



PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003

**A C Ó R D ã O**

**(2ª Turma)**

GMDMA/MCL/

**I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. PNEUMOCONIOSE (PULMÃO NEGRO). ÔNUS DA PROVA.** Superado o óbice do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, impõe-se o provimento do agravo para determinar o processamento do apelo obstado. **Agravo provido.**

**II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. PNEUMOCONIOSE (PULMÃO NEGRO). ÔNUS DA PROVA.** Demonstrada possível divergência jurisprudencial válida e específica, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

**III - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. PNEUMOCONIOSE (PULMÃO NEGRO). ÔNUS DA PROVA.** As pneumoconioses são doenças típicas de empregados que laboram em minas de subsolo e no trabalho de exploração de minerais, sujeitos à exposição de poeira, como é o caso da atividade desenvolvida pela reclamada (MINAS MINERAIS INDUSTRIAIS). As pneumoconioses podem ser consideradas doenças estigmatizantes, sobretudo em regiões onde há um alto índice de trabalhadores atingidos e a população conhece seus efeitos, como é o caso das minas de carvão de Criciúma, Santa Catarina (região da Reclamada). O acórdão regional consignou que o reclamante é portador de "incapacidade parcial decorrente de doença laboral", diagnosticada como "pneumoconiose",



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

doença pulmonar, cuja indenização (material e moral) já foi deferida em outra ação transitada em julgado. Trata-se de doença grave e incurável. Não obstante a ciência do empregador do estado de saúde do reclamante, a empresa dispensou o trabalhador. Diante disso, o Tribunal Regional considerou que "a parte autora não logrou comprovar a tese inicial quanto à suposta dispensa discriminatória, ônus da prova que lhe competia, por força do artigo 818 da CLT e 373,1, do NCPC". A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador o ônus da prova de que a dispensa não constituiu ato discriminatório. Tal medida visa a assegurar proteção contra a dispensa de empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e preservar o valor social do trabalho e da dignidade humana, fundamentos da República. Ademais, destaca-se que, 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 repudia todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I). A dispensa discriminatória, nesse caso, caracteriza abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil, uma vez que o exercício do direito potestativo à denúncia vazia do

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001F8816E9EF06C3D.



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. No caso, é incontroverso que a dispensa do autor se deu após o retorno de licença concedida pela própria reclamada. Nesse cenário, é presumível o caráter discriminatório da demissão, pois, ciente o empregador do estado de saúde do obreiro, cabia a ele o ônus da prova da regularidade da dispensa de trabalhador sabidamente portador de doença incurável. Cumpre, portanto, reconhecer a natureza discriminatória da dispensa do autor, e, por conseguinte, garantir ao reclamante o recebimento da remuneração relativa ao período de afastamento, nos moldes do art. 4.º da Lei 9.029/95. Incidência da Súmula 443 do TST. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**, em que é Recorrente **ÂNGELO TEIXEIRA** e são Recorridos **MINAS MINEIRAS INDUSTRIAIS LTDA. E OUTRO.**

Trata-se de agravo interposto à decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista, na forma dos arts. 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 106, X, do RITST.

Inconformado, o reclamante alega que seu recurso reunia condições de admissibilidade. Pugna pela reconsideração da decisão agravada.

Houve apresentação de contrarrazões.

É o relatório.



PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003

**V O T O**

**I - AGRAVO**

**1 - CONHECIMENTO**

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade,  
**CONHEÇO** do agravo.

**2 - MÉRITO**

Esta Relatora denegou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo reclamante, aos seguintes fundamentos:

**PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014**

Trata-se de agravo de instrumento interposto à decisão da Presidência do Tribunal Regional que denegou seguimento ao recurso de revista da Parte, aos seguintes fundamentos:

**“PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Tempestivo o recurso (acórdão publicado em 22/03/2017 - fls. 152; recurso apresentado em 30/03/2017 - fls. 153).Regular a representação processual (fl. 05).Desnecessário o preparo.

**PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração/Readmissão ou Indenização / Por Dispensa Discriminatória.

Consta da ementa do acórdão:"

**REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DESPEDIDA ARBITRÁRIA.**

Não restando demonstrado que a dispensa decorreu de prática discriminatória, por motivo de doença, havendo prova conduzindo a outros fatos que redundaram no desligamento, e não existindo norma legal, contratual ou convencional que assegure a permanência no emprego,



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

impõe-se a rejeição do pedido de nulidade da rescisão contratual e de reintegração."

Nesse contexto, eventual alteração do decidido implicaria o inequívoco reexame de fatos e provas, prática defesa nesta instância recursal (Súmula nº 126 do TST).

Demais disso, a análise do recurso quanto ao tema mostra-se, de plano, prejudicada, tendo em vista que a parte não atendeu ao comando previsto no item I do § 1º-A do art. 896 da CLT (Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014), que prevê: § 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;

Esclareço que a transcrição do inteiro teor da decisão recorrida, ou a transcrição integral e genérica do tema objeto do recurso de revista, sem qualquer destaque relativamente ao ponto em discussão, ou mesmo a referência ao julgado, sem indicação exata do trecho, ou ainda a transcrição simples do dispositivo, não suprem a exigência acima referida.

**CONCLUSÃO**

**DENEGO** seguimento ao recurso de revista.

Analisando as razões do recurso de revista do reclamante, verifica-se que não foram transcritos os trechos da decisão proferida pelo Tribunal Regional que consubstanciam o prequestionamento da matéria objeto da controvérsia, na forma do art. 896, I, do § 1º-A, da CLT, que dispõe:

§ 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;

Ao deixar de indicar o trecho do acórdão regional que contém a tese jurídica que evidencie o prequestionamento da matéria trazida ao exame desta Corte, o reclamante não se desincumbe do previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT e, portanto, não consegue fazer a demonstração analítica dos dispositivos constitucionais invocados (art. 896, § 9º, da CLT), conforme exige o art. 896, § 1º-A, III, da CLT.

Nesse sentido é o entendimento dos seguintes julgados desta Corte:  
**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CULPA IN**



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

VIGILANDO. DESPROVIMENTO. Deve ser mantido o despacho agravado, por fundamento diverso, quando constatado que o trecho do v. acórdão regional transcrito nas razões recursais não contém nenhum elemento fático ou tese jurídica que evidencie o prequestionamento da questão que a recorrente pretende ver examinada por esta Corte. Essa circunstância impede a demonstração analítica dos dispositivos de Lei e da Constituição Federal invocados, conforme exige o art. 896, § 1º-A, III, da CLT. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 1598-64.2013.5.09.0872, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 03/08/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MORAL. TRANSCRIÇÃO DE TRECHO INSUFICIENTE PARA DEMONSTRAR O PREQUESTIONAMENTO DAS MATÉRIAS TRATADAS NO RECURSO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO ANALÍTICA DAS VIOLAÇÕES ALEGADAS. I. Uma das inovações trazidas pela Lei 13.015/2014, quanto ao recurso de revista, é a exigência de que a parte indique "o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista" (art. 896, § 1º-A, I, da CLT), a qual é aplicável a todas as hipóteses de admissibilidade do recurso de revista (art. 896, alíneas a, b e c, da CLT). II. O atendimento dessa exigência se faz com a transcrição do trecho da decisão recorrida em confronto analítico com a alegada violação da Constituição da República, de lei ou contrariedade a súmula ou com o aresto indicado para demonstração de divergência jurisprudencial, conforme a hipótese em que se fundamenta o recurso de revista. III. A Lei 13.015/2014 se aplica às decisões publicadas a partir de 22/9/2014. IV. No caso em exame, o Agravante transcreveu alguns parágrafos da decisão regional, contudo, tais trechos são insuficientes para demonstrar o prequestionamento de todas as matérias trazidas em recurso, logo, não atendem o disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT. Além disso, o Agravante também não logrou atender à exigência contida no art. 896, § 1º-A, III, da CLT, também acrescentado pela Lei nº 13.015/2014, no sentido de que é ônus da parte "expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte". V. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 320-50.2013.5.02.0281, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 18/05/2016, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016) AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. SÚMULA 331 DO TST. CULPA IN VIGILANDO. ÔNUS DA PROVA. MÁ APLICAÇÃO. Agravo de instrumento provido ante possível violação do art. 71, caput e § 1º da Lei 8.666/93. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. SÚMULA 331 DO TST. NÃO ATENDIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. No caso, o trecho indicado pela parte é insuficiente para os fins do artigo 896, § 1º-A, da CLT, porque não abrange todos os fundamentos de fato e de direito adotados pelo TRT, especialmente aquele que traduziria a ausência de comprovação da culpa in vigilando. Assim, ao não destacar todos os fundamentos do julgado, a recorrente não consegue efetuar o devido confronto analítico com as violações que indica e contrariedade à Súmula 331, V, do TST, tal como determina o art. 896, 1º-A, III, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (...). (RR - 10108-41.2013.5.15.0018, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 08/06/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016)

AGRAVO. AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INOBSERVÂNCIA DE PRESSUPOSTO FORMAL PREVISTO NO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. APELO IMPROCEDENTE. APLICAÇÃO DE MULTA. I - A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão agravada, no sentido de que o recurso de revista não demonstrou pressuposto formal previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT (introduzido pela Lei nº 13.015/2014). II - Na hipótese, a parte indicou trecho do acórdão regional que se revela insuficiente ao cumprimento do requisito legal, porquanto não contém os fundamentos de que se valeu o Tribunal Regional



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

para manter a condenação do agravante na condição de responsável subsidiário. Agravo a que se nega provimento, com multa. (Ag-AIRR - 1477-80.2014.5.11.0052 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 25/05/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. RECURSO DE REVISTA EM QUE SE PROCEDE À TRANSCRIÇÃO INSUFICIENTE DA DECISÃO RECORRIDA A TÍTULO DE PREQUESTIONAMENTO. O recurso de revista do qual consta transcrição insuficiente do trecho da decisão recorrida que contém a tese objeto do recurso não atende aos requisitos intrínsecos do recurso de revista de que tratam os incisos I e III do § 1º-A do art. 896 da CLT, acrescentados pela Lei nº 13.015/2014. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. ( AIRR - 465-81.2014.5.05.0251 , Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 04/05/2016, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2016)Importante esclarecer desde logo que são inaplicáveis ao caso os princípios da instrumentalidade das formas e da simplicidade, uma vez que a exigência da transcrição do trecho que consubstancie o prequestionamento da matéria é requisito criado por Lei, de observância obrigatória.

Por fim, saliente-se que a previsão do § 11 do art. 896 da CLT também não se aplica ao caso em comento, uma vez que tal dispositivo permite ao TST desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito do recurso tempestivo, apenas quando este contiver defeito formal que não se repute grave, o que não ocorre na hipótese dos autos, em que não foi atendido um pressuposto intrínseco de admissibilidade do recurso previsto em Lei.

Diante do exposto, com base nos arts. 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 106, X, do RITST, NEGO SEGUIMENTO ao agravo de instrumento.

O reclamante agrava da decisão monocrática da relatora. Alega que cumpriu as exigências do art. 896, §1º-A, I, da CLT. Afirma que destacou os trechos essenciais para a compreensão da controvérsia e renova a indicação de contrariedade aos arts. 818 da CLT

Firmado por assinatura digital em 20/03/2019 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-3111-03.2015.5.12.0003**

e 373, I, do NCPC, arts. 1.º e 4.º, incisos I e II, ambos da Lei 9.029/1995. Traz arestos à divergência.

Da análise das razões do recurso de revista do reclamante, observa-se que quanto ao tema "dispensa discriminatória - nulidade", único renovado nas razões do agravo de instrumento, foi devidamente observado o art. 896, § 1º-A, III, da CLT, razão por que fica superado o óbice.

Assim, **DOU PROVIMENTO** ao agravo para analisar o agravo de instrumento.

**II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA**

**1 - CONHECIMENTO**

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do agravo de instrumento.

**2 - MÉRITO**

O recurso de revista teve seguimento denegado mediante os seguintes fundamentos:

**PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014**

Trata-se de agravo de instrumento interposto à decisão da Presidência do Tribunal Regional que denegou seguimento ao recurso de revista da Parte, aos seguintes fundamentos:

**“PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Tempestivo o recurso (acórdão publicado em 22/03/2017 - fls. 152; recurso apresentado em 30/03/2017 - fls. 153). Regular a representação processual (fl. 05). Desnecessário o preparo.

**PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração/Readmissão ou Indenização / Por Dispensa Discriminatória.

Consta da ementa do acórdão:"

**REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DESPEDIDA ARBITRÁRIA.**

Não restando demonstrado que a dispensa decorreu de prática discriminatória, por motivo de doença, havendo prova conduzindo a outros fatos que redundaram no desligamento, e não existindo norma legal, contratual ou convencional que assegure a permanência no emprego, impõe-se a rejeição do pedido de nulidade da rescisão contratual e de reintegração."

Nesse contexto, eventual alteração do decidido implicaria o inequívoco reexame de fatos e provas, prática defesa nesta instância recursal (Súmula n° 126 do TST).

Demais disso, a análise do recurso quanto ao tema mostra-se, de plano, prejudicada, tendo em vista que a parte não atendeu ao comando previsto no item I do § 1º-A do art. 896 da CLT (Lei n° 13.015, de 21 de julho de 2014), que prevê:§ 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;

Esclareço que a transcrição do inteiro teor da decisão recorrida, ou a transcrição integral e genérica do tema objeto do recurso de revista, sem qualquer destaque relativamente ao ponto em discussão, ou mesmo a referência ao julgado, sem indicação exata do trecho, ou ainda a transcrição simples do dispositivo, não suprem a exigência acima referida.

**CONCLUSÃO**

**DENEGO seguimento ao recurso de revista.**

O reclamante renova a indicação de contrariedade aos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPC, arts. 1.º e 4.º, incisos I e II, ambos da Lei 9.029/1995. Traz arestos à divergência.

A parte trouxe ao cotejo de teses aresto que espousa tese contrária a adotada pelo Tribunal Regional, apresentada no recurso de revista (às fls. 309 e 310 dos autos eletrônicos) e renovada no agravo de instrumento (às fls. 319 e 320 dos autos eletrônicos):



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

DOENÇA GRAVE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CIÊNCIA DO EMPREGADOR. A jurisprudência evoluiu, na direção de se presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador de alguma doença grave, impondo ao polo patronal o ônus de produzir prova acerca da existência de outros motivos lícitos para a prática de rescisão unilateral do contrato". (RO-0001263/28.2Ü12.5.18.0129, 3ª Turma. Relatora: Juíza Silena Aparecida Coelho. Sessão de Julgamento do dia'2/7/2013). " (TRT 18ª R.; RO 0011254-71.2015.5.18.0016; Quarta Turma; Rel. Des. Iara Teixeira Rios; Julg. 17/08/2016; DJEGO 01/09/20f6; Pág. 2116)

Assim, comprovada divergência jurisprudencial válida e específica, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do agravo de instrumento para melhor análise do assunto.

**III - RECURSO DE REVISTA**

**1 - CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passa-se ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

**1.1 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE**

O reclamante trouxe ao cotejo de teses aresto que esposa tese contrária a adotada pelo Tribunal Regional, apresentada no recurso de revista (às fls. 309 e 310 dos autos eletrônicos) e renovada no agravo de instrumento (às fls. 319 e 320 dos autos eletrônicos):



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

(DOENÇA GRAVE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CIÊNCIA DO EMPREGADOR. A jurisprudência evoluiu, na direção de se presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador de alguma doença grave, impondo ao polo patronal o ônus de produzir prova acerca da existência de outros motivos lícitos para a prática de rescisão unilateral do contrato". (RO-0001263/28.2012.5.18.0129, 3ª Turma. Relatora: Juíza Silena Aparecida Coelho. Sessão de Julgamento do dia 2/7/2013). " (TRT 18ª R.; RO 0011254-71.2015.5.18.0016; Quarta Turma; Rel. Des. Iara Teixeira Rios; Julg. 17/08/2016; DJEGO 01/09/2016; Pág. 2116)

Assim, comprovada divergência jurisprudencial válida e específica, **CONHEÇO** do recurso de revista.

**2 - MÉRITO**

**2.1 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE**

O acórdão recorrido consignou:

**"1.NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO**

Postula, o recorrente, a declaração de nulidade da dispensa e reintegração no emprego. Sustenta que, na data da demissão, estava incapacitado para o trabalho conforme demonstram os atestados médicos juntados. Aponta que o ASO da fls. 12 o considerou inapto ao trabalho.

Primeiramente, faço uma breve síntese do caso em apreço. O demandante é portador de doença pulmonar e ortopédica. Em ação de indenização anteriormente ajuizada e já transitada em julgado, RT.

1175/2009, foi constatado o nexo causal com as atividades executada por aquele somente em relação à doença pulmonar, reconhecida a incapacidade parcial, com restrições para exercer atividade em contato com poeiras fibrogênicas. Além disso, foi indenizado material e moralmente.



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

Por outro lado, a doença ortopédica (hérnia, disca!) foi considerada degenerativa e afastado o nexos causais com as atividades laborativas exercidas na ré. Também atestado que não havia incapacidade total: para o trabalho apenas algumas restrições de movimentos. Esteve afastado do trabalho por auxílio doença até outubro de 2013, quando recebeu alta previdenciária. Após o retorno tentou novamente o afastamento junto ao INSS, contudo teve negado seu pedido (08-01-2014, fl. 108). Somente em 11-06-2014, compareceu novamente à empresa para retomar a faina, ocasião em que foi emitido atestado de saúde ocupacional que o considerou apto para o trabalho, porém com algumas restrições. Tendo em vista a ré não possuir funções adequadas e estando, o empregado em estabilidade provisória, concedeu-lhe licença remunerada. Durante este período, o postulante buscou junto ao órgão, previdenciário o deferimento de novo benefício, indeferido por diversas vezes. Após expirado o prazo da licença, compareceu à empresa, alegou que ainda estava incapacitado, mas buscando o benefício previdenciário. Passados dois meses, sem qualquer retorno sobre a concessão ou não do benefício, em 25-03-2015 o obreiro trouxe um atestado médico particular, alegando incapacidade permanente. Em 17-04-2015, foi emitido novo ASO, onde constou observação do médico do trabalho "se diz incapaz" e diante do histórico apresentado pelo obreiro, a empresa aguardou novo encaminhamento na busca pelo benefício, indeferido novamente (fl. 110).

Assim, o novo ASO emitido em maio de 2015, pelo médico do trabalho da empresa, atestou pela capacidade do autor, assim como exame demissional em junho de 2015.

Feitas estas considerações, analiso as razões do apelo.

No que concerne à estabilidade provisória, esclareço que pressupõe a fruição de auxílio doença acidentário, decorrente de afastamento do trabalho superior a quinze dias (art. 118 da Lei n.º 8.213/1991). A Súmula n. 378 do TST, outrossim, autoriza a incidência da estabilidade, independentemente do gozo do aludido benefício previdenciário, quando verificado, posteriormente à rescisão, encontrar-se o empregado acometido por moléstia relacionada à execução de suas atividades laborais.

No caso em apreço, conforme já explicitado na sentença, a incapacidade parcial decorrente de doença laboral foi diagnosticada como pneumoconiose, doença pulmonar, cuja indenização (material e moral) já foi



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

deferida em outra ação transitada em julgado. Também, o autor teve alta previdenciária em outubro de 2013, mantendo o vínculo com a empregadora com licença remunerada até maio de 2015, ou seja, mais de 18 meses após a alta.

Já a doença ortopédica (hérnias de disco e coluna), cujos sintomas motivaram os diversos pedidos de concessão do novo benefício, não teve reconhecido, o nexo causal com as atividades do obreiro. No laudo judicial, e ação respectiva, nem mesmo a incapacidade total, sendo de origem degenerativa. Ademais, teve todos os requerimentos/negados pela autarquia previdenciária.

Quanto à alegação de dispensa em razão de doença, destaco que o art. 1º da Lei. n. 9.029/95 repele qualquer prática discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, cor) estado civil, situação familiar ou idade, dispondo o art. 4º do mesmo diploma que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, enseja o direito à reparação extrapatrimonial, facultando-se ao empregado a readmissão, com o recebimento da contraprestação pelo período de afastamento ou, a seu critério, a percepção, de forma dobrada, desta, com os acréscimos legais.

No caso, a parte autora não logrou comprovar a tese inicial quanto à suposta dispensa discriminatória, ônus da prova que lhe competia, por força do artigo 818 da CLT e 373,1, do NCPC, motivo pelo qual não merece acolhida o pedido de reintegração ou indenização fundado na Lei nº 9.029/1995. Conforme acima salientado, o demandante não estava incapacitado para o trabalho quando do desligamento, além de sua doença ortopédica não ser de origem laboral. Registro que o atestado particular emitido pelo Dr. Robson Luiz dos Santos (fl. 12), por si só, não tem o condão de desconstituir as demais provas do autos, no sentido de reconhecer a ilegalidade - do ato de dispensa do empregado, lembrando que na data da rescisão não gozava de estabilidade provisória e a doença que o acomete não foi relacionada ao trabalho desempenhado na empresa.

Outrossim, vale salientar, que demandada se empenhou em garantir o emprego ao obreiro, mantendo-o em licença remunerada mesmo após o término da estabilidade, sem infringência, portanto, de seus deveres legais.

Quanto à reparação extrapatrimonial, acrescento que, para uma caracterização idônea do dano moral, devem estar cabalmente comprovados



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

o prejuízo sofrido, a conduta antijurídica imputável ao empregador – dolosa ou culposa - e o nexo de causalidade. No caso, não há comprovação de que a ré tenha intencionalmente agido no intuito de prejudicar o obreiro, tanto no âmbito da vida privada quanto no profissional, como a expor a situações vexatórias ou desrespeitosas.

Ressalto, ainda, que o ato de dispensar empregados, com ou sem justa causa, é um-direito potestativo do empregador.

Q rompimento imotivado do contrato de trabalho, por si só, não se reveste da ilicitude necessária para responsabilizar-lhe civilmente.

Assim, por não comprovado ato discriminatório do empregador na rescisão contratual, válida a dispensa sem justa causa realizada pela ré, sendo indevidas a reintegração ou indenização da estabilidade e a indenização por danos morais.

Nego provimento."

O reclamante sustenta que, a despeito do reconhecimento do acometimento do autor por doença grave (pneumoconiose, também conhecida por "pulmão negro"), o Tribunal Regional entendeu que a dispensa não foi discriminatória, pois o reclamante não teria logrado êxito em provar a efetiva discriminação. Renova a indicação de contrariedade aos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPC, arts. 1.º e 4.º, incisos I e II, ambos da Lei 9.029/1995.

À análise.

O acórdão regional, ao analisar o pedido de nulidade da dispensa do reclamante, consignou que "**O demandante é portador de doença pulmonar** e ortopédica. Em ação de indenização anteriormente ajuizada e já transitada em julgado, RT 1175/2009, foi constatado o nexo causal com as atividades executada por aquele somente em relação à doença pulmonar, **reconhecida a incapacidade parcial**. com restrições para exercer atividade em contato com poeiras fibrogênicas".

Consignou que a "**a incapacidade parcial decorrente de doença laboral foi diagnosticada como pneumoconiose**, doença pulmonar,



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

cuja indenização (material e moral) já foi deferida em outra ação transitada em julgado".

Por fim, o acórdão destaca que **"a parte autora não logrou comprovar a tese inicial quanto à suposta dispensa discriminatória, ônus da prova que lhe competia, por força do artigo 818 da CLT e 373,1, do NCPC**, motivo pelo qual não merece acolhida o pedido de reintegração ou indenização fundado na Lei 9.029/1995. Conforme acima salientado, o demandante não estava incapacitado para o trabalho quando do desligamento, além de sua doença ortopédica não ser de origem laboral".

Conclui o acórdão que, "o ato de dispensar empregados, com ou sem justa causa, é um direito potestativo do empregador. O rompimento imotivado do contrato de trabalho, por si só, não se reveste da ilicitude necessária para responsabilizar-lhe civilmente. Assim, por **não comprovado ato discriminatório do empregador na rescisão contratual, válida a dispensa sem justa causa realizada pela ré, sendo indevidas a reintegração ou indenização da estabilidade e a indenização por danos morais**".

Pois bem.

Consoante jurisprudência desta Corte, a dispensa de trabalhador portador de doença grave estigmatizante presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário. Assim dispõe a Súmula 443 do TST, *in verbis*:

**"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."**

No caso, as pneumoconioses são doenças típicas de empregados que laboram em minas de subsolo e no trabalho de exploração



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

de minerais, sujeitos à exposição de poeira, como é o caso da atividade desenvolvida pela reclamada (MINAS MINEIRAS INDUSTRIAIS).

As **pneumoconioses podem ser consideradas doenças estigmatizantes**, sobretudo em regiões onde há um alto índice de trabalhadores atingidos e se conhecem seus efeitos, como é o caso das minas de carvão de Criciúma, Santa Catarina (região da Reclamada).

É de domínio público que "a extração do carvão mineral é uma das principais atividades da região sul de Santa Catarina". A Região Carbonífera de Santa Catarina é responsável por quase 80% da produção nacional de carvão mineral, sendo que "a extração ocorre em minas subterrâneas, onde são gerados poeira e gases, causando uma doença profissional, típica e comum entre os mineiros, a "Pneumoconiose dos mineiros de carvão". Conforme o Ministério do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a mineração está incluída entre as atividades de maior insalubridade e periculosidade (grau de risco 04). Decorrente desse alto grau de insalubridade, a pneumoconiose "é uma doença crônica, adquirida pela inalação de partículas sólidas, de origem mineral ou orgânica. Não tem cura e apresenta manifestações tardias, entre cinco e oito anos após a exposição às poeiras. Por se tratar de uma doença incurável, diante do diagnóstico, o trabalhador deve ser afastado da sua atividade, sendo remanejado para outra função". (Conforme Trabalho apresentado à UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC. CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO. MAFRA JUNIOR, Antero; MADEIRA, Mário Sérgio. A SEGURANÇA DO TRABALHO EM MINAS DE CARVÃO AGINDO NA PREVENÇÃO DA PNEUMOCONIOSE - REGIÃO CARBONÍFERA DE SANTA CATARINA CRICIÚMA, JUNHO DE 2005. Disponível em <https://docplayer.com.br/2460099-A-seguranca-do-trabalho-em-minas-de-carvao-agindo-na-prevencao-da-pneumoconiose-regiao-carbonifera-de-santa-catarina.html> Acesso em: 29/01/2019.

**Se considerada a pneumoconiose (pulmão negro), como uma doença estigmatizante, é da empresa o ônus de demonstrar que o**



PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003

**reclamante não foi demitido em razão de preconceito ou discriminação.**

Nesse sentido, o seguinte julgado:

(...) III - RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. A Constituição Federal colocou a pessoa humana no ápice do Estado Democrático de Direito e no centro das relações jurídicas, para, concretamente, assegurar a sua dignidade. Mesmo considerando os custos do funcionamento do sistema, a Carta Magna, por incentivar a livre iniciativa, equilibra e compensa os custos com uma série de vantagens para as empresas. De um lado, protege e incentiva a livre iniciativa geradora de empregos e investimentos, mas, de outro, determina o respeito à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, num sistema de freios e contrapesos. Pois bem, é incontroverso nos autos que o autor possui doença grave, qual seja, a Hepatite C. O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc, se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se discriminação. Desse modo, visando à proteção dos trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impõe-se ao empregador uma obrigação negativa, qual seja, a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da CF). Nesse contexto, não vejo como deixar de concluir que, além dos indícios de pleno conhecimento da empresa quanto ao estado de saúde do autor e da sua condição no momento da despedida, a empresa não apresentou prova concreta de motivação distinta da condição do autor. A pessoa acometida de doença grave ou estigmatizante não pode ser dispensada em virtude de sua condição, pois isso é o que emana da Constituição Federal e pode ser observado pelos princípios da valorização do trabalho e do emprego, justiça social, subordinação da propriedade à sua função e bem-estar individual e social, entre tantos outros. Inúmeros



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

princípios constitucionais ficariam esvaziados se um caso como o dos autos não tivesse uma solução concreta. Estando a decisão regional em plena sintonia com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte Uniformizadora, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice na Súmula nº 333 deste Tribunal e no artigo 896, § 7º, da CLT. Por outro lado, tendo o Regional concluído com apoio na interpretação das provas a respeito da dispensa discriminatória, correta a decisão que deferiu o pleito de reintegração ao trabalho. Para se concluir de modo contrário, como pretende a recorrente, implicaria o revolvimento do quadro fático-probatório delineado nos autos, hipótese vedada nesta instância recursal, nos termos da Súmula nº 126 do TST, cuja aplicabilidade inviabiliza o conhecimento do recurso por violação de dispositivos de lei e da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST-RR-109000-58.2013.5.17.0008, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 12/05/2017) (Grifos nossos)

Conforme se depreende do referido julgado, a jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador o ônus da prova de que a dispensa não constituiu ato discriminatório. Tal medida visa a assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e preservar o valor social do trabalho e da dignidade humana, fundamentos da República.

Incontroverso o fato de que a reclamada conhecia a condição de saúde do reclamante - portador de doença incurável e estigmatizante - decorrente da relação de trabalho (tendo inclusive sido condenada em ação anterior por danos morais e materiais).

Ademais, 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



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I).

A dispensa discriminatória, nesse caso, caracteriza abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil, uma vez que o exercício do direito potestativo à denúncia vazia do contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Além disso, o exercício de atividade laboral pode ser essencial para o tratamento de trabalhador portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, nesse casos, decorre como compromisso da função social da empresa e da propriedade. Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte:

**"RECURSO DE REVISTA - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE - RISCO DE MORTE SÚBITA - REINTEGRAÇÃO. Muito embora não exista, no âmbito infraconstitucional, lei específica asseguradora da permanência no emprego de empregado portador de cardiopatia grave, a reintegração em face de dispensa arbitrária e discriminatória, devido à ausência de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, não afronta o art. 5º, II, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido." (RR - 18900-65.2003.5.15.0072, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 06/08/2010)**

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. INVIABILIDADE. Para a caracterização do dano moral é preciso a**



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

conjugação de três requisitos: a comprovação do dano; nexos de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido; a culpa (tendo o art. 927 do Código Civil introduzido, excepcionalmente, a responsabilidade objetiva, sem culpa, nas situações mais raras aventadas por aquela regra legal). O trabalhador comprovadamente portador de doença grave não pode ter seu contrato rompido, esteja ou não afastado previdenciariamente do serviço (art. 471 da CLT), uma vez que a manutenção da atividade laborativa, em certos casos, é parte integrante do próprio tratamento médico. Revela-se, ademais, discriminatória tal ruptura arbitrária, uma vez que não se pode causar prejuízo máximo a um empregado (dispensa do emprego) em face de sua circunstancial debilidade física causada pela grave doença (hepatite C - cirrose crônica). De todo modo, fixadas tais premissas pelo Tribunal a quo, instância soberana no exame do quadro fático-probatório carreado aos autos, adotar entendimento em sentido oposto implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta seara recursal, o que encontra óbice na Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 165140-46.2006.5.01.0027, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT 22/10/2010)

"REINTEGRAÇÃO. DOENÇA GRAVE. CÂNCER. Embora não exista lei específica relativa à garantia de emprego ao portador de doença grave, diante dos elementos fáticos consignados no acórdão regional de que o reclamado tinha conhecimento da doença, pois o diagnóstico do câncer que acometeu a reclamante ocorreu um ano antes da sua dispensa, e de que a injusta demissão não passou de procedimento discriminatório, tendo em vista a ausência de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, não há falar em violação aos dispositivos de lei apontados." (RR - 171300-82.2005.5.02.0031, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 15/10/2010)

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA MERAMENTE ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE, AINDA QUE NÃO OCUPACIONAL. ATO DISCRIMINATÓRIO. A dispensa do trabalhador em função de redução de sua produtividade decorrente de doença grave e crônica que passa a se manifestar ao longo da



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

relação empregatícia, ainda que sem nexos com o ambiente e características do trabalho, tem, em parte, caráter discriminatório, afrontando os arts. 7º, XXXII, 5º, caput, e inciso I, art. 5º. XXIII, art. 170, caput, e inciso III, e art. 193 da Constituição, ensejando indenização equitativa. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 783194-33.2001.5.03.5555, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT 16/04/2010)

"REINTEGRAÇÃO. A Corte Regional manteve a r. sentença, que deferiu a reintegração do Reclamante, não com base no reconhecimento de uma pretensa estabilidade como aduz a Recorrente, e sim porque configurada a dispensa discriminatória do Autor, em razão de o Obreiro ser dependente químico. Desse modo, afasta-se a violação apontada ao art. 10 do ADCT, que regulamenta a dispensa arbitrária prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal, visto que não se discute nos autos qualquer espécie de estabilidade atribuída ao Reclamante. Tampouco caracterizada ofensa ao art. 477 da CLT, o qual trata das normas aplicáveis ao ato de rescisão contratual, não havendo qualquer previsão autorizando a dispensa discriminatória, como configurado no caso sub judice. Recurso de Revista não conhecido." (RR - 156000-04.2001.5.05.0010, Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, DEJT 13/11/2009)

"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1. O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na voluntas que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. 3. Acerca da dignidade da pessoa humana, destaca Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra -Eficácia dos Direitos Fundamentais- (São Paulo: Ed. Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1), que -constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc. (...). O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças-. 4. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição - embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. 5. Na espécie, é de se sopesar, igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a saúde como 'direito de todos e dever do Estado', impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. 6. Nesse quadro, e à luz do art. 8º, caput, da CLT, justifica-se hermenêutica ampliativa da Lei 9.029/95, cujo conteúdo pretende concretizar o preceito constitucional da não-discriminação no tocante ao estabelecimento e continuidade do pacto laboral. O art. 1º do diploma legal proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção. Não obstante enumere certas modalidades de práticas discriminatórias, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado-civil, situação familiar ou idade, o rol não pode ser considerado numerus clausus, cabendo a integração pelo intérprete, ao se defrontar com a emergência de novas formas de discriminação. 7. De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas



**PROCESSO Nº TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção. 8. A edição da Lei 9.029/95 é decorrência não apenas dos princípios embaixadores da Constituição Cidadã, mas também de importantes tratados internacionais sobre a matéria, como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT. 9. O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico. 10. A distribuição do ônus da prova, em tais casos, acaba por sofrer matizações, à luz dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, tendo em vista a aptidão para a produção probatória, a possibilidade de inversão do encargo e de aplicação de presunção relativa. 11. In casu, restou consignado na decisão regional que a reclamada tinha ciência da doença de que era acometido o autor - esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do reclamante. Como consequência, o empregador é que haveria de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ser o empregado portador de doença grave. A dispensa discriminatória, na linha da decisão regional, caracteriza abuso de direito, à luz do art. 187 do Código Civil, a teor do qual o exercício do direito potestativo à denúncia vazia do contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. 12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. 13. Ilesos os arts. 5º, II - este inclusive não passível de violação direta e literal, na hipótese -, e 7º, I, da Constituição da República, 818 da CLT e 333, I, do CPC. 14. Precedentes desta Corte. Revista não conhecida, no tema."



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

(RR-105500-32.2008.5.04.0101, Red. Min. Rosa Maria Weber, 3.<sup>a</sup> Turma, DEJT 5/8/2011 - grifos nossos)

No caso, é incontroverso que a dispensa do autor se deu após o retorno de licença concedida pela própria reclamada. Nos dizeres do acórdão, "a demandada se empenhou em garantir o emprego ao obreiro, mantendo-o em licença remunerada mesmo após o término da estabilidade, sem infringência, portanto, de seus deveres legais".

Nesse cenário, é presumível o caráter discriminatório da demissão, pois, ciente o empregador do estado de saúde do obreiro, cabia a ele o ônus da prova da regularidade da dispensa de trabalhador sabidamente portador de doença incurável. Cumpre, portanto, reconhecer a natureza discriminatória da dispensa do autor, e, por conseguinte, garantir ao reclamante o recebimento da remuneração relativa ao período de afastamento em dobro, nos moldes do art. 4.º, II, da Lei 9.029/95, que dispõe:

Art. 4.º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. – Grifei

A decisão regional contraria, portanto, a jurisprudência desta Corte, adotada pela Súmula 443, do TST. Desta forma, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista para, nos termos da petição inicial (item "b") declarar nula a dispensa, e determinar a reintegração do



**PROCESSO N° TST-RR-3111-03.2015.5.12.0003**

reclamante ao emprego em atividade compatível com as suas limitações, com todos os direitos, vantagens e adicionais conferidos por lei ou norma contratual, durante o período de afastamento, até a reintegração.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, I) por unanimidade, dar provimento ao agravo para, afastado o óbice aplicado, adentrar, de imediato, no exame do agravo de instrumento; II) por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento, por possível divergência jurisprudencial, para determinar o processamento do recurso de revista respectivo, a fim de que seja submetido a julgamento na primeira sessão ordinária subsequente; III) por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para declarar nula a dispensa, e determinar a reintegração do reclamante ao emprego em atividade compatível com as suas limitações, com todos os direitos, vantagens e adicionais conferidos por lei ou norma contratual, durante o período de afastamento, até a reintegração. Custas pela reclamada, estabelecidas em 2% do valor da causa, no importe de R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais).

Brasília, 19 de março de 2019.

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

**DELAÍDE MIRANDA ARANTES**  
Ministra Relatora