

PROCESSO nº 0001183-41.2019.5.09.0009 (RORSum)

HIV. DOENÇA QUE SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO. REINTEGRAÇÃO. SÚMULA 443 DO TST. Cabia à reclamada demonstrar que o motivo da dispensa não foi o fato de o autor ser portador de HIV, ônus do qual não se desincumbiu, pois se limitou a afirmar em contestação que dispensou o autor em razão do exercício do poder potestativo. Presume-se, por força da Súmula 443 do TST, tratar-se de dispensa discriminatória, impondo-se a reintegração ao emprego.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**, provenientes da **MM. 9ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA/PR**.

Por oportuno, indica-se que a presente ação foi ajuizada em 14/11/2019 e o contrato de trabalho perdurou de 03/12/2018 até 04/09/2019, na função de vendedor.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço o recurso ordinário do autor e as contrarrazões.

MÉRITO

Recurso do autor

REINTEGRAÇÃO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

O autor insurge-se contra a sentença que julgou improcedente o pedido, ao argumento de que a testemunha Fabricio confirma que o superior hierárquico Rodrigo tinha ciência do problema de saúde acometido pelo autor, tanto que estava sendo contratado substituto para a função em virtude do desligamento do autor

por motivos de saúde; que precisou mentir sobre o estado clínico por precisar da vaga de emprego, sendo que o Rodrigo havia dito que não contratava pessoas com qualquer problema de saúde. Ressalta, ainda, ter sido desligado apenas um dia após a entrega de atestado assinado pelo infectologista que acompanhava seu tratamento clínico. Assevera que a testemunha Daiane confirmou ter ciência de que o autor é soropositivo. Destaca que utilizava o plano de saúde fornecido pela empresa e, com a dispensa, ficou à mercê da própria sorte para realizar tratamento. Invoca a Súmula 443 do C. TST; art. 1º, III, e art. 5º, XLI, ambos da CF. Requer seja determinada a reintegração do autor e o pagamento de salários vencidos e vincendos desde a dispensa até a efetiva reintegração, bem como férias + 1/3, 13º salários e FGTS ou, em sendo inviável, requer o pagamento da indenização substitutiva.

A contestação limita-se a afirmar que o autor foi desligado em razão do exercício do direito potestativo da empresa e que o réu nunca teve ciência do estado de saúde do autor (fls. 67/68).

Consta na sentença (fls. 158/162):

REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

[...] De acordo com o entendimento firmado na Súmula 443 do E. Tribunal Superior do Trabalho, “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”.

Extrai-se da prova oral o seguinte resumo, observando a pertinência e a relevância das declarações prestadas: [...]

As declarações evidenciam que não houve discriminação na dispensa do reclamante. Tanto ele, quanto a testemunha FABRÍCIO confirmaram a tese do preposto de que a empresa já queria desligar o obreiro antes da descoberta do diagnóstico. Apesar de FABRÍCIO mencionar que Rodrigo lhe disse que o motivo era saúde, isso não fica claro no depoimento de DAIANE e nem mesmo o atestado apresentado pelo reclamante tinha CID, fl. 110. Note-se: não há relação declarada entre a fala de Rodrigo e a circunstância específica de o reclamante ser portador de HIV. Embora FABRÍCIO tenha mencionado que a empresa não contrata empregados doentes, ele mesmo foi contratado em meio a tratamento de saúde. No mais, o depoimento do reclamante é claro de que sua dispensa era esperada.

Nesse contexto, **rejeito** as pretensões formuladas.

O contrato de trabalho perdurou de 03/12/2018 até 04/09/2019 (TRCT fls. 30/31).

Foram trazidos pelas partes os seguintes documentos:

- dia 22/02/2019: atestado médico sem indicação de CID (fl. 107);
- dia 21/06/2019: receituário e atestado médico sem indicação de CID (autor fl. 27; réu fl. 108);
- dia 20/07/2019: atestado médico CID R11 - náusea e vômitos (autor fl. 28; réu fl. 109).
- agosto/2019: exames laboratoriais - amostra reagente para HIV (fls. 17/24);
- dia 03/09/2019: atestado médico para consulta (autor fl. 25; réu fl. 110);
- dia 05/09/2019: ASO como apto para o trabalho (autor fl. 26; réu fl. 106);

Foram ouvidas as partes e duas testemunhas por meio do sistema eletrônico PJe Mídias (ata de audiência fls. 142/143), cujos depoimentos foram delineados na sentença, a saber:

RECLAMANTE. **(Dispensa discriminatória) Descobriu sua doença em 26-8-2019**, durante o contrato de trabalho; não desconfiava ser portador de HIV; depois explicou que desconfiou porque **emagreceu muito; as colegas de trabalho sugeriram que ele fizesse exames; contou no trabalho o resultado dos exames**; disse que teve crises no trabalho e foi impossível esconder; o chefe imediato era Rodrigo Martins; passou as informações a ele; antes do caso, o chefe queria dispensar o reclamante; uma das colegas conversou com ele e pediu que não fizesse isso, porque o reclamante estava em um momento delicado; disse que Rodrigo queria dispensá-lo porque não tinham empatia um com o outro; o chefe era uma pessoa difícil de lidar; quando entregava atestado, no outro dia ia para outro setor como punição; confirmou que antes do exame já queriam dispensá-lo; sempre bateu as metas; depois falou que o motivo era por não concordar com o chefe; disse que a empresa mandava embora pessoas que tinham doença; foi Rodrigo quem o dispensou; enviou a foto do atestado para o chefe; no outro dia, trabalhou a noite toda e então foi chamado para assinar o comunicado de dispensa; não lhe informaram o motivo; não sabe o motivo da inexistência de CID nesse atestado; disse não saber como funcionam as regras dos laboratórios; não se recorda se o médico perguntou se ele queria ou não que colocasse o CID; fez exames demissionais; foi perguntado se ele estava tomando remédios controlados; não fizeram exame de sangue; foi liberado como se estivesse normal; falou do diagnóstico para o médico da empresa; não se recorda do setor chamado *compliance* na empresa; sabe do setor de reclamação voltado ao público.

RECLAMADA. **(Dispensa discriminatória) O reclamante nunca comunicou a empresa sobre problemas de saúde; não desconfiaram de problemas mais graves; o reclamante teve problemas de saúde, mas nunca comentaram**; a dispensa dele era para ocorrer quando ele tinha cinco meses de trabalho, porque quase sempre

chegava atrasado; trabalham com escala e nunca podiam contar com ele para a abertura da loja; o reclamante era desatento; ele não conseguia acompanhar a rotina da loja; foram prorrogando a dispensa, porque tinham que dispensar outras pessoas; **ele apresentava atestados frequentes, mas sem avisar no dia**; uma vez recebeu ligação às 21h30 reclamando que o vendedor não estava na loja; o preposto começou a ligar para o reclamante e este não atendeu; depois ele apareceu dizendo que estava na loja; o reclamante tinha ficado quarenta minutos fora; **ele cumpria as metas, mas o vendedor não é medido apenas por elas**; às vezes acontecia de o reclamante cobrir folga de outra pessoa no Shopping Barigui; a troca de posto não era punição; o preposto é exigente quanto ao trabalho; isso não influenciava no trabalho do reclamante; este não era tratado de forma ríspida; as metas não são estabelecidas pelo preposto; de modo geral, as metas são cumpridas; Fabrício não foi dispensado por excesso de faltas, mas por postura; não fazem exame sanguíneo no processo demissional.

TESTEMUNHA AUTOR F. **(Período e função da testemunha)** O depoente trabalhou para a reclamada em 2019, por quarenta e cinco dias; o reclamante foi desligado quinze dias antes do depoente; o depoente trabalhava com atendimento em um quiosque no Shopping Muller; era o mesmo local que o reclamante e o mesmo horário; o depoente estava sendo treinado pelo reclamante. **(Dispensa discriminatória) Quando o depoente foi contratado por Rodrigo, foi questionado se ele tinha problemas de saúde, porque não contratavam pessoas doentes; Rodrigo lhe disse que estava dispensando o reclamante por problemas de saúde, mas não sabia o que o reclamante tinha**; depois que Rodrigo viu o desenvolvimento do depoente, passou a mudar com o reclamante e disse que não via a hora de dispensá-lo; o depoente foi dispensado pelo mesmo motivo; não faltava, mas tinha que sair antes e já foi atendido por ambulância dentro do Shopping; a reclamada já teve que pagar táxi para o depoente ir embora por problemas de saúde; Rodrigo reclamou; **o depoente sabia que o reclamante era soro positivo por comentário dele próprio; o reclamante tinha que ser afastado do posto de trabalho muitas vezes por necessidade de ir ao banheiro**; outras duas colegas sabiam da doença; uma se chama Daiane, a outra Gisele; após faltas, o reclamante não era deslocado do local de trabalho, mas o tratamento mudou drasticamente; não sabe se o reclamante foi convocado para trabalhar em dias de folga; se não cumprissem as metas, não recebiam adicional no salário; o depoente foi contratado para o cargo do reclamante e isso foi dito em processo seletivo; não foi exigido do depoente exame de sangue no admissional; o depoente comentou que fazia tratamento para câncer; não sabe se existe *compliance* na empresa.

TESTEMUNHA RÉU D. **(Período e função da testemunha)** A depoente trabalha para a reclamada desde junho de 2018; trabalha como vendedora, mesma função exercida pelo reclamante; trabalhou no Shopping Muller, **em horário diferente do reclamante**; a depoente fazia horário intermediário e o reclamante o fechamento; havia horários coincidentes. **(Dispensa discriminatória)** A depoente já apresentou atestado médico; quando isso aconteceu, não foi mandada para outro local de trabalho; não sabe com certeza o motivo da dispensa do reclamante; acha que foi por atraso; **a depoente sabia que ele tinha HIV; não se recorda se soube antes de ele ter sido dispensado; acha que Rodrigo não sabia**; não viu o reclamante contando isso para Rodrigo, mas não sabe; **as faltas do reclamante estavam relacionadas**

à **doença**; ele avisava quando precisava faltar; a depoente sabe da existência do setor *compliance*; ele existe para denúncias e queixas; nunca precisou usá-lo; não sabe se o reclamante fez alguma queixa nesse setor; o reclamante faltou algumas vezes; não se lembra quantas faltas ele teve no último mês de trabalho; **ele se queixava da doença; quando ele descobriu e até o tempo em que foi dispensado, a depoente teve conhecimento; a depoente sugeriu que o reclamante contasse para o chefe para justificar as faltas; o reclamante nada respondeu e ela não sabe se contou**; as metas são atingíveis; acredita que o reclamante atingia as metas também; não comunicaram à depoente o motivo da dispensa do reclamante; acredita que foi pelos atrasos, mas é uma dedução; nunca presenciou relação entre Rodrigo e o reclamante porque as conversas eram em particular; lembra-se de Fabrício; não sabe se ele foi contratado na tentativa de substituir o reclamante; não havia reuniões entre a equipe; no horário em que estava com o reclamante, ele estava normal; não presenciava as idas dele ao banheiro; questionada sobre os atrasos dele, disse que a entrada dele era na saída dela; a depoente já reclamou para Rodrigo sobre os atrasos do reclamante, porque seu almoço dependia disso; não sabe quantos atestados já apresentou na empresa; foram poucos; não presenciava as conversas entre o reclamante e Rodrigo; para ela, o reclamante nunca se queixou disso.

Pela prova testemunhal produzida é possível concluir que era de conhecimento de todos no estabelecimento em que trabalhava o autor, o fato de ele ser portador de HIV.

Mesmo a testemunha arrolada pela reclamada, que trabalhava em horário diferente do autor, disse que sabia da doença.

Também a testemunha trazida pelo autor confirmou ter conhecimento de o autor ser portador de HIV.

O próprio preposto confirmou ter conhecimento de que o autor tivesse problema de saúde, embora tenha negado conhecimento sobre o HIV.

Ademais, salta aos olhos o fato de que a dispensa tenha ocorrido um dia após o autor apresentar atestado médico que, embora sem CID, fora emitido por infectologista: o autor apresentou atestado médico dia 03/09/2019 (fl. 25 e 110) e foi dispensado dia 04/09/2019 (fl. 30).

A questão de não constar CID no atestado médico do dia 03/09/2019 não afasta as circunstâncias da dispensa do autor no sentido de que era muito provável que o empregador tivesse ciência, ou desconfiasse, que o autor era portador de doença que suscita estigma - HIV.

Atrai-se a aplicação da Súmula 443 do E. TST, segundo a qual:

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.

Cabia à reclamada, portanto, demonstrar que o motivo da dispensa não tenha sido o fato de o autor ser portador de HIV, ônus do qual não se desincumbiu, pois se limitou a afirmar em contestação que dispensou o autor em razão do exercício do poder potestativo; nada mais.

Ademais, Constituição Federal traz como fundamentos do Estado Democrático de Direito, dentre outros, o princípio da dignidade humana (art. 1º, III), o princípio da não discriminação (art. 3º, IV) e o princípio da isonomia (art. 5º). Além disso, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por objetivo assegurar a todos existência digna (art. 170), razão pela qual deve a lei punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI).

Nesse sentido, a Lei nº 9.029/95 veda a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso e manutenção da relação de emprego e o rol de atos discriminatórios contidos no seu artigo 1º não é taxativo, mas meramente exemplificativo (*“fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”*).

Cito como precedentes deste E. Regional:

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. ESTABILIDADE. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. A despedida sem justa causa de empregado acometido de HIV comporta análise cautelosa, porque “justamente em momento de absoluta fragilidade”, impõe ao trabalhador restrição ao mercado de trabalho, privando-o de atividades cotidianas básicas, da sensação de normalidade, utilidade e inclusão que o contrato laboral oferece ao indivíduo, o que, inclusive, pode contribuir para o agravamento da doença. A jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem perfilhado o entendimento de que o empregado portador do vírus HIV, em face das garantias constitucionais que vedam a prática discriminatória e asseguram a dignidade da pessoa humana, tem direito à estabilidade, malgrado a inexistência de preceito de lei específico,

presumindo-se discriminatória a sua dispensa imotivada, nos termos da regra encapsulada na Súmula 443/TST. Fundamentando-se na teoria norte-americana do impacto desproporcional para identificar a ocorrência de discriminação indireta na despedida do empregado acometido de doença grave, em razão de que embora se evidencie, em tese, ato patronal legítimo, o mesmo gera consequências nefastas e desproporcionais ao empregado, Hugo Carlos Scheuermann é categórico ao afirmar que “[...] a dispensa do trabalhador portador de HIV/AIDS ou de doença grave consiste, sim, em uma discriminação indireta ofensiva ao direito fundamental de igualdade, pois, sob o manto da despedida sem justa causa, quem arca com o fardo social de se ver alijado do mercado de trabalho em momento de absoluta fragilidade é o trabalhador” (Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013, pág. 227/228). In casu, a rejeição da pretensão obreira não resiste, concessa venia, à interpretação congruente dos enunciados orientadores do sistema jurídico, integrativa entre si e com a normativa internacional, daí porque a despedida de empregado portador de recidiva de HIV revela-se atentatória à tutela antidiscriminatória e deve ser rechaçada pelo Judiciário Trabalhista, de maneira a conferir máxima efetividade ao princípio da isonomia, alcançando-se, assim, o objetivo maior da Constituição da República: a dignidade da pessoa humana. A Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece vedação a todas as formas de discriminação nas relações de trabalho, visando erradicá-las no âmbito da legislação, dos contratos e das condições de trabalho, mediante comprometimento dos estados-membros a formularem políticas públicas voltadas a salvaguardar o trabalhador de qualquer tratamento discriminatório, no mesmo norte em que a Convenção 159 da OIT, igualmente ratificada pelo Brasil, privilegia o tratamento igualitário no ambiente laboral. Recurso que se provê, para reconhecer a nulidade da dispensa operada e determinar a readmissão do empregado infectado com o vírus HIV ao posto de trabalho de que fora dispensado. **TRT-PR-10177-2014-010-09-00-6-ACO-01598-2016 - 4A. TURMA**, Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO, Publicado no DEJT em 22-01-2016

EMPREGADA PORTADORA DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 443 DO TST. Presume-se discriminatória dispensa de empregada portadora de HIV, no entanto, tal presunção é apenas relativa, podendo ser infirmada por prova em sentido em contrário, cujo ônus recai sobre o empregador (artigo 818 da CLT c/c artigo 373, I, do CPC), do qual não se desincumbiu. No caso em tela, ficou comprovado que o empregador tinha prévia ciência da doença da autora, não havendo prova robusta de que a dispensa não foi discriminatória. **TRT-PR-17362-2015-004-09-00-0-ACO-31502-2016 - 6A. TURMA**, Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL, Publicado no DEJT em 13-09-2016

Assim, não provada que a dispensa não teve motivação discriminatória, impõe-se, por força do entendimento sufragado pela Súmula 443 do TST, a reintegração do autor ao emprego.

Em vista do exposto, **dou provimento** ao recurso do autor para decretar a

nulidade da dispensa do autor, condenando-se a reclamada a reintegrar o autor ao emprego, no mesmo cargo anteriormente ocupado, como também, a pagar-lhe os salários, 13º salário e férias acrescidas de 1/3, como também a depositar na conta vinculada o FGTS de 8% sobre a remuneração e 13º salário, desde a dispensa ilícita até a efetiva reintegração.

Sobre os salários e 13º salário, incide a contribuição previdenciária e o imposto de renda, nos termos da Súmula 368 do TST.

Determino, ainda, a retificação da CTPS do autor a fim de constar a data final do contrato de trabalho correlata a publicação do v. acórdão, após intimação do réu para cumprir obrigação de fazer.

Autoriza-se a dedução dos valores recebidos por força da dispensa ilícita a título de aviso prévio e multa de 40% do FGTS. Indevida a compensação das demais parcelas pagas por meio do TRCT de fl. 30, pois não correspondem ao período correspondente a dispensa imotivada e a reintegração.

Juros e correção monetária serão definidos em liquidação e execução de sentença, nos termos da ADCs 58 e 59 do STF.

DANO MORAL

Irresignada com a sentença que rejeitou o pedido de dano moral, recorre o reclamante.

Consta na sentença (fls. 154):

DANO MORAL

Pela dispensa discriminatória, o reclamante pede indenização.

A constituição da obrigação de indenizar depende do preenchimento dos requisitos previstos nos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil, quais sejam a conduta ilícita, o dano, o nexo causal e a culpabilidade.

Como dito anteriormente, os depoimentos mostram que a dispensa do reclamante não foi discriminatória e, antes de realizar os exames médicos, o obreiro já sabia que queriam desliga-lo.

Rejeito.

O artigo 4º da Lei nº 9.029/95 garante ao empregado dispensado por ato

discriminatório reparação por dano moral, além da reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Reconhecida a ilicitude da dispensa discriminatória praticada pela ré, conforme demonstrado, tem-se por devida a indenização por danos morais, que se prova por si (*“damnum in re ipsa”*), sendo prescindível qualquer prova nesse aspecto.

I - PEDIDO DE SUBSTITUIÇÃO DE DEPÓSITO RECURSAL POR SEGURO GARANTIA. ART. 899, § 11, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. A parte reclamada, na PET - 318418-00/2020, requer seja deferida a substituição do depósito recursal por seguro garantia judicial. De modo a preservar o caráter assecuratório do depósito recursal, instituto jurídico cuja essência foi ratificada na Lei nº 13.467/2017, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho editou o Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1 de 16 de outubro de 2019. O CNJ, no julgamento do processo 9820-09.2019.2.00.0000, declarou a nulidade dos arts. 7º e 8º do referido Ato. Posteriormente, este foi alterado pelo Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1 de 29 de maio de 2020, ficando disciplinada a prerrogativa assegurada à parte recorrente no art. 899, §11, da CLT sem comprometer uma provável execução contra o recorrente. No entanto, a substituição só é possível se o depósito for realizado após a vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), conforme previsto no art. 12 do Ato Conjunto TST.CSJT.CGT nº 1/20 c/c o art. 20 da Instrução Normativa nº 41/2018, o qual estabelece que a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial só tem aplicação aos recursos interpostos contra as decisões proferidas a partir de 11/11/2017. Verifica-se do regramento referido, que para a aferição do cumprimento dos requisitos da apólice do seguro garantia judicial, para que seja possível a substituição do depósito recursal, acaba sendo necessário o exame de fatos e provas, pois exige a análise de vários aspectos, inclusive insertos na fase de execução, podendo demandar, também, diligências que estão ligadas ao juiz de primeiro grau, como a realização de perícia contábil, que excedem a análise das peças atinentes a esta instância recursal extraordinária, salientando-se que , muitas vezes, a apólice ainda não se encontra nos autos quando do pedido da substituição. De outra parte, há de ser frisado que o depósito recursal tem natureza híbrida, possuindo as funções, tanto de requisito extrínseco para admissão do recurso (de preparo) como o de garantia do juízo, devendo ser ressaltado, também, que a penhora e a execução possuem regramentos próprios que devem ser observados, inclusive quanto à substituição do bem, nos termos do art. 829, § 2º, e 847, caput , do CPC. Além disso, relevante pontuar a questão sobre a vigência da apólice , que pode não corresponder ao tempo de tramitação do processo, o que pode fazer com que perca sua efetividade e finalidade. Assim, considerando o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT Nº 1, de 16 de outubro de 2019, com as alterações dadas pelo Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT Nº 1, de 29 de maio de 2020, no tocante à possibilidade de substituição do depósito recursal por seguro garantia judicial, determino o encaminhamento, via malote digital, ao juízo da execução, a fim de que examine o pedido, como entender de direito, imediatamente após exaurir-se o provimento jurisdicional no âmbito desta

Turma. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. SÚMULA 443 DO TST. O TRT manteve a sentença que concluiu como discriminatória a dispensa do reclamante e determinou sua reintegração, porque, muito embora tivesse ciência de que o autor é portador do vírus HIV, a reclamada não refutou a presunção relativa favorável ao empregado. Estando a decisão regional em consonância com a Súmula 443 do TST, incidem os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A despedida discriminatória configurou o ato ilícito por parte da reclamada, que gerou danos ao reclamante. Demonstrado o nexo de causalidade entre a dispensa discriminatória e a doença do autor, inviável a análise da alegada afronta aos arts. 186 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. **O Tribunal Regional manteve a indenização por dano moral no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) pela discriminação que culminou com a injusta despedida do reclamante, portador do vírus HIV. O valor arbitrado atende aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, nos termos do art. 950 do Código Civil Brasileiro.** Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento” (AIRR-1000663-04.2016.5.02.0320, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/06/2021).

Com relação ao valor da indenização, deve-se considerar a repercussão da ofensa, a posição social, profissional e familiar do ofendido, bem como a intensidade do seu sofrimento, do dolo do ofensor e a situação econômica deste. Ademais, deve ser fixado considerando o duplo efeito da indenização por danos morais: compensar o empregado pela violação do seu patrimônio moral e desestimular o empregador da prática reputada abusiva.

Assim, levando-se em conta a gravidade do ato praticado pela empregadora, a capacidade econômica derivada da natureza do empreendimento do réu, o caráter repreensivo da conduta a fim de desestimular a prática para outros empregados; bem como considerando que a indenização não pode ensejar riqueza ao trabalhador, mas mera reparação do prejuízo sofrido, a duração do contrato de trabalho por nove meses (último salário de R\$ 1.370,00), contribuindo com o sucesso do empreendimento, considero razoável arbitrar o valor em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para a hipótese dos presentes autos.

Correção monetária e juros de mora nos termos das Súmulas 381 e 439 do C. TST e do artigo 39 da Lei nº 8.177/91.

Reformo, nestes termos.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Pugna o reclamante pela condenação da reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência.

Consta na sentença (fls. 155):

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Diante da sucumbência do reclamante, condeno-o ao pagamento de honorários sucumbenciais equivalentes a 10% do valor dado à causa, consoante preconizado no artigo 791-A do texto celetista, ficando suspensa a exigibilidade do crédito, nos termos do §4º do mesmo dispositivo, ante a concessão do benefício da gratuidade de justiça.

A condenação do beneficiário da assistência gratuita ao pagamento de honorários sucumbenciais não viola a garantia constitucional de acesso à justiça, porquanto condicionada à aquisição de condição financeira para saldar a dívida sem prejuízo ao sustento próprio ou familiar, no prazo de dois anos.

Em virtude da reforma da sentença, inverte a condenação dos honorários de sucumbência.

Condeno o réu ao pagamento de 10% sobre o valor líquido da condenação a título de honorários de sucumbência devidos aos patronos do autor, nos termos do art. 791-A, da CLT.

Reformo, nestes termos.

CONCLUSÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Mariane Josviak, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Rosemarie Diedrichs Pimpao e Benedito Xavier da Silva; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação, para: **a) decretar** a nulidade da dispensa do autor; **b) condenar** o réu a reintegrar o autor ao emprego; **c) condenar** o réu a pagar ao autor os

salários, 13º salário e férias acrescidas de 1/3, desde a dispensa ilícita até a efetiva reintegração, deduzindo-se o aviso prévio e a multa de 40% do FGTS; **d) condenar** o réu a depositar na conta vinculada do autor o FGTS de 8% sobre a remuneração e 13º salário e) **retificar** a CTPS; f) **condenar** o réu ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da dispensa arbitrária em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); g) **condenar** o réu ao pagamento de honorários de sucumbência aos patronos do autor; h) **juros e correção monetária** serão definidos em liquidação e execução de sentença, nos termos da ADCs 58 e 59 do STF. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pelo réu, majoradas para o valor de R\$ 800,00, sobre novo valor provisoriamente arbitrado para a condenação no importe de R\$ 40.000,00, nos termos do art. 789 da CLT.

Intimem-se.

Curitiba, 15 de julho de 2021.

EDUARDO MILLEO BARACAT
Relator