



ACÓRDÃO
(6ª Turma)
GMACC/rzm/L

PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. Trata-se de controvérsia sobre o caráter estigmatizante da dependência química, capaz de gerar presunção de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, bem como sobre o valor da indenização por danos morais decorrentes da dispensa discriminatória. No caso, o Regional entendeu que a dependência química é uma doença estigmatizante e concluiu ter sido discriminatória a dispensa do reclamante, ante a ausência de prova em sentido contrário. Assim, o TRT manteve o deferimento da remuneração do período de afastamento, em dobro, bem como de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00. O exame prévio dos critérios de transcendência do recurso de revista revela a inexistência de qualquer deles a possibilitar o exame do apelo no TST. A par disso, irrelevante perquirir a respeito do acerto ou desacerto da decisão agravada, dada a inviabilidade de processamento, por motivo diverso, do apelo anteriormente obstaculizado. Agravo de instrumento não provido.



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006**, em que é Agravante **GOL LINHAS AÉREAS S.A.** e Agravado **LUIZ CLAUDIO ALVES CARDOSO...**

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão mediante a qual se denegou seguimento ao recurso de revista.

Procura-se demonstrar a satisfação dos pressupostos para o processamento do recurso obstado.

Contraminuta ao agravo de instrumento e contrarrazões ao recurso de revista foram apresentadas às fls. 714-728 (numeração de fls. verificada na visualização geral do processo eletrônico – “todos os PDFs” – assim como todas as indicações subsequentes).

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho, por força do artigo 95, § 2º, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

O agravo de instrumento é tempestivo, está subscrito por advogado habilitado nos autos, bem como satisfeito o preparo.

Conheço.

Convém destacar que o apelo obstaculizado é regido pela Lei 13.467/2017, tendo em vista haver sido interposto contra decisão publicada em 9/4/2021, fl. 688, após se iniciar a eficácia da aludida norma, em 11/11/2017.

2 - MÉRITO

O Tribunal *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista, nos seguintes termos:

“PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

Tempestivo o recurso (publicação em 09/04/2021 - via sistema; recurso apresentado em 28/04/2021 - fls. 625).

Regular a representação processual (fls. 653 e 655).

Satisfeito o preparo (fl(s). 496, 538, 534 e 684).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração / Readmissão ou Indenização / Dispensa Discriminatória.

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral / Valor Arbitrado.

Alegação(ões):

- violação do(s) incisos II, V e X do artigo 5º; inciso I do artigo 7º da Constituição Federal.

- violação do(s) artigo 1º da Lei nº 9029/1995; artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho; artigo 373 do Código de Processo Civil de 2015; artigos 927 e 944 do Código Civil.

A egr. Turma, com arrimo nas provas carreadas aos autos, concluiu que restou configurada a dispensa discriminatória da reclamante, ensejando a indenização por danos morais. Estes os fundamentos sintetizados na ementa:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EXISTÊNCIA DE DOENÇAS GRAVES E ESTIGMATIZANTE. SÚMULA 443/TST. A dispensa de empregado acometido por doença grave que suscite estigma ou preconceito pode configurar abuso de direito, sendo do empregador o ônus de comprovar a regularidade da demissão, sob pena de se presumir que a dispensa foi discriminatória. Demonstrado nos autos que o autor possuía doença grave e estigmatizante quando dispensado, ainda em tratamento, resta caracterizada a dispensa discriminatória. Recurso patronal conhecido e desprovido."

Inconformada, insurge-se a reclamada contra essa decisão, mediante as alegações acima citadas, insistindo para que seja afastada a condenação. Argumenta que "o afastamento do Recorrido ocorreu em razão da dependência química, não podendo tratar-se dessa maneira de doença estigmatizante, que suscite preconceito por parte do empregador e até mesmo da sociedade.". Indica que os valores deferidos a título de indenização por danos morais mostram-se desproporcionais aos danos sofridos pelo obreiro, e pede sua redução.

Contudo, para alterar o que foi decidido, nos termos em que proposta a pretensão, inclusive quanto ao quantum indenizatório, seria necessário revolver o contexto fático-probatório dos autos, o que é vedado, ante o teor da Súmula nº 126 do TST.

Inviável, pois, o processamento do recurso de revista.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, DENEGO seguimento ao recurso de revista" (fls. 688-689).

Na decisão proferida em recurso ordinário, ficou consignado:



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Na inicial, o reclamante, mecânico de avião, admitido em 4/6/2007 e dispensado sem justa causa em 4/8/2017, sustenta que sua dispensa foi discriminatória, porquanto encontrava-se em tratamento em razão de doença psíquica por dependência química, cujo auxílio-doença previdenciário teve curso até 16/3/2017, pendendo análise de solicitação de nova perícia médica para renovação do benefício, porque ainda não estaria em condições de retornar ao trabalho. Ressalta a homologação da dispensa pelo sindicato mediante ressalva da doença e da incapacidade laborativa.

Nesse panorama, a despeito das alegações recursais patronais no sentido de que o reclamante, no momento da dispensa, não detinha estabilidade no emprego, comungo integralmente do posicionamento adotado na origem, motivo pelo qual transcrevo a sentença, que mantenho por seus próprios fundamentos, a saber:

"A questão diz respeito à suposta nulidade da rescisão do contrato de trabalho do Reclamante em razão do mesmo se encontrar em tratamento para dependência química, desde 2015.

Inicialmente, lembro que cabe ao Reclamado o poder diretivo de dispensar seus empregados, quando lhe aprover, desde quite todas as verbas rescisórias de direito e que não haja estabilidade a ser respeitada ou não denote prática discriminatória.

É fato incontroverso que o Reclamante se afastou do trabalho desde 2015, por estar em tratamento para dependência química.

Por diversas vezes o benefício foi concedido e indeferido, havendo alternância e prorrogação do benefício pelo órgão previdenciário.

Em 13.10.2016 foi designada nova data para realização de perícia, designada para o dia 12.12.2016 - fl. 45. Houve prorrogação do benefício auxílio doença e nova perícia foi marcada para 16.03.2017. No entanto, não há notícia nos autos de prorrogação do benefício ou indeferimento nesta data.

Em 22 de junho foi indeferido pedido de auxílio doença apresentado em 10.05.2017 (fl. 37), por não ter sido constatada a incapacidade em exame realizado pela perícia médica do INSS. Também não há notícias de reconsideração por parte do INSS e novo deferimento de licença após esta data.

Assim, temos a seguinte situação: A licença pelo INSS findou em março de 2017, houve novo requerimento e indeferimento em junho. Após este indeferimento não há notícias, nos autos, de reconsideração da decisão ou atestado médico que indicasse a necessidade de afastamento.



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

O autor não é portador de estabilidade que lhe assegure a manutenção do contrato de trabalho. No entanto, os relatórios de tratamento e Receitas médicas indicam a permanência do autor nas consultas e grupos terapêuticos após a dispensa (fl. 50).

Resta analisar, portanto, se a dispensa, da forma como foi realizada, pode ser considerada discriminatória.

A doença estigmatizante é aquela que causa repulsa e preconceito, em razão, principalmente, do medo de contágio que pode acarretar. Isso porque, infelizmente, o portador de determinada doença é excluído da sociedade porque se torna diferente tão somente por estar acometido por alguma moléstia que cause medo, repulsa e segregação, isso em razão de prática abominável de preconceitos e intolerâncias por parte de alguns.

Nesse sentido o Enunciado da Súmula 433/TST traz a possibilidade de reintegração quando o ato da dispensa se pautou num viés segregatório, verbis:

"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."

E tal dispensa tem presunção, de modo que cabe ao empregador demonstrar que júris tantum inexistiu qualquer discriminação no ato da dispensa.

A dependência química é, evidentemente, uma doença estigmatizante, vez que embora não seja contagiosa, por inúmeras vezes expõe o dependente a situações publicamente vexatórias, por ficar sem a plenitude dos sentidos, já que as substâncias químicas afetam o sistema nervoso, retirando, total ou parcialmente, a capacidade de controle pessoal.

Inegável que o dependente químico submete-se ao cruel juízo da sociedade que é predominantemente preconceituosa, ainda que inconscientemente.

Inquestionável, portanto, a necessidade de proteção aos trabalhadores que se encontram nesta situação.

A Organização Mundial da Saúde - OM, classifica a dependência química como doença, o que é constatado, inclusive em razão do reconhecimento pelo INSS da enfermidade a ensejar o devido tratamento e direito ao benefício previdenciário.

Por outro lado, não se pode negar que o Estado deve estimular e assegurar que a sociedade, como um todo, apoie e ajude na recuperação dos dependentes químicos. Nesta seara, é de fundamental importância o papel social da empresa, na ajuda ao trabalhador doente.



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

No caso dos autos, o autor esteve afastado desde 2015 para tratamento de sua dependência química. **A dispensa ocorreu tão logo o autor se viu desamparado pelo benefício previdenciário, embora ainda estivesse em tratamento, o que é fato comprovado nos autos**(fl. 77).

Os receituários e relatórios médicos comprovam que o autor ainda estava em terapia psicológica no mês de julho de 2017, dias antes de sua dispensa (fl. 336/338).

Embora o autor não estivesse legalmente afastado, já que não apresentou atestado médico a justificar sua manutenção no emprego, resulta evidente que sua dispensa foi motivada unicamente pelo fato de ser dependente químico e estar afastado do trabalho há anos para tratamento de sua dependência, revelando atitude discriminatória, uma vez que a Reclamada não logrou comprovar qualquer outro motivo justificador da demissão do autor, tão logo encerrado o benefício previdenciário.

O caráter discriminatório é afastado quando a ré obtém êxito em comprovar que a dispensa não foi baseada na situação específica do empregado, o que pode ser feito com a demonstração de que a dispensa afetou outros empregados, que houve encerramento das atividades, fechamento de filial, falência, redução de custos etc. No caso, nenhuma prova foi produzida.

A discriminação, no âmbito trabalhista, é reconhecida quando há existência de algum ato ou comportamento que tenha por fim dar preferência a outrem ou excluir alguém em razão de uma qualidade pessoal da qual seja portadora.

Nos termos da Lei 9.029 de 13 de abril de 1995, considera-se prática discriminatória a prática de qualquer ato visando impedir o acesso ao emprego ou a sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, reabilitação ou idade. Dispõe que:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

A demissão de empregado que se encontra em recuperação de dependência química, é totalmente contraindicada, e, sem outras provas a contradizer, revelam discriminação e abuso, justamente no momento em que o empregado mais precisa, inclusive para melhorar sua autoestima e confiança.



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

Neste contexto, entendo que embora não houvesse proibição legal para a dispensa do autor, já que não estava amparado por qualquer tipo de estabilidade, sua demissão foi nitidamente discriminatória e, portanto, é considerada nula, ensejando os reparos legais.

O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, faculta ao empregado, além de requerer a reparação por dano moral, optar pela reintegração ou indenização dobrada do período de afastamento, nos termos do artigo 4º da Lei 9.020/95, a seguir transcrita:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010)

I - ,a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento monetariamente corrigida e acrescida dos juros legais.

O autor pede a indenização equivalente à sua remuneração no período de afastamento (22 meses - contados entre a dispensa e o ajuizamento da ação), bem como o pagamento em dobro da remuneração. No entanto, a lei estipula que a parte deve fazer opção entre as duas formas indenizatórias.

Desta forma, considerando que o autor não pediu a reintegração ao emprego, **defiro apenas a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, contados do dia da dispensa até a data desta decisão**, nos termos do artigo 4º, inciso II, da Lei 9.020/95 e Súmula 28 do TST:

Súmula 28.

Indenização (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

Defiro, também, o pedido de indenização por danos morais.

A indenização deve ser medida pela extensão do dano, aliada à capacidade econômica da empresa. Deve-se levar em conta o bem tutelado que, no caso, revela afronta à honra do empregado, sua auto estima e afronta ao valor social do trabalho. Há forte intensidade de sofrimento e humilhação, pois viu-se discriminado pelo empregador, em momento que precisa de sua ajuda.



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

Por outro lado, o autor demorou quase dois anos para pleitear em juízo a reparação, o que também deve ser levado em consideração para avaliação da intensidade do sofrimento.

Desta forma, defiro a indenização por danos morais, no valor de R\$10.000,00.(grifos, todos, do original)

Portanto, adotando a fundamentação da sentença no sentido do acometimento do autor por doença estigmatizante e consequente irregularidade da dispensa, mantenho a sentença, inclusive quanto à submissão do autor a constrangimento ilegal e toda sorte de dissabores em razão da dispensa discriminatória enquanto ainda doente e em tratamento, então exsurgindo o dever de indenizar, cujo quantum fixado bem se alinha com as características das partes e a envergadura da ofensa desferida ao reclamante.

Assim, nego provimento ao recurso patronal” (fls. 600-604, sublinhou-se).

A decisão regional foi publicada após iniciar a eficácia da Lei 13.467/2017, em 11/11/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, passando a dispor:

“Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecurável a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.”

Insta frisar que o Tribunal Superior do Trabalho editou novo Regimento Interno - RITST, em 20/11/2017, adequando-o às alterações jurídico-processuais dos últimos anos, estabelecendo em relação ao critério da transcendência, além dos parâmetros já fixados em lei, o marco temporal para observância dos comandos inseridos pela Lei 13.467/2017:

“Art. 246. As normas relativas ao exame da transcendência dos recursos de revista, previstas no art. 896-A da CLT, somente incidirão naqueles interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho publicadas a partir de 11/11/2017, data da vigência da Lei n.º 13.467/2017.”

Evidente, portanto, a subsunção do presente agravo de instrumento e do recurso de revista respectivo aos termos da referida lei.

Fixadas tais premissas gerais, observa-se que o recurso de revista que se pretende processar não está qualificado, em seus temas, pelos indicadores de transcendência em comento.

Trata-se de controvérsia sobre o caráter estigmatizante da dependência química, capaz de gerar presunção de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, bem como sobre o valor da indenização por danos morais decorrentes da dispensa discriminatória.

No caso, o Regional entendeu que a dependência química é uma doença estigmatizante e concluiu ter sido discriminatória a dispensa do reclamante, ante a ausência de prova em sentido contrário. Assim, o TRT manteve o deferimento da remuneração do período de afastamento, em dobro, bem como de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00.

Em suas razões de recurso de revista, a reclamada alega que a dependência química não pode ser enquadrada como doença estigmatizante, sendo indevida qualquer condenação em razão da dispensa do reclamante. Sustenta, ainda, que o valor deferido a título de indenização por danos morais revela-se desproporcional. Aponta violação dos artigos 5º, II, V e X, e 7º, I, da CF, 818 da CLT, 373



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

do CPC, 944 do Código Civil e 1º da Lei 9.029/95. Indica contrariedade à Súmula 443 do TST. Transcreve arestos.

Tratando-se de apelo empresarial, e não de empregado, está ausente a transcendência social.

Também não se discute questão inédita acerca da legislação trabalhista, não havendo de se falar em transcendência jurídica.

Não bastasse isso, não está configurada qualquer dissonância entre a decisão regional e a jurisprudência sumulada ou vinculante do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal que configure a transcendência política.

Ademais, minha compreensão, em relação à transcendência econômica, seja para o empregador ou para o empregado, é a de que não deve ser estabelecido um determinado valor a partir do qual todas as causas teriam transcendência.

A transcendência concerne, por definição, a algum aspecto da causa que supera o espectro dos interesses individuais e reporta-se ao interesse coletivo. Mas essa coletividade não pode, por justiça, corresponder a toda a sociedade brasileira como se empresários e trabalhadores pertencessem, indistintamente, ao mesmo estrato social e econômico.

O interesse alimentar, ou de sobrevivência, é compartilhado por toda imensa parcela da sociedade sem emprego ou renda, malgrado a ele sejam indiferentes, não raro, os trabalhadores cuja sorte ou talento os fez inseridos no mercado de trabalho. Também, do outro lado, as pequenas e médias empresas ocupam nicho econômico em que o interesse de subsistir pode transcender mais que o de ser competitiva ou de constituir monopólio, o contrário se dando no *front* em que se digladiam as grandes corporações econômicas.

São coletividades diferentes, tanto no caso dos empregadores quanto no dos empregados.

Nada obstante esse entendimento, não havendo indicação clara acerca de qual fração do valor da causa que corresponderia à pretensão recursal, resulta inviável, ou mesmo anódino, o reconhecimento de transcendência econômica.

Todavia, a sexta Turma tem entendido, com ressalva de meu entendimento, que, a despeito dos valores da causa e da condenação, não é possível o



PROCESSO Nº TST-AIRR-645-42.2019.5.10.0006

seu reconhecimento quando os demais critérios de transcendência estão ausentes e não se faz presente matéria a ser uniformizada por esta Corte.

Em suma, ausente qualquer um dos indicadores de transcendência aptos a autorizar o exame do apelo nesta Corte.

Ante o exposto, não reconhecida a transcendência, mantenho a ordem de obstaculização do recurso de revista, muito embora por fundamento diverso, e **nego provimento** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I) não reconhecer a transcendência; II) negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 27 de abril de 2022.

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

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO
Ministro Relator