



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0000313-05.2024.5.21.0003

Relator: RICARDO LUIS ESPINDOLA BORGES

Tramitação Preferencial
- Pagamento de Salário

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/12/2024

Valor da causa: R\$ 180.044,16

Partes:

RECORRENTE: IASMIN MAYARA DE MIRANDA CORDEIRO

ADVOGADO: PRISCILA FERNANDES CORDEIRO

ADVOGADO: CIBELLE VIEIRA FERREIRA DE FREITAS

ADVOGADO: DAYANE EMILLY SILVA

RECORRIDO: EQUILIBRIUM SPA LTDA - EPP

ADVOGADO: RUBIA LOPES DE QUEIROS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

RECURSO ORDINÁRIO Nº 0000313-05.2024.5.21.0003

DESEMBARGADOR RELATOR: RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES

RECORRENTE(S): IASMIN MAYARA DE MIRANDA CORDEIRO

ADVOGADO(A/S): PRISCILA FERNANDES CORDEIRO, CIBELLE VIEIRA FERREIRA DE FREITAS E DAYANE EMILLY SILVA

RECORRIDO(A/S): EQUILIBRIUM SPA LTDA. - EPP

ADVOGADO(A/S): RÚBIA LOPES DE QUEIRÓS

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE NATAL

Ementa. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESCISÃO INDIRETA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO.

I. Caso em exame

1. Recurso ordinário da autora contra sentença que julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista e improcedente a ação de consignação em pagamento.
2. No recurso, a autora pleiteia: a) reversão da dispensa por justa causa e reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho; b) condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais; c) majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais para 15%.

II. Questões em discussão

3. Há três questões em discussão: (i) saber se estão configurados os requisitos para condenação por danos morais, em razão de assédio moral, prática discriminatória e doença ocupacional; (ii) saber se houve prática de faltas graves pela reclamada aptas a justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho; (iii) saber se é cabível a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais para o limite máximo legal.

III. Razões de decidir

4. A caracterização da doença ocupacional exige nexo de causalidade entre a patologia e as condições laborais, conforme os arts. 19 e 20 da Lei nº 8.213/91. No caso, o laudo pericial concluiu pela inexistência desse nexo, e plena capacidade laboral da autora.
5. A alegação de assédio moral não foi demonstrada, nos termos do art. 818, I, da CLT.
6. No tocante às práticas discriminatórias, exame admissional de HIV constitui prática discriminatória e o exame de gravidez é crime, capitulado



na Lei nº 9.029/1995, ensejando também responsabilidade civil. Indenização arbitrada em R\$5.000,00, considerando a intensidade do sofrimento, o transcurso do tempo, a superação da ofendida, a ausência de publicidade e as condições das partes, critérios do art. 223-G da CLT.

7. A rescisão indireta do contrato de trabalho requer comprovação de faltas graves atuais e suficientes para inviabilizar a continuidade do vínculo, conforme o art. 483 da CLT. As práticas discriminatórias apontadas, embora ilícitas, ocorreram no início do vínculo e não sustentam a rescisão indireta por ausência de imediatidade.

8. A majoração dos honorários advocatícios para 15% não procede, ante a simplicidade da causa, permanecendo adequada a fixação em 5%, conforme os parâmetros do art. 791-A, §2º, da CLT.

IV. Dispositivo

9. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 483 e 818, I; Lei nº 8.213/91, arts. 19 e 20; CPC, arts. 186 e 927; CLT, art. 791-A.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto por Iasmin Mayara de Miranda Cordeiro, autora, em face de sentença prolatada pelo juiz da 3ª Vara do Trabalho de Natal, nos autos da ação trabalhista ajuizada em desfavor de Equilibrium Spa Ltda. - EPP, ré, onde se processou também ação de consignação em pagamento (RT 0000170- 16.2024.5.21.0003).

Por sentença (ID. 0f11ee7, fls. 259/271), o juiz decidiu (fls. 269/270):

"(...) **1) Julgar parcialmente procedente a Reclamação Trabalhista para condenar a reclamada ao pagamento de férias proporcionais acrescidas de um terço (5/12), 477, § 8º, da CLT, calculados com base no valor do salário mínimo;** 2) Julgar improcedente o pedido declaratório de quitação da rescisão contratual formulado na Ação de Consignação em Pagamento; 3) Conceder à reclamante /consignatária os benefícios da justiça gratuita, na forma do art. 790, § 3º, da CLT; 4) **Condenar a reclamada/consignante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais a favor da advogada da reclamante/consignatário, arbitrados em R\$500,00, referente à Ação de Consignação em Pagamento, e em 5% sobre o valor dos créditos deferidos à reclamante, na Reclamação Trabalhista;** 5) Condenar a reclamante/consignatária ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais a favor do advogado da reclamada/consignante, arbitrados em 5% sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes, os quais permanecerão sob condição suspensiva de exigibilidade, sendo desnecessária a liquidação, conforme fundamentação supra; 6) Determinar que a Secretaria, independentemente do trânsito em julgado, expeça ALVARÁ para liberação à reclamante /consignatária do valor depositado pela reclamada/consignante



nos autos da Ação de Consignação em Pagamento, ficando a mesma intimada para informar dados bancários e juntar contrato de honorários, se houver, no prazo de 5 dias a contar da ciência da presente sentença." Custas pela ré.

A autora, nas razões recursais (ID. 89a0ae1 - fls. 293/308) pretende: a) a reversão da sua dispensa por justa causa, com a condenação da ré ao pagamento das verbas rescisórias típicas dessa modalidade de ruptura contratual; b) a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais; e c) a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, à razão de 15%, em favor de seus patronos.

Contrarrazões pela ré (ID. ee7eb50 - fls. 311/315).

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Ciente da sentença em 08/11/2024 (quarta-feira), por meio de publicação no Diário de Justiça Eletrônico Nacional - DJEN, a autora interpôs recurso ordinário em 21/11/2024 (quinta-feira), tempestivamente.

Representação regular (ID. 3957f4a9, fl. 29). Depósito recursal e custas processuais inexigíveis.

Conheço do recurso.

MÉRITO

Danos morais

A autora requer a reforma da sentença para que a ré seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência de assédio moral sofrido na empresa, condutas discriminatórias, doença ocupacional adquirida (Burnout) e diversas faltas graves cometidas pela ré.



A questão foi decidida em dois tópicos na sentença (ID. 0f11ee7, fls. 260

/263):

Indenização por danos morais (doença ocupacional)

(...)

A caracterização da doença ocupacional deve necessariamente passar pela análise das normas inscritas nos arts. 19 e 20 da Lei nº 8.213/91, *in verbis*:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Com efeito, a leitura dos dispositivos transcritos demonstra que para a caracterização da doença ocupacional devem ficar provados a enfermidade, o nexo de causalidade com a atividade profissional, bem como a morte ou a perda ou redução da capacidade laborativa em razão da enfermidade.

No presente caso, o laudo pericial juntado no ID 8dce82d (Conpag) foi conclusivo quanto à inexistência de nexo de causalidade ou concausalidade entre a patologia alegada pela reclamante e o exercício da atividade laboral, além de constatar sua plena capacidade para o trabalho. Nesse sentido, transcrevo os seguintes trechos da prova pericial:

"A Periciada relatou que vivenciou situações estressantes no ambiente laboral, porém, seus sintomas psíquicos iniciais foram leves, não houve afastamento laboral por causa do seu quadro psíquico e **não houve redução de sua capacidade laboral** durante todo o período que se manteve laborando na Empresa. Atualmente, sente-se melhor, vem trabalhando como esteticista desde abril/24, está totalmente apta a se manter no exercício de suas atividades laborais. (...) Caso o segurado manifeste algum adoecimento, de qualquer natureza, não ocorrendo redução da capacidade laboral, não é considerado acidente do trabalho e nem doença do trabalho. Por tudo isto, concluo que não houve acidente de trabalho. A Periciada padeceu de transtorno psíquico que **não teve nexo causal e nem concausal** com a atividade laboral que executou na Empresa, seu único afastamento à época que laborou na Empresa, ocorreu por doença de outra natureza, que não emocional. Atualmente, seus sintomas psíquicos estão sob controle e **está totalmente apta** a se manter no exercício de suas atividades laborais." (grifos acrescidos)

A conclusão acima não restou infirmada por nenhuma outra prova trazida aos autos, além de se mostrar totalmente coerente com o exame e análises feitas pela perita e expostas de forma clara e precisa no laudo apresentado, não havendo como ficar caracterizado o nexo causal essencial ao acolhimento da pretensão.

Assim, ausente o nexo de causalidade ou concausalidade entre a enfermidade e o trabalho, é indevida a indenização por dano moral postulada na inicial, conforme decorre dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Por conseguinte, **julgo improcedente** o pedido de indenização por dano moral decorrente de doença ocupacional, não evidenciada no presente caso.



Indenização por danos morais (assédio moral)

A reclamante postula o pagamento de indenização por assédio moral no trabalho alegando que *"era constantemente exposta a situações humilhantes, recebendo gritos e sendo mandada calar a boca na frente dos demais empregados e clientes, bem como era alvo de xingamentos "burra, que não sabe de nada, incompetente"*.

A reclamada impugna o pleito alegando que *"O ambiente de trabalho na clínica era bom e amigável. Nesse sentido, é importante observar registros fotográficos feitos tanto no ambiente de trabalho, como fora dele, onde estão retratados o clima amigável entre todos"*.

Diante da controvérsia, cabia à obreira o ônus de comprovar as suas alegações, visto que atreladas a fatos constitutivos do seu direito, conforme art. 818, I, da CLT.

Não tendo a reclamante produzido prova testemunhal e considerando que os de conversas de whatsapp entre os próprios prints funcionários, acostados à inicial, não comprovam o tratamento humilhante ou xingamentos alegados pela reclamante, tampouco a reiteração de condutas dessa espécie pelo empregador ou seus prepostos, não há como ficar caracterizado o assédio moral, sendo indevida a indenização postulada.

Assim, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral no trabalho.

A autora disse, na petição inicial (ID. f1dbc1c - fl. 2/28), que foi admitida em 01/09/2020, na função de Esteticista, e no curso do contrato de trabalho a ré cometeu diversas faltas graves; que no processo de pré-admissão foi submetida a exame de gravidez e HIV; que havia a exigência de uso de roupas e tênis brancos, não fornecidos pela ré; que não usufruía do intervalo intrajornada; que havia proibição do uso da copa para alimentação; que não havia local para descanso e repouso; que sofreu desconto salarial sem justificativa; que recebia ordens para utilizar produtos vencidos; que sofria humilhação no ambiente de trabalho, "(...) recebendo gritos, sendo mandada calar a boca na frente dos outros funcionários e clientes, bem como, sendo chamada de "burra, que não sabe de nada, incompetente" (fl. 11). Nesse contexto, foi acometida por doença ocupacional de Síndrome de "Burnout", "(...) com episódios de ansiedade, pânico, tendo que recorrer a ajuda de psiquiatra, psicóloga e frequentes idas aos hospitais em busca de remédios (atestados, receitas e medicamentos em anexos)." (fl. 12).

No tocante à doença ocupacional, a parte juntou atestados médicos no ID. dfe5a99 - fls. 60/62, emitidos em 07/01/2024, 09/01/2024 e 11/01/2024 (CID: A920 e CID: A90), alegando que "por diversas vezes se socorreu ao hospital, ido em janeiro quase 3 (três) dias seguidos por estar em crise de ansiedade, com atestados em datas 08.01.2024, 09.01.2024 e 11.01.2024" (fl. 22), sendo que o CID A920 é referente a febre de "Chikungunya" e o CID A90 é referente a Dengue, não socorrendo sua tese.

Anexou sob ID. 98c10b9 - fls. 63/64 prescrições médicas para utilizar Cloridrato de Amitriptilina e Cloridrato de Sertralina, medicações comumente utilizadas para tratamento de ansiedade.



O laudo pericial para a elucidação do tema analisou a existência ou não da doença e do nexo de causalidade revestindo-se de suma importância, especialmente quanto à responsabilidade civil da ré. Nesse laudo, confeccionado nos autos da Ação de Consignação em Pagamento - Conpag, extrai-se o seguinte:

"A Periciada relatou que vivenciou situações estressantes no ambiente laboral, porém, seus sintomas psíquicos iniciais foram leves, não houve afastamento laboral por causa do seu quadro psíquico e não houve redução de sua capacidade laboral durante todo o período que se manteve laborando na Empresa.

Atualmente, sente-se melhor, vem trabalhando como esteticista desde abril/24, está totalmente apta a se manter no exercício de suas atividades laborais.

(...)

Caso o segurado manifeste algum adoecimento, de qualquer natureza, não ocorrendo redução da capacidade laboral, não é considerado acidente do trabalho e nem doença do trabalho.

Por tudo isto, concluo que não houve acidente de trabalho.

A Periciada padeceu de transtorno psíquico que não teve nexo causal e nem concausal com a atividade laboral que executou na Empresa, seu único afastamento à época que laborou na Empresa, ocorreu por doença de outra natureza, que não emocional. Atualmente, seus sintomas psíquicos estão sob controle e está totalmente apta a se manter no exercício de suas atividades laborais."

O "*expert*" concluiu pela ausência de nexo causal e concausal entre o adoecimento da autora (Síndrome de Burnout) e o labor para a ré.

Os atestados apresentados não corroboram a tese da autora (ID. dfe5a99 - fls. 60/62), pois demonstram que foi acometida por febre de "Chikungunya" e Dengue, doenças diversas da Síndrome de "Burnout".

Registro que o laudo pericial está provido dos elementos técnicos, contendo a descrição das atividades desenvolvidas, fundamentação técnica e conclusão. Assim, as impugnações tecidas pela recorrente ao laudo pericial não têm o condão de desconstituí-lo.

Em reforço, o perito deixou claro que a autora não possui incapacidade laborativa, sendo forçosa a aplicação à casuística do disposto no art. 20, §1º, 'c', da Lei n. 8.213/91, segundo o qual não é considerada doença do trabalho aquela "que não produza incapacidade laborativa".

O acervo probatório não dá suporte às alegações de inexistência de ambiente de trabalho digno, ausência de Equipamento de Proteção Individual - EPI, assédio moral e doença ocupacional. A autora não apresentou testemunhas na audiência de instrução (ID. 27c61fe - fls. 220/224), e a perícia técnica de insalubridade (ID. 21b01a4 - fls. 235/249) concluiu que o local de trabalho da autora e as atividades por ela realizadas são salubres, conforme anexo 14 da Norma Regulamentadora - NR nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.



Quanto às práticas discriminatórias, a autora disse na petição inicial que foi submetida a exames admissionais de HIV e Beta HCG sem seu conhecimento e consentimento, ensejando indenização por danos morais (ID. - fldbc1c - fl. 14). A ré contestou, afirmando que a autora sabia da exigência desses exames na admissão e consentiu.

O art. 373-A, IV, da CLT, veda a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

Além disso, é irrelevante o consentimento da empregada de submissão a exames admissionais de HIV e Beta HCG, porque essa conduta é considerada crime na Lei nº 9.029 /1995, que assim dispõe:

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.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

Assim, é devida a indenização por danos morais.

Considerando o que dispõe o art. 223-G da CLT, especialmente a pouca intensidade de sofrimento demonstrado pela autora, e o grau de superação, tendo em vista que o fato ocorreu em 2020, e a queixa só em 2024; a ausência de reflexos sociais e pessoais observados no caso; a ausência de publicidade na ofensa, restrita ao ambiente profissional; e a situação econômica das partes, sendo micro/pequena empresa, arbitro em R\$5.000,00 a indenização por danos morais.

Recurso provido, em parte, no tópico.

Rescisão indireta

A autora defende que a empresa ré praticou diversas irregularidades e faltas graves reiteradamente que ensejaram a rescisão indireta do contrato de trabalho, como: a) Exigência de exame de gravidez e HIV para admissão da Reclamante sem seu prévio consentimento, ensejando em prática discriminatória; b) Não fornecimento de fardamento compatível com a função da Reclamante; c) Ausência de ambiente para almoço/repouso; d) Inexistência de ambiente de trabalho digno; e) Inexistência de EPI suficiente e ordem para poupar produtos; f) Descontos indevidos; g) Uso de



produtos vencidos; h) Pressão de retorno ao trabalho mesmo com atestado médico; i) Determinação de uso de material proibido pela vigilância sanitária; j) Assédio moral e k) Doença ocupacional - Síndrome de Burnout.

Essas questões foram assim decididas na sentença (ID. 0f11ee7, fls. 263 /265):

Rescisão contratual e verbas rescisórias

A reclamante postula o reconhecimento da rescisão indireta do seu contrato de trabalho citando as seguintes "faltas graves" supostamente cometidas pela reclamada:

- "1. Exigência de exame de gravidez e HIV para admissão da Reclamante sem seu prévio consentimento, ensejando em prática discriminatória;
2. Não fornecimento de fardamento compatível com a função da Reclamante;
3. Ausência de ambiente para almoço/repouso;
4. Inexistência de ambiente de trabalho digno;
5. Inexistência de EPI suficiente e ordem para poupar produtos;
6. Descontos indevidos;
7. Uso de produtos vencidos;
8. Pressão de retorno ao trabalho mesmo com atestado médico;
9. Determinação de uso de material proibido pela vigilância sanitária;
10. Assédio moral;
11. Doença ocupacional - Síndrome de Burnout;"

Registro, inicialmente, que a insuficiência de EPI's, o assédio moral e o adoecimento ocupacional restaram afastados conforme laudos periciais produzidos e fundamentação supra, não havendo falar em rescisão indireta com base nos itens 4, 5, 10 e 11.

Em relação aos exames laboratoriais (HIV e Beta HCG), embora a reclamada tenha juntado aos autos diversas autorizações assinadas pela reclamante (ID 68f7063), é cediço que a hipossuficiência do empregado atrai a presunção de vício de consentimento, ainda que manifestado de forma expressa e escrita, salientando-se que se trata de prática vedada pelo art. 373-A, IV, da CLT e art. 2º, I, da Lei 9.029/95.

Ocorre que a conduta praticada no período pré-admissional, ainda que ilícita, não tem o condão de justificar a rescisão indireta do contrato, uma vez que a falta do empregador deve ser atual e grave o suficiente para impedir a continuação do vínculo, assim como é exigido para a configuração da dispensa por justa causa do empregado, circunstância que não se verifica no presente caso.

Os demais fatos relacionados pela reclamante como causa da rescisão indireta não restaram comprovados nos autos, não tendo a mesma se desvencilhado do ônus probatório que lhe cabia, conforme art. 818, I, da CLT.

Por outro lado, não prospera a tese da reclamada de abandono de emprego a amparar a dispensa por justa causa da reclamante.

A reclamante comprovou ter dado ciência à empregadora acerca da rescisão indireta do contrato de trabalho com base no art. 483, "d", da CLT, conforme consta do ID e3219fb c /c ID f9472b3, exercendo o direito de permanecer afastada do trabalho até a decisão final do processo, conforme art. 483, §3º, da CLT, in verbis:



(...)

Nesse sentido, colhe-se o seguinte aresto jurisprudencial:

(...)

Por esses fundamentos, julgo improcedente o pedido de rescisão indireta ao tempo em que declarado a nulidade da dispensa por justa causa e reconheço a dispensa a pedido da reclamante, na data de 16/1/2024, sendo indevidos os títulos de aviso prévio indenizado, multa de 40% do FGTS, seguro desemprego e saque da conta vinculada, bem como o saldo de salário referente ao último mês trabalhado, comprovadamente pago por ocasião da rescisão, conforme TRCT e comprovante de depósito juntado nos autos da Ação de Consignação em Pagamento.

Assim, convertida a dispensa por justa causa em pedido de demissão da obreira e não tendo a reclamada comprovado o pagamento das verbas inerentes a essa modalidade rescisória, julgo parcialmente procedentes os pedidos para condenar a reclamada ao pagamento de férias proporcionais acrescidas de um terço (5/12) e 13º salário proporcional (1/12), calculados com base no salário mínimo. (sublinhados acrescidos)

A sentença não merece reparo.

Inicialmente, destaco que foi realizada perícia técnica de insalubridade (ID. 21b01a4 - fls. 235/249) e perícia médica realizada na Conpag, cujas conclusões afastam as alegações da autora de inexistência de ambiente de trabalho digno, ausência de EPI, assédio moral e doença ocupacional.

Nesse sentido, a perícia de insalubridade concluiu que o local de trabalho da autora e as atividades por ela realizadas são salubres, conforme anexo 14 da NR nº 15 do MTE.

E a perícia médica afirmou que as atividades elaboradas por ela não possuem nexos causal e concausal com a doença psíquica que a acomete, como também, destaca que está apta ao trabalho.

Quanto ao suposto assédio moral, não restou comprovado, visto que a autora anexou aos autos apenas "prints" de "WhatsApp" que não demonstram xingamentos, humilhação e nenhuma ato que configure assédio moral pela ré. Assim, deixou de produzir provas capazes de caracterizar o alegado assédio.

Em relação a discriminação sofrida em sua admissão por ter se submetido a realização dos exames de HIV e Beta HCG - prática ilegal, mesmo com autorização expressa, conforme o art. 373-A, IV, da CLT e art. 2º, I, da Lei 9.029/95 - a conduta ocorrida no início do pacto laboral não configura motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho, posto que necessita de imediatidade.

A autora não apresentou nenhuma prova sobre as supostas faltas graves cometidas pela ré que levaram à rescisão indireta do contrato de trabalho, ônus que lhe competia, de acordo com o art. 818, I, da CLT.



Por outro lado, o argumento da ré de demissão por justa causa, em razão de abandono de emprego pela autora, não é válido, pois em 16/01/2024 a autora notificou a ré a respeito da rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo possível verificar no documento de IDs. e3219fb - fl. 68; 5f42b83 e a528e70 - fl. 90/91.

Dessa forma, de acordo com o art. 483, §3º, da CLT, é faculdade do empregado permanecer ou não no trabalho, após a comunicação da rescisão indireta ao empregador, não se sustentando a tese defensiva da ré de demissão por justa causa por abandono de emprego pela autora.

Ausentes os elementos configuradores de rescisão indireta do contrato de trabalho, deve ser mantida a sentença que julgou improcedente a pretensão autoral.

Recurso não provido, neste capítulo.

Honorários sucumbenciais

Pretende a autora a majoração dos honorários devidos pela ré para 15%.

A Lei n. 13.467/2017, passou a conferir honorários em razão da sucumbência, ainda que recíproca, vigora os termos e limites do *caput* do art. 791-A da CLT, fixados pelo juiz entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.



§5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

A alteração legal promovida, com a inserção do art. 791-A à CLT coaduna-se com a previsão contida no art. 85 do Código de Processo Civil - CPC, nos termos do qual a sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor, ainda que se trate de improcedência parcial, conforme registrado no art. 86 do CPC.

Com efeito, para a fixação da verba honorária há que se considerar os parâmetros fixados no § 2º do art. 791-A da CLT, em especial a complexidade da causa, circunstância que influencia não apenas o trabalho desenvolvido pelo profissional como o tempo exigido para o serviço.

A demanda contém formulação de pedidos de pouca complexidade, de modo que a fixação dos honorários em 5% afigura-se adequada aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, resultando igualmente observado o zelo dos patronos das partes na condução da demanda, não havendo justificativa para a alteração do parâmetro fixado na sentença vergastada.

Nego provimento ao recurso.

III - CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pela autora e, no mérito, dou-lhe provimento parcial, para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$5.000,00, por prática discriminatória, capitulada no art. 373-A, IV, da CLT e art. 2º, I, da Lei nº 9.029 /1995.

Acórdão

Isto posto, em Sessão Ordinária de Julgamento realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Ricardo Luís Espíndola Borges (Relator), Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Isaura Maria Barbalho Simonetti, e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dra. Maria Edlene Lins Felizardo,

ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Federais da Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Primeira Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela autora. Mérito: por unanimidade, dar



provimento parcial ao recurso, para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00, por prática discriminatória, capitulada no art. 373-A, IV, da CLT e art. 2º, I, da Lei nº 9.029/1995.

Obs.: A Excelentíssima Senhora Desembargadora Isaura Maria Barbalho Simonetti, participou do julgamento do presente processo, por integrar a 1ª Turma de Julgamentos, quando da publicação da Pauta de Julgamento da presente Sessão. Ausente, justificadamente, o Excelentíssimo Senhor Desembargador Eridson João Fernandes Medeiros, por se encontrar em gozo de férias regulamentares.

Natal/RN, 28 de janeiro de 2025.

RICARDO LUIS ESPINDOLA BORGES
Relator

VOTOS

