



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

ACÓRDÃO
(6ª Turma)
GMLBC/fbe/

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO A ACÓRDÃO PROLATADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO RECONHECIDA. 1.

Em relação à nulidade arguida pela parte, é possível o reconhecimento da transcendência política e jurídica da matéria quando a decisão recorrida encontrar-se eivada de vício insuperável, visto que a entrega da prestação jurisdicional adequada e devidamente fundamentada constitui a função precípua do Poder Judiciário. Assim, eventual falha no exercício dessa função, além de comprometer o restabelecimento da ordem jurídica, frustra a solução dos conflitos e viola o direito fundamental do cidadão ao devido processo legal. **2.** Não se reconhece, todavia, no presente caso, a transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza política e jurídica, porquanto as razões de decidir encontram-se devidamente reveladas, contemplando a totalidade dos temas controvertidos. Uma vez consubstanciada a entrega completa da prestação jurisdicional, não se cogita em transcendência da arguição de nulidade. **3.** Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO A ACÓRDÃO PROLATADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ESQUIZOFRENIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1.

Cinge-se a controvérsia a aferir a legalidade da dispensa de empregado acometido de patologia psiquiátrica – esquizofrenia. **2.** Diante da complexidade e da atualidade da questão controvertida, resulta prudente o reconhecimento da **transcendência**



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

jurídica da causa, a fim de possibilitar o exame de mérito da controvérsia. **3.** A jurisprudência desta Corte superior consolidou-se no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de doença grave que cause estigma ou preconceito. Entende-se, assim, que recai sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa ostentava outra motivação, lícita. A demonstração robusta de razão plausível para a dispensa de empregado nessas condições é capaz de ilidir, portanto, a presunção relativa de que se cuidou de conduta empresarial discriminatória. **4.** Importa assinalar que a inversão do ônus da prova em favor do empregado decorre dos próprios efeitos nefastos que advêm do acometimento de qualquer doença grave que cause estigma ou preconceito, a impactar negativamente a relação de emprego, mormente no tocante à produtividade do empregado, em virtude da fragilidade física e emocional que contamina o seu desempenho profissional em tais condições. **5.** Daí por que, exceto mediante prova robusta em sentido contrário, a aplicação das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (artigo 375 do CPC de 2015) permite inferir, nesse particular, a conduta patronal discriminatória presente no ato de dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. **6.** Esta Corte superior firmou entendimento no sentido de que, no caso de empregado portador de esquizofrenia, há presunção relativa de que a dispensa, nessas condições, revela-se discriminatória, a menos que reste expressamente evidenciada pela Instância da prova a existência de motivação lícita e plausível do empregador para justificar a ruptura do liame empregatício. Precedentes. **7.** No presente caso, o Tribunal Regional, a partir do exame do quadro fático-probatório revelado nos autos, considerou discriminatória a dispensa do reclamante, ante a constatação de que *"a reclamada demitiu o autor, após ele retornar de sua licença médica, mesmo*



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

necessitando do seu serviço, tendo substituído-o por outro". Assim, ante a ausência de prova robusta no sentido de que a dispensa do obreiro não foi discriminatória, constata-se que o acórdão recorrido está em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. 8. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

AGRAVO INTERNO INTERPOSTO PELA RECLAMADA.

AGRAVO INTERNO. DEFERIMENTO DA TUTELA ANTECIPADA. ATRIBUIÇÃO DE EFEITO SUSPENSIVO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO.

Considerando o julgamento do mérito do presente Agravo de Instrumento e o fato de que os efeitos da tutela de urgência persistem até o julgamento do recurso principal, resulta prejudicado o exame do Agravo Interno interposto pela reclamada, em face da decisão por meio da qual fora indeferida a concessão de efeito suspensivo ao Agravo de Instrumento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106**, em que é Agravante **EQUATORIAL PIAUÍ DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.** e é Agravado **FRANCISCO DAS CHAGAS PEREIRA LIMA.**

Trata-se de Agravo de Instrumento interposto pela reclamada, em face da decisão monocrática proferida pelo Exmo. Desembargador Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por meio da qual se denegou seguimento ao seu Recurso de Revista.

Cumprе salientar que o referido Recurso de Revista foi interposto a acórdão publicado na vigência da Lei n.º 13.467/2017.

Sustenta a reclamada que seu Recurso de Revista merece processamento, porquanto preenchidos os pressupostos de admissibilidade previstos no artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Foram apresentadas contraminuta e contrarrazões.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Autos não submetidos a parecer da douta Procuradoria-Geral do Trabalho, à míngua de interesse público a tutelar.

Por meio de petição protocolizada sob o n.º Pet - 77711/2022-0, a reclamada requereu Tutela Provisória Cautelar Incidental, com pedido de liminar, objetivando a atribuição de efeito suspensivo ao presente Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, a fim de suspender a ordem de reintegração do obreiro no emprego.

Mediante decisão às pp. 666/683 do Sistema de Informações Judiciárias (eSIJ), aba "Visualizar Todos (PDFs)", foi indeferido o pedido de concessão de tutela provisória de urgência de natureza cautelar deduzido pela reclamada.

Interpostos embargos de declaração, a eles foi negado provimento.

Ainda inconformada, interpôs a reclamada Agravo Interno, insistindo no pedido de atribuição de efeito suspensivo ao presente processo.

Foi apresentada contraminuta ao Agravo Interno.

É o relatório.

V O T O

I – CONHECIMENTO

Observada a cláusula constitucional que resguarda o ato jurídico (processual) perfeito (artigo 5º, XXXVI, da Constituição da República), o cabimento e a admissibilidade deste Agravo de Instrumento serão examinados à luz da legislação processual vigente à época da publicação da decisão agravada.

Foram preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

Conheço do Agravo de Instrumento.

II - MÉRITO

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. EXAME DA TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA.

O Exmo. Desembargador Presidente do Tribunal Regional da 22ª Região denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela demandada, no tocante à preliminar de nulidade do acórdão por negativa de prestação jurisdicional, ante os seguintes fundamentos:



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional.

Alegação(ões):

- violação do(s) inciso IX do artigo 93 da Constituição Federal.
- violação da (o) artigo 489 do Código de Processo Civil de 2015; artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O recorrente argui nulidade por negativa de prestação jurisdicional ao afirmar que o acórdão recorrido se omitiu quanto à: (1) observância da prevenção da relatoria ao Exmo. Des. Giorgi Alan Machado Araújo em razão do pretérito ajuizamento da Cautelar nº 0080115-39.2021.5.22.0000;(2) efeitos suspensivos deferidos na Cautelar nº 0080115-39.2021.5.22.0000;(3) efeitos da ADPF 648/STF ao caso concreto; e (4) prequestionamento integral do quadro fático da demissão.

Sustenta que mesmo provocado pela via aclaradora a esclarecer tais questões nos autos -as quais são de extrema relevância e pertinência para o deslinde da reclamação -,subsistiu-se na inércia originária, perdendo-se a oportunidade de aperfeiçoar o julgado exarado a partir de cenário equivocado.

O exame da negativa de prestação jurisdicional pressupõe alegação de violação aos art. 832 da CLT, art.489 do CPC e art. 93, IX, da CF (OJ nº 115 /SBDI-I).

Oberva-se que a recorrente deduz razões de insurgência sem atender aos requisitos do art. 896, § 1.º-A, da CLT, uma vez que , apesar de transcrever o inteiro teor da Certidão de Julgamento que julgou o recurso ordinário da parte, bem como o trecho do pleito objeto dos embargos declaratórios e a decisão que julgou os embargos de declaração anteriormente interpostos, cabia à parte proceder à demonstração analítica dos dispositivos invocados nas razões recursais, efetuando o indispensável cotejo entre as razões de decidir e as teses de violação apontadas.

Outrossim, conforme inicialmente destacado, por se tratar de processo submetido ao rito sumaríssimo o presente recurso de revista somente se viabiliza por afronta direta e literal a dispositivo da Constituição Federal, contrariedade a súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal, consoante norma veiculada na CLT, art. 896, § 9º da CLT.

Logo, não prospera o exame de admissibilidade do apelo com fulcro em violação a dispositivo da legislação infraconstitucional e divergência jurisprudencial.

E depois, constata-se que a decisão recorrida adotou tese completa, válida e fundamentada, contendo elementos suficientes à apreciação da matéria posta, embora com tratamento diverso do pretendido pela recorrente. Sob este viés, quanto ao tema acima referido, declinou as premissas de fato e de direito, de modo coerente, sendo inexigível que aprecie cada um dos argumentos da parte.

No presente caso, portanto, não se observa negativa de prestação jurisdicional e, via de consequência, violação ao art. 93, IX, da CF, até porque é sabido que a oferta desta, embora não satisfatória à parte recorrente, não pode ser confundida com a sua ausência.

Logo, não se vislumbra vício procedimental a revelar violação direta aos dispositivos constitucionais apontados. Caso existente, seria reflexa ou indireta, o que inviabiliza o recebimento da revista, segundo disciplina a alínea "c" do art. 896 da CLT.

Diante do exposto, não admito o recurso de revista por negativa de prestação jurisdicional, afastando a arguição de nulidade do julgamento.

Sustenta a agravante que seu Recurso de Revista merece processamento porque preenchidos os requisitos de admissibilidade previstos no artigo 896 da



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

CLT. Insiste na alegação de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Afirma que o Tribunal Regional não se manifestou satisfatoriamente acerca da alteração da relatoria em razão da prevenção do Exmo. Des. Giorgi Alan Machado Araújo, decorrente de decisão por ele proferida anteriormente em Ação Cautelar. Frisa que referida decisão foi prolatada antes da remessa dos autos principais ao Tribunal Regional, de modo que o Exmo. Des. Giorgi Alan Machado Araújo seria o relator natural do feito. Alega, ainda, que a Corte de Origem "*não se pronunciou adequadamente acerca da subsistência ou não do efeito suspensivo deferido nos autos nº 0080115-39.2021.5.22.0000 no presente processo*". Argumenta, por fim, que o Tribunal Regional não se manifestou sobre os seguintes fatos: o reclamante é portador da doença antes de sua admissão, o que afasta a argumentação de doença ocupacional; a reclamada apresentou a lista dos dezessete empregados que foram desligados da empresa na mesma ocasião, demonstrando que dois deles exerciam a mesma função do reclamante; a substituição de trabalhadores do quadro próprio por terceirizados não representa ofensa ao princípio da legalidade, tendo em vista a posição do Supremo Tribunal Federal acerca da licitude de todas as formas de terceirização; a dispensa do reclamante foi justificada por fatores econômico-financeiros. Esgrime com ofensa aos artigos 93, IX da Constituição da República, 832 da Consolidação das Leis do Trabalho e 489 do Código de Processo Civil.

Ao exame.

Tratando-se de causa submetida ao procedimento sumaríssimo, a interposição de Recurso de Revista somente se viabiliza mediante a demonstração de violação direta e inequívoca de preceito da Constituição da República ou contrariedade à Súmula da jurisprudência uniforme desta Corte Superior ou Súmula Vinculante do Supremo Tribunal Federal, conforme o disposto no artigo 896, § 9º da CLT e na Súmula n.º 442 do TST. Tem-se, nesse sentido, que a alegação de violação a dispositivos de Lei federal e de divergência jurisprudencial não impulsionam o processamento do recurso de revista interposto pela reclamada.

Nas razões do Recurso de Revista, a recorrente reproduziu trecho dos Embargos de Declaração em que se pretendeu obter o pronunciamento do Tribunal sobre questão veiculada em sede de Recurso Ordinário. Transcreveu, ainda, o trecho do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional em que se negou provimento aos Embargos de Declaração. Resulta atendido, desse modo, o requisito de admissibilidade consagrado no artigo 896, § 1º-A, IV, da CLT.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Cumpra esclarecer que, nos termos do artigo 896-A da CLT, deve esta Corte superior examinar "*previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica*".

Em relação às nulidades arguidas pelas partes, é possível o reconhecimento da transcendência política e jurídica quando a decisão recorrida encontrar-se eivada de vício insuperável, visto que a entrega da prestação jurisdicional adequada e devidamente fundamentada constitui a função precípua do Poder Judiciário. Assim, eventual falha no exercício dessa função, além de comprometer o restabelecimento da ordem jurídica, frustra a solução dos conflitos e viola o direito fundamental do cidadão ao devido processo legal.

No presente caso, o Tribunal Regional examinou as questões, no curso do julgamento do Recurso Ordinário, nos seguintes termos:

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Nos termos do artigo 895, § 1º, IV, da CLT, a Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Segunda Região, em sessão telepresencial do dia 13 de julho de 2021, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores LIANA CHAIB (Presidente do julgamento), FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA (Relator), MANOEL EDILSON CARDOSO (presente em férias/impedido) e Juiz do Trabalho FRANCÍLIO BIBIO TRINDADE DE CARVALHO (convocado), bem como acompanhamento do Exmo. Sr. Procurador JOÃO BATISTA MACHADO JÚNIOR, d. representante do Ministério Público do Trabalho; ausente o Excelentíssimo Desembargador GIORGI ALAN MACHADO ARAÚJO (férias); decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário, e, no mérito, analisando detidamente todos os pontos de insurgência recursal, negar-lhe provimento, e utilizando da faculdade prevista no art. 895, § 1º, IV, da CLT, manter a d. Sentença pelos seus próprios fundamentos, apenas com acréscimos de fundamentos em relação ao benefício da justiça gratuita concedida ao obreiro. Declinaram da sustentação oral os doutores Matheus de Souza Granja e Cleiton Leite de Loiola, advogados das partes recorrida e recorrente, respectivamente.

"CONHECIMENTO

Conheço do recurso, eis que atendidos os requisitos legais de admissibilidade.

Eis as razões de decidir do juízo a quo, as quais mantenho por seus fundamentos, apenas com acréscimos de fundamentação em relação ao benefício da justiça gratuita concedida ao obreiro:

"2.FUNDAMENTAÇÃO

2.1. DA INÉPCIA DA INICIAL

Argui a reclamada a preliminar de inépcia sob fundamento de que inexistia causa de pedir (fundamentos jurídicos) em relação aos pedidos de liminar e de honorários advocatícios, razão pela qual pede pelo indeferimento da inicial.

Sem razão a reclamada.

Ao requerer sua reintegração, o reclamante, por entender cabível a medida, requereu a concessão de liminar, oportunidade em que apresentou causa de pedir específica, inclusive com elaboração de tópico específico para esse fim, razão pela qual não há o que se falar em ausência de causa de pedir.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Por outro lado, no caso dos honorários advocatícios, desnecessária se faz a elaboração de causa específica para o pedido, eis que, não se pode olvidar, o artigo 840 da CLT traz como requisito para eficácia da petição inicial tão somente a exposição breve dos fatos e o pedido decorrente, tal como registrado na inicial, onde há requerimento de que a reclamada seja condenada a pagar os honorários advocatícios. Cabe ao Juízo, então, em caso de condenação, e de acordo com a legislação vigente, fixar o percentual devido à título de honorários de sucumbência. Ante o exposto, rejeito a preliminar em comento.

2.2. DA CONTROVERSIA E SEUS LIMITES

Destacou o autor que foi contratado pela reclamada em 24.11.2008 para exercer a função de assistente administrativo, mediante remuneração mensal de R\$ 4.286,28. Alega que durante todo o contrato de trabalho foi afastado de suas atividades laborais, por diversas vezes, para fins de percepção de benefício do tipo auxílio-doença, por ser portador de esquizofrenia. Afirmou que, ao retornar às suas atividades, em 2018, quando seu quadro de saúde evoluía bem, sendo o trabalho fator positivo para o tratamento da patologia porque terapêutico, foi demitido.

Disse que a rescisão contratual impactou negativamente sua vida social, não só pelo seu estado de desempregado e por não obter chances de se recolocar novamente no mercado de trabalho, mas, sobretudo, por ter seu quadro de saúde piorado. Ratificou sua doença jamais prejudicou suas atividades ou ambiente laboral em que se inseria, especialmente porque não mantinha contato com o público, executando atividades burocráticas. Afirmando possuir estabilidade porque portador de uma doença estigmatizante, requereu a reintegração ao emprego e, por conseguinte, o pagamento da remuneração em dobro em relação ao período de afastamento, em razão da dispensa ocorrida de forma discriminatória, com base na função social do contrato e na Lei 9.029/95.

Em sua defesa, a reclamada aduziu que não houve discriminação no decorrer da dispensa do autor. Asseverou que a doença que vitimou o autor não guardava relação com as suas atividades laborais, tendo sido o ato puro exercício de seu direito potestativo, sem caráter punitivo também. Acresceu que, no mesmo período da demissão do autor, outros 17 empregados, dos quais 02 exerciam a mesma função que o reclamante, também foram excluídos do quadro de funcionários da reclamada, "em virtude da necessidade de ajustes e adequações no quadro funcional da empresa" (...) "sendo uma dessas providências o equacionamento de sua força de trabalho e, consequentemente, a redução de custos, principalmente com pessoal".

Por fim, a reclamada ratificou que o benefício previdenciário percebido pelo autor não lhe resguardou de qualquer garantia de emprego, porque não configurado o acidente de trabalho, ainda que atípico. Instou pela improcedência dos pedidos.

Vejamos: parto do fato de que a reclamada sempre teve conhecimento da patologia sofrida pelo reclamante. Tanto o é que revelou, em sua contestação, que o manteve, "ainda assim", por um Longo período laborando em suas dependências. Durante a instrução, foram colhidos os depoimentos pessoais e, na mesma sessão, foi determinada a produção de prova pericial através de médico psiquiatra, para fins de avaliação da doença, grau de evolução, possibilidade de agravamento ou não da doença do autor pelo ambiente laboral bem como averiguar os efeitos do contrato do trabalho para a melhora do autor, além dos eventuais riscos decorrentes da manutenção do reclamante no seu contrato laboral para terceiros.

Concluiu a expert, de acordo com o laudo juntado aos autos, que o "...periciado tem quadro compatível com esquizofrenia (CID10 F20). Embora quadro seja suscetível a períodos de piora sintomática, não há evidências de



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

comprometimento cognitivo significativo nem de exacerbação sintomática atuais que impliquem em incapacidade laboral no momento. Ressaltando-se que, para que quadro se mantenha estável, é necessário manter acompanhamento psiquiátrico regular e uso continuado de medicação psicotrópica".

Acrescentou, que não há contraindicação quanto ao seu regresso ao labor, salientando, inclusive, que o retorno às suas atividades laborais, como também entendeu a psiquiatra assistente, iria contribuir satisfatoriamente para o seu tratamento e sua saúde mental, de forma geral, não trazendo qualquer risco à terceiros.

Segundo a expert, o reclamante apresenta sintomas da doença comprovadamente nos autos desde 201. Contudo, segundo relatos dele, teria o autor sofrido desmaios na infância e se submetido a tratamento psiquiátrico desde 2001. Segue acrescentando que o reclamante já apresentava postura introspectiva e transtorno tendente a intensificar tal comportamento desde antes de diagnosticado seu quadro de esquizofrenia.

Observo que, a partir das conclusões da perita, a moléstia acometida ao autor não decorreu e, muito menos se agravou, no local de trabalho. Rememoro que embora o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial (CPC, art. 479), para desconsiderá-lo deve possuir fortes razões que o conduzam a ilações diferentes das do expert, o que não é o caso dos autos. Inexiste, pois, qualquer elemento que conduza esta magistrada a conclusões diversas daquelas extraídas pelo perito, não havendo, pois, como desconstituir a situação de risco a que está submetida a parte autora. Assim, reconheço que a doença do reclamante não teve causa e não foi agravada pelas atividades laborais, de modo que não há o que se falar em doença ocupacional, sobretudo por ausência de nexo causal ou concausa.

Ocorre que, ao ser dispensado, o reclamante já se encontrava doente, tendo seu estado de saúde piorado, como aponta o atestado de saúde de fls. 35, cuja percepção ficou evidenciada por esta magistrada, durante a instrução processual. Faço essa ponderação, pois o deslinde da questão agora exige que se avalie se fato houve ou não pratica discriminatória por parte da reclamada.

Pois bem. A não discriminação, o tratamento isonômico, por si só, é um direito fundamental, devidamente resguardo na Constituição Federal, no art. 7º, incisos XXX, XXXII e XXXIV. com base nessa máxima, o TST, através da edição da Súmula 443, pacificou entendimento atribuindo presunção discriminatória quando a dispensa envolver empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, concedendo o, nesses casos, à reintegração ao labor.

Repiso: presume-se a dispensa discriminatória quando o empregado sofrer de doença que lhe traga alguma estigma. E aqui, fique claro que o estigma não significa necessariamente contagioso.

Ao contrario do que acredita a reclamada, por ser a esquizofrenia uma doença incurável, de evolução imprevisível, com manifestações múltiplas, necessário proteger o trabalhador que se encontra portador de tal doença porque muito mais vulnerável. Logo, na presente questão, cabe a reclamada o ônus de provar que a dispensa do autor não se constituiu ato discriminatório já que a medida impõe assegurar a proteção do contrato laboral daquele que terá dificuldades de se reinserir no mercado de trabalho, garantindo-se a efetivação da previsão constitucional do pleno emprego e preservando o valor social do trabalho e da dignidade humana.

Aliás, nesse sentido, vem se posicionando a jurisprudência, inclusive no que diz respeito a doença da qual o reclamante se encontra acometido. Vejamos:



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1. O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na voluntas que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. 3.

Acerca da dignidade da pessoa humana, destaca Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra -Eficácia dos Direitos Fundamentais- (São Paulo: Ed. Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1), que -constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc.

(...). O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças-. 4. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição - embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. 5. Na espécie, é de se sopesar, igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a saúde como -direito de todos e dever do Estado-, impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. 6. Nesse quadro, e à luz do art. 8º, caput, da CLT, justifica-se hermenêutica ampliativa da Lei 9.029/95, cujo conteúdo pretende concretizar o preceito constitucional da não-discriminação no tocante ao estabelecimento e continuidade do pacto laboral. O art. 1º do diploma legal proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção. Não obstante enumere certas modalidades de práticas discriminatórias, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado-civil, situação familiar ou idade, o rol não pode ser considerado numerus clausus, cabendo a integração pelo intérprete, ao se defrontar com a emergência de novas formas de discriminação. 7. De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção. 8. A edição da Lei 9.029/95 é decorrência não apenas dos princípios embaixadores da Constituição Cidadã, mas também de importantes tratados internacionais sobre a matéria, como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT. 9. O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico.

10. A distribuição do ônus da prova, em tais casos, acaba por sofrer matizações, à luz dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, tendo em vista a aptidão para a produção probatória, a possibilidade de inversão do encargo e de aplicação de presunção relativa. 11. In casu, restou consignado na decisão regional que a reclamada tinha ciência da doença de que era acometido o autor - esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do reclamante. Como consequência, o empregador é que haveria de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ser o empregado portador de doença grave. A dispensa discriminatória, na linha da decisão regional, caracteriza abuso de direito, à luz do art. 187 do Código Civil, a teor do qual 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. 12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. 13. Ilesos os arts. 5º, II - este inclusive não passível de violação direta e literal, na hipótese -, e 7º, I, da Constituição da República, 818 da CLT e 333, I, do CPC. 14. Precedentes desta Corte. Revista não conhecida, no tema." (RR-105500- 32.2008.5.04.0101, Red. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma,).

Necessário, pois, verificar se, no presente caso, a dispensa do reclamante foi discriminatória ou não porque limitado o poder potestativo do empregador. Na espécie, não resta dúvida de que a reclamada detém desse poder, facultando-se de qualquer motivação, quando da dispensa de seus empregados, dada a retirada da estabilidade destes com a privatização da empresa reclamada, à época então CEPISA, sucedida pela empresa EQUATORIAL.

Ocorre que, como prevê o entendimento jurisprudencial, ainda que goze do direito potestativo de dispensar o trabalhador, sem qualquer motivação, referido direito deve ser minimizado quando se trata de trabalhador portador de doença grave.

Com efeito, resta configurada nos autos o abuso de direito por parte empregador, ante a clara violação da dignidade humana, vedação à discriminação e ao princípio da igualdade. O depoimento da preposta levou a tal conclusão.

Segundo a preposta, em conformidade com a tese da defesa, foram afastados da reclamada, no momento da demissão do autor, 04 assistentes administrativos, dentre eles o reclamante.

Ocorre que, em seguida, a preposta confessou que todos os 04 empregados afastados foram imediatamente substituídos, nas mesmíssimas funções e locais, por outros 04 assistentes administrativos, no caso, terceirizados. Revelou ainda a preposta não saber dizer se a reclamada vem cumprindo o limite legal relativo ao preenchimento de cotas por portadores de necessidade especiais, ao passo que



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

confessa, em seguida, que na agência de Florianópolis qualquer outro funcionário contratado que seja portador de necessidades especiais.

Ora. As declarações da preposta configuram-se numa verdadeira confissão real, à medida que admite como verdadeiros fatos, contrários aos seus interesses e favoráveis à parte contrária. tais declarações fizeram cair por terra, as alegações da defesa no sentido de que as demissões coletivas ocorridas na mesma época que a do reclamante, inclusive de dois assistentes que exerciam a mesma função que ela, teriam ocorridas para fins de contenção de gastos e reestruturação empregacional e financeira da reclamada.

Na verdade, ocorreu simples substituição de funcionários por outros terceirizados, de modo a se desfazer dos antigos, sem qualquer motivação para tanto, violando, repito, o princípio da legalidade, da vedação à discriminação, da proteção da dignidade humana e ao princípio da igualdade, sobretudo por se tratar de trabalhador portador de doença grave, a qual sequer tem cura.

Nesses casos, não pode o empregador, em razão da função social e em observância aos princípios constitucionais, se utilizar de seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho para dispensar o trabalhador, eis que não se trata de um direito ilimitado, sobretudo quando confrontado com nosso ordenamento jurídico, notadamente nossa Constituição Federal, a qual inclusive, em seu art. 7º, I, atribui ao trabalhador proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária.

Constato que os limites estabelecidos acima foram ultrapassados à medida que o reclamante fora demitido para a contratação dos novos funcionários, sem qualquer motivação. o que restou confessado pela preposta é que a reclamada demitiu o autor, após ele retornar de sua licença médica, mesmos necessitando do seu serviço, tendo substituído-o por outro.

Por outro lado, trata-se a esquizofrenia de uma doença que, por si só, causa estigma e/ou preconceito aos olhos de terceiros, incidindo nesse caso o que prevê a Súmula 443 do TST, pelos motivos já explicitados.

Desse modo, em razão de todo o exposto e pelos fundamentos, reconheço e declaro que a dispensa do reclamante se deu de forma discriminatória.

Assim reconhecida, me valho, de forma analógica, para aplicar o art. 4º da Lei 9029/95, ao ponto que inicialmente esclareço ser o rol do art. 1º, da referida lei, apenas exemplificativo, não havendo prejuízo para os demais tipos de configuração de discriminação. Desse modo, faculta-se ao empregado discriminado a opção de ser reintegrado com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou receber o pagamento em dobro da remuneração desse mesmo período.

Da inicial se extrai que o reclamante escolheu a reintegração ao labor, a qual acolho, dada as condições psicológicas favoráveis ao retorno ao emprego, consoante conclusões dos médicos psiquiatras, razão porque procede o pedido para declarar a nulidade da rescisão contratual, bem como determinar o cancelamento da baixa no contrato de trabalho na CTPS.

Ainda pelos fundamentos expostos, julgo procedente o pedido para:

a) determinar que a reclamada reintegre a parte autora às suas atividades laborais no cargo de assistente administrativo, na mesma lotação anteriormente ocupada (sem contato com o público), no prazo de 10 dias úteis, a contar da ciência da sentença, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 1.000,00, até o limite de R\$ 10.000,00, a ser convertida em favor do reclamante, após imediato bloqueio dos valores, sem prejuízo de emissão de nova ordem de reintegração com aplicação de penas mais gravosas .

b) determinar que a reclamada cancele a baixa o contrato anotado na CTPS, em 05 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 até o limite de R\$



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

5.0000,00. Autorizo a Secretaria da Vara, desde já, proceder ao cancelamento sem prejuízo de execução da multa ser revertida em favor do autor.

c) condenar o reclamado na obrigação de pagar os salários da parte autora, desde o ato de suspensão ocorrido em 23.08.2018 até a efetiva reintegração ao labor, deduzindo-se do montante apurado os valores pagos a título de verbas rescisórias.

Para os cálculos das verbas, considere-se a evolução da remuneração no cargo do reclamante a ser apontada pelas partes, em momento oportuno, sob pena de arbitramento.

Ao examinar os Embargos de Declaração interpostos pela reclamada, assim se manifestou o Tribunal Regional:

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Nos termos do artigo 895, § 1º, IV, da CLT, a Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Segunda Região, em sessão telepresencial do dia 21 de setembro de 2021, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores LIANA CHAIB (Presidente do julgamento), FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA (Relator), MANOEL EDILSON CARDOSO (impedido) e GIORGI ALAN MACHADO ARAÚJO, bem como acompanhamento do Exmo. Sr. Procurador JOÃO BATISTA MACHADO JÚNIOR, d. representante do Ministério Público do Trabalho; decidiu, por unanimidade, conhecer dos EMBARGOS DECLARATÓRIOS e, no mérito, negar-lhes provimento. Registra-se a presença dos doutores Cleiton Leite de Loiola e Matheus de Souza Granja, representantes das partes embargante e embargada, respectivamente.

EIS AS RAZÕES DE DECIDIR DESTE RELATOR:

"CONHECIMENTO

Conheço dos embargos de declaração, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

A embargante suscita obscuridade e omissão no acórdão de ID. 9d10761, bem como necessidade de prequestionamento do aludido acórdão. Aduz vícios em relação: a) inobservância da prevenção em face da tutela de urgência de concessão de efeito suspensivo resolvida pelo Desembargador Giorgi Alan Machado Araújo; b) omissão em relação à dispensa do obreiro que foi considerada irregular, tendo como consequência a determinação da reintegração do obreiro.

Em relação à alegação de nulidade em face da prevenção referida, há de se destacar que a prevenção é um instituto que consubstancia uma competência relativa e que deve ser alegada antes de proferido o julgamento pelo órgão julgador, sob pena de haver a prorrogação da competência.

No caso em que se cuida, como relatado pela embargante, a liminar foi proferida na cautelar concedendo efeito suspensivo ao recurso interposto em 08.04.2021 pelo Exmo. Des. Giorgi Alan Machado Araújo.

A embargante até solicitou sustentação oral do julgado em apreço o qual ocorreu em 13 de julho de 2021, porém manteve-se inerte desde a distribuição do feito somente suscitando a prevenção - em sede de embargos de declaração - depois de proferido o acórdão, pelo que se operou a prorrogação da competência, estando preclusa a oportunidade para a sua alegação.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Por outro lado, os embargos declaratórios constituem-se em um recurso de fundamentação vinculada com limites estabelecidos no art. 1.022 do CPC, servido como instrumento de integração e esclarecimento, não se prestam para analisar questão já discutida e fundamentada, constituindo-se em via inapta a provocar o reexame do mérito, como buscam de forma oblíqua as embargantes.

Observa-se que as matérias veiculadas nos presentes embargos para efeito de correção de supostos vícios, foram devidamente enfrentadas no bojo da decisão embargada.

Embora sustentem as partes embargantes a existência de vícios no julgado, o que se intenta é um verdadeiro rejugamento do feito, pretendendo que esse Tribunal manifeste-se acerca de pormenores, os quais já foram superados e respondidos pela tese adotada no acórdão.

O acórdão embargado manifestou-se expressamente sobre todos os pontos referidos pelas embargantes, consignando-se nele toda a fundamentação necessária, não se vislumbrar nenhum vício passível de ser corrigido pela via dos embargos de declaração.

Dessa forma, a insurgência das embargantes não merece guarida, uma vez que o acórdão ora vergastado foi claro em relação à dispensa irregular do reclamante abordando todos os pontos que fundamentaram a anulação da dispensa do empregado, bem como o direito à reintegração. Por oportuno, transcrevo excerto do aludido acórdão que retrata o exposto, in verbis:

(...)

Assim, diferente do que aduz a embargante, repiso, o acórdão embargado encontra-se em perfeita consonância com o art. 93, IX, da CF, e arts. 371 e 489, II, do CPC, subsidiariamente aplicados. Os embargos declaratórios, como instrumento de integração e esclarecimento, não se prestam para analisar questão já discutida e fundamentada, constituindo-se em via inapta a provocar o reexame da matéria apreciada, como busca de forma oblíqua o embargante.

Pontuo ainda que o art. 489, IV, do CPC, estabelece a necessidade de enfrentamento dos argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador.

Acerca do tema, o TST firmou entendimento no sentido de que a matéria ou questão diz-se prequestionada quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito (no item I da Súmula nº. 297 do TST).

Veja-se que o Enunciado em comento alude a "matéria ou questão", não contemplando referência expressa a dispositivo legal.

A SDI-1 do TST também já sedimentou entendimento nesse sentido (OJs nºs. 118 da SDI-1 do TST), que estabelece a necessidade de haver tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, não sendo necessária a referência expressa de dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

Destarte, tendo em vista que, acerca de todas as matérias e questões suscitadas pela parte existem teses explícitas adotadas no acórdão o requisito do prequestionamento foi satisfeito, não se fazendo necessária a referência expressa aos dispositivos legais invocados pelas partes, inclusive para fins do disposto no art. 896, §1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014.

Ademais, eventual falta de manifestação do Tribunal acerca de algum ponto não acarreta qualquer prejuízo para a parte embargante, dado que nos termos do inciso III, da Súmula 297 do TST, III, considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

CONCLUSÃO



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Por tais fundamentos, acordam os Exmos. Srs. Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos embargos declaratórios e, no mérito, negar-lhes provimento."

Compulsando o acórdão prolatado pela Corte de origem por ocasião do julgamento do Recurso Ordinário, verifica-se que o Tribunal Regional examinou todas as questões suscitadas pela reclamada.

Com efeito, em relação à prevenção do Exmo. Desembargador Giorgi Alan Machado Araújo, ao examinar os embargos de declaração interpostos pela reclamada, a Corte de Origem consignou expressamente que *"a prevenção é um instituto que consubstancia uma competência relativa e que deve ser alegada antes de proferido o julgamento pelo órgão julgador, sob pena de haver a prorrogação da competência. No caso em que se cuida, como relatado pela embargante, a liminar foi proferida na cautelar concedendo efeito suspensivo ao recurso interposto em 08.04.2021 pelo Exmo. Des. Giorgi Alan Machado Araújo".* Registrou, ainda, que *"a embargante até solicitou sustentação oral do julgado em apreço o qual ocorreu em 13 de julho de 2021, porém manteve-se inerte desde a distribuição do feito somente suscitando a prevenção - em sede de embargos de declaração - depois de proferido o acórdão, pelo que se operou a prorrogação da competência, estando preclusa a oportunidade para a sua alegação".*

Vê-se, portanto, que a Corte de Origem concluiu que, ante a ausência de manifestação oportuna da reclamada acerca da alegada prevenção, operou-se a preclusão. Reconheceu, assim, a prorrogação da competência.

No tocante à alegação de que não foram explicitados se persistiam os efeitos da antecipação de tutela anteriormente deferida, verifica-se que o Tribunal Regional manteve integralmente a sentença, inclusive no tocante ao deferimento da antecipação de tutela em favor do reclamante, razão por que, como corolário lógico do referido julgamento, deixa de subsistir a decisão mediante a qual fora atribuído efeito suspensivo ao Recurso Ordinário.

Por fim, em relação às questões referentes a dispensa do reclamante, do excerto antes transcrito, verifica-se que o Tribunal Regional registrou expressamente que *"parto do fato de que a reclamada sempre teve conhecimento da patologia sofrida pelo reclamante. Tanto o é que revelou, em sua contestação, que o manteve, "ainda assim", por um longo período laborando em suas dependências".* Após o exame da prova oral e da prova pericial produzidas nos autos, a Corte de Origem consignou que *"concluiu a expert, de acordo com o laudo juntado aos autos, que o '...periciado tem quadro compatível com esquizofrenia*



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

(CID10 F20). Embora quadro seja suscetível a períodos de piora sintomática, não há evidências de comprometimento cognitivo significativo nem de exacerbação sintomática atuais que impliquem em incapacidade laboral no momento. Ressaltando-se que, para que quadro se mantenha estável, é necessário manter acompanhamento psiquiátrico regular e uso continuado de medicação psicotrópica". Ademais, afirmou a Corte Regional que "ocorre que, ao ser dispensado, o reclamante já se encontrava doente, tendo seu estado de saúde piorado, como aponta o atestado de saúde de fls. 35, cuja percepção ficou evidenciada por esta magistrada, durante a instrução processual".

Concluiu o Tribunal Regional, a partir do exame da prova produzida, que "[a]s declarações da preposta configuram-se numa verdadeira confissão real, à medida que admite como verdadeiros fatos, contrários aos seus interesses e favoráveis à parte contrária. tais declarações fizeram cair por terra, as alegações da defesa no sentido de que as demissões coletivas ocorridas na mesma época que a do reclamante, inclusive de dois assistentes que exerciam a mesma função que ela, teriam ocorridas para fins de contenção de gastos e reestruturação empregacional e financeira da reclamada. Na verdade, ocorreu simples substituição de funcionários por outros terceirizados, de modo a se desfazer dos antigos, sem qualquer motivação para tanto, violando, repiso, o princípio da legalidade, da vedação à discriminação, da proteção da dignidade humana e ao princípio da igualdade, sobretudo por se tratar de trabalhador portador de doença grave, a qual sequer tem cura".

Ressaltou, ainda, que "o reclamante fora demitido para a contratação dos novos funcionários, sem qualquer motivação. o que restou confessado pela preposta é que a reclamada demitiu o autor, após ele retornar de sua licença médica, mesmos necessitando do seu serviço, tendo substituído-o por outro", bem como que "trata-se a esquizofrenia de uma doença que, por si só, causa estigma e/ou preconceito aos olhos de terceiros, incidindo nesse caso o que prevê a Súmula 443 do TST, pelos motivos já explicitados".

Constata-se, daí, que as questões suscitadas pela reclamada na presente preliminar de nulidade foram expressamente examinadas pela Corte de origem.

Registre-se, por fim, ser despicienda a manifestação do Tribunal Regional acerca da ADPF 648, mormente considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal que negou seguimento à referida ação.

A prestação jurisdicional, como se observa então, foi outorgada, revelando-se a motivação respectiva em termos claros e suficientes, de molde a permitir o prosseguimento da discussão na via recursal extraordinária. Incólume o artigo 93, IX, da



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Constituição da República, visto que houve efetiva entrega da prestação jurisdicional, ainda que de maneira contrária aos interesses da recorrente.

Nesse contexto, **não se reconhece a transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza política e jurídica.**

Com esses fundamentos, **nego provimento** ao Agravo de Instrumento.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ESQUIZOFRENIA.

O Exmo. Desembargador Presidente do Tribunal Regional da 22ª Região denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela demandada, quanto ao tema em epígrafe, ante os seguintes fundamentos:

Rescisão do Contrato de Trabalho / Despedida / Dispensa Imotivada / Nulidade.

Alegação(ões):

- contrariedade à(ao) : Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

Assinado eletronicamente por: LIANA CHAIB - Juntado em: 27/10/2021 14:52:30 - fb1b690

- violação da (o) inciso I do artigo 4º da Lei nº 9029/1995.

- divergência jurisprudencial.

Sustenta o recorrente que o acórdão Regional violou frontalmente o disposto nos artigos 4º, I, da Lei nº 9.029/1995 e incorreu na má- versação da Súmula 443 do TST ao manter a r. sentença que reconheceu como discriminatória a dispensa do ex-funcionário.

Cita arestos.

Consta do acórdão:

"(...)Com efeito, resta configurada nos autos o abuso de direito por parte empregador, ante a clara violação da dignidade humana, vedação à discriminação e ao princípio da igualdade. O depoimento da preposta levou a tal conclusão. (...)Ora. As declarações da preposta configuram-se numa verdadeira confissão real, à medida que admite como verdadeiros fatos, contrários aos seus interesses e favoráveis à parte contrária. tais declarações fizeram cair por terra, as alegações da defesa no sentido de que as demissões coletivas ocorridas na mesma época que a do reclamante, inclusive de dois assistentes que exerciam a mesma função que ela, teriam ocorridas para fins de contenção de gastos e reestruturação empregacional e financeira da reclamada. Na verdade, ocorreu simples substituição de funcionários por outros terceirizados, de modo a se desfazer dos antigos, sem qualquer motivação para tanto, violando, repiso, o princípio da legalidade, da vedação à discriminação, da proteção da dignidade humana e ao princípio da igualdade, sobretudo por se tratar de trabalhador portador de doença grave, a qual sequer tem cura.(...)Constato que os limites estabelecidos acima foram ultrapassados à medida que o reclamante fora demitido para a contratação dos novos funcionários, sem qualquer motivação. o que restou confessado pela preposta é que a reclamada demitiu o autor, após ele retornar de sua licença médica, mesmos necessitando do seu serviço, tendo substituído-o por outro. Por outro lado, trata- se a esquizofrenia de uma doença que, por si só, causa estigma e/ou preconceito aos olhos de



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

terceiros, incidindo nesse caso o que prevê a Súmula 443 do TST, pelos motivos já explicitados. Desse modo, em razão de todo o exposto e pelos fundamentos, reconheço e declaro que a dispensa do reclamante se deu Assinado eletronicamente por: LIANA CHAIB - Juntado em: 27/10/2021 14:52:30 - fb1b690 de forma discriminatória.(...) (FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA Desembargador Relator)

Tratando-se de feito que tramita sob o rito sumaríssimo, a fundamentação do recurso sofre a restrição imposta pelo art. 896, § 9º da CLT, segundo o qual somente se admite a revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

Sendo assim, remanesce a análise da alegação de malversação à Súmula 443 do TST.

No tema, o acórdão regional ao determinar a reintegração, pautou seu entendimento na existência de dispensa discriminatória e, também, à Súmula 443/TST.

Não se vislumbra qualquer contrariedade ao verbete sumular citado, tendo em vista a moldura fática delineada no acórdão regional ser diversa, a qual é insuscetível de alteração, por força da Súmula nº 126 do TST.

Por essa razão, nega-se seguimento ao recurso.

Sustenta a agravante que seu Recurso de Revista merece processamento porque preenchidos os requisitos de admissibilidade previstos no artigo 896 da CLT. Afirma que não pretende o reexame de fatos e provas. Assevera que a Súmula n.º 443 desta Corte Superior teve sua constitucionalidade questionada por meio da ADPF n.º 648, pendente de julgamento. Acrescenta que a presunção de dispensa discriminatória pode ser elidida por prova produzida pelo empregador em sentido contrário. No mérito, reitera as alegações veiculadas no Recurso de Revista, no sentido de que a demissão do obreiro encontra-se fundamentada em razões de ordem financeira, justificadas ao longo da instrução processual, restando incontroverso que outros dezessete empregados na cidade de Florianópolis foram dispensados na mesma época, inclusive dois deles que exerciam a mesma função do demandante (assistente administrativo). Acrescenta que a demissão do obreiro ocorreu após a privatização da empresa, razão por que prescinde de motivação. Nesse contexto, sustenta que a dispensa do reclamante não teve qualquer cunho discriminatório, tendo decorrido *"tão somente de medida legal decorrente da necessidade patronal de reestruturação organizacional e econômica"*. Argumenta que a jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que a presunção da dispensa discriminatória pode ser elidida por prova em contrário, sendo certo que a empresa se desincumbiu de seu encargo probatório, ao demonstrar que a dispensa decorreu de fatores financeiros. Cita precedentes. Esgrime com ofensa ao artigo 4º, da Lei n.º 9.029/1995, além de contrariedade à Súmula n.º 443 desta Corte Superior. Transcreve arestos para o cotejo de teses.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Ao exame.

Tratando-se de causa submetida ao procedimento sumaríssimo, a interposição de Recurso de Revista somente se viabiliza mediante a demonstração de violação direta e inequívoca de preceito da Constituição da República ou contrariedade a Súmula da jurisprudência uniforme desta Corte superior ou Súmula Vinculante do Supremo Tribunal Federal, conforme o disposto no artigo 896, § 9º da CLT e na Súmula n.º 442 do TST. Tem-se, nesse sentido, que a alegação de violação a dispositivos de Lei federal e de divergência jurisprudencial não impulsionam o processamento do recurso de revista interposto pela reclamada.

O Tribunal Regional manteve integralmente a sentença mediante a qual fora julgado procedente o pedido formulado pelo reclamante, adotando-se as seguintes razões de decidir (os grifos foram acrescidos):

2.2. DA CONTROVÉRSIA E SEUS LIMITES

Destacou o autor que foi contratado pela reclamada em 24.11.2008 para exercer a função de assistente administrativo, mediante remuneração mensal de R\$ 4.286,28. Alega que durante todo o contrato de trabalho foi afastado de suas atividades laborais, por diversas vezes, para fins de percepção de benefício do tipo auxílio-doença, por ser portador de esquizofrenia. Afirmou que, ao retornar às suas atividades, em 2018, quando seu quadro de saúde evoluía bem, sendo o trabalho fator positivo para o tratamento da patologia porque terapêutico, foi demitido.

Disse que a rescisão contratual impactou negativamente sua vida social, não só pelo seu estado de desempregado e por não obter chances de se recolocar novamente no mercado de trabalho, mas, sobretudo, por ter seu quadro de saúde piorado. Ratificou sua doença jamais prejudicou suas atividades ou ambiente laboral em que se inseria, especialmente porque não mantinha contato com o público, executando atividades burocráticas. Afirmando possuir estabilidade porque portador de uma doença estigmatizante, requereu a reintegração ao emprego e, por conseguinte, o pagamento da remuneração em dobro em relação ao período de afastamento, em razão da dispensa ocorrida de forma discriminatória, com base na função social do contrato e na Lei 9.029/95.

Em sua defesa, a reclamada aduziu que não houve discriminação no decorrente da dispensa do autor. Asseverou que a doença que vitimou o autor não guardava relação com as suas atividades laborais, tendo sido o ato puro exercício de seu direito potestativo, sem caráter punitivo também. Acresceu que, no mesmo período da demissão do autor, outros 17 empregados, dos quais 02 exerciam a mesma função que o reclamante, também foram excluídos do quadro de funcionários da reclamada, "em virtude da necessidade de ajustes e adequações no quadro funcional da empresa" (...) "sendo uma dessas providências o equacionamento de sua força de trabalho e, consequentemente, a redução de custos, principalmente com pessoal".

Por fim, a reclamada ratificou que o benefício previdenciário percebido pelo autor não lhe resguardou de qualquer garantia de emprego, porque não configurado o acidente de trabalho, ainda que atípico. Instou pela improcedência dos pedidos.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Vejamos: parto do fato de que a reclamada sempre teve conhecimento da patologia sofrida pelo reclamante. Tanto o é que revelou, em sua contestação, que o manteve, "ainda assim", por um Longo período laborando em suas dependências. Durante a instrução, foram colhidos os depoimentos pessoais e, na mesma sessão, foi determinada a produção de prova pericial através de médico psiquiatra, para fins de avaliação da doença, grau de evolução, possibilidade de agravamento ou não da doença do autor pelo ambiente laboral bem como averiguar os efeitos do contrato do trabalho para a melhora do autor, além dos eventuais riscos decorrentes da manutenção do reclamante no seu contrato laboral para terceiros.

Concluiu a expert, de acordo com o laudo juntado aos autos, que o "...periciado tem quadro compatível com esquizofrenia (CID10 F20). Embora quadro seja suscetível a períodos de piora sintomática, não há evidências de comprometimento cognitivo significativo nem de exacerbação sintomática atuais que impliquem em incapacidade laboral no momento. Ressaltando-se que, para que quadro se mantenha estável, é necessário manter acompanhamento psiquiátrico regular e uso continuado de medicação psicotrópica".

Acrescentou, que não há contraindicação quanto ao seu regresso ao labor, salientando, inclusive, que o retorno às suas atividades laborais, como também entendeu a psiquiatra assistente, iria contribuir satisfatoriamente para o seu tratamento e sua saúde mental, de forma geral, não trazendo qualquer risco à terceiros.

Segundo a expert, o reclamante apresenta sintomas da doença comprovadamente nos autos desde 201. Contudo, segundo relatos dele, teria o autor sofrido desmaios na infância e se submetido a tratamento psiquiátrico desde 2001. Segue acrescentando que o reclamante já apresentava postura introspectiva e transtorno tendente a intensificar tal comportamento desde antes de diagnosticado seu quadro de esquizofrenia.

Observe que, a partir das conclusões da perita, a moléstia acometida ao autor não decorreu e, muito menos se agravou, no local de trabalho. Rememoro que embora o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial (CPC, art. 479), para desconsiderá-lo deve possuir fortes razões que o conduzam a ilações diferentes das do expert, o que não é o caso dos autos. Inexiste, pois, qualquer elemento que conduza esta magistrada a conclusões diversas daquelas extraídas pelo perito, não havendo, pois, como desconstituir a situação de risco a que está submetida a parte autora. Assim, reconheço que a doença do reclamante não teve causa e não foi agravada pelas atividades laborais, de modo que não há o que se falar em doença ocupacional, sobretudo por ausência de nexo causal ou concausa.

Ocorre que, ao ser dispensado, o reclamante já se encontrava doente, tendo seu estado de saúde piorado, como aponta o atestado de saúde de fls. 35, cuja percepção ficou evidenciada por esta magistrada, durante a instrução processual. Faço essa ponderação, pois o deslinde da questão agora exige que se avalie se fato houve ou não pratica discriminatória por parte da reclamada.

Pois bem. A não discriminação, o tratamento isonômico, por si só, é um direito fundamental, devidamente resguardo na Constituição Federal, no art. 7º, incisos XXX, XXXII e XXXIV. com base nessa máxima, o TST, através da edição da Súmula 443, pacificou entendimento atribuindo presunção discriminatória quando a dispensa envolver empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, concedendo o, nesses casos, à reintegração ao labor.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Repiso: presume-se a dispensa discriminatória quando o empregado sofrer de doença que lhe traga alguma estigma. E aqui, fique claro que o estigma não significa necessariamente contagioso.

Ao contrário do que acredita a reclamada, por ser a esquizofrenia uma doença incurável, de evolução imprevisível, com manifestações múltiplas, necessário proteger o trabalhador que se encontra portador de tal doença porque muito mais vulnerável. Logo, na presente questão, cabe a reclamada o ônus de provar que a dispensa do autor não se constituiu ato discriminatório já que a medida impõe assegurar a proteção do contrato laboral daquele que terá dificuldades de se reinserir no mercado de trabalho, garantindo-se a efetivação da previsão constitucional do pleno emprego e preservando o valor social do trabalho e da dignidade humana.

Aliás, nesse sentido, vem se posicionando a jurisprudência, inclusive no que diz respeito a doença da qual o reclamante se encontra acometido. Vejamos:

"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1. O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na voluntas que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. 3. Acerca da dignidade da pessoa humana, destaca Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra - Eficácia dos Direitos Fundamentais - (São Paulo: Ed. Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1), que constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc. (...). O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças-. 4. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição - embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. 5. Na espécie, é de se sopesar, igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a saúde como - direito de todos e dever do Estado-, impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. 6. Nesse quadro, e à luz do art. 8º, caput, da CLT, justifica-se hermenêutica ampliadora da Lei 9.029/95, cujo conteúdo pretende concretizar o preceito constitucional da não-discriminação no tocante ao estabelecimento e continuidade do pacto laboral. O art. 1º do diploma legal proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção. Não obstante enumere certas modalidades de práticas discriminatórias, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado-civil, situação familiar ou idade, o rol não pode ser considerado *numerus clausus*, cabendo a integração



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

pelo intérprete, ao se defrontar com a emergência de novas formas de discriminação. 7. De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção. 8. A edição da Lei 9.029/95 é decorrência não apenas dos princípios embasadores da Constituição Cidadã, mas também de importantes tratados internacionais sobre a matéria, como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT. 9. O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico. 10. A distribuição do ônus da prova, em tais casos, acaba por sofrer matizações, à luz dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, tendo em vista a aptidão para a produção probatória, a possibilidade de inversão do encargo e de aplicação de presunção relativa. 11. *In casu*, restou consignado na decisão regional que a reclamada tinha ciência da doença de que era acometido o autor - esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do reclamante. Como consequência, o empregador é que haveria de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ser o empregado portador de doença grave. A dispensa discriminatória, na linha da decisão regional, caracteriza abuso de direito, à luz do art. 187 do Código Civil, a teor do qual 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. 12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. 13. Ilesos os arts. 5º, II - este inclusive não passível de violação direta e literal, na hipótese -, e 7º, I, da Constituição da República, 818 da CLT e 333, I, do CPC. 14. Precedentes desta Corte. Revista não conhecida, no tema." (RR-105500- 32.2008.5.04.0101, Red. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma,).

Necessário, pois, verificar se, no presente caso, a dispensa do reclamante foi discriminatória ou não porque limitado o poder potestativo do empregador. Na espécie, não resta dúvida de que a reclamada detém desse poder, facultando-se de qualquer motivação, quando da dispensa de seus empregados, dada a retirada da estabilidade destes com a privatização da empresa reclamada, à época então CEPISA, sucedida pela empresa EQUATORIAL.

Ocorre que, como prevê o entendimento jurisprudencial, ainda que goze do direito potestativo de dispensar o trabalhador, sem qualquer motivação, referido direito deve ser minimizado quando se trata de trabalhador portador de doença grave.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Com efeito, resta configurada nos autos o abuso de direito por parte empregador, ante a clara violação da dignidade humana, vedação à discriminação e ao princípio da igualdade. O depoimento da preposta levou a tal conclusão.

Segundo a preposta, em conformidade com a tese da defesa, foram afastados da reclamada, no momento da demissão do autor, 04 assistentes administrativos, dentre eles o reclamante.

Ocorre que, em seguida, a preposta confessou que todos os 04 empregados afastados foram imediatamente substituídos, nas mesmíssimas funções e locais, por outros 04 assistentes administrativos, no caso, terceirizados. Revelou ainda a preposta não saber dizer se a reclamada vem cumprindo o limite legal relativo ao preenchimento de cotas por portadores de necessidade especiais, ao passo que confessa, em seguida, que na agência de Floriano qualquer outro funcionário contratado que seja portador de necessidades especiais.

Ora. **As declarações da preposta configuram-se numa verdadeira confissão real, à medida que admite como verdadeiros fatos, contrários aos seus interesses e favoráveis à parte contrária. Tais declarações fizeram cair por terra, as alegações da defesa no sentido de que as demissões coletivas ocorridas na mesma época que a do reclamante, inclusive de dois assistentes que exerciam a mesma função que ela, teriam ocorridas para fins de contenção de gastos e reestruturação empregacional e financeira da reclamada.**

Na verdade, ocorreu simples substituição de funcionários por outros terceirizados, de modo a se desfazer dos antigos, sem qualquer motivação para tanto, violando, repiso, o princípio da legalidade, da vedação à discriminação, da proteção da dignidade humana e ao princípio da igualdade, sobretudo por se tratar de trabalhador portador de doença grave, a qual sequer tem cura.

Nesses casos, não pode o empregador, em razão da função social e em observância aos princípios constitucionais, se utilizar de seu direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho para dispensar o trabalhador, eis que não se trata de um direito ilimitado, sobretudo quando confrontado com nosso ordenamento jurídico, notadamente nossa Constituição Federal, a qual inclusive, em seu art. 7º, I, atribui ao trabalhador proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária.

Constato que os limites estabelecidos acima foram ultrapassados à medida que o reclamante fora demitido para a contratação dos novos funcionários, sem qualquer motivação. O que restou confessado pela preposta é que a reclamada demitiu o autor, após ele retornar de sua licença médica, mesmos necessitando do seu serviço, tendo substituído-o por outro.

Por outro lado, trata-se a esquizofrenia de uma doença que, por si só, causa estigma e/ou preconceito aos olhos de terceiros, incidindo nesse caso o que prevê a Súmula 443 do TST, pelos motivos já explicitados.

Desse modo, em razão de todo o exposto e pelos fundamentos, reconheço e declaro que a dispensa do reclamante se deu de forma discriminatória.

Assim reconhecida, me valho, de forma analógica, para aplicar o art. 4º da Lei 9029/95, ao ponto que inicialmente esclareço ser o rol do art. 1º, da referida lei, apenas exemplificativo, não havendo prejuízo para os demais tipos de configuração de discriminação. Desse modo, faculta-se ao empregado discriminado a opção de ser reintegrado com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou receber o pagamento em dobro da remuneração desse mesmo período.

Da inicial se extrai que o reclamante escolheu a reintegração ao labor, a qual acolho, dada as condições psicológicas favoráveis ao retorno ao emprego,



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

consoante conclusões dos médicos psiquiatras, razão porque procede o pedido para declarar a nulidade da rescisão contratual, bem como determinar o cancelamento da baixa no contrato de trabalho na CTPS.

Ainda pelos fundamentos expostos, julgo procedente o pedido para:

a) determinar que a reclamada reintegre a parte autora às suas atividades laborais no cargo de assistente administrativo, na mesma lotação anteriormente ocupada (sem contato com o público), no prazo de 10 dias úteis, a contar da ciência da sentença, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 1.000,00, até o limite de R\$ 10.000,00, a ser convertida em favor do reclamante, após imediato bloqueio dos valores, sem prejuízo de emissão de nova ordem de reintegração com aplicação de penas mais gravosas.

b) determinar que a reclamada cancele a baixa o contrato anotado na CTPS, em 05 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 até o limite de R\$ 5.000,00. Autorizo a Secretaria da Vara, desde já, proceder ao cancelamento sem prejuízo de execução da multa ser revertida em favor do autor.

c) condenar o reclamado na obrigação de pagar os salários da parte autora, desde o ato de suspensão ocorrido em 23.08.2018 até a efetiva reintegração ao labor, deduzindo-se do montante apurado os valores pagos a título de verbas rescisórias.

Para os cálculos das verbas, considere-se a evolução da remuneração no cargo do reclamante a ser apontada pelas partes, em momento oportuno, sob pena de arbitramento.

Cinge-se a controvérsia a aferir a legalidade da dispensa de empregado acometido de patologia psiquiátrica – esquizofrenia.

Nos termos do artigo 896-A, § 1º, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, reconhece-se a transcendência jurídica da causa na hipótese em que a matéria controvertida é nova, entendendo-se como tal toda aquela sobre a qual ainda não há uniformização do entendimento jurisprudencial.

Considerando a complexidade e a atualidade da questão controvertida, resulta prudente o reconhecimento da **transcendência jurídica** da causa, a fim de possibilitar o exame de mérito da controvérsia.

Passa-se, então, ao exame da matéria.

Atualmente, como se sabe, vige a Lei n.º 9.029/1995 – com as alterações introduzidas pelas Leis de n.ºs 12.288/2010 e 13.146/2015 –, cujos artigos 1º e 4º ostentam a seguinte redação:

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.

(...)



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

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:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

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

Sucedem que, muito antes da entrada em vigor da Lei n.º 9.029/1995, bem como do advento da aludida Súmula n.º 443 desta Corte superior – publicada em setembro de 2012 –, este Tribunal Superior já vinha firmando entendimento no sentido de que, não obstante a ausência de legislação que assegurasse a garantia provisória no emprego do empregado portador de doença grave, revelava-se inequívoco o seu direito à reintegração quando demitido sem motivação plausível, em face das garantias constitucionais relativas ao direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, cabeça e XLI, 170 e 193 da Constituição da República, além da previsão contida no artigo 7º, I, da Lei Magna, que veda a despedida arbitrária, com conteúdo discriminatório.

Não se olvidava, ainda, no plano internacional, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (incorporada ao ordenamento jurídico pátrio desde 1965 e revestida de plena eficácia legal), que, a seu turno, estabelece a obrigatoriedade, para os Estados-Membros que a tenham ratificado, de "*formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados, às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria*" (artigo 2º), incumbindo-lhes, entre outras medidas, "*revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política*" (artigo 3º, c).

Em um primeiro momento, a jurisprudência desta Corte superior adotou tal posicionamento em relação a empregados portadores do vírus HIV, tendo paulatinamente estendido esse entendimento às hipóteses envolvendo outras doenças graves que causem estigma ou preconceito, o que culminou com a fixação da diretriz atualmente sufragada na referida Súmula n.º 443, de seguinte teor:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

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.

A jurisprudência desta Corte superior consolidou-se no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de doença grave que cause estigma ou preconceito. Entende-se, assim, que recai sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa ostentava outra motivação, lícita. A demonstração robusta de razão plausível para a dispensa de empregado nessas condições é capaz de ilidir, portanto, a presunção relativa de que se cuidou de conduta empresarial discriminatória.

Importa assinalar que a inversão do ônus da prova em favor do empregado decorre dos próprios efeitos nefastos que advêm do acometimento de qualquer doença grave que cause estigma ou preconceito, a impactar negativamente a relação de emprego, mormente no tocante à produtividade do empregado, em virtude da fragilidade física e emocional que contamina o seu desempenho profissional em tais condições.

Daí por que, exceto mediante prova robusta em sentido contrário, a aplicação das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (artigo 375 do CPC de 2015) permite inferir, nesse particular, a conduta patronal discriminatória presente no ato de dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito.

De outro lado, não parece remanescer dúvida, no âmbito deste Tribunal Superior, quanto à gravidade e à natureza estigmatizante da esquizofrenia. Segundo reiteradamente vem decidindo a Corte, no caso de empregado portador de esquizofrenia, há presunção relativa de que a dispensa, nessas condições, revela-se discriminatória, a menos que reste expressamente evidenciada pela Instância da prova a existência de motivação lícita e plausível do empregador para justificar a ruptura do liame empregatício.

É o que se depreende dos seguintes julgados, emanados das 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 7ª e 8ª Turmas do TST (os destaques foram acrescidos):

(...). **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. TRANSTORNOS PSICÓTICOS AGUDOS. ESQUIZOFRENIA. SÚMULA Nº 443 DO TST.** A jurisprudência desta Corte entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador portador de doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a caber a empresa comprovar que a dispensa não ocorrera de forma discriminatória, conforme preconiza a Súmula nº 443 do TST: "DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

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". **Caberia, portanto, à empregadora provar, de forma robusta, que dispensou a reclamante, portador de doença grave psiquiátrica (esquizofrenia), por algum motivo plausível, razoável e socialmente justificável, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual, o que não ocorreu no caso dos autos, conforme o entendimento firmado na Súmula nº 443 do TST.** Na hipótese, o empregador não se desincumbiu do ônus de comprovar a ausência de caráter discriminatório da dispensa, tendo em vista que tinha ciência do transtorno de comportamento apresentado pela autora, e não apresentou o seu exame demissional, conforme asseverou o Regional com base na prova testemunhal. Rever a conclusão do Tribunal de origem demandaria a reanálise do conjunto probatório, providência não permitida nesta instância recursal de natureza extraordinária, consoante o disposto na Súmula nº 126 do TST. O entendimento adotado pelo Regional está em consonância com a jurisprudência prevalecente nesta Corte superior, consubstanciado na Súmula nº 443, o que afasta a alegação de ofensa ao artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/95 e inviabiliza o exame da divergência jurisprudencial suscitada, nos termos do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Precedente. Agravo de instrumento desprovido. (...). (AIRR-2298-41.2011.5.18.0005, **2ª Turma**, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2019).

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1. O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na *voluntas* que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. 3. Acerca da dignidade da pessoa humana, destaca Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra *Eficácia dos Direitos Fundamentais* (São Paulo: Ed. Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1), que constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc. (...). O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. 4. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição – embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. 5. Na espécie, é de se sopesar,



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado, impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. 6. Nesse quadro, e à luz do art. 8º, caput, da CLT, justifica-se hermenêutica ampliadora da Lei 9.029/95, cujo conteúdo pretende concretizar o preceito constitucional da não-discriminação no tocante ao estabelecimento e continuidade do pacto laboral. O art. 1º do diploma legal proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção. Não obstante enumere certas modalidades de práticas discriminatórias, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado-civil, situação familiar ou idade, o rol não pode ser considerado numerus clausus, cabendo a integração pelo intérprete, ao se defrontar com a emergência de novas formas de discriminação. 7. De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção. 8. A edição da Lei 9.029/95 é decorrência não apenas dos princípios embaixadores da Constituição Cidadã, mas também de importantes tratados internacionais sobre a matéria, como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT. 9. O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico. 10. A distribuição do ônus da prova, em tais casos, acaba por sofrer matizações, à luz dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, tendo em vista a aptidão para a produção probatória, a possibilidade de inversão do encargo e de aplicação de presunção relativa. 11. **In casu, restou consignado na decisão regional que a reclamada tinha ciência da doença de que era acometido o autor – esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do reclamante. Como consequência, o empregador é que haveria de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ser o empregado portador de doença grave.** A dispensa discriminatória, na linha da decisão regional, caracteriza abuso de direito, à luz do art. 187 do Código Civil, a teor do qual 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. 12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. 13. Ilesos os arts. 5º, II – este inclusive não passível de violação direta e literal, na hipótese -, e 7º, I, da Constituição da República, 818 da CLT e 333, I, do CPC. 14. Precedentes desta Corte. Revista não conhecida, no tema. (...).



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

(RR-105500-32.2008.5.04.0101, **3ª Turma**, Redatora para o acórdão: Ministra Rosa Maria Weber, DEJT 05/08/2011).

(...) 3. DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. A configuração do dano moral não deriva do mero aborrecimento de que foi acometido o indivíduo, em face do ato de terceiro, devendo decorrer de dor suficientemente intensa, apta a romper, de modo duradouro, o equilíbrio psicológico da pessoa. Por conseguinte, na aferição do dano moral não basta que haja a constatação da lesão do direito em abstrato, sendo necessária a aferição dos seus efeitos na órbita não patrimonial. Acerca do dano moral, os artigos 186 e 927 do CC estabelecem o dever de reparação àquele que do seu ato ilícito cause dano a outrem, adotando, para tanto, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, a qual, além da constatação do dano e do nexo causal, exige a demonstração da conduta culposa ou dolosa do agente no evento danoso. Resta saber, então, se no caso vertente restaram preenchidos os referidos requisitos. Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada do empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano mora Inem direito de reintegração ao emprego. **Na hipótese, contudo, não se trata de mera dispensa imotivada, visto que restou comprovado que a dispensa do reclamante decorreu de ato discriminatório da reclamada, que o despediu no período em que ele se submetia a tratamento de saúde, sendo de conhecimento da empresa que ele era portador de transtorno mental grave (esquizofrenia), "circunstância que evidentemente o impediria de encontrar novo posto de trabalho e de prover sustento a si mesmo e a sua família".** Firmadas tais premissas fáticas (Súmula nº 126), restam comprovados os requisitos ensejadores da responsabilidade civil do empregador, sendo devida a reparação. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...). (AIRR-928-18.2011.5.15.0132, **4ª Turma**, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 16/08/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HEPATITE C. MULTA POR EMBARGOS PROTELATÓRIOS . 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 provido. (AIRR-16200-54.2012.5.17.0005, **4ª Turma**, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 17/10/2014).

(...). 2. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

ESQUIZOFRENIA. DOENÇA GRAVE QUE SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO. DANO IMATERIAL CONFIGURADO. I - Reportando-se à fundamentação da decisão impugnada, vê-se que o não reconhecimento do caráter discriminatório da dispensa fora sedimentado em dois pilares: ausência de prova de que o ato foi discriminatório, ônus que se advertiu seria do reclamante, e não enquadramento da patologia na descrição da Súmula nº 443 do TST. II - Do teor da Súmula 443 do TST se constata a possibilidade de presumir-se discriminatória a dispensa do empregado portador de patologia grave que suscite estigmas ou preconceitos. III - Não é demais advertir que a dita presunção milita em favor do empregado, sabidamente hipossuficiente na relação empregatícia, situação agravada na hipótese de acometimento de grave moléstia. IV - Nesta trilha, sendo tal presunção juris tantum, **possui esta Corte firme entendimento no sentido de que cabe ao empregador o ônus de demonstrar que a dispensa decorreu de motivo legítimo, alheio a fator discriminatório relacionado à doença do empregado. Precedentes.** V - Ademais, ao analisar casos em que o empregado é portador de doença mental grave, como a esquizofrenia, este Tribunal tem reconhecido o caráter grave e ensejador de estigmas da patologia, na esteira do que preleciona a Súmula 443 do TST. Precedentes. VI - Nesse contexto, forçoso reconhecer a natureza discriminatória da dispensa, nos exatos termos do que preleciona a Súmula 443 do TST. VII - A par de tal conclusão, resta tecer breves considerações acerca do direito a indenização por danos morais, pleito subjacente ao reconhecimento da abusividade da dispensa. VIII - Cumpre salientar que o dano moral prescinde de prova da sua ocorrência, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato em função do qual a parte diz tê-lo sofrido. IX - Por isso mesmo é que em se tratando de atos praticados no âmbito da relação de emprego há de se provar que ele tenha ocorrido por dolo ou culpa do empregador, cabendo ao Judiciário se posicionar se o dano dele decorrente se enquadra ou não no conceito de dano moral. X - É certo, de outro lado, que o inciso X do artigo 5º da Constituição elege como bens invioláveis, sujeitos à indenização reparatória, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Encontra-se aí subentendida, no entanto, a preservação da dignidade da pessoa humana, em razão de ela ter sido erigida em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º, inciso III, da Constituição. XI - Significa dizer que a norma do inciso X do artigo 5º da Constituição deve merecer interpretação mais elástica, a fim de se incluir entre os bens ali protegidos não só a honra e a imagem no seu sentido mais estrito, mas também sequelas psicológicas oriundas de ato ilícito, em razão de elas, ao fim e ao cabo, terem repercussões negativas no ambiente social e profissional. X - No caso dos autos, restou configurada a natureza discriminatória da dispensa, pois o empregado era portador de doença mental grave de conhecimento da empresa, que ainda assim procedeu à dispensa sem justa causa logo após o retorno do INSS, não tendo feito prova de que havia qualquer motivo alheio ao estado de saúde do empregado para o rompimento contratual. XI - Nesse contexto, inegável a violação à esfera extrapatrimonial do autor, fazendo jus, portanto, à reparação pretendida. XII - Recurso de revista conhecido e provido.

(ARR-2109-96.2014.5.09.0041, 5ª Turma, Relator Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, DEJT 10/02/2017).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA – PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. O Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático-probatório dos autos,



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

concluiu que houve a dispensa discriminatória. **Destacou que o fato de o empregado apresentar doença eventualmente estigmatizante é suficiente para que se declare a nulidade da dispensa, quando o empregador não comprova outro motivo para a dispensa, gerando o direito do empregado de retornar à condição anterior, por meio da reintegração ao emprego, ainda que não esteja protegido por nenhuma espécie de estabilidade.** Em relação à Súmula nº 443 do TST, o entendimento consolidado nesta Corte direciona-se para a presunção de dispensa discriminatória de empregado portador de doença grave. Nesse sentido, incumbe à reclamada o ônus de provar que a dispensa não decorreu dessa condição. A reclamada, portanto, não demonstrou que a dispensa do autor não foi discriminatória. Conclusão diversa demandaria necessariamente o revolvimento dos fatos e provas coligidos aos autos. Incide o óbice da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-210060-78.2013.5.21.0003, **7ª Turma**, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 25/08/2017).

(...) **2. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ESQUIZOFRENIA. INDENIZAÇÕES POR DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E POR DANOS MORAIS.** O Tribunal de origem, lastreado no conjunto probatório e no disposto na Súmula nº 443 do TST, concluiu que **a reclamada não apresentou nenhuma justificativa para a dispensa, além do poder diretivo que lhe é inerente, hábil a elidir a presunção favorável ao obreiro de que tal ato foi discriminatório, concluindo ser devida a indenização por danos morais em face do viés discriminatório da dispensa do empregado portador de esquizofrenia.** Diante de tal contexto, em que a reclamada não logrou desconstituir a presunção discriminatória da dispensa, dado o caráter estigmatizante da doença do obreiro, ônus probatório que lhe competia, não se verifica ofensa à literalidade dos artigos 2º e 818 da CLT, 373, I, do CPC/15 e 19, caput, e 20, I e II, da Lei nº 8.213/91, tal como exige o artigo 896, "c", da CLT, para fins de conhecimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-1001562-26.2016.5.02.0021, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 10/02/2020).

No presente caso, consoante se extrai do excerto antes transcrito, o Tribunal Regional, a partir do exame do quadro fático-probatório revelado nos autos, considerou discriminatória a dispensa do reclamante, ante a constatação de que *"a reclamada demitiu o autor, após ele retornar de sua licença médica, mesmo necessitando do seu serviço, tendo substituído-o por outro"*.

Em outras palavras, concluiu a Corte de Origem que a reclamada não logrou demonstrar razão plausível e lícita para a dispensa do empregado portador de esquizofrenia, razão por que prevalece a presunção da prática de conduta empresarial discriminatória, a atrair a incidência da tese consagrada na Súmula n.º 443 do TST.

Ressalte-se, ademais, que não se discute, no presente caso, a necessidade ou não de motivação da dispensa de empregados de empresa pública privatizada,



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

uma vez que toda a fundamentação do acórdão recorrido está ancorada no exame da licitude ou não da dispensa de empregado portador de doença grave – esquizofrenia, tendo concluído a Corte de origem no sentido de que a dispensa revelou-se efetivamente discriminatória.

Por fim, vale mencionar que o Supremo Tribunal Federal, ao examinar a ADPF 648, que impugnava o teor da Súmula n.º 443 desta Corte superior, negou seguimento ao referido processo. Eis o teor da ementa do referido julgado:

EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ALEGADA CONTRARIEDADE A PRECEITOS FUNDAMENTAIS NA APLICAÇÃO DO ENUNCIADO DA SÚMULA N. 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE CONTROVÉRSIA JUDICIAL RELEVANTE CARACTERIZADA POR JULGAMENTOS CONFLITANTES. DESCUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE. OFENSA REFLEXA À CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. PRECEDENTES. ARGUIÇÃO À QUAL SE NEGA SEGUIMENTO.

(ADPF 648, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 21/06/2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-128 DIVULG 29-06-2021 PUBLIC 30-06-2021)

Permanecem hígidos, portanto, os termos da Súmula n.º 443 desta Corte superior.

Ante o exposto, **nego provimento** ao Agravo de Instrumento.

AGRAVO INTERNO INTERPOSTO PELA RECLAMADA

Conforme relatado, por meio de petição protocolizada sob o n.º Pet - 77711/2022-0, a reclamada requereu Tutela Provisória Cautelar Incidental, com pedido de liminar, objetivando a atribuição de efeito suspensivo ao presente Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, a fim de suspender a ordem de reintegração do obreiro no emprego.

Mediante decisão às pp. 666/683 do eSIJ, foi indeferido o pedido de concessão de tutela provisória de urgência de natureza cautelar deduzido pela reclamada.

Interpostos Embargos de Declaração, a eles foi negado provimento.

Ainda inconformada, interpôs a reclamada Agravo Interno, insistindo no pedido de atribuição de efeito suspensivo ao presente recurso.

Considerando o julgamento do mérito do presente Agravo de Instrumento e o fato de que os efeitos da tutela de urgência persistem até o julgamento do recurso principal, resulta prejudicado o exame do Agravo Interno interposto pela reclamada.

Julgo **prejudicado** o exame do Agravo Interno interposto pela reclamada.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, afastando a transcendência da causa quanto à preliminar de nulidade do acórdão por negativa de prestação jurisdicional e reconhecendo a transcendência jurídica da controvérsia quanto ao tema "dispensa discriminatória - esquizofrenia", negar provimento ao Agravo de Instrumento. Acordam, ainda, por unanimidade, julgar prejudicado o exame do Agravo Interno interposto pela reclamada.

Brasília, 31 de agosto de 2022.

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

LELIO BENTES CORRÊA

Ministro Relator