



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000632-80.2025.5.12.0037 (RORSum)

RECORRENTE: BRUNO INACIO, CFC MATERIAL DE CONSTRUCAO LTDA - EPP

RECORRIDO: BRUNO INACIO, CFC MATERIAL DE CONSTRUCAO LTDA - EPP

RELATOR: JOSE ERNESTO MANZI

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA E ALCOOLISMO. DOENÇA GRAVE QUE SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO. SÚMULA Nº 443 E TEMA Nº 254 DO TST. PRESUNÇÃO NÃO ELIDIDA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO.**

Segundo a diretriz da Súmula nº 443 do TST e a tese vinculante fixada no **Tema Repetitivo nº 254 (TST)**, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. A dependência química e o alcoolismo crônico são patologias catalogadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) que, para além do comprometimento clínico, atraem notório estigma social, enquadrando-se perfeitamente na proteção jurídica contra atos discriminatórios. **ÔNUS DA PROVA.** Uma vez demonstrada a condição de saúde fragilizada e o caráter estigmatizante da patologia, inverte-se o ônus da prova, cabendo ao empregador demonstrar, de forma robusta e cabal, que a dispensa fundou-se em motivo legítimo (técnico, disciplinar ou econômico), alheio à condição biológica do trabalhador (art. 818, II, da CLT). **INSUFICIÊNCIA DA JUSTIFICATIVA PATRONAL.** A alegação de desídia (faltas e atrasos) como motivação para o desligamento não subsiste quando a própria dispensa é efetivada na modalidade "sem justa causa" imediatamente após o retorno do empregado de tratamento em comunidade terapêutica. Ademais, faltas e impontualidade em quadros de dependência química são, amiúde, sintomas da própria patologia, exigindo do empregador uma postura colaborativa e de encaminhamento à saúde, e não o exercício punitivo do direito de dispensa. Justificativas genéricas de "reestruturação operacional" desacompanhadas de prova documental não têm o condão de elidir a presunção de discriminação. **DANOS MORAIS.** A dispensa discriminatória de trabalhador em situação de vulnerabilidade clínica configura violação aos direitos da personalidade e à dignidade da pessoa humana, ensejando dano moral *in re ipsa*. Manutenção do *quantum* indenizatório fixado na origem em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

**Recurso da reclamada a que se nega provimento.**

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO DE RITO SUMARÍSSIMO N. 0000632-80.2025.5.12.0037**, provenientes da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis, em que são recorrentes **1. CFC MATERIAL DE CONSTRUCAO LTDA - EPP** e **2. BRUNO INACIO** e recorridos **OS MESMOS**.

Relatório dispensado, na forma do art. 852-I da CLT.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

## **V O T O**

### **CONHECIMENTO**

A ré alega que os atestados médicos apresentados pelo reclamante, que indicam internação contínua, são ideologicamente inverídicos. Sustenta que capturas de tela de redes sociais demonstram o reclamante frequentando locais públicos no período da suposta internação. Menciona que a falsidade ideológica, conforme o art. 299 do CPP, configura-se pela inserção de declaração falsa em documento com o intuito de obter vantagem indevida. Postula que, havendo indícios suficientes, seja oficiado o Ministério Público do Trabalho e/ou o Ministério Público Estadual para apuração criminal da conduta do reclamante e da clínica.

Sem razão.

Embora a ré não tenha arguido o incidente de falsidade documental na contestação, a notícia de prática de crime de ação pública (falsidade ideológica - art. 299 do CP) constitui matéria de ordem pública, vinculada ao dever de probidade processual e ao art. 40 do CPP, não se sujeitando, quanto ao pedido de expedição de ofícios, aos efeitos da preclusão ou inovação recursal. Conheço do item, assim explicitando diante da aparente preclusão.

Destarte, conheço do recurso da ré e do recurso do autor, porquanto preenchidos os pressupostos de admissibilidade recursal.

### **PRELIMINARMENTE**

#### **Cerceamento de defesa**

A ré argui cerceamento de defesa. Refere que pretendia provar que a dispensa não foi discriminatória, por meio de prova testemunhal e pericial. Requer o retorno dos autos à primeira instância para regular processamento da instrução ou que se declare o ônus probatório do reclamante.

Razão não lhe assiste.

A ré teve a oportunidade de produzir as provas testemunhal e pericial que alega serem essenciais para demonstrar a ausência de discriminação na dispensa. Contudo, a própria ré, por sua ausência na audiência de instrução e julgamento realizada em 17/11/2025 (fls. 160/161), frustrou



a possibilidade de produção dessas provas.

É importante ressaltar que o princípio do contraditório e da ampla defesa foi devidamente observado. A ré foi devidamente intimada para comparecer à audiência e apresentar suas provas, mas optou por não comparecer. A ausência da ré, portanto, impossibilitou a produção das provas que agora alega serem indispensáveis.

Diante desse cenário, não há falar em cerceamento de defesa.

Portanto, rejeito a preliminar de cerceamento de defesa arguida pela ré.

## **MÉRITO**

### **RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ**

#### **1. Dispensa discriminatória**

A ré busca a reforma da sentença quanto à condenação por dispensa discriminatória. Menciona que o reclamante laborou por 49 dias, sendo advertido por atrasos e faltas em 09/10/24. Alega que o recorrido faltou injustificadamente seis vezes e chegou atrasado em nove oportunidades, conforme cartões-ponto. Sustenta que o reclamante demonstrou extrema desídia, mesmo após advertências. Pondera que a autodenominação de alcoólatra não confere estabilidade ou prerrogativa para faltas e atrasos. Afirma que, apesar de ter fundamentos para justa causa, manteve o contrato suspenso e aguardou o retorno do empregado. Aduz que a rescisão contratual ocorreu por necessidade operacional, reestruturação da equipe de vendas e redução de quadro funcional por motivos econômicos, e não por discriminação ou condição de saúde do autor, mas sim pela desídia.

A matéria foi assim decidida na origem:

[...]

As partes firmaram contrato de experiência com início em 10/09/2024; no curso do contrato o autor foi diagnosticado com patologias relacionadas à dependência química (CID 10 F 14.9 e F 14.8); teve indicação médica de tratamento em ambiente protegido - Comunidade Terapêutica -, a partir de 16/11/2024 (conforme atestados de id. 29e6a88 e seguintes); e, em razão disso, manteve-se afastado do trabalho de 16/11/2024 até 16/05/2025; sendo dispensado sem justa causa pelo empregador, em 19/05/2025. Esses fatos são incontroversos nos autos.

O autor postula indenização por danos morais, alegando dispensa discriminatória, com fundamento no inciso I do art. 7º da Carta Magna, nos arts. 1º e 4º da Lei 9.029/95, e na Súmula 443 do TST.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

A tese jurídica do Tema n. 254 do TST (reafirmação da Súmula 443 do TST) estabelece a presunção de dispensa discriminatória do empregado portador de doença grave que gere estigma ou preconceito.

A jurisprudência da e. Corte Superior Trabalhista firmou entendimento de que a dependência química (incluindo o alcoolismo) é doença que causa estigma ou preconceito, seguindo na mesma linha a Corte Regional Trabalhista. Cito, como exemplos:

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ALCOOLISMO CRÔNICO . AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA .** A jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que o alcoolismo crônico, doença catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde (OMS) como " Síndrome de Dependência do Álcool ", atrai a aplicação da Súmula nº 443 desta Corte, segundo a qual " Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito ". Incide, portanto, a Súmula nº 333 do TST como obstáculo ao exame da matéria de fundo veiculada no recurso. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA .** A decisão regional, tal como proferida, está em harmonia com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual a dispensa discriminatória configura dano moral in re ipsa , sendo desnecessária a comprovação de efetivo prejuízo pelo empregado. Nesse contexto, estando o v. acórdão regional em harmonia com a jurisprudência deste TST, inviável se torna o prosseguimento do apelo, por força da Súmula 333 do TST. Agravo não provido. (...) (Ag-AIRR-1001572-33.2018.5.02.0431, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 15/12/2023 - destaquei).

**DEPENDÊNCIA QUÍMICA. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 do TST.** A dependência química reduz a capacidade de discernimento e gera comportamento compulsivo ao uso de substâncias psicoativas. Presume-se discriminatória a dispensa de empregado dependente químico, nos termos da Súmula nº 443 do TST. (TRT12 - ROT - 0000637-05.2021.5.12.0050 , Rel. WANDERLEY GODOY JUNIOR , 1ª Câmara , Data de Assinatura: 23/04/2022 - destaquei).

**DEPENDÊNCIA QUÍMICA. PROVA DOCUMENTAL. COMPROVAÇÃO. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** A súmula 443 do TST presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. A dependência química reduz a capacidade de discernimento e gera comportamento compulsivo ao uso de substâncias psicoativas. Assim, a dispensa discriminatória é presumida no caso de doenças consideradas graves ou que imponham estigma ao portador, como Aids, câncer, alcoolismo e dependência química, esta a hipótese dos autos. (TRT12 - RORSum - 0000604-41.2018.5.12.0043 , Rel. WANDERLEY GODOY JUNIOR , 1ª Câmara , Data de Assinatura: 21 /05/2020 - destaquei).

Portanto, a dispensa do autor se presume discriminatória.

A tese da defesa, de que a dispensa teria sido motivada pelas inúmeras faltas cometidas pelo autor no primeiro mês de contrato, não se sustenta, porque incompatível com a rescisão antecipada do contrato, por iniciativa do empregador, sem justa causa (TRCT, id 31640d9), não vinculada a qualquer falta do empregado.

A ré não produziu outras provas para elidir a presunção de dispensa discriminatória, como lhe incumbia (art. 818, II, da CLT).



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

O ato de dispensa discriminatória, por si só, é ato ilícito que viola os direitos da personalidade do trabalhador, ensejando dano moral "in re ipsa", à luz do disposto no art. 4º, "caput", da Lei n. 9.029/95 e jurisprudência da e. Corte Superior Trabalhista (ementa supracitada).

À luz dos critérios orientativos previstos no art. 223-G, "caput" e §1º, da CLT (ADI 6.050 do STF), considerando a natureza do bem jurídico tutelado (dignidade humana e não discriminação), as condições em que ocorreu a ofensa (pouco tempo de contrato), arbitro a indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), valor razoável para compensar o dano e imprimir o necessário caráter pedagógico à indenização."

[...]

Ao exame.

A Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece a presunção de dispensa discriminatória de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Reafirmando o entendimento pacificado na citada súmula, o TST, firmou a seguinte tese vinculante, no tema nº 254, in verbis:

**"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. **(Reafirmação da Súmula nº 443 do TST)"**

O TST, em reiteradas decisões, manifesta que a dependência química, incluindo o alcoolismo, é doença grave a suscitar estigma ou preconceito. A jurisprudência trabalhista consolidada entende que o alcoolismo, por ser uma doença que frequentemente gera preconceito e discriminação, se enquadra na previsão da Súmula nº 443 do TST. A condição de dependente químico, como no caso do alcoolismo, pode levar a dificuldades no desempenho das atividades laborais, e a dispensa do empregado por essa razão, sem a devida assistência e tratamento, é considerada discriminatória.

Nesse sentido, os seguintes julgados:

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. DOENÇA GRAVE. ALCOOLISMO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA CONFIGURADA. SÚMULA 443/TST. PRECEDENTE VINCULANTE. TEMA 254 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA.** 1. O Tribunal Regional, com amparo no acervo fático-probatório produzido nos autos, manteve a sentença, na qual revertida a justa causa aplicada ao Reclamante, ante a presunção do caráter discriminatório da medida. Para tanto, a Corte de origem consignou que o Autor sofria de grave dependência química - relativa ao alcoolismo -,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

fato conhecido pela Reclamada, que sequer oportunizou tratamento adequado à época da rescisão do pacto laboral. Registrou que, tão somente após a dispensa, o empregado iniciou um tratamento especializado, com uso de medicamentos e participação em reuniões de grupo dos alcoólicos anônimos. E, ainda, ponderou que, muito embora a Ré tenha advertido e suspenso o trabalhador, por diversas ocasiões, a aludida enfermidade "muito provavelmente engendrou nas demais faltas cometidas pelo funcionário, tais como, furto de bebidas do frigobar dos quartos do empreendimento hoteleiro, atrasos, inassiduidade e insubordinação". 2. O etilismo caracteriza-se pela compulsão no consumo de álcool, que compromete significativamente a capacidade de discernimento do indivíduo acerca da ilicitude ou reprovabilidade de seus atos, tratando-se, portanto, de quadro patológico e não de desvio de conduta voluntário. O uso abusivo de álcool ou de drogas ilícitas é reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e não há dúvida de que, em vez de ser discriminada e excluída do convívio social, a pessoa doente deve ser acolhida pela família e pelo próprio Estado, a fim de ser submetida a tratamento de saúde e recuperar a dignidade e o respeito da sociedade. Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde, o uso nocivo de bebidas alcoólicas "está associado ao risco de desenvolvimento de problemas de saúde, tais como distúrbios mentais e comportamentais, incluindo dependência ao álcool, doenças não transmissíveis graves, como cirrose hepática, alguns tipos de câncer e doenças cardiovasculares, bem como lesões resultantes de violência e acidentes de trânsito". 3. Nessa linha de raciocínio, a jurisprudência desta Corte Superior considera a dependência química, a exemplo do alcoolismo, como doença grave, que suscita estigma ou preconceito, presumindo-se discriminatória a dispensa do empregado, consoante diretriz da Súmula 443/TST. Julgados. 4. Registre-se, por fim, que a empregadora, ciente do quadro patológico que acomete o trabalhador, deve priorizar as medidas de natureza terapêutica e de reabilitação ao invés de medidas punitivas, em prestígio ao princípio da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato de trabalho. 5. A questão debatida foi objeto de reafirmação de jurisprudência (Tema 254), por meio da qual se fixou, em caráter vinculante, tese no sentido de que "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.". 6. Logo, considerando as premissas fáticas constantes do acórdão regional, insuscetíveis de revisão por esta Instância Extraordinária (Súmula 126/TST), o acórdão regional revela consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior (Súmula 333/TST), mostrando-se inviável sua reforma. 7. Irretocável, portanto, a decisão monocrática em que negado provimento ao agravo de instrumento interposto pela Reclamada. Não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (AIRR-0000093-20.2022.5.19.0007, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11/09/2025).

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. LEIS Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA.**

**SÚMULA 443 DO TST.** A Corte Regional ressaltou que restou comprovado nos autos que o reclamante é portador de doença grave com forte estigma social no contexto da demissão operada por justa causa (alcoolismo). Ademais, a reclamada não logrou êxito em comprovar os motivos legítimos a justificar a rescisão contratual, tampouco os fatos para afastar a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST. A decisão recorrida está em consonância com as Súmulas 126 e 443 do TST, pelo que não se observa as alegadas violações aos dispositivos legais e constitucionais invocados. O processamento do recurso de revista encontra óbice na Súmula 333 do TST. Agravo a que se nega provimento. **APLICAÇÃO DE MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. PEDIDO APRESENTADO NA CONTRAMINUTA DO AGRAVO PELO RECLAMANTE.** A aplicação da multa por litigância de má-fé justifica-se quando demonstrados o intuito da parte em agir com deslealdade processual e o efetivo prejuízo à parte adversa. No caso, o simples fato do não conhecimento do agravo da reclamada não configura, por si só, a litigância de má-fé, pelo contrário, para sua configuração, exige-se a demonstração cabal da parte ter agido com dolo ou deslealdade processual, o que não foi comprovado. Pedido indeferido. (Ag-AIRR-1777-38.2016.5.17.0009, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

DEJT 17/03/2023).

No caso em tela, restou incontroverso que o reclamante foi diagnosticado com dependência química e estava retornando do tratamento terapêutico, quando foi dispensado.

A tese da defesa de que a dispensa se deu por desídia do reclamante não se sustenta, pois a rescisão contratual ocorreu sem justa causa. A alegação de desídia, por si só, não afasta a presunção de discriminação, especialmente quando o empregador tinha conhecimento da condição de saúde do empregado. É fundamental ressaltar que a empresa, ciente da condição do empregado, deveria ter priorizado medidas de apoio e tratamento, em vez de optar pela dispensa.

A reclamada não produziu prova capaz de afastar a presunção de dispensa discriminatória. As alegações de reestruturação da equipe e necessidade operacional, por si sós, não comprovam que a dispensa ocorreu por motivos alheios à condição de saúde do reclamante.

Dessa forma, configurada, no caso dos autos, a dispensa discriminatória, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.

Ante o exposto, mantenho a decisão recorrida.

Nego provimento ao recurso da ré.

## **2. Indenização por danos morais (Análise em conjunto com o recurso do autor)**

A ré requer a redução do valor arbitrado a título de dano moral. Alega desproporção entre o valor da condenação (R\$ 5.000,00) e a gravidade do ato. Sustenta que a indenização deve observar os critérios de razoabilidade, proporcionalidade e didática punitiva, conforme o art. 944 do CC. Menciona que o valor fixado é excessivo, dada a ausência de provas de abalo psicológico ou repercussão social significativa. Pondera o porte econômico das partes, o tempo de contrato e as circunstâncias fáticas. Requer a redução do valor para R\$ 1.000,00, por considerá-lo compatível com a gravidade do dano, a capacidade econômica do empregador e a jurisprudência.

O autor, por sua vez, pretende a majoração do *quantum* indenizatório por danos morais. Alega que o valor arbitrado na sentença, de R\$ 5.000,00, é insuficiente frente à gravidade da conduta patronal, que o dispensou discriminatoriamente três dias após alta médica de tratamento de dependência química. Sustenta que a dispensa ocorreu em momento de extrema vulnerabilidade,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

agravando o sofrimento psíquico e reforçando o estigma social. Menciona que o bem jurídico tutelado é a dignidade humana e a vedação à discriminação. Pondera que a indenização não pode ter caráter meramente simbólico. Cita o art. 223-G, § 1º, da CLT, para fundamentar a necessidade de considerar a intensidade do sofrimento, o grau de culpa do ofensor e a extensão dos efeitos da ofensa. Requer a majoração da indenização para 20 vezes o último salário contratual, conforme o art. 223-G, § 1º, III, da CLT, totalizando R\$ 42.500,00, ou outro valor a ser arbitrado, com correção monetária e juros de mora a partir do evento danoso, nos termos da Súmula nº 54 do STJ.

O Juízo de primeiro grau assim decidiu: "À luz dos critérios orientativos previstos no art. 223-G, "caput" e §1º, da CLT (ADI 6.050 do STF), considerando a natureza do bem jurídico tutelado (dignidade humana e não discriminação), as condições em que ocorreu a ofensa (pouco tempo de contrato), arbitro a indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), valor razoável para compensar o dano e imprimir o necessário caráter pedagógico à indenização."

Mantenho a decisão recorrida.

A indenização não tem por finalidade ressarcir o dano, que equivaleria a eliminar o prejuízo, ante a impossibilidade de mensurar o valor do sofrimento. Assim, a doutrina denomina a indenização por dano moral de compensatória.

O valor arbitrado a título de indenização tem a finalidade de "neutralizar os sentimentos negativos, compensando-os com a alegria. O dinheiro seria apenas um lenitivo, que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos." (DINIZ, Maria Helena, "A responsabilidade civil por dano moral", R. Literária de Direito, São Paulo, jan/fev/96, p. 9).

De outro norte, não se pode deixar de considerar os valores que normalmente se fixam em casos semelhantes ao presente. Não que se pretenda com isso "tabelar" a indenização por dano moral, até porque, como dito no início, ela tem um caráter compensatório, apenas, pois não há como mensurar o dano moral e repará-lo com um valor que corresponda exatamente à extensão do dano. Não há como mensurar a dor, o sofrimento de cada pessoa, mormente porque um mesmo fato é sentido de diferentes formas por cada ser humano, dependendo de seu grau de sensibilidade, seus valores, sua realidade social etc. Contudo, penso ser importante manter uma certa equivalência em casos muito semelhantes.



Em relação ao *quantum* indenizatório, o montante de R\$ 5.000,00 revela-se moderado, proporcional à extensão do dano e adequado aos parâmetros jurisprudenciais desta Justiça Especializada, atendendo às funções compensatória e pedagógica do instituto, sem importar em enriquecimento sem causa.

Na hipótese em tela, levando em conta o caráter pedagógico da pena, a capacidade econômica das partes e o curto período do contrato de trabalho, bem como os valores fixados nos casos de dano moral por dispensa discriminatória, mantenho o valor fixado na decisão recorrida em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Não se evidenciando excesso ou descompasso com as particularidades do caso concreto, deve ser integralmente mantido.

Nego provimento ao recurso da ré e do autor.

### **3. Falsidade ideológica**

Sustenta a reclamada a falsidade ideológica dos atestados médicos que indicam a internação do autor, colacionando capturas de tela (prints) de redes sociais que supostamente demonstram o obreiro em locais públicos no mesmo período. Sob tal fundamento, postula a expedição de ofícios ao Ministério Público para apuração de crime tipificado no art. 299 do Código Penal.

Analiso.

De plano, registre-se que, embora a tese de falsidade documental e o pedido de investigação criminal não tenham sido articulados em sede de contestação - o que, sob o prisma estritamente processual, configuraria inovação recursal e afronta à estabilização da lide (arts. 329 e 336 do CPC) -, a notícia de prática de crime de ação penal pública incondicionada constitui matéria que transcende o interesse meramente particular das partes. O dever de o Magistrado officiar os órgãos de persecução penal, ao vislumbrar indícios de crime no exercício de suas funções (art. 40 do CPP e art. 7º da Lei 7.347/85), é um poder-dever de ordem pública, imune aos efeitos da preclusão ou das limitações da fase postulatória.

Assim, afastável a preliminar de inovação e enfrentável o pleito, ratificando-se as observações lançadas no conhecimento integral do apelo.

No mérito, contudo, a insurgência não vinga.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

Os documentos médicos apresentados pelo autor gozam de presunção de veracidade e fé pública em relação ao diagnóstico e tratamento ali declarados. Para derruir tal presunção, exige-se prova robusta e inequívoca da fraude, encargo do qual a ré não se desincumbiu. As capturas de tela de redes sociais, desacompanhadas de ata notarial ou perícia técnica que ateste a integridade dos metadados e a contemporaneidade das postagens, possuem valor probante relativo e frágil. É cediço que publicações em redes sociais podem ser realizadas de forma retroativa ou referir-se a eventos passados, não servindo, isoladamente, como prova de que o autor não estava internado naquelas datas. Inexistindo prova cabal da falsidade ou indícios mínimos de dolo na conduta do reclamante e da clínica médica, carece o pedido de justa causa. A expedição de ofícios aos órgãos de persecução criminal é medida gravosa que pressupõe materialidade mínima, sob pena de instrumentalização indevida da máquina estatal.

Pelo exposto, nego provimento.

## **CONTRARRAZÕES DA PARTE AUTORA**

### **Litigância de má-fé**

O autor, em contrarrazões, requer a condenação da ré por litigância de má-fé. Alega que a recorrente praticou atos incompatíveis com a lealdade processual. Sustenta que a recorrente inovou indevidamente em sede recursal. Afirma que a recorrente apresentou "prints" de redes sociais que não retratam o recorrido. Pondera que a ré formulou acusação grave de falsidade ideológica sem respaldo. Menciona que tais condutas se enquadram nos incisos II, III, V e VI do art. 80 do CPC.

Da narrativa do autor não visualizo demonstração de atitude da ré capaz de configurar litigância de má-fé, nos termos do art. 793-B da CLT, tratando-se apenas de exercício de direito de defesa.

Dessarte, rejeito o requerimento do autor.

## **PREQUESTIONAMENTO**

Conforme o disposto na OJ nº 118, da SDI 1, do TST, não é necessária a referência expressa aos dispositivos legais para considerá-los prequestionados, pois, para tanto, basta a existência de tese explícita sobre a matéria.

## **ADVERTÊNCIA AOS LITIGANTES**



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.

Adverte-se às partes que eventual inconformismo quanto à análise de fatos e provas e a pretensão de ver reformado o julgado deverá ser apresentado em recurso apropriado, sendo que a oposição de embargos declaratórios que não preencham os requisitos do art. 897-A da CLT c. c. o art. 1.022 do CPC ensejará a aplicação de multa, nos termos dos arts. 80, 81 e 1.026, § 2º, do CPC.

**ACORDAM** os membros da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DOS RECURSOS DE RITO SUMARÍSSIMO**. Por igual votação, rejeitar a preliminar de cerceamento de defesa arguida pela ré. No mérito, sem divergência, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**. Por unanimidade, rejeitar a arguição de condenação da ré por litigância de má-fé, formulada pelo autor em contrarrazões. Custas inalteradas. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 24 de março de 2025, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Wanderley Godoy Junior, os Desembargadores do Trabalho José Ernesto Manzi e Amarildo Carlos de Lima. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Cristiane Kraemer Gehlen.

**JOSE ERNESTO MANZI**  
**Desembargador do Trabalho-Relator**

/aaf



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/9e8f3b3433644832f194c3fa0f3a5b1899d5635a>

Extraído em: 09/07/2026 18:20:12.