



ACÓRDÃO  
3ª Turma  
GMLBC/acm/hmc/L

#### **AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. REFLEXOS. DECISÃO ULTRA PETITA. NULIDADE. RAZÕES DISSOCIADAS DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA.** 1. Os argumentos aduzidos nas razões do Agravo de Instrumento devem contrapor-se aos fundamentos norteadores da decisão que se tenciona desconstituir, sob pena de se tornar inviável o exame do recurso interposto pela parte, diante da ausência de dialeticidade (Súmula n.º 422, I, do TST). 2. Desfundamentado o Agravo de Instrumento, deixa-se de examinar a transcendência da causa. 3. Agravo de Instrumento de que não se conhece.

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA COM TRANSTORNO DEPRESSIVO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA DA CAUSA RECONHECIDA.** Afastado o óbice da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho e reconhecida a transcendência jurídica da controvérsia, bem como demonstrada a contrariedade à Súmula n.º 443 do Tribunal Superior do Trabalho, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento a fim de determinar o processamento do Recurso de Revista.

#### **RECURSO DE REVISTA**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA COM TRANSTORNO DEPRESSIVO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** 1. A jurisprudência deste Tribunal Superior é firme no sentido de reconhecer o transtorno depressivo como doença grave e estigmatizante, ensejando a presunção relativa do caráter discriminatório da dispensa, nos termos da Súmula n.º 443 desta Corte superior. 2. O Tribunal Regional rechaçou o enquadramento da hipótese na previsão do referido verbete sumular, sob o fundamento de que a trabalhadora recebera alta do INSS em 7/2/2019 e fora considerada apta para o trabalho pelo médico do trabalho da empresa em 7/3/2019. A demissão sem justa causa foi formalizada em 2/4/2019. O TRT entendeu que a obreira não logrou demonstrar que a sua dispensa tivesse ocorrido em razão da doença, tampouco que a reclamada tivesse ciência, quando da dispensa, do atestado médico datado de 1º/4/2019 e que confirmava a enfermidade da reclamante. 3. Considerando a atualidade e a complexidade da questão ora examinada, revela-se oportuno o reconhecimento da transcendência da causa, sob o aspecto jurídico. 4. A não discriminação consubstancia objetivo fundamental da República, consagrado no artigo 3º, IV, da Constituição de 1988, assim como direito fundamental previsto no artigo 5º, cabeça, da Lei Magna. 5. Além de norma constitucional, a não discriminação consubstancia princípio geral regente do mundo do trabalho e preconizado pela Organização Internacional do Trabalho em sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988. Ademais, a Convenção Fundamental n.º 111 da OIT, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil e, portanto, incorporada ao ordenamento jurídico com status supralegal (Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP), estabelece, em seu artigo 1º, item 1, que o termo "discriminação" compreende "*toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão*" (alínea a); assim como "*qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão (...)*" (alínea b - grifo acrescido). No mesmo sentido, a Recomendação n.º 111 da OIT

sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, que suplementa e desenvolve o disposto naquela Convenção, servindo de orientação geral para sua efetiva aplicação, estabelece que os Estados-Membros devem observar, entre outros, o princípio de que todas as pessoas devem, sem discriminação, desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento com relação à segurança da continuidade da relação de emprego (artigo 2, b, item iv). **6.** No âmbito interno, o artigo 1º da Lei n.º 9.029/1995 dispõe que *"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"*. **7.** Observa-se que, tanto em sua roupagem constitucional como internacional e infraconstitucional, o direito à não discriminação apresenta-se como norma de natureza aberta, alinhada ao caráter dinâmico do fenômeno trabalhista. Com efeito, as relações de trabalho são mutáveis, acompanhando a constante evolução dos modos de vida das sociedades, e, em especial, do sistema econômico capitalista. Nesse contexto, ao intérprete do direito é atribuída a missão de, diante do caso concreto, conferir concretude ao princípio geral da não discriminação, atividade que se deve ancorar na aplicação do sistema de fontes formais do direito, à luz das fontes materiais, assim considerados, segundo Mário de La Cueva, *"os diversos elementos sociológicos, econômicos, históricos, culturais e ideais, além de outros que possam integrar a vida humana e social, e que determinam a substância das normas jurídicas"*.

**8.** Nesse cenário, resulta incontestável, da revisão da literatura médico-científica, assim como de estudos no campo das Ciências Sociais, a frequente associação de estigma social aos transtornos mentais, inclusive o depressivo. A propósito, a Organização Mundial da Saúde e a Organização Pan-Americana de Saúde reconhecem que *"[e]stigma, discriminação e violações de direitos humanos contra pessoas com problemas de saúde mental são comuns em comunidades e sistemas de atenção em todos os lugares"*. **9.** Compulsando os autos, verifica-se ser incontroverso, porque confessado pela própria reclamada em Contrarrazões ao Recurso de Revista, que a trabalhadora convive, há mais de 20 anos, com o transtorno depressivo recorrente, cujas subclassificações compreendem o grau de gravidade do episódio atual, bem como o estágio da remissão (parcial ou completa), de acordo com a mais recente revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde. **10.** Ademais, consta expressamente do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional que a *"obreira auferiu auxílio-doença comum de 22/11/2018 a 7/2/2019 e, inobstante tenha apresentado recurso administrativo, a decisão da autarquia previdenciária pela cessação do benefício nesta última data foi mantida"*. O TRT consignou, ainda, que, conforme *"ASO de fl. 83, o médico do trabalho da ex-empregadora considerou a recorrida apta ao trabalho em 7/3/2019"* (p. 462). **11.** Resulta manifesta, do exame dos autos, a gravidade do transtorno depressivo com que convive a trabalhadora. Nesse contexto, a alta por parte do INSS, assim como a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO por Médico do Trabalho da reclamada, nos termos da NR-7 do Ministério do Trabalho e Emprego, evidenciam tão somente a aptidão da trabalhadora para retomar as suas atividades laborais, o que não se confunde com a completa remissão do quadro depressivo. **12.** Nesse sentido, o contexto fático-probatório delimitado pelo Tribunal Regional, no sentido da aptidão da reclamante para o trabalho à época de sua dispensa imotivada, não constitui elemento hábil a ilidir a presunção de continuidade de uma doença com a qual a reclamante convivía há mais de vinte anos, mormente considerando-se que a dispensa ocorreu menos de dois meses após o retorno da trabalhadora às suas atividades laborais e menos de um mês contado da expedição do Atestado Médico de Saúde Ocupacional. **13.** Convém destacar que a materialização do princípio da não discriminação não se limita à sua dimensão negativa, abrangendo a dimensão positiva de efetiva promoção da equidade e da inclusão social por meio do trabalho. Tal interpretação coaduna-se com o disposto no artigo 170 da Constituição da República, que preconiza uma ordem

econômica fundada na valorização do trabalho humano, com a finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros, o princípio da função social da propriedade. **14.** Evidenciada a gravidade do transtorno depressivo, bem como a ciência do estado de saúde da trabalhadora por parte da reclamada, presume-se discriminatória a dispensa imotivada. Precedentes. **15.** Recurso de Revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-AIRR - 11714-45.2019.5.15.0099, em que é Agravante **RENATA LOURENCO MARQUES** e é Agravada **SEARA COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA**.

Trata-se de Agravo de Instrumento interposto pela reclamante, em face da decisão monocrática por meio da qual se denegou seguimento ao seu Recurso de Revista.

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

Foram apresentadas contraminuta e contrarrazões.

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

**É o relatório.**

## **V O T O**

### **AGRAVO DE INSTRUMENTO**

#### **I - CONHECIMENTO**

Conquanto tempestivo o Agravo de Instrumento e regular a representação processual da parte recorrente, o recurso não merece conhecimento quanto ao tema "**nulidade - julgamento ultra petita**", porque carente de fundamentação.

O Exmo. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela reclamante, no tópico, sob os seguintes fundamentos:

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS  
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Julgamento Extra / Ultra / Citra Petita.  
(REFLEXOS DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL)

No que se refere ao tema em destaque, inviável o recurso, pois a parte recorrente não indica trecho do acórdão recorrido que prequestiona a controvérsia objeto do recurso, assim deixando de atender aos requisitos exigidos pelo art. 896, § 1º-A, I, da CLT.

Sustenta a reclamante que seu Recurso de Revista merece processamento, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade previstos no artigo 896 da CLT. Alega que a remuneração variável não foi considerada para o pagamento de verbas contratuais e rescisórias e que a Corte de origem, ao afastar de ofício a condenação, violou o artigo 490 do Código de Processo Civil. Afirmou, nas razões do Recurso de Revista, que as verbas foram postuladas na alínea **a** do rol de pedidos da petição inicial. Esgrimiu com afronta ao artigo 490 do Código de Processo Civil.

Consoante se infere do excerto transcrito, verifica-se que o juízo de admissibilidade *a quo* denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela reclamante em razão da incidência do óbice previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT - ausência de transcrição do trecho da decisão recorrida nas razões de Recurso de Revista.

A recorrente, em seu Agravo de Instrumento, não ataca o fundamento de égide processual erigido pelo Tribunal Regional para denegar seguimento ao seu Recurso de Revista, limitando-se a reproduzir as razões do recurso denegado.

Como a agravante não forneceu elementos destinados a infirmar todos os fundamentos da decisão monocrática, resulta inviável o exame do Agravo de Instrumento, diante da ausência de dialeticidade.

Nesse sentido, pacificou-se a jurisprudência desta Corte uniformizadora, por meio da Súmula n.º 422, I, de seguinte teor:

**RECURSO. FUNDAMENTO AUSENTE OU DEFICIENTE. NÃO CONHECIMENTO.**

I - Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnarem os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida.

Desfundamentado o Agravo de Instrumento, deixa-se de examinar a transcendência da causa, no particular.

Ante o exposto, **conheço parcialmente** do Agravo de Instrumento, não o fazendo em relação ao tema "**nulidade - julgamento ultra petita**".

**II - MÉRITO**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA COM TRANSTORNO DEPRESSIVO. EXAME DA TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA.**

O Exmo. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pela reclamante sob os seguintes fundamentos:

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

Quanto às questões relativas aos temas acima, o v. acórdão decidiu com amparo nos elementos fático-probatórios contidos nos autos. Conclusão diversa da adotada remeteria ao reexame de fatos e provas, procedimento vedado nesta fase processual, à luz da Súmula 126 do Eg. TST. Assim, na presente hipótese, por não estar lastreado o julgado em tese de direito, a menção de violação a dispositivos do ordenamento jurídico e de divergência jurisprudencial não viabiliza o processamento do recurso.

**CONCLUSÃO**

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Sustenta a agravante que seu Recurso de Revista merece processamento, porquanto preenchidos os pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade recursal. Alega que não pretende o reexame de fatos e provas. Assevera ser incontroverso nos autos que é portadora de depressão recorrente, de forma que sua dispensa deveria ser classificada como discriminatória. Postula a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Renova a alegação de contrariedade à Súmula n.º 443 desta Corte superior, além da divergência jurisprudencial.

Ao exame.

O Tribunal Regional deu provimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamada para afastar a condenação ao pagamento da indenização por danos morais postulada pela reclamante. Erigiu, na ocasião, os seguintes fundamentos (pp. 736-737 - os grifos foram acrescentados):

**DANO MORAL**

Recorre a reclamada contra o deferimento de indenização por dano moral em razão da dispensa sem justa causa efetivada em 2/4/2019, ocasião em que a obreira estaria enferma nos termos de atestado médico emitido em 1/4/2019 (fl. 87).

Aduz que "*não restou demonstrado a ciência da Reclamada acerca deste atestado de fls. 87 anterior a sua dispensa, não podendo, data venia, caracterizar ato arbitrário e discriminatória realizado pela Reclamada ao dispensar a Reclamante, pois inexistia a presunção de ciência da reclamada quanto ao seu estado de saúde por parte do empregado*".

Assevera ainda que "*restou demonstrado que a reclamada sempre adotou todas as medidas necessárias para encaminhamento da obreira ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), conforme comprovam os documentos encartados aos autos pela própria autora*".

Com a devida vênia ao quanto decidido na Origem, entendo assistir razão à recorrente.

**Exsurge dos autos que a reclamante é portadora de depressão endógena, sem relação com a atividade exercida na ré (fl. 345). A obreira auferiu auxílio-doença comum de 22/11/2018 a 7/2/2019 e, inobstante tenha apresentado recurso administrativo, a decisão da autarquia previdenciária pela cessação do benefício nesta última data foi mantida.**

**Conforme ASO de fl. 83, o médico do trabalho da ex-empregadora considerou a recorrida apta ao trabalho em 7/3/2019, avaliação cuja correção se reforça pelo desfecho da análise pericial levada a efeito pelo INSS, consoante narrado acima. Esclareça-se que as conclusões do médico do trabalho não se submetem ao entendimento de médico assistente da trabalhadora sob qualquer viés, não se verificando, pois, qualquer irregularidade no não acolhimento do documento de fl. 85 pela ré.**

Nesse contexto, depreende-se dos autos que a autora não logrou êxito em demonstrar que sua dispensa tenha sido realizada em razão da enfermidade que lhe acometia, tampouco que o atestado médico de 1/4/2019 tenha sido apresentado à reclamada em momento anterior à formalização da rescisão em 2/4/2019, ônus que lhe competia (art. 818, I, CLT, e 373, I, CPC).

A prova testemunhal, aliás, reforça a tese patronal quanto à boa-fé da empresa quando da ruptura contratual, como se verifica nas declarações pelo segundo testigo ouvido no feito, Rafael Valentin Trevisan:

"[...] que quando a reclamante retornou de seu afastamento trabalhou diretamente com o depoente, mas nesse período não relatou estar passando por nenhum problema de saúde; que a reclamante também trabalhou com outros vendedores depois de retornar do afastamento; que o depoente presenciou a comunicação de dispensa à reclamante; que a dispensa foi comunicada pelo Sr. Reinaldo e na ocasião a reclamante não mencionou estar com algum problema de saúde" (fl. 361)

A responsabilidade civil por dano moral, prevista no art. 5º, incisos V e X, da CF/88, decorre de

ato praticado pelo empregador, dolosa ou culposamente, que macule a dignidade, a honra ou imagem do trabalhador, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Imprescindível, portanto, que o empregador tenha concorrido para o dano alegado ao menos a título de culpa.

**No caso em testilha, contudo, não se constata a prática de ato ilícito por parte da reclamada, que efetivou a dispensa em momento no qual se suponha que a obreira estava apta para o labor, conforme avaliação médica devidamente realizada. Sendo assim, ausente o elemento culpa, de rigor o indeferimento da indenização vindicada.**

Corroborando esse entendimento, cito os seguintes julgados Regionais: (...)

Dessa forma, à mingua de prova apta a amparar o pedido em comento, dou provimento ao recurso da reclamada para excluir a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Compulsando os argumentos aduzidos pela reclamante em suas razões de Agravo de Instrumento, verifica-se que a trabalhadora não pretende o revolvimento de fatos e provas por parte desta Corte superior, e sim o reenquadramento jurídico do substrato fático-probatório objetivamente delimitado pelo Tribunal Regional.

Com efeito, trata-se de controvérsia **jurídica** acerca do reconhecimento do caráter discriminatório da dispensa imotivada de trabalhadora com transtorno depressivo.

O Tribunal Regional rechaçou o enquadramento da hipótese na previsão da Súmula n.º 443 desta Corte superior, sob o fundamento de que a trabalhadora recebera alta do INSS em 7/2/2019 e fora considerada apta para o trabalho pelo médico do trabalho da empresa em 7/3/2019. A demissão sem justa causa foi formalizada em 2/4/2019. O TRT entendeu que a obreira não logrou demonstrar que a sua dispensa tivesse ocorrido em razão da doença, tampouco que a reclamada tivesse ciência, quando da dispensa, do atestado médico datado de 1º/4/2019 e que confirmava a enfermidade da reclamante.

Busca a recorrente obter novo enquadramento jurídico dos fatos revelados no acórdão prolatado pelo TRT, a fim de demonstrar a sua compatibilidade com a Súmula n.º 443 desta Corte superior. A discussão é, portanto, de natureza estritamente jurídica.

Afastado o óbice processual previsto na Súmula n.º 126 desta Corte superior e constatando-se que o Recurso de Revista atende aos demais requisitos processuais de admissibilidade, passa-se ao exame do apelo sob o prisma do pressuposto de transcendência da causa, previsto no artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cuidam os autos de dispensa imotivada de trabalhadora com transtorno depressivo, o que se deu menos de dois meses após seu retorno de uma licença de três meses para tratar da doença.

Gira a controvérsia em torno do enquadramento do transtorno depressivo como doença grave e estigmatizante, para fins de presunção relativa do caráter discriminatório da dispensa, nos termos da Súmula n.º 443 do Tribunal Superior do Trabalho, de seguinte teor:

**SÚMULA N.º 443. 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.

Considerando a atualidade e a complexidade da questão ora examinada, revelada pelos elementos já transcritos anteriormente, extraídos do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, faz-se oportuno o reconhecimento da **transcendência** da causa, sob o aspecto **jurídico**.

A não discriminação consubstancia objetivo fundamental da República, consagrado no artigo 3º, IV, da Constituição de 1988, de seguinte teor: *"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**".*

Ademais, o preceito foi incorporado ao ordenamento constitucional como direito fundamental de todas e todos os cidadãos – inclusive aqueles inseridos no contexto de uma relação social de trabalho. Nesse sentido, o artigo 5º, cabeça, estabelece que *"[t]odos são iguais perante a lei, sem distinção **de qualquer natureza**".*

Além de princípio constitucional, a não discriminação consubstancia princípio geral regente do mundo do trabalho e preconizado pela Organização Internacional do Trabalho em sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988. Consta do mencionado documento que todos os Estados-Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções Fundamentais, têm o compromisso, derivado do simples fato de pertencerem à Organização, de **respeitar, promover e tornar realidade** os cinco princípios ali estabelecidos .

Nesse cenário, a Convenção Fundamental n.º 111 da OIT, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão e que entrou em vigor no Brasil em 19 de janeiro de 1968, por força de ratificação (Decreto n.º 62.150) do Excelentíssimo Presidente da República, estabelece, em seu artigo 1º, item 1, que o termo "discriminação" compreende *"toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão"* (alínea **a**); assim como ***"qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados"*** (alínea **b** – os grifos foram acrescentados).

Ainda em 1958, ano em que adotou a Convenção n.º 111, a OIT adotou a Recomendação n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, que suplementa e desenvolve as normas daquela Convenção, servindo de orientação geral para a sua efetiva aplicação. A norma estabelece que os Estados-Membros devem observar, entre outros, o **princípio de que todas as pessoas devem, sem discriminação, desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento com relação à segurança da continuidade da relação de emprego** (artigo 2, alínea b, item iv), bem como o princípio de que ***"os empregadores não devem praticar ou tolerar a discriminação ao contratar ou treinar qualquer pessoa para o emprego, ao promover ou manter essa pessoa no emprego ou ao estabelecer termos e condições de emprego"*** (artigo 2, alínea "d" – os grifos foram acrescentados).

Convém ressaltar que, consoante entendimento sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil sob o rito ordinário do processo legislativo incorporam-se ao ordenamento jurídico com status normativo **supralegal**, permanecendo em nível hierárquico inferior à Constituição, porém, superior às demais leis.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação n.º 123/2022, recomenda a magistradas e magistrados:

a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

Ademais, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, promulgada por meio do Decreto n.º 7.030/2009, determina, em seu artigo 27, que uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

Resulta daí a vinculação inequívoca do Direito do Trabalho brasileiro às normas internacionais de direitos humanos que o Brasil tenha ratificado, entre eles, a Convenção n.º 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

Ainda a respeito do direito humano e fundamental à não discriminação no trabalho, tem-se que o ordenamento jurídico interno estabelece, nos termos do artigo 1º da Lei n.º 9.029/1995 (grifo acrescentado):

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

Observa-se, portanto, que, tanto em sua roupagem constitucional como internacional e infraconstitucional, o direito à não discriminação apresenta-se como norma de natureza aberta, alinhada ao caráter dinâmico do fenômeno trabalhista.

Com efeito, as relações de trabalho são mutáveis, acompanhando a constante evolução dos modos de vida das sociedades, e, em especial, do sistema econômico capitalista.

A propósito, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT entende que *"[o]s sete fundamentos listados no Artigo 1(1)(a) da Convenção representam um **padrão mínimo** sobre o qual se chegou a um acordo em 1958"* (grifo acrescentado).

Nesse contexto, ao intérprete do direito é atribuída a missão de, diante do caso

concreto, conferir concretude ao princípio geral da não discriminação, atividade que se deve ancorar na aplicação do sistema de fontes formais do direito, à luz das fontes materiais, assim considerados, segundo Mário de La Cueva, “os diversos elementos sociológicos, econômicos, históricos, culturais e ideais, além de outros que possam integrar a vida humana e social, e que determinam a substância das normas jurídicas”.

Cumprido, portanto, determinar se o transtorno depressivo consubstancia doença grave e estigmatizante, apta a justificar a presunção relativa do caráter discriminatório da dispensa.

De acordo com a mais recente revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde, a depressão é espécie dos transtornos mentais, comportamentais e do neurodesenvolvimento, que consubstanciam:

síndromes caracterizadas por **distúrbio clinicamente significativo na cognição, regulação emocional ou comportamento de um indivíduo, que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou do desenvolvimento subjacentes a funcionalidade mental e comportamental. Esses distúrbios estão geralmente associados a sofrimento ou comprometimento na funcionalidade pessoal, familiar, social, educacional, ocupacional ou em outras áreas importantes da funcionalidade** (os grifos foram acrescidos).

Os transtornos depressivos, a seu turno, são “*caracterizados por humor depressivo (p. ex., triste, irritável, vazio) ou perda de prazer acompanhado por outros sintomas cognitivos, comportamentais ou neurovegetativos que **afetam significativamente a capacidade de funcionalidade do indivíduo***”.

A propósito, consta da literatura médico-científica, bem como de estudos no campo das Ciências Sociais, a frequente associação de **estigma social** aos transtornos mentais, inclusive o depressivo. O sociólogo e antropólogo Erving Goffman confere ao termo o sentido de um atributo profundamente depreciativo, capaz de inabilitar o indivíduo para a aceitação social plena, afirmando que “*a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias*”. Nesse contexto, entre os inúmeros tipos de estigma, Goffman cita a deficiência física; a raça, a origem e a religião; assim como o estigma decorrente daquilo que denomina “*culpas de caráter individual*”, das quais são exemplos “***distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo (sic)***”.

No mesmo sentido, a Organização Mundial da Saúde e a Organização Pan-Americana de Saúde reconhecem que “*[e]stigma, discriminação e violações de direitos humanos contra pessoas com problemas de saúde mental são comuns em comunidades e sistemas de atenção em todos os lugares*”. A título de ilustração, tem-se que, segundo estudo conduzido nos Estados Unidos, 47% das pessoas entrevistadas afirmaram que não gostariam de trabalhar próximas a uma pessoa com depressão.

Diante desse cenário, a Associação Brasileira de Psiquiatria cunhou o termo “*Psicofobia*”, aceito tanto pelo Conselho Federal de Medicina como pela Associação Mundial de Psiquiatria, e a OMS lançou, em parceria com a OPAS, a Campanha de Redução do Estigma na Saúde Mental. As Organizações esclarecem, no contexto da mencionada Campanha (os grifos foram acrescidos):

O estigma é uma marca que exclui uma pessoa das demais e que diminui o seu valor no grupo social ao qual ela pertence. Também se refere à **atitude e os comportamentos negativos em relação às pessoas com problemas por consumo de substâncias e de saúde mental. O estigma em si mesmo pode ser mais duradouro e por em risco a vida mais do que a própria condição de saúde mental.**

A discriminação é uma ação ou decisão que ameaça uma pessoa ou um grupo de pessoas de forma diferente e que pode estar baseada na raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, sexo, idade ou incapacidade física ou mental. **As pessoas que vivem com uma condição de saúde mental e sofrem discriminação também encontram barreiras na busca e manutenção de trabalho**, moradia segura e serviços de atenção à saúde. Isso também tem um impacto na interação social com os membros da família, amigos e comunidade.

A OMS classifica o transtorno depressivo como de episódio único ou recorrente. Entre as subclassificações do transtorno depressivo, episódio único (CID 6A70) tem-se o “*Transtorno depressivo, episódio único, atualmente em remissão parcial*” (CID 6A70.6) e o “*Transtorno depressivo,*

episódio único, atualmente em remissão completa” (CID 6A70.7) . No que tange aos transtornos depressivos recorrentes, as subclassificações compreendem o grau de gravidade do episódio atual, bem como o estágio da remissão (parcial ou completa).

Segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), elaborado pela Associação Americana de Psiquiatria, nos episódios mais leves de depressão, o funcionamento social pode parecer normal, mas requer um esforço emocional acentuadamente maior por parte do paciente. No que se refere a transtornos depressivos maiores, alguns indivíduos raramente ou nunca experimentam remissão, enquanto outros passam muitos anos com poucos ou nenhum sintoma entre episódios discretos . Ademais, a recuperação de um episódio depressivo maior começa em um ano para 80% dos indivíduos.

Ainda segundo a obra, a **remissão parcial** resulta caracterizada quando “os sintomas do episódio depressivo maior imediatamente anterior estão presentes, mas os critérios completos não são atendidos, ou há um **período de menos de 2 meses sem nenhum sintoma significativo de um episódio depressivo maior após o término de tal episódio**”. A **remissão completa**, a seu turno, resulta configurada quando **não há sinais ou sintomas significativos de do distúrbio durante dois meses**. (p. 214).

Compulsando os autos, verifica-se ser incontroverso que a trabalhadora convive com o **transtorno depressivo recorrente**. A propósito, convém ressaltar que a própria reclamada, em suas Contrarrazões ao Recurso de Revista, assevera que “a Recorrente tem depressão endógena, sem qualquer relação com o trabalho, **desde os seus 18 anos de idade**” (p. 595 – grifo nosso).

Ademais, consta expressamente do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional que a “obreira auferiu auxílio-doença comum de 22/11/2018 a 7/2/2019 e, inobstante tenha apresentado recurso administrativo, a decisão da autarquia previdenciária pela cessação do benefício nesta última data foi mantida”. O TRT consignou, ainda, que, conforme “ASO de fl. 83, o médico do trabalho da ex-empregadora considerou a recorrida apta ao trabalho em **7/3/2019**” (p. 462 – grifo nosso).

Resultam irrefutáveis, a partir dos elementos incontroversos nos autos e registrados no acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, as seguintes premissas: a) a reclamante é pessoa com transtorno depressivo recorrente, desde os 18 anos de idade, conforme admitido pela própria reclamada, cuja ciência do estado de saúde da reclamante é inequívoco; e b) a reclamante esteve afastada do trabalho, em gozo de auxílio-doença, por dois meses e quinze dias, o que denuncia a gravidade de sua enfermidade; c) a reclamante recebeu alta do INSS em 7/2/2019 – decisão contra a qual se insurgiu administrativamente – e foi considerada apta para o trabalho pelo médico do trabalho da empresa, que expediu Atestado Médico de Saúde Ocupacional em 7/3/2019; d) a reclamante foi dispensada, imotivadamente, em 2/4/2019, quando ainda não se haviam transcorrido dois meses contados da alta do INSS, ou um mês contado da expedição do AMSO.

Resulta claro, daí, que o ato demissional foi praticado quando a reclamante encontrava-se, na melhor das hipóteses, no estágio de remissão parcial da doença, conforme os critérios enunciados no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais da Associação Americana de Psiquiatria, anteriormente mencionado. Num tal contexto, a alta por parte do INSS, assim como a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO por Médico do Trabalho da reclamada, evidenciam tão somente a aptidão da trabalhadora para retomar as suas atividades laborais, o que não se confunde com a completa remissão do quadro depressivo – o que, ademais, somente poderia ser atestado por profissional da medicina especialista em psiquiatria.

Nesse sentido, a Norma Regulamentadora n.º 7 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece, entre as informações constantes do ASO, “e) **definição de apto ou inapto para a função do empregado**” (item 7.5.19.1 – destaque acrescido).

Ademais, segundo as Diretrizes da Associação Médica Brasileira, a depressão consubstancia transtorno **crônico e recorrente**, subdiagnosticado por profissionais de outras áreas da medicina que não a psiquiatria.

No mesmo sentido, a Associação Americana de Psiquiatria esclarece que o comprometimento funcional do indivíduo afetado pode ser tão leve que muitas das pessoas que com ele interagem não sabem dos sintomas depressivos.

Considerando tais premissas, tem-se que o contexto fático-probatório delimitado pelo Tribunal Regional, no sentido da aptidão da reclamante para o trabalho à época de sua dispensa

imotivada, não é elemento hábil a ilidir a presunção de continuidade de uma doença com a qual a reclamante convivia há mais de vinte anos, mormente considerando-se que a dispensa ocorreu menos de dois meses após o retorno da trabalhadora às suas atividades laborais e menos de um mês contado da expedição do Atestado Médico de Saúde Ocupacional.

A propósito, segundo a Organização Mundial da Saúde, o tratamento multidisciplinar nas áreas da medicina e da psicologia abrange, além de medicamentos e acompanhamento psicoterápico, o fortalecimento da funcionalidade social, para o que se mostra imprescindível o apoio para desenvolver, manter e reativar as interações e atividades sociais, **em especial as laborais**.

Comprovadas a gravidade do transtorno depressivo e a sua natureza estigmatizante, bem como a ciência do estado de saúde da trabalhadora por parte da reclamada, presume-se discriminatória a dispensa imotivada, mormente porque ocorrida menos de dois meses após o retorno da licença de três meses para tratamento da doença. Incide, na hipótese dos autos, a orientação consagrada na Súmula n.º 443 desta Corte superior.

Nesse contexto, recai sobre a reclamada o ônus de comprovar que não sabia da doença, ou que a dispensa fundou-se em motivo lícito – ônus do qual não se desincumbiu.

Convém esclarecer que a nulidade da dispensa não decorre do reconhecimento de estabilidade no emprego em virtude do auxílio-doença, hipótese não abarcada pelo ordenamento jurídico trabalhista, e sim do caráter presumidamente discriminatório do ato de desligamento, não contrastado por prova convincente quanto à sua licitude.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte superior (os grifos foram acrescidos):

**AGRAVO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA PSIQUIÁTRICA (DEPRESSÃO). TRATAMENTO ESTIGMATIZANTE DEMONSTRADO PELA PROVA ORAL PRODUZIDA. MATÉRIA FÁTICA. APLICAÇÃO DAS SÚMULAS 126 E 443 DO TST.** 1. É de natureza fático-probatória e, portanto, insuscetível de reforma em sede de recurso de revista a conclusão do Tribunal Regional de que "o tratamento estigmatizante deferido à obreira resta demonstrado pela prova oral produzida". Incensurável a incidência do óbice da Súmula n.º 126 do TST. 2. **Encontra-se em consonância com o entendimento sedimentado na Súmula n.º 443 e com a reiterada jurisprudência dos órgãos fracionários desta Corte Superior a conclusão do Tribunal Regional de que a autora, porque acometida de transtorno depressivo recorrente (CID F33), foi dispensada, de forma discriminatória, por tratar-se de doença de natureza grave, de tal sorte a suscitar estigma ou preconceito.** 3. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual se negou provimento ao agravo de instrumento interposto pelo reclamado. Agravo Interno conhecido e não provido. (Ag-AIRR-249-34.2020.5.10.0005, **1ª Turma**, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 25/10/2024).

**I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES.** Ante as razões apresentadas pela agravante, merece ser provido o agravo para reapreciar o agravo de instrumento da reclamante. Agravo provido. **II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES.** Diante da possível contrariedade à Súmula 443 do TST, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento provido. **III - RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO.** O Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu a dispensa da reclamante como válida, ou seja, que não foi impulsionada por motivos discriminatórios. Para tanto, o fundamento central do acórdão regional foi no sentido de que a moléstia não possui origem ocupacional (sem nexo de causalidade com as atividades laborais), bem como não guarda semelhança com as hipóteses elencadas da Súmula 443 do TST. Na hipótese, o contexto fático registrado no acórdão recorrido é de que **a reclamante sofre de depressão desde 2013, inclusive com intentos suicidas dentro da empresa, sendo demitida em 26/4/2018, sem justa causa, após dois dias da alta médica decorrente da última tentativa de suicídio.** O princípio da não discriminação constitui vetor axiológico e normativo com irradiações em normas infraconstitucionais, materiais e processuais. Ressalta-se, ainda, que o ordenamento brasileiro veda a discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas. Além dos dispositivos constitucionais relativos ao tema (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI, da CF/88), tem-se a Convenção 111 da OIT - ratificada pelo Brasil. A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, especificamente em seu art. 1º, veda qualquer prática discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício. A jurisprudência desta Corte tem aplicado os dispositivos da Lei nº 9.029/95 em diversos casos de discriminação, demonstrando o caráter não taxativo do rol previsto em seu art. 1º. A análise sistemática da legislação brasileira sobre o tema evidencia que a proteção contra o tratamento discriminatório deve ser ampla e efetiva. **As enfermidades psíquicas acarretam, sim, grande estigma social, circunstância que**

reforça o entendimento de que, na hipótese, houve sim a dispensa discriminatória da recorrente. Assim, caracterizada a dispensa discriminatória, é devida a indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-1284-12.2020.5.12.0025, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/11/2024).

**I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DEPRESSÃO. LABOR EM UNIDADE PRISIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST.** Agravo provido para conhecer e prover o agravo de instrumento, determinando o processamento do recurso de revista. **II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DEPRESSÃO. LABOR EM UNIDADE PRISIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST.** Agravo de instrumento provido para uma melhor análise da tese de contrariedade à Súmula 443 do TST. **III - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. DEPRESSÃO. LABOR EM UNIDADE PRISIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DECISÃO REGIONAL EM SINTONIA COM A SÚMULA 443 DO TST.** In casu, o Regional, por maioria, reconheceu o caráter discriminatório da dispensa da reclamante, portadora de quadro de depressão, nos termos da Súmula 443 do TST. Ademais, é necessário destacar ser incontroverso que a empregada desempenhava as atividades para a empresa em estabelecimento prisional, ambiente hostil e tenso, em que exposta a sua integridade física a risco em potencial. No caso concreto, consoante trechos do voto conduto no âmbito do Regional, e à luz dos elementos de provas dos autos, ficou registrado que "a doença se instalou de forma crônica", bem como que "o relatório médico do mês do despedimento informa a condição crônica da doença." O Regional também consignou que, "se de um lado a doença que acometeu a reclamante não causou incapacidade para o trabalho, o que afasta a estabilidade, de outro lado considero que a dispensa decorreu de discriminação decorrente de condição vulnerável da reclamante, que sofreu, em razão do trabalho, perda em seu equilíbrio pessoal." Da mesma forma, em sede de embargos de declaração, o TRT esclareceu que a "dispensa foi considerada discriminatória ante a perda pela autora do seu equilíbrio psicológico com quadro crônico instalado, após rebelião ocorrida na unidade prisional em que trabalhava, associada à responsabilidade civil objetiva decorrente da atividade de risco em presídios, de forma que era da reclamada o ônus de demonstrar a desconexão da dispensa da autora com o seu estado clínico." Nesse contexto, o quadro factual contido no voto vencedor dá conta que a reclamante foi dispensada em razão de seu quadro crônico de depressão desencadeado por rebelião em atividade prisional nas dependências da ré. Esclareça-se, também, que, diversamente do alegado pela reclamada, há julgados desta Corte no sentido de que, a depender do grau de intensidade, a depressão caracteriza-se como doença grave, capaz de ensejar preconceito. Dadas tais premissas fáticas (Súmula 126 do TST), não há como afastar a presunção de dispensa discriminatória em razão da doença psiquiátrica, na forma da Súmula 443 do TST, de modo que a reclamada, consoante o Regional, não logrou produzir prova em sentido contrário. É ônus do empregador comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação lícita, o que não ocorreu. Assim, não houve equívoco na distribuição do ônus da prova, tampouco má aplicação da Súmula 443 do TST. Ressalte-se que esta Corte Superior apenas pode valorar os dados fáticos delineados de forma expressa no acórdão regional. Assim, se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante o revolvimento de fatos e provas, circunstância que atrai o óbice da Súmula 126 do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST tem evoluído para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Recurso de revista não conhecido. (RR-199-15.2020.5.10.0811, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 18/10/2024).

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEPRESSÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** O entendimento desta Corte superior é no sentido de que ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador. Isso porque o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repele todo tipo de discriminação (art. 3.º, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I). Esta Corte, inclusive, sinaliza que, quando caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, consoante a diretriz da Súmula 443 do TST. No presente caso, emerge dos autos que a dispensa do reclamante, ocorrida dez dias após o retorno de benefício previdenciário para tratamento da depressão, foi discriminatória e arbitrária, até porque não houve nenhuma prova de que ela ocorreu por motivo diverso, constituindo, portanto, afronta aos princípios gerais do direito, especialmente os previstos nos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal. Agravo de instrumento não provido. (...). (AIRR-10445-03.2019.5.03.0067, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 21/08/2023).

Convém ressaltar, por fim, que a materialização do princípio da não discriminação não se limita à sua dimensão negativa, abrangendo a dimensão positiva de efetiva promoção da equidade e da inclusão social por meio do trabalho. Tal interpretação coaduna-se com o disposto no artigo 170 da Constituição da República, que preconiza uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, com a finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros, o princípio da função social da propriedade.

Nesse sentido, cabe à empregadora, ciente do estado de saúde mental da trabalhadora, não apenas dar continuidade à relação de trabalho, mas garantir à obreira um ambiente de trabalho seguro, saudável e adaptado à sua condição, observadas as limitações da atividade, de forma a materializar o direito à não discriminação – e, em sua dimensão positiva, o direito à igualdade de oportunidades de permanência no emprego.

Ante o exposto, **dou provimento** ao Agravo de Instrumento, por contrariedade à Súmula n.º 443 do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de determinar o processamento do Recurso de Revista.

Provido o Agravo de Instrumento, proponho, com apoio no artigo 897, § 7º, da Consolidação das Leis do Trabalho, o julgamento do recurso destrancado na primeira Sessão Ordinária subsequente à publicação da Certidão de Julgamento do presente apelo, reatuando-o como Recurso de Revista e observando-se, daí em diante, o procedimento relativo a este último.

## **RECURSO DE REVISTA**

### **I - CONHECIMENTO**

#### **1 - PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL.**

Foram preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

#### **2 - PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL.**

### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA COM TRANSTORNO DEPRESSIVO. EXAME DA TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA.**

O Tribunal Regional deu provimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamada para afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Erigiu, na ocasião, os seguintes fundamentos (pp. 736-737 - os grifos foram acrescentados):

#### **DANO MORAL**

Recorre a reclamada contra o deferimento de indenização por dano moral em razão da dispensa sem justa causa efetivada em 2/4/2019, ocasião em que a obreira estaria enferma nos termos de atestado médico emitido em 1/4/2019 (fl. 87).

Aduz que *"não restou demonstrado a ciência da Reclamada acerca deste atestado de fls. 87 anterior a sua dispensa, não podendo, data venia, caracterizar ato arbitrário e discriminatório realizado pela Reclamada ao dispensar a Reclamante, pois inexistente a presunção de ciência da reclamada quanto ao seu estado de saúde por parte do empregado"*.

Assevera ainda que *"restou demonstrado que a reclamada sempre adotou todas as medidas necessárias para encaminhamento da obreira ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), conforme comprovam os documentos encartados aos autos pela própria autora"*.

Com a devida vênia ao quanto decidido na Origem, entendo assistir razão à recorrente.

**Exsurge dos autos que a reclamante é portadora de depressão endógena, sem relação com a atividade exercida na ré (fl. 345). A obreira auferiu auxílio-doença comum de 22/11/2018 a 7/2/2019 e, inobstante tenha apresentado recurso administrativo, a decisão da autarquia previdenciária pela cessação do benefício nesta última data foi mantida.**

**Conforme ASO de fl. 83, o médico do trabalho da ex-empregadora considerou a recorrida apta ao trabalho em 7/3/2019, avaliação cuja correção se reforça pelo desfecho da análise pericial levada a efeito pelo INSS, consoante narrado acima. Esclareça-se que as conclusões do médico do trabalho não se submetem ao entendimento de médico assistente da trabalhadora sob qualquer viés, não se verificando, pois, qualquer irregularidade no não acolhimento do documento de fl. 85 pela ré.**

Nesse contexto, depreende-se dos autos que **a autora não logrou êxito em demonstrar que sua dispensa tenha sido realizada em razão da enfermidade que lhe acometia, tampouco que o atestado médico de 1/4/2019 tenha sido apresentado à reclamada em momento anterior à formalização da rescisão em 2/4/2019, ônus que lhe competia (art. 818, I, CLT, e 373, I, CPC).**

**A prova testemunhal, aliás, reforça a tese patronal quanto à boa-fé da empresa quando da ruptura contratual, como se verifica nas declarações pelo segundo testigo ouvido no feito, Rafael Valentin Trevisan:**

*"[...] que quando a reclamante retornou de seu afastamento trabalhou diretamente com o depoente, mas nesse período não relatou estar passando por nenhum problema de saúde; que a reclamante também trabalhou com outros vendedores depois de retornar do afastamento; que o depoente presenciou a comunicação de dispensa à reclamante; que a dispensa foi comunicada pelo Sr. Reinaldo e na ocasião a reclamante não mencionou estar com algum problema de saúde" (fl. 361)*

A responsabilidade civil por dano moral, prevista no art. 5º, incisos V e X, da CF/88, decorre de ato praticado pelo empregador, dolosa ou culposamente, que macule a dignidade, a honra ou imagem do trabalhador, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Imprescindível, portanto, que o empregador tenha concorrido para o dano alegado ao menos a título de culpa.

**No caso em testilha, contudo, não se constata a prática de ato ilícito por parte da**

**reclamada, que efetivou a dispensa em momento no qual se suponha que a obreira estava apta para o labor, conforme avaliação médica devidamente realizada. Sendo assim, ausente o elemento culpa, de rigor o indeferimento da indenização vindicada.**

Corroborando esse entendimento, cito os seguintes julgados Regionais: (...)

Dessa forma, à mingua de prova apta a amparar o pedido em comento, dou provimento ao recurso da reclamada para excluir a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Sustenta a recorrente ser incontroverso nos autos que é portadora de depressão recorrente, de forma que sua dispensa deveria ser classificada como discriminatória. Postula a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Renova a alegação de contrariedade à Súmula nº 443 desta Corte superior, além da divergência jurisprudencial.

Compulsando os argumentos aduzidos pela reclamante em suas razões de Agravo de Instrumento, verifica-se que a trabalhadora não pretende o revolvimento de fatos e provas por parte desta Corte superior, e sim o reenquadramento jurídico do substrato fático-probatório objetivamente delimitado pelo Tribunal Regional.

Com efeito, trata-se de controvérsia **jurídica** acerca do reconhecimento do caráter discriminatório da dispensa imotivada de trabalhadora com transtorno depressivo.

O Tribunal Regional rechaçou o enquadramento da hipótese na previsão da Súmula n.º 443 desta Corte superior, sob o fundamento de que a trabalhadora recebera alta do INSS em 7/2/2019 e fora considerada apta para o trabalho pelo médico do trabalho da empresa em 7/3/2019. A demissão sem justa causa foi formalizada em 2/4/2019. O TRT entendeu que a obreira não logrou demonstrar que a sua dispensa tivesse ocorrido em razão da doença, tampouco que a reclamada tivesse ciência, quando da dispensa, do atestado médico datado de 1º/4/2019 e que confirmava a enfermidade da reclamante.

Busca a recorrente obter novo enquadramento jurídico dos fatos revelados no acórdão prolatado pelo TRT, a fim de demonstrar a sua compatibilidade com a Súmula n.º 443 desta Corte superior. A discussão é, portanto, de natureza estritamente jurídica.

Afastado o óbice processual previsto na Súmula n.º 126 desta Corte superior e constatando-se que o Recurso de Revista atende aos demais requisitos processuais de admissibilidade, passa-se ao exame do apelo sob o prisma do pressuposto de transcendência da causa, previsto no artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cuidam os autos de dispensa imotivada de trabalhadora com transtorno depressivo, o que se deu menos de dois meses após seu retorno de uma licença de três meses para tratar da doença.

Gira a controvérsia em torno do enquadramento do transtorno depressivo como doença grave e estigmatizante, para fins de presunção relativa do caráter discriminatório da dispensa, nos termos da Súmula n.º 443 do Tribunal Superior do Trabalho, de seguinte teor:

**SÚMULA N.º 443. 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.

Considerando a atualidade e a complexidade da questão ora examinada, revelada pelos elementos já transcritos anteriormente, extraídos do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, faz-se oportuno o reconhecimento da **transcendência** da causa, sob o aspecto **jurídico**.

A não discriminação consubstancia objetivo fundamental da República, consagrado no artigo 3º, IV, da Constituição de 1988, de seguinte teor: *"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**".*

Ademais, o preceito foi incorporado ao ordenamento constitucional como direito fundamental de todas e todos os cidadãos – inclusive aqueles inseridos no contexto de uma relação social de trabalho. Nesse sentido, o artigo 5º, cabeça, estabelece que *"[t]odos são iguais perante a lei, sem distinção **de qualquer natureza**".*

Além de princípio constitucional, a não discriminação consubstancia princípio geral regente do mundo do trabalho e preconizado pela Organização Internacional do Trabalho em sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988. Consta do mencionado documento que todos os Estados-Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções Fundamentais, têm o compromisso, derivado do simples fato de pertencerem à Organização, de **respeitar, promover e tornar realidade** os cinco princípios ali estabelecidos.

Nesse cenário, a Convenção Fundamental n.º 111 da OIT, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão e que entrou em vigor no Brasil em 19 de janeiro de 1968, por força de ratificação (Decreto n.º 62.150) do Excelentíssimo Presidente da República, estabelece, em seu artigo 1º, item 1, que o termo "discriminação" compreende *"toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão"* (alínea **a**); assim como **"qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados"** (alínea **b** – os grifos foram acrescentados).

Ainda em 1958, ano em que adotou a Convenção n.º 111, a OIT adotou a Recomendação n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, que suplementa e desenvolve as normas daquela Convenção, servindo de orientação geral para a sua efetiva aplicação. A norma estabelece que os Estados-Membros devem observar, entre outros, o **princípio de que todas as pessoas devem, sem discriminação, desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento com relação à segurança da continuidade da relação de emprego** (artigo 2, alínea b, item iv), bem como o princípio de que **"os empregadores não devem praticar ou tolerar a discriminação ao contratar ou treinar qualquer pessoa para o emprego, ao promover ou manter essa pessoa no emprego ou ao estabelecer termos e condições de emprego"** (artigo 2, alínea d – os grifos foram acrescentados).

Convém ressaltar que, consoante entendimento sedimentado pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário n.º 466.343/SP, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil sob o rito ordinário do processo legislativo incorporam-se ao ordenamento jurídico com status normativo **supralegal**, permanecendo em nível hierárquico inferior à Constituição, porém superior às demais leis.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Recomendação n.º 123/2022, recomenda a magistradas e magistrados:

a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

Ademais, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, promulgada por meio do Decreto n.º 7.030/2009, determina, em seu artigo 27, que uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

Resulta daí a vinculação inequívoca do Direito do Trabalho brasileiro às normas internacionais de direitos humanos que o Brasil tenha ratificado, entre eles, a Convenção n.º 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

Ainda a respeito do direito humano e fundamental à não discriminação no trabalho, tem-se que o ordenamento jurídico interno estabelece, nos termos do artigo 1º da Lei n.º 9.029/1995 (grifo acrescentado):

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

Observa-se, portanto, que, tanto em sua roupagem constitucional como internacional e infraconstitucional, o direito à não discriminação apresenta-se como norma de natureza aberta, alinhada ao caráter dinâmico do fenômeno trabalhista.

Com efeito, as relações de trabalho são mutáveis, acompanhando a constante evolução dos modos de vida das sociedades, e, em especial, do sistema econômico capitalista.

A propósito, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT entende que *"[o]s sete fundamentos listados no Artigo 1(1)(a) da Convenção representam um **padrão mínimo** sobre o qual se chegou a um acordo em 1958"* (grifo acrescentado).

Nesse contexto, ao intérprete do direito é atribuída a missão de, diante do caso

concreto, conferir concretude ao princípio geral da não discriminação, atividade que se deve ancorar na aplicação do sistema de fontes formais do direito, à luz das fontes materiais, assim considerados, segundo Mário de La Cueva, “os diversos elementos sociológicos, econômicos, históricos, culturais e ideais, além de outros que possam integrar a vida humana e social, e que determinam a substância das normas jurídicas”.

Cumprido, portanto, determinar se o transtorno depressivo consubstancia doença grave e estigmatizante, apta a justificar a presunção relativa do caráter discriminatório da dispensa.

De acordo com a mais recente revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde, a depressão é espécie dos transtornos mentais, comportamentais e do neurodesenvolvimento, que consubstanciam:

síndromes caracterizadas por **distúrbio clinicamente significativo na cognição, regulação emocional ou comportamento de um indivíduo, que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou do desenvolvimento subjacentes à funcionalidade mental e comportamental. Esses distúrbios estão geralmente associados a sofrimento ou comprometimento na funcionalidade pessoal, familiar, social, educacional, ocupacional ou em outras áreas importantes da funcionalidade** (os grifos foram acrescidos).

Os transtornos depressivos, a seu turno, são “*caracterizados por humor depressivo (p. ex., triste, irritável, vazio) ou perda de prazer acompanhado por outros sintomas cognitivos, comportamentais ou neurovegetativos que **afetam significativamente a capacidade de funcionalidade do indivíduo***”.

A propósito, consta da literatura médico-científica, bem como de estudos no campo das Ciências Sociais, a frequente associação de **estigma social** aos transtornos mentais, inclusive o depressivo. O sociólogo e antropólogo Erving Goffman confere ao termo o sentido de um atributo profundamente depreciativo, capaz de inabilitar o indivíduo para a aceitação social plena, afirmando que “*a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias*”. Nesse contexto, entre os inúmeros tipos de estigma, Goffman cita a deficiência física; a raça, a origem e a religião; assim como o estigma decorrente daquilo que denomina “*culpas de caráter individual*”, das quais são exemplos “***distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo (sic)***”.

No mesmo sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) reconhecem que “*[e]stigma, discriminação e violações de direitos humanos contra pessoas com problemas de saúde mental são comuns em comunidades e sistemas de atenção em todos os lugares*”. A título de ilustração, tem-se que, segundo estudo conduzido nos Estados Unidos, 47% das pessoas entrevistadas afirmaram que não gostariam de trabalhar próximas a uma pessoa com depressão.

Diante desse cenário, a Associação Brasileira de Psiquiatria cunhou o termo “*Psicofobia*”, aceito tanto pelo Conselho Federal de Medicina como pela Associação Mundial de Psiquiatria, e a OMS lançou, em parceria com a OPAS, a Campanha de Redução do Estigma na Saúde Mental. As Organizações esclarecem, no contexto da mencionada Campanha (os grifos foram acrescidos):

O estigma é uma marca que exclui uma pessoa das demais e que diminui o seu valor no grupo social ao qual ela pertence. Também se refere à **atitude e os comportamentos negativos em relação às pessoas com problemas por consumo de substâncias e de saúde mental. O estigma em si mesmo pode ser mais duradouro e por em risco a vida mais do que a própria condição de saúde mental.**

A discriminação é uma ação ou decisão que ameaça uma pessoa ou um grupo de pessoas de forma diferente e que pode estar baseada na raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, sexo, idade ou incapacidade física ou mental. **As pessoas que vivem com uma condição de saúde mental e sofrem discriminação também encontram barreiras na busca e manutenção de trabalho**, moradia segura e serviços de atenção à saúde. Isso também tem um impacto na interação social com os membros da família, amigos e comunidade.

A OMS classifica o transtorno depressivo como de episódio único ou recorrente. Entre as subclassificações do transtorno depressivo, episódio único (CID 6A70) tem-se o “*Transtorno depressivo, episódio único, atualmente em remissão parcial*” (CID 6A70.6) e o “*Transtorno depressivo,*

episódio único, atualmente em remissão completa” (CID 6A70.7) . No que tange aos transtornos depressivos recorrentes, as subclassificações compreendem o grau de gravidade do episódio atual, bem como o estágio da remissão (parcial ou completa).

Segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), elaborado pela Associação Americana de Psiquiatria, nos episódios mais leves de depressão, o funcionamento social pode parecer normal, mas requer um esforço emocional acentuadamente maior por parte do paciente. No que se refere a transtornos depressivos maiores, alguns indivíduos raramente ou nunca experimentam remissão, enquanto outros passam muitos anos com poucos ou nenhum sintoma entre episódios discretos. Ademais, a recuperação de um episódio depressivo maior começa em um ano para 80% dos indivíduos.

Ainda segundo a obra, a **remissão parcial** resulta caracterizada quando “os sintomas do episódio depressivo maior imediatamente anterior estão presentes, mas os critérios completos não são atendidos, ou há um **período de menos de 2 meses sem nenhum sintoma significativo de um episódio depressivo maior após o término de tal episódio**”. A **remissão completa**, a seu turno, resulta configurada quando **não há sinais ou sintomas significativos do distúrbio durante dois meses** (p. 214).

Compulsando os autos, verifica-se ser incontroverso que a trabalhadora convive com o **transtorno depressivo recorrente**. A propósito, convém ressaltar que a própria reclamada, em suas Contrarrazões ao Recurso de Revista, assevera que “a Recorrente tem depressão endógena, sem qualquer relação com o trabalho, **desde os seus 18 anos de idade**” (p. 595 – grifo nosso).

Ademais, consta expressamente do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional que a “obreira auferiu auxílio-doença comum de 22/11/2018 a 7/2/2019 e, inobstante tenha apresentado recurso administrativo, a decisão da autarquia previdenciária pela cessação do benefício nesta última data foi mantida”. O TRT consignou, ainda, que, conforme “ASO de fl. 83, o médico do trabalho da ex-empregadora considerou a recorrida apta ao trabalho em **7/3/2019**” (p. 462 – grifo nosso).

Resultam irrefutáveis, a partir dos elementos incontroversos nos autos e registrados no acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, as seguintes premissas: a) a reclamante é pessoa com transtorno depressivo recorrente, desde os 18 anos de idade, conforme admitido pela própria reclamada, cuja ciência do estado de saúde da reclamante é inequívoco; b) a reclamante esteve afastada do trabalho, em gozo de auxílio-doença, por dois meses e quinze dias, o que denuncia a gravidade de sua enfermidade; c) a reclamante recebeu alta do INSS em 7/2/2019 – decisão contra a qual se insurgiu administrativamente – e foi considerada apta para o trabalho pelo médico do trabalho da empresa, que expediu Atestado Médico de Saúde Ocupacional em 7/3/2019; d) a reclamante foi dispensada, imotivadamente, em 2/4/2019, quando ainda não transcorridos dois meses contados da alta do INSS, ou um mês contado da expedição do AMSO.

Resulta claro, daí, que o ato demissional foi praticado quando a reclamante encontrava-se, na melhor das hipóteses, no estágio de remissão parcial da doença, conforme os critérios enunciados no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais da Associação Americana de Psiquiatria, anteriormente mencionado. Num tal contexto, a alta por parte do INSS assim como a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO por Médico do Trabalho da reclamada evidenciam tão somente a aptidão da trabalhadora para retomar as suas atividades laborais, o que não se confunde com a completa remissão do quadro depressivo – o que, ademais, somente poderia ser atestado por profissional da medicina especialista em psiquiatria.

Nesse sentido, a Norma Regulamentadora n.º 7 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece, entre as informações constantes do ASO, “e) **definição de apto ou inapto para a função do empregado**” (item 7.5.19.1 – destaque acrescido).

Ademais, segundo as Diretrizes da Associação Médica Brasileira, a depressão consubstancia transtorno **crônico e recorrente**, subdiagnosticado por profissionais de outras áreas da medicina que não a psiquiatria.

No mesmo sentido, a Associação Americana de Psiquiatria esclarece que o comprometimento funcional do indivíduo afetado pode ser tão leve que muitas das pessoas que com ele interagem não sabem dos sintomas depressivos.

Considerando tais premissas, tem-se que o contexto fático-probatório delimitado pelo Tribunal Regional, no sentido da aptidão da reclamante para o trabalho à época de sua dispensa

imotivada, não é elemento hábil a ilidir a presunção de continuidade de uma doença com a qual a reclamante convivia há mais de vinte anos, mormente considerando-se que a dispensa ocorreu menos de dois meses após o retorno da trabalhadora às suas atividades laborais e menos de um mês contado da expedição do Atestado Médico de Saúde Ocupacional.

A propósito, segundo a Organização Mundial da Saúde, o tratamento multidisciplinar nas áreas da medicina e da psicologia abrange, além de medicamentos e acompanhamento psicoterápico, o fortalecimento da funcionalidade social, para o que se mostra imprescindível o apoio para desenvolver, manter e reativar as interações e atividades sociais, **em especial as laborais**.

Comprovadas a gravidade do transtorno depressivo e a sua natureza estigmatizante, bem como a ciência do estado de saúde da trabalhadora por parte da reclamada, presume-se discriminatória a dispensa imotivada, mormente porque ocorrida menos de dois meses após o retorno da licença de três meses para tratamento da doença. Incide, na hipótese dos autos, a orientação consagrada na Súmula n.º 443 desta Corte superior.

Nesse contexto, recai sobre a reclamada o ônus de comprovar que não sabia da doença, ou que a dispensa fundou-se em motivo lícito – ônus do qual não se desincumbiu.

Convém esclarecer que a nulidade da dispensa não decorre do reconhecimento de estabilidade no emprego em virtude do auxílio-doença, hipótese não abarcada pelo ordenamento jurídico trabalhista, e sim do caráter presumidamente discriminatório do ato de desligamento, não contrastado por prova convincente quanto à sua licitude.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte superior (os grifos foram acrescidos):

**AGRAVO INTERPOSTO PELO RECLAMADO . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA PSIQUIÁTRICA (DEPRESSÃO). TRATAMENTO ESTIGMATIZANTE DEMONSTRADO PELA PROVA ORAL PRODUZIDA. MATÉRIA FÁTICA. APLICAÇÃO DAS SÚMULAS 126 E 443 DO TST . 1. É de natureza fático-probatória e, portanto, insuscetível de reforma em sede de recurso de revista a conclusão do Tribunal Regional de que "o tratamento estigmatizante deferido à obreira resta demonstrado pela prova oral produzida". Incensurável a incidência do óbice da Súmula n.º 126 do TST. 2. **Encontra-se em consonância com o entendimento sedimentado na Súmula n.º 443 e com a reiterada jurisprudência dos órgãos fracionários desta Corte Superior a conclusão do Tribunal Regional de que a autora, porque acometida de transtorno depressivo recorrente (CID F33), foi dispensada, de forma discriminatória, por tratar-se de doença de natureza grave, de tal sorte a suscitar estigma ou preconceito.** 3. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual se negou provimento ao agravo de instrumento interposto pelo reclamado . Agravo Interno conhecido e não provido. (Ag-AIRR-249-34.2020.5.10.0005, **1ª Turma**, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 25/10/2024).**

**I - AGRAVO . AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES.** Ante as razões apresentadas pela agravante, merece ser provido o agravo para reapreciar o agravo de instrumento da reclamante. Agravo provido. **II - AGRAVO DE INSTRUMENTO . RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES.** Diante da possível contrariedade à Súmula 443 do TST, deve ser provido o agravo de instrumento . Agravo de instrumento provido . **III - RECURSO DE REVISTA . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO.** O Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu a dispensa da reclamante como válida, ou seja, que não foi impulsionada por motivos discriminatórios. Para tanto, o fundamento central do acórdão regional foi no sentido de que a moléstia não possui origem ocupacional (sem nexo de causalidade com as atividades laborais), bem como não guarda semelhança com as hipóteses elencadas da Súmula 443 do TST. Na hipótese, o contexto fático registrado no acórdão recorrido é de que **a reclamante sofre de depressão desde 2013, inclusive com intentos suicidas dentro da empresa, sendo demitida em 26/4/2018, sem justa causa, após dois dias da alta médica decorrente da última tentativa de suicídio.** O princípio da não discriminação constitui vetor axiológico e normativo com irradiações em normas infraconstitucionais, materiais e processuais. Ressalta-se, ainda, que o ordenamento brasileiro veda a discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas. Além dos dispositivos constitucionais relativos ao tema (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI, da CF/88), tem-se a Convenção 111 da OIT - ratificada pelo Brasil. A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, especificamente em seu art. 1º, veda qualquer prática discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício. A jurisprudência desta Corte tem aplicado os dispositivos da Lei nº 9.029/95 em diversos casos de discriminação, demonstrando o caráter não taxativo do rol previsto em seu art. 1º. A análise sistemática da legislação brasileira sobre o tema evidencia que a proteção contra o tratamento discriminatório deve ser ampla e efetiva. **As enfermidades psíquicas acarretam, sim, grande estigma social, circunstância que**

reforça o entendimento de que, na hipótese, houve sim a dispensa discriminatória da recorrente. Assim, caracterizada a dispensa discriminatória, é devida a indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-1284-12.2020.5.12.0025, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/11/2024).

**I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DEPRESSÃO. LABOR EM UNIDADE PRISIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST.** Agravo provido para conhecer e prover o agravo de instrumento, determinando o processamento do recurso de revista. **II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DEPRESSÃO. LABOR EM UNIDADE PRISIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST.** Agravo de instrumento provido para uma melhor análise da tese de contrariedade à Súmula 443 do TST. **III - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. DEPRESSÃO. LABOR EM UNIDADE PRISIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DECISÃO REGIONAL EM SINTONIA COM A SÚMULA 443 DO TST.** In casu, o Regional, por maioria, reconheceu o caráter discriminatório da dispensa da reclamante, portadora de quadro de depressão, nos termos da Súmula 443 do TST. Ademais, é necessário destacar ser incontroverso que a empregada desempenhava as atividades para a empresa em estabelecimento prisional, ambiente hostil e tenso, em que exposta a sua integridade física a risco em potencial. No caso concreto, consoante trechos do voto conduzido no âmbito do Regional, e à luz dos elementos de provas dos autos, ficou registrado que " a doença se instalou de forma crônica ", bem como que " o relatório médico do mês do despedimento informa a condição crônica da doença ." O Regional também consignou que, " se de um lado a doença que acometeu a reclamante não causou incapacidade para o trabalho, o que afasta a estabilidade, de outro lado considero que a dispensa decorreu de discriminação decorrente de condição vulnerável da reclamante, que sofreu, em razão do trabalho, perda em seu equilíbrio pessoal ." Da mesma forma, em sede de embargos de declaração, o TRT esclareceu que a "dispensa foi considerada discriminatória ante a perda pela autora do seu equilíbrio psicológico com quadro crônico instalado, após rebelião ocorrida na unidade prisional em que trabalhava, associada à responsabilidade civil objetiva decorrente da atividade de risco em presídios, de forma que era da reclamada o ônus de demonstrar a desconexão da dispensa da autora com o seu estado clínico." Nesse contexto, o quadro factual contido no voto vencedor dá conta que a reclamante foi dispensada em razão de seu quadro crônico de depressão desencadeado por rebelião em atividade prisional nas dependências da ré. Esclareça-se, também, que, diversamente do alegado pela reclamada, há julgados desta Corte no sentido de que, a depender do grau de intensidade, a depressão caracteriza-se como doença grave, capaz de ensejar preconceito. Dadas tais premissas fáticas (Súmula 126 do TST), não há como afastar a presunção de dispensa discriminatória em razão da doença psiquiátrica, na forma da Súmula 443 do TST, de modo que a reclamada, consoante o Regional, não logrou produzir prova em sentido contrário. É ônus do empregador comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação lícita, o que não ocorreu. Assim, não houve equívoco na distribuição do ônus da prova, tampouco má aplicação da Súmula 443 do TST. Ressalte-se que esta Corte Superior apenas pode valorar os dados fáticos delineados de forma expressa no acórdão regional. Assim, se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante o revolvimento de fatos e provas, circunstância que atrai o óbice da Súmula 126 do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST tem evoluído para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Recurso de revista não conhecido. (RR-199-15.2020.5.10.0811, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 18/10/2024).

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEPRESSÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** O entendimento desta Corte superior é no sentido de que ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador. Isso porque o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repele todo tipo de discriminação (art. 3.º, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I). Esta Corte, inclusive, sinaliza que, quando caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, consoante a diretriz da Súmula 443 do TST. No presente caso, emerge dos autos que a dispensa do reclamante, ocorrida dez dias após o retorno de benefício previdenciário para tratamento da depressão, foi discriminatória e arbitrária, até porque não houve nenhuma prova de que ela ocorreu por motivo diverso, constituindo, portanto, afronta aos princípios gerais do direito, especialmente os previstos nos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal. Agravo de instrumento não provido. (...). (AIRR-10445-03.2019.5.03.0067, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 21/08/2023).

Convém ressaltar, por fim, que a materialização do princípio da não discriminação não se limita à sua dimensão negativa, abrangendo a dimensão positiva de efetiva promoção da equidade e da inclusão social por meio do trabalho. Tal interpretação coaduna-se com o disposto no artigo 170 da Constituição da República, que preconiza uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, com a finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros, o princípio da função social da propriedade.

Nesse sentido, cabe à empregadora, ciente do estado de saúde mental da trabalhadora, não apenas dar continuidade à relação de trabalho, mas garantir à obreira um ambiente de trabalho seguro, saudável e adaptado à sua condição, observadas as limitações da atividade, de forma a materializar o direito à não discriminação – e, em sua dimensão positiva, o direito à igualdade de oportunidades de permanência no emprego.

Ante o exposto, **conheço** do Recurso de Revista, por contrariedade à Súmula n.º 443 desta Corte superior.

## II – MÉRITO

### **RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA COM TRANSTORNO DEPRESSIVO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

Conhecido o Recurso de Revista por contrariedade à Súmula n.º 443 desta Corte superior, consequência lógica é o seu provimento.

Assim sendo, **dou provimento** ao Recurso de Revista para restabelecer a sentença de origem, mediante a qual se condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em virtude da dispensa discriminatória, inclusive no tocante aos ônus da sucumbência e aos honorários advocatícios.

## ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer parcialmente do Agravo de Instrumento, apenas quanto ao tema “*indenização por danos morais – dispensa discriminatória*”, e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Acordam, ainda, por unanimidade, reconhecendo a transcendência jurídica da causa, conhecer do Recurso de Revista interposto pela reclamante, por contrariedade à Súmula n.º 443 do Tribunal Superior do Trabalho, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença de origem, mediante a qual se condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em virtude da dispensa discriminatória, inclusive no tocante aos ônus da sucumbência e aos honorários advocatícios.

Brasília, 14 de maio de 2025.

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

**LELIO BENTES CORRÊA**  
Ministro Relator