discriminatório da dispensa (...)" (fls. 260/261).

Aduz, também, que a Ré não trouxe aos autos qualquer prova que demonstrasse motivo justificável para a sua dispensa, limitando-se à razão de "baixo desempenho", sem apresentar, contudo, motivos técnicos, econômicos, financeiros ou disciplinares que embasaram tal decisão, ônus que lhe cabia.

Pede, destarte, o provimento do recurso para que seja reconhecida como discriminatória a dispensa realizada, com a conversão da reintegração ao trabalho em indenização em dobro pelo período de afastamento, nos termos da Lei n.º 9.029/1995, condenando-se a Ré, ainda, ao pagamento de indenização por danos morais.

Analiso.

Na exordial, a Autora narrou que em meados de 2019 foi diagnosticada com câncer de mama, afastando-se de suas atividades laborais para tratamento médico, devidamente amparada pelo benefício previdenciário de auxílio-doença, até 27/11/2020. Afirmou que, ao retornar ao trabalho, concederam-lhe férias e, na sequência, foi dispensada na data de 11/02/2021.

Em defesa, a Ré alegou que não houve qualquer irregularidade na dispensa da Obreira, uma vez que se deu nos exatos limites do direito potestativo; que a Autora não faz jus à estabilidade no emprego; que não praticou qualquer ato ilícito apto a ensejar a compensação por danos morais pretendida.

Do confronto entre a petição inicial e a contestação, compreendo como incontroverso que a Ré tinha ciência da doença da parte autora, fato corroborado pelos documentos anexados aos autos pela defesa (ASO, comunicações do INSS, dentre outros). A celeuma repousa, portanto, sobre a dispensa realizada: se compatível ou não com o ordenamento jurídico.

Pois bem.

A Constituição da República, nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º e 170, III e VIII, assegura ao trabalhador relação de emprego protegida contra dispensas arbitrárias, notadamente decorrente de prática discriminatória, visto que o contrato de trabalho é imbuído pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade.



Ainda, a Carta Magna previu a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, figurando como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Já o art. 1º da Lei n.º 9.029/1995 enuncia 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 (...)".

A referida lei dispõe, ainda, que a rescisão do pacto laboral por ato discriminatório enseja, além do direito à compensação por dano moral, a reintegração com ressarcimento integral de todo o lapso de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento.

Art. 4º 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: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).

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

Em harmonia com esse arcabouço normativo, o C. TST editou a Súmula n. 443, a qual pacificou o entendimento no sentido de que a dispensa de trabalhador portador de HIV ou outra doença grave que suscite estigma ou preconceito caracteriza atitude discriminatória. "In verbis":

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.

Do teor do referido verbete sumular, extraio que não é o fato de o trabalhador possuir doença grave que atrai a presunção acerca do viés discriminatório de sua dispensa. O quadro clínico, além de grave, deve suscitar preconceito ou estigma nas demais pessoas, de modo a se presumir a discriminação em razão do próprio senso comum que permeia o tratamento social dado a determinadas doenças. É o caso, por exemplo, da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), citada pela própria Súmula n. 443/TST, do lúpus (Ag-E-ED-RR - 4408-09.2010.5.02.0000), do alcoolismo (RR - 1070-93.2014.5.09.0872), do câncer (E-RR - 465-58.2015.5.09.0664 Data de Julgamento: 18/10/2018, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Subseção I Especializada em



Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018), entre outras, conforme entendimento da Corte Superior.

Convém esclarecer, outrossim, que, ao lume de tal verbete, há **inversão do ônus da prova** nos casos envolvendo dispensa e doença grave presumivelmente estigmatizante, de modo que **incumbe ao empregador, nesse cenário, comprovar ter havido outro motivo para a dispensa, que não o discriminatório**.

Evidente, ainda, que o pleito em questão não se arrima nos critérios preconizados pelo artigo 118 da Lei n.º 8.213/1991 e Súmula 378 do TST, como argumentado na contestação, mas, sim, na Lei n.º 9.029/1995, que "proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências".

No presente caso, de acordo com os documentos de Id. 2736273 e d6d0fdd, constato que a patologia que acometeu a Demandante era uma neoplasia de mama (carcinoma mamário).

E, diversamente do entendimento adotado pelo juízo "a quo", a jurisprudência do TST consolidou-se no sentido de que a neoplasia maligna é doença estigmatizante, atraindo a incidência da Súmula 443, acima transcrita. É o que se colhe dos seguintes julgados:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. CÂNCER DE MAMA. DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. TRATAMENTO PARA EVITAR A RECIDIVA DA ENFERMIDADE. SÚMULA Nº 443 DO TST. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Discute-se, no caso dos autos, se, nos termos da Súmula nº 443 desta Corte, a empregadora, ao realizar dispensa de empregada acometida por câncer de mama e em tratamento adjuvante para, de forma sistêmica, evitar a recidiva da doença, se desincumbiu satisfatoriamente do seu ônus de demonstrar que a conduta não foi discriminatória. Com efeito, esta Subseção, no julgamento do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, acórdão publicado no DEJT de 26/04/2019, para o qual fui designado redator, concluiu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST e que, por se tratar de presunção de discriminação, exige que esta seja afastada pelo empregador, mediante prova cabal e insofismável. Com efeito, cabe ao empregador demonstrar que não houve motivação direta ou indireta com a enfermidade que a empregada apresenta ou que a causa da dispensa foi legítima e deve fazê-lo mediante prova insofismável, diante da presunção que se apresenta favorável à tese obreira. Essa prova, contudo, não consta nos autos. (...). (E-RR-10953-57.2018.5.03.0107, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 08/04/2022 - destaquei).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. 1) NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. CÂNCER DE MAMA. SÚMULA Nº 443 DO TST. Discute-se a aplicação da Súmula nº 443 do TST nas hipóteses de dispensa de empregado portador de neoplasia maligna. Da leitura do acórdão agravado, verifica-se que a Turma julgadora concluiu que o câncer, por si só, não possui natureza contagiosa



nem estigmatizante, cabendo à empregada o ônus de provar que, no caso concreto, havia estigma ou motivação discriminatória em sua dispensa. Nesse contexto, constata-se a dissonância do julgamento com o entendimento recentemente firmado pela SbDI-1 desta Corte, que, ao interpretar a Súmula nº 443 do TST, fixou 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 da empresa. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000921-33.2016.5.02.0055, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 23/08/2021 - destaquei).

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTOS PELA RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI 13015/14 . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. CÂNCER DE MAMA. Discute-se a aplicação da Súmula 443 do TST nas hipóteses de dispensa de empregado portador de neoplasia maligna. Da leitura do acórdão embargado, verifica-se que a Turma julgadora concluiu que o câncer, por si só, não possui natureza contagiosa nem estigmatizante, cabendo à empregada o ônus de provar que, no caso concreto, havia estigma ou motivação discriminatória em sua dispensa. Nesse contexto, constata-se a dissonância do julgamento com o entendimento recentemente firmado pela SbDI-1 que, ao interpretar a Súmula 443 do TST, fixou 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 da empresa. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-ED-RR-2493-66.2014.5.02.0037, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 04/09/2020 - destaquei).

Assim, na hipótese vertente, incumbia à Ré demonstrar que não houve motivação direta ou indireta com a enfermidade que a Autora apresentou ou que a causa da dispensa foi legítima, devendo fazê-la mediante prova cabal, diante da presunção que se apresenta favorável à tese obreira.

Essa prova (robusta, cabal e insofismável), todavia, não consta nos autos. Há, apenas e tão somente, a informação prestada em audiência pela testemunha indicada pela Empresa no sentido de que a parte autora foi dispensada por baixo desempenho (10m35s).

Sucedem que tal informação, desacompanhada de outros elementos probatórios a evidenciar o porquê do desempenho baixo, não se revela hábil o suficiente a afastar a presunção de discriminação. Quais foram os critérios adotados para se aferir o desempenho da Trabalhadora? Quais foram as metas estipuladas e não alcançadas? Qual foi a ação ou omissão da Autora que comprometeu o rendimento esperado? Houve ausências injustificadas ao labor e/ou faltas funcionais praticadas no período? **São questionamentos razoáveis, fundados em razões técnicas, econômicas e disciplinares, e que não encontram ressonância na prova dos autos.**

Ora, ao inventariar cronológica e tematicamente os fatos ocorridos entre o retorno ao labor e a dispensa, chama a atenção o brevíssimo período em que a Obreira esteve à disposição da Ré, o que depõe contra a tese defensiva. **Explico:** a Autora teve alta previdenciária em 27/11/2020 (fl. 119) e declarada apta para o retorno ao trabalho em 01/12/2020 (fl. 118). Após, usufruiu férias no lapso de 08/12/2020 a 06/01/2021 (fl. 152). Trabalhou regularmente na sequência, sem incidência de faltas injustificadas, atrasos significativos e demais ocorrências na folha de ponto (fl. 140).



Dispensada em 11/02/2021 "por não mais convir a esta empresa mantê-lo (a) em nosso quadro de empregados" (fl. 132). Quais as circunstâncias de ordem técnica, econômica e/ou disciplinar que ensejaram a resolução do contrato de trabalho? Nada há nos autos nesse sentido.

Portanto, considerando que o câncer é considerado doença grave que suscita estigma ou preconceito no meio social, prevalece a presunção de discriminação, à medida que a Ré não demonstrou que a rescisão contratual ocorreu por motivo distinto da enfermidade enfrentada pela Autora.

"Ad argumentandum tantum", tendo a Ré ciência da gravidade da doença diagnosticada, não é razoável exigir ou esperar que a Autora obtivesse a mesma média de desempenho dos demais integrantes do quadro ou das suas avaliações pretéritas (sequer há prova nesse sentido, reforço). Isso porque, além do abatimento psicológico decorrente de uma doença dessa natureza, são esperadas, entre outras consequências, a natural redução de produtividade, bem como a ocorrência de faltas justificadas ao serviço para realização de tratamento e de exames (o que, repito, não ocorreu no caso).

E é rigorosamente essa a situação que se pretende evitar, uma vez que é nesse momento de maior vulnerabilidade que deve incidir a proteção outorgada pela lei ao trabalhador e reafirmada pela jurisprudência da Corte Superior Trabalhista, conforme visto acima.

De outro lado, reconheço a ilicitude do ato patronal, pois, conforme preceitua o legislador civil, "comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes" (art. 187 do CC).

Ressalto, a propósito, que a demonstração de dor moral não reclama produção de prova, eis que decorre de presunção "hominis".

Desse modo, e tendo em vista que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório reclama a devida reparação, nos termos do art. 4º, "caput", da Lei n.º 9.029/1995, impõe-se admitir que estão presentes, no caso em tela, os requisitos autorizadores da responsabilidade civil, segundo as balizas traçadas pelo art. 186 e 927, "caput", do CC, quais sejam: ato ilícito, nexo causal e dano.

No que tange ao "quantum" fixado, destaco que em julgamentos proferidos por este Tribunal (Processo: 0000287-66.2018.5.23.0001; Data: 21/10/2019; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: ELEONORA ALVES LACERDA; Processo: 0000590-06.2017.5.23.0037; Data: 22/02/2019; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: ELEONORA ALVES LACERDA; Processo: 0000523-29.2017.5.23.0041; Data: 26/09/2018; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: TARCISIO



REGIS VALENTE; Processo: 0000282-55.2017.5.23.0041; Data: 16/10/2018; Órgão Julgador: 2ª Turma-PJe; Relator: ROBERTO BENATAR; Processo: 0001281-19.2017.5.23.0005; Data: 09/11/2018; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: TARCISIO REGIS VALENTE) que também trataram da dispensa discriminatória foi fixado o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de compensação por dano moral.

Diante do exposto, sobretudo a ausência de prova a evidenciar motivo justificável para a dispensa da Autora (fundado em razões técnicas, econômicas e/ou disciplinares), **reforma a sentença** para atribuir à dispensa ora altercada o viés discriminatório, perpetrado pela Ré com abuso de direito do seu poder potestativo ao resilir unilateralmente o contrato de trabalho firmado entre as partes, restando caracterizado o dever da Empresa em pagar à Autora, **observados os limites traçados na prefacial** (artigos 141 e 492 do CPC):

(a) em dobro, a remuneração do período de afastamento, compreendido entre a data da dispensa (11/02/2021) e a data de publicação da presente decisão, consoante dispõe a Súmula 28 do TST [1], corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (artigo 4º, inciso II, da Lei n.º 9.029/1995);

(b) compensação por danos morais na monta de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) (artigo 4º, "caput", da Lei n.º 9.029/1995; art. 186 e 927, "caput", do CC);

Considerar, na apuração do crédito, os limites traçados na petição inicial (artigos 141 e 492 do CPC), o salário de R\$ 2.045,60, conforme ficha de registro adunada aos autos pela Ré à fl. 131, e os critérios de atualização monetária delineados pela Suprema Corte (ADCs 58 e 59), a saber, aplicação do IPCA-e na fase pré-judicial e a taxa SELIC a partir do ajuizamento da demanda.

Por conseguinte, **inverto o ônus da sucumbência**, razão pela qual fica a cargo da Ré o pagamento dos **honorários advocatícios sucumbenciais**, no importe de 10% sobre o valor da condenação. **Custas** pela Ré, na base de 2% sobre o valor que resultar da condenação (art. 789, I da CLT), valor este que arbitro provisoriamente em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Nestes termos, **dou parcial provimento ao apelo obreiro.**

[1] TST, ARR-41700-75.2010.5.17.0011, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 11/02/2022; TST, AIRR-20621-77.2017.5.04.0004, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 03/06/2022.



Conclusão do recurso

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário da Autora, bem como das respectivas contrarrazões e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para, observados os limites delineados na prefacial, condenar a Ré ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, compreendido entre a data da dispensa e a data de publicação da presente decisão, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, e compensação por danos morais na monta de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), nos termos da fundamentação.

Em consequência, inverte-se o ônus da sucumbência, razão pela qual fica a encargo da Ré o pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 10% sobre o valor da condenação. Custas pela Ré, na base de 2% sobre o valor que resultar da condenação (art. 789, I da CLT), valor este que arbitra-se provisoriamente em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Acórdão

ISSO POSTO:

A Egrégia Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, na 26ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, de forma híbrida, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário da Autora, bem como das respectivas contrarrazões e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para, observados os limites delineados na prefacial, condenar a Ré ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, compreendido entre a data da dispensa e a data de publicação da presente decisão, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, e compensação por danos morais na monta de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), nos termos do voto da Desembargadora Relatora, seguida pela Desembargadora Eliney Veloso e pelo Desembargador Tarcísio Valente.

Em consequência, inverte-se o ônus da sucumbência, razão pela qual fica a encargo da Ré o pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 10% sobre o valor da condenação. Custas pela Ré, na base de 2% sobre o valor que resultar da condenação (art. 789, I da CLT), valor este que arbitra-se provisoriamente em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).



Obs.: Representando o Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Regional do Trabalho Thaylise Campos Coleta de Souza Zaffani. A Excelentíssima Senhora Desembargadora Adenir Carruesco presidiu a Sessão.

Plenário Virtual, terça-feira, 16 de agosto de 2022.

(Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)

ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO
Desembargadora do Trabalho
Relatora

DECLARAÇÕES DE VOTO



Assinado eletronicamente por: ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO - 23/08/2022 13:23:27 - 8a99b04
<https://pje.trt23.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22072512190866300000012038135>
Número do processo: 0000547-30.2021.5.23.0037
Número do documento: 22072512190866300000012038135

ID. 8a99b04 - Pág. 10