



PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007

**A C ã " R D ã f O**  
**7ª Turma**  
**CMB/mf/lrsc/nsl**

**AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. 1. ARGUIÇÃO DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DECISÃO COMPLETA, VÁLIDA E DEVIDAMENTE FUNDAMENTADA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA.** A Corte *a quo* proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, razão pela qual não prospera a alegada arguição de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. **Agravo interno conhecido e não provido.**

**2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO. SÚMULA 443 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Constatado equívoco na decisão agravada, dá-se provimento ao agravo interno para determinar o processamento do agravo de instrumento.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO. SÚMULA 443, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95.

**RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO. SÚMULA 443 DO TST.**



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

**TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.**

O exercício da atividade econômica, premissa legitimada em um sistema capitalista de produção, fica condicionado à observância dos princípios enumerados no artigo 170 da Constituição Federal, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, premissa da justiça social (*caput*), e a função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa. Ademais, estabelece vínculo direto e indissociável com os princípios contidos no artigo 1º da Constituição, que fundamentam o Estado Democrático de Direito, entre os quais se incluem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV) e a dignidade da pessoa humana (inciso III). Denominados princípios políticos constitucionalmente conformadores, ou princípios constitucionais fundamentais, caracterizam-se por explicitarem as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte, condensarem as opções políticas nucleares e refletirem a ideologia dominante da constituição. Significa afirmar, com base nesses princípios, a possibilidade de limitação do alegado direito potestativo de dispensa quando a ele se sobrepõe um bem jurídico relevante, protegido pela ordem jurídica, especialmente constitucional. Em sintonia com os aludidos mandamentos constitucionais, a Lei nº 9.029/1995 dispõe acerca da proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. O rol de condutas discriminatórias, a que se refere o artigo 1º da Lei nº 9.029/1995, é meramente

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005E0A5F2833DC32E.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

exemplificativo. **Acerca do tema, esta Corte Superior editou a Súmula nº 443, no sentido de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra 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 referida súmula foi editada à luz desse arcabouço jurídico. Assim, a melhor interpretação que se faz dela é justamente a que se coaduna com as normas referidas e a ponderação que deve existir entre valores igualmente consagrados no âmbito constitucional. Com efeito, é antecedente lógico para a dispensa discriminatória em razão de doença grave de causa não ocupacional o conhecimento do empregador acerca da moléstia, sem o que a discriminação não pode ser caracterizada. Na hipótese, é incontroverso o fato de a reclamante se encontrar em tratamento psiquiátrico ao tempo da dispensa (13/11/2020). A esse respeito, o Tribunal Regional registrou que havia atestado no qual constava quadro clínico da reclamante que interferiria nas suas capacidades cognitivas, afetivas e psicomotoras, recomendando-se licença médica por 90 (noventa) dias a partir de 03/11/2020. Pontuado, ainda, a conclusão do Laudo Pericial em que se confirmava a existência de condição psiquiátrica a ser tratada. Diante do contexto narrado, especialmente o reconhecimento de que a dispensa operou-se poucos dias depois do recebimento do diagnóstico pela empresa, há de se perceber que a doença que acometeu**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005E0A5F2833DC32E.



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007

a trabalhadora – de entornos psiquiátricos – se amolda, *in casu*, aos parâmetros da mencionada súmula. Por fim, cumpre ressaltar que a ré não se desincumbiu do ônus de demonstrar que a dispensa não foi pautada em motivos discriminatórios. Pelo exposto, o acórdão regional merece reforma. **Recurso de Revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-25073-61.2020.5.24.0007**, em que é Agravante e Recorrente **CARMEM APARECIDA DE OLIVEIRA** e Agravado e Recorrido **ENERGISA MATO GROSSO DO SUL - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A...**

A parte autora, não se conformando com a decisão unipessoal às fls. 606/611, interpõe o presente agravo interno.

É o relatório.

### VOTO

#### MARCOS PROCESSUAIS E NORMAS GERAIS APLICÁVEIS

Considerando que o acórdão regional foi publicado em **03/02/2023** e que a decisão de admissibilidade foi publicada em **04/05/2023**, incide a Lei nº 13.467/2017.

Registre-se, ainda, que os presentes autos foram remetidos a esta Corte Superior em **26/05/2023**.

#### CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo interno.

#### MÉRITO



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007

Em exame anterior do caso, concluí pelo acerto da decisão que denegou seguimento ao recurso de revista e aderi às razões nela consignadas.

Diante da interposição do presente agravo interno, submeto ao Colegiado os fundamentos a seguir, que adoto em substituição àqueles incorporados à decisão unipessoal.

Ressalto, ainda, que somente os temas expressamente impugnados serão apreciados, em atenção ao Princípio da Delimitação Recursal.

### TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA

Nos termos do artigo 896-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/2017, antes de adentrar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, é necessário verificar se a causa oferece transcendência.

Primeiramente, destaco que o rol de critérios de transcendência previsto no mencionado preceito é taxativo, porém, os indicadores de cada um desses critérios, elencados no § 1º, são meramente exemplificativos. É o que se conclui da expressão "entre outros", utilizada pelo legislador.

A parte insiste no processamento do seu recurso de revista quanto aos temas: **"NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL"** e **"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO"**.

Merecem destaque os seguintes trechos da decisão regional:

#### "(...) 2 - MÉRITO

##### **2.1 - DA VALIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA**

O Juízo de primeiro grau ratificou a tutela de reintegração e declarou a **nulidade da despedida da reclamante**.

Insurge-se a reclamada, alegando que: "*O atestado médico emitido pelo médico particular da autora NÃO pode prevalecer sobre o exame demissional e sobre a declaração emitida pelo médico do trabalho, nos moldes da Súmula nº 15 do C. TST*".

Analiso.

Do exame das provas nos autos, extrai-se **um atestado médico datado de 19/10/2020, autorizando a dispensa da reclamante por 7 dias** (ID. cce50c3), por causa de uma pequena cirurgia na pele, afere-se assim que no dia 26/10/2020 a reclamante já estaria apta ao trabalho novamente.

Em seguida, **há o atestado emitido por Médico Psiquiatra, recomendando que a reclamante ficasse de licença médica por 90 dias a contar do dia 03/11/2020** (ID. 51c9593), desta vez motivado pelo seu **quadro**



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007

**clínico**, que interferiria nas suas capacidades cognitivas, afetivas e psicomotoras, comprometendo sua capacidade laboral.

**Já a rescisão sem justa causa se deu no dia 13/11/2020** (ID. a62873e), com **todas as verbas trabalhistas devidamente pagas**, visto que não houve nenhum valor contestado em inicial.

Desta forma, **conclui-se que a rescisão se deu 11 dias após a apresentação do 2º atestado médico, logo, o contrato encontrava-se interrompido, visto que está dentro dos primeiros 15 dias de afastamento a serem pagos pelo empregador.**

Além disso, a reclamada apresentou o atestado de saúde da reclamante, datado de 13/11/2020, com parecer apto para função (ID. 8613f68) e a declaração de existência de capacidade laboral plena da reclamante por Médico do Trabalho (ID. 2a112cb) e por Médica Psiquiatra (ID. d37ea5a).

Somado a isto, concluiu o Laudo Pericial (ID. 4b1368d - Pág. 3) o seguinte: "*Considerando o exposto até o momento, a periciada apresenta condição psiquiátrica que deve ser tratada, mas a mesma não está incapacitada para atividades laborais. Concluimos, ainda, que **não há nexos de causalidade entre o transtorno psiquiátrico da periciada e o trabalho que exercia***".

Nesse sentido, entendeu o Juízo de primeiro grau pela ausência de nexos causal, cito: "*A prova pericial, embora não vincule o juízo (NCPC, art. 479), o convence da ausência de nexos causal, pois não encontra discrepância com os demais elementos dos autos, tendo sido realizada por profissional habilitado, isento e da confiança do juízo. Em razão disso, indeferem-se os pedidos que tinham **TAMBÉM** como fundamento o nexos causal da referida patologia*".

**Pois bem, inicialmente, esclareço que não há na legislação proibição da demissão SEM justa causa pela empresa durante o período de 15 dias de atestado médico, o qual cabe ao empregador remunerar, aplicando ao caso as súmulas 15 e 282 do E. TST.**

Além disso, conforme provas nos autos, foi comprovado, via perícia, a capacidade da reclamante para as atividades laborais. Ademais, a reclamante em audiência confirma que vinha trabalhando de casa, por causa da pandemia, antes do afastamento (02m20s a 04m17s).

Logo, entendo pela comprovação da aptidão da reclamante para as atividades laborais e pela possibilidade da empresa utilizar-se de seu poder potestativo e diretivo para demitir sem justa causa a reclamante, durante o período em que estava de atestado médico, até mesmo porque **todas as verbas rescisórias foram devidamente pagas e não há nos autos comprovação de demissão discriminatória.**

Ante o exposto, dou provimento ao recurso da reclamada para declarar válida a demissão sem justa causa da reclamante." (fls.459/461) - destaquei.

Destaque-se, ainda, o acórdão proferido em sede de embargos de declaração:



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

**"(...)2 - MÉRITO**

**2.1 - OMISSÃO - PREQUESTIONAMENTO - MATÉRIA: "VALIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA" - REVOLVIMENTO DA MATÉRIA DISCUTIDA NO JULGADO - IMPOSSIBILIDADE**

A Turma deu provimento ao recurso da reclamada para declarar válida a demissão sem justa causa da reclamante, por entender que *...pela comprovação da aptidão da reclamante para as atividades laborais e pela possibilidade da empresa utilizar-se de seu poder potestativo e diretivo para demitir sem justa causa a reclamante, durante o período em que estava de atestado médico, até mesmo porque todas as verbas rescisórias foram devidamente pagas e não há nos autos comprovação de demissão discriminatória.*

Opõem embargos de declaração a reclamante, sustentando haver omissão, posto que *...ao afirmar que não há nos autos comprovação de demissão discriminatória é certo que restou OMISSO o v. acórdão no tocante ao ônus da prova, que é da reclamada, do qual não se desincumbiu, A dispensa discriminatória do trabalhador doente é presumida, razão pela qual o empregador tem que demonstrar que a dispensa foi por motivo diverso. Logo, restou contraditório o v. acórdão, pois incontroverso que a reclamante estava DOENTE no momento da dispensa.*

Requer o prequestionamento das teses e artigos citados nas razões recursais.

Analiso.

No caso dos autos, da mera leitura dos fundamentos utilizados para aviar os embargos de declaração e que acima estão transcritos, verifica-se que não podem ser admitidos para fins de omissão.

**Isso porque todas as alegações deduzidas visivelmente não têm intenção de obter pronunciamento sobre matéria não apreciada, contraditória ou obscura, vez que discutem os critérios de valoração da prova e as conclusões fundantes do julgado.**

Esclarece-se que houve a devida fundamentação, com base em argumentos técnicos e jurídicos, e de acordo com o conjunto probatório formado nos autos para dar provimento recurso da reclamada quanto ao tema "VALIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA", não havendo a alegada omissão.

Assim, o que se abstrai dos termos em que estão deduzidos os embargos de declaração é que veicula insatisfação com o conteúdo do julgado e pretende revolvimento da matéria discutida no julgamento, com visível e evidente intuito de reforma, o que desborda a finalidade estreita dos declaratórios e deve ser manifestado na via e meio próprios.

Uma vez adotada tese jurídica explícita sobre o tema em comento, resta atendido o pressuposto de prequestionamento (Súmula 297, I, TST).

Nada obstante consigno que não existem vícios no julgamento e que o acórdão se manifestou sobre todos os pontos que lhe foram submetidos a apreciação, não havendo nada a ser sanado.

Destarte, à ausência de alegada omissão, rejeito os embargos." (fls.500/503) - destaquei.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

Pois bem.

Quanto ao tema **“NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL”**, a parte sustenta a ocorrência de nulidade nos seguintes pontos: *“(…) restou incontroverso que a dispensa da reclamante se deu 11 dias após a apresentação do 2º atestado médico, e que o laudo pericial confirmou que a reclamante apresenta condição psiquiátrica que deve ser tratada. Ademais, ao afirmar que não há nos autos comprovação de demissão discriminatória é certo que restou OMISSO o v. acórdão no tocante ao ônus da prova, que é da reclamada, do qual não se desincumbiu.”* – fl.496.

Como se observa, o pronunciamento do Tribunal Regional revela-se satisfatório ao exame e à compreensão da matéria debatida, ainda que a conclusão tenha sido contrária ao interesse da parte embargante. Vejamos: *“(…) Pois bem, inicialmente, esclareço que não há na legislação proibição da demissão SEM justa causa pela empresa durante o período de 15 dias de atestado médico, o qual cabe ao empregador remunerar, aplicando ao caso as súmulas 15 e 282 do E. TST. Além disso, conforme provas nos autos, foi comprovado, via perícia, a capacidade da reclamante para as atividades laborais. Ademais, a reclamante em audiência confirma que vinha trabalhando de casa, por causa da pandemia, antes do afastamento (02m20s a 04m17s). Logo, entendo pela comprovação da aptidão da reclamante para as atividades laborais e pela possibilidade da empresa utilizar-se de seu poder potestativo e diretivo para demitir sem justa causa a reclamante, durante o período em que estava de atestado médico, até mesmo porque todas as verbas rescisórias foram devidamente pagas e não há nos autos comprovação de demissão discriminatória.”* – fls.460/461.

Por outro lado, a argumentação exposta nos embargos de declaração evidencia que a real pretensão da parte era obter o reexame do conjunto probatório e a alteração do registro fático feito pelo Tribunal Regional, objetivos que não se coadunam com as disposições do artigo 897-A da CLT.

Em relação à **transcendência econômica**, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso da empresa, os valores fixados no artigo 496, § 3º, do CPC, conforme seu âmbito de atuação. No caso, não foi alcançado o patamar da transcendência. A parte tampouco demonstrou ser cabível a adoção de valor superior ao fixado, mais consentâneo com a realidade da condenação, para se aferir tal pressuposto.

Também não se verifica aparente contrariedade a súmula, orientação jurisprudencial, jurisprudência atual, iterativa e notória, precedentes de



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

observância obrigatória, tampouco matéria em que haja divergência atual entre as Turmas do TST. Ausente, portanto, a **transcendência política**.

A **transcendência social** aplica-se apenas aos recursos do empregado.

A **transcendência jurídica** diz respeito à interpretação e aplicação de novas leis ou alterações de lei já existente e, no entendimento consagrado por esta Turma, também à provável **violação de direitos e garantias constitucionais de especial relevância, com a possibilidade de reconhecimento de afronta direta a dispositivo da Lei Maior**. Não é o que não se verifica na hipótese dos autos.

Posto isto, inviável o processamento do recurso de revista, no particular, por ausência de transcendência da causa, confirmando-se a decisão denegatória de admissibilidade do apelo.

Pelo exposto, nego provimento ao agravo interno quanto ao tema "NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL".

Por sua vez, no que tange a matéria **"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO"**, em se tratando de recurso em face de acórdão regional que possivelmente contrariou jurisprudência pacificada nesta Corte, revela-se presente a transcendência política da causa (inciso II do §1º do aludido dispositivo), a justificar o prosseguimento do exame do apelo.

**Assim, admito a transcendência política da causa, no particular.**

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO. SÚMULA Nº 443 DO TST - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA**

A recorrente sustenta que sua dispensa foi discriminatória. Alega que, no momento da demissão, estava doente e com contrato de trabalho suspenso. Afirma que a ré desconsiderou os atestados médicos apresentados. Indica violação dos artigos 3º e 5º, X, da CF; 186 e 287, do CC; 224-A e seguintes, da CLT; 1º, 2º, 3º e 4º, da Lei nº 9.029/95. Transcreve arestos para confronto de teses.

Ao exame.

O exercício da atividade econômica, premissa legitimada em um sistema capitalista de produção, está condicionado, pelo artigo 170 da Constituição, à observância dos princípios nele enumerados, entre os quais se incluem a valorização do



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

trabalho humano, a existência digna, de acordo com a justiça social (*caput*) e a função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa.

Ademais, estabelece vínculo direto e indissociável com os princípios contidos no artigo 1º da Constituição, que fundamentam o Estado Democrático de Direito, entre os quais se incluem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), e a dignidade da pessoa humana (inciso III).

Denominados princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais, caracterizam-se por explicitarem as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte, condensarem as opções políticas nucleares e refletirem a ideologia dominante da constituição.

Significa afirmar, com base nesses princípios, a possibilidade de limitação do alegado direito potestativo de dispensa quando a ele se sobrepõe um bem jurídico relevante, protegido pela ordem jurídica, especialmente constitucional.

Em sintonia com os aludidos mandamentos constitucionais, a Lei nº 9.029/1995 dispõe acerca da proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Em seu artigo 1º estabelece que *"fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor, previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal"* (destaquei).

O rol de condutas discriminatórias, a que se refere o artigo 1º da Lei nº 9.029/1995, é meramente exemplificativo. Nesse sentido, são os seguintes precedentes desta Corte Superior:

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. LEI Nº 13.015/2014. CPC/1973. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO EFETIVO PREQUESTIONAMENTO. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT NÃO OBSERVADO. Em sede de recurso de revista, a parte deve, obrigatoriamente, transcrever, ou destacar (sublinhar/negritar), o ponto específico da discussão, contendo as principais premissas fáticas e jurídicas contidas no acórdão regional acerca do tema por ela invocado, o que não ocorreu no apelo. Agravo conhecido e não provido. REINTEGRAÇÃO.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO AO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. O exercício da atividade econômica, legitimado em um sistema capitalista de produção, está condicionado pelo art. 170 da Constituição Federal à observância dos princípios nele enumerados, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, de acordo com a justiça social ( caput ) e a função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa. Ademais, estabelece vínculo direto e indissociável com os princípios contidos no art. 1º da Constituição, que fundamentam o Estado Democrático de Direito, entre os quais se incluem os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), sem se falar na dignidade da pessoa humana (inciso III). **Nesse contexto, informados por princípios basilares da atual ordem constitucional pátria, mormente na centralidade da pessoa humana, que decorre da dignidade que é ostentada por todos os indivíduos, forçoso concluir que o rol de condutas discriminatórias, a que se refere o artigo 1º da Lei nº 9.029/95, é meramente exemplificativo** . No caso, o Tribunal Regional concluiu que o autor foi despedido em razão de ter ajuizado reclamação trabalhista contra a empresa, o que caracteriza dano moral passível de reparação, mas não o direito à reintegração no emprego, sob a assertiva de a situação não se amoldar ao disposto na Lei nº 9.029/95. O direito potestativo do empregador, de rescindir o contrato de trabalho, não o legitima para, valendo-se do seu poder diretivo e de sua supremacia econômica, praticar ato destinado a punir o empregado que exerceu o direito constitucional de acesso ao Judiciário. Assim, a dispensa discriminatória do autor, por retaliação ao ajuizamento de reclamação trabalhista, enseja o pagamento de indenização por danos morais, bem como o direito à reintegração. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-10921-35.2014.5.03.0061, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/06/2021). (grifos no original)

"(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA CONTRA A RECLAMADA. REINTEGRAÇÃO. LEI Nº 9.029/95. ROL EXEMPLIFICATIVO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA . O e. TRT, apesar de registrar que a dispensa do reclamante foi discriminatória, motivada pelo ajuizamento de ação trabalhista contra a reclamada, concluiu que " a conduta da reclamada, entretanto, não dá ensejo à nulidade da dispensa do reclamante, garantindo ao empregado a reintegração ao emprego, pois não há nenhum dispositivo legal que expressamente lhe assegure esse direito". Consignou, para tanto, que " a Lei nº 9.029/95, que veda a adoção de dispensa discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, estado civil, situação familiar ou idade, tem aplicação restrita às hipóteses mencionadas no caput do art. 1º ". **A decisão proferida pelo Tribunal Regional contraria a jurisprudência desta Corte, no sentido de reconhecer a nulidade da dispensa do empregado baseada em conduta discriminatória, notadamente em casos de dispensa do empregado após a propositura de ação trabalhista, uma vez que o art. 1º da Lei nº 9.029/95, que enumera as hipóteses de aplicação do art. 4º do referido**



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007

**dispositivo legal, é meramente exemplificativo.** Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa" (Ag-RR-11279-29.2016.5.03.0061, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 02/10/2020). (grifos apostos)

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. Discute-se o direito do reclamante à reintegração ao emprego, tendo em vista a dispensa discriminatória motivada pelo ajuizamento de ação trabalhista em face da reclamada. O Regional asseverou que "não pairam dúvidas de que o demandante foi dispensado por ato discriminatório do demandado, diante da propositura de ação trabalhista, em claro abuso de direito", mas entendeu ser indevida a reintegração, por falta de previsão legal e porque, diante da ausência de período definido de estabilidade ou de garantia no emprego, não seria "possível precisar o momento em que o empregador poderá rescindir, imotivadamente, o contrato de trabalho". A Turma manteve a decisão regional, ao fundamento de que a conduta praticada pela reclamada não está descrita no rol elencado no artigo 1º da Lei n.º 9.029/95. Com efeito, em sua redação original, o artigo 1º da Lei n.º 9.029/95 proibia "a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal" (grifou-se). **Embora o texto legal elencasse apenas determinadas modalidades de práticas discriminatórias, o entendimento desta Corte vinha sendo o de que o rol enumerado não era taxativo, permitindo sua extensão para outras formas de discriminação, a serem constatadas nos casos concretos examinados, inclusive porque a primeira parte do dispositivo, expressamente, referia-se a "qualquer prática discriminatória", permitindo, assim, a adoção de interpretação ampliativa, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e dos princípios da proteção ao trabalhador.** Ademais, com amparo nos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal), a jurisprudência majoritária sempre entendeu que o direito potestativo do empregador não é absoluto e, em casos como o destes autos, de dispensa do empregado quando ajuizada reclamatória trabalhista contra o patrão, muitas vezes esse direito é invocado para mascarar o real motivo da dispensa. A retaliação perpetrada pelo empregador nesses casos constitui não apenas uma forma de punir o empregado, mas, também, de impedir o exercício do direito de ação e evitar um julgamento que lhe seja favorável e, portanto, impõe a nulidade da dispensa. Assim, mesmo na égide da redação anterior do artigo 1º da Lei n.º 9.029/95, esta Corte já reconhecia a conduta discriminatória do empregador em casos de dispensa do empregado após a propositura de ação trabalhista, ao fundamento de que a enumeração constante desse dispositivo não era taxativa. Esse entendimento



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

jurisprudencial foi consolidado com o advento da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa Com Deficiência), publicada no Diário Oficial da União em 7/7/2015, que alterou o artigo 1º da Lei nº 9.029/95 para incluir a expressão "entre outros", após a enumeração de alguns tipos de práticas discriminatórias, nos seguintes termos: 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." (grifou-se). Assim, não subsiste a tese de ausência de previsão legal para a nulidade da dispensa do empregado baseada em conduta retaliatória praticada pelo empregador, sendo exemplificativo o rol elencado no artigo 1º da Lei nº 9.029/95. Inquestionável, portanto, que a dispensa do reclamante, em razão do ajuizamento de ação trabalhista contra a reclamada, configura abuso do direito potestativo e constitui dispensa discriminatória, nos termos da lei. Quanto ao pedido de reintegração, a nova redação da Lei nº 9.029/95 estabelece ser faculdade do empregado optar entre a reintegração, "com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais", e "a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais". Logo, a reintegração do empregado está expressamente assegurada pela lei, devendo ser restabelecida a sentença no aspecto. Embargos conhecidos e providos" (E-ARR-10256-19.2014.5.03.0061, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/11/2019). (grifos apostos)

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PERÍODO DE AFASTAMENTO. LEI 9.029/1995. ROL EXEMPLIFICATIVO. O art. 1º da Lei 9.029/1995, com a redação vigente ao tempo do ajuizamento da reclamação trabalhista, dispunha ser "proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". Resta claro, pois, que o legislador quis coibir a adoção de qualquer prática discriminatória para acesso a emprego, trazendo, no corpo do dispositivo, mero rol exemplificativo. Essa intenção fica mais evidente quando se percebe que, após alguns questionamentos, a redação do art. 1º da Lei 9.029/1995 foi alterada pela Lei 12.146/2015, para explicitar o que já era evidente, acrescentando-se apenas o termo "entre outros" após os motivos que já citava na redação anterior. Constata-se, portanto, que o legislador, ao elencar alguns motivos, "entre outros", não pretendeu restringir àqueles pelos quais poderia ser configurada prática discriminatória limitativa de acesso ou manutenção do



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

emprego. Ao contrário, quis deixar evidente o que já tinha estabelecido na redação original do dispositivo, que havia prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção da relação de trabalho por aqueles motivos citados (sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade), sem prejuízo de outros mais que configurassem situação discriminatória. **Dessa forma, tem-se, sem sombra de dúvida, que o art. 1º da Lei 9.029/1995 nunca trouxe rol restritivo, mas apenas exemplificativo, o que conduz à conclusão de que, sendo comprovada conduta discriminatória na dispensa do empregado, tem aplicação o diploma legal sob análise.** Por outro lado, o art. 4º da referida Lei 9.029/1995 faculta ao empregado o direito de optar pela reintegração ou percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. No caso, restou comprovado que a dispensa foi retaliatória, pelo fato de o reclamante ter ajuizado ação contra a empresa, e o reclamante insiste no Recurso de Embargos em sua reintegração aos quadros da reclamada, com o restabelecimento do pagamento de seus vencimentos mensais. Assim, havendo perfeita adequação aos ditames da Lei 9.029/1995, determina-se a reintegração do reclamante ao emprego, com o pagamento de todas as verbas devidas no período do afastamento, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento. (E-RR - 807-35.2013.5.09.0892 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 26/10/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018) – destaquei.

Acerca do tema, esta Corte Superior editou a Súmula nº 443, no sentido de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra 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 referida súmula foi editada à luz desse arcabouço jurídico. Assim, a melhor interpretação que se faz dela é justamente a que se coaduna com as normas referidas e a ponderação que deve existir entre valores igualmente consagrados no âmbito constitucional.

Com efeito, é antecedente lógico para a dispensa discriminatória em razão de doença grave de causa não ocupacional o conhecimento do empregador acerca da moléstia, sem o que a discriminação não pode ser caracterizada.

Na hipótese, é incontroverso o fato de a reclamante se encontrar em tratamento psiquiátrico ao tempo da dispensa (13/11/2020), conforme atestado médico de fl.58. Inclusive, o Tribunal Regional registrou que havia atestado no qual constava quadro clínico da reclamante que interferiria nas suas capacidades cognitivas,



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

afetivas e psicomotoras, recomendando-se licença médica por 90 (noventa) dias a partir de 03/11/2020; pontuando, ainda, a conclusão do Laudo Pericial em que se confirmava a existência de condição psiquiátrica a ser tratada (fls.460/461).

Diante do contexto narrado, é possível perceber que a doença adquirida pela trabalhadora – de entornos psiquiátricos – se amolda, sem dúvida, aos parâmetros da mencionada súmula, pois, em razão da gravidade que lhe é inerente e das consequências dela advindas, pode ser comumente associada a estigmas ou preconceitos.

Cito, por oportuno, julgados proferidos por esta Corte Superior sobre a matéria:

“(…) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DO EMPREGO. SÚMULA Nº 443 DO TST. EMPREGADO DISPENSADO DO EMPREGO, DIAGNÓSTICO DA DOENÇA DURANTE O PRAZO DE AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. **Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado apresentar doença grave, como o vírus "HIV", câncer, dependência química, etc., ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se a dispensa discriminatória.** A controvérsia específica dos autos cinge-se em saber se a dispensa do reclamante caracteriza-se como discriminatória, na forma desta súmula, diante do diagnóstico de doença grave e estigmatizante no curso do aviso-prévio indenizado. No caso, o contexto fático delineado no acórdão regional evidenciou que constou do atestado de licença médica do empregado o CID específico da doença que motivou o afastamento do emprego, o que evidencia que a empresa reclamada tinha ciência da doença estigmatizante em discussão, mas manteve-se inerte e insensível à dignidade do trabalhador, premissa que não comporta revisão nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Ressalta-se que o aviso-prévio indenizado integra o contrato de trabalho, o qual somente se considera encerrado quando finalizado o referido interregno, consoante o disposto na Súmula nº 371 do TST. **Desse modo, tendo em vista que a empresa tomou ciência do diagnóstico de doença grave e estigmatizante do reclamante ainda no curso do contrato de trabalho, presume-se discriminatória a dispensa do emprego, na forma da Súmula nº 443 do TST.** Agravo de instrumento desprovido. (...)” (ARR-1000330-12.2017.5.02.0322, 3ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 24/05/2024) – destaquei.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE (EPILEPSIA). APLICABILIDADE DA SÚMULA/TST Nº 443 E DA LEI Nº 9.029/1995 - PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA . Mostra-se prudente o provimento do agravo de instrumento para melhor análise do recurso de revista ante a provável contrariedade à Súmula 443 do TST. Agravo de instrumento conhecido e provido . II - RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE (EPILEPSIA). APLICABILIDADE DA SÚMULA/TST Nº 443 E DA LEI Nº 9.029/1995 - PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA . Recurso de revista calcado em violação de dispositivo de lei e da Constituição Federal e divergência jurisprudencial. **De acordo com a jurisprudência desta Corte, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave por estigma ou preconceito, tornando o ato inválido e determinando a sua reintegração, consoante disposto na Súmula 443 do TST.** No presente caso, a autora é portadora de EPILEPSIA, doença de natureza grave e incurável, que necessita de tratamento e acompanhamento médico vitalício, não tendo a empresa produzido prova de que a dispensa não foi discriminatória, o que é presumido frente à Súmula 443/TST. Doença que provoca convulsão é de regra estigmatizante, além de grave. Dessa forma, tem-se que a dispensa da autora revela ato que atenta contra a dignidade da pessoa humana e o princípio da não-discriminação, previstos nos art. 3º, IV, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por contrariedade a Súmula 443 do TST e provido. (...)" (RR-513-51.2020.5.10.0005, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/12/2023).

"(...) II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40 DO TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. **TRANSTORNO BIPOLAR E DEPRESSÃO. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO.** Ante a possível contrariedade à Súmula 443 do TST, dá-se provimento ao agravo de instrumento para se determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Ante a possível violação do artigo 186 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para se determinar o processamento do recurso de revista . Agravo de instrumento provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO. Ante a possível violação do artigo 5º, V e X, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para se determinar o processamento do recurso de revista . Agravo de instrumento provido. MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DO AMBIENTE DE TRABALHO. AFRONTA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AO "PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO". PRECARIIDADE DA HIGIENE E INSALUBRIDADE DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS, DO REFEITÓRIO E DO ARMAZENAMENTO DAS



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007

MARMITAS. VALOR EXCESSIVAMENTE MÓDICO. Ante a possível violação do artigo 944 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para se determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40 DO TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. TRANSTORNO BIPOLAR E DEPRESSÃO. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se há regularidade jurídica na dispensa sem justa causa do reclamante, após o retorno da licença previdenciária levada a efeito por decorrência do desenvolvimento de transtorno afetivo bipolar e depressão. 2. O TRT modificou a sentença para reconhecer que a dispensa do autor não foi discriminatória, sob os fundamentos de que as doenças mentais que acometem o reclamante não suscitam estigma ou preconceito e de que era do autor o ônus de comprovar o fato constitutivo alegado na inicial quanto ao caráter discriminatório da dispensa. 3. O acórdão regional registrou expressamente a premissa fática de que, após a alta médica previdenciária, depois do afastamento por "depressão e transtorno afetivo bipolar", o empregador não considerou o reclamante apto para o exercício das funções laborativas e não permitiu que ele trabalhasse. 4. **O entendimento desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cabe ao empregador, à luz da sistemática de proteção da relação de emprego digna e isonômica (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal) e da aplicação do princípio da aptidão para a prova. Ressalte-se que tal atribuição do ônus ao empregador visa a assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil.** 5. Saliente-se que a Constituição Federal, além de ter erigido como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I). 6. Acresça-se que integra compromisso internacional do Brasil (Convenção 111 da OIT) o repúdio a toda forma de discriminação no âmbito laboral. 7. Dessa forma, é ônus do empregador comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação lícita. Precedentes da 2ª Turma do TST. 8. **No caso em análise, a natureza das doenças mentais que acometem o reclamante atrai a presunção contida na Súmula 443 desta Corte.** Cumpre destacar que o combate ao estigma associado às doenças mentais tem sido objeto de grande preocupação por parte da Associação Mundial de Psiquiatria (AMP) e da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP). 9. Neste sentido, verifica-se que inexistiu qualquer registro no acórdão regional de que



## PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007

a dispensa do reclamante ocorreu por motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro ou outro. Evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o empregador detinha pleno conhecimento sobre o quadro de saúde do reclamante, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão das doenças mentais que o acometiam. 10. Desse modo, ante o ordenamento jurídico vigente, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória e ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser reconhecida a nulidade da despedida discriminatória. Assim, conclui-se que o Tribunal Regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do reclamante, decidiu em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (RRAg-1001135-14.2017.5.02.0241, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 21/10/2022) – destaquei.

"(...) II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA BENIGNA. DEMISSÃO DURANTE TRATAMENTO. AGRAVAMENTO DE DOENÇA PSÍQUICA EM VIRTUDE DE RADIOTERAPIA. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O TRT declarou nula a dispensa e determinou a reintegração da reclamante ao emprego por verificar que, muito embora a reclamada tenha afirmado que a doença que acometia a autora (**neoplasia benigna**) estivesse tratada desde 2016, os documentos anexados aos autos evidenciavam a continuidade no tratamento médico nos meses anteriores à dispensa, em 2017, bem como o **agravamento do quadro psíquico** em virtude da radioterapia e sua inaptidão para o trabalho por tempo indeterminado. Para dissentir da tese consignada no acórdão recorrido, seria necessária nova incursão no conjunto probatório dos autos, procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. O dano moral é oriundo da dispensa discriminatória promovida pela reclamada, após saber que a reclamante estava em tratamento. Conforme assentado no acórdão regional, a reclamada tinha ciência da doença da reclamada e não poderia tê-la dispensado. **Com supedâneo no princípio da dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho, esta Corte editou a Súmula 443, no sentido de que na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, (portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc), doença que cause estigma ou preconceito, o empregador não poderá dispensá-lo, sob pena de presumir discriminação. Essa obrigação negativa tem por fim proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da Constituição Federal).** Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA BENIGNA. DEMISSÃO DURANTE



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

TRATAMENTO. AGRAVAMENTO DE DOENÇA PSÍQUICA EM VIRTUDE DE RADIOTERAPIA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Esta Corte Superior tem revisado os valores arbitrados a título de compensação por danos morais apenas em caráter excepcional, como em hipóteses de valores irrisórios ou exorbitantes, únicas a autorizarem a violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Desse modo, o valor arbitrado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) mostra-se compatível com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, tendo em vista a gravidade do dano sofrido pela vítima, o caráter punitivo e pedagógico da pena, além da capacidade econômica das partes. Precedentes. Recurso de revista não conhecido " (ARR-1001391-81.2017.5.02.0717, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/09/2021). (grifos apostos)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. (...) 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. 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 Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2019). (grifos apostos)



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. LEI Nº 9.029/1995. A Corte regional registrou que a reclamante sofria da "moléstia de agorafobia com transtorno de pânico" e que a "cada curto espaço de tempo manifestava um problema." Relatou que a reclamante teve diversos afastamentos para consultas médicas e dois afastamentos mais longos para intervenção cirúrgica. Relatou, ainda, que, estando a reclamante debilitada, "situação de amplo conhecimento da reclamada", esta aguardou apenas um mês de retorno da reclamante para proceder à dispensa. **A jurisprudência desta Corte entende que o rol da Lei nº 4029/95 não é taxativo. Ademais, nos termos da Súmula nº 443 do TST, a jurisprudência prevalecte nesta Corte superior estabeleceu uma presunção *juris tantum* acerca da discriminação de dispensa do emprego em razão de doença grave**, in verbis : "DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. 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, à empregadora provar, de forma robusta, que dispensou a reclamante, portadora de doença grave, 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.** Recurso de revista não conhecido. DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. R\$ 10.000,00. O Tribunal de origem, amparado nos elementos de prova produzidos nos autos e no princípio do livre convencimento motivado, atentou para as circunstâncias que geraram o abalo psíquico, a culpa e a capacidade econômica do empregador, a gravidade e a extensão do dano e o caráter pedagógico da reparação. Diante disso, não se pode afirmar, conforme pretendido pela recorrente, que a Corte a quo teria fixado valor monetário da indenização por dano moral sem a observância da proporcionalidade e da razoabilidade. Intactos, portanto, os artigos 944, parágrafo único, e 945 do Código Civil e 5º, inciso V, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. DECISÃO ULTRA PETITA Na exordial, a reclamante delimitou o seu pedido na seguinte forma: "Comprovados todos os requisitos e em se tratando de uma faculdade da Reclamante, requer-se a condenação da Reclamada ao pagamento das percepções, em dobro, da remuneração do período de afastamento da Reclamante, corrigido monetariamente e acrescida dos juros legais, tendo como base de cálculo o lapso de tempo em que a empregada não recebeu o benefício previdenciário, ou seja de setembro a novembro de 2011, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9029/95, a serem apuradas em fase de liquidação de sentença." Com efeito, o Regional, ao determinar a condenação da data do afastamento até o início de nova relação empregatícia ou à data do julgamento, incorreu em julgamento ultra petita. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1112-13.2013.5.09.0021,



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 11/12/2015).  
(grifos apostos)

Por fim, cumpre ressaltar que a ré não se desincumbiu do ônus de demonstrar que a dispensa não foi pautada em motivos discriminatórios.

Logo, consoante as premissas já destacadas, feita a ponderação entre os princípios que garantem a livre iniciativa e o desenvolvimento econômico e aqueles que tutelam o trabalho, prevalecem estes últimos, como diretriz de interpretação do verbete em discussão.

Feitas essas considerações, constatado o equívoco na decisão agravada e possível violação do artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, dou provimento ao agravo interno para, reformando a decisão às fls.606/611, determinar o processamento do agravo de instrumento.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**CONHECIMENTO**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

**MÉRITO**

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO. SÚMULA Nº 443 DO TST - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA**

Nos termos da fundamentação acima, dou provimento ao agravo de instrumento, por possível violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, para determinar o processamento do recurso de revista.

**RECURSO DE REVISTA**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

**CONHECIMENTO**

Conheço do recurso de revista, por violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, com base nos fundamentos adotados por ocasião da análise do agravo.

**MÉRITO**

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO. SÚMULA Nº 443, DO TST - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA**

Como consequência lógica do conhecimento do apelo, violação do artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, e considerando a observância obrigatória da decisão proferida no precedente mencionado (artigos 927, III, do CPC, 3º, XXIII, e 15, I, "a", da IN 39/TST), na qual se encontram externados os fundamentos adotados para a construção da tese jurídica e que, por isso mesmo, dispensam a repetição, **dou-lhe provimento** para reconhecer a natureza discriminatória da dispensa da autora, restabelecendo a sentença, no particular.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao agravo interno, no que tange ao tema "**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO**", para, reformando a decisão às fls. 606/611, determinar o processamento do agravo de instrumento. Também por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista, no aspecto. Ainda à unanimidade, conhecer do recurso de revista, apenas quanto ao tema "**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA EM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO**", por violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para reconhecer a natureza discriminatória da dispensa da autora, restabelecendo a sentença, no particular.

Brasília, 25 de setembro de 2024.



**PROCESSO Nº TST-RRAg - 25073-61.2020.5.24.0007**

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

**CLÁUDIO BRANDÃO**  
**Ministro Relator**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005E0A5F2833DC32E.