

A C Ó R D ã O
SbDI-1
GMJRP/rb/li

**EMPREGADO DIAGNOSTICADO COM
ESCLEROSE MÚLTIPLA. DISPENSA
DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 DO TST.**

A controvérsia cinge-se a definir se a dispensa do autor, diagnosticado com esclerose múltipla, teve caráter discriminatório. A jurisprudência desta Corte entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador com doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a atribuir à empresa a comprovação de que a dispensa não ocorrera de forma discriminatória. O entendimento consagrado no referido verbete sumular tem a finalidade de conferir eficácia ao princípio fundamental da continuidade da relação de emprego (artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal) e proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador uma obrigação negativa, qual seja a comprovação robusta de que a dispensa não possui contorno discriminatório, alegando, para tanto, motivos técnicos, econômicos ou financeiros, buscando, assim, evitar a dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e concretizar o comando constitucional da busca do pleno emprego. Desse modo, na hipótese dos autos, constata-se que foi imputado, equivocadamente, ao autor o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador e, por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele. Nesse contexto, a decisão da Turma,

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

ao considerar discriminatória a dispensa do autor, está em consonância com a Súmula nº 443 desta Corte, razão pela qual não merece reforma.

Agravo **desprovido**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Embargos de Declaração em Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº **TST-Ag-ED-E-ED-RR-11176-71.2014.5.01.0053**, em que é Agravante **SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS - SERPRO** e Agravado **JOSUE FERNANDO DE CASTRO FILHO**.

O reclamado interpõe agravo (fls.603/609) contra decisão exarada pela Presidência da 2ª Turma desta Corte que denegou seguimento ao recurso de embargos (fls. 584/588, complementada às fls. 596/601).

Foram apresentadas contrarrazões às fls. 615/622.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 95 do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

V O T O**EMPREGADO DIAGNOSTICADO COM ESCLEROSE MÚLTIPLA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 DO TST**

A Segunda Turma desta Corte conheceu do recurso de revista interposto pelo autor por contrariedade à Súmula nº 443 do TST e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença quanto ao reconhecimento da dispensa discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST, assim como a reintegração no emprego, com o pagamento do respectivo salário e dos direitos previstos em norma coletiva da categoria, levando em consideração o último cargo ocupado e o local de trabalho.

Eis os fundamentos da decisão embargada:

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

"Quanto à pretensão autoral de reintegração no emprego, fundada em dispensa discriminatória, o Tribunal *a quo* decidiu nos termos seguintes:

'DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DO DIREITO À REINTEGRAÇÃO

Alega o autor em sua inicial (emenda substitutiva de id. 65646cc) ter sido **admitido pela ré em 02/04/1990** nas funções de analista consultor e **dispensado sem justo motivo em 21/03/2014**. Aduz ser portador de **doença crônica (esclerose múltipla), diagnosticada em 1993**, sendo certo que a sua dispensa, ainda que imotivada, configura ato discriminatório pelo empregador. Assevera que a ré, mesmo ciente de sua grave doença, o dispensou, havendo presunção de discriminação no ato da dispensa e ofensa ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana. Diz que o seu direito à reintegração ao emprego decorre do fato de estar acometido de grave doença, devendo ser privilegiada, no caso, o princípio da função social da empresa. Afirma que mesmo acometido de grave patologia, nunca deixou de prestar serviços à ré. Sustenta que laborou em diversos postos (IBAMA, ANP, IEF/RJ), cedido pela SERPRO e que, após o seu retorno à sede da ré, no ano 2012, permaneceu prestando serviços no Departamento de Gestão de Pessoal da ré. Contudo, em março de 2014 recebeu comunicado expedido por seu empregador, dando-lhe ciência de sua dispensa pelos seguintes motivos: *'devolução efetuada pelo cliente e não interesse da empresa na manutenção do contrato de trabalho'*. Argumenta que a conduta da ré detém nítido caráter discriminatório, uma vez que não poderia justificar a sua dispensa na ausência de interesse da mão de obra se o autor já prestava serviços no departamento de pessoal da ré por dois anos.

Alega a primeira ré em sua defesa (id. 566fcdf) que o autor, embora alegue ser portador de esclerose múltipla, não gozava de qualquer estabilidade, pois estava e está em pleno gozo de suas capacidades laborativas. Afirma que, por ser empresa pública, está adstrita às normas do Direito do Trabalho, de modo que, ao dispensar o autor imotivadamente, apenas exerceu regularmente seu direito potestativo de romper o contrato de trabalho. Aduz que o autor foi contratado e sempre prestou serviços em órgãos e entidades clientes da ré (Secretaria de política Econômica, Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, Agência Nacional de Petróleo, dentre outros), tratando-se, portanto de empregado integrante do quadro externo da SERPRO, conforme regulamentado pelo Decreto 3.711/2000. Alega que o autor foi *'devolvido'* por um de seus clientes e que permaneceu lotado no setor de gestão de pessoas até que fosse encontrada nova função compatível com a sua especialidade (economia). Todavia, mesmo dentro da área de Gestão de Pessoas, não havia função permanente e específica que pudesse ser destinada ao autor, motivo pelo qual, em 24/02/2014, o autor foi comunicado sobre a intenção de desligamento da ré, conforme documento de id. f58701bf. O autor, então, protocolou, tempestivamente, pedido de reconsideração (id. 17b9a41), que foi indeferido pelo gerente de

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

gestão estratégica (id.34d8206). No mesmo dia em que apresentou pedido de reconsideração, o reclamante apresentou recurso. No entanto, a dispensa foi confirmada, conforme se extrai da decisão juntada aos autos pelo autor - doc. ID b281ae3. Argumenta que, apesar das alegações relativas ao seu estado de saúde, o autor foi diagnosticado em 1993, de modo que o ato de dispensa não guarda nenhuma relação com o fato de ser o autor portador de esclerose múltipla, até mesmo pelo enorme lapso temporal. Afirma que foi devidamente observado todo o procedimento administrativo para a dispensa do empregado, a saber: a comunicação formal ao empregado; a oportunidade de apresentar pedido de reconsideração no prazo de 5 dias úteis; a apreciação do pedido pela chefia competente; ciência desta decisão pelo empregado.

O julgador de origem deferiu o pedido de reintegração pelos seguintes fundamentos, *verbis*:

'A reclamada indica no item V. 1 de sua defesa que não há que se falar em nulidade da dispensa, uma vez que a demissão sem justa causa teria respeitado '*estritos termos legais e o acordo coletivo*', tendo em vista que o ato foi devidamente motivado e houve todo o procedimento previsto na ACT, inclusive com análise do pedido de reconsideração e do recurso administrativo.

Ou seja, a ré reconhece duas premissas: (1) seria necessária a motivação do ato, afastando-se a alegação de sua desnecessidade; e (2) há previsão em norma coletiva para a legalidade do procedimento demissional, inclusive quanto a aspectos formais. Atraiu, assim, o ônus probatório ao invocar fato obstativo do direito do autor - art. 333, I do CPC.

A reclamada não trouxe aos autos, contudo, qualquer prova de motivação ao ato, tal como exigido para sua regularidade, tampouco as normas coletivas com a previsão do procedimento adequado, inviabilizando-se, assim, a análise sobre sua legalidade.

Assim, mesmo que *a priori* não se vislumbre estabilidade do autor aplicável, há que se concluir pela irregularidade do procedimento demissional, ante a **confissão da ré quanto à existência de requisitos formais e substanciais a sua legalidade, e a ausência de provas quanto a estes.** A observância de tais requisitos é mais premente, em se considerando a doença crônica que acometeu o autor.

Considero, portanto, irregular a dispensa operada, para determinar a imediata reintegração do autor, com manutenção de salário, direitos previstos em norma coletiva, último cargo e local de trabalho, independentemente do trânsito em julgado da decisão.

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

Deverá a 1ª reclamada retificar a CTPS do autor, quanto a sua reintegração, no prazo de cumprimento da sentença, aplicado o art. 39, par. 2º da CLT em caso de descumprimento'.

Inconformada, recorre a ré aduzindo, inicialmente, que o acórdão do STF proferido nos autos do RE 589.998, publicado em 12 de setembro de 2013, é expresso ao afirmar que a necessidade de motivação da demissão unilateral só deve ser aplicada às empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviço público, o que não é o caso da recorrente, que desenvolve atividade econômica. Alega a inexistência de qualquer ilegalidade no ato demissional do autor, uma vez que devidamente fundamentado pelo órgão administrativo e respeitado o procedimento previsto no acordo coletivo vigente. Afirma que, ao contrário do que constou da sentença, foi colacionado aos autos documento do qual consta a motivação do ato, trazido pelo próprio autor. Alega que a decisão recorrida representa clara invasão do Poder Judiciário em ato de gestão de empresa pública e esvazia o instituto da demissão unilateral na ré. Assevera que, por se tratar de dispensa imotivada, não há se falar em observância de procedimento rigoroso ou mesmo em necessidade de maior fundamentação. De todo modo, **aduz ter sido observado todo o procedimento de demissão unilateral, com a devida motivação - a devolução do empregado pelo cliente e a desnecessidade de aproveitamento deste nos setores da empresa, de acordo com a sua especialidade.** Sustenta que o próprio autor juntou aos autos prova de que foram respeitadas as normas pertinentes à sua dispensa (pedido de reconsideração e de interposição de recurso administrativo). Diz que o autor integrava o quadro de empregados externos (Decreto 3711/00 e Portaria do Ministério da Fazenda nº 191, de 28/04/2009) de 2009), sendo certo que o último cliente em que prestou serviço, a Receita Federal, procedeu à '*devolução*' do autor. Aduz que **durante dois anos o autor prestou serviços no setor de gestão de pessoas, enquanto se buscava nova lotação.** Contudo, como não houve interesse ou necessidade da reclamada manter o empregado no seu quadro interno, em 24 de fevereiro de 2014 foi comunicado formalmente da intenção de desligamento da empresa. Argumenta que a doença que acomete o autor não é incapacitante, sendo certo que o reclamante não foi dispensado na vigência de licença de saúde e que a doença que o acomete (diagnosticada há anos) não foi motivação para a dispensa nem pode ser utilizada como empecilho. Desta forma, por não ser empresa pública prestadora de serviço público, bem como por ter respeitado procedimento administrativo de demissão previsto em ACT, pugna pela reforma da sentença para que sejam julgados improcedentes os pedidos da inicial.

Com razão.

Destaco, de início, que a presente demanda versa sobre o eventual cometimento de ato discriminatório pelo empregador, que dispensou o

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

demandante mesmo ciente da grave doença que o acomete. É dizer: a alegada nulidade da dispensa e o direito do autor à reintegração decorrem da presunção de despedida discriminatória de empregado portador de doença grave, que suscita estigma ou preconceito, consoante os termos da Súmula 443 do C. TST.

Como se vê, não se discute nos presentes autos a irregularidade no procedimento de dispensa do autor, sendo certo que o acionante, em momento algum, alega violação às regras previstas em instrumento normativo. Tampouco alega o autor vício de fundamentação no ato da dispensa. **A causa de pedir é a discriminação cometida pelo empregador no ato da dispensa, decorrente, apenas, da patologia grave que o acomete.** Irrelevante, portanto, para o deslinde da causa, a observância ou não do procedimento previsto em norma coletiva para a dispensa imotivada dos empregados da ré.

Dito isso, cabe-nos analisar se a grave doença que acomete o autor (esclerose múltipla - id. ce5a3fc) gera a presunção de prática de ato discriminatório pela ré. Entendo que não.

É bem verdade que o autor, em sua inicial, não invoca a Súmula 443 do C. TST para justificar o pleito de reintegração ao emprego. O autor suscita os princípios da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa, assim como a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, que preconiza a formulação de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego. E sendo assim, uma vez que o autor não alega qualquer hipótese legal ou normativa de estabilidade, cabe-nos, inicialmente, analisar se a doença que o acomete suscita estigma ou preconceito aptos a gerar a presunção de despedida discriminatória pelo empregador.

Pois bem. A documentação colacionada com a exordial demonstra que a enfermidade do autor - (id.ce5a3fc) não é daquelas que gere estigma esclerose múltipla ou preconceito na esteira da Súmula 443 do TST, *verbis*:

'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'.

E aqui cabe consignar que o próprio autor em sua peça de ingresso declara estar em pleno gozo de sua capacidade laborativa, tendo afirmado que a doença que o acomete está controlada; que '*mesmo acometido de doença crônica, nunca deixou de laborar para a 1ª reclamada*'; que a sua enfermidade '*nunca foi óbice para o desenvolvimento de suas tarefas profissionais*'. Como se vê, certamente que não se está diante de uma doença incapacitante, capaz de gerar qualquer preconceito.

Diante disso, destaco que o ônus da prova no presente caso (que não versa sobre doença grave geradora de estigma ou

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

preconceito) é do trabalhador que alega conduta discriminatória, uma vez que a doença que o acomete, de per si, não gera a presunção de dispensa discriminatória.

É de se destacar que as previsões contidas no art. 7º, XXXI, da CRFB e nos artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/95 proíbem as práticas discriminatórias para fins de manutenção da relação de emprego, sendo certo que, caso comprovada a dispensa discriminatória, permite-se a reintegração do trabalhador ao emprego, com o pagamento dos salários e demais benefícios devidos desde o afastamento (art. 4º da Lei 9029/95). Contudo, nesse caso, o direito à reintegração demanda a prova inequívoca do cometimento de ato discriminatório pelo empregador, seja por motivo de sexo, origem raça, cor estado civil, idade, dentre outros. E sendo assim, **é do autor o ônus de comprovar que foi dispensado em razão da doença que o acomete.**

Contudo, ainda que seja o autor portador de grave doença, o que se lamenta, **inexistem indícios nos presentes autos de que a sua dispensa tenha qualquer relação com a patologia que o acomete: a uma porque o autor foi diagnosticado com a doença (esclerose múltipla) em 1993, e a dispensa imotivada ocorreu muito tempo após, em 2014: a duas porque o próprio autor declara que a doença que o acomete está controlada e não impede exercício de seu labor.** Não há, pois, como se presumir que a dispensa do autor tenha sido motivada pela doença sofrida, inexistindo qualquer prova de prática de ato discriminatório pela ré.

Vale, ainda, ressaltar que no momento da dispensa o autor não se encontrava incapacitado para o trabalho, conforme se verifica do exame demissional de id. 921e15b.

Neste passo, convém registrar que a ordem jurídica vigente garante ao empregador o direito potestativo de dispensa, de modo que não havendo incapacidade laboral a ilação de dispensa discriminatória, abusiva, resta fragilizada. Portanto, ainda que o trabalhador apresente uma enfermidade anterior não relacionada ao trabalho (não se tratar de doença ocupacional) o ato patronal será a princípio válido. **Não havendo prova robusta, incisiva, da discriminação, não há espaço para a conclusão de exercício abusivo do direito de dispensa pelo empregador.**

Assim é que não se vislumbra no caso sob exame violação ao indigitado princípio constitucional, haja vista que em momento algum restou comprovado que a despedida perpetrada pelo empregador tivesse caráter retaliativo.

Não detendo o autor qualquer tipo de estabilidade, fato incontroverso, a validade da dispensa somente poderá ser afastada se demonstrado cabalmente seu caráter discriminatório, do que não cuidou o autor.

Note-se que a Súmula 443 do C. TST, autoriza presumir discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, o que não ocorre na espécie, como visto acima.

Demais disso, cabe salientar que o procedimento relativo à dispensa do autor foi regulamentado observado pela ré, até porque inexistente qualquer alegação pelo demandante em sentido contrário, como acima visto. Note-se que, por inexistir nos quadros da ré função permanente e específica que pudesse ser destinada ao autor, em 24/02/2014, o acionante foi comunicado sobre a intenção de dispensa pelo empregador, conforme documento de id. f58701bf. O autor, então, protocolou tempestivamente pedido de reconsideração (id. 17b9a41), que foi indeferido pelo gerente de gestão estratégica (id.34d8206). No mesmo dia em que apresentou pedido de reconsideração, o reclamante apresentou recurso. No entanto, a dispensa foi confirmada, conforme se extrai da decisão juntada aos autos pelo autor - doc. ID b281ae3.

Ainda, destaco que, ao contrário do que constou da sentença recorrida, a ré apresentou fundamentação para o ato da dispensa do autor: o comunicado de intenção de desligamento de id. f5870bf indica o desinteresse da ré pela continuidade do vínculo pelos seguintes motivos: 'a devolução do empregado pelo cliente e a desnecessidade de aproveitamento deste nos setores da empresa, de acordo com a sua especialidade'. Como se vê, a dispensa do autor foi justificada pela ré, não se verificando qualquer arbitrariedade nos motivos ali consignados.

Ante o todo exposto, uma vez que improcedente o cometimento de ato discriminatório pelo empregador, é forçoso reconhecer a improcedência do pleito de reintegração e seus consectários.

Dou provimento ao recurso da ré para declarar a validade da dispensa do autor e julgar improcedentes todos os pedidos que dela decorrem.

Determino, desde já, a revogação da tutela antecipatória (reintegração) deferida pelo juízo de origem' (págs. 385-391, grifou-se).

Os embargos de declaração interpostos pelo reclamante foram desprovidos nos termos seguintes:

'MÉRITO**DOS ALEGADOS VÍCIOS EXISTENTES NO JULGADO**

Opõe o autor embargos de declaração alegando que o acórdão contém omissões e contradições. Diz que a ré deveria motivar adequadamente a dispensa, não podendo ser acatada a fundamentação genérica apresentada, o que viola o art. 37, inc. IX, da CRFB/88; que não foi observado o teor da Súmula 443 do TST; que deve ser aplicada ao caso vertente a teoria dos motivos determinantes, sendo certo que motivação apresentada pela ré - o desinteresse no reaproveitamento da mão de obra - não é justificativa para a dispensa; que no período que no período que antecedeu à demissão, o SERPRO

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

realizou concursos públicos para contratação na mesma função ocupada pelo embargante.

Sem razão.

Caberão embargos de declaração quando presentes os pressupostos contidos artigos 897-A da CLT.

Assim, limitam-se os embargos declaratórios à superação dos defeitos formais do acórdão embargado, ou seja, os que se relacionam ou ao desenvolvimento silogístico da fundamentação e conclusão (nos casos de 'obscuridade ou contradição') e à pretensão deduzida pelas partes processuais ou deveres legais de procedimento (nos casos de 'omissão').

Ora, caracteriza a contradição no sentenciado a discrepância havida entre os fundamentos e a conclusão.

Já a obscuridade é a que impede ou dificulta a execução do julgado. Por fim, a omissão, apta a desafiar o recurso em tela, é a ausência de manifestação quanto a um pedido formulado na lide, e não em relação a uma alegação apresentada isoladamente pela parte, ou um artigo invocado pelos litigantes.

Nenhuma das hipóteses supra ocorreu na decisão impugnada, sendo claramente expostas as razões pelas quais foi reformada a sentença recorrida. Senão, vejamos:

(...)

Como se vê acima, o acórdão é claro e inteligível, tendo este Juízo explanado com clareza o seu entendimento sobre a inexistência de prova da ocorrência de dispensa arbitrária, considerados os nos termos da Súmula 443 do C. TST. Note-se que as alegações da embargante no sentido de que a motivação apresentada pela ré não seria justificativa para a dispensa são possui qualquer relevância para o deslinde de causa, já que o pleito de reintegração ao emprego tem por fundamento a dispensa discriminatória em razão da doença que acomete o autor, e não o vício de motivação. E, como amplamente fundamentado, não há prova nos autos de prática de ato discriminatório pelo empregador.

Dessa forma, se o entendimento manifestado no v. acórdão não se coaduna com o da embargante, não será pela via estreita dos embargos declaratórios que se há de modificar o julgado, e sim pela via recursal própria, se cabível na hipótese.

Vale, finalmente, ressaltar que houve manifestação expressa do juízo quanto ao prequestionamento dos dispositivos legais invocados pelas partes, nos termos da Súmula 297, I do TST.

Nessa esteira, nego provimento aos embargos.

CONCLUSÃO

Isto posto, conheço dos embargos e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra' (págs. 403-406, grifou-se).

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

Nas razões de recurso de revista, o reclamante insurge-se contra o indeferimento do pedido de reintegração no emprego, fundado em dispensa discriminatória, em razão de ser portador de esclerose múltipla, indicando ofensa aos artigos 1º da Lei nº 9.029/95, 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, 5º, *caput*, e inciso XLI, e 7º, incisos I e XXXI, da Constituição da República e contrariedade à Súmula nº 443 do TST, além de divergência jurisprudencial.

Ao exame.

Conforme se observa do acórdão regional, o Tribunal *a quo* concluiu que a dispensa do autor, diagnosticado com esclerose múltipla, não se qualificou como discriminatória, ao fundamento de que o ato de dispensa se deu com base nas regras previstas em regulamento interno, e porque já decorrido lapso temporal significativo desde a data em que foi diagnosticado.

Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como o vírus HIV, câncer, dependência química, etc., ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se a dispensa discriminatória.

A referida Súmula nº 443 dispõe o seguinte:

‘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’ (grifou-se).

Com efeito, com a finalidade de proteger os 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, evitar a dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego.

No caso, assentou-se, expressamente, no acórdão regional, que, ‘ainda que seja o autor portador de grave doença, o que se lamenta, inexistem indícios nos presentes autos de que a sua dispensa tenha qualquer relação com a patologia que o acomete: a uma porque o autor foi diagnosticado com a doença (esclerose múltipla) em 1993, e a dispensa imotivada ocorreu muito tempo após, em 2014; a duas porque o próprio autor declara que a doença que o acomete está controlada e não impede exercício de seu labor. Não há, pois, como se presumir que a dispensa do autor tenha sido motivada pela doença sofrida, inexistindo qualquer prova de prática de ato discriminatório pela ré’ (pág. 389, grifou-se).

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

O Regional consignou que 'no momento da dispensa o autor não se encontrava incapacitado para o trabalho, conforme se verifica do exame demissional' (pág. 389).

Além disso, consta da fundamentação do julgado *a quo* que 'ré apresentou fundamentação para o ato da dispensa do autor: o comunicado de intenção de desligamento de id. f5870bf indica o desinteresse da ré pela continuidade do vínculo pelos seguintes motivos: *'a devolução do empregado pelo cliente e a desnecessidade de aproveitamento deste nos setores da empresa, de acordo com a sua especialidade'* (pág. 390).

Constata-se que, **na decisão regional, em que se reformou a sentença, imputou-se, equivocadamente, ao reclamante o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador, e por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele.**

Importante ressaltar que o lapso temporal de mais de vinte anos, entre a data do diagnóstico de esclerose múltipla do reclamante e a data da dispensa do emprego, por si só, não é suficiente para justificar o encerramento do vínculo contratual.

Esclarece-se, ainda, que a aptidão do autor para o trabalho, verificada no exame demissional, evidencia apenas o controle dos sintomas da doença, e não a sua cura.

Com efeito, **por se tratar a esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST.**

Diante do exposto, conheço do recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 443 do TST.

II - MÉRITO

A consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 443 do TST é o provimento do apelo.

Assim, dou provimento ao recurso de revista interposto pelo reclamante para restabelecer a sentença quanto ao reconhecimento da dispensa discriminatória do reclamante, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST, assim como a reintegração no emprego, com o pagamento do respectivo salário e dos direitos previstos em norma coletiva da categoria, levando em consideração último cargo ocupado e local de trabalho' (grifou-se, seq. 11).

Interpostos embargos de declaração, assim se manifestou a

Turma:

"No caso, ao contrário do que sustenta o reclamado, consta expressamente do acórdão embargado o fundamento pelo qual foi invertido o ônus da prova, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST.

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

Confira-se:

‘Com efeito, por se tratar a esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST’ (pág. 538).

Ressalta-se, ainda, que, em razão da inversão do ônus da prova, nos termos da Súmula nº 443 do TST, não subsiste a tese patronal de que o a dispensa estaria autorizada por questões de natureza administrativa.

Além disso, assentou-se, no acórdão embargado, que o lapso temporal entre o diagnóstico da patologia e a dispensa, por si só, não justificaria o encerramento do vínculo contratual, e que a aptidão do autor, verificada no exame demissional, não é suficiente para afastar o caráter discriminatório, uma vez que apenas evidencia o controle dos sintomas, mas não a sua cura.

Observa-se, portanto, que a intenção o embargante é polemizar com o julgador naquilo que por ele já foi apreciado e decidido de forma clara, coerente e completa, pois todos os pontos levantados, nas razões de embargos de declaração, foram apreciados por ocasião do julgamento do recurso de revista.

Diante do exposto, não se cogita de nenhuma necessidade de prequestionamento no julgado embargado. Se a prestação jurisdicional proposta não satisfaz a parte, ela deve utilizar-se da via recursal cabível, e não destes embargos de declaração, uma vez que não se prestam ao reexame de questões já decididas.

Compete ao órgão julgador decidir, de forma fundamentada, as questões que lhe são submetidas, o que foi integralmente observado *in casu*.

Dessa forma, depreende-se que os fundamentos de decidir foram completa e cristalinamente declarados na decisão embargada, não se cogitando nela de nenhuma omissão, obscuridade ou contradição que exija o saneamento pretendido pelo embargante.

Revelando estes embargos de declaração mera intenção da parte em protelar o feito, condena-se o embargante ao pagamento da multa prevista no artigo 1.026, § 2º, do CPC/2015 c/c o artigo 769 da CLT, equivalente a 2% (dois por cento) do valor atualizado da causa, a ser oportunamente acrescida ao montante da condenação.

Nego provimento aos embargos de declaração" (grifou-se, seq. 22).

Nas razões de embargos, o réu sustentou, em síntese, que o entendimento da Turma "demonstra uma aplicação equivocada da súmula 443 do TST, no momento em que define a doença como uma patologia capaz de causar estigma, pelo simples fato de ser uma doença incurável, degenerativa e progressiva" (pág. 4).

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

Acrescentou que "o fato da doença não ser contagiosa e não apresentar manifestação externa necessariamente repugnante afasta o seu caráter estigmatizante" (pág. 5).

Alegou, ainda, que, "ante a o contorno fático-probatório delineado pelo TRT no sentido de não ter havido prova de que a demissão se deu em decorrência da doença grave, qualquer conclusão em sentido contrário importaria no necessário reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST" (pág. 8).

Indicou contrariedade às Súmulas nºs 126 e 443 desta Corte e colaciona arestos para demonstrar divergência jurisprudencial.

Foi denegado seguimento ao recurso de embargos do réu, mediante os seguintes fundamentos:

"A Segunda Turma deu provimento ao recurso de revista do autor, para reconhecer que houve dispensa discriminatória e determinar a sua reintegração no emprego, mediante os seguintes fundamentos, *in verbis*:

‘EMPREGADO DIAGNOSTICADO COM ESCLEROSE MÚLTIPLA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 DO TST. No caso, conforme se observa do acórdão regional, o Tribunal a quo concluiu que a dispensa do autor, diagnosticado com esclerose múltipla, não se qualificou como discriminatória, ao fundamento de que o ato de dispensa se deu com base nas regras previstas em regulamento interno, e porque já decorrido lapso temporal significativo desde a data em que foi diagnosticado. Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como o vírus HIV, câncer, dependência química, etc., ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se a dispensa discriminatória. Nesse sentido, dispõe a Súmula nº 443: ‘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’. O referido verbete tem o intuito de proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador uma obrigação negativa, qual seja a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, evitar a dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

comando constitucional da busca do pleno emprego. Constatou-se que, na decisão regional, em que se reformou a sentença, imputou-se, equivocadamente, ao reclamante o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador, e por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele. Convém ressaltar que o lapso temporal de mais de vinte anos entre a data do diagnóstico de esclerose múltipla do reclamante e a data da dispensa do emprego, por si só, não é suficiente para justificar o encerramento do vínculo contratual. Esclarece-se, ainda, que a aptidão do autor para o trabalho, verificada no exame demissional, evidencia apenas o controle dos sintomas da doença, e não a sua cura. Desse modo, por se tratar de esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST. Recurso de revista conhecido e provido' (págs. 514 e 515, destacou-se).

Os embargos de declaração interpostos pela reclamada foram desprovidos, ante a ausência de vícios a sanar.

Eis o teor da decisão:

'No caso, ao contrário do que sustenta o reclamado, consta expressamente do acórdão embargado o fundamento pelo qual foi invertido o ônus da prova, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST.

Confira-se: 'Com efeito, por se tratar de esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST' (pág. 538).

Ressalta-se, ainda, que, em razão da inversão do ônus da prova, nos termos da Súmula nº 443 do TST, não subsiste a tese patronal de que o a dispensa estaria autorizada por questões de natureza administrativa.

Além disso, assentou-se, no acórdão embargado, que o lapso temporal entre o diagnóstico da patologia e a dispensa, por si só, não justificaria o encerramento do vínculo contratual, e que a aptidão do autor, verificada no exame demissional, não é suficiente para afastar o caráter discriminatório, uma vez que apenas evidencia o controle dos sintomas, mas não a sua cura.

Observa-se, portanto, que a intenção do embargante é polemizar com o julgador naquilo que por ele já foi apreciado e decidido de forma clara, coerente e completa, pois todos os pontos levantados, nas razões de embargos de declaração, foram apreciados por ocasião do julgamento do recurso de revista.

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

Diante do exposto, não se cogita de nenhuma necessidade de prequestionamento no julgado embargado. Se a prestação jurisdicional proposta não satisfaz a parte, ela deve utilizar-se da recursal cabível, e não destes embargos de declaração, uma vez que não se prestam ao reexame de questões já decididas.

Compete ao órgão julgador decidir, de forma fundamentada, as questões que lhe são submetidas, o que foi integralmente observado *in casu*.

Dessa forma, depreende-se que os fundamentos de decidir foram completa e cristalinamente declarados na decisão embargada, não se cogitando nela de nenhuma omissão, obscuridade ou contradição que exija o saneamento pretendido pelo embargante.

Revelando estes embargos de declaração mera intenção da parte em protelar o feito, condena-se o embargante ao pagamento da multa prevista no artigo 1.026, § 2º, do CPC/2015 c/c o artigo 769 da CLT, equivalente a 2% (dois por cento) do valor atualizado da causa, a ser oportunamente acrescida ao montante da condenação.

Nego provimento aos embargos de declaração' (págs. 564 e 565, destacou-se).

Nas razões de embargos, a reclamada alega que, 'consoante o entendimento de diversas outras Turmas do TST, o fato da doença não ser contagiosa e não apresentar manifestação externa necessariamente repugnante afasta o seu caráter estigmatizante' (pág. 571).

Aduz, ainda, que o ônus de comprovar que a doença gera estigma ou preconceito é do empregado, não podendo ser aplicada de forma automática a presunção de discriminação da Súmula nº 443 do TST.

Sustenta que 'o contorno fático-probatório delineado pelo TRT no sentido de não ter havido prova de que a demissão se deu em decorrência da doença grave, qualquer conclusão em sentido contrário importaria no necessário reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST' (pág. 574).

Indica contrariedade à Súmula nº 126 do TST. Colaciona arestos para cotejo de teses.

Ao exame.

Na hipótese, a Segunda Turma determinou a reintegração do obreiro ao trabalho, ao fundamento de que ficou evidenciado o caráter discriminatório da sua dispensa, pois, da narrativa fática delineada pelo Regional, não ficou comprovado motivo plausível para justificar a demissão do autor, portador de esclerose múltipla, doença incurável de natureza degenerativa e progressiva.

Nesse contexto, aplicou o entendimento consubstanciado na Súmula nº 443 do TST, de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Logo, não se cogita de contrariedade à Súmula nº 126 do TST, porque a Turma apenas procedeu ao novo enquadramento jurídico da controvérsia,

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

sem nenhuma incursão no conjunto fático-probatório, mas sim, com base no quadro fixado no acórdão regional.

Além disso, a divergência jurisprudencial não ficou demonstrada.

Os paradigmas indicados para o cotejo de teses às págs. 571 e 573, oriundos da 4ª e 5ª Turma, tratam de casos em que o trabalhador foi dispensado por ser portador de câncer e obesidade mórbida, doenças com características diversas da retratada na hipótese em apreço.

No julgado de págs. 571 e 572, da 5ª Turma, concluiu-se que não ficou evidenciado que a depressão do empregado suscitou estigma ou preconceito, estando inviável presumir-se como discriminatória a dispensa do autor, o qual detinha o ônus de provar fatos constitutivos do seu direito.

Além disso, ressaltou-se que a Corte regional não consignou elementos fático-probatórios no que tange ao tipo ou nível de depressão que acometia o reclamante, doença que atinge milhões de pessoas no mundo.

In casu, considerou-se a dispensa do autor como discriminatória notadamente pelo caráter incurável de sua doença, de natureza degenerativa e progressiva.

Por fim, o aresto de pág. 573, da Sexta Turma, apenas consignou tratar-se de reintegração de portador de doença grave, sem especificar os contornos fáticos da controvérsia.

Verifica-se, portanto, que os arestos colacionados são inespecíficos, pois ausente a identidade fática, nos termos exigidos pela Súmula nº 296, item I, do TST" (seq. 29).

O demandado interpôs embargos de declaração, cuja decisão foi lavrada nos seguintes termos:

"A Presidência da Segunda Turma, às págs. 584-588, denegou seguimento ao recurso de embargos interposto pelo reclamado, por óbice da Súmula nº 296, item I, do TST.

Eis o teor da decisão embargada, *in verbis*:

'EMPREGADO DIAGNOSTICADO COM ESCLEROSE MÚLTIPLA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 DO TST

A Segunda Turma deu provimento ao recurso de revista do autor, para reconhecer que houve dispensa discriminatória e determinar a sua reintegração no emprego, mediante os seguintes fundamentos, *in verbis*:

'EMPREGADO DIAGNOSTICADO COM ESCLEROSE MÚLTIPLA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 DO TST. No caso, conforme se observa do acórdão regional, o Tribunal a quo concluiu que a dispensa do autor, diagnosticado com esclerose múltipla, não se qualificou como discriminatória, ao fundamento de que o ato de dispensa se deu com base nas regras previstas em regulamento

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

interno, e porque já decorrido lapso temporal significativo desde a data em que foi diagnosticado. Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como o vírus HIV, câncer, dependência química, etc., ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se a dispensa discriminatória. Nesse sentido, dispõe a Súmula nº 443: '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'.

O referido verbete tem o intuito de proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador uma obrigação negativa, qual seja a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, evitar a dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego.

Constata-se que, na decisão regional, em que se reformou a sentença, imputou-se, equivocadamente, ao reclamante o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador, e por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele. Convém ressaltar que o lapso temporal de mais de vinte anos entre a data do diagnóstico de esclerose múltipla do reclamante e a data da dispensa do emprego, por si só, não é suficiente para justificar o encerramento do vínculo contratual. Esclarece-se, ainda, que a aptidão do autor para o trabalho, verificada no exame demissional, evidencia apenas o controle dos sintomas da doença, e não a sua cura.

Desse modo, por se tratar a esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST. Recurso de revista conhecido e provido' (págs. 514 e 515, destacou-se).

Os embargos de declaração interpostos pela reclamada foram desprovidos, ante a ausência de vícios a sanar.

Eis o teor da decisão:

'No caso, ao contrário do que sustenta o reclamado, consta expressamente do acórdão embargado o fundamento pelo qual foi invertido o ônus da prova, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST.

Confira-se: 'Com efeito, por se tratar a esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST' (pág. 538).

Ressalta-se, ainda, que, em razão da inversão do ônus da prova, nos termos da Súmula nº 443 do TST, não subsiste a tese patronal de que o a dispensa estaria autorizada por questões de natureza administrativa.

Além disso, assentou-se, no acórdão embargado, que o lapso temporal entre o diagnóstico da patologia e a dispensa, por si só, não justificaria o encerramento do vínculo contratual, e que a aptidão do autor, verificada no exame demissional, não é suficiente para afastar o caráter discriminatório, uma vez que apenas evidencia o controle dos sintomas, mas não a sua cura.

Observa-se, portanto, que a intenção o embargante é polemizar com o julgador naquilo que por ele já foi apreciado e decidido de forma clara, coerente e completa, pois todos os pontos levantados, nas razões de embargos de declaração, foram apreciados por ocasião do julgamento do recurso de revista.

Diante do exposto, não se cogita de nenhuma necessidade de prequestionamento no julgado embargado. Se a prestação jurisdicional proposta não satisfaz a parte, ela deve utilizar-se da recursal cabível, e não destes embargos de declaração, uma vez que não se prestam ao reexame de questões já decididas.

Compete ao órgão julgador decidir, de forma fundamentada, as questões que lhe são submetidas, o que foi integralmente observado *in casu*.

Dessa forma, depreende-se que os fundamentos de decidir foram completa e cristalinamente declarados na decisão embargada, não se cogitando nela de nenhuma omissão, obscuridade ou contradição que exija o saneamento pretendido pelo embargante.

Revelando estes embargos de declaração mera intenção da parte em protelar o feito, condena-se o embargante ao pagamento da multa prevista no artigo 1.026, § 2º, do CPC/2015 c/c o artigo 769 da CLT, equivalente a 2% (dois por cento) do valor atualizado da causa, a ser oportunamente acrescida ao montante da condenação.

Nego provimento aos embargos de declaração' (págs. 564 e 565, destacou-se).

Nas razões de embargos, a reclamada alega que, 'consoante o entendimento de diversas outras Turmas do TST, o fato da doença não ser contagiosa e não apresentar manifestação externa necessariamente repugnante afasta o seu caráter estigmatizante' (pág. 571).

Aduz, ainda, que o ônus de comprovar que a doença gera estigma ou preconceito é do empregado, não podendo ser aplicada de forma automática a presunção de discriminação da Súmula nº 443 do TST.

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

Sustenta que 'o contorno fático-probatório delineado pelo TRT no sentido de não ter havido prova de que a demissão se deu em decorrência da doença grave, qualquer conclusão em sentido contrário importaria no necessário reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST' (pág. 574).

Indica contrariedade à Súmula nº 126 do TST. Colaciona arestos para cotejo de teses.

Ao exame.

Na hipótese, a Segunda Turma determinou a reintegração do obreiro ao trabalho, ao fundamento de que ficou evidenciado o caráter discriminatório da sua dispensa, pois, da narrativa fática delineada pelo Regional, não ficou comprovado motivo plausível para justificar a demissão do autor, portador de esclerose múltipla, doença incurável de natureza degenerativa e progressiva.

Nesse contexto, aplicou o entendimento consubstanciado na Súmula nº 443 do TST, de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Logo, não se cogita de contrariedade à Súmula nº 126 do TST, porque a Turma apenas procedeu ao novo enquadramento jurídico da controvérsia, sem nenhuma incursão no conjunto fático-probatório, mas sim, com base no quadro fixado no acórdão regional.

Além disso, a divergência jurisprudencial não ficou demonstrada.

Os paradigmas indicados para o cotejo de teses às págs. 571 e 573, oriundos da 4ª e 5ª Turma, tratam de casos em que o trabalhador foi dispensado por ser portador de câncer e obesidade mórbida, doenças com características diversas da retratada na hipótese em apreço.

No julgado de págs. 571 e 572, da 5ª Turma, concluiu-se que não ficou evidenciado que a depressão do empregado suscitou estigma ou preconceito, estando inviável presumir-se como discriminatória a dispensa do autor, o qual detinha o ônus de provar fatos constitutivos do seu direito.

Além disso, ressaltou-se que a Corte regional não consignou elementos fático-probatórios no que tange ao tipo ou nível de depressão que acometia o reclamante, doença que atinge milhões de pessoas no mundo.

In casu, considerou-se a dispensa do autor como discriminatória notadamente pelo caráter incurável de sua doença, de natureza degenerativa e progressiva.

Por fim, o aresto de pág. 573, da Sexta Turma, apenas consignou tratar-se de reintegração de portador de doença grave, sem especificar os contornos fáticos da controvérsia.

Verifica-se, portanto, que os arestos colacionados são inespecíficos, pois ausente a identidade fática, nos termos exigidos pela Súmula nº 296, item I, do TST.

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053**CONCLUSÃO**

DENEGO seguimento aos embargos, com fundamento nos artigos 93, inciso VIII, do RITST e 2º do Ato TST.SEGJUD.GP nº 491/2014' (págs. 584-588).

O reclamado interpõe embargos de declaração às págs. 590-593.

Aduz que 'os arestos apresentados da 5ª e 6ª Turmas do TST são específicos em relação aos critérios adotados, pois, tratam de doenças consideradas graves, como no caso dos autos, e situações fática idênticas' (pág. 591).

Sustenta que 'o ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito competia ao empregado, dessa forma, não cabendo a presunção por ausência de elementos suficientes para embasar a decisão do julgador' e que 'nesse mesmo contexto, situa-se o aresto da 6ª Turma, tendo em vista que a nesse julgado a turma manteve o acórdão regional que afastara o reconhecimento da dispensa discriminatória de a empregada pelo simples fato de ser portadora de doença grave, ou seja, pelo fato de não ter trazido elementos suficientes para que fosse comprovada a dispensa discriminatória' (pág. 592).

Alega, ainda, que 'a decisão embargada foi omissa em relação ao aresto apresentado da 8ª Turma, processo n. RR: 10003120420175020447, citado à fl. 571' (pág. 593).

É o relatório.

Esta Presidência negou seguimento aos embargos do reclamado, sob o fundamento de que a decisão turmária está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 443, de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

No que concerne à divergência jurisprudencial, aplicou-se o óbice previsto na Súmula nº 296, item I, do TST, porque nenhum dos arestos trazidos pela parte abordou os mesmos aspectos fáticos noticiados pelo Regional, notadamente quanto à natureza da doença sofrida pelo autor, visto que se trata de enfermidade incurável e de caráter degenerativo e progressivo.

Por outro lado, constata-se que, de fato, não houve manifestação sobre o aresto citado à pág. 571, oriundo da 8ª Turma.

O referido paradigma traz a tese de que o câncer não se amolda aos parâmetros da Súmula nº 433 desta Corte, para ser qualificado como doença com possibilidade de causar estigma.

Contudo, como já ressaltado no despacho embargado, a neoplasia maligna não possui as mesmas características da esclerose múltipla, ante o caráter incurável e progressivo desta doença, de modo que se aplica, à hipótese, a regra insculpida na Súmula nº 296, item I, do TST.

O inconformismo da parte com o resultado do julgamento desafiaria recurso processual próprio, se cabível, e não pode ser sanado pela estreita via dos embargos de declaração, que não se prestam a uma nova análise da matéria já discutida e decidida, limitando-se o seu campo de atuação ao

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

saneamento de contradições, obscuridades ou omissões porventura havidas na decisão embargada, o que não é o caso.

Embargos de declaração **rejeitados**" (seq. 34).

No agravo, o réu renova suas razões trazidas no recurso de embargos, exceto quanto à alegada contrariedade à Súmula nº 126 desta Corte, o que demonstra, no aspecto, seu conformismo e a preclusão da matéria.

Pois bem.

A controvérsia cinge-se a definir se a dispensa do autor teve caráter discriminatório.

Consta no acórdão regional, transcrito pela Turma, que "o ônus da prova no presente caso (que não versa sobre doença grave geradora de estigma ou preconceito) é do trabalhador que alega conduta discriminatória, uma vez que a doença que o acomete, de per si, não gera a presunção de dispensa discriminatória"; "Não há, pois, como se presumir que a dispensa do autor tenha sido motivada pela doença sofrida, inexistindo qualquer prova de prática de ato discriminatório pela ré"; "Neste passo, convém registrar que a ordem jurídica vigente garante ao empregador o direito potestativo de dispensa, de modo que não havendo incapacidade laboral a ilação de dispensa discriminatória, abusiva, resta fragilizada. Portanto, ainda que o trabalhador apresente uma enfermidade anterior não relacionada ao trabalho (não se tratar de doença ocupacional) o ato patronal será a princípio válido. Não havendo prova robusta, incisiva, da discriminação, não há espaço para a conclusão de exercício abusivo do direito de dispensa pelo empregador. Assim é que não se vislumbra no caso sob exame violação ao indigitado princípio constitucional, haja vista que em momento algum restou comprovado que a despedida perpetrada pelo empregador tivesse caráter retaliativo. Não detendo o autor qualquer tipo de estabilidade, fato incontroverso, **a validade da dispensa somente poderá ser afastada se demonstrado cabalmente seu caráter discriminatório, do que não cuidou o autor**"; "destaco que, ao contrário do que constou da sentença recorrida, a ré apresentou fundamentação para o ato da dispensa do autor: o comunicado de intenção de desligamento de id. f5870bf indica o desinteresse da ré pela continuidade do vínculo pelos seguintes motivos: a devolução do empregado pelo cliente e a desnecessidade de aproveitamento deste nos setores da empresa, de acordo com a sua especialidade'. Como se vê, a dispensa do autor foi justificada pela ré, não se verificando qualquer arbitrariedade nos motivos ali consignados" (págs. 11, 12 e 13 do acórdão da Turma).

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

A Turma assentou que, na decisão regional em que se reformou a sentença, imputou-se, equivocadamente, ao autor o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador e, por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele.

Acrescentou que o lapso temporal de mais de 20 anos, entre a data do diagnóstico de esclerose múltipla do autor e a da dispensa do emprego, por si só, não é suficiente para justificar o encerramento do vínculo contratual.

Ao responder aos embargos de declaração interpostos pelo réu, consignou que, em razão da inversão do ônus da prova, nos termos da Súmula nº 443 do TST, não subsiste a tese patronal de que a dispensa estaria autorizada por questões de natureza administrativa.

Concluiu, então, que, por se tratar a esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

O artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal estabelece que é objetivo da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Outrossim o artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais, entre eles a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (artigo 2, letra "d").

Destaca-se que a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 62.150/68, ao tratar de discriminação em matéria de emprego e ocupação, dispõe que o termo discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, e qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (artigo 1º - item 1, alíneas "a" e "b").

Dispõe, ainda, que qualquer membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (artigo 2º).

Ademais, prevê que qualquer Membro para o qual a referida Convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política (artigo 3º, alínea "a").

Além disso, o artigo 1º da Lei nº 9.029/95 dispõe que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Como se vê, o rol previsto neste dispositivo legal é apenas exemplificativo, comportando qualquer outro fator que caracterize distinção discriminatória.

Não se discute mais, hodiernamente, a eficácia horizontal dos direitos e garantias previstos na Constituição Federal, de modo a estendê-los às relações jurídicas travadas e mantidas entre pessoas privadas, o que inclui as relações jurídico-trabalhistas.

Por todos, destaca-se o seguinte precedente do Supremo Tribunal Federal:

"Eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

dos poderes privados. Os princípios constitucionais como limites à autonomia privada das associações. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais"(RE 201.819, rel. p/ o ac. min. Gilmar Mendes, j. 11/10/2005, 2ª T, DJ de 27/10/2006).

Segundo leciona o Ministro deste Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, "Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada" (Curso de Direito do Trabalho, Delgado Maurício, 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 954).

Sobre a controvérsia dos autos, esta Corte pacificou seu entendimento por meio da Súmula nº 443, cujo teor é o seguinte:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO
Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."

Com efeito, a jurisprudência desta Corte entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador portador de doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a atribuir à empresa a comprovação de que a dispensa não ocorrera de forma discriminatória.

O entendimento consagrado no referido verbete sumular tem a finalidade de conferir eficácia ao princípio fundamental da continuidade da relação de

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

emprego (artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal) e proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador uma obrigação negativa, qual seja a comprovação robusta de que a dispensa não possui contorno discriminatório, alegando, para tanto, motivos técnicos, econômicos ou financeiros, buscando, assim, evitar a dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego.

Deveras, na hipótese dos autos, como se percebe da transcrição dos trechos do acórdão regional, constata-se que foi imputado, equivocadamente, ao autor o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador e, por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele.

Ressalta-se que é pacífico nesta Corte o entendimento de que a esclerose múltipla atrai o entendimento da Súmula nº 443 deste Tribunal Superior do Trabalho, conforme se infere dos seguintes julgados:

"EMPREGADO DIAGNOSTICADO COM ESCLEROSE MÚLTIPLA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 DO TST. No caso, conforme se observa do acórdão regional, o Tribunal a quo concluiu que a dispensa do autor, diagnosticado com esclerose múltipla, não se qualificou como discriminatória, ao fundamento de que o ato de dispensa se deu com base nas regras previstas em regulamento interno, e porque já decorrido lapso temporal significativo desde a data em que foi diagnosticado. Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como o vírus HIV, câncer, dependência química, etc., ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se a dispensa discriminatória. Nesse sentido, dispõe a Súmula nº 443: "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". O referido verbete tem o intuito de proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impondo ao empregador uma obrigação negativa, qual seja a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, evitar a dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego. Constata-se que, na decisão regional, em que se reformou a sentença, imputou-se, equivocadamente, ao

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

reclamante o ônus da prova da conduta discriminatória por parte do empregador, e por ausência de prova nesse sentido, decidiu-se contra ele. Convém ressaltar que o lapso temporal de mais de vinte anos entre a data do diagnóstico de esclerose múltipla do reclamante e a data da dispensa do emprego, por si só, não é suficiente para justificar o encerramento do vínculo contratual. Esclarece-se, ainda, que a aptidão do autor para o trabalho, verificada no exame demissional, evidencia apenas o controle dos sintomas da doença, e não a sua cura. Desse modo, por se tratar a esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual caracteriza-se como discriminatória, consoante o disposto na Súmula nº 443 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (RR-11176-71.2014.5.01.0053, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 17/08/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.105/2015 - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Quando a decisão se mostra bem lançada, com estrita observância das disposições do art. 93, IX, da Constituição Federal, não se cogita de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 2. 1 Em reverência ao princípio da continuidade da relação de emprego, o legislador constituinte erigiu a proteção contra despedida arbitrária à garantia fundamental dos trabalhadores. Nesse aspecto, ressoa o inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Há situações em que nem mesmo as compensações adicionais (arts. 7º, XXI, e 10, "caput" e inciso I, do ADCT) se propõem a equacionar a desigualdade social inaugurada pelo desemprego. É o caso. Com o fito de combater a dispensa discriminatória e em consagração ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, esta Corte Trabalhista formulou a diretriz que emana do verbete Sumular nº 443, a saber: "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". 2.2. Assente que a ré sabia da doença que acomete a autora (esclerose múltipla), resta nítida, pois, a feição discriminatória da despedida, transcendendo o "jus potestati" do empregador de por fim ao contrato de trabalho a seu livre alvedrio. 2.3. Constatada a dispensa discriminatória, cabível a reparação pelos danos a direito de personalidade. (...)" (AIRR-1623-04.2014.5.10.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 09/06/2017).

"(...) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. ESCLEROSE MÚLTIPLA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA. Reconhecida previamente a transcendência política da causa, nos termos do art. 896-A, II, da CLT, uma vez que a decisão regional, ao consignar, quanto à esclerose múltipla, confirmada pela perícia judicial, que "não há nos autos nem mesmo indício de que a dispensa tenha sido motivada

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

pela doença que acomete a demandante, que não gerou inaptidão ou necessidade de afastamento durante o contrato", acabou por contrariar a jurisprudência consolidada nesta c. Corte Superior no sentido de que, por se tratar a esclerose múltipla de doença incurável, de natureza degenerativa e progressiva, com possibilidade de causar estigma, a ruptura do vínculo contratual em tal caso caracteriza-se como discriminatória, nos termos da Súmula nº 443 do TST, imputando-se ao empregador o ônus da prova da inexistência de conduta discriminatória na despedida, ou seja, da existência de eventual motivo técnico, econômico, financeiro ou outro a justificar a dispensa do portador de doença grave. No caso concreto, sendo incontroverso que a autora é portadora de esclerose múltipla e estando a assente a ciência do empregador quanto à referida circunstância, a dispensa da reclamante quando ausente qualquer motivo técnico, econômico, financeiro ou outro a justificar a dispensa da portadora de doença grave, faz prevalecer a presunção de que a despedida se deu de forma arbitrária e discriminatória, na forma da Súmula 443 do TST. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (ARR-1001106-73.2016.5.02.0604, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 14/02/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - DOENÇA GRAVE (ESCLEROSE MÚLTIPLA) - NULIDADE DA DESPEDIDA - REINTEGRAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EVIDENCIADA . O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Sucede que, pelo prisma da transcendência, o recurso de revista empresarial não atende a nenhum dos requisitos referidos . No caso, não há transcendência política , porque a Corte Regional, tendo consignado que o reclamante é portador de doença grave (esclerose múltipla), da qual a empregadora tinha ciência, que ele foi despedido imotivadamente e que não foi infirmada por prova em contrário a presunção de despedida discriminatória , premissas insuscetíveis de revisão por este Tribunal, nos termos da Súmula 126 do TST, concluiu configurada a dispensa discriminatória do empregado por doença grave. Assim, a decisão proferida pela Corte regional está em consonância com Súmula nº 443 do TST, bem como em sintonia com a jurisprudência uniforme desta Corte, ao concluir que compete ao empregador o ônus da prova de que a dispensa não foi discriminatória, na medida em que há a presunção relativa de ser arbitrária e discriminatória a despedida imotivada de empregado portador de doença grave que cause estigma ou preconceito, nos moldes da aludida Súmula, não tendo a empregadora, na hipótese, comprovado que o ato da dispensa não guardou relação com a enfermidade do trabalhador. Ademais, não se verifica o preenchimento dos requisitos de natureza econômica, social ou jurídica a justificar o conhecimento do apelo. Agravo de instrumento a que se nega

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

provimento. (...)” (RRAg-1001293-65.2019.5.02.0058, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 20/11/2020).

"(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - ÔNUS DA PROVA - DOENÇA GRAVE - ESCLEROSE MÚLTIPLA - 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. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego, conforme entendimento consubstanciado na Súmula nº 443 do TST. No caso dos autos, diante do quadro fático-probatório delineado no acórdão regional, insuscetível de reexame nesta fase processual, nos termos da Súmula nº 126 do TST, constata-se que a reclamante é portadora de esclerose múltipla e a reclamada tomou ciência de sua doença em 13/5/2008 e dispensou sem justa causa a autora em 23/7/2008. Por corolário, nos termos da Súmula nº 443 do TST, tratando-se a esclerose múltipla de doença grave suscetível de estigma e preconceito, da qual a reclamante é portadora, incumbia à reclamada o ônus de demonstrar que a dispensa não se dera por motivo discriminatório. No entanto, desse encargo não se desincumbira, visto que, embora a autora tenha respondido à sindicância para apuração de prática de assédio moral, a dispensa se dera sem justa causa. Desse modo, a reclamada não logrou comprovar nos autos, de forma robusta, o cometimento de falta grave pela reclamante hábil a determinar a ruptura contratual por justa causa, consoante registrado no acórdão regional. Nesse passo, prevalece a presunção de dispensa discriminatória, tendo a reclamada praticado ato ilícito, pois exerceu abusivamente seu poder potestativo, conseqüentemente, inválido o ato de rompimento contratual, a reclamante deve ser reintegrada. Recurso de revista não conhecido. (...)” (RR-1882-80.2010.5.02.0061, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 05/08/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. O acórdão regional foi prolatado em consonância com a Súmula nº 443 do TST, tendo em vista que a presunção do caráter discriminatório da dispensa do reclamante, empregado portador de esclerose múltipla, doença grave e estigmatizante, não foi desconstituída pela demonstração de que a despedida decorreu de motivação lícita, não vinculada à saúde do trabalhador . (...)” (AIRR-1458-86.2014.5.02.0032, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 09/03/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - DOENÇA GRAVE O Eg. Tribunal Regional concluiu, com base no conjunto fático-probatório dos autos, que a dispensa da Reclamante foi discriminatória, em razão de enfermidade grave (esclerose múltipla), que prejudicou sua produtividade. Aplicou a Súmula nº 443 do TST. A alteração da conclusão do Eg. Tribunal a quo no ponto demandaria o reexame fático-probatório, vedado pela Súmula nº 126 do TST. Agravo de

PROCESSO Nº TST-Ag-ED-E-ED-RR - 11176-71.2014.5.01.0053

Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-2429-73.2014.5.03.0184, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 10/02/2017).

Ressalta-se, ainda, que a alegação vazia do réu de que a dispensa ocorreu pela "devolução do empregado pelo cliente e a desnecessidade de aproveitamento deste nos setores da empresa, de acordo com a sua especialidade" não é suficiente para infirmar a presunção de que trata a Súmula nº 443 desta Corte, uma vez que, além de não demonstrar qualquer motivo técnico, econômico ou financeiro a justificar a denúncia do contrato de emprego, reforça o seu caráter discriminatório, ao tratar o autor como objeto substituível da sua organização e negando-lhe, "em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada" (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 954).

Nesse contexto, a decisão da Turma, ao considerar discriminatória a dispensa do autor, está em consonância com a Súmula nº 443 desta Corte, razão pela qual não merece reforma.

Logo, não há falar em contrariedade à Súmula nº 443 desta Corte tampouco em divergência jurisprudencial, porque os arestos trazidos a cotejo estão ultrapassados por súmula desta Corte e superados pela iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do artigo 894, § 2º, da CLT.

Nego, pois, **provimento** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, conhecer e negar provimento ao agravo, vencidos os Exmos. Ministros Alexandre Luiz Ramos e Guilherme Augusto Caputo Bastos.

Brasília, 29 de junho de 2023.

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

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA
Redator Designado