



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

A C Ó R D ã O
(3ª Turma)
GMMGD/dfa/lnc/lbp

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE. SÚMULA 443/TST. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de contrariedade à Súmula 443/TST, suscitada no recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. Na hipótese, contudo, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, manteve a sentença que acolheu o laudo pericial e concluiu que as patologias que acometem os punhos, o ombro direito e a coluna do Autor não possuem natureza ocupacional, inexistindo correlação com as funções - de operador de empilhadeiras, operador de fundição especializado e apontador de materiais - exercidas pelo Obreiro, na Reclamada, indeferindo os pleitos do Reclamante de indenização. Nesse contexto, esclareceu o TRT que "as moléstias de que é portador o autor não tiveram relação com a prestação de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1003D813F5DAE5D5A2.



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

serviço, seja pela causa, ou pela concausa. Por outro lado, não houve prova oral produzida pelo mesmo e quanto a prova documental por ele alegada, não foi suficiente e muito menos hábil para desconstituir o laudo pericial, razão pela qual deve prevalecer a conclusão médica que examinou o demandante e concluiu de forma expressa pela ausência de nexos. Portanto, correta a sentença de origem que julgou improcedente a ação". Ressalte-se que, embora não se desconheça que, segundo o art. 436 do CPC/1973 (art. 479 do CPC/2015), o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial, fato é que, na hipótese em exame, a prova técnica - suficiente fundamentada e validamente produzida - não foi infirmada pelos demais elementos de prova constantes nos autos, de modo que persiste a conclusão regional quanto a não constatação do caráter ocupacional das enfermidades que acometem o Obreiro. Em síntese, não cabe ao TST, diante da exiguidade de dados fáticos explicitados pelo acórdão, concluindo pela improcedência do pleito indenizatório, abrir o caderno processual e examinar, diretamente, o conjunto probatório, chegando a conclusão diversa. Limites processuais inarredáveis da mencionada Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista. Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Em suma: afirmando o Tribunal Regional - na mesma linha do Juízo de 1º grau -, após análise da prova, que não se fazem presentes os requisitos fáticos das indenizações por fatores da infortunística do trabalho, não cabe ao TST, em recurso de revista - no qual é vedada a investigação probatória (Súmula 126) -, revolver a prova para chegar a conclusões diversas. Óbice processual intransponível (Súmula 126). **Recurso de revista não conhecido no tema. 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE SÚMULA 443/TST. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada por doença grave. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: "*Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1003D813F5DAE5D5A2.



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como suscetível de causar estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, em óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos. Nesse passo, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Frise-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Porém esse não é o caso dos autos. **Na hipótese**, restou comprovado que o Reclamante trabalhou para a Reclamada no período de 20.09.2007 a 03.06.2017 sendo, também, incontroverso que o Empregado sofreu infarto agudo do miocárdio (tendo sido submetido a Angioplastia com implante de stent para coronária direita, em virtude de lesões ACD com lesão de 90% no 1/3 médio) e que, por conta disso, foi afastado do trabalho, recebendo auxílio doença pelo



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

código 31, no período de 14.03 a 31.08.2016. Além disso, registra o acórdão regional que, quando do retorno do Reclamante ao labor em virtude da cessação de benefício previdenciário, o Obreiro foi demitido sem justa causa em 02.06.2017. Entretanto, o TRT negou provimento ao recurso ordinário do Obreiro quanto ao pleito de indenização por dano moral em razão de despedida discriminatória, por entender que *"ainda que possa ser considerada grave, não suscita estigma ou preconceito, de modo que não há falar em presunção de dispensa discriminatória, tal como prevista na Súmula 443 do TST.* Nesse cenário, evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o Reclamante foi dispensado doente e que a Ré detinha conhecimento sobre o seu quadro de saúde, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão da doença - de incontestável natureza grave. Desse modo, considera-se que a decisão regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do Reclamante, foi proferida em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443/TST. Registre-se, outrossim, que a conduta discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica, especialmente a partir dos comandos constitucionais de 5.10.1988 (Preâmbulo do Texto Máximo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, caput e inciso I; art. 5º, III, in fine, todos preceitos da Constituição da República). Na hipótese, forçoso concluir que é inequívoco o dano moral sofrido pelo Reclamante, pois a caracterização da dispensa discriminatória configura ato ilícito que atentou contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1003D813F5DAE5D5A2.



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. **Recurso de revista conhecido e provido no tema.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006**, em que é Recorrente **DANIEL ARAUJO DE BRITO** e Recorrida **YAMAHA MOTOR COMPONENTES DA AMAZONIA LTDA.**

O Tribunal Regional do Trabalho de origem denegou seguimento ao recurso de revista da parte Recorrente.

Inconformada, a Parte interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigorantes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º,



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

XXXVI, da CF; 6° da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015 e 1° da IN 41 de 2018 do TST).

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE. SÚMULA 443/TST. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

O Tribunal Regional, quanto ao tema, manteve a sentença, que julgou improcedente o pedido de pagamento de indenização por dano moral pela despedida discriminatória que o Obreiro alega ter sofrido.

O Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional, quanto ao tema em epígrafe. Indica, para tanto, contrariedade à Súmula 443/TST.

Por ocasião do primeiro juízo de admissibilidade, o Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista. No agravo de instrumento, o Reclamante reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de contrariedade à Súmula 443/TST.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

B) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ONDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE. SÚMULA 443/TST. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Eis o teor do acórdão proferido pelo Tribunal Regional:

“RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL CONSTATADO POR PROVA PERICIAL.

Considerando que o Laudo Pericial não reconheceu nexo causal/concausal entre as patologias de que é portador o reclamante e a prestação de serviço, deve ser mantida a sentença de origem que julgou improcedente a ação, indeferindo as parcelas indenizatórias pretendidas, tudo com base na conclusão do laudo pericial. Recurso Ordinário conhecido e não provido.

(...)

Da doença ocupacional. Danos morais e materiais.

Inconformado com a decisão, o reclamante interpõe Recurso Ordinário, Id.9c51f5c, requerendo a reforma. No mérito, alega que a doença



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

foi reconhecida no laudo pericial e insiste ainda na exposição a risco ergonômico no período de 9 anos e 4 meses e jornada de 8 horas, o que foi reconhecido pelo Sr. Perito, ainda que baixo. Entende serem devidas as indenizações pleiteadas na inicial.

Eis os fundamentos da sentença (Id.e90966b):

"II - Fundamentação:

Persegue a parte autora a configuração de doença ocupacional ante o esforço repetitivo, o que lhe gerara problemas na coluna lombar e ombro decorrentes do trabalho, de modo a gerar as repercussões daí advindas, inclusive de indenização do dano postulado, o que fora refutado na defesa.

Passo a apreciar:

Da preliminar

I- Das notificações

Inicialmente, determino que as intimações se façam em nome dos patronos devidamente indicados nos autos

NO MÉRITO

DA DOENÇA OCUPACIONAL E INDENIZAÇÕES POSTULADAS

No que tange ao pedido específico contido nesta ação, tem-se que a pretensão decorre de reparação do dano ante a(s) doença(s) ocupacional(is) adquirida(s) pela(s) atividade(s) desenvolvida(s) na reclamada, o que lhe ocasionou os problemas no ombro esquerdo, o que fora rechaçado na defesa.

Necessário se faz para configuração do nexo de causalidade entre a doença adquirida e a trabalho executado a realização de prova técnica para atestar essa vinculação.

O laudo pericial inserto nos autos relata que a doença da parte autora não decorre da atividade desenvolvida na empresa, pois nas atividades desenvolvidas pela parte autora não havia fatores de riscos para o ombro, pois não havia sobrecarga para o ombro e coluna com associados à repetitividade.

Acrescentou o Sr. Perito que a doença é de origem degenerativa.

Enfim conclui o Expert pela INEXISTÊNCIA de NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL entre a doença alegada pela parte Autora e a atividade laboral desempenhada na Reclamada.



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

A impugnação ao laudo feita pelo autor não se presta a desconstituir o laudo pericial. Inexistem elementos probatórios nos autos que se prestem a desconfigurar a análise feita pelo Expert in loco e no empregado. Registre-se que o afastamento previdenciário sob o código 31, pelo não se presta a desconstituir o laudo pericial, notadamente quando sequer relacionado com a enfermidade alegada nos ombros, punhos e coluna, já que o afastamento o fora por problemas no coração. Assim sendo, não há como se desconsiderar a prova técnica realizada, pelo que rejeito a impugnação lançada

Concluindo o laudo pericial pela ausência de doença ocupacional, tem-se que não prova a arrimar a pretensão, razão pela qual JULGO COMO IMPROCEDENTE o pedido de, indenização por danos morais e materiais e repercussões daí advindas.

(...)

Analiso.

O recorrente se insurge contra o julgado de origem, insistindo estar acometido por doença ocupacional, razão pela qual impugna o laudo pericial que concluiu de forma contrária, não reconhecendo nexos causal ou mesmo concausal entre a patologia de que é portador e a prestação de serviço.

Induvidoso ainda no processo que a reclamante trabalhou para a reclamada no período de 20.09.2007 a 03.06.2017 e que foi afastado pelo INSS, conforme Id.22cedd3, sob código 31 em razão de infarto agudo do miocárdio, conforme resposta do Laudo Pericial quesito 2 - Id.287d2f8, pág.16

Segundo o art. 20, II, da Lei 8.213/91, é doença do trabalho "a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I".

Do laudo pericial de Id.287d2f8, págs.1/20, constata-se a seguinte conclusão:

"CONCLUSÃO

DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL

Há diagnóstico diferencial com outras patologias: metabólicas, reumáticas, endocrinológicas, degenerativas e congênitas que apresenta sintomas osteomusculares iguais aos reclamados.



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

ETIOPATOGENIA DAS DOENÇAS RECLAMADAS

Como já citamos no diagnóstico diferencial, as doenças reclamadas têm etiopatogenias que não ocupacionais.

RELAÇÃO DIRETA DE CAUSA E EFEITO/NEXO CAUSAL COM O TRABALHO.

A literatura atualizada através de Primo A. Brandimiller - Perícia Judicial em Acidentes e Doenças do Trabalho, cap. 7: Seguro de Acidentes do Trabalho - Nexo com o Trabalho e Avaliação de Incapacidade; orienta:

A indenização de doença pelo Seguro de Acidentes do Trabalho requer que a doença preencha, conjugadamente, as seguintes condições:

- * Ser incapacitante para o trabalho;*
- * Relacionar-se com o exercício do trabalho;*

Por nexos de causalidade entende-se a relação de causa e efeito entre um fato (antecedente ou causa) e outro (consequente ou efeito).

O Seguro de Acidentes do Trabalho indeniza a incapacidade (efeito). Constatada esta, deve ser analisado seu vínculo causal com o trabalho (causa).

Embora fale-se, genericamente, em nexos de causalidade com o trabalho, ao se analisar a relação de uma doença com o trabalho devem ser considerados diferentes e sucessivos nexos parciais:

** Nexos entre a atividade e a exposição ao risco: exige que se demonstre que uma determinada atividade expõe o operador a um determinado risco;*

** Nexos causal entre o risco e a lesão: deve-se demonstrar que um determinado risco causa uma determinada lesão;*

** Nexos causal entre a lesão e alteração funcional: deve ser analisada a compatibilidade entre a lesão e a alteração funcional (quando a lesão causa alteração funcional específica);*

Trata-se de uma cadeia de nexos em que, não havendo um deles, deixa de existir o nexos causal com o trabalho.

Observamos que no caso em lide, a cadeia de nexos não se configurou.

DO TODO EXPOSTO, CONCLUO SENHOR (A) JUIZ (A) TITULAR DA SEXTA VARA DO TRABALHO DE MANAUS, QUE PELO O EXAMINADO, DETECTADO, ANALISADO, INTERPRETADO À LUZ DAS



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

RESOLUÇÕES, NORMAS, INSTRUÇÕES E CONVENÇÕES JÁ REFERIDAS NO INICIO DESTE:

- . *Nexo técnico de causalidade não caracterizado.*
- . *Nexo técnico de concausalidade não caracterizado.*
- . **Capacidade laboral preservada.**

É O LAUDO."

Disse ainda o expert ao responder aos quesitos (Id.287d2f8, pág.13/14):

7. Qual a doença do Autor nos membros superiores (ombros e punhos), coluna? Qual o CID?

R - No momento pericial, após exame físico e toda a semiologia aplicada à medicina ocupacional, não restaram comprovadas as patologias alegadas.

8. Para a realização de sua atividade, havia sobrecarga nos membros superiores (ombros e punhos)?

R - No momento pericial, não restou comprovado sobrecarga nos membros superiores.

9. A atividade exercida pelo Autor era repetitiva?

R - No momento pericial, não restou comprovado ser repetitiva.

(...)

13. No exame admissional e exames periódicos havia indicação de risco ergonômico para a função do Autor?

R - No momento pericial, não restou comprovado haver indicação de risco ergonômico.

Diante deste quadro, chega-se à conclusão lógica de que as moléstias de que é portador o autor não tiveram relação com a prestação de serviço, seja pela causa, ou pela concausa.

Por outro lado, não houve prova oral produzida pelo mesmo e quanto a prova documental por ele alegada, não foi suficiente e muito menos hábil para desconstituir o laudo pericial, razão pela qual deve prevalecer a conclusão médica que examinou o demandante e concluiu de forma expressa pela ausência denexo.

Portanto, correta a sentença de origem que julgou improcedente a ação.



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

A propósito da questão cito recente precedente do C. TST com relação à matéria:

REVISTA DA RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, ESTÉTICOS E MATERIAIS. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortúnica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social, , sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. No caso dos autos, contudo, o Tribunal Regional, mantendo a sentença, concluiu que não existe nexo causal ou concausal



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

entre as patologias das quais a Reclamante é portadora (depressão e tendinopatia em supra-espinhal D) e o labor desenvolvido na Reclamada (costureira). Frise-se, ademais, que o nexo técnico epidemiológico (NTEP) possui presunção relativa (juris tantum), elidível pela produção de outras provas em sentido contrário (art. 21-A, § 1º, da Lei 8.213/1991), o que ocorreu na hipótese, por meio de perícia técnica realizada por profissional de confiança do Juízo, que rechaçou o alegado caráter ocupacional da patologia. Ante esse contexto, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo probatório constante dos autos, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Ou seja, insistindo o Juiz de Primeiro Grau, após minuciosa análise da prova, corroborada pelo julgado do TRT, que não se fazem presentes os requisitos fáticos da estabilidade provisória e das indenizações por danos materiais e morais por fatores da infortúnica do trabalho, não cabe ao TST, em recurso de revista - no qual é vedada a investigação probatória (Súmula 126) -, revolver a prova para chegar a conclusões diversas. Inviável o processamento do recurso de revista, se não preenchidos os requisitos do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. (ARR - 476-89.2013.5.20.0005, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 15/02/2019)

Nada a alterar.

Da dispensa discriminatória. Empregado demitido durante tratamento médico

Afirma que foi dispensado de forma discriminatória menos de um ano após o diagnóstico de doença cardíaca (05/03/2016) quando se encontrava em tratamento médico. Assevera que foi submetido a Angioplastia com implante de stent para coronária direita, em virtude de lesões ACD com lesão de 90% no 1/3 médio. Argumenta que o direito de rescisão unilateral do contrato por iniciativa do contratante não é ilimitado no ordenamento jurídico com base na Súmula 443/TST. Insiste também no pagamento de honorários advocatícios.

Eis os fundamentos da sentença acerca da questão (Id.e90966b, pág.1/3):

"(...)

DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

Sustenta o autor que fora dispensa enquanto doente, fato do qual tinha ciência a empresa, pelo que sua dispensa deve ser considerada como discriminatória, o que ensejaria a sua reintegração aos serviços e uma indenização por danos morais. A Reclamada, por seu turno, sustentou que o autor fora considerado apto à dispensa.

No que tange ao pedido de nulidade da dispensa visto que dispensado doente, tenho que a prova documental noticia que o reclamante fora dispensado em 2/6/2017, a teor do TRCT trazido à colação. Do laudo do INSS trazido à colação, evidencia-se um afastamento previdenciário pelo período de 14/3/2016 a 31/8/2016 na forma de auxílio doença acidentário (código 31). Não há prova nos autos de afastamento médico posterior até a data da dispensa. Logo, não há como se considerar que a dispensa o fora de formamarbitrária ou de forma discriminatória, já que não se dera após o retorno da alta previdenciária. . A doença do autor tampouco pode ser considerada como discriminatória por não ser o autor portador da doença que possa ser abrangida pelos ditames da Lei n 9.029/95, que proíbe a prática discriminatória no âmbito do trabalho. Logo, não presente caso não havia limitação ao exercício do poder potestativo do empregador. De toda vista, não há como se acolher a tese autoral.

Concede-se justiça gratuita ao reclamante, nos termos do art. 790 da CLT, ante a declaração de hipossuficiência."

Analiso.

É incontroverso nos autos que o reclamante sofreu infarto agudo do miocárdio e que por conta disso foi afastado do trabalho, vindo a receber auxílio doença pelo código 31, no período de 14.03 a 31.08.2016, conforme Laudo Pericial de Id.287d2f8, pág.16 e comunicação de decisão do INSS de Id.22cedd3, pág.1. Além disso, foi demitido sem justa causa em 02.06.2017, conforme TRCT de Id.46b13e4, pág.1/4.

O reclamante entende que a dispensa após o ocorrido e ainda estando em tratamento médico configura dispensa discriminatória. Entende ser o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho limitado consoante dispõe a Súmula 443/TST, razão pela qual entende ser cabível a sua reintegração nos quadros da reclamada.

Pois bem.



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

Inicialmente, convém registrar que a doença que acometeu o reclamante (infarto no miocárdio sendo submetido a Angioplastia com implante de stent para coronária direita, em virtude de lesões ACD com lesão de 90% no 1/3 médio) ainda que possa ser considerada grave, não suscita estigma ou preconceito, de modo que não há falar em presunção de dispensa discriminatória, tal como prevista na Súmula 443 do TST.

Assim sendo, e tendo em vista o direito potestativo do empregador de pôr fim aos contratos de trabalho, era ônus do reclamante provar que a despedida foi discriminatória, ou seja, que ocorreu em razão de sua moléstia.

Nesse sentido, os seguintes precedentes:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. (...)

3. *NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. ATO DISCRIMINATÓRIO. ÔNUS DA PROVA. FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO. PRESUNÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO I. O Tribunal Regional entendeu que "a negativa da prática discriminatória pela ré, era do autor o ônus probatório do fato alegado, ou seja, que a sua dispensa decorreu do fato de ter interposto ação trabalhista, por fato constitutivo de seu direito". II. A decisão regional está em harmonia com os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC/73. III. A prova da despedida discriminatória cabe à parte que a alega, não sendo possível a sua presunção, salvo na hipótese de despedida de empregado acometido por doença grave que suscite estigma ou preconceito, o que não é o caso dos autos (Súmula n° 443 do TST). IV. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR - 1020-63.2012.5.09.0411 , Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 24/10/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018)*

RECURSO DE REVISTA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO COMPROVAÇÃO. SÚMULA N° 443. NÃO CONHECIMENTO. Nos termos da Súmula n° 443, para que seja presumida como discriminatória a despedida do empregado, não basta que a doença que o acomete seja considerada como grave. Necessário se faz, também, que a patologia suscite estigma e preconceito. Assim, embora seja incontroverso nos autos que o reclamante seja portador de cardiopatia, doença considerada grave, não se pode entender que a referida patologia, por si só, suscite estigma ou



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

preconceito, apta a incidir a presunção de que trata a Súmula nº 443. Para a circunstância, necessário se faz que o empregado comprove que a sua dispensa se deu de forma discriminatória. Precedentes que versam sobre a mesma patologia. Não hipótese, o egrégio Tribunal Regional concluiu que o reclamante não se desincumbiu do ônus probatório de demonstrar que a sua dispensa se deu de forma discriminatória, registrando que: "no momento da rescisão, o autor estava apto para o trabalho; não há prova de que o autor fosse portador de doença grave que suscitasse estigma e preconceito, de modo a presumir-se o caráter discriminatório da dispensa; não há elementos suficientes para se concluir que o autor foi dispensado em razão da enfermidade do qual foi acometido durante o período contratual". Assim, diante das premissas fáticas delineadas no acórdão regional, insuscetíveis de rediscussão nesta instância recursal extraordinária (Súmula nº 126), inviável revela-se o reconhecimento de contrariedade à Súmula nº 443. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 1190-97.2013.5.09.0088 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 15/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017)

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. (...) 3. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. *Ante a demonstração de possível contrariedade à Súmula nº 443 do TST, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. AUSÊNCIA DE DOENÇA GRAVE QUE SUSCITE ESTIGMA OU PRECONCEITO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.* *Segundo a diretriz perfilhada pela Súmula nº 443 do TST, "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito". No caso concreto, não restou evidenciada a existência de doença grave que suscite estigma ou preconceito capaz de autorizar o reconhecimento do caráter discriminatório da dispensa de forma presumida e a inversão do ônus da prova. Por conseguinte, ausente a prova efetiva da prática de qualquer conduta discriminatória vedada pelo art. 1º da Lei nº 9.029/95, não há falar em nulidade da dispensa. Recurso de revista conhecido e provido. (...). (ARR - 1744-32.2014.5.09.0012 , Relatora*



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 26/09/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

Dessa forma, não comprovado que a doença suscite estigma ou preconceito, nem tendo demonstrado que foi discriminatória, deve ser mantida a decisão de primeiro grau.

Finalmente defiro pedido da reclamada/recorrida (Id.21acf6e, pág.2) no sentido de que todas as intimações e publicações sejam realizadas em nome do advogado Sérgio Arnaldo Cruz de Oliveira - OAB/AM nº 2.118.

Prejudicado o pleito de honorários advocatícios em razão da manutenção da decisão de primeiro grau.

Por estas razões, conheço do recurso e no mérito, nego-lhe provimento para manter inalterada a sentença de origem, tudo conforme a fundamentação.

(...)

ISTO POSTO,

ACORDAM os Desembargadores do Trabalho da SEGUNDA TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, para manter inalterada a sentença de origem, tudo conforme a fundamentação. Deferir o pedido da reclamada/recorrida (Id.21acf6e, pág.2) no sentido de que todas as intimações e publicações sejam realizadas em nome do advogado Sérgio Arnaldo Cruz de Oliveira - OAB/AM nº 2.118". (g. n.)

O Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional.

Com razão parcial.

No que diz respeito ao tema **doença ocupacional - responsabilidade civil do empregador**, pontue-se que a indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausal, que se evidencia pelo



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva.

Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício.

Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88).

Frise-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social.

Na hipótese, contudo, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, manteve a sentença que acolheu o laudo pericial e concluiu que as patologias que acometem **os punhos, o ombro direito e a coluna** do Autor não possuem natureza ocupacional, inexistindo correlação com as funções - de operador de empilhadeiras, operador de fundição especializado e apontador de materiais - exercidas pelo Obreiro, na Reclamada, indeferindo os pleitos do Reclamante de indenização.

Nesse contexto, esclareceu o TRT que "as moléstias de que é portador o autor não tiveram relação com a prestação de serviço, seja pela causa, ou pela concausa". Por outro lado, não houve prova oral produzida pelo mesmo e quanto a prova documental por ele alegada, não foi suficiente e muito menos hábil para desconstituir o laudo pericial, razão pela qual deve prevalecer a conclusão médica que examinou o



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

demandante e concluiu de forma expressa pela ausência de nexos. Portanto, correta a sentença de origem que julgou improcedente a ação”.

Ressalte-se que, embora não se desconheça que, segundo o art. 436 do CPC/1973 (art. 479 do CPC/2015), o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial, fato é que, na hipótese em exame, a prova técnica - suficiente fundamentada e validamente produzida - não foi infirmada pelos demais elementos de prova constantes nos autos, de modo que persiste a conclusão regional quanto a não constatação do caráter ocupacional das enfermidades que acometem o Obreiro.

Em síntese, não cabe ao TST, diante da exiguidade de dados fáticos explicitados pelo acórdão, concluindo pela improcedência do pleito indenizatório, abrir o caderno processual e examinar, diretamente, o conjunto probatório, chegando a conclusão diversa. Limites processuais inarredáveis da mencionada Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista.

Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.

Em suma: afirmando o Tribunal Regional - na mesma linha do Juízo de 1º grau -, após análise da prova, que não se fazem presentes os requisitos fáticos das indenizações por fatores da infortunística do trabalho, não cabe ao TST, em recurso de revista - no qual é vedada a investigação probatória (Súmula 126) -, revolver a prova para chegar a conclusões diversas. Óbice processual intransponível (Súmula 126).

Assim, em razão da manutenção do acórdão, que julgou improcedente o pedido de reconhecimento da responsabilidade civil da Reclamada, resultam improcedentes também os pedidos de indenização por danos morais e materiais - que daí seriam decorrentes.



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

Citam-se, ilustrativamente, os seguintes julgados desta Corte, que perfilham a mesma diretriz ora traçada, corroborando, inclusive, os contornos fáticos que circundam a questão posta em discussão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS INCABÍVEIS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que "o laudo pericial refuta a relação de causalidade entre o adoecimento do reclamante e as suas condições de trabalho". Registrou, ainda, que o laudo pericial, ao responder "à indagação sobre se as patologias do reclamante tem alguma relação com a condição de trabalho", assentou "que 'não tem relação, até por causa do curto espaço de tempo entre sua admissão e o início dos seus sintomas". Nesse aspecto, a Corte Regional, sopesando as provas dos autos, concluiu que "o exíguo lapso temporal de trabalho do reclamante, no contrato de trabalho com a reclamada, antes do aparecimento dos sintomas, corrobora para o acerto da conclusão do laudo pericial, quanto à inexistência de nexo de causalidade". Ante esse contexto, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo fático-probatório, o que fica inviabilizado nesta instância recursal (Súmula 126/TST). Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, não do TST. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Em suma: afirmando o Tribunal Regional - na mesma linha do Juízo de 1º grau -, após análise da prova, que não se fazem presentes os requisitos fáticos das indenizações por danos materiais e morais por fatores da infortunística do trabalho, não cabe ao TST, em recurso de revista - no qual é vedada a investigação probatória (Súmula 126) -, revolver a prova para chegar a conclusões diversas. Óbice processual intransponível. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-428-96.2014.5.20.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/05/2019) (g.n.)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE . RECURSO DE REVISTA . ANTERIOR À LEI N.º 13.015/2014 E À LEI N.º 13.467/2017 E POSTERIOR À IN 40/TST. (...) DOENÇA OCUPACIONAL NÃO CARACTERIZADA. DOENÇA DEGENERATIVA. 1 - O TRT, soberano na análise do conjunto fático-probatório, concluiu que a doença que acometeu o reclamante tem natureza degenerativa, sem qualquer relação com o trabalho. 2 - Para que esta Corte pudesse decidir de forma contrária, seria necessário o reexame de fatos e provas; procedimento inviável, ante o óbice da Súmula n.º 126 do TST. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) (ARR-92400-87.2007.5.17.0002, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 07/02/2019) (g.n.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. NÃO CARACTERIZADA. O Tribunal Regional dirimiu a controvérsia com base nos fatos e provas constantes dos autos, notadamente o laudo pericial, consignando que as doenças desenvolvidas não guardam nexos causal com as atividades laborais, motivo pelo qual não há falar em indenização por danos morais ou materiais. Óbice da Súmula n.º 126/TST, descabendo cogitar de violação dos arts. 5º, V, X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal, bem como dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-1001787-08.2014.5.02.0315, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 17/05/2018) (g.n.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) 2. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Extrai-se do acórdão regional que a perícia médica não constatou a enfermidade reportada pela reclamante - síndrome do túnel do carpo. A perita observou a existência de outras patologias (cisto sinovial e radiculopatia cervical) que não possuem nexos de causalidade com o trabalho. A Corte de origem salientou não haver elementos nos autos os quais possibilitem concluir pela relação de causalidade entre as lesões da reclamante e a prestação dos serviços, destacando que não restou



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

comprovado que a empregada tenha exercido atividades de risco para distúrbios dos membros superiores. A adoção de entendimento diverso demandaria o revolvimento de fatos e provas, o que é vedado nesta fase processual, conforme a Súmula nº 126/TST. Com efeito, descabe cogitar violação dos dispositivos legais e constitucionais invocados. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-1473-05.2012.5.05.0012, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 28/09/2017) (g.n.)

Ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Pelo exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista no tema.

Com relação ao tema dispensa discriminatória, o Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional, quanto ao tema. Indica, para tanto contrariedade à Súmula 443/TST.

O recurso de revista merece conhecimento.

Saliente-se que, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada pelo câncer.

Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, e 170, III e VIII, da CF).

Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral.

Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor:

Firmado por assinatura digital em 09/09/2020 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

"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".

Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como grave que suscite estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, em óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos.

Nesse passo, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos.

Frise-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir.

Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Porém esse não é o caso dos autos.

Na hipótese, restou comprovado que o Reclamante trabalhou para a Reclamada no período de 20.09.2007 a 03.06.2017, e, também, é incontroverso que o Empregado sofreu infarto agudo do miocárdio (sendo submetido a Angioplastia com implante de stent para coronária direita, em virtude de lesões ACD com lesão de 90% no 1/3 médio), sendo que, por conta disso, foi afastado do trabalho, recebendo auxílio doença pelo código 31, no período de 14.03 a 31.08.2016.



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

Além disso, registra o acórdão regional que, quando do retorno do Reclamante ao labor em virtude da cessação de benefício previdenciário, o Obreiro foi demitido sem justa causa em 02.06.2017.

Entretanto, o TRT negou provimento ao recurso ordinário do Obreiro quanto ao pleito de indenização por dano moral em razão de despedida discriminatória, por entender que *"ainda que possa ser considerada grave, não suscita estigma ou preconceito, de modo que não há falar em presunção de dispensa discriminatória, tal como prevista na Súmula 443 do TST (...)"*.

Nesse cenário, evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o Reclamante foi dispensado doente e que a Ré detinha conhecimento sobre o seu quadro de saúde, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão da doença - de inconteste natureza grave. Desse modo, considera-se que o Tribunal Regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do Reclamante, decidiu em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443/TST.

Registre-se, outrossim, que a conduta discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica, especialmente a partir dos comandos constitucionais de 5.10.1988 (Preâmbulo do Texto Máximo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, caput e inciso I; art. 5º, III, in fine, todos preceitos da Constituição da República).

No caso dos autos, forçoso concluir que é inequívoco o dano moral sofrido pelo Reclamante, pois a caracterização da dispensa discriminatória configura ato ilícito que atentou contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002.

Nesse sentido, citam-se os seguintes julgados desta Corte Superior - alguns dos quais envolvendo a mesma patologia da qual o Reclamante foi acometido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. NÃO CONFIGURAÇÃO. **3. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE - DOENÇA INCAPACITANTE PARA O TRABALHO. ESTIGMA OU PRECONCEITO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULAS 126 E 443/TST.** 4. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DA SÚMULA 126/TST, RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 5. VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 6. MULTA DO ART. 475-J DO CPC/1973 (ART. 523 DO CPC/2015). AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: "**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.** **No caso concreto, consta do acórdão recorrido que a Reclamada dispensou o Obreiro imotivadamente, mesmo ciente de que ele é portador de "cardiopatia, que é considerada doença grave, que sujeita o reclamante a risco de morrer em qualquer instante, de forma que a dispensa é presumivelmente discriminatória ante a incapacidade para o trabalho do reclamante, consoante atestada por profissional médico".** Com efeito, **esta Corte compreende ser imprescindível para o reconhecimento da dispensa discriminatória, em razão de doença grave de causa não ocupacional, o conhecimento do empregador acerca da moléstia, o que restou evidenciado na hipótese em exame.** Nesse contexto, a Corte de origem presumiu que houve discriminação e arbitrariedade na dispensa do Autor, uma vez que a Reclamada não comprovou os motivos apontados para a dispensa, tendo sido a ruptura contratual fora dos limites do seu direito potestativo. Dessa forma, diante do quadro fático delineado no acórdão



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

recorrido, considera-se correta a decisão regional, ao entender que **houve discriminação na dispensa do Reclamante, nos termos da Súmula 443/TST**. Outrossim, para que se pudesse chegar a conclusão fática diversa, necessário seria o revolvimento do conjunto probatório constante dos autos, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 886-55.2015.5.21.0004, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/12/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CARDIOPATIA. No caso, o Regional manteve a sentença em que se concluiu, com base nas provas dos autos, que a dispensa do autor foi discriminatória. Está registrado, no acórdão recorrido, que o autor, no primeiro dia de trabalho, sofreu um infarto e ficou aproximadamente dois meses afastado, e, quando retornou, foi dispensado pela reclamada. Fundamentou a Corte de origem que "a dispensa do trabalhador em situação de vulnerabilidade, de conhecimento do empregador, como no caso em apreço, com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, viola o comando constitucional de valorização do trabalho humano e da busca do pleno emprego". Destacou que, mesmo "que se entenda que a cardiopatia não se trate de doença que gere estigma ou preconceito, demonstrado que foi o motivo da dispensa do trabalhador, configura-se o abuso de direito, pois excede os limites impostos pelo fim econômico e social, pela boa-fé e pelos bons costumes". A jurisprudência desta Corte posiciona-se no sentido de que a despedida de empregado doente caracteriza ato discriminatório passível de ensejar o direito ao recebimento de indenização por dano moral, razão pela qual não merece reparos a decisão proferida pelo Regional. O fato de a doença do reclamante não ser classificada como grave, que suscite estigma ou preconceito, não impede a constatação da ocorrência de dispensa discriminatória quando esta estiver evidenciada pelo conjunto fático-probatório, hipótese dos autos. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O recurso não merece processamento, porquanto os dispositivos indicados não são específicos para discussão sobre valor arbitrado à indenização por danos morais. Recurso de revista não conhecido. (RR - 360-41.2018.5.12.0002, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 27/05/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2020)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NECESSÁRIA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. CARDIOPATIA GRAVE**. No caso, **o Regional manteve a sentença em que se concluiu, com base nas provas dos autos, que a dispensa do autor foi discriminatória, porquanto sua demissão ocorreu**



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

por conta da patologia que o acometeu (cardiopatia grave). Destacou a Corte de origem que "causa desconfiança e causou estranheza ao Perito Judicial, o fato de o obreiro ter sido realocado em função compatível com a sua saúde (atividades leves), e, logo após o retorno de seu último afastamento com restrição de trabalho, foi demitido". **Em casos como o dos autos, não há dúvida de que cabia à empregadora comprovar cabalmente que a dispensa do autor sem justa causa ocorreu por algum motivo razoável e sem ligação com a grave doença que recentemente o acometera.** Esse princípio da inversão do ônus da prova em detrimento do empregador é reconhecido internacionalmente como aplicável a todos os casos em que se alega, com razoabilidade (como neste caso), a ocorrência de dispensa discriminatória, e não apenas aos que versam sobre empregados portadores de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Ou seja, não é só nesses últimos casos que deve incidir a louvável e necessária técnica da inversão probatória. A rigor, se há provas indiciárias, como no caso dos autos, da ocorrência de discriminação, não se trata aqui de mera presunção decorrente da inversão do ônus da prova, mas, sim, de valoração do conjunto probatório pelas instâncias ordinárias e, como tal, imune à sua revisão por esta instância recursal de natureza extraordinária, nos precisos e acertados termos da Súmula nº 126 do TST, inteiramente aplicável à hipótese. Ademais, a jurisprudência desta Corte posiciona-se no sentido de que a despedida de empregado doente caracteriza ato discriminatório passível de ensejar o direito ao recebimento de indenização por dano moral, razão pela qual não merece reparos a decisão proferida pelo Regional. Agravado de instrumento desprovido. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. R\$ 6.000,00 (SEIS MIL REAIS). OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. No caso, considerando a gravidade da conduta ilícita praticada pela reclamada, o dano à dignidade do ofendido, bem como o caráter pedagógico da indenização em tela, o valor arbitrado à reparação por danos morais, R\$ 6.000,00 (seis mil reais), não se mostra desprovido de razoabilidade ou proporcionalidade, mas, sim, apresenta-se adequado à situação fática delineada nos autos e apto a amenizar a dor e a dificuldade sofrida pelo empregado. Não há falar em excesso na fixação do quantum indenizatório nem em violação do artigo 944 do Código Civil. Agravado de instrumento desprovido. (AIRR - 10645-54.2015.5.15.0119 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 26/11/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2019)

2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. 1. O Tribunal Regional considerou que seria do Reclamante o ônus de provar a dispensa discriminatória e, tendo avaliado que dele não se desincumbiu o autor, julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais. 2. **No caso, é incontroverso que o empregado à época da dispensa desenvolveu processo inflamatório no ombro direito, tendo apresentado vários**



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

atestados médicos no período (conhecimento da empregadora). 3. De acordo com o princípio da aptidão para a prova, atribui-se o ônus da prova à parte que tem maiores condições de dá-la. Nesse passo, alegada a dispensa discriminatória pelo empregado doente, é do empregador o ônus de provar que a dispensa se deu por outro motivo, seja ele técnico, financeiro, operacional ou estrutural. 4. Verificada violação dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC/1973. 5. **Não tendo a reclamada se desincumbido do seu ônus de demonstrar que a dispensa se deu por outro motivo, é procedente o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória, bem como o pedido de pagamento das remunerações compreendidas no período de afastamento, em dobro, na forma do art. 4º, II, da Lei 9.029/95.** Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1558-60.2010.5.09.0008, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 22/03/2019)

DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. **Conforme se depreende do acórdão recorrido, o reclamante já apresentava sintomas das doenças que o acometem (insuficiência renal, hepatite C e hipertensão), o que era do conhecimento da empresa na época da dispensa, e que a restrição à capacidade laborativa é clara, e confirmada pela concessão do benefício previdenciário pelo INSS. Nesse contexto, concluiu o TRT pelo caráter retaliativo e discriminatório da dispensa do empregado, visto que vinculada exclusivamente à doença do reclamante, razão por que concluiu o foi demonstrado in re ipsa o dano moral.** Decisão diversa demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-12300-16.2010.5.17.0011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 19/10/2018)

Agregue-se, ainda, que esta Corte compreende ser imprescindível para o reconhecimento da dispensa discriminatória, em razão de doença grave de causa não ocupacional, o conhecimento do empregador acerca da moléstia, o que restou evidenciado na hipótese em exame.

Ademais, a Reclamada não logrou comprovar os motivos apontados para a dispensa do Autor - de modo a tentar afastar o presumido caráter discriminatório da dispensa em se tratando de empregado portador de cardiopatia grave -, tendo sido a ruptura contratual, portanto, fora dos limites do seu direito potestativo.

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por contrariedade à Súmula 443/TST.



PROCESSO Nº TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

II) MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE - DOENÇA INCAPACITANTE PARA O TRABALHO. ESTIGMA OU PRECONCEITO. SÚMULA 443/TST. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Em consequência do conhecimento do recurso de revista, por contrariedade à Súmula 443/TST, deve ser reconhecido o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório e, ainda, o dever da Empregadora de indenizar o Autor por danos morais.

Quanto ao valor da indenização, registre-se que não há na legislação pátria delineamento do *quantum* a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos.

A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o Julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.

A partir dessas premissas, entende-se como razoável, para compensar a dor moral suportada pelo Reclamante, o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), que ora se fixa no presente julgado. O provimento é, portanto, parcial.

Assim, em consequência do conhecimento do recurso de revista, por contrariedade à Súmula 443/TST, **DOU-LHE PROVIMENTO** para, reformando o acórdão regional, reconhecer o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório e, ainda, condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com juros e correção monetária nos moldes da Súmula 439/TST. Invertidos os ônus da sucumbência, custas processuais pela Reclamada,

Firmado por assinatura digital em 09/09/2020 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-1365-50.2017.5.11.0006

no importe de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor provisoriamente arbitrado à condenação.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade: I - dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista, apenas, quanto ao tema dispensa discriminatória - indenização por dano moral, por contrariedade à Súmula 443/TST e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional, reconhecer o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório e, ainda, condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais), com juros e correção monetária nos moldes da Súmula 439/TST. Invertidos os ônus da sucumbência, custas processuais pela Reclamada, no importe de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Brasília, 9 de setembro de 2020.

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

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator