



PROCESSO Nº TST-ED-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

Embargante: **EQUATORIAL PIAUÍ DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.**

Advogado: Dr. João Carlos Fortes Carvalho de Oliveira

Advogado: Dr. Mateo Scudeler

Embargado: **FRANCISCO DAS CHAGAS PEREIRA LIMA**

Advogado: Dr. Daniel Mourão Guimarães de Moraes Meneses

Advogado: Dr. Ana Caroline Carvalho Gadelha Fontes Fonseca Vieira

Advogado: Dr. Matheus de Souza Granja

GMLBC/fbe

DECISÃO

Trata-se de Embargos de Declaração interpostos à decisão proferida às pp. 666/683 do Sistema de Informações Judiciárias (eSIJ), aba "Visualizar Todos (PDFs)", mediante a qual se indeferiu o pedido de tutela de urgência formulado por meio da Petição n.º 77711/2022-0, protocolizada pela reclamada, em que se objetivava a atribuição de efeito suspensivo ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, a fim de suspender a ordem de reintegração do obreiro no emprego.

Sustenta a embargante a existência de omissão no julgado. Afirma que não foram examinadas as alegações veiculadas pela reclamada acerca do fato de que (i) a empresa tinha ciência da patologia do reclamante quando da sua contratação, o que impede a configuração de conduta discriminatória; (ii) não houve agravamento da doença do reclamante em razão do trabalho na reclamada, tampouco o ambiente em que ele laborou contribuiu para a sua patologia; (iii) *"a alegada discriminação não decorreu da doença, mas sim da terceirização das atividades desempenhadas pelo reclamante e outros três empregados"*. Ressalta que o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional *"expressamente afastou a hipótese de dispensa discriminatória em razão da patologia do autor"*. Frisa que o Supremo Tribunal Federal reconhece a licitude da terceirização, o que afasta a alegação de ato ilícito ou conduta discriminatória. Requer, assim, a concessão de efeito modificativo à decisão embargada, a fim de que seja deferida a tutela de urgência requerida.

Ao exame

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade recursal, **conheço** dos Embargos de Declaração.

A pretensão da embargante, contudo, não guarda amparo nos artigos 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho e 1.022 do Código de Processo Civil, uma vez que não há falar em omissão, contradição ou obscuridade na espécie. A decisão embargada revela fundamentação clara e objetiva, suficiente a justificar a conclusão alcançada, não se podendo admitir os Embargos de Declaração somente em



PROCESSO Nº TST-ED-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

face de a decisão haver contrariado os interesses da embargante.

Cuida-se de Embargos de Declaração interpostos pela reclamada em face da decisão por meio da qual se indeferiu a Tutela Provisória de Urgência pretendida. Eis os termos da decisão embargada:

(...)

Nos termos do disposto no artigo 300 do Código de Processo Civil, "*a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo*".

Portanto, para o exame do pedido de deferimento liminar da medida, sem oitiva da parte contrária, faz-se necessário aferir a presença simultânea dos elementos ensejadores da concessão da tutela de natureza cautelar.

Importante lembrar, nesse passo, que o escopo da presente tutela de urgência é emprestar efeito suspensivo ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. O destino da tutela cautelar, assim, está intrinsecamente ligado à possibilidade de reversão do provimento jurisdicional contrário ao ora Requerente.

No presente caso, verifica-se que a matéria objeto da controvérsia no Recurso de Revista refere-se à legalidade da dispensa de empregado acometido de patologia psiquiátrica – esquizofrenia.

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:

(...)

Sucedo 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),



PROCESSO Nº TST-ED-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

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

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 elidir, 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 contaminam 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, foi 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.



PROCESSO Nº TST-ED-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

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

(...)

No presente caso, 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):

(...)

Verifica-se que 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, por fim, que não se discute, no presente caso, a necessidade ou não de motivação da dispensa de empregados de empresa pública privatizada, 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.

Assim, em cognição sumária, não resulta manifestamente evidente o requisito da probabilidade do direito.

De outro lado, não resulta evidenciado, no caso, o risco de dano irreparável decorrente da reintegração do obreiro no emprego, com o conseqüente pagamento dos salários, na medida em que, em contrapartida, haverá a correspondente prestação de serviços em favor da reclamada.

Assim, sem prejuízo do exame da matéria controvertida, em caráter definitivo, quando do julgamento do Agravo de Instrumento, constata-se, do exame dos fatos revelados nos autos, a ausência de evidência dos elementos justificadores da concessão da liminar postulada, em sede de tutela de urgência de natureza cautelar.

Ante o exposto, **indefiro** o pedido de concessão de tutela provisória de urgência de natureza cautelar deduzido pela Requerente.

Consoante se extrai do excerto antes transcrito, a decisão embargada expôs de forma clara e fundamentada os motivos pelos quais foram considerados ausentes os requisitos autorizadores do deferimento da tutela provisória de urgência requerida – probabilidade do direito e perigo na demora.

Com efeito, consignou a decisão ora impugnada que *"o Tribunal Regional, a partir do exame do quadro fático-probatório revelado nos autos, considerou*



PROCESSO Nº TST-ED-AIRR-1002-77.2019.5.22.0106

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. Assim, em cognição sumária, não resulta manifestamente evidente o requisito da probabilidade do direito. De outro lado, não resulta evidenciado, no caso, o risco de dano irreparável decorrente da reintegração do obreiro no emprego, com o consequente pagamento dos salários, na medida em que, em contrapartida, haverá a correspondente prestação de serviços em favor da reclamada".

Verifica-se, assim, que, em sede de cognição perfunctória, própria das medidas cautelares, não se vislumbrou a probabilidade do direito vindicado, tampouco o perigo na demora, consoante as razões expressamente expostas na decisão embargada.

Constata-se, assim, que os presentes Embargos de Declaração apresentam-se com desvio de sua específica função jurídico-processual, visto que a embargante busca rediscutir a tese adotada na decisão embargada, à margem, todavia, do consubstanciado nos artigos 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho e 1.022 do Código de Processo Civil. O caminho indicado para atacar o decidido é outro que não o dos Embargos de Declaração.

Com esses fundamentos, **nego provimento** aos Embargos de Declaração.

Publique-se.

Brasília, 12 de abril de 2022.

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

LELIO BENTES CORRÊA
Ministro Relator