



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

ACÓRDÃO
2.ª Turma
GMDMA/RAS

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Constatado o equívoco na decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, é de se prover o agravo. **Agravo provido.**

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Demonstrada possível contrariedade à Súmula 443 do TST, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014

1 - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Decidido o mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de apreciar a alegação de preliminar de nulidade do acórdão do Tribunal Regional por negativa de prestação



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

jurisdicional, com fundamento no art. 282, § 2.º, do CPC de 2015.

2 - EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 2.1. Caso em que o Tribunal Regional reformou a sentença para afastar o reconhecimento da dispensa discriminatória e julgar improcedentes os pedidos de reintegração no emprego e indenização por dano moral, ao fundamento de que a Súmula 443 do TST não está vinculada a situações ditas discriminatórias por motivo de doença e de que aquela da qual o autor é portador (hepatite C) não é de molde a gerar estigma e preconceito a impor a recondução ao trabalho. 2.2. Ao contrário do entendimento do Tribunal Regional, sendo o reclamante portador de doença considerada grave (hepatite C), prevalece nesta Corte o entendimento de que há presunção relativa de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, sendo ônus da reclamada a prova de que a dispensa do trabalhador teve motivação diversa. 2.3. Não sendo possível extrair das premissas fáticas trazidas no acórdão recorrido, que o empregador se desincumbiu do seu ônus quanto à prova de que a dispensa ocorreu por motivo lícito diverso, o Tribunal Regional, ao concluir pela inexistência de prova da intenção discriminatória da dispensa do portador de doença grave, decidiu em dissonância da Súmula 443 do TST. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.**



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313**, em que é Recorrente **SÉRGIO MESSIAS DOS SANTOS** e Recorrida **ABB LTDA**.

Trata-se de agravo interposto à decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista, na forma dos arts. 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 106, X, do RITST.

Inconformada, a agravante alega que seu recurso reunia condições de admissibilidade. Pugna pela reconsideração da decisão agravada.

Intimado, o agravado apresentou contraminuta.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do agravo.

2 - MÉRITO

Esta Relatora denegou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo reclamante, aos seguintes fundamentos:

DECISÃO

PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014

Trata-se de agravo de instrumento interposto à decisão da Vice-Presidência do Tribunal Regional que denegou seguimento ao recurso de revista da Parte, aos seguintes fundamentos:

-PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE / NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Alegação(ões):



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

- violação do(s) artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal.
- violação do(a) Código de Processo Civil, artigo 535, inciso II.

Sustenta que o Regional deixou de se manifestar acerca de pontos relevantes para o deslinde da controvérsia, mesmo após a oposição de embargos declaratórios.

Consta do v. Acórdão:

II - Dispensa Discriminatória e Omissão

O reclamante sustentou, nos embargos de declaração, a omissão do julgado no tocante ao documento de id. 4366788, a respeito da primeira demissão do recorrente por parte da ABB em 08/05/2013, 36 dias após o autor ter feito interesse em ser transferido para outra área. Salientou, ainda, omissão quanto à inexistência de problemas comportamentais a justificarem a dispensa, face o teor da avaliação PDA referente ao biênio 2012-2013, conforme dados da avaliação de desempenho da embargante (id. 4364329). Frisou que este julgador quedou-se inerte em relação das provas inequívocas do assédio moral sofrido pelo trabalhador, notadamente da mídia audiovisual juntada em Secretaria, com coação dos gestores da ABB para que o reclamante requeresse demissão, conversas entre o embargante e a Sra. Juliana Munhon relacionada a divulgação antecipada da demissão do autor. Por fim, pediu o prequestionamento dos art. 1º, III e IV, art. 5º e 170, III, da CF, art. 1º da Convenção 111 da OIT, art. 7º, d, do Protocolo de San Salvador da OEA e do art. 187 do CC.

Sem razão.

Inicialmente, friso que a omissão que enseja o oferecimento de embargos de declaração é aquela que se refere à falta de manifestação acerca das questões em sentido estrito existentes no processo, ou seja, acerca das matérias ou pontos controversos, sejam estes relativos aos fatos ou ao direito a ser aplicado, sobre as quais deveria ter prenunciado o órgão julgados. Desta forma, não configura omissão a falta de manifestação expressa deste colegiado sobre todas as alegações trazidas pelas partes, ou sobre todos os elementos probatórios constantes nos autos, ou ainda sobre todas as teses levantadas no decorrer da instrução, ressalvadas, nesta última hipótese, aquelas que envolvam os temas previstos no artigo 896 da CLT, bastando, portanto, que tenham sido decididas todas as questões postas na lide, com a devida fundamentação, conforme previsto no artigo 93, inciso IX da Constituição Federal.

No particular, o acórdão guerreado apresentou entendimento claro em relação à inexistência de prova da intenção discriminatória da dispensa do reclamante. Repito, a empresa sempre teve ciência do estado, e tal condição não foi obstáculo à contratação ou à manutenção do vínculo laboral. Foi salientada que a dispensa do reclamante ocorreu somente em outubro de 2013, 3 meses após o término da terapia, o que afasta a possibilidade desta ter se mostrado como fato determinante da decisão empresarial.



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

Quanto ao assédio moral, foi verificada a inexistência de ilícito, por não preencher os requisitos necessários às novas funções, falta de prova do isolamento. Logo, nada a sanar.

Em verdade, a reclamada buscou a reforma do julgado, pela via inadequado dos embargos aclaratórios.

Nada a sanar. Entendo como prequestionada a matéria devolvida nestes embargos, conforme o disposto no inciso I da Súmula 297 do C. TST.

Inicialmente, é relevante destacar que, conforme jurisprudência pacífica do C. TST, consubstanciada pela Súmula nº 459, somente por violação dos artigos 458 do CPC, 832 da CLT ou 93, IX, da Constituição Federal pode ser admitido o conhecimento de Recurso de Revista pela preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, motivo pelo qual revela-se inócua eventual argüição de que a alegada falta da prestação jurisdicional resultaria em violação a disposição diversa.

Igualmente não rende ensejo à admissibilidade do apelo a apresentação de dissenso pretoriano. Isso porque o exame da referida nulidade deve ser procedido caso a caso, considerando-se as particularidades de que se revestem, o que inviabiliza o estabelecimento do cotejo de teses, nos moldes da Súmula nº 296 do TST.

Por outro lado, no caso dos autos, não há que se cogitar de negativa da prestação jurisdicional, tampouco de malferimento aos artigos 458 do CPC, 832 da CLT, ou 93, IX, da Constituição Federal, vez que o v. Acórdão hostilizado se encontra fundamentado com clareza, abordando os pontos essenciais de sua conclusão, sendo que as matérias apontadas foram devidamente apreciadas.

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO /
REINTEGRAÇÃO/READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO / POR DISPENSA
DISCRIMINATÓRIA.**

Alegação(ões):

- contrariedade à(s) Súmula(s) nº 443 do colendo Tribunal Superior do Trabalho.

- violação do(s) artigo 1º, inciso III; artigo 1º, inciso IV; artigo 5º, inciso X; artigo 5º, inciso LV; artigo 170, inciso III, da Constituição Federal.

- violação do(a) Código Civil, artigo 187; Lei nº 9029/1995, artigo 1º; artigo 4º.

- divergência jurisprudencial.

- art. 7º, "d", do Protocolo de San Salvador da OEA (ratificado pelo Decreto nº 3.321, de 30.12.1999).

- art. 1º, da Convenção 111 da OIT (ratificada pelo Decreto nº 62.150, de 19.1.1968).

O reclamante pleiteia o reconhecimento da dispensa discriminatória, por ser portador de hepatite C.

Consta do v. Acórdão:

II.2 - Confissão e Dispensa Discriminatória



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

A reclamada sustentou, em sede recursal, que pretendia fazer prova testemunhal. No tocante à alegada dispensa discriminatória, negou a existência da confissão do preposto, bem como os documentos juntados à demanda comprovam ausência de atos discriminatórios, haja vista que desde o ingresso sempre teve ciência da patologia do trabalhador (Hepatite C). Frisou que o descontentamento quanto ao desempenho profissional por diversos fatores, inclusive, o caráter comportamental, inviabilizava a operação, sendo que tais fatos iniciaram em 2012, período anterior ao uso da medicação.

Por primeiro este Relator deixou explicitado por ocasião do julgamento da ação cautelar nº 1001868-29.2014.5.02.0000 que, embora não estivessem presentes os elementos autorizadores da pretensão requerida, a decisão deste apelo envolveria obrigatoriamente a análise detida de todos os elementos probatórios colhidos ao longo da instrução processual.

E o primeiro ponto a ser abordado refere-se expressamente à alegada confissão do preposto, que em seu depoimento teria deixado expressa a intenção discriminatória da dispensa do recorrido.

Concluída a leitura dos autos, embora respeitando a posição do MM. Juízo de origem, ousou divergir porque não constato da leitura do referido depoimento a constatação de que era intenção da ré dispensar os serviços do autor em decorrência do fato do mesmo ser portador de hepatite C, ou mesmo pela mudança de comportamento decorrente do novo tratamento medicinal.

Num primeiro momento resta difícil afirmar que a recorrente adotou uma postura discriminatória em razão do estado de saúde do empregado, portador de hepatite C, eis que incontroverso nos autos que sempre teve a empresa ciência de tal circunstância. Nunca foi obstáculo à contratação ou à manutenção do vínculo este fato.

O preposto em depoimento não confessou postura discriminatória da empresa em relação ao demandante, mas apenas relatou que este vinha apresentando problemas de relacionamento mesmo antes do início da nova medicação, o que inclusive restou constatado em avaliação de desempenho anterior ao alegado tratamento, circunstância passível de ser constatada pela leitura do documento nº 4364329, que registra apuração entre março/12 e março/13. Ainda neste sentido o depoimento pessoal do autor, ocasião em que indica que desde 2012 pretendia mudar de setor, além de reconhecer que era comunicado pelo gestor quanto aos resultados das avaliações de desempenho (Id. e227918 - Pág. 1).

Neste ponto cumpre notar que toda a documentação apresentada pelo reclamante, como referente ao início da nova terapia, não esta datada, como exposto na defesa (vide doc. nº4364495). O documento nº4364454-pag.4 relata que a nova medicação iniciara em janeiro/13, suspensa, todavia, em julho do mesmo ano, por não alcançar o objetivo de redução do vírus.



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

Vale notar que a ruptura contratual somente teve lugar em outubro/13, três meses após o término da terapia o que afasta a possibilidade desta ter se mostrado como fato determinante da decisão da empresa. A mera declaração do preposto de que o tratamento com nova medicação restou levado em consideração por ocasião da avaliação da dispensa não indica que esta foi a causa do rompimento, mas que se avaliou os eventuais efeitos desta no comportamento do autor, a ponto de se procurar primeiro seu aproveitamento na empresa, como política da ré. Neste ponto vale ressaltar o documento nº dc0557d,pag.1/4, em especial quanto ao itens avaliação de performance e justificativa.

Ademais, é certo que não há prova técnica adequada a demonstrar que o autor logrou apresentar alteração de comportamento por força da nova medicação, eis que as reações adversas expostas no documento ID 4364614 envolvem diversos fatores, sendo o comportamento agressivo o menos freqüente (vide pág. 3 do citado documento).

Tampouco o documento 4365057 especifica as reações adversas experimentadas pelo ora recorrido.

Na realidade, as dificuldades de relacionamento já se apresentavam antes do novo tratamento.

Assim sendo, não constato o ato discriminatório descrito na prefacial a justificar a manutenção do pacto laboral.

Cabe ressaltar que o teor do artigo 118 da Lei 8213/91, bem como o entendimento jurisprudencial constante da Súmula 378 do C.TST, são inaplicáveis à hipótese dos autos, na medida em que o demandante não chegou a gozar de auxílio doença acidentário e tampouco se mostra portador de doença vinculada às atividades desempenhadas na ré.

A Lei 9029/95 assim como o teor da Súmula 443 do C.TST também se mostram inaplicáveis à hipótese em tela. A primeira, porque vinculada a situações ditas discriminatórias por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, idade, origem e situação familiar, nada aduzindo a doença, razão pela qual não incidiu a ré nas penas previstas por violação do artigo 1º do citado diploma legal. A doença da qual o autor infelizmente é portador não é de molde a gerar estigma e preconceito a impor a recondução ao trabalho e, ademais, como visto acima, não praticou a ré ato discriminatório em relação ao ex-empregado.

Não ocorrendo a prática de ato ilícito por parte da reclamada igualmente inviável se mostra falar em indenização reparatória de dano moral.

Desta feita, dou provimento ao apelo para afastar os pedidos formulados na prefacial, restando revogada, inclusive, a antecipação de tutela constante da r. sentença de origem.

III - Recurso Ordinário do Reclamante

III.1 - Assédio Moral. Majoração do valor Arbitrado à Indenização por Dano Moral



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

Com atenção aos termos da inicial, observa-se que o reclamante formulou pedido para indenização por assédio moral, em decorrência de informações "truncadas" sobre as normativas internas que regem o processo seletivo interno da empresa, inclusive com pressão para resolver a questão da realocação no âmbito da ABB no prazo de 60 dias, pressão psicológica sobre o trabalhador, tudo a potencializar os efeitos colaterais dos medicamentos ribavirina e interferon, como depressão, irritabilidade e enfraquecimento do sistema imunológico, além da decisão de dispensa do reclamante, persuasão para renúncia da estabilidade acidentária, isolamento do trabalhador dos demais colegas com exercício de atividades burocráticas de complexidade inferior (Num. 4362350 - Pág. 36/37).

A sentença guerreada condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.

Todavia, conforme já exposto acima, não restou configurada a prática de ato ilícito por parte da ré, tampouco o alegado assédio moral, eis que a documentação constante dos autos revela que o autor não logrou alcançar nova colocação na empresa por não preencher os requisitos necessários às novas funções. O isolamento narrado igualmente carece de prova, sobretudo se considerarmos que em depoimento pessoal declarou o recorrente, contrariamente ao aduzido na prefacial, que não teve problemas na empresa antes ou depois de iniciado o tratamento (ID e227918 - Pág.1). A dispensa, por outro lado, não se mostrou discriminatória, como já discorrido anteriormente. Por tais motivos restou afastada a indenização a título de reparação por dano moral fixada na origem, a qual abrangia todos os alegados prejuízos. Prejudicada ainda a majoração postulada.

III.2 - Pagamento Retroativo das Remunerações entre a Dispensa e a Efetiva Reintegração

Matéria igualmente prejudicada, ante a reforma da r. sentença de origem.

Não obstante as afrontas legais e constitucionais aduzidas, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o seguimento do apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. Acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao Recurso de Revista.-

De plano, após analisar as razões do apelo, constata-se que não há violação literal de dispositivo de lei federal, afronta à Constituição Federal nem contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, tampouco ficou configurada divergência jurisprudencial específica e válida à admissibilidade da revista.

Dessa forma, verifica-se que o recurso de revista não merece processamento.



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

Diante do exposto, com base nos arts. 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 106, X, do RITST, NEGO SEGUIMENTO ao agravo de instrumento.

Nas razões do agravo, a reclamada pretende a reforma da decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento. Renova a insurgência em relação aos temas veiculados no recurso de revista e a arguição de violação legal e constitucional e de divergência jurisprudencial.

O Tribunal Regional reformou a sentença para afastar o reconhecimento da dispensa discriminatória e julgar improcedentes os pedidos de reintegração no emprego e indenização por dano moral, ao fundamento de que *"A Lei 9029/95 assim como o teor da Súmula 443 do C.TST também se mostram inaplicáveis à hipótese em tela. A primeira, porque vinculada a situações ditas discriminatórias por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, idade, origem e situação familiar, nada aduzindo a doença, razão pela qual não incidiu a ré nas penas previstas por violação do artigo 1º do citado diploma legal. A doença da qual o autor infelizmente é portador não é de molde a gerar estigma e preconceito a impor a recondução ao trabalho e, ademais, como visto acima, não praticou a ré ato discriminatório em relação ao ex-empregado"*.

Observa-se que o afastamento da dispensa discriminatória, mesmo havendo reconhecimento de que o reclamante era portador de doença estigmatizante (hepatite C), demonstra possível contrariedade à Súmula 443 do TST.

Assim, **DOU PROVIMENTO** ao agravo para determinar o processamento do agravo de instrumento.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade recursal, **CONHEÇO** do agravo de instrumento.

2 - MÉRITO

Em consequência do reconhecimento de possível contrariedade à Súmula 443 do TST, conforme a fundamentação lançada na análise do agravo e aqui



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

reiterada, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

III – RECURSO DE REVISTA

1 – CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passa-se ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

1.1 – PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Nas razões do recurso de revista, o reclamante alega nulidade do acórdão do Tribunal Regional por negativa de prestação jurisdicional, ao argumento de que, mesmo opostos embargos de declaração, a Corte de origem permaneceu silente sobre os pontos tidos por omissos. Indica violação dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC.

Decidido o mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de apreciar a alegação de preliminar de nulidade do acórdão do Tribunal Regional por negativa de prestação jurisdicional, com fundamento no art. 282, § 2.º, do CPC de 2015.

1.2 – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A Corte de origem reformou a sentença para afastar o reconhecimento da dispensa discriminatória e julgar improcedentes os pedidos de reintegração no emprego e indenização por dano moral, pelos seguintes fundamentos:

11.2 - Confissão e Dispensa Discriminatória

A reclamada sustentou, em sede recursal, que pretendia fazer prova testemunhal. No tocante à alegada dispensa discriminatória, negou a existência da confissão do preposto, bem como os documentos juntados à demanda comprovam ausência de atos discriminatórios, haja vista que desde o ingresso sempre teve ciência da patologia do trabalhador (Hepatite C).



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

Frisou que o descontentamento quanto ao desempenho profissional por diversos fatores, inclusive, o caráter comportamental, inviabilizava a operação, sendo que tais fatos iniciaram em 2012, período anterior ao uso da medicação.

Por primeiro este Relator deixou explicitado por ocasião do julgamento da ação cautelar nº 1001868-29.2014.5.02.0000 que, embora não estivessem presentes os elementos autorizadores da pretensão requerida, a decisão deste apelo envolveria obrigatoriamente a análise detida de todos os elementos probatórios colhidos ao longo da instrução processual.

E o primeiro ponto a ser abordado refere-se expressamente à alegada confissão do preposto, que em seu depoimento teria deixado expressa a intenção discriminatória da dispensa do recorrido.

Concluída a leitura dos autos, embora respeitando a posição do MM. Juízo de origem, ousou divergir porque não constato da leitura do referido depoimento a constatação de que era intenção da ré dispensar os serviços do autor em decorrência do fato do mesmo ser portador de hepatite C, ou mesmo pela mudança de comportamento decorrente do novo tratamento medicinal.

Num primeiro momento resta difícil afirmar que a recorrente adotou uma postura discriminatória em razão do estado de saúde do empregado, portador de hepatite C, eis que incontroverso nos autos que sempre teve a empresa ciência de tal circunstância. Nunca foi obstáculo à contratação ou à manutenção do vínculo este fato.

O preposto em depoimento não confessou postura discriminatória da empresa em relação ao demandante, mas apenas relatou que este vinha apresentando problemas de relacionamento mesmo antes do início da nova medicação, o que inclusive restou constatado em avaliação de desempenho anterior ao alegado tratamento, circunstância passível se ser constatada pela leitura do documento nº 4364329, que registra apuração entre março/12 e março/13. Ainda neste sentido o depoimento pessoal do autor, ocasião em que indica que desde 2012 pretendia mudar de setor, além de reconhecer que era comunicado pelo gestor quanto aos resultados das avaliações de desempenho (Id. e227918 - Pág. 1).

Neste ponto cumpre notar que toda a documentação apresentada pelo reclamante, como referente ao início da nova terapia, não esta datada, como exposto na defesa (vide doc. nº4364495). O documento nº4364454-pag.4 relata que a nova medicação iniciara em janeiro/13, suspensa, todavia, em julho do mesmo ano, por não alcançar o objetivo de redução do vírus.

Vale notar que a ruptura contratual somente teve lugar em outubro/13, três meses após o término da terapia o que afasta a possibilidade desta ter se mostrado como fato determinante da decisão da empresa. A mera declaração do preposto de que o tratamento com nova medicação restou levado em consideração por ocasião da avaliação da dispensa não indica que esta foi a causa do rompimento, mas que se avaliou os eventuais efeitos desta no



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

comportamento do autor, a ponto de se procurar primeiro seu aproveitamento na empresa, como política da ré. Neste ponto vale ressaltar o documento nº dc0557d,pag.1/4, em especial quanto ao itens avaliação de performance e justificativa.

Ademais, é certo que não há prova técnica adequada a demonstrar que o autor logrou apresentar alteração de comportamento por força da nova medicação, eis que as reações adversas expostas no documento ID 4364614 envolvem diversos fatores, sendo o comportamento agressivo o menos freqüente (vide pág. 3 do citado documento).

Tampouco o documento 4365057 especifica as reações adversas experimentadas pelo ora recorrido.

Na realidade, as dificuldades de relacionamento já se apresentavam antes do novo tratamento.

Assim sendo, não constato o ato discriminatório descrito na prefacial a justificar a manutenção do pacto laboral.

Cabe ressaltar que o teor do artigo 118 da Lei 8213/91, bem como o entendimento jurisprudencial constante da Súmula 378 do C.TST, são inaplicáveis à hipótese dos autos, na medida em que o demandante não chegou a gozar de auxílio doença acidentário e tampouco se mostra portador de doença vinculada às atividades desempenhadas na ré.

A Lei 9029/95 assim como o teor da Súmula 443 do C.TST também se mostram inaplicáveis à hipótese em tela. A primeira, porque vinculada a situações ditas discriminatórias por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, idade, origem e situação familiar, nada aduzindo a doença, razão pela qual não incidiu a ré nas penas previstas por violação do artigo 1º do citado diploma legal. A doença da qual o autor infelizmente é portador não é de molde a gerar estigma e preconceito a impor a recondução ao trabalho e, ademais, como visto acima, não praticou a ré ato discriminatório em relação ao ex-empregado.

Não ocorrendo a prática de ato ilícito por parte da reclamada igualmente inviável se mostra falar em indenização reparatória de dano moral.

Desta feita, dou provimento ao apelo para afastar os pedidos formulados na prefacial, restando revogada, inclusive, a antecipação de tutela constante da r. sentença de origem.

III - Recurso Ordinário do Reclamante

III.1 - Assédio Moral. Majoração do valor Arbitrado à Indenização por Dano Moral

Com atenção aos termos da inicial, observa-se que o reclamante formulou pedido para indenização por assédio moral, em decorrência de informações "truncadas" sobre as normativas internas que regem o processo seletivo interno da empresa, inclusive com pressão para resolver a questão da realocação no âmbito da ABB no prazo de 60 dias, pressão psicológica sobre o trabalhador, tudo a potencializar os efeitos colaterais dos medicamentos



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

ribavirina e interferon, como depressão, irritabilidade e enfraquecimento do sistema imunológico, além da decisão de dispensa do reclamante, persuasão para renúncia da estabilidade acidentária, isolamento do trabalhador dos demais colegas com exercício de atividades burocráticas de complexidade inferior (Num. 4362350 - Pág. 36/37).

A sentença guerreada condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.

Todavia, conforme já exposto acima, não restou configurada a prática de ato ilícito por parte da ré, tampouco o alegado assédio moral, eis que a documentação constante dos autos revela que o autor não logrou alcançar nova colocação na empresa por não preencher os requisitos necessários às novas funções. O isolamento narrado igualmente carece de prova, sobretudo se considerarmos que em depoimento pessoal declarou o recorrente, contrariamente ao aduzido na prefacial, que não teve problemas na empresa antes ou depois de iniciado o tratamento (ID e227918 - Pág.1). A dispensa, por outro lado, não se mostrou discriminatória, como já discorrido anteriormente. Por tais motivos restou afastada a indenização a título de reparação por dano moral fixada na origem, a qual abrangia todos os alegados prejuízos. Prejudicada ainda a majoração postulada.

III.2 - Pagamento Retroativo das Remunerações entre a Dispensa e a Efetiva Reintegração

Matéria igualmente prejudicada, ante a reforma da r. sentença de origem. (grifos nossos)

Em sede de embargos de declaração, acrescentou:

No particular, o acórdão guerreado apresentou entendimento claro em relação **à inexistência de prova da intenção discriminatória da dispensa do reclamante**. Repito, a empresa sempre teve ciência do estado, e tal condição não foi obstáculo à contratação ou à manutenção do vínculo laboral. Foi salientada que a dispensa do reclamante ocorreu somente em outubro de 2013, 3 meses após o término da terapia, o que afasta a possibilidade desta ter se mostrado como fato determinante da decisão empresarial. (grifos nossos)

Nas razões do recurso de revista, o reclamante pretende a reforma da decisão, inclusive quanto à indenização por dano moral, sustentando a presunção de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 da CLT. Argumenta ser ônus do empregador a prova de motivo diverso da dispensa e que o fato de ter adquirido trabalho por prazo determinado após a dispensa não impede o reconhecimento da ilicitude da dispensa. Indica violação dos arts. 93, IX e 5.º, LV, 1.º, III e IV, 5.º, X, 7.º, I e 170, III, da Constituição Federal, 187 do Código Civil, 1.º, Lei 9.029/95, 7.º,



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

“d”, do Protocolo de San Salvador da OEA e 1.º da Convenção 111 da OIT. Transcreve arestos e aponta contrariedade à Súmula 443 do TST.

Razão assiste ao reclamante.

A controvérsia cinge-se à verificação do caráter discriminatório da dispensa de empregado portador de Hepatite C.

Pelo que se extrai do acórdão regional, a reclamada tinha conhecimento de que o reclamante era portador de hepatite C, desde a admissão em 2011. Contudo, em razão do tratamento com nova medicação iniciado em 2013, causando alterações comportamentais no obreiro, o preposto em seu depoimento pessoal declarou que esse novo tratamento restou levado em consideração por ocasião da avaliação da dispensa.

No caso, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela inexistência de confissão da postura discriminatória da empresa em relação ao reclamante, restou consignado que o preposto declarou que os efeitos da nova terapia no comportamento do reclamante foram considerados para avaliação da dispensa, o que é suficiente para revelar a postura discriminatória da empresa.

Não há registro no acórdão recorrido de que a reclamada tenha efetivamente comprovado motivação lícita para a dispensa do empregado que não a sua condição de saúde. Apenas foi consignada a tese de que *"a doença da qual o autor infelizmente é portador não é de molde a gerar estigma e preconceito a impor a recondução ao trabalho e, ademais, como visto acima, não praticou a ré ato discriminatório em relação ao ex-empregado"*.

Esta Corte, em casos semelhantes, tem adotado posicionamento no sentido de reconhecer a hepatite C como "doença grave que suscite estigma ou preconceito". Nesse sentido, citam-se os julgados:

. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A decisão do Tribunal Regional está devidamente fundamentada, tendo analisado expressamente as questões atinentes à dispensa discriminatória. Assim, conquanto contrária à pretensão da parte, não restou caracterizada a negativa de prestação jurisdicional ou mesmo ausência de fundamentação. Recurso de revista não conhecido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HEPATITE C. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NÃO OBSERVADA PELO TRIBUNAL REGIONAL. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se o lapso temporal existente entre a descoberta da doença causadora de estigma (hepatite C) e a efetiva dispensa



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

do empregado (24 anos) teria o condão de ilidir a presunção da dispensa discriminatória. 2. In casu, o Tribunal Regional reformou a sentença para afastar a reintegração do reclamante ao emprego, excluindo da condenação a indenização por danos morais, ao entendimento de que a dispensa do empregado (que é portador de doença infectocontagiosa denominada hepatite C) teria ocorrido de forma regular. 3. Restou fundamentado na decisão Regional que o ônus de comprovar a despedida discriminatória seria do autor, encargo do qual ele não teria se desincumbido. 4. Ao contrário do entendimento expedido pelo Eg. TRT, a hepatite C é doença infectocontagiosa causadora de estigma, circunstância que atrai a incidência da Súmula 443 do TST quanto à presunção da despedida discriminatória, sendo da empregadora o ônus de comprovar a regularidade da dispensa, o que não foi observado na decisão regional. Precedente. 5. Os fatos narrados no acórdão regional demonstram a inexistência de discriminação do reclamante tão somente no decurso do contrato de emprego, contudo, nada informam acerca das circunstâncias em que o empregado fora dispensado. E o momento da dispensa é crucial na aferição da existência ou não de motivação discriminatória, uma vez que o bom procedimento da reclamada durante a vigência do contrato de emprego não induz à conclusão necessária de que a rescisão ocorreu de maneira indiscriminada. 6. No caso, sendo o reclamante portador de doença estigmatizante, era ônus da empresa comprovar que a dispensa do empregado esteve fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, fato que não se extrai da decisão recorrida. 7. Assim, a inobservância da inversão do encargo probatório pelo Tribunal Regional influencia diretamente no resultado do litígio, uma vez que caberia à reclamada a demonstração da ausência de discriminação no momento da despedida. 8. Nesse contexto, necessário se faz a reforma da decisão regional em razão da contrariedade à jurisprudência consubstanciada na Súmula 443 desta Corte Superior. Conseqüentemente, a sentença deve ser restabelecida para que seja declarada nula a dispensa e determinada a reintegração do autor ao emprego, em função compatível com o seu estado de saúde, bem como para determinar o retorno dos autos ao TRT para que sejam examinados os recursos ordinários do autor e da empresa, nos temas referentes à indenização por danos morais e ao quantum indenizatório. Recurso de revista conhecido e provido. CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. Segundo se extrai do acórdão do Tribunal Regional, a prova dos autos demonstrou que o reclamante exercia cargo de gestão, estando enquadrado no disposto no art. 62, II, da CLT. Tal premissa fática somente pode ser afastada com o reexame do conjunto fático-probatório constante dos autos, providência sabidamente incompatível com a via estreita do recurso de revista, consoante estabelece a Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - 1000316-36.2014.5.02.0709 , Redatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 03/09/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2019)

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100496B0F980F84EEF.



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DISPENSA DE EMPREGADA PORTADORA DE "HEPATITE C". SÚMULA Nº 443 DO C. TST. MOTIVAÇÃO PARA A DISPENSA INEXISTENTE. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO NÃO AFASTADA. PROVIMENTO. O agravo de instrumento deve ser provido, por possível contrariedade à Súmula 443 do TST. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DE EMPREGADA PORTADORA DE "HEPATITE C". SÚMULA Nº 443 DO C. TST. MOTIVAÇÃO PARA A DISPENSA INEXISTENTE. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO NÃO AFASTADA. A dispensa arbitrária de empregado portador de doença grave, considerada como tal aquela estigmatizante ou que gere preconceito, presume-se como abuso de direito e, por corolário, ato ilícito (artigo 187 do CC), na medida em que vai de encontro aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa (artigos 1º, III e IV, e 170, caput e III, da Constituição Federal). Admite-se, por outro lado a dispensa de portador de doença grave quando não arbitrária, a qual se dá, nos termos do artigo 165 da CLT, quando por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Em havendo dispensa por justa causa, como o motivo disciplinar consta da rescisão contratual, não caberá falar em presunção de dispensa discriminatória. Na hipótese de despedida sem justa causa, por outro lado, a prova de que a dispensa não foi arbitrária, pois fundada em motivo técnico, econômico ou financeiro, incumbe ao empregador, por ser fato impeditivo do direito pretendido pelo reclamante, bem como em face do princípio da aptidão para a prova. Daí por que se presume discriminatória a mera dispensa sem justa causa de portador de doença grave (Súmula nº 443 do c. TST). No caso dos autos, o fato de que a comunicação da dispensa se deu antes de a autora ter informado à empregadora que era portadora de Hepatite C não justifica a dispensa imotivada e, portanto, não tem o condão de afastar a presunção de discriminação. Ainda, não há informação no sentido de que eventual reestruturação organizacional noticiada tenha tornado inviável a permanência do reclamante na empresa, situação que justificaria a dispensa por motivo técnico. Dessa forma, não tendo a reclamada comprovado que a dispensa da reclamante se deu por algum dos motivos constantes do artigo 165 da CLT, presume-se discriminatória a dispensa ocorrida, fazendo jus a autora à reintegração no emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos do período de afastamento. Recurso de revista conhecido e provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO TRECHO DO ACÓRDÃO REGIONAL REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. ART. 896, §1º-A, DA CLT. Em suas razões recursais, a reclamante não cuidou de indicar o trecho do acórdão regional representativo da controvérsia no tema objeto de insurgimento, a acarretar a ausência de prequestionamento da discussão acerca da indenização por danos morais em face da despedida discriminatória. No particular, a parte se limita a trazer suas razões recursais na matéria,



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

deixando, assim, de atender ao disposto no item I do art. 896, §1º-A, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (RR - 979-71.2013.5.02.0083 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 07/12/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016)

'AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. (...). 3. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126, DO C. TST. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 443, DO C. TST. ÓBICE DO ARTIGO 896, § 7º, DA CLT E DA SÚMULA 333, DO C. TST. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, II, E 7º, XXII, DA LEI MAIOR E 168, DA CLT, NÃO CONFIGURADA. O E. Tribunal de Origem, por meio do minucioso e detalhado exame do conjunto probatório produzido nos autos, assentou ser o autor portador de hepatite C, doença crônica e, encontrando-se em fase grave, e que a reclamada tinha plena ciência das condições precárias do estado de saúde do demandante. Dessa forma, reputou a C. Corte Regional que o exame demissional realizado não era compatível com o estado de saúde do trabalhador e que a reclamada deveria zelar por programas de saúde e medicina do trabalho, inclusive com o encaminhamento do autor à Previdência Social, o que não foi feito. Trata-se, pois, de exame dos elementos fáticos e probatórios encartados aos autos, campo em que o E. Regional é soberano e, portanto, de impossível reanálise por esta C. Corte (súmula 126, do C. TST). O entendimento adotado pelo E. Regional, em verdade, está em total consonância com a jurisprudência desta C. Corte, cristalizada na súmula 443, razão pela qual o trânsito do recurso de revista encontra óbice no artigo 896, § 7º, da CLT e na súmula 333, do C. TST. Incólumes os artigos 5º, II e 7º, XXII, da Constituição Federal e 168, da CLT. (...). (AIRR - 63800-43.2009.5.15.0131 , Relatora Desembargadora Convocada: Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Julgamento: 12/08/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HEPATITE -C-. MULTA POR EMBARGOS PROTTELATÓRIOS. DESPACHO MANTIDO POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois subsistentes os seus fundamentos. No mais, constata-se do acórdão recorrido que o reconhecimento do ato discriminatório coaduna-se com o entendimento jurisprudencial predominante nesta Corte sobre a matéria, a qual caminha no sentido de que a discriminação, na hipótese dos autos - portador de hepatite -c-, assim como aquelas que envolvem portadores de HIV, esquizofrenia, cardiopatia, entre outras doenças graves, é presumida, cabendo ao empregador a comprovação de que a dispensa não ocorreu em decorrência da enfermidade acometida pelo empregado. Precedentes. Agravo de Instrumento conhecido e não



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

provido. (AIRR - 16200-54.2012.5.17.0005 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 15/10/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/10/2014)

RECURSO DE REVISTA. (...). DISPENSA DE EMPREGADO PORTADOR DE HEPATITE C - ATO DISCRIMINATÓRIO (violação ao artigo 5º, II, da CF/88, 818, da CLT, 1º, da Lei nº 9.029/95 e 168, da CLT). Não se admite violação aos dispositivos legais indicados quando constatado que o Tribunal Regional decidiu a controvérsia em consonância com a jurisprudência dominante nesta Corte em casos desta natureza, presumindo-se o ato discriminatório na dispensa de empregados portadores de doenças graves, tais como hepatite C, HIV, esquizofrenia, cardiopatia, entre outras, cabendo ao empregador a comprovação de que a dispensa não foi motivada pela enfermidade acometida ao obreiro. Recurso de revista não conhecido. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO - EMPREGADO PORTADOR DE HEPATITE C (violação ao artigo 5º, II, da CF/88, 156, do CC, 168, da CLT, Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério do Trabalho e divergência jurisprudencial). Não demonstrada a violação à literalidade de preceito constitucional, dispositivo de lei federal ou a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, não há que se determinar o seguimento do recurso de revista com fundamento nas alíneas -a- e -c- do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (...). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - DANO MORAL (violação aos artigos 5º, II, da CF/88, 818, da CLT, e divergência jurisprudencial). O princípio da legalidade insculpido no inciso II do artigo 5º da CF/88, mostra-se como norma constitucional correspondente a princípio geral do nosso ordenamento jurídico, pelo que a violação ao preceito invocado não será direta e literal, como exige a alínea "c" do artigo 896 da CLT, em face da subjetividade que cerca o seu conceito. Inadmissível o recurso de revista fundamentado em divergência jurisprudencial quando constatado que os arestos paradigmas revelam-se inespecíficos (Súmula nº 296 desta Corte), e oriundos de Turmas do STJ. Recurso de revista não conhecido. (...). (RR - 189000-12.2003.5.06.0005 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 28/03/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/04/2012)

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA MERAMENTE ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C), AINDA QUE NÃO OCUPACIONAL. ATO DISCRIMINATÓRIO. Não se olvida que a denúncia vazia do contrato de trabalho, na ordem jurídica brasileira, traduz um direito meramente potestativo, realizando-se por meio de uma declaração volitiva de caráter receptício e constitutivo, com efeitos imediatos quanto à extinção contratual, tão logo recebida pela parte adversa. Entretanto, tal direito potestativo encontra limites no ordenamento jurídico pátrio, haja vista que algumas situações restringem ou até mesmo inviabilizam o livre exercício do poder resilitório (como exemplo, as garantias provisórias de emprego). In



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

casu, não se pode conferir validade à dispensa imotivada do obreiro portador de hepatite C, porquanto decorrente de ato discriminatório, indo de encontro aos princípios da função social da propriedade (art. 170, III, da CF), da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF). Importante ressaltar que o combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito, característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam pela forte impermeabilidade, marcadas pela exclusão social e individual. Nesse sentido, o princípio da não-discriminação, o respeito ao valor trabalho e a subordinação da livre iniciativa à sua função social atuam como fatores limitadores à dispensa imotivada. Ora, o trabalhador comprovadamente portador de doença grave não pode ter seu contrato rompido, esteja ou não afastado previdenciariamente do serviço (art. 471 da CLT), uma vez que a manutenção da atividade laborativa e conseqüente afirmação social, em certos casos, é parte integrante do próprio tratamento médico. Revela-se, portanto, discriminatória tal ruptura arbitrária, uma vez que não se pode causar prejuízo máximo a um empregado (dispensa) em face de sua circunstancial debilidade física causada por grave doença. Nesse contexto, ainda que a doença não tenha nenhuma relação com o trabalho - não implicando, em si, garantia de emprego -, tem efeitos no contrato, uma vez que a despedida discriminatória é repudiada pelo nosso ordenamento jurídico. Na hipótese dos autos, contudo, considerando-se que já transcorreram quase quatro anos da dispensa do obreiro e, ainda, que este laborou para a Reclamada por menos de quatro meses, não se mostra razoável condená-la a reintegrar o Reclamante ao emprego. Destarte, em face das peculiaridades do caso concreto, afasta-se a aplicação da Lei 9029/95. Entretanto, deve a Reclamada reparar o incontestável prejuízo causado ao trabalhador, razão pela qual deve ser condenada a pagar uma indenização equivalente a 12 meses de remuneração, por analogia ao disposto no art. 118 da Lei 8.213/91 e na Súmula 396/TST. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR - 109700-84.2007.5.03.0153 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/06/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2011)

Ao contrário do entendimento do Tribunal Regional, sendo o reclamante portador de doença considerada grave (hepatite C), prevalece nesta Corte o entendimento de que há presunção relativa de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, sendo ônus da reclamada a prova de que a dispensa do trabalhador teve motivação diversa.

O direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I).

A dispensa discriminatória, nesse caso, caracteriza abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil, uma vez que o exercício do direito potestativo à denúncia vazia do contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Nesse contexto, não sendo possível extrair das premissas fáticas trazidas no acórdão recorrido que empregador se desincumbiu do seu ônus quanto à prova de que a dispensa ocorreu por motivo lícito diverso, o Tribunal Regional, ao concluir pela inexistência de prova da intenção discriminatória da dispensa do reclamante, decidiu em dissonância da Súmula 443 do TST.

CONHEÇO, por contrariedade à Súmula 443 do TST.

2 - MÉRITO

2.1 - EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Em consequência do conhecimento do recurso de revista, por contrariedade à Súmula 443 do TST, **DOU-LHE PROVIMENTO** para, reconhecendo a ilicitude da dispensa por discriminatória, restabelecer a sentença quanto à determinação de reintegração e demais consectários, bem como quanto ao direito à indenização por dano moral.

Todavia, verifico que no recurso ordinário de ambas as partes, houve questionamento quanto ao valor arbitrado na sentença a título de indenização por dano moral e que o Tribunal Regional julgou prejudicada a discussão quanto ao valor da indenização, bem como quanto ao pagamento retroativo das remunerações



PROCESSO Nº TST-RR-1000576-40.2014.5.02.0313

entre a dispensa e a efetiva reintegração (objeto do recurso ordinário do reclamante) ante o reconhecimento da licitude da dispensa.

Assim, impõem-se a determinação de retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem, a fim de que prossiga no exame do valor da indenização e dos demais temas tidos por prejudicados, como entender de direito.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, I) por unanimidade, dar provimento ao agravo para determinar o processamento do agravo de instrumento; II) por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento, por possível contrariedade à Súmula 443 do TST, determinando o processamento do recurso de revista, a reatuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para seu julgamento, nos termos dos arts. 935 do CPC e 122 do RITST; III) por unanimidade, conhecer do recurso de revista quanto ao tema “Empregado Portador De Doença Grave (Hepatite C). Presunção De Dispensa Discriminatória. Súmula 443 Do TST. Reintegração. Indenização Por Dano Moral”, por contrariedade à Súmula 443 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo a ilicitude da dispensa por discriminatória, restabelecer a sentença quanto à determinação de reintegração e demais consectários, bem como quanto ao direito à indenização por dano moral, determinando-se o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem a fim de que prossiga no exame dos recursos ordinários das partes quanto aos temas tidos por prejudicados, como entender de direito.

Brasília, 4 de maio de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

DELAÍDE MIRANDA ARANTES
Ministra Relatora