



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

Embargante: **HAMILTON BARROS TAVARES**
Advogado: Dr. Fábio Eustáquio da Cruz
Advogada: Dra. Danielle Maiolini Mendes
Embargado: **SAO PAULO FUTEBOL CLUBE**
Advogada: Dra. Érica Duarte Pinto
Advogado: Dr. Aloisio Costa Junior
Advogado: Dr. Marcia Maria Andreos Evangelista

GMBM

DECISÃO

Trata-se de recurso de embargos interposto sob a vigência da Lei 13.467/2017 em face de acórdão proferido pela egrégia 5ª Turma deste Tribunal Superior do Trabalho.

1 - PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso preenche os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

2 - PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

2.1 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. CÂNCER.

A c. Turma conheceu do recurso de revista da reclamada, por contrariedade à Súmula 443, desta Corte, e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença que julgou improcedente os pedidos formulados pelo reclamante, conforme consta na fundamentação do acórdão embargado:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. CÂNCER

O agravante insurge-se contra a decisão denegatória do seu recurso de revista, insistindo no processamento do apelo por violação dos artigos 374, 389, 391 e 927, IV, do CPC/15, e 475, § 1º, da CLT, bem como por contrariedade à Súmula nº 443 do TST. Sustenta, em síntese, não se tratar de reexame probatório, pois o acórdão regional sequer indicou qual hipótese prevista na Súmula nº 443 do TST o reclamado teria praticado para se presumir como discriminatória a dispensa do reclamante.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

Assevera, ainda, que o reclamante confessou nunca ter sofrido qualquer discriminação em razão de sua moléstia.

Merece reforma a decisão agravada.

Destaque-se, de início, que o reclamado cuidou de indicar, no recurso de revista, o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto da insurgência, atendendo ao disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT.

Pois bem.

A Corte local, reconhecendo o caráter discriminatório da rescisão contratual, determinou a reintegração do reclamante, sob os seguintes fundamentos:

Dispensa discriminatória. Reintegração

O pedido central da demanda refere-se à reintegração por dispensa discriminatória, eis que o reclamante adoeceu, contraindo câncer de próstata.

A defesa sustentou que a rescisão é direito potestativo, mediante indenização, que no retorno da reversão da aposentadoria por invalidez já havia outro empregado na função e não existiu discriminação. Aduz, ainda, que adotar a pretensão inicial revelaria estabilidade permanente no emprego, não prevista no ordenamento jurídico.

Com todas as vênias à respeitável decisão de primeiro grau e aos fundamentos de defesa, vejo razão com o reclamante.

A salutar e louvável jurisprudência estabilizada pela súmula 443, do Tribunal Superior do Trabalho, conferiu situação de presunção relativa, júris tantum, de ilicitude à hipótese em análise. Diz o verbete que a demissão de pessoas com doenças graves ou estigmatizantes presume-se discriminatória, verbatim:

“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. 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”.

Antes disso, a doutrina já adotava posição no sentido de que a prova da discriminação mostra-se difícilíssima, senão impossível, o que deve atribuir à prova indiciária, que ensejará do empregador, acusado, o dever de opor-se, mediante a realização de sua prova: “a pessoa considerada discriminada deverá apresentar fatos que permitam deduzir indícios racionais de discriminação fundada em sexo e o empregador deverá destruir a presunção, apresentando o motivo capaz de justificar o tratamento desigual. Exigir-se prova de discriminação ou da intenção de discriminar, inviabiliza o reconhecimento da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.” (Alice



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

Monteiro de Barros, „Discriminação no emprego por motivo de sexo”, in VIANA, Marcio Tulio. RENAULT, Luiz Otavio Linhares (Coord). Discriminação. São Paulo: Ltr. 2000, p 41) À presunção júris tantum estabelecida nesses termos, pode contrapor-se prova de qualquer das modalidades admitidas em Direito. Para tanto, entretantes, indispensável que a defesa apresente uma causa para a rescisão, eis que a demonstração do ato discriminatório constitui prova diabólica, porque impossível.

Nesse quadro, importa adotar-se a dicção do artigo 473, do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho – em regramento atualmente já incorporado à própria CLT, artigo 818 – para distribuir dinamicamente o ônus da prova. Tal posicionamento, registro, alberga-se em diversos outros ordenamentos jurídicos, como o Código do Trabalho de Portugal (artigo 23, 3) e a Diretiva 97-80, CE – “1. ...quando uma pessoa que se considere prejudicada pela não aplicação, no que a ela se refira, do princípio de igualdade de trato presente, perante um órgão jurisdicional ou outro órgão competente, fatos que permitam presumir a existência de discriminação direta ou indireta, corresponda à parte demandada demonstrar que não houve vulneração do princípio de igualdade de trato. 2. A presente diretiva se entenderá sem prejuízo do direito dos Estados-membros a impor um regime probatório mais favorável à parte demandante” Alinha-se a tal posição boa doutrina nacional, em excerto que trata especificamente de uma modalidade de discriminação, mas cuja diretriz aplica-se ao caso vertente: É dizer, quem se vê vitimado de discriminação não consegue comprovar a intenção do sujeito agressor. Não por outro motivo, a relação dos homens em sociedade pauta-se, no Brasil, desde 2003, pelo dever da boa-fé objetiva, conceito contido no artigo 422, do vigente Código Civil e que indica a imperatividade de se conhecer, pelos fatos externados, não pela intenção, se houve ou não boa-fé.

Afastado do trabalho em razão da neoplasia por bastante tempo, o reclamante acabou demitido “sem justa causa”, porque, segundo a reclamada, já havia outro profissional em seu lugar. E faz tal argumentação, como se olvidasse da origem da decisão de contratar o tal outro profissional. A própria empregadora, diante do afastamento do recorrente, contratou substituto.

A esta altura parece salutar rememorar que a CLT já contempla hipótese de rescisão por justa causa, não relacionada à ideia de sanção, por violação dos deveres contratuais. A regra contida no artigo 165, parágrafo único, estabelece óbvio parâmetro de que as dispensas têm motivos diversos ao comportamento do empregado, evidenciando que não podem esconder-se na superficial alegação de que ocorreu “sem justa causa”: “Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado”.

A estruturação da ordem econômica capitalista da sociedade brasileira esteia-se em princípios constitucionais que dão fundamentos à proteção do homem. À abertura da Constituição, encontram-se os primados da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. No capítulo dos direitos individuais, emerge a função social da propriedade. No caput do artigo nuclear desse capítulo, o quinto, estampa-se o direito a não se discriminado.

No contexto em análise, a empresa substituiu o recorrente, adrede, em razão de suas dificuldades de saúde, que lhe impuseram afastamento prolongado. Já pronto a retornar, acabou preterido e para essa opção, a recorrida não traz aos autos nenhum argumento, nenhum fato, senão a frágil alegação de que já havia outrem na função. Logo, não comprovou que a escolha do outro trabalhador, em detrimento do recorrente, vitimado de doença grave, tenha parâmetro diverso à própria existência da moléstia.

Rejeito, ainda, os argumentos de que a discriminação teria sido elidida pelos fatos de o empregado afastado ter autorização para frequentar o local de trabalho - até almoçar no centro de treinamento - e de que, espontaneamente, o empregador manter os salários não exigíveis, no período do afastamento. O tratamento digno adotado pela empresa em relação àquela fase do contrato não lhe franquia o direito de despedi-lo por discriminação.

Do quanto ponderado, reformo a sentença, reconheço o caráter discriminatório da rescisão e (a) determino a reintegração do reclamante ao emprego, no prazo de 15 dias da intimação desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); (b) a reintegração do reclamante ao plano de saúde, nas condições vigentes à época da dispensa, no referido prazo e sob idêntica punição; e (c) a condenação da reclamada a pagar (c1) os salários, férias abonadas e décimo terceiro do período compreendido entre a rescisão e a efetiva reintegração e (c2) indenização por danos morais de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), aplicando-se para esta os parâmetros da Súmula 429, do TST.

Registro a inexistência de pretensão recursal em relação a outros pedidos julgados improcedentes. (destacou-se)

Acrescentou, em sede de embargos de declaração:

1. Suposta violação aos deveres de fundamentação - artigo 927, IV, DO CPC, SÚMULA 443 DO TST E DA VIOLAÇÃO AOS ARTS. 489, §1º E 1022, PARÁGRAFO ÚNICO, II DO CPC.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

Questiona o embargante se o fato de a doença do embargado ser apenas a de câncer de próstata, a adoção da súmula 443, do TST, não importaria interpretação extensiva e, por restringir direito potestativo de rescisão imotivada, proibida, já que tal doença não é “estigmatizante”.

Equivoca-se no suposto do questionamento, na medida em que a v. decisão embargada aplicou a diretriz da súmula, por identificar na hipótese a gravidade da moléstia, não seu caráter estigmatizante. Malferimento, data venia, não há a nenhum dos normativos evocados.

Como, de igual modo, razão para modificação do decisum inexistente.

2. Suposta violação aos artigos 374, 389, 391 e 489 e 492 DO CPC.

Reivindica, ainda, o embargante, o reconhecimento de que o v. acórdão teria violado os artigos 374, 389, 391 e 489 e 492 do CPC. Fá-lo, entretanto, sem razão, data venia. Versa o recurso, no particular, sobre eventual confissão real do reclamante de que não teria sofrido preconceito ou discriminação. Seu depoimento, entretanto, refere-se aos fatos do cotidiano no clube, seu relacionamento com os gestores imediatos, o que não se confunde com a decisão patronal discriminatória de o despedir logo após o retorno da licença médica.

Não houve confissão, porque a pergunta dizia respeito ao sentimento pessoal do embargado, na vigência do contrato, sem enfrentar o fato que vem denunciado como determinante à prática discriminatória.

Nada há a ser aclarado ou complementado.

3. Suposta violação aos artigos 7º, I, da CF, ART. 10 DOS ADCT E ART. 475, §1º, DA CLT.

A partir de engenhosa montagem argumentativa, deseja o embargante que a decisão seja modificada, sob o fundamento de que teria violado Constituição e CLT. De novo, venia concessa, sem razão o embargante.

A garantia do artigo 7º, I, da Constituição, de caráter genérico e irrestrito, não se confunde com a hipótese dos autos em que, a partir da diretriz de súmula do TST, o Colegiado houve por bem entender que a parte contra quem se fez a alegação de dispensa discriminatória não produziu prova da razão da rescisão.

Nenhuma relação há entre a hipótese da decisão embargada e a contida no parágrafo primeiro do artigo 475, da CLT. Este, como se compreende com relativa facilidade, diz respeito à regra geral, do retorno de pessoa afastada por invalidez temporária, enquanto aquela diz respeito à específica situação do acometido de doença grave e que em razão disto é dispensado.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

Nenhuma linha da decisão precisa ser modificada, também aqui.

4. Erro material. Artigo 473 do CPC.

Embargos não se prestam à correção de erro material, por isso, como tais, são rejeitados. Colho da oportunidade para retificar erro material, indicando que o artigo referido pela fundamentação é o 373, não o 473, do CPC.

Retifique-se.

5. Violação aos artigos 373, §1º DO CPC E ART. 10 DO CPC.

Não houve modificação da distribuição do ônus da prova em fase recursal, como se apressa, equivocadamente, em dizer a embargante. Da análise dos fatos apresentados por uma e por outra das partes, após ambas exercerem o mais amplamente possível o exercício de ação, ouvindo testemunhas e realizando prova documental até não mais poder, o juízo identificou o resultado da prova produzida.

Inexiste, data venia, malferimento aos dispositivos evocados.

6. Violação aos artigos 489, §1º, DO CPC, ART. 97, IX, DA CF INAPLICABILIDADE DOS ARTS. 165, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, ART. 23 DO CÓDIGO DE PORTUGAL E DA DIRETIVA 98-70 DA COMUNIDADE EUROPEIA.

Simulando não ter lido a decisão que embarga, a parte sugere que os dispositivos evocados não têm aplicação objetiva e literal à situação dos autos, hipótese de que não se cogitou ao longo do v. Acórdão.

As referências suficientes à cognição dos fundamentos constam, à farta, da decisão, o que dispensa o Colegiado de assumir outras providências complementares.

7. AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO AO PERÍODO DA REINTEGRAÇÃO VIOLAÇÃO AO ART. 5º, II, DA CF VERBAS RESCISÓRIAS PERCEBIDAS VIOLAÇÃO AO ARTS. 166, 182 E 884 DO CC.

A decisão anula a rescisão discriminatória e, por isso, não apresenta “período de reintegração”. Ato posterior ao cumprimento da decisão constitui objeto estranho à presente lide e, por isso, não necessita de ilação dos juízes.

Desnecessária a adoção, em fase cognitiva, de decisão sobre compensação de títulos pagos e devidos, matéria atinente ao cumprimento da sentença que a tempo e modo deve ser aclarada, não exigindo, por isso, nesta fase, complementação do julgado.

8. DA VIOLAÇÃO AO ART. 97, IX, DA CF E ART. 489 DO CPC INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS A mera leitura do v. Acórdão embargado traz os fundamentos abraçados pelo julgado para estabelecer-se a indenização em debate.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

Omissão não há, venia concedida.

9. A AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA MULTA VIOLAÇÃO AOS ARTS. 536, §1º E 537, AMBOS DO CPC.

Não há, em nenhum dos normativos indicados pelo embargante, o mais tênue traço de que o juízo deva limitar o valor ou o prazo de incidência da multa. Isso se percebe do próprio texto argumentativo do recurso, no tema em particular, que não consegue demonstrar, nem mesmo por transcrição, a existência dessa obrigação.

O “prazo razoável para cumprimento do preceito”, referido pelo artigo 537, do CPC, observou-se na v. decisão embargada, não existindo a ser complementado.

De enriquecimento se não se cuidará, cumprida a decisão judicial no prazo razoável já assinalado.

Nada há a ser modificado.

9. Efeito suspensivo.

Nem aos Embargos, nem, evidentemente, ao v. Acórdão, há no sistema motivo para concessão de “efeito suspensivo”.

10. Providência de reintegração (petição do reclamante-embargado).

Questiona o embargado, em petição avulsa, prazo e condições de reintegração ao emprego e ao plano de saúde, ordens ainda não cumpridas pelo embargante.

Esclareço que já se fazem presentes os requisitos para efetivo cumprimento da ordem judicial, incidindo, desde logo, a multa preconizada, sem a necessidade de expedição de qualquer outro documento ou mandado.

(destacou-se)

O Tribunal Regional, valendo-se da presunção relativa, juris tantum, a que se refere a Súmula nº 443 do TST, reconheceu o caráter discriminatório da dispensa do reclamante e determinou sua reintegração ao emprego, por entender que o empregador não logrou comprovar que “a escolha do outro trabalhador, em detrimento do recorrente, vitimado de doença grave, tenha parâmetro diverso à própria existência da moléstia” Ocorre que, embora o poder diretivo do empregador não seja ilimitado, é fundamental presumir a boa-fé patronal no exercício regular do seu direito de dispensar, sem justa causa, seus empregados.

Nesse passo, entende este Relator que, conquanto o câncer, em geral, seja doença grave, não necessariamente gera estigma e preconceito de modo a atrair, por si só, a aplicação da Súmula nº 443/TST.

Contudo, a SDBI-1 do TST, na sessão do dia 4/4/2019, ao julgar o processo nº TST-E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, por maioria, decidiu em sentido contrário.

Sendo assim, patenteado no acórdão regional que o reclamante está acometido por câncer de próstata, passa a ser do empregador o ônus de



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

comprovar que a dispensa sem justa não foi discriminatória, consoante a Súmula nº 443/TST e o recente julgado da SBDI-1.

No caso autos, extrai-se das premissas fáticas delineadas pelo TRT que a presunção relativa de dispensa discriminatória foi ilidida por prova em contrário, haja vista o registro de que o reclamante ficou afastado do trabalho por “bastante tempo”, tendo o reclamado contratado outro profissional para ficar em lugar.

Em razão do afastamento prolongado do reclamante, o empregador se viu na necessidade de contratar substituto, inexistindo obrigação legal de, após o fim da licença médica do reclamante, permanecer com dois empregados ou de despedir um trabalhador para dar sequência ao contrato que estava suspenso.

Nessa diretriz, o seguinte precedente da SBDI-1:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. EMPREGADA DOMÉSTICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA (CÂNCER). SÚMULA Nº 443 DO TST. DISPENSA DA EMPREGADA APÓS O TÉRMINO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. ELEMENTO DE DISTINÇÃO. NÃO APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO CONTIDO NO VERBETE. A Súmula nº 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. A neoplasia maligna (câncer), sem dúvida, se amolda aos parâmetros da mencionada súmula, por se tratar de doença grave comumente associada a estigmas. Precedentes de Turmas. Todavia, no caso, consta no acórdão regional, transcrito pela Turma, que a autora foi contratada pelos réus como empregada doméstica em 14/03/2013; foi acometida de neoplasia maligna na região supraclavicular, com afastamento previdenciário de 19/12/2013 a 30/03/2015; a comunicação da rescisão contratual foi efetuada no dia 30/03/2015 e a rescisão foi anotada em 1º/04/2015, sendo que os réus admitiram outra empregada doméstica em 1º/12/2014. Consta, ainda, que não há provas de que a autora ainda estivesse realizando qualquer tratamento médico ou que tenha restado alguma incapacidade para o trabalho. A Corte Regional consignou que, cientes dos sintomas, os réus não se recusaram a dar o apoio necessário ao diagnóstico e viabilização do tratamento adequado da doença, somente tendo procedido à dispensa da autora quando do encerramento do seu afastamento; que os reclamados (entidade familiar com um filho pequeno) acabaram, por necessidade, admitindo outra empregada, ou seja, quando a autora obteve a alta médica, os empregadores já contavam com outra empregada doméstica e não tinham a obrigação legal de permanecer com duas empregadas ou de despedir uma



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

trabalhadora para dar sequência ao contrato de trabalho que se encontrava suspenso. Esse contexto fático permite concluir que não houve discriminação no ato de dispensa da empregada, pois a rescisão contratual coincidiu com o término do benefício previdenciário, donde se extrai que a autarquia previdenciária não concederia a respectiva alta sem que o segurado estivesse curado da doença. Diverso seria o entendimento se a dispensa tivesse ocorrido no curso da doença. Ademais, considerando o poder potestativo de dispensa do empregador, a boa-fé dos réus (consistente no apoio necessário ao diagnóstico e viabilização do tratamento adequado da doença), o fato de já possuírem outra empregada doméstica na residência e a ausência de notícias acerca de eventual impedimento para a dispensa, conclui-se pela validade do respectivo ato. Não há, portanto, se falar em aplicação da presunção estabelecida na Súmula nº 443 do TST. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-465-58.2015.5.09.0664, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018.) (destacou-se)

Ademais, consta do acórdão impugnado que o reclamante confessou não ter sofrido preconceito ou discriminação pelo reclamado em razão de sua doença durante a vigência de seu contrato.

Ciente da moléstia, o reclamado permitiu que o reclamante frequentasse o local de trabalho, almoçasse no centro de treinamento, e, espontaneamente, manteve o pagamento dos salários não exigíveis no período do afastamento, aspectos que favorecem a desconstituição da presunção relativa de dispensa discriminatória.

Diante da potencial contrariedade à Súmula nº 443 do TST, dou provimento ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reatuação do processo e a publicação da certidão de julgamento para ciência e intimação das partes e dos interessados de que o julgamento do recurso de revista se dará na primeira sessão ordinária subsequente à data da referida publicação, nos termos dos arts. 256 e 257 do Regimento Interno desta Corte.

RECURSO DE REVISTA

I - CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. CÂNCER

Tendo em vista os fundamentos expostos quando do provimento do agravo de instrumento, evidenciada a contrariedade à Súmula nº 443 do TST. Logo, conheço do recurso de revista.

II - MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. CÂNCER



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

Conhecido o recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 443 do TST, consequência lógica é o seu provimento para restabelecer a sentença que julgou improcedente os pedidos formulados pelo demandante. Fica prejudicado o exame dos demais temas do recurso - "COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO DOS VALORES PAGOS A IDÊNTICO TÍTULO", "INDENIZAÇÃO POR DANO MORAIS" e "LIMITAÇÃO DA MULTA (ASTREINTES)".

Nas razões de embargos, a parte indica contrariedade às Súmulas 126 e 443 desta Corte e divergência jurisprudencial.

Argumenta que "ao reinterpretar a valoração dada à fala do Autor em audiência, de forma diversa daquela que foi delineada pelo contexto fático registrado pelo Acórdão Regional, a v. decisão incorre em violação da Súmula 126 do C. TST".

Ao exame.

A viabilidade do recurso de embargos se dá mediante invocação de divergência jurisprudencial entre as Turmas desta Corte e entre estas e a SBDI-1 do TST ou contrárias a súmula do TST ou a orientação jurisprudencial desta Subseção ou a súmula vinculante do STF, nos limites do artigo 894, II, da CLT.

Tratando-se de questão eminentemente de direito, não há como se reconhecer a excepcional hipótese de cabimento dos embargos por contrariedade à Súmula 126 do TST, por não se tratar de reexame de fatos e provas, mas sim de subsunção dos fatos da causa a entendimento diverso, não se verificando a circunstância de a decisão embargada conter afirmação ou manifestação contrária ao teor do indicado verbete processual.

Os modelos apresentados, embora atendam aos requisitos da Súmula 337 do TST, se ressentem da identidade fática, encontrando óbice na Súmula 296, I, do TST.

Também não se verifica a contrariedade à Súmula 443 do TST, pois registrado ter a reclamada elidido a presunção de que trata o verbete.

Do exposto, nos termos dos artigos 2º da Instrução Normativa nº 35/2012 e 93, VIII, do Regimento Interno do TST, **não admito** o recurso de embargos.

Publique-se.

Brasília, 16 de agosto de 2022.

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



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR - 1001897-90.2016.5.02.0006

BRENO MEDEIROS
Ministro Presidente da 5ª Turma