



ACÓRDÃO
6ª Turma
GMACC/sma/ mrl

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Nos termos do § 2º do art. 282 do CPC, aplicado subsidiariamente na Justiça do Trabalho, deixa-se de examinar a nulidade alegada quando o julgador decide o mérito em favor da parte a quem aproveite tal declaração.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. O debate acerca do caráter discriminatório da dispensa de empregado portador de doença grave detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Ademais, ante possível violação do art. 1º da Lei 9.029/1995, provê-se o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

II - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. O quadro fático delineado no acórdão regional revela ser incontroversa a condição clínica do reclamante, portador de doença grave (CID10 K50.8 – Doença de Crohn), bem como o pleno conhecimento da reclamada acerca dessa enfermidade desde o ano de 2012. O Tribunal Regional consignou, contudo, que o decurso de três anos entre o diagnóstico e a data da dispensa (2015) afastaria o caráter discriminatório da rescisão contratual. No entanto, a manutenção do vínculo por determinado período após o diagnóstico não afasta, por si só, a presunção de discriminação, sobretudo quando a dispensa coincide justamente com período de crise clínica – o que foi demonstrado nos autos por meio de prova testemunhal. Neste ponto, cabe observar que não há de ser acatado o significado que a instância regional atribui aos termos "estigma" e "preconceito". Não existe estigma apenas quando uma marca na pele, deformidade aparente ou potencial de contágio gere possível aversão. Embora a etimologia da palavra possa conduzir a essa digressão semântica, em verdade qualquer "prova clara e característica de doença", como anota o Dicionário Houaiss, pode gerar ou traduzir-se em estigma. Conquanto a doença de Crohn, por si só, não possa ser considerada estigmatizante de pronto, no caso concreto o acórdão regional demonstra que houve desdobramentos nos sintomas apresentados pelo reclamante com a debilidade física que a doença lhe impôs, os quais causaram consequências no desempenho laboral e ensejaram o reconhecimento do caráter discriminatório da dispensa. Tenho como pertinente, a esse propósito, que ao decidir embargos de declaração, o TRT assentiu: "ainda que não haja menção expressa no v. acórdão acerca do período de crise da doença, destacado pelo embargante, que motivou a desnutrição com emagrecimento, fraqueza, astenia, descoramento e sintomas intestinais como diarreia frequente e presença de fistulas intestinais, nos últimos 8 meses do contrato de trabalho e as contundentes provas de que este quadro clínico motivou a demissão". Em seguida, a Corte Regional concluiu, a meu ver paradoxalmente, que, não obstante todos esses graves sinais visíveis de debilidade, resultantes da doença e ensejadores da despedida, não haveria estigma ou preconceito a gerar ato discriminatório. Esse fragmento do acórdão regional indica que os sintomas visíveis da doença de Crohn, e suas naturais consequências no desempenho funcional do reclamante, teriam ocasionado a conduta reativa da empresa, a denotar que esta rejeitava a possibilidade de manter o autor mesmo após se revelarem os sinais estigmatíferos de sua enfermidade e a conotar que lhe movia o sentimento de intolerância quanto a quadro patológico incompatível com sua

aspiração de produtividade, o que se traduz em preconceito. Nesse ponto, importa registrar que a própria SBDI-1 desta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que é natural que haja oscilações no rendimento de trabalhadores que enfrentam tratamento para doenças graves, o que, por si só, não afasta a presunção de que a dispensa tenha caráter discriminatório. Tal justificativa, longe de afastar o viés discriminatório, apenas o reforça, ao demonstrar que a rescisão contratual se deu em razão direta da condição de saúde do trabalhador. Ademais, não cabe ao trabalhador o ônus de comprovar a intenção discriminatória da dispensa, pois a Súmula 443 inverte o ônus probatório, competindo ao empregador o ônus de demonstrar de forma clara e inequívoca a existência de causa legítima e desvinculada do quadro clínico – o que não se verificou no presente feito. Diante desse cenário, o reconhecimento judicial da ciência da reclamada quanto à doença, da coincidência temporal entre a crise clínica e a dispensa, e da utilização da limitação física como justificativa para o desligamento, impõe a reforma do acórdão regional, com o restabelecimento da sentença de origem, que corretamente reconheceu o caráter discriminatório da dispensa. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - **10208-43.2016.5.15.0033**, em que é Recorrente(s) **FABIO DEL EVEDOVE DE OLIVEIRA** e é Recorrido(s) **MARILAN ALIMENTOS S.A.**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região deu provimento ao recurso ordinário da reclamada.

Embargos declaratórios do reclamante, aos quais se negou provimento.

O reclamante interpôs recurso de revista, com fulcro no art. 896, alíneas *a* e *c*, da CLT.

O recurso não foi admitido.

Contraminuta/Contrarrazões foram apresentadas.

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho, por força do artigo 95 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 – CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, visto que regularmente interposto.

Convém destacar que o apelo obstaculizado rege-se pela Lei 13.467/2017, tendo em vista haver sido interposto contra decisão publicada após iniciada a eficácia da aludida norma, em 11/11/2017.

2 – MÉRITO

2.1 – NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

O Tribunal a quo denegou seguimento ao recurso de revista, por meio da seguinte decisão, *in verbis*:

“(…)DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE / NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Quanto à nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, não há como receber o recurso, porque o Tribunal manifestou-se explicitamente a respeito das questões suscitadas, não se verificando violação aos arts. 93, inciso IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 489 do CPC/2015. Além disso, não se admite o recurso por ofensa aos demais dispositivos constitucional e legal

apontados, ante a diretriz traçada pela Súmula 459 do C. TST.

Por outro lado, inviável a análise do aresto colacionado, pois a nulidade invocada não pode ser aferida por divergência jurisprudencial, uma vez que não há teses a serem confrontadas."

Inconformado, o recorrente interpõe o presente agravo de instrumento, em que ataca os fundamentos da decisão denegatória.

Na decisão proferida em recurso ordinário, ficou consignado:

"(....)

4 - Indenização prevista na Lei 9.029/95 e Súmula 443/ Dispensa discriminatória/ Indenização por danos morais

A recorrente insurge-se contra a condenação em enfoque argumentando que a patologia do reclamante não se enquadra no conceito de doença grave ou que cause estigma ou preconceito, não sendo aplicável a Súmula 443 do C. TST. Rebela-se contra o entendimento originário de que a dispensa foi discriminatória e assevera que o obreiro sequer pleiteou a reintegração, mas apenas a indenização. Destaca que "o Recorrido informa que teve conhecimento da suposta doença em 09/2012 e passou por cirurgia em 02/10/2012, sendo que sua dispensa ocorreu em 03/10/2015, após mais de 03 (três) anos, razão pela qual, por mais este motivo, não há que se falar em dispensa discriminatória". Rebela-se, por fim, contra a indenização por danos morais deferida, alegando o não preenchimento das condições necessárias para tanto. Alternativamente, brada pela redução do quantum fixado.

Pois bem.

Consoante narrado na peça de ingresso, "o reclamante fora contratado na reclamada, conforme já mencionado, em 01/08/2006 sendo considerado por todos os seus pares um funcionário assíduo e prestativo. Suas funções eram executadas na linha de produção, consistindo, dentre outras, em apanhar bandejas e outros objetos pesados. (...) O reclamante sofria diuturnamente com sintomas graves, tais como: febre, dor abdominal, fraqueza, diarreia, mal estar, etc. Entretanto, os médicos da região não entendiam o que havia, tratando sua doença como infecção alimentar. Isso levou a um decréscimo considerável da saúde do reclamante e por consequência da sua capacidade física, (...). Durante meses o reclamante manteve diarreia crônica, motivo pelo qual tinha que se utilizar constantemente dos banheiros da reclamada. Nesta época os companheiros de serviço chegaram a reclamar dizendo que o mesmo estaria fazendo corpo mole pelo constante uso dos sanitários.

(...) Apenas em 09/2012, após diversos problemas e passagens médicas o obreiro fora diagnosticado com uma doença rara e grave, denominada de SÍNDROME DE CROHN (atestado médico em anexo). Referida doença causa diversos males ao seu portador, tratando-se de uma inflamação intestinal de extrema gravidade (...)

A urgência da doença levou que o reclamante fosse encaminhado à cirurgia com urgência, procedimento adotado para reduzir seu intestino grosso para que o mesmo pudesse sobreviver. Em 02/10/2012 o reclamante passou por cirurgia para reduzir o intestino grosso e reconstituir a bexiga devido à gravidade da doença (laudo médico em anexo). Depois da cirurgia ficou afastado por 4 meses.

Após seu retorno, o reclamante comunicou a gravidade da doença à reclamada, asseverando, ainda, que no decorrer de sua existência teria que realizar infusões quinzenais, ou seja, aplicações de medicamentos diretamente na circulação sanguínea efetivada em clínica especializada.

A vida do reclamante jamais se normalizou, sendo certo que as referidas infusões causam sonolência e diversos outros sintomas. Além disso, devido à redução intestinal, o reclamante não goza mais de suas condições físicas perfeitas, encontrando-se enfraquecido, com peso abaixo do normal e com forças extremamente reduzidas.

(...) Por diversas oportunidades o reclamante enviou à reclamada os atestados médicos que descreviam suas condições físicas e de saúde. Entretanto, nenhuma providência fora tomada quanto à sua readaptação.

(...) quando da demissão, o reclamante foi chamado por seus líderes Valdir e Robson que lhe disseram que seria dispensado, pois 'tinha hora que ajudava os companheiros e havia hora que não ajudava; e que ficava sonolento nas máquinas', momento em que o reclamante novamente explicou que 'em virtude de sua doença e falta de forças não poderia pegar peso e que não poderia ajudar naquelas atividades mais pesadas; que ficava sonolento quando fazia infusão (medicamento injetado na veia), o que lhe dava sonolência'. Mesmo assim a reclamada procedeu com a dispensa discriminatória" (g.n.).

Como bem pontuado em primeiro grau, "no caso dos autos, embora seja grave a doença de que é portador o reclamante, não é possível afirmar que cause estigma ou preconceito. A própria petição inicial e a prova documental demonstram que a doença de Crohn não tem manifestação externa que necessariamente gere aversão, como uma marca na pele ou uma deformidade aparente. Também não se infere da prova técnica e documental juntada que se possa tratar de doença contagiosa, dado a sua origem autoimune. Portanto, afasta-se a presunção de que a dispensa tenha sido discriminatória (nos moldes da Súmula 443 do E. TST), cabendo ao autor o ônus da prova de suas alegações (arts. 818 da CLT e 373 II do CPC)" - destacamos.

Realizada audiência, o preposto afirmou que "o reclamante foi despedido por baixa produtividade; a função do reclamante exige pouco esforço físico; a reclamada tomou ciência da doença do reclamante apenas quando notificada para o processo; não houve investigação sobre a razão da baixa produtividade do reclamante; a baixa produtividade foi constatada nos últimos 8 meses do contrato do reclamante; existem funções para as quais o reclamante poderia ser readaptado, mas não no setor dele; o reclamante não requereu transferência para outro setor nesse período de baixa produtividade; os superiores hierárquicos do reclamante constataram a baixa produtividade".

A testemunha narrou que "soube por comentários que circulavam entre os empregados que o reclamante tinha uma doença no intestino, cerca de 8 meses antes do desligamento do depoente; o serviço do reclamante era pesado, pois tinha que carregar massa alimentícia para fazer o biscoito, sendo que ele precisava empurrar carrinho de 150 a 200kg de peso e o depoente soube que o esforço que recaía sobre o abdômen do reclamante prejudicava a doença; não sabe dizer sobre a frequência de ida ao banheiro do reclamante; melhor esclarecendo, soube que o reclamante ia muitas vezes ao banheiro e isso prejudica o trabalho porque o operador precisa ficar o tempo todo junto à máquina, necessitando intervir caso ela pare; existe um revezamento entre os operadores de modo que um cubra a ausência do outro junto a máquina enquanto o outro vai almoçar; os superiores hierárquicos costumam saber das doenças dos empregados que faltam e exibem atestados, não sabendo dizer em relação ao reclamante; o reclamante era masseiro e passou a operador de máquina, e essa função exige esforços físicos de transportar a massa com menos frequência que a função de masseiro, mas em contrapartida exige a presença constante do empregado junto à máquina; não tinha contato visual com o reclamante enquanto ele era masseiro, mas tratava com ele durante a jornada para saber sobre o ponto da massa".

Em regra, havendo a queda na produção do empregado não detentor de estabilidade, não está

a empresa obrigada a investigar as causas da queda de produtividade do trabalhador, como entendeu a origem. A dispensa, neste caso, está inserida no seu direito potestativo.

E, muito embora o depoimento testemunhal, assim como os documentos juntados ao feito, comprovem que, ao contrário do alegado na defesa, a reclamada tinha ciência da doença do autor (há atestados médicos com o CID10 k50.8 comprovando que desde 2012 a reclamada tem ciência de seu quadro), não há como desconsiderar que a dispensa apenas ocorreu em 03/10/2015, 3 anos após a constatação da patologia. Ora, se havia discriminação patronal em razão da doença, a empresa não teria mantido o empregado em seus quadros por mais 3 anos, cumprindo destacar que em 2012 este já permaneceu afastado por 4 meses após a cirurgia.

Registro, ainda, que não há provas ou sequer indícios de que teria o obreiro requerido sua transferência para outro setor.

Ademais, não houve demonstração de qualquer conduta patronal discriminatória ou ofensiva da dignidade do trabalhador, seja durante o período de labor, seja por ocasião da despedida, a qual não se revestiu de qualquer ilicitude.

Não se olvida da função social da empresa e dignidade do trabalhador que, portador de uma doença, não pode se ver na condição de "descartável".

Todavia, conforme salientado, não logrou o autor se desincumbir do ônus probatório que lhe competia, não havendo como se compeli-lo a empregadora a indenizá-lo.

Diante disto, afasto a condenação da ré na "indenização substitutiva correspondente ao dobro da remuneração do período de afastamento até o trânsito em julgado da sentença.

Por conseguinte, não comprovada a dispensa discriminatória, também não há se falar em indenização por danos morais dela decorrentes."

Em resposta aos declaratórios da autora, o Regional consignou os seguintes

fundamentos:

"O embargante não se conforma com o entendimento adotado por este Colegiado acerca da suposta dispensa discriminatória. Discorre acerca do efeito devolutivo em profundidade e assevera que não houve pronunciamento sobre todos os elementos dos autos, notadamente em relação ao período de crise da patologia (Síndrome de Crohn) e respectivos sintomas (desnutrição com emagrecimento, fraqueza, astenia, decoloramento e sintomas intestinais como diarreia frequente e presença de fistulas intestinais) nos últimos 8 meses do contrato de trabalho, o que ocasionou a redução de sua capacidade produtiva e causou estigma. Narra que tais condições físicas foram constatadas pelo perito e destaca que, à época de sua dispensa, a reclamada estava em expansão, contratando funcionários, o que reforçaria sua tese. Tece argumentos relativos à inversão do ônus da prova, invoca estudo científico da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e aduz que "parte das alegações periciais sequer constam do v. acórdão o que inviabilizaria a revista".

Em que pesem os argumentos lançados pelo embargante, não se vislumbra in casu qualquer vício a sanar.

O v. acórdão foi claro e preciso ao consignar o entendimento desta Câmara acerca da questão, senão vejamos:

"Como bem pontuado em primeiro grau, 'no caso dos autos, embora seja grave a doença de que é portador o reclamante, não é possível afirmar que cause estigma ou preconceito. (...) Portanto, afasta-se a presunção de que a dispensa tenha sido discriminatória (nos moldes da Súmula 443 do E. TST), cabendo ao autor o ônus da prova de suas alegações (arts. 818 da CLT e 373 II do CPC)'.

(...) Realizada audiência, o preposto afirmou que "o reclamante foi despedido por baixa produtividade (...)

Em regra, havendo a queda na produção do empregado não detentor de estabilidade, não está a empresa obrigada a investigar as causas da queda de produtividade do trabalhador, como entendeu a origem. A dispensa, neste caso, está inserida no seu direito potestativo".

E, ainda que não haja menção expressa no v. acórdão acerca do período de crise da doença, destacado pelo embargante, "que motivou a desnutrição com emagrecimento, fraqueza, astenia, decoloramento e sintomas intestinais como diarreia frequente e presença de fistulas intestinais, nos últimos 8 meses do contrato de trabalho e as contundentes provas de que este quadro clínico motivou a demissão", não se pode ignorar que, mesmo que a baixa produtividade seja decorrente da doença, ainda assim não há se falar em despedida discriminatória.

Neste sentido, esta Câmara também se posicionou: "muito embora o depoimento testemunhal, assim como os documentos juntados ao feito, comprovem que, ao contrário do alegado na defesa, a reclamada tinha ciência da doença do autor (há atestados médicos com o CID10 k50.8 comprovando que desde 2012 a reclamada tem ciência de seu quadro), não há como desconsiderar que a dispensa apenas ocorreu em 03/10/2015, 3 anos após a constatação da patologia. Ora, se havia discriminação patronal em razão da doença, a empresa não teria mantido o empregado em seus quadros por mais 3 anos, cumprindo destacar que em 2012 este já permaneceu afastado por 4 meses após a cirurgia".

Diante disto, é irrelevante que a reclamada estivesse contratando outros funcionários, como aventado.

A decisão foi fundamentada de acordo com o conjunto probatório e o entendimento deste Colegiado, valendo ressaltar que havendo provas suficientes para o convencimento do julgador, é desnecessário o enfrentamento de todos os quesitos, um a um, como pretende o embargante.

O inconformismo do embargante, por óbvio, não se enquadra na restrita via declaratória, eis que não existe vício sanável por esta medida (omissão, contradição ou obscuridade no julgado).

Na verdade, pela mera leitura da peça apresentada, verifica-se que a pretensão da parte é obter a reapreciação da matéria, utilizando-se de remédio processual inadequado.

Rejeito, portanto."

Muito embora a jurisprudência da Sexta Turma tenha evoluído para entender que a tese de nulidade por negativa de prestação jurisdicional detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT, independentemente da perspectiva de procedência da alegação. E, no caso concreto, não se divise que houve tal nulidade, antevendo desfecho favorável ao recorrente no tema de mérito relativo à presente negativa, desnecessário o exame respectivo.

Afinal, nos termos do § 2º do art. 282 do CPC, aplicado subsidiariamente na Justiça do Trabalho, deixa-se de examinar a nulidade alegada quando o julgador decide o mérito em favor da parte a quem aproveite tal declaração.

Nulidade não examinada.

2.2 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE.

O Tribunal a quo denegou seguimento ao recurso de revista, por meio da seguinte decisão, *in verbis*:

"(...) RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO / REINTEGRAÇÃO / READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO / POR DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

A questão relativa ao não acolhimento da indenização por dispensa discriminatória foi solucionada com base na análise dos fatos e provas. Nessa hipótese, por não estar lastreado o v. julgado em tese de direito, inviável a aferição de ofensa ao dispositivo legal invocado e de divergência jurisprudencial. Incidência da Súmula 126 do C. TST."

Inconformado, o recorrente interpõe o presente agravo de instrumento em que ataca os fundamentos da decisão denegatória.

Na decisão proferida em recurso ordinário, ficou consignado:

"(...) 4 - Indenização prevista na Lei 9.029/95 e Súmula 443/ Dispensa discriminatória/ Indenização por danos morais

A recorrente insurge-se contra a condenação em enfoque argumentando que a patologia do reclamante não se enquadra no conceito de doença grave ou que cause estigma ou preconceito, não sendo aplicável a Súmula 443 do C. TST. Rebela-se contra o entendimento originário de que a dispensa foi discriminatória e assevera que o obreiro sequer pleiteou a reintegração, mas apenas a indenização. Destaca que "o Recorrido informa que teve conhecimento da suposta doença em 09/2012 e passou por cirurgia em 02/10/2012, sendo que sua dispensa ocorreu em 03/10/2015, após mais de 03 (três) anos, razão pela qual, por mais este motivo, não há que se falar em dispensa discriminatória". Rebela-se, por fim, contra a indenização por danos morais deferida, alegando o não preenchimento das condições necessárias para tanto. Alternativamente, brada pela redução do quantum fixado.

Pois bem.

Consoante narrado na peça de ingresso, "o reclamante fora contratado na reclamada, conforme já mencionado, em 01/08/2006 sendo considerado por todos os seus pares um funcionário assíduo e prestativo. Suas funções eram executadas na linha de produção, consistindo, dentre outras, em apanhar bandejas e outros objetos pesados. (...) O reclamante sofria diuturnamente com sintomas graves, tais como: febre, dor abdominal, fraqueza, diarreia, mal estar, etc. Entretanto, os médicos da região não entendiam o que havia, tratando sua doença como infecção alimentar. Isso levou a um decréscimo considerável da saúde do reclamante e por consequência da sua capacidade física, (...). Durante meses o reclamante manteve diarreia crônica, motivo pelo qual tinha que se utilizar constantemente dos banheiros da reclamada. Nesta época os companheiros de serviço chegaram a reclamar dizendo que o mesmo estaria fazendo corpo mole pelo constante uso dos sanitários.

(...) Apenas em 09/2012, após diversos problemas e passagens médicas o obreiro fora diagnosticado com uma doença rara e grave, denominada de SÍNDROME DE CROHN (atestado médico em anexo). Referida doença causa diversos males ao seu portador, tratando-se de uma inflamação intestinal de extrema gravidade (...)

A urgência da doença levou que o reclamante fosse encaminhado à cirurgia com urgência, procedimento adotado para reduzir seu intestino grosso para que o mesmo pudesse sobreviver. Em 02/10/2012 o reclamante passou por cirurgia para reduzir o intestino grosso e reconstituir a bexiga devido à gravidade da doença (laudo médico em anexo). Depois da cirurgia ficou afastado por 4 meses.

Após seu retorno, o reclamante comunicou a gravidade da doença à reclamada, asseverando, ainda, que no decorrer de sua existência teria que realizar infusões quinzenais, ou seja, aplicações de medicamentos diretamente na circulação sanguínea efetivada em clínica especializada.

A vida do reclamante jamais se normalizou, sendo certo que as referidas infusões causam sonolência e diversos outros sintomas. Além disso, devido à redução intestinal, o reclamante não goza mais de suas condições físicas perfeitas, encontrando-se enfraquecido, com peso abaixo do normal e com forças extremamente reduzidas.

(...) Por diversas oportunidades o reclamante enviou à reclamada os atestados médicos que descreviam suas condições físicas e de saúde. Entretanto, nenhuma providência fora tomada quanto à sua readaptação.

(...) quando da demissão, o reclamante foi chamado por seus líderes Valdir e Robson que lhe disseram que seria dispensado, pois 'tinha hora que ajudava os companheiros e havia hora que não ajudava; e que ficava sonolento nas máquinas', momento em que o reclamante novamente explicou que 'em virtude de sua doença e falta de forças não poderia pegar peso e que não poderia ajudar naquelas atividades mais pesadas; que ficava sonolento quando fazia infusão (medicamento injetado na veia), o que lhe dava sonolência'. Mesmo assim a reclamada procedeu com a dispensa discriminatória" (g.n.).

Como bem pontuado em primeiro grau, "no caso dos autos, embora seja grave a doença de que é portador o reclamante, não é possível afirmar que cause estigma ou preconceito. A própria petição inicial e a prova documental demonstram que a doença de Crohn não tem manifestação externa que necessariamente gere aversão, como uma marca na pele ou uma deformidade aparente. Também não se infere da prova técnica e documental juntada que se possa tratar de doença contagiosa, dado a sua origem autoimune. Portanto, afasta-se a presunção de que a dispensa tenha sido discriminatória (nos moldes da Súmula 443 do E. TST), cabendo ao autor o ônus da prova de suas alegações (arts. 818 da CLT e 373 II do CPC)" - destacamos.

Realizada audiência, o preposto afirmou que "o reclamante foi despedido por baixa produtividade; a função do reclamante exige pouco esforço físico; a reclamada tomou ciência da doença do reclamante apenas quando notificada para o processo; não houve investigação sobre a razão da baixa produtividade do reclamante; a baixa produtividade foi constatada nos últimos 8 meses do contrato do reclamante; existem funções para as quais o reclamante poderia ser readaptado, mas não no setor dele; o reclamante não requereu transferência para outro setor nesse período de baixa produtividade; os superiores hierárquicos do reclamante constataram a baixa produtividade".

A testemunha narrou que "soube por comentários que circulavam entre os empregados que o reclamante tinha uma doença no intestino, cerca de 8 meses antes do desligamento do depoente; o

serviço do reclamante era pesado, pois tinha que carregar massa alimentícia para fazer o biscoito, sendo que ele precisava empurrar carrinho de 150 a 200kg de peso e o depoente soube que o esforço que recaía sobre o abdômen do reclamante prejudicava a doença; não sabe dizer sobre a frequência de ida ao banheiro do reclamante; melhor esclarecendo, soube que o reclamante ia muitas vezes ao banheiro e isso prejudica o trabalho porque o operador precisa ficar o tempo todo junto à máquina, necessitando intervir caso ela pare; existe um revezamento entre os operadores de modo que um cubra a ausência do outro junto a máquina enquanto o outro vai almoçar; os superiores hierárquicos costumam saber das doenças dos empregados que faltam e exibem atestados, não sabendo dizer em relação ao reclamante; o reclamante era masseiro e passou a operador de máquina, e essa função exige esforços físicos de transportar a massa com menos frequência que a função de masseiro, mas em contrapartida exige a presença constante do empregado junto à máquina; não tinha contato visual com o reclamante enquanto ele era masseiro, mas tratava com ele durante a jornada para saber sobre o ponto da massa".

Em regra, havendo a queda na produção do empregado não detentor de estabilidade, não está a empresa obrigada a investigar as causas da queda de produtividade do trabalhador, como entendeu a origem. A dispensa, neste caso, está inserida no seu direito potestativo.

E, muito embora o depoimento testemunhal, assim como os documentos juntados ao feito, comprovem que, ao contrário do alegado na defesa, a reclamada tinha ciência da doença do autor (há atestados médicos com o CID10 k50.8 comprovando que desde 2012 a reclamada tem ciência de seu quadro), não há como desconsiderar que a dispensa apenas ocorreu em 03/10/2015, 3 anos após a constatação da patologia. Ora, se havia discriminação patronal em razão da doença, a empresa não teria mantido o empregado em seus quadros por mais 3 anos, cumprindo destacar que em 2012 este já permaneceu afastado por 4 meses após a cirurgia.

Registro, ainda, que não há provas ou sequer indícios de que teria o obreiro requerido sua transferência para outro setor.

Ademais, não houve demonstração de qualquer conduta patronal discriminatória ou ofensiva da dignidade do trabalhador, seja durante o período de labor, seja por ocasião da despedida, a qual não se revestiu de qualquer ilicitude.

Não se olvida da função social da empresa e dignidade do trabalhador que, portador de uma doença, não pode se ver na condição de "descartável".

Todavia, conforme salientado, não logrou o autor se desincumbir do ônus probatório que lhe competia, não havendo como se compeli-la a empregadora a indenizá-lo.

Diante disto, afasto a condenação da ré na "indenização substitutiva correspondente ao dobro da remuneração do período de afastamento até o trânsito em julgado da sentença.

Por conseguinte, não comprovada a dispensa discriminatória, também não há se falar em indenização por danos morais dela decorrentes."

Em resposta aos declaratórios da autora, o Regional consignou os seguintes

fundamentos:

"O embargante não se conforma com o entendimento adotado por este Colegiado acerca da suposta dispensa discriminatória. Discorre acerca do efeito devolutivo em profundidade e assevera que não houve pronunciamento sobre todos os elementos dos autos, notadamente em relação ao período de crise da patologia (Síndrome de Crohn) e respectivos sintomas (desnutrição com emagrecimento, fraqueza, astenia, descoramento e sintomas intestinais como diarreia frequente e presença de fístulas intestinais) nos últimos 8 meses do contrato de trabalho, o que ocasionou a redução de sua capacidade produtiva e causou estigma. Narra que tais condições físicas foram constatadas pelo perito e destaca que, à época de sua dispensa, a reclamada estava em expansão, contratando funcionários, o que reforçaria sua tese. Tece argumentos relativos à inversão do ônus da prova, invoca estudo científico da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e aduz que "parte das alegações periciais sequer constam do v. acórdão o que inviabilizaria a revista".

Em que pesem os argumentos lançados pelo embargante, não se vislumbra in casu qualquer vício a sanar.

O v. acórdão foi claro e preciso ao consignar o entendimento desta Câmara acerca da questão, senão vejamos:

"Como bem pontuado em primeiro grau, 'no caso dos autos, embora seja grave a doença de que é portador o reclamante, não é possível afirmar que cause estigma ou preconceito. (...) Portanto, afasta-se a presunção de que a dispensa tenha sido discriminatória (nos moldes da Súmula 443 do E. TST), cabendo ao autor o ônus da prova de suas alegações (arts. 818 da CLT e 373 II do CPC)'. (...) Realizada audiência, o preposto afirmou que "o reclamante foi despedido por baixa produtividade (...)"

Em regra, havendo a queda na produção do empregado não detentor de estabilidade, não está a empresa obrigada a investigar as causas da queda de produtividade do trabalhador, como entendeu a origem. A dispensa, neste caso, está inserida no seu direito potestativo".

E, ainda que não haja menção expressa no v. acórdão acerca do período de crise da doença, destacado pelo embargante, "que motivou a desnutrição com emagrecimento, fraqueza, astenia, descoramento e sintomas intestinais como diarreia frequente e presença de fístulas intestinais, nos últimos 8 meses do contrato de trabalho e as contundentes provas de que este quadro clínico motivou a demissão", não se pode ignorar que, mesmo que a baixa produtividade seja decorrente da doença, ainda assim não há se falar em despedida discriminatória.

Neste sentido, esta Câmara também se posicionou: "muito embora o depoimento testemunhal, assim como os documentos juntados ao feito, comprovem que, ao contrário do alegado na defesa, a reclamada tinha ciência da doença do autor (há atestados médicos com o CID10 k50.8 comprovando que desde 2012 a reclamada tem ciência de seu quadro), não há como desconsiderar que a dispensa apenas ocorreu em 03/10/2015, 3 anos após a constatação da patologia. Ora, se havia discriminação patronal em razão da doença, a empresa não teria mantido o empregado em seus quadros por mais 3 anos, cumprindo destacar que em 2012 este já permaneceu afastado por 4 meses após a cirurgia".

Diante disto, é irrelevante que a reclamada estivesse contratando outros funcionários, como aventado.

A decisão foi fundamentada de acordo com o conjunto probatório e o entendimento deste Colegiado, valendo ressaltar que havendo provas suficientes para o convencimento do julgador, é desnecessário o enfrentamento de todos os quesitos, um a um, como pretende o embargante.

O inconformismo do embargante, por óbvio, não se enquadra na restrita via declaratória, eis que não existe vício sanável por esta medida (omissão, contradição ou obscuridade no julgado).

Na verdade, pela mera leitura da peça apresentada, verifica-se que a pretensão da parte é obter a reapreciação da matéria, utilizando-se de remédio processual inadequado.

Rejeito, portanto."

No caso em tela, o debate acerca do caráter discriminatório da dispensa de empregado portador de doença grave, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV,

da CLT. Transcendência jurídica reconhecida.

O reclamante interpôs recurso de revista e alega que foi vítima de dispensa discriminatória em razão de ser portador de doença grave – Doença de Crohn – que, conforme laudo pericial, acarreta sintomas visíveis e limitações físicas capazes de gerar estigma no ambiente de trabalho. Sustenta que, embora a empresa tivesse ciência inequívoca de seu quadro clínico desde 2012, optou por demiti-lo em 2015, justamente no período de agravamento da doença, sob o fundamento de baixa produtividade, sem qualquer apuração ou tentativa de readaptação funcional. Alega, ainda, que o acórdão recorrido afastou a presunção legal de discriminação sem considerar o conjunto probatório dos autos e sem observar os parâmetros fixados pela jurisprudência consolidada. Aponta violação aos artigos 1º e 4º da Lei 9.029/95, 373, II, do CPC, contrariedade à Súmula 443 do TST e divergência jurisprudencial.

À análise.

O recorrente logrou demonstrar a satisfação dos requisitos estabelecidos no § 1º-A do art. 896 da CLT, destacando o trecho que consubstancia a controvérsia, bem como apontando de forma explícita e fundamentada, mediante argumentação analítica, violação de artigo.

Ultrapassado esse exame inicial, é necessário perquirir acerca da satisfação dos requisitos estabelecidos nas alíneas do artigo 896 da CLT.

Não se trata, no caso em análise, de violação à Súmula 126 do TST, que veda o reexame de fatos e provas em sede de recurso de revista, mas sim de reenquadramento jurídico do quadro fático expressamente delineado no acórdão regional.

O quadro fático delineado no acórdão regional revela ser incontroversa a condição clínica do reclamante, portador de doença grave (CID10 K50.8 – Doença de Crohn), bem como o pleno conhecimento da reclamada acerca dessa enfermidade desde o ano de 2012. O Tribunal Regional consignou, contudo, que o decurso de três anos entre o diagnóstico e a data da dispensa (2015) afastaria o caráter discriminatório da rescisão contratual.

No entanto, a manutenção do vínculo por determinado período após o diagnóstico não afasta, por si só, a presunção de discriminação, sobretudo quando a dispensa coincide justamente com período de crise clínica – o que foi demonstrado nos autos por meio de prova testemunhal.

Nesse sentido, cito o seguinte precedente:

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE HEPATITE C. DOENÇA OBJETO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. SÚMULA 443 DO TST. Nos termos da jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula 443, "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 presunção discriminatória referida no mencionado verbete é relativa e pode ser elidida por prova em contrário, sendo do empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa decorreu de outra motivação lícita, que não a condição de saúde do trabalhador. No caso concreto, o Tribunal Regional concluiu que a reclamada não comprovou a alegação de que o motivo da dispensa da reclamante foi a baixa produtividade, não havendo provas a elidir a presunção de que a dispensa foi discriminatória . **O fato de a reclamada manter a autora em seus quadros até 2018, mesmo sendo conhecedora da doença desde 2005, não é suficiente, por si só, para demonstrar o fato objetivo de que a sua dispensa ocorreu por outra causa que não a de ser portadora de doença grave.** A decisão do TRT está em consonância com a diretriz traçada na Súmula 443 do TST e com a jurisprudência atual do TST, razão pela qual o seguimento do recurso de revista encontra óbice no artigo 896, § 7º, da CLT e na Súmula 333 do TST. Recurso de revista a que se nega seguimento.” (RRAg-107-06.2019.5.08.0010, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 25/02/2025).” (grifo acrescido)

Além do mais, a baixa produtividade, invocada como justificativa para a rescisão, decorre diretamente da limitação imposta pela doença, fato corroborado pelos depoimentos constantes nos autos.

Neste ponto, cabe observar que não há de ser acatado o significado que a instância regional atribui aos termos "estigma" e "preconceito", especialmente no trecho do acórdão do TRT em que se lê:

"Como bem pontuado em primeiro grau, 'no caso dos autos, embora seja grave a doença de que é portador o reclamante, não é possível afirmar que cause estigma ou preconceito. A própria petição inicial e a prova documental demonstram que a doença de Crohn não tem manifestação externa que necessariamente gere aversão, como uma marca na pele ou uma deformidade aparente. Também não se infere da prova técnica e documental juntada que se possa tratar de doença contagiosa, dado a sua origem autoimune. Portanto, afasta-se a presunção de que a dispensa tenha sido discriminatória (nos moldes da Súmula 443 do E. TST), cabendo ao autor o ônus da prova de suas alegações (arts. 818 da CLT e 373 II do CPC)'."

Não existe *estigma* apenas quando uma marca na pele, deformidade aparente ou potencial de contágio gere possível aversão. Embora a etimologia da palavra possa conduzir a essa digressão semântica, em verdade qualquer "prova clara e característica de doença", como anota o Dicionário Houaiss, pode gerar ou traduzir-se em estigma.

Conquanto a doença de Crohn, por si só, não possa ser considerada estigmatizante de pronto, no caso concreto o acórdão regional demonstra que houve desdobramentos nos sintomas apresentados pelo reclamante com a debilidade física que a doença lhe impôs, os quais causaram consequências no desempenho laboral e ensejaram o reconhecimento do caráter discriminatório da dispensa.

Tenho como pertinente, a esse propósito, que ao decidir embargos de declaração, o TRT assentiu:

"ainda que não haja menção expressa no v. acórdão acerca do período de crise da doença, destacado pelo embargante, que motivou a desnutrição com emagrecimento, fraqueza, astenia, descoramento e sintomas intestinais como diarreia frequente e presença de fistulas intestinais, nos últimos 8 meses do contrato de trabalho e as contundentes provas de que este quadro clínico motivou a demissão".

Em seguida, a Corte Regional concluiu, a meu ver paradoxalmente, que, não obstante todos esses graves sinais visíveis de debilidade, resultantes da doença e ensejadores da despedida, não haveria estigma ou preconceito a gerar ato discriminatório.

Esse fragmento do acórdão regional indica que os sintomas visíveis da doença de Crohn, e suas naturais consequências no desempenho funcional do reclamante, teriam ocasionado a conduta reativa da empresa, a denotar que esta rejeitava a possibilidade de manter o autor mesmo após se revelarem os sinais estigmatíferos de sua enfermidade e a conotar que lhe movia o sentimento de intolerância quanto a quadro patológico incompatível com sua aspiração de produtividade, o que se traduz em preconceito.

Nesse ponto, importa registrar que a própria SBDI-1 desta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que é natural que haja oscilações no rendimento de trabalhadores que enfrentam tratamento para doenças graves, o que, por si só, não afasta a presunção de que a dispensa tenha caráter discriminatório.

Tal justificativa, longe de afastar o viés discriminatório, apenas o reforça, ao demonstrar que a rescisão contratual se deu em razão direta da condição de saúde do trabalhador.

Nesse sentido:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. CÂNCER DE MAMA. DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. TRATAMENTO PARA EVITAR A RECIDIVA DA ENFERMIDADE. SÚMULA Nº 443 DO TST. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Discute-se, no caso dos autos, se, nos termos da Súmula nº 443 desta Corte, a empregadora, ao realizar dispensa de empregada acometida por câncer de mama e em tratamento adjuvante para, de forma sistêmica, evitar a recidiva da doença, se desincumbiu satisfatoriamente do seu ônus de demonstrar que a conduta não foi discriminatória. Com efeito, esta Subseção, no julgamento do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, acórdão publicado no DEJT de 26/04/2019, para o qual fui designado redator, concluiu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST e que, por se tratar de presunção de discriminação, exige que esta seja afastada pelo empregador, mediante prova cabal e insofismável. Com efeito, cabe ao empregador demonstrar que não houve motivação direta ou indireta com a enfermidade que a empregada apresenta ou que a causa da dispensa foi legítima e deve fazê-lo mediante prova insofismável, diante da presunção que se apresenta favorável à tese obreira. Essa prova, contudo, não consta nos autos. No presente caso, o quadro fático consignado no acórdão regional revela que a autora foi diagnosticada com câncer de mama em 2015, tendo obtido, judicialmente, naquela época, sua reintegração no emprego e que, por ocasião da segunda dispensa, permanecia em tratamento mesmo após a cirurgia, submetendo-se a terapia hormonal adjuvante para, de forma sistêmica, evitar a recidiva do câncer. Consta, ainda, do acórdão regional que a autora obteve rendimento insatisfatório, conforme avaliação de desempenho de 2018, motivo assinalado pela ré para justificar a nova dispensa. Não há, na hipótese, elemento hábil o suficiente a afastar a presunção de discriminação. Ao contrário, atesta a sua ocorrência, uma vez que, algum tempo depois de ter sido compelida a reintegrar a autora pela dispensa discriminatória em razão do câncer, a ré utilizou-se de uma única avaliação de desempenho insuficiente para motivar a dispensa da autora, realizada em momento em que ainda se encontrava em tratamento para evitar a recidiva do câncer, situação da vida em que é esperada a ocorrência de variações no desempenho de qualquer pessoa, se comparado ao resultado alcançado por indivíduos sadios, ou mesmo ao apresentado pela própria empregada em avaliações anteriores ao diagnóstico. Consoante é por todos sabido, até por ciência comum - e também está consignado no acórdão regional - , a cura do câncer não ocorre de modo instantâneo. Ao contrário, em regra envolve tratamento prolongado, no mais das vezes com cirurgia para remoção do espaço cancerígeno, das células cancerígenas, e perdura durante vários anos, inclusive, até que a pessoa seja considerada curada da doença. Ora, se a empresa tinha ciência de que a reclamante necessitaria de tratamento médico até 2021 e da gravidade da doença diagnosticada, não é razoável exigir ou esperar que a empregada obtivesse a mesma média de desempenho dos demais integrantes da carreira ou das suas avaliações pretéritas. Isso porque, para além do abatimento psicológico decorrente do quadro de uma doença dessa natureza, são esperadas, entre outras consequências, a natural redução de produtividade, bem como a ocorrência de faltas ao serviço

para realização do tratamento, as quais, embora justificadas, podem incomodar alguns empregadores, que se inclinam a praticar o despedimento ilegítimo do enfermo, lamentavelmente. E é rigorosamente essa a situação que se pretende evitar, pois é nesse momento de maior vulnerabilidade do trabalhador e da trabalhadora que deve incidir a proteção outorgada pela lei e reafirmada pela jurisprudência desta Corte. Nesse contexto, a Egrégia Turma, ao concluir que os elementos fático-probatórios consignados pelo Tribunal Regional militar em favor da tese defensiva e por si só afastariam eventual presunção da dispensa discriminatória em razão da doença grave de que a reclamante é portadora, aplicou mal o entendimento contido na Súmula nº 443 desta Corte. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-10953-57.2018.5.03.0107, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 08/04/2022).

Ademais, não cabe ao trabalhador o ônus de comprovar a intenção discriminatória da dispensa, pois a Súmula 443 inverte o ônus probatório, competindo ao empregador o ônus de demonstrar de forma clara e inequívoca a existência de causa legítima e desvinculada do quadro clínico – o que não se verificou no presente feito.

Assim orienta a jurisprudência da SBDI I:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. EMPREGADO PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA. SÚMULA Nº 443 DO TST. Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave que cause estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de se presumi-la discriminatória. Nos termos da referida súmula, é juris tantum a presunção de que a dispensa do emprego ocorreu em razão de doença grave, cabendo ao empregador comprovar, de forma robusta, que dispensou o empregado, portador de doença grave, por algum motivo plausível, razoável e socialmente justificável, tais como por razões disciplinares, técnicas, econômicas ou financeiras, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual. Desse modo, visando à proteção dos trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impõe-se ao empregador um ônus probatório de demonstrar que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego. Por outro lado, destaca-se que a jurisprudência desta Subseção adota o entendimento de que a neoplasia maligna é, sim, uma doença estigmatizante, consoante se infere do precedente E-ED-RR - 68-29.2014.5.09.0245, Redator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 26/4/2019, votação de 10 x 3, no qual se firmou entendimento de que "cabe ao empregador demonstrar que não houve motivação direta ou indireta com a enfermidade que o empregado apresenta ou que a causa da dispensa foi legítima e deve fazê-lo mediante prova insofismável, diante da presunção que se apresenta favorável à tese obreira". Ademais, ficou ali firmado que o direito potestativo de dispensa sem justa causa reconhecido ao empregador não autoriza a prática de despedidas discriminatórias. Verifica-se, pois, que a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho, amparada na ordem jurídica nacional, mormente nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e da função social da propriedade, limita o exercício do poder potestativo do empregador de denúncia vazia do contrato de emprego na hipótese de dispensa de empregado portador de doença grave, presumindo-a discriminatória quando o empregador não demonstrar que o ato ocorreu por motivos outros que não pela existência da moléstia direta ou indiretamente, tais como disciplinares, técnicos, econômicos ou financeiros. Na hipótese dos autos, ficou patente que o motivo da dispensa do autor alegado pela ré foi de que "a ausência do Reclamante no labor gerava grandes transtornos para a Reclamada na medida em que necessitava substituí-lo por ser a função dele indispensável para que a TV Justiça fosse ao ar", o que demonstra que ela está diretamente relacionada à doença de que padece, já que foi esta a causa que o levou a faltar várias vezes durante o curto pacto laboral (1º/11/2011 a 20/6/2012). Nesse contexto, tendo o Regional registrado que "Não tendo havido prova de conduta discriminatória por parte da Reclamada, não há falar em nulidade da despedida, que ocorreu sem justo motivo", verifica-se que ele afrontou diretamente o entendimento previsto 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", uma vez que, em hipóteses como a dos autos, incumbe ao empregador provar que a dispensa não foi discriminatória e, não se desincumbindo do seu encargo probatório, considera-se discriminatória a denúncia vazia do contrato de emprego, o que a acarreta a sua nulidade e a consequente reintegração do autor, nos termos do artigo 4º, inciso I, da Lei nº 9.029/95. Embargos conhecidos e providos. (E-ED-RR-2091-27.2012.5.10.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 06/02/2026).

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 ocorreria 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, 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. (Ag-ED-E-ED-RR-11176-71.2014.5.01.0053, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 01/09/2023).

Diante desse cenário, o reconhecimento judicial da ciência da reclamada quanto à doença, da coincidência temporal entre a crise clínica e a dispensa, e da utilização da limitação física

como justificativa para o desligamento, impõe a reforma do acórdão regional, com o restabelecimento da sentença de origem, que corretamente reconheceu o caráter discriminatório da dispensa.

Demonstrada a possível violação do art. 1º da Lei 9.029/1995, provê-se o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

II – RECURSO DE REVISTA

O recurso é tempestivo, subscrito por procurador regularmente constituído nos autos, e é regular o preparo.

1 – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE.

Conhecimento

Conforme registrado do exame do agravo de instrumento, confirma-se a violação do art. 1º da Lei 9.029/1995.

Conheço do recurso de revista, por violação do art. 1º da Lei 9.029/1995.

Mérito

Conhecido o recurso, por violação do art. 1º da Lei 9.029/1995, seu provimento é consectário lógico.

Ante o exposto, **dou provimento** ao recurso de revista para condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva correspondente ao dobro da remuneração do período compreendido entre a data da dispensa e a data da sentença proferida nestes autos, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/1995, observado o disposto na Súmula 28 do TST e o limite do pedido inicial. Acrescido ao valor da condenação R\$5.000,00, para fins de cálculo das custas processuais adicionais. Nada a deferir a título de honorários advocatícios assistenciais (Súmula 219 do TST), ante a ausência de assistência sindical.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I)** não examinar a tese de “nulidade por negativa de prestação jurisdicional”, nos termos do § 2º do art. 282 do CPC; **II)** reconhecer a transcendência jurídica quanto ao tema “dispensa discriminatória” e dar provimento ao agravo de instrumento do reclamante quanto ao tema, para prosseguir na análise do recurso de revista; **III)** conhecer do recurso de revista do reclamante, por violação do art. 1º da Lei 9.029/1995, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva correspondente ao dobro da remuneração do período compreendido entre a data da dispensa e a data da sentença proferida nestes autos, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/1995, observado o disposto na Súmula 28 do TST e o limite do pedido inicial. Acrescido ao valor da condenação R\$5.000,00, para fins de cálculo das custas processuais adicionais. Nada a deferir a título de honorários advocatícios assistenciais (Súmula 219 do TST), ante a ausência de assistência sindical.

Brasília, 25 de fevereiro de 2026.

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

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

Ministro Relator