



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Embargos **0000722-16.2020.5.17.0008**

Relator: SERGIO PINTO MARTINS

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/10/2024

Valor da causa: R\$ 60.000,00

Partes:

EMBARGANTE: VINICIUS DE FREITAS DARDENGO

ADVOGADO: ALESSANDRO ANDRADE PAIXAO

ADVOGADO: SEBASTIAO TRISTAO STHEL

ADVOGADO: SAULO PORTES STHEL

ADVOGADO: MICHAEL LUIZ BRANDAO DOS PASSOS

ADVOGADO: JOSE LEITE SARAIVA FILHO

EMBARGADO: BANESTES SA BANCO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

ADVOGADO: LUANA ASSUNCAO DE ARAUJO ALBUQUERK

ADVOGADO: CARLOS EDUARDO AMARAL DE SOUZA

ADVOGADO: ELLEN KAROLINI AVELAR PINHEIRO

ADVOGADO: SAMILA SAIBEL PEREIRA



A C Ó R D Ã O
8^a Turma
GDCJPC/yd/jp

PROCESSO N° TST-RR - 0000722-16.2020.5.17.0008

I - AGRAVO DO RECLAMADO. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N° 443. PROVIMENTO.

Constata-se equívoco no exame do agravo de instrumento, razão pela qual necessário o provimento do agravo para melhor exame do apelo.

Agravo a que se dá provimento.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N° 443. PROVIMENTO.

Ante a possível contrariedade à Súmula nº 443, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe.

Agravo de instrumento a que se dá provimento.

II – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. DO ENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N° 443. PROVIMENTO.

1. Nos termos da Súmula nº 443 presume-se discriminatória a dispensa do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, assegurando-se, nesse caso, o direito à reintegração. Todavia, não é possível estender tal presunção automaticamente a todas as enfermidades graves.

2. **No caso concreto**, o Tribunal Regional concluiu que a dispensa do reclamante foi discriminatória, ao entender que a doença psiquiátrica que o acometia (transtorno depressivo, transtorno de ansiedade e de personalidade) estaria diretamente relacionada ao seu baixo desempenho profissional (avaliações), apontado como justificativa da dispensa, e que o empregador tinha ciência de que o reclamante se encontrava psicologicamente incapacitado, com doença não controlada no momento da rescisão.

3. A controvérsia reside em saber se a dispensa, nessas circunstâncias, ensejaria presunção de discriminação a justificar a reintegração ao emprego.

4. Deve ser afastada a presunção de dispensa discriminatória, porquanto as doenças psiquiátricas alegadas não se enquadram, de forma automática, entre aquelas que suscitam estigma ou preconceito. Precedentes.

5. Ademais, o laudo pericial não indicou nexo entre o trabalho e a patologia, tampouco invalidade ou



incapacidade laboral no momento da dispensa, como evidenciado nos ASOs que atestaram a aptidão do empregado.

6. Desse modo, ausente prova de que a rescisão do contrato de trabalho decorreu de discriminação em razão de doença estigmatizante, afasta-se a presunção prevista na Súmula nº 443 e, por consequência, o direito à reintegração.

Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista nº TST-RR - 0000722-16.2020.5.17.0008**, em que é RECORRENTE BANESTES SA BANCO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO e é RECORRIDO VINICIUS DE FREITAS DARDENGO.

Por meio de decisão monocrática, foi denegado seguimento ao agravo de instrumento do reclamado, com base nos artigos 932, III e IV, do CPC e 118, X, do RITST.

A parte recorrente interpõe o presente agravo, sustentando que o seu agravo de instrumento merece regular trânsito.

É o relatório.

VOTO

I - AGRAVO

1. CONHECIMENTO

Presentes seus pressupostos objetivos e subjetivos, conheço do agravo.

2. MÉRITO

2.1. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

Constata-se equívoco no exame do agravo de instrumento, razão pela qual necessário o provimento do agravo para melhor exame do apelo.

Pelo exposto, **dou provimento** ao agravo e passo ao imediato julgamento do agravo de instrumento no aspecto.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO

1. CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade referentes à tempestividade, à regularidade da representação processual e ao preparo, **conheço** do agravo de instrumento.

2. MÉRITO

2.1. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

Quanto ao tema, assim decidiu o Tribunal Regional:

“2 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO DOENTE

A sentença de origem determinou a reintegração do Reclamante, pois concluiu com base no laudo médico, que “*embora a perícia tenha sido bastante clara ao afastar a origem ocupacional da doença, o expert pontuou que o reclamante estava incapacitado por doença psiquiátrica quando do efetivo fim da relação de emprego*”.

Irresignada a Reclamada alega que “*as considerações periciais aqui não poderiam prevalecer pois não basta uma boa formação em psiquiatria para fazer um laudo esclarecedor à Justiça, já que as perguntas, explícitas ou implícitas, não são respondidas apenas com o raciocínio clínico. [...] O perito psiquiatra deve estar bastante atento aos quadros de simulação, à possibilidade de ganhos secundários e aos casos de supervvalorização da enfermidade.*” (fls. 1840-1)

Afirma que o Reclamante estava em plena atividade laboral à época da demissão, conforme demonstram os ASOs anexados aos autos.



Sustenta que "Durante todo o período em que trabalhou para a reclamada o reclamante sempre foi tratada com dignidade e nunca sofreu qualquer tratamento diferenciado por parte da empresa."

Aduz que "a demissão do reclamante foi motivada pela baixa pontuação obtida na AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL".(fls. 1842) Com baixa pontuação desde 2015/2016, o que deu origem ao plano de desenvolvimento individual, contudo o Autor continuou com competências técnicas e comportamentais abaixo do esperado, com "baixo desempenho e motivação na execução das suas atividades". (fls. 1847)

Narra que os problemas identificados na avaliação surgiram muito antes da transferência do Autor para a agência de Muqui. Afirma que "trabalhou junto com trabalhador suas competências visando a sua evolução, mas o que se verificou foi que até o seu desligamento não houve interesse ou melhora por parte do reclamante." (fls. 1841)

Acresce que o Reclamante teve sua rescisão contratual homologada pelo Sindicato de Classe, sem ressalvas, aplicando-se a Súmula n. 330 do TST.

Por fim, diz que exerceu seu direito potestativo de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho sem justa causa. Sucessivamente, requer seja adotado como marco inicial do pagamento dos salários a data do ajuizamento da ação, não havendo que se falar em pagamento entre a data da dispensa e o ajuizamento.

Analiso.

Na inicial o Autor disse que:

"foi contratado em 16.05.2011 para trabalhar na cidade de Cachoeiro de Itapemirim, localizada à 34km da cidade onde reside, deslocando-se diariamente com veículo próprio e foi dispensado de forma discriminatória em 05/06/2020, com projeção do aviso prévio para 01/08/2020."

Afirmou ser portador de "doença grave denominada SÍNDROME DO PÂNICO (CID - 10 F41.0) e demais doenças psicológicas denominadas Anorexia Nervosa (CID - F50.0); Hipotensão (CID - I95); Transtorno de Pânico, Ansiedade Paroxística Episódica (CID - F41), fazendo uso diário dos seguintes medicamentos".

[...] Em razão de seu quadro clínico, em dias de crises tinha dificuldades para executar suas atividades laborais, inclusive, ficava impossibilitado de assumir a direção de seu veículo, ocasionando faltas, pois residia em cidade diversa do seu local de trabalho. [...] também não tinha condições de se locomover até o médico responsável pelo seu tratamento, pois, o consultório médico era localizado na cidade de Cachoeiro de Itapemirim e o Reclamante reside em Muqui.

[...] O estigma da doença grave e o constante preconceito no ambiente de trabalho é revelado pelas avaliações que só registraram pontos negativos relacionados a doença do Reclamante, pois nos quesitos técnicos o Reclamante foi bem avaliado, mas os pontos negativos estão todos relacionados à sua doença. As constantes críticas relacionadas exatamente ao seu quadro clínico só causaram agravamento da doença." (fls. 3 e 4)

Designada perícia médica o expert, dr. João Guilherme T. Marchiori, diagnosticou que:

Por meio da análise dos "laudos", atestados, exames e demais elementos de importância médico-pericial, à luz do Código de Ética Médica, das Resoluções CFM 1.658/2002, 1.851/2008 e 2.323/2022, e considerando-se que o posicionamento diagnóstico do perito não é vinculado ao dos médicos ou assistentes, podendo ser com estes concordante ou não, registro que, **no caso em tela, a análise contextual ampla indicada na metodologia permite concluir que o periciado tem os diagnósticos de transtorno depressivo maior recorrente (F33.4), com início na adolescência, em comorbidade com transtorno de ansiedade não especificado (CID F41.9) associado a ataques de pânico, além de transtorno de personalidade especificado pelo traço (disfunção na identidade e no autodirecionamento, bem como traços de afetividade negativa).** (fls. 1738)

Apurou que o Reclamante esteve afastado pelo INSS em três ocasiões (auxílio doença, espécie 31): de 17/05/2016 a 31/07/2016; de 30/05/2017 a 30/09/2017; e de 08/08/2018 a 09/01/2019.

Concluiu pela ausência do nexo causal, verbis:

Durante o pacto laboral com a reclamada, observo que o obreiro submeteu-se a consultas e tratamentos, em frequência aproximadamente regular, que configuraram acompanhamento médico em acepção estrita, que se estendeu mesmo após a demissão.

[...] Os elementos de importância pericial verificados nos autos e em perícia médica, quando analisados em conjunto e apropriadamente contextualizados, permitem **inferir que não houve comprovação da participação de fatores de origem laboral no adoecimento do obreiro, sendo que o funcionamento patológico de sua personalidade e seus quadros episódicos de depressão o deixaram vulnerável ao adoecimento mental em face aos desafios normais da vida cotidiana.** (fls. 1739-1740)

Quanto as condições de saúde no momento da dispensa, disse que:



Conforme detalhadamente explicado na seção 6, o simples fato de estar-se tratando por uma doença crônica não indica, necessariamente, condições de inaptidão no momento da demissão. A inaptidão revela-se quando o paciente passa por sintomas agudizados (recaídas) de seu quadro médico de base, e desde que tais sintomas de recaída estejam presentes em intensidade ou frequência que produza incapacidade laborativa. Outra situação de demissão em condições de inaptidão ocorre quando o obreiro, **apesar de estar trabalhando em seu cargo ou em suas atividades laborativas usuais, encontra-se ainda sem controle efetivo de seus sintomas de base, configurando-se instabilidade psíquica, que, por sua vez, compromete o desempenho laboral, o que ocorreu no caso em tela.**

Em resposta aos quesitos deixa claro que o Autor "foi demitido ainda em condições psicopatológicas que configuravam doença não controlada", ainda que os ASOs indicassem aptidão laboral, verbis:

22- Informar, com base nos exames médicos ocupacionais anexados aos autos se, na data da dispensa do Reclamante em 05.06.2020 ele se encontrava plenamente apto ao trabalho.

Apto em todos os ASOs anexados aos autos, no entanto, no entendimento pericial, foi demitido ainda em condições psicopatológicas que configuravam doença não controlada.

Como bem destacou a sentença, não há nenhum elemento que faça crer que houve análise psicológica/psiquiátrica nos ASOs, não podendo esses prevalecerem sobre o laudo técnico.

Destaco ainda que o perito deixa claro que a doença do Autor comprometeria seu desempenho laboral, ou seja, o baixo desempenho do empregado em suas avaliações está diretamente relacionado a sua doença. O Perito descreve de forma clara a situação mental do Reclamante, verbis:

"Por análise de toda a documentação de importância médica-pericial anexada aos autos ou trazida à perícia, bem como pelos elementos observados durante a entrevista psiquiátrica, constato tratar-se de pessoa psiquicamente vulnerável, com poucos recursos de resiliência e autorregulação diante de adversidades gerais da vida, de modo que sua capacidade de autorregular-se, planejar-se e autodirecionar-se é comprometida por traços patológicos de personalidade."

Dessa forma, o fato da dispensa ser baseada nas baixas notas alcançadas pelo autor em suas avaliações, evidencia o caráter discriminatório, pois não é defensável que um empregador dispense o empregado durante o tratamento médico, quando ainda não estava totalmente restabelecido e capacitado para o labor.

Embora a lei brasileira outorgue o exercício do direito potestativo de resilir, esse direito, no entanto, não pode ser exercitado com abuso. Segundo Planiol, citado por Orlando Gomes, o uso abusivo de um direito não é possível pela razão irrefutável de que um só e mesmo ato não pode ser, ao mesmo tempo, conforme e contrário ao direito (Introdução ao Direito Civil, ed. Saraiva, 9ª ed., p. 115).

Portanto, no presente caso, houve abuso do direito. O Reclamado tinha ciência do diagnóstico, e por isso não poderia dispensar seu empregado. O Empregador tem o papel e a função social de fomentar os níveis de emprego, pois a Constituição é clara ao afirmar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV da CF/88).

Quanto a Súmula nº 330 do TST, a homologação de rescisão contratual não impede que a parte venha a Juízo postular o que entende lhe seja devido. A quitação passada pelo empregado possui eficácia liberatória somente com relação aos valores pagos mediante discriminação no Termo de Rescisão Contratual.

Em suma, configura exercício abusivo do direito, por discriminatório, quando o empregador, ciente de que o empregado é portador de doença, realiza sua dispensa.

Ante o exposto, nego provimento."

Opostos embargos de declaração pelo reclamado contra a aludida decisão,

assim se manifestou:

“2.2. OMISSÃO. INOCORRÊNCIA.

A Embargante alega que há omissão no acordão, no sentido que concluiu o julgado pela manutenção da caracterização da dispensa discriminada do empregado.

Assim, argumenta que "faz-se necessário o esclarecimento de qual fundamento específico foi utilizado para essa decisão, até mesmo para fins de prequestionamento, uma vez, a) a Lei 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade." Pois "a doença do reclamante (Síndrome do Pânico) não se enquadra nas hipóteses previstas pela Lei 9.029/1995."

Ademais, destaca que "a condição do reclamante não se equipara às doenças mencionadas na Súmula 443, que são aquelas que, pela sua natureza, causam estigma social significativo e preconceito, na realidade sequer tais dispositivos foram analisados ao caso."



Por fim, aduz que "a decisão embargada não esclarece como incapacidade do reclamante foi utilizada para caracterizar a dispensa como discriminatória, especialmente quando a doença não é ocupacional e não gera estigma social conforme as hipóteses mencionadas."

Sem razão.

Os embargos foram interpostos tão somente objetivando prequestionar a matéria acima suscitada. Da análise das razões recursais em contraponto à decisão embargada, não se verifica nenhum dos vícios elencados no art. 1.022 do CPC, mas tão somente alegações que se referem a supostos erros in judicando, cuja análise é vedada na via estreita dos embargos de declaração.

Válido esclarecer que conforme se depreende do art. 897-A, da CLT, os embargos de declaração cuidam de remédio que se presta, apenas, para sanar omissão, contradição ou obscuridade que, eventualmente, conste no julgado, não sendo, portanto, a via adequada a ensejar o reexame de matérias ou a reforma do julgado.

Em relação ao alegada ausência de fundamentação para caracterização da dispensa discriminatória, destaco que o acordão é claro ao dispor que o empregador agiu com abusividade na dispensa do empregado. O Autor foi diagnosticado com "transtorno depressivo maior recorrente (F33.4), com início na adolescência, em comorbidade com transtorno de ansiedade não especificado (CID F41.9) associado a ataques de pânico, além de transtorno de personalidade especificado pelo traço (disfunção na identidade e no autodirecionamento, bem como traços de afetividade negativa)."

Embora a doença não tenha nexo laboral, restou comprovado que o Autor "foi demitido ainda em condições psicopatológicas que configuravam doença não controlada". E que essa doença comprometeria seu desempenho laboral, ou seja, o baixo desempenho do empregado em suas avaliações está diretamente relacionado a sua doença. Verbis:

[...] Dessa forma, o fato da dispensa ser baseada nas baixas notas alcançadas pelo autor em suas avaliações, evidencia o caráter discriminatório, pois não é defensável que um empregador dispense o empregado durante o tratamento médico, quando ainda não estava totalmente restabelecido e capacitado para o labor.

Assim, destaco que, tendo o empregador ciência da enfermidade incapacitante do empregado, e mesmo assim rescindi o contrato de trabalho, realiza, abuso de direito. Ofendendo o princípio da dignidade da pessoa humana.

Logo, havendo o acordão demonstrado com clareza as suas razões para caracterização da dispensa discriminada. Nesse aspecto, não há vício no julgado.

Insta frisar que a Corte não está adstrita a fundamentar sua decisão com base nas alegações e dispositivos trazidos pelas partes, pois não está obrigada a apreciar, ponto a ponto, todos os argumentos abordados pelas partes. Basta que fundamente o entendimento adotado, presumindo-se o não acolhimento das teses divergentes.

Adiciono ainda que se o provimento jurisdicional, eventualmente, viola alguma disposição legal, diverge de jurisprudência ou mesmo incorre em má avaliação dos elementos de provas existentes nos autos - o que sequer me parece ter ocorrido no caso - o equívoco pode configurar, quando muito, erro de julgamento, não retificável, todavia, por meio desse remédio recursal.

Observo, assim, que as alegações da Embargante demonstram, tão-somente, sua irresignação com o resultado do julgamento proferido, pois se utilizam dos presentes embargos com o intuito de obter nova apreciação da matéria.

Nego provimento."

Nas razões de recurso de revista, a parte recorrente argumenta, em síntese, que a decisão estendeu indevidamente o conceito legal de discriminação, sem respaldo nos termos da lei ou da jurisprudência consolidada, uma vez que a dispensa decorreu de desempenho profissional insatisfatório, conforme registrado no próprio acórdão e em laudo pericial, e não por qualquer motivo discriminatório.

Alega, ainda, que o acórdão regional entendeu que a dispensa teria atentado contra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sem respaldo fático ou legal.

Defende o legítimo exercício do poder diretivo do empregador, e aponta que houve inversão ao ônus da prova da discriminação sem demonstração efetiva de preconceito.

Indica divergência jurisprudencial e violação dos artigos 1º da Lei nº 9.029 /1995, 818, I, da CLT, 1º, III e IV, da Constituição Federal, bem como contrariedade à Súmula nº 443.

Não obstante, a autoridade responsável pelo juízo de admissibilidade *a quo*, julgando faltar ao referido apelo pressuposto de admissibilidade específico, decidiu negar-lhe seguimento.



Na minuta em exame, a agravante, ao impugnar a d. decisão denegatória, reitera as alegações declinadas no recurso de revista.

Com razão.

Inicialmente, cumpre salientar que o reclamado atendeu a exigência do artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, às fls. 1902/1904.

Na hipótese vertente, o Tribunal Regional concluiu que a dispensa do reclamante foi discriminatória, pois, embora os Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs) indicassem aptidão para o trabalho, o laudo pericial demonstrou que ele se encontrava psicologicamente incapacitado, com doença não controlada no momento da rescisão.

A Corte Regional entendeu evidenciado nos autos que o baixo desempenho profissional (avaliações), apontado pela empresa como justificativa para a dispensa, estava diretamente relacionado ao quadro de saúde do empregado.

Dessa forma, concluiu que houve abuso do direito potestativo de demitir, já que o empregador tinha ciência da enfermidade e, mesmo assim, rescindiu o contrato durante o tratamento médico, em afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

Pois bem.

A controvérsia reside em saber se a dispensa, nessas circunstâncias, ensejaria presunção de discriminação a justificar a reintegração ao emprego.

No tocante à matéria, segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito de reintegração ao emprego.

Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego.

Eis teor da 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."

Da interpretação da referida Súmula, depreende-se que, quanto as doenças psiquiátricas relatadas (transtorno depressivo, transtorno de ansiedade, transtorno de personalidade) sejam consideradas graves, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-las automaticamente como patologias que geram estigma ou preconceito.

Nesse sentido, cito precedentes:

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI N.º 13.467/2017. TRANSTORNO DE ANSIEDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. 1. A matéria debatida nos autos - possibilidade de reconhecimento do transtorno de ansiedade como doença que gera presunção de estigma ou preconceito a fim de aplicação do entendimento da Súmula nº 443 - não é pacífica nesta Corte e, diante da função constitucional uniformizadora deste Tribunal Superior, verifica-se a transcendência jurídica , nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. 2. Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito à reintegração ao



emprego. 3. Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego. 4. Na hipótese vertente, depreende-se da leitura do v. acórdão recorrido que, embora o reclamante apresentasse um quadro clínico diagnosticado como depressão, a reclamada o despediu imotivadamente. 5. **Conquanto o transtorno de ansiedade seja uma doença considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-la , automaticamente , como uma patologia que gere estigma ou preconceito.** Ao revés, no caso, o próprio laudo pericial destacou outros fatores que possivelmente desencadearam o transtorno de ansiedade, tais como o nascimento a filha, a instabilidade conjugal e o uso de substância entorpecente . 6. Considerando, pois, que, no caso em questão, não existem provas no sentido de que a despedida do reclamante tenha decorrido de discriminação em virtude da depressão que o acomete, ele não tem direito de reintegração ao seu posto de trabalho, por quanto não é possível presumir a dispensa discriminatória de uma doença que não é, por si só, estigmatizante. Incidência do óbice da Súmula nº 126. Recurso de revista a que não se conhece" (RR-433-58.2013.5.09.0006, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 16/12/2024).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1. RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Considerando a possibilidade de o acórdão regional contrariar a Súmula nº 443, verifica-se a transcendência política da causa, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR MOTIVO DE DOENÇA OCUPACIONAL. **TRANSTORNO MISTO ANSIOSO E DEPRESSIVO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO.** INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. PROVIMENTO. O Tribunal Regional entendeu que a Súmula nº 443 permite o enquadramento da patologia da reclamante (Transtorno Misto Ansioso e Depressivo) como uma doença grave que suscita estigma ou preconceito, razão pela qual presumiu ser discriminatória a dispensa da empregada. Nesse contexto, é possível que o referido verbete sumular tenha sido mal aplicado pelo Tribunal Regional, razão pela qual merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR MOTIVO DE DOENÇA OCUPACIONAL. TRANSTORNO MISTO ANSIOSO E DEPRESSIVO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. PROVIMENTO. Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito à reintegração no emprego. Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, a qual preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego. Na hipótese vertente , o Tribunal Regional entendeu que o referido verbete sumular permite o enquadramento da patologia da reclamante (Transtorno Misto Ansioso e Depressivo) como uma doença grave que suscita estigma ou preconceito, razão pela qual presumiu ser discriminatória a dispensa da empregada. Declarou nulo, por conseguinte, o ato demissional, condenando a reclamada a proceder à reintegração da reclamante no emprego, com os consectários daí decorrentes. **Conquanto tal patologia seja considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, sequer é possível presumir que se trata de uma doença que gera estigma ou preconceito. Há precedentes em casos semelhantes. Ainda que assim não fosse, não há qualquer elemento probatório no acórdão regional que indique ter a reclamante sofrido discriminação por ser portadora de Transtorno Misto Ansioso e Depressivo, estando a decisão amparada em mera presunção, a partir de interpretação da Súmula nº 443.** Considerando, pois, que, no caso em questão, não existem provas no sentido de que a despedida da reclamante tenha decorrido de discriminação em virtude da patologia que a acomete, ela não tem direito à reintegração no seu posto de trabalho, por quanto não é possível presumir a dispensa discriminatória de uma doença que não é estigmatizante. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-245-16.2018.5.07.0016, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 04/12/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO 1. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. DEPRESSÃO . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando que a matéria debatida nos autos - possibilidade de reconhecimento da depressão como doença que gera presunção de estigma ou preconceito a fim de aplicação do entendimento da Súmula nº 443 - não é pacífica nesta Corte e, diante da função constitucional uniformizadora deste Tribunal Superior, verifica-se a transcendência jurídica, nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. 2. DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. PROVIMENTO. Demonstrada divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento para exame do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE



REVISTA . DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. CONHECIMENTO . NÃO PROVIMENTO. Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito à reintegração ao emprego. Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego. Na hipótese vertente , depreende-se da leitura do v. acórdão recorrido que, embora o reclamante apresentasse um quadro clínico diagnosticado como depressão, a reclamada o despediu imotivamente. Conquanto a depressão seja uma doença considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-la como uma patologia que gera estigma ou preconceito . Logo, se não há elementos probatórios que ratifiquem a conduta discriminatória do empregador, o empregado não tem direito à reintegração ao emprego. Recurso de revista de que se conhece por divergência jurisprudencial e ao qual se nega provimento" (RR-1535-46.2015.5.02.0037, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 20/09/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO . DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. PROVIMENTO. Diante de possível configuração de divergência jurisprudencial em relação à decisão proferida pelo egrégio Tribunal Regional, o processamento do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **RECURSO DE REVISTA . DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443 . PROVIMENTO.** Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito de reintegração ao emprego. Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego. Na hipótese vertente, depreende-se da leitura do v. acórdão recorrido que, embora o reclamante apresentasse um quadro clínico diagnosticado como depressão, o reclamado o despediu imotivamente, razão pela qual o egrégio Tribunal Regional presumiu que houve dispensa discriminatória. Conquanto a depressão seja uma doença considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-la como uma patologia que gera estigma ou preconceito . Logo, se não há elementos probatórios que ratifiquem a conduta discriminatória do empregador, o empregado não tem direito de reintegração ao emprego. Considerando, pois, que, no caso em questão, não existem provas no sentido de que a despedida do reclamante tenha decorrido de discriminação em virtude da depressão que o acomete, ele não tem direito de reintegração ao seu posto de trabalho, porquanto não é possível presumir a dispensa discriminatória de uma doença que não é estigmatizante. Recurso de revista de que se conhece e ao qual se dá provimento" (RR-1037-46.2014.5.02.0081, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 15/06/2018).

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. PSORÍASE E DEPRESSÃO. DOENÇAS QUE NÃO SUSCITAM ESTIGMA E PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443 DO TST. Cinge-se a controvérsia em definir se a psoríase e a depressão, moléstias que incontrovertivelmente acometem o reclamante, podem ser consideradas doenças graves que suscitam estigma ou preconceito , a fim de atrair a aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 desta Corte, segundo a qual: "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". A psoríase é uma doença de pele relativamente comum, crônica e não contagiosa, cujos sintomas desaparecem e reaparecem periodicamente, não sendo, portanto, grave. Quanto à depressão, considerada o "mal do século" pela Organização Mundial da Saúde, inegável tratar-se de doença grave, de difícil diagnóstico, não detectável mediante realização de exames laboratoriais, e que, só no Brasil, afeta milhões de pessoas. É importante ressaltar que a depressão assume diferentes formas e níveis, subdividindo-se em diversos tipos, de modo que, a depender do grau de intensidade, a doença pode sim suscitar estigma social e preconceito, levando à presunção da dispensa discriminatória. Na hipótese dos autos, contudo, não é possível extrair das premissas fáticas lançadas no acordão regional qual o exato tipo, ou nível, de depressão que acometia o reclamante no momento de sua dispensa, tendo sido consignado apenas que, segundo a prova técnica, as moléstias (depressão e psoríase) estavam sob controle , com a aptidão para o trabalho preservada. Desse modo, não evidenciado que a depressão do reclamante suscitou estigma ou preconceito, inviável presumir como discriminatória a



despedida do empregado , o qual detinha o ônus de provar os fatos constitutivos do seu direito à reintegração, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-10125-83.2015.5.03.0069, 5^a Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 05/10/2018).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. DOENÇA GRAVE . DIABETES . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO CONFIGURADA. Nos termos da Súmula nº 443 desta Corte, para que a enfermidade seja enquadrada como discriminatória, é necessário que seja considerada grave e que suscite estigma ou preconceito. Não obstante o diabetes e a depressão dela decorrente sejam consideradas doenças graves, não se pode afirmar que causem estigma ou preconceito. Precedentes. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009, 7^a Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 06/09/2018).

Observa-se, ademais que no caso, o laudo pericial destacou que outros fatores possivelmente desencadearam os transtornos que acometem o reclamante, sem causa comprovada com o desempenho de sua atividade laboral no reclamado: "*não houve comprovação da participação de fatores de origem laboral no adoecimento do obreiro, sendo que o funcionamento patológico de sua personalidade e seus quadros episódicos de depressão o deixaram vulnerável ao adoecimento mental em face aos desafios normais da vida cotidiana.*"

Bem como registrou que "*o obreiro submeteu-se a consultas e tratamentos, em frequência aproximadamente regular, que configuraram acompanhamento médico em acepção estrita, que se estendeu mesmo após a demissão.*"

Nesse ponto, também convém ressaltar, conforme consignado no acórdão regional, que os Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs) indicavam na data da dispensa do reclamante em 05/06/2020 aptidão para o trabalho.

Logo, não se verifica a existência de elementos probatórios consistentes que corroborem com a existência de conduta discriminatória do empregador, ao revés, as provas reforçam a inexistência de incapacidade laboral ou de irregularidade na rescisão contratual, de forma que não há como entender pelo direito do empregado a reintegração ao emprego.

Dessa forma, considerando, pois, que, no caso em questão, não existem provas no sentido de que a despedida do reclamante tenha decorrido de discriminação em virtude das doenças psiquiátricas que o acometem, ele não tem direito de reintegração ao seu posto de trabalho, porquanto não é possível presumir a dispensa discriminatória de uma doença que não é estigmatizante.

Desse modo, por vislumbrar possível contrariedade à Súmula nº 443, **dou provimento** ao agravo de instrumento em exame para determinar o processamento do recurso de revista.

Com fulcro no artigo 897, § 7º, da CLT, passa esta Turma ao exame do recurso de revista destrancado.

II – RECURSO DE REVISTA.

1. CONHECIMENTO

1.1. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, referentes à tempestividade, preparo e regularidade de representação, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

1.2. PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

1.2.1. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N° 443.

Reportando-me à fundamentação lançada no agravo de instrumento, julgo demonstrada a contrariedade à Súmula nº 443.



Assim, com fundamento no artigo 896, "a", da CLT, conheço do presente recurso de revista.

2. MÉRITO

2.1. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443.

Conhecido o recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 443, **dou-lhe provimento** para, declarar válida a resilição contratual do autor e rejeitar o pedido de reintegração ao emprego por dispensa discriminatória e, por consequência, afastar a condenação ao pagamento das verbas dela decorrentes, inclusive a condenação em dano moral.

Custas invertidas, a cargo do reclamante, das quais fica dispensado por ser beneficiário da justiça gratuita. Honorários advocatícios de sucumbência a cargo do reclamante, fixados no percentual de 5% sobre o valor atualizado da causa, observando-se a condição suspensiva de exigibilidade prevista no artigo 791-A, § 4º, da CLT, vedada a utilização de créditos obtidos em juízo pelo autor, ainda que em outro processo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I - dar provimento ao agravo e ao agravo de instrumento do reclamado no tema "**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**" para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação dos autos e a publicação da certidão de julgamento para ciência e intimação das partes e dos interessados de que o julgamento da revista dar-se-á na primeira sessão ordinária subsequente à data da referida publicação, nos termos do artigo 257 do Regimento Interno desta Corte; II – conhecer do recurso de revista do reclamado por contrariedade à Súmula nº 443 e, no mérito, dar-lhe provimento para, declarar válida a resilição contratual do autor e rejeitar o pedido de reintegração ao emprego por dispensa discriminatória e, por consequência, afastar a condenação ao pagamento das verbas dela decorrentes, inclusive a condenação em dano moral. Custas invertidas, a cargo do reclamante, das quais fica dispensado por ser beneficiário da justiça gratuita. Honorários advocatícios de sucumbência a cargo do reclamante, fixados no percentual de 5% sobre o valor atualizado da causa, observando-se a condição suspensiva de exigibilidade prevista no artigo 791-A, § 4º, da CLT, vedada a utilização de créditos obtidos em juízo pelo autor, ainda que em outro processo.

Brasília, 3 de setembro de 2025.

JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA

Desembargador Convocado Relator



Assinado eletronicamente por: JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA - 04/09/2025 11:53:27 - b322571
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25081913251776100000112416737>
 Número do processo: 0000722-16.2020.5.17.0008 ID. b322571 - Pág. 10
 Número do documento: 25081913251776100000112416737