



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0024184-60.2023.5.24.0021

Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/08/2023

Valor da causa: R\$ 5.800,00

Partes:

RECORRENTE: ----

ADVOGADO: CARLOS FERNANDO DE SIQUEIRA CASTRO

ADVOGADO: LUIZ HENRIQUE VIEIRA

RECORRIDO: ----



ADVOGADO: CINTIA JUECI MENGHINI BARBOSA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

PROCESSO nº 0024184-60.2023.5.24.0021 (RORSum)

ACÓRDÃO

2ª Turma

Relator : Des. FRANCISCO DAS C. LIMA FILHO

Recorrente : ----

Advogados : Carlos Fernando de Siqueira Castro e outro

Recorrida : ----

Advogada : Cintia Jueci Menghini Barbosa

Origem : 1ª Vara do Trabalho de Dourados - MS

Recurso interposto de sentença proferida pelo Juiz João Cândido em ação submetida ao procedimento sumaríssimo

1. EMPREGADA AFASTADA DO TRABALHO PARA TRATAMENTO DE SAÚDE. AUXÍLIO-DOENÇA CESSADO. AÇÃO JUDICIAL VISANDO O RESTABELECIMENTO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. CIÊNCIA DA EMPRESA. POSTERIOR RESCISÃO CONTRATUAL MOTIVADA POR ALEGADO ABANDONO DE EMPREGO NÃO COMPROVADO. CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE. CARACTERIZAÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM FACE DE ENFERMIDADE DA TRABALHADORA COM CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO ALÉM DE CANCELAMENTO DO PLANO DE SAÚDE - Comprovado que a trabalhadora, afastada do labor por recomendação médica para tratamento da saúde e com percepção de benefício previdenciário, fato do pleno conhecimento da empresa, além de não comprovado o alegado recebimento pela autora das convocações para o retorno ao trabalho, afigura-se nula a dispensa e do cancelamento do plano de saúde pela empregadora, sendo manifesta a natureza discriminatória do ato empresarial, inclusive, no período em que suspenso o contrato de trabalho face a incapacidade laborativa da trabalhadora. Violação ao que previsto e garantido nos arts. 3º e 5º do Texto Maior e 1º da Lei 9.029/99 com as alterações da Lei 13.146/2015 e Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT. **2. DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DA EMPREGADA COM CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO EM RAZÃO DE INCAPACIDADE LABORATIVA COM CANCELAMENTO DO**

ID. 00f16de - Pág. 1

PLANO DE SAÚDE. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA DA PRESTADORA. DANO MORAL PRESUMIDO *IN RE IPSA* INDENIZAÇÃO DEVIDA - Comprovada a dispensa discriminatória da trabalhadora afastada do labor para tratamento de saúde, com contrato suspenso, fato do pleno conhecimento da empregadora além do cancelamento do plano de saúde a impedir a assistência médica necessária, presume-se o agravo a dignidade humana da empregada, sendo presumido, *in re ipsa, o dano moral, nos termos do* previsto nos arts. 223-C da Lei Consolidada - CLT e 4º da Lei 9.029/1999, cujo valor deve ser arbitrado de forma proporcional ao agravo e as balizas constantes do art. 944 do



Código Civil. **3. MULTA. INADIMPLENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. LIMITAÇÃO** - A multa na hipótese de descumprimento de obrigação de fazer, nos termos da inteligência do previsto no art. 537, § 1º do Código de Processo Civil - CPC, constitui um mecanismo de natureza psicológica para estimular o cumprimento da obrigação. Por conseguinte, pode o juiz, em cada caso concreto, majorar ou reduzir o valor inicialmente cominado, independentemente de pedido da parte, atendendo ao critério da proporcionalidade. Precedente - *TRT24* - *Proc. 0024078.40.2017.5.24.0076-AP*). Recurso parcialmente provido.

FUNDAMENTOS DO VOTO

1 - CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de cabimento e de admissibilidade, conheço do recurso e das contrarrazões.

2 - MÉRITO

2.1 - JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em primeiro lugar, respeitosamente, o caso aqui examinado deve ser analisado sob o enfoque da perspectiva de gênero, como recomenda o Protocolo a esse respeito, cuja obrigatoriedade de observância pelo Poder Judiciário foi objeto de Recomendação pelo Conselho Nacional de Justiça (*RESOLUÇÃO N. 492, de 17 de março de 2023*).

Em artigo doutrinário ainda inédito, afirmei que o Protocolo:

ID. 00f16de - Pág. 2

(...) partindo da compreensão de que a sociedade brasileira apesar de se qualificar como democrática e plural, infelizmente, por razões culturais, ainda é marcada por certo



machismo e um racismo estrutural levando a uma equivocada e injusta ideia de que a mulher, o negro e as pessoas tidas como "*diferentes*" seriam seres inferiores.

Exatamente porque ainda muitos pensam assim, desgraçadamente, e por óbvias razões, essas pessoas têm maiores propensão de ter seus direitos violados e mais dificuldades de conquista-los e fazer valer esses direitos, imagine as pessoas integrantes do grupo LGBTQIA+, que certamente encontram enormes obstáculos em conquistar espaços de afirmação de sua dignidade e fazer valer seus direitos de cidadania, inclusive no campo da busca da prestação jurisdicional.

É nesse cenário de desigualdade substancial, de preconceito, de racismo estrutural e de discriminação que se deve compreender o que passou se denominar *Julgamento sob Perspectiva de Gênero*, levando o CNJ a editar recomendação de que seja aplicado em todo o Judiciário, vinculando, assim, todos os julgadores.

É claro que nesse cenário de preconceito, uma das maiores afetadas, inclusive, no campo das relações de trabalho, é mulher que, não raro, é vítima de assédio, nomeadamente de assédio sexual como evidenciam as estatísticas oficiais, inclusive, dos Tribunais Regionais do Trabalho, o que justifica que nas ações em se discute assédio sexual, se adote o julgamento sob a perspectiva de gênero, inclusive com a inversão do ônus da prova contra a empresa ou agressor.

Nesse sentido, foi o que foi acentuado no julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho no *AIRR 00017806520195220003*, no qual o Relator, Ministro Alberto Bastos Balazeiro, deixou assentado:

Considerar que os estereótipos estão presentes na cultura, na sociedade, nas instituições e no próprio direito, buscando identificá-los para não se submeter à influência de vieses inconscientes no exercício da jurisdição é uma forma de se aprimorar a objetividade e, portanto, a imparcialidade no processo de tomada de decisão. Além disso, a compreensão crítica de que a pessoa julgadora ocupa uma posição social, que informa a sua visão de mundo, muitas vezes bem diversa das partes, reduz a possibilidade de se tomar uma decisão que favoreça a desigualdade e a discriminação.

O enfrentamento das várias verdades em jogo na relação processual, a identificação de estereótipos e o esforço para afastar eventuais prejulgamentos decorrentes de vieses inconscientes auxiliam, portanto, na percepção de uma realidade mais complexa e na construção da racionalidade jurídica mais próxima do ideal de justiça. (Conselho Nacional de Justiça (Brasil); Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Enfam, 2021. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. p 35-36 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> (destacamos).

Nesse cenário, não há dúvidas de que o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero acolhe conclusões de densas e sólidas pesquisas científicas realizadas no Brasil desde a década de 1960 - com relevante destaque para aquelas produzidas por Lélia Gonzáles e Helena Hirata.

A partir disso, proferir julgamentos em compasso com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação **requer que julgadores realizem análises que, inclusive processualmente, levem em consideração as assimetrias de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades, conforme os instrumentos jurídicos disponíveis no ordenamento jurídico. Só assim, então, é possível cumprir adequadamente com a**



ádua tarefa de conferir efetividade e legitimidade aos princípios basilares do Estado Democrático de Direito.

No que se refere especificamente ao direito processual, o Protocolo acentua que, ao se considerar que o direito processual reúne princípios e regras voltados à concretização da prestação jurisdicional, como forma de solucionar conflitos de interesses - entre particulares e entre estes e o Estado -, é importante reconhecer que a magistrada e o magistrado devem exercer a jurisdição com perspectiva de gênero, solucionando, assim, questões processuais que possam causar indevido desequilíbrio na relação entre os sujeitos do processo (Data de Publicação: 21/11/2022 - sem destaques no original).

E para atingir esse desiderato consta da Parte II, capítulo 1, do Protocolo:

O primeiro passo para julgar com perspectiva de gênero ocorre na aproximação do processo. Desde o primeiro contato, é necessário identificar o contexto no qual o conflito está inserido. Não se cuida apenas da definição do ramo jurídico a que se refere a demanda posta ou dos marcos legais a ela pertinentes, como de família, penal, cível ou trabalhista, por exemplo. É preciso, de pronto, questionar se as assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional, estão presentes no conflito apresentado[1].

Nas palavras de Glória Payatos[2]:

Julgamento com perspectiva de gênero é uma metodologia para analisar a questão do litígio, que deve ser implantada nos casos em que relações de poder assimétricas ou padrões de gênero estereotipados estão envolvidos e requer a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação do sistema jurídico, na busca de soluções equitativas para situações desiguais de gênero.

Assim, constatando o juiz que o gênero, a raça ou a origem de uma das partes a coloca em condições menos favorável que a outra, inclusive quanto a produção da prova, deverá tomando em consideração essa desigualdade material ou substancial atribuir o encargo à outra que tenha maior aptidão para produzi-la, de modo que possa proferir um julgamento justo ou pelo menos que mais se aproxime da justiça.

É sob essa perspectiva, tratando-se de dispensa discriminatória de trabalhadora do sexo feminino com contrato de trabalho suspenso em face de enfermidade, afastada do trabalho para tratamento médico e, portanto, incapacitada para o labor, que se passa analisar o presente recurso.



2.2 - EMPREGADA COM CONTRATO SUSPENSO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EFEITOS

A sentença manteve a decisão em tutela de urgência (f. 24) declarando a nulidade da dispensa da trabalhadora fundada em suposto abandono de emprego.

Restabeleceu o contrato laboral e o plano de saúde injusta e abusivamente cancelado, com base nos seguintes fundamentos:

Inicialmente, examinando o documento de f. 39, verifico que a reclamante usufruiu de auxílio-doença de 28/12/2015 a 3/3/2022, ou seja, por tempo superior a 6 (seis) anos. Embora esse benefício não mais esteja sendo pago pela Previdência Social desde então, conforme se infere dos atestados de f. 110/112 e 115, ela se encontra incapacitada para o trabalho.

Registro, por oportuno que, em 10/6/2022, ela, inclusive, propôs ação em desfavor do INSS objetivando o restabelecimento do benefício que lhe foi concedido até o indigitado dia 3/3/2022 (Processo nº 5002394-19.2022.4.03.6202).

Pois bem, extrai-se das declarações da testemunha ---- que a reclamante sempre demonstrou interesse na manutenção do vínculo de emprego, tanto que, quando lhe era solicitado, ela jamais deixou de prestar informações a respeito dos benefícios concedidos ou negados pelo INSS.

Mas não é só, embora a ré dispusesse de meios eficazes para estabelecer contato com a reclamante (telefone, WhatsApp ou e-mail), nenhuma evidência há nos autos de que a cientificou para comparecer à loja em que prestava serviços antes de se afastar de suas atividades no final de 2015.

Aliás, examinando os telegramas de convocação de retorno ao trabalho de f. 456, 459 e 462, verifico que nenhum deles foi por ela recebido, até mesmo porque encaminhados para um endereço inexistente.

Quanto aos telegramas de f. 466/468, não há qualquer comprovante de que foram a ela entregues. Nessa quadra de raciocínio, mantenho a r. decisão que reconheceu a ineficácia do ato demissional e determinou o restabelecimento do plano de saúde da reclamante e de seus dependentes (f. 212/213).

De outra feita, estabelece o art. 170 da Constituição Federal, verbis: "*A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (omissis); III - função social da propriedade; (omissis)*" - grifei.

Destaco, ainda, que a dignidade humana e o valor social do trabalho são fundamentos da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, incisos III e IV).

A meu ver, ao cancelar, sem nenhuma justificativa, o plano de saúde da reclamante, a sua empregadora a abandonou à própria sorte, comportamento que não se mostra em sintonia com os princípios constitucionais a que se fez referência acima. Também não é difícil imaginar a angústia da reclamante ao se ver privada de fruir do plano de saúde justamente quando dele mais necessitava.

Assim, e tendo em vista o disposto no art. 223-G, incisos I a VI, da CLT, a indenização pelos danos causados ao patrimônio fixo moral da reclamante em R\$10.000,00 (dez mil reais). Este valor deverá ser atualizado a partir da data da publicação desta sentença pela taxa SELIC, nela já compreendidos os juros de mora e a correção monetária (ADC's 58 e

Assinado eletronicamente por: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO - 09/11/2023 17:23:27 - 00f16de

<https://pje.trt24.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310170926226300000010498990>
Número do processo: 0024184-60.2023.5.24.0021

Número do documento: 2310170926226300000010498990



59 e ADI's 5867 e 6021; Precedentes do TST: ED-ED-RR-756-95.2012.5.24.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/9/2022; RR-16290.2018.5.23.0036, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 6/5/2022) (f. 501/505).

Defende a acionada a reforma, ao argumento de que não teve ciência dos pedidos de prorrogação do benefício previdenciário que havia sido negado pelo INSS, tampouco de ação ajuizada na Justiça Comum objetivando o restabelecimento do benefício, além de ter convocado a trabalhadora para retornar ao trabalho após a cessação do último auxílio-doença concedido, sem resposta e retorno ao labor, não restando outra alternativa a não ser rescindir o contrato por abandono de emprego, além de cancelar o plano de saúde.

Passo ao exame.

Incontroverso o afastamento da trabalhadora em razão de ser portadora patologia de natureza psíquica com percepção de auxílio-doença no período de 28.12.2015 a 3.3.2022, conforme declaração de benefício expedida pelo INSS (f. 65).

Cessado o benefício, o pedido de prorrogação foi indeferido pela previdência social, tendo a autora sido comunicada dessa decisão em 9.6.2022 (f. 64).

Entretanto, a autora ajuizou, em 10.6.2022, ação em face do INSS no Juizado Especial Federal Cível da 3ª Região, postulando o deferimento do benefício, que se encontra aguardando julgamento.

Vale anotar que desde dezembro de 2015, quando se iniciou o afastamento para tratamento, vários atestados médicos passados por médico psiquiatra que acompanha a autora nos anos de 2015 a 2023 noticiam o tratamento da patologia catalogada como CID X-F32.1 (**Episódio depressivo moderado**), com administração de medicamentos neurológicos e constatação de incapacidade laborativa, recomendando o afastamento do labor por tempo indeterminado, tendo o último deles sido expedido em 15.2.2023 (f. 88/115), sendo esse fato do pleno conhecimento da empregadora.

Tudo, não obstante, a demandada, sob a alegação de que a autora não atendeu as convocações para retorno ao trabalho, rescindiu o contrato de trabalho sob alegação de abandono de emprego em 14.7.2022 (TRCT, f. 377/378), incumbindo-lhe, assim, demonstrar o que alegado, considerando que na verdade a autora se encontrava com contrato suspenso por recomendação médica, nos termos do previsto no art. 818, inciso II da Lei Consolidada - CLT, nomeadamente o elemento subjetivo, qual seja, o *animus abandonandi*, encargo do qual não se desincumbiu.



Se isso não bastasse, os telegramas enviados em 10.6.2022, 22.6.2022 e 29.6.2022 não foram recebidos pela autora, conforme avisos exibidos.

Ademais, a testemunha apresentada pela demandada, de nome ----, responsável administrativa da empresa, afirma que recebia os atestados médicos e comunicados de concessão e indeferimentos de benefício previdenciário concedido à autora e do ajuizamento da ação perante a Justiça Comum, declarando que a empresa tinha atualizado todos os dados cadastrais da trabalhadora, como endereço, telefone para contato, *e-mail*, etc.

E os citados avisos remetidos noticiam o não recebimento pela autora em virtude terem sido enviados para endereço incorreto (f. 456/463).

Nesse quadro, tenho por não comprovado o alegado abandono de emprego pela trabalhadora, afastada para tratamento da saúde e percepção de benefício previdenciário do qual foi dada ciência à empregadora, bem como do indeferimento da prorrogação que, todavia, é suprido pelos atestados médicos declarando a incapacidade laborativa com recomendação de afastamento do trabalho, máxime porque também ajuizou ação em face do INSS pleiteando a retomada do auxílio, a evidenciar que sabendo a demandada desse fatos, preferiu demitir a autora num evidente ato de discriminação, criando um inexistente abandono de emprego além de retirar o plano de saúde deixando a demandante abandonada à própria sorte num momento em que mais precisava de apoio e assistência, ocorrendo aquilo que o jurista espanhol Antonio Baylos Grau denomina de "*ato de desumanidade*" em evidente abuso do poder empresarial.

E mais, a demandada não comprovou o alegado recebimento pela autora das convocações para o retorno ao trabalho, o que reforça o entendimento de que no plano da realidade, a demandante, do sexo feminino, foi dispensada porque se encontrava enferma com o contrato de trabalho suspenso e acobertada por atestados médicos que recomendam o seu afastamento do trabalho, o que leva a nulidade do ato empresarial, fruto de discriminação indireta[3], nos termos do previsto no art. 1º da Lei 9.029/1999, na redação da Lei 13.146/2015, porque desprovido de causa justa.

Nesse quadro, correta a sentença ao restabelecer o contrato de trabalho, suspenso em razão do afastamento e da comprovada incapacidade laborativa da autora por atestados médicos, máxime quando em decorrência também se suspende o plano de saúde impedindo a continuidade do tratamento em verdadeiro atentado ao contido nos arts. 3º e 5º do Texto Maior e 1º da Lei 9.029/99 com as alterações da Lei 13.146/2015 e nas normas da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.



Assim constatado, improvejo o apelo.

ID. 00f16de - Pág. 7

2.3 - DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. VALOR

A sentença condenou, ainda, a demandada, em indenização por dano moral, arbitrada em R\$ 10.000,00.

Pugna a acionada a reforma, sustentando que em face da dispensa por abandono de emprego, não há cogitar da pretendida indenização.

Com o devido respeito, não colhe a tese.

Com efeito, tendo a autora sido dispensada de forma discriminatória em razão de encontrar enferma, em tratamento com o contrato de trabalho suspenso afastada do trabalho por recomendação médica, o dano moral é presumido *in re ipsa*, nos termos do previsto no art. 223-C da Lei Consolidada - CLT, contrariamente ao que sustentado pela recorrente.

De fato, e como lembra Maria Celina Bondin de Moraes[4], considera-se dano moral todo e qualquer ato que atente contra a dignidade humana da pessoa, o que no caso de dispensa discriminatória de trabalhadora enferma com contrato suspenso para tratamento médico, é presumido, especialmente quando como consequência se suspende também o plano de saúde inviabilizando o tratamento de saúde, dimensão do fundamental direito à vida, violando-se o que previsto nos arts. 5º e 196 da Carta Suprema e 1º da Lei 9.029/1999.

Desse modo, deve a empregador indenizar a trabalhadora pelos danos morais, no valor ponderadamente arbitrado pela sentença que deve ser corrigido monetariamente a partir da publicação da sentença, nos termos do contido na Súmula 439 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST, o que leva ao improvimento do recurso também aqui.

2.4 - MULTA. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

A sentença aplicou, em sede de embargos de declaração, multa diária pelo descumprimento da ordem emanada da tutela de urgência determinando o restabelecimento do plano



de saúde da autora no valor de R\$ 39.000,00 (trinta e nove mil reais).

Defende a demandada a reforma, ao argumento de, além de não ser devida a multa, se trata de valor exorbitante e desproporcional, causando enriquecimento sem causa pela trabalhadora.

ID. 00f16de - Pág. 8

Pugna, então, a exclusão da condenação ou, eventualmente, a redução do valor cominado.

Analiso.

A demandada descumpriu a obrigação de fazer determinada pela decisão proferida em como tutela urgência, de restabelecimento do plano de saúde, sob cominação de multa diária no valor de R\$ 500,00 (mil reais).

Considerando ter sido a demandada intimada da decisão para o restabelecimento do plano de saúde em 21.3.2023, conforme certidão de f. 220, e cumprido a determinação apenas em 27.4.2023, como evidencia a declaração expedida pela Unimed à f. 475, devida a multa, pois ausente controvérsia quanto à intimação e o transcurso do prazo de trinta e sete dias de inadimplemento da obrigação.

Entretanto,

Assim, é razoável a aplicação da multa pelo inadimplemento da obrigação.

Todavia, a multa não tem finalidade sancionatória, servindo apenas para estimular o cumprimento da obrigação podendo ser majorada ou reduzida, de ofício, em cada caso concreto, nos termos do previsto no § 1º do art. 537 do Código de Processo Civil e como recentemente entendeu esta Turma (Proc. **0024078.40.2017.5.24.0076-AP**).

E como a empresa cumpriu a decisão proferida em sede de tutela de urgência em prazo de trinta e sete dias após a intimação para tanto, entendo razoável reduzir o valor para R\$ 7.500,00, a fim, inclusive, se evitar seja convertida em sanção.

Provejo, assim, parcialmente o recurso, nesses termos.



2.5 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Condenada a demandada arcar com os honorários devidos aos patronos advogados da autora, arbitrados em 10% sobre o valor da condenação, defende a reforma visando excluir a condenação e, caso mantida, a redução para 5%, além da condenação da autora por ser parcialmente sucumbente.

A autora é parcialmente sucumbente quanto ao valor dos danos morais e da multa.

ID. 00f16de - Pág. 9

Nesse quadro, em obséquio ao princípio da isonomia, responde pelos honorários do patrono da empresa, que arbitro no mesmo percentual em deferidos ao seu advogado, a incidirem sobre o valor da diferença entre o valor pretendido a título de indenização por danos morais e aquele deferido que, todavia, fica suspensa a exigibilidade por dois anos, por ser beneficiária da gratuidade, nos termos do que decidido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5.566.

Provejo, pois, parcialmente nesses limites, o apelo.

POSTO ISSO

Participaram deste julgamento:

Desembargador João de Deus Gomes de Souza (Presidente da 2ª Turma);

Desembargador Francisco das C. Lima Filho: e

Desembargador César Palumbo Fernandes.

Presente o representante do Ministério Público do Trabalho.



ACORDAM os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, após o representante do Ministério Público do Trabalho ter-se manifestado verbalmente pelo prosseguimento do processo, por unanimidade, aprovar o relatório oral, **conhecer do recurso** e das contrarrazões e, no mérito, **provê-lo parcialmente**, nos termos do voto do Desembargador Francisco das C. Lima Filho (Relator), com ressalva do Desembargador João de Deus Gomes de Souza.

Custas de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, novo valor arbitrado à condenação.

Campo Grande, MS, 8 de novembro de 2023.

ID. 00f16de - Pág. 10

Francisco das C. Lima Filho
Desembargador do Trabalho
Relator

[1] GARCIA, Ana Carolina Rosalino. Julgamento com perspectiva de gênero segundo o CNJ. Revista Jus Navigandi, ISSN1518-4862, Teresina, ano 27, n. 6835, 19 mar. 2022. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/96692>>. Acesso em: 7.10.2023.

[2] POYATOS MATAS, Gloria I. JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA METODOLOGIA VINCULANTE DE JUSTICIA EQUITATIVA. IQUAL. **REVISTA DE GÉNERO E IGUALDAD**, V. 2, p. 7-8, 2019.

[3] A discriminação indireta ocorre quando uma disposição legal regulamentar, uma cláusula contratual ou convencional, um ponto individual ou uma decisão unilateral, aparentemente neutra podem ocasionar uma desvantagem particular a uma pessoa em relação a outras por razão de origem racial ou étnica, religião, convicções, incapacidade, idade, sexo, orientação sexual ou outro elemento, sempre que objetivamente não respondam a uma finalidade legítima e que os meios para a consecução dessa finalidade não sejam adequados e necessários. O que caracteriza a discriminação indireta é o mecanismo por meio do qual se alcança o resultado e não a conduta em si, que muitas vezes aparentemente se mostra neutra, mas que tem capacidade de



prejudicar sensivelmente muito mais um coletivo discriminado do que o resto daqueles que são tomados em consideração. In: VIANA, Márcio Túlio et al. **Discriminação**(Coord.). São Paulo: LTr, 2010, p. 143-149)

[4] BONDIN DE MORAES, Maria Celina. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional**. Rio de Janeiro-São Paulo-Recife, 2009, p. 184 e seguintes.

ID. 00f16de - Pág. 11

