



A C Ó R D ã O 5ª

Turma

GMBM/RTM/ld

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A decisão não contraria o precedente firmado em sede de repercussão geral pelo STF (AI 791.292 QO-RG, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 12/08/2010), no qual a Excelsa Corte decidiu *"que o art. 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou decisão sejam fundamentados"*, uma vez que o e. TRT foi expresso ao consignar os motivos pelos quais concluiu que a dispensa do reclamante foi discriminatória, na medida em que é incontroverso que *"o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CID's 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento"*. Registrou que, nos termos da Súmula nº 443 do TST, a sua doença suscita estigma e preconceito, e que a sua dispensa *"presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário"*, ônus do qual não se desincumbiu. Ressaltou que os atestados médicos comprovam que *"o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha"* e que sua ausência era sentida pelo setor. Nesse contexto, estando devidamente fundamentada a decisão, evidencia-se, por consectário lógico, a **ausência de transcendência** da matéria, em qualquer das suas modalidades. **Agravo não provido.**

DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A premissa fática delineada no acórdão regional, insuscetível de reexame nessa fase recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST, é de que é incontroverso que *"o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CID's 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento"*. Consignou que os atestados médicos comprovam que *"o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha"* e que sua ausência era sentida pelo setor. Concluiu que *"consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito"*, e que de acordo com a Súmula nº 443 do TST, nesses casos *"a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário"*, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu. Tal como proferida, a decisão do e. TRT está em consonância com a jurisprudência desta Corte, consolidada na Súmula nº 443 do TST, a qual dispõe que *"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"*. Precedentes. Nesse contexto, incidem a Súmula nº 333 do TST e o artigo 896, § 7º, da CLT como obstáculos à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. **Agravo não provido.**

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT reformou a sentença e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 50.000,00, em virtude de dispensa discriminatória. Esse valor não está em descompasso com os critérios da razoabilidade e proporcionalidade adotados por esta Corte, não se revelando excessivo, tampouco irrisório à reparação do

dano causado à parte reclamante, consideradas as peculiaridades do caso concreto em exame. Nesse contexto, não verifico caracterizada a transcendência da matéria, uma vez que: **a)** a causa não versa sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (**transcendência jurídica**), uma vez que a questão relativa aos critérios para a quantificação dos danos extrapatrimoniais é bastante conhecida no âmbito deste Tribunal; **b)** a decisão proferida pelo e. TRT não está em descompasso com a jurisprudência sumulada deste Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, tampouco com decisão reiterada proferida no âmbito da SBDI-1 desta Corte ou em sede de incidente de recursos repetitivos, de assunção de competência e de resolução de demandas repetitivas, não havendo falar, portanto, em **transcendência política**; **c)** não se trata de pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (**transcendência social**), na medida em que a matéria não é disciplinada em nenhum dispositivo elencado no Capítulo II do Título II da Carta de 1988 (Dos Direitos Sociais); e **d)** não se verifica a existência de **transcendência econômica**, na medida em que o valor fixado pelo e. TRT a título indenizatório é insuficiente a comprometer a higidez financeira da reclamada. **Agravo não provido. MULTA DO ART. 477, § 8º, da CLT. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE**

CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, dispõe ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "*indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista*". Na presente hipótese, a parte recorrente não observou o requisito contido no dispositivo. **Agravo não provido. JULGAMENTO ULTRA PETITA. PAGAMENTO EM DOBRO**

DA REMUNERAÇÃO E REAJUSTES NORMATIVOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. **Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JULGAMENTO ULTRA PETITA. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO E REAJUSTES NORMATIVOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 492 do CPC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA.**

JULGAMENTO ULTRA PETITA. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO E REAJUSTES NORMATIVOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O art. 141 do CPC de 2015 determina que o juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte. Já o art. 492 do mesmo diploma legal veda ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. Da leitura da petição inicial, verifica-se que o reclamante requer "*Pagamento em dobro dos salários, férias+1/3, 13º salários, depósitos de FGTS e 40% devidos até o trânsito em julgado*". Assim é que o Tribunal local, ao reformar a r. sentença e condenar a reclamada ao pagamento em dobro da **remuneração**, observados os reajustes normativos (CCT/AC) concedidos, extrapolou os limites da lide. Com efeito, esta Corte firmou entendimento no sentido de que a inobservância dos valores indicados, expressamente, nos pedidos da inicial implica julgamento *ultra petita*, quando ultrapassados os limites fixados. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA.** O e. TRT, ao condenar a reclamada ao pagamento, em dobro, da remuneração

do período de afastamento do empregado (12 meses), nos termos do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, aplicando por analogia o parâmetro trazido no art. 118 da Lei nº 8.213/91 para chegar à conclusão de que "período de afastamento", para fins de limitação da indenização substitutiva, deve ser fixado pelo juízo módulo temporal razoável ao atendimento da norma, decidiu em desconformidade com o entendimento pacificado nesta Corte por meio da Súmula nº 28, segundo a qual: *"No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão"*. Precedentes. Correta, portanto, a decisão agravada que reconheceu a transcendência política da matéria diante da desconformidade entre o acórdão regional e a firme jurisprudência desta Corte. **Agravo não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Recurso de Revista com Agravo** nº TST-Ag-RRAg - 100802-31.2020.5.01.0073, em que é Agravante ----- e é Agravado -----.

Trata-se de agravo interposto contra decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento da reclamada e deu provimento ao recurso de revista do reclamante.

Na minuta de agravo, a parte defende a incorreção da r. decisão agravada. É o relatório.

V O T O

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos genéricos de admissibilidade, **conheço** do agravo.

2 – MÉRITO

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

Trata-se de recursos de revista interpostos contra o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho, nos quais as partes procuram demonstrar a satisfação dos pressupostos do artigo 896 da CLT.

O recurso interposto pelo reclamante foi admitido, versando quanto ao tema "termo final da indenização. dispensa discriminatória".

O recurso interposto pela reclamada não foi admitido, decisão contra a qual houve interposição de agravo de instrumento.

Contrarrazões apresentadas.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

Com esse breve relatório, decido.

Os recursos de revista foram interpostos em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e

seguintes do RITST.

EXAME PRÉVIO DA TRANSCENDÊNCIA

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA

Constato a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame das questões veiculadas na revista e, por consectário lógico, a evidenciar a ausência de transcendência do recurso.

Com efeito, a decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS Tempestivo o recurso.

Regular a representação processual (Id. 492db20).

Satisfeito o preparo (Id. 4c41930, a28e9ea e 30be9e5, a68901e).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE / NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal.

- violação d(a,o)(s) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 832; Código de Processo Civil, artigo 489, inciso II; artigo 489, §1º, inciso IV; artigo 1022, inciso I e II; artigo 1022, §único, inciso II.

A análise da fundamentação contida no v. acórdão recorrido revela que a prestação jurisdicional ocorreu de modo completo e satisfatório, inexistindo qualquer afronta aos dispositivos que disciplinam a matéria. Nesse aspecto, o recurso não merece processamento, porquanto não restou evidenciada a vulneração de nenhum dos dispositivos estampados na Súmula 459 do TST.

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

Alegação(ões):

- contrariedade à(s) Súmula(s) nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

- violação do(s) artigo 170, da Constituição Federal.
- violação d(a,o)(s) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 818, inciso II; Código de Processo Civil, artigo 373, inciso II.
- divergência jurisprudencial.

O v. acórdão revela que, em relação ao tema recorrido, o entendimento adotado pela Turma, de acordo com a prova produzida (Súmula 126 do TST), encontra-se em consonância com a notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e consubstanciada na Súmula 443. Não seria razoável supor que o Regional, ao entender dessa forma, estaria violando os dispositivos apontados. Em razão dessa adequação (acórdão-jurisprudência iterativa do TST), o recurso não merece processamento, sequer no tocante ao dissenso jurisprudencial, a teor do artigo 896, alínea "c" e § 7º, da CLT c/c a Súmula 333 do TST.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR / EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.
Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 5º, inciso V; artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.
- violação d(a,o)(s) Código Civil, artigo 944; Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 223-G, §1º, inciso I.

Nos termos em que prolatada a decisão, não se verificam as violações apontadas. Na verdade, trata-se de mera interpretação da legislação de regência, o que não permite o processamento do recurso.

Acrescenta-se que do quanto se observa do julgado, o contorno do tema passou à seara fático-probatória, insuscetível de revolvimento na atual fase processual, a teor da Súmula 126 do TST.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE / JULGAMENTO EXTRA / ULTRA / CITRA PETITA.

Alegação(ões):

- violação d(a,o)(s) Código de Processo Civil, artigo 141; artigo 492.

Nos termos em que prolatada a decisão, não se verificam as violações apontadas. Na verdade, trata-se de mera interpretação da legislação de regência, o que não permite o processamento do recurso.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO / VERBAS RESCISÓRIAS / MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT.
Alegação(ões):

- violação d(a,o)(s) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 477, §8º.

Nos termos em que prolatada a decisão, não se verifica a violação apontada. Na verdade, trata-se de mera interpretação da legislação de regência, o que não permite o processamento do recurso.

CONCLUSÃO

NEGO seguimento ao recurso de revista.

Examinando as matérias em discussão, em especial aquelas devolvidas no agravo de instrumento (art. 254 do RITST), observa-se que as alegações nele contidas não logram êxito em infirmar os obstáculos processuais invocados na decisão que não admitiu o recurso de revista.

Dessa forma, inviável se torna o exame da matéria de fundo veiculada no recurso de revista.

Pois bem.

O critério de transcendência é verificado considerando a questão jurídica posta no recurso de revista, de maneira que tal análise somente se dá por esta Corte superior se caracterizada uma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Assim, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Isso porquanto se justificaria a intervenção desta Corte superior a fim de examinar feito no qual não se estaria: a) prevenindo desrespeito à sua jurisprudência consolidada (transcendência política); b) fixando tese sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (transcendência jurídica); c) revendo valor excessivo de condenação, apto a ensejar o comprometimento da higidez financeira da empresa demandada ou de determinada categoria profissional (transcendência econômica); d) acolhendo pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (transcendência social).

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 100377.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 1120004.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018; AIRR - 49903.2017.5.11.0019, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Logo, diante do óbice processual já mencionado, não reputo verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Ante o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte, nego seguimento ao agravo de instrumento.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE

(...)

Ante o exposto, conheço do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 28 do TST e, no mérito, dou-lhe provimento para determinar que o termo final da indenização por dispensa discriminatória seja a data da primeira decisão que a fixou, mantidos o demais critérios estabelecidos pelo Tribunal Regional.

Ante todo o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte: a) nego seguimento ao agravo de instrumento interposto pela reclamada; b) conheço do recurso de revista interposto pelo reclamante, por contrariedade à Súmula nº 28 do TST e, no mérito, dou-lhe provimento para determinar que o termo final da indenização por dispensa discriminatória seja a data da primeira decisão que a fixou, mantidos o demais critérios estabelecidos pelo Tribunal Regional.

PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

No recurso de revista a parte indicou ofensa aos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 489, II, § 1º, IV e 1.022, I e II, parágrafo único, II, do CPC.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que o e. TRT não se manifestou sobre a prova testemunhal a qual afirmou *“que a demissão do autor ocorreu no contexto de uma reestruturação da empresa”*, e que era necessário que o e. TRT *“se pronunciasse sobre esta importante alegação defensiva, declinando os motivos pelos quais entendia que a reestruturação confirmada pela testemunha do autor não seria suficiente para elidir a presunção de que trata a Súmula 443”*.

Alegou omissão na análise do depoimento pessoal do reclamante que confessou que *“deu ciência da doença à empresa quando iniciou seu tratamento entre 2017/2018”*, o que afastaria qualquer presunção de discriminação em demissão ocorrida quase três anos depois. Requereu que sejam sanadas as seguintes omissões:

- (i) decline os motivos pelos quais entende que a reestruturação confirmada pela testemunha do autor não é suficiente para elidir a presunção de que trata a Súmula 443 desse C. TST, a teor dos artigos 818, II, da CLT, 373, II, do CPC, e 170 da Constituição Federal;
- (ii) se pronuncie sobre a confissão do autor de que *“deu ciência da doença à empresa quando iniciou seu tratamento entre 2017/2018”*, o que, conforme tese da ré, afastaria qualquer presunção de discriminação em demissão ocorrida quase três anos depois;
- (iii) debruçando-se sobre a confissão do reclamante (*“que quando retornou do auxílio do INSS se considerava apto para o trabalho”*), decline os motivos pelos quais entende que ela era irrelevante para afastar a premissa adotada no r. acórdão embargado.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Ao exame.

O e. TRT consignou quanto ao tema:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE ESTIGMATIZANTE. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO AFASTADA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO C. TST. INDENIZAÇÃO DO ART. 4º, II, DA LEI 9.029/95 E DANO MORAL.

Insurge-se o reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória e condenação ao pagamento de indenização por dano moral e de indenização do art. 4, II, da Lei 9.029/95. Alega, em síntese, que a dispensa foi discriminatória, na medida em que a empresa detinha conhecimento do seu estado de saúde (dependente químico) e do tratamento que fazia para a sua recuperação.

Em que pese o respeitável entendimento do Julgador de origem, a decisão comporta reforma.

Narrou o reclamante, na inicial, que foi demitido sem justa causa na data de 28/01/2020. Entretanto, a dispensa foi arbitrária, pois motivada por atos discriminatórios.

Relatou que foi admitido em 02/01/2015, na função de Operador de Carga Offshore, tendo exercido suas atribuições com excelência, tanto que recebeu promoção do seu empregador para a função técnica de Operador de Produção Offshore, em 01/06/2016, função de extrema importância em uma plataforma de extração de petróleo.

Registrou que, infelizmente, sucumbiu ao mundo das drogas, tornando-se dependente químico, porém, vendo que sua vida estava sendo destruída, não se entregou e buscou ajuda médica especializada, deixando a Reclamada ciente de todos os passos, entregando todos os atestados médicos, onde fizera questão de constar os respectivos CID's, pois a vontade de viver e dar a volta por cima era maior do que o constrangimento de expor sua condição de saúde.

Afirmou que está se tratando com muita força de vontade, com apoio de amigos e familiares, bem como com auxílio de psicólogos e psiquiatras, além de grupos de apoio de dependentes químicos. Entretanto, nenhum apoio veio do seu empregador que, diante de tal situação, o dispensou sem justa causa, tendo em vista o estigma que a doença da qual estava sendo vitimado e luta até hoje, causa.

Disse que:

Em 19/07/2019, o Dr. _____ emitiu atestado médico, informando internação do Autor junto ao Instituto _____, para tratamento das enfermidades CID 10, F19.2, F41.0, F90.0.

Em 19/09/2019, o Dr. _____ emitiu atestado médico, informando necessidade de afastamento de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019.

Em 23/10/2019, a Drª. _____ emitiu atestado de afastamento do Autor de suas funções laborais pelo prazo de 60 dias, fazendo constar os CID 10: F19.F14.

Observou que a todo o momento autorizou a inclusão dos CIDs nos atestados encaminhados ao seu empregador, pois jamais teve a intenção de esconder a gravidade do seu estado de saúde.

Ressaltou que, diante de tal grave quadro de saúde, requereu benefício de auxílio-doença junto ao INSS, em 23/09/2019, o que fora reconhecido e concedido até 09/11/2019 (benefício nº 629.665.769.6).

Pontuou que o benefício previdenciário foi concedido até 09/11/2019, e conforme atestado emitido em 23/10/2019, para fins de avaliação por médico perito do INSS, pela Drª _____, deveria "permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas", ou seja, recebeu alta da Clínica _____, especializada em tratamento de dependentes químicos, em 21/01/2020.

Disse que, esperançoso com os resultados positivos, mas ainda iniciais do tratamento decorrente de uma internação de 90 dias na clínica especializada, retomou ao trabalho, quando então, assim que realizou seu ASO de retorno, foi demitido, em 28/01/2020, sem justa causa.

Salientou que foi demitido 7 dias após o retorno de um longo e penoso início de tratamento por dependência química e que, quando de sua dispensa, não estava curado, visto que a internação foi para melhorar os sintomas da doença, mas o tratamento continuaria. Assim, quando de sua demissão, não estava 100% apto ao trabalho, mesmo assim preferiu a Reclamada lançá-lo a própria sorte, retirando-lhe o emprego a qual vinha exercendo há mais de 5 anos, com excelência, inclusive obtendo promoção de cargo.

Asseverou que o direito potestativo do empregador não é um poder absoluto e discricionário, eis que esbarra nos limites constitucionais, como a dignidade do ser humano, o princípio do valor social do trabalho, a responsabilidade social da empresa, justiça social, dentre tantos outros (artigos 1º, III e IV, 6º e 170 da Constituição Federal).

Ponderou que a Reclamada não pode apenas se preocupar com seu lucro, principalmente por se tratar de uma empresa integrante de um dos maiores grupos empresariais do mundo, atuante na área de energia e petróleo (----- Corp.).

Invocou a Súmula 443 do C. TST e os Arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95.

Requereu a declaração da dispensa discriminatória e a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor não inferior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), bem como ao pagamento em

dobro dos salários devidos até a data do trânsito em julgado da decisão, nos termos do inciso II do Art. 4º da Lei nº 9.029/95.

Pois bem.

O cerne da questão diz respeito à pretensão de reconhecimento da dispensa discriminatória, logo após período de afastamento do trabalho para tratamento de dependência química.

Inicialmente, registre-se que, visando evitar situações de discriminação, foi editada a Lei 9.029/95, que assim dispõe em seu artigo 1º, *in verbis*:

"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal." Já o seu artigo 4º, assim dispõe, *in verbis*:

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

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

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

Nos termos do art. 4º, da Lei 9029/95, além da indenização por danos morais é devido o pagamento em dobro da remuneração pelo período de afastamento.

A dispensa discriminatória é presumida na hipótese de doenças graves que suscitem estigma ou preconceito.

Nesse sentido é a Súmula nº 443 do C. TST:

"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."

Registre-se, ainda, que a Constituição Federal traça, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a vedação da prática de atos discriminatórios, conforme disposto em seu art. 3º, IV.

Prossegue-se.

Da **prova documental** colacionada aos autos, destaca-se:

- Atestado médico, datado de 19/07/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

1):

"Atesto que o paciente acima citado esteve internado neste hospital desde 27/6/2019 com alta programada para o dia 21/7/2019, conforme CID 10 F19.2, F41.0, F90.0".

- Atestado médico, datado de 19/09/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

2):

"Atesto que o Sr(a) ----- necessita afastar-se de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019, para tratamento médico.

Diagnóstico: F192 Trans. Mentais/comport. dev. uso múlt. drogas/out. psicoativas síndrome de Resolução CFM 1.658/2002 - Artigo 5º: Os médicos somente podem fornecer atestados codificados ou não por justa causa, exercício deve ser legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

3):

"Atesto que o Sr. ----- está internado nesta instituição por CID 10: F19.F14. Deverá permanecer internado para tratamento especializado e permanecer afastado de suas atividades laborais por 60 (sessenta) dias."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

4):

"Prezado(a) Colega Médico Perito do INSS, Atesto, para fins de avaliação de perícia do INSS que o Sr. -----, encontra-se em acompanhamento psiquiátrico, baixo regime de internação nesta instituição desde o dia 23/10/2019 e permanece para tratamento especializado por patologias de CID 10 F14, F19, paciente em uso abusivo de substância com complicações físicas e psíquicas graves, antecedente de sobre dose graves, apresenta risco de vida por consumo. Sintomas severos de fissura, agressividade e conduta desafiante. Deverá permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas."

- Auxílio-doença concedido pelo INSS até 09/11/2019 (ID. 1efe3ec - Pág.

1). **Incontroverso que o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CIDs 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento.**

Passo à análise da prova oral (ID. 70396e5).

Relatou o reclamante, em seu depoimento pessoal, que:

"(...) foi dispensado por alguém do RH e não foi informado o motivo; que não houve outro empregado demitido na mesma ocasião; que acredita que foi dispensado em razão de sua doença por dependência química, uma vez que a dispensa ocorreu logo após seu retorno depois de um período afastado para tratamento; que em seu primeiro afastamento escutou comentários pejorativos de seu supervisor dentro do navio, ligados a sua doença; que os comentários eram do tipo "cuidado para não fazer de novo", presenciou risadas e conversas a seu respeito; (...); que mantém a doença sob controle, mas a ciência a classifica como incurável; que iniciou o tratamento enquanto trabalhava na ré, salvo engano entre 2017 e 2018; que inicialmente trabalhou para a empresa Swift e posteriormente passou para a ----- em janeiro de 2015; que na ocasião da contratação nem o autor nem a ré tinham ciência ainda da doença; que deu ciência da doença à empresa quando iniciou seu tratamento entre 2017/2018; que passou por reabilitação; que esteve internado em duas clínicas, sendo um período entre 2017/2018 e outro em 2019, um pouco antes de sua dispensa; que quando retornou do auxílio doença do INSS se considerava apto para o trabalho; que somente retornou ao mercado de trabalho em meados de 2021, estando empregado atualmente, na mesma área e na mesma profissão; (...)"

O preposto da ré relatou que:

"(...) o autor saiu da ré em razão de uma reestruturação após a compra da ----- pela ----- em abril de 2019 e também por baixa performance; que a dispensa não teve nenhuma ligação com a doença do autor; que na reestruturação houve alguns desligamentos de empregados e também outros foram realocados; (...); que não sabe informar se outro empregado da mesma função foi demitido na mesma época do autor; que não sabe informar como foi aferida a baixa performance do autor; que não sabe informar se foi feita nova contratação de empregado para substituir o autor; que

a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química. Encerrado."

A testemunha da parte autora, Sr. -----, afirmou que:

"(...) trabalhou na ré de março de 2015 a dezembro de 2019 como mestre de cabotagem; que a empresa foi vendida, houve uma reestruturação e por isso foi dispensado; que o autor foi dispensado um mês depois; que autor e depoente trabalhavam em setores diferentes, mas conversavam; que o depoente trabalhava no turno da manhã e o autor alternava entre o turno da manhã e da noite; que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor; que autor e depoente trabalharam no mesmo setor por um período e não havia nada que desabonasse a conduta do autor; que neste período não se recorda de o autor ter faltado e de ter ouvido comentários sobre ele; que o autor era um funcionário exemplar; que outras poucas pessoas também foram dispensadas na reestruturação; (...); que pelo que sabe as faltas do autor foram por motivo de tratamento médico; que autor e depoente trabalharam juntos por cerca de 2 anos, em 2015 e 2016; que após esse período o depoente continuou no setor de carga e o autor passou para o setor de produção; (...)"

Renove-se que, consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito.

Logo, em conformidade com a jurisprudência do C. TST, vertida na Súmula 443, a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário. Todavia, a reclamada não produziu prova para infirmar tal presunção.

É sabido que o tratamento da doença do autor é procedimento delicado, impossibilitando, muitas vezes, o paciente de trabalhar.

Conforme demonstrado pelos atestados médicos, em face das alterações físicas decorrentes da doença, o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha.

A testemunha do autor confirmou que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor.

O preposto da ré relatou que o autor saiu da ré "também por baixa performance"; que não sabe informar "como foi aferida a baixa performance do autor"; que a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química.

Destaque-se que, muito embora a ré tenha considerado o reclamante apto ao trabalho, tinha efetiva ciência da necessidade de manutenção dos tratamentos a que o reclamante estava sendo submetido.

Ainda que não haja indicação clara de incapacidade laboral, os elementos contidos nos autos demonstram que a reclamada deixou o trabalhador em total desamparo em momento de extrema fragilidade.

O desligamento do trabalhador no momento em que foi levado a efeito acarreta insegurança, pela possibilidade de novo surgimento dos efeitos da dependência química, pelo desamparo econômico por deixar de receber a remuneração mensal e por não estar amparado por benefício previdenciário.

Resta clara a fragilidade e insegurança do trabalhador, sofrimento negativamente agravado pela resilição do contrato de trabalho, em razão da qual ficou economicamente desprotegido.

Por fim, registre-se que o C. TST sedimentou o entendimento de que a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação da Súmula 443 do C. TST. Nesse sentido, os seguintes precedentes:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOBA ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1- REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DOENÇA GRAVE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DECISÃO COM FUNDAMENTO NO ARTIGO 255, INCISO III, ALÍNEAS "A" E "B", DO REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece provimento o agravo, pois não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual o agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela reclamada foi desprovido, fundada na aplicação do entendimento de que: a) a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 do TST, tendo sido consignado que, embora a presunção do caráter discriminatório da dispensa seja relativa, não há elemento nos autos capaz de afastá-la; e b) é cabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão de dispensa discriminatória, conforme previsão expressa inserta no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/1995. Agravo desprovido." (AgAIRR-1002463-95.2017.5.02.0461, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 21/10/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. ALCOOLISMO E DEPENDÊNCIA QUÍMICA. SÚMULA 443 DO TST. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA. Não há transcendência da causa quando deferida a reintegração de empregado em face do reconhecimento de dispensa discriminatória pelo empregador, nos termos da Súmula 443 do TST, quando evidenciado que o reclamante era portador de doença grave, vírus HIV, alcoolismo e dependência química, bem como que a reclamada não se desincumbiu do ônus de provar de forma clara que a dispensa não ocorreu com caráter discriminatório. Transcendência do recurso de revista não reconhecida e agravo de instrumento desprovido." (AIRR-1001287-06.2017.5.02.0292, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 13/03/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. (...) 5. OBREIRO EM REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PAGAMENTO EM DOBRO.

ART. 4º, II, DA LEI Nº 9.029. 6. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 7. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR DA CONDENAÇÃO. O art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 prevê que: "art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (...) II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais." Por outro lado, o art. 1º da Lei supramencionada preconiza que: "art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)". Na hipótese dos autos, ao analisar o pedido de "pagamento de salário em dobro", o TRT aplicou a penalidade do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, consignando que "a atitude da reclamada de não receber o empregado para trabalhar quando do seu retorno do benefício previdenciário, encaminhando-o a uma clínica particular para verificação de sua aptidão e dispensando-o imotivadamente após o resultado desses exames (Id. a5cf103), efetivamente comprova a atitude discriminatória da empresa". Portanto, ao contrário do que alega a Reclamada, a Lei nº 9.029/95 possui aplicabilidade à situação dos autos, pois o Reclamante se encontrava em reabilitação profissional. Assim, caracterizado o ato discriminatório, correta a decisão regional, porquanto proferida de acordo com a norma legal de regência. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 106173520155010068, Relator: Maurício Delgado, Data de Julgamento: 28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)."

Nessa ordem, reconhecendo a natureza discriminatória da dispensa do reclamante, dou parcial provimento ao recurso do autor para condenar a reclamada: a) ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento do empregado (12 meses), nos termos do art. 4.º, II, da Lei 9.029/95 e b) ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Os embargos de declaração foram rejeitados sem acréscimo de fundamentação:

REEXAME DA PROVA

Na forma do art. 897-A da CLT c/c art. 1.022 do NCPC, são cabíveis embargos de declaração de sentença ou acórdão, quando se configurarem as hipóteses de obscuridade, erro material ou omissão, ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Constata-se, na realidade, que a embargante pretende provocar o reexame da matéria já julgada, sem que se verifique a existência de omissão, contradição ou obscuridade, o que é vedado no presente Instituto.

As questões trazidas em sede de embargos foram devidamente analisadas no acórdão embargado.

O julgador não é obrigado a responder a todas as questões levantadas ponto a ponto de maneira pormenorizada, bastando, para a resolução da controvérsia, a exposição, de forma clara, dos fundamentos utilizados como base para a sua decisão.

A argumentação da embargante remete à hipótese de suposto erro de julgamento, o que desafia recurso próprio.

Renove-se que, consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito. Logo, em conformidade com a jurisprudência do C. TST, vertida na Súmula 443, a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário. Todavia, a reclamada não produziu prova para infirmar tal presunção.

Evidente o inconformismo da embargante com a solução adotada por esta Corte, pretendendo induzi-la a novo pronunciamento sobre o mérito da causa. Contudo, referida hipótese não é acolhida na estreita via manejada, consoante artigos 897-A da CLT e 1.022 do NCPC que disciplinam a matéria.

Ressalte-se que se a embargante não aceita a decisão, deve avariar, caso queira, o recurso próprio, pois é defeso o pedido de reexame de provas, bem como a utilização de embargos de declaração com o argumento de prequestionamento ou aplicação de efeito modificativo, quando a matéria se encontra examinada e decidida.

A decisão não contraria o precedente firmado em sede de repercussão geral pelo STF (AI 791.292 QO-RG, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 12/08/2010), no qual a Excelsa Corte decidiu "*que o art. 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou decisão sejam fundamentados*".

Extraí-se que o e. TRT foi expresso ao consignar os motivos pelos quais concluiu que a dispensa do reclamante foi discriminatória, na medida em que é incontroverso que "*o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CID 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento*".

Registrou que, nos termos da Súmula nº 443 do TST, a sua doença suscita estigma e preconceito, e que a sua dispensa "*presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário*", ônus do qual não se desincumbiu.

Ressaltou que os atestados médicos comprovam que "*o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha*" e que sua ausência era sentida pelo setor.

Nesse contexto, estando devidamente fundamentada a decisão, não se vislumbra nulidade por negativa de prestação jurisdicional e, por conseguinte, ofensa ao art. 93, IX, da Constituição Federal, tampouco contrariedade ao precedente firmado pelo STF em sede de repercussão geral (AI 791.292 QO-RG, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 12/08/2010), não havendo falar, no caso, em **transcendência política**.

Por outro lado, não sendo nova a matéria e não havendo possibilidade de reconhecimento de ofensa a dispositivo elencado no Capítulo II do Título II da Carta de 1988, também não se verificam caracterizadas as transcendências **jurídica e social**.

Não reputo caracterizada a existência de **transcendência econômica**, na medida em que o valor provisório da condenação fora fixado em patamar insuficiente a comprometer a higidez financeira da reclamada.

Assim, concluo não estar verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896A da CLT.

Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

DEPENDÊNCIA	QUÍMICA.	DISPENSA	DISCRIMINATÓRIA.	AUSÊNCIA	DE
<u>TRANSCENDÊNCIA</u>					

Nas razões da revista, a reclamada apontou ofensa aos arts. 170, da Constituição Federal, 818, II, da CLT, 373, II, do Código de Processo Civil e contrariedade à Súmula 443, do TST. Transcreveu arestos.

Sustentou, em síntese, que a "*única testemunha ouvida nos autos, indicada pelo próprio reclamante, afirmou "que a empresa foi vendida, houve uma reestruturação e por isso foi dispensado; que o autor foi dispensado um mês depois"*" e que em nenhum momento referido depoimento não foi invalidado pelo e. TRT.

Alegou que o “TRT reconheceu que o reclamante estava apto no momento da demissão”, concluindo que “o panorama fático retratado no r. acórdão não é de dispensa discriminatória”.

Na minuta de agravo, afirma que seu recurso reúne condições de conhecimento e provimento.

Examino.

Destaco, de início, que a parte cuidou de indicar, no recurso de revista, o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto da insurgência, atendendo ao disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT.

O e. TRT consignou quanto ao tema:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE ESTIGMATIZANTE. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO AFASTADA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO C. TST. INDENIZAÇÃO DO ART. 4º, II, DA LEI 9.029/95 E DANO MORAL.

Insurge-se o reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória e condenação ao pagamento de indenização por dano moral e de indenização do art. 4, II, da Lei 9.029/95. Alega, em síntese, que a dispensa foi discriminatória, na medida em que a empresa detinha conhecimento do seu estado de saúde (dependente químico) e do tratamento que fazia para a sua recuperação.

Em que pese o respeitável entendimento do Julgador de origem, a decisão comporta reforma.

Narrou o reclamante, na inicial, que foi demitido sem justa causa na data de 28/01/2020. Entretanto, a dispensa foi arbitrária, pois motivada por atos discriminatórios.

Relatou que foi admitido em 02/01/2015, na função de Operador de Carga Offshore, tendo exercido suas atribuições com excelência, tanto que recebeu promoção do seu empregador para a função técnica de Operador de Produção Offshore, em 01/06/2016, função de extrema importância em uma plataforma de extração de petróleo.

Registrou que, infelizmente, sucumbiu ao mundo das drogas, tornando-se dependente químico, porém, vendo que sua vida estava sendo destruída, não se entregou e buscou ajuda médica especializada, deixando a Reclamada ciente de todos os passos, entregando todos os atestados médicos, onde fizera questão de constar os respectivos CID's, pois a vontade de viver e dar a volta por cima era maior do que o constrangimento de expor sua condição de saúde.

Afirmou que está se tratando com muita força de vontade, com apoio de amigos e familiares, bem como com auxílio de psicólogos e psiquiatras, além de grupos de apoio de dependentes químicos. Entretanto, nenhum apoio veio do seu empregador que, diante de tal situação, o dispensou sem justa causa, tendo em vista o estigma que a doença da qual estava sendo vitimado e luta até hoje, causa.

Disse que:

Em 19/07/2019, o Dr. _____ emitiu atestado médico, informando internação do Autor junto ao Instituto _____, para tratamento das enfermidades CID 10, F19.2, F41.0, F90.0.

Em 19/09/2019, o Dr. _____ emitiu atestado médico, informando necessidade de afastamento de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019.

Em 23/10/2019, a Drª. _____ emitiu atestado de afastamento do Autor de suas funções laborais pelo prazo de 60 dias, fazendo constar os CID 10: F19.F14.

Observou que a todo o momento autorizou a inclusão dos CIDs nos atestados encaminhados ao seu empregador, pois jamais teve a intenção de esconder a gravidade do seu estado de saúde.

Ressaltou que, diante de tal grave quadro de saúde, requereu benefício de auxílio-doença junto ao INSS, em 23/09/2019, o que fora reconhecido e concedido até 09/11/2019 (benefício nº 629.665.769.6).

Pontuou que o benefício previdenciário foi concedido até 09/11/2019, e conforme atestado emitido em 23/10/2019, para fins de avaliação por médico perito do INSS, pela Drª _____, deveria "permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas", ou seja, recebeu alta da Clínica _____, especializada em tratamento de dependentes químicos, em 21/01/2020.

Disse que, esperançoso com os resultados positivos, mas ainda iniciais do tratamento decorrente de uma internação de 90 dias na clínica especializada, retomou ao trabalho, quando então, assim que realizou seu ASO de retorno, foi demitido, em 28/01/2020, sem justa causa.

Salientou que foi demitido 7 dias após o retorno de um longo e penoso início de tratamento por dependência química e que, quando de sua dispensa, não estava curado, visto que a internação foi para melhorar os sintomas da doença, mas o tratamento continuaria. Assim, quando de sua demissão, não estava 100% apto ao trabalho, mesmo assim preferiu a Reclamada lançar a própria sorte, retirando-se do emprego a qual vinha exercendo há mais de 5 anos, com excelência, inclusive obtendo promoção de cargo.

Asseverou que o direito potestativo do empregador não é um poder absoluto e discricionário, eis que esbarra nos limites constitucionais, como a dignidade do ser humano, o princípio do valor social do trabalho, a responsabilidade social da empresa, justiça social, dentre tantos outros (artigos 1º, III e IV, 6º e 170 da Constituição Federal).

Ponderou que a Reclamada não pode apenas se preocupar com seu lucro, principalmente por se tratar de uma empresa integrante de um dos maiores grupos empresariais do mundo, atuante na área de energia e petróleo (_____ Corp.).

Invocou a Súmula 443 do C. TST e os Arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95.

Requereu a declaração da dispensa discriminatória e a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor não inferior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), bem como ao pagamento em dobro dos salários devidos até a data do trânsito em julgado da decisão, nos termos do inciso II do Art. 4º da Lei nº 9.029/95.

Pois bem.

O cernida questão diz respeito à pretensão de reconhecimento da dispensa discriminatória, logo após período de afastamento do trabalho para tratamento de dependência química.

Inicialmente, registre-se que, visando evitar situações de discriminação, foi editada a Lei 9.029/95, que assim dispõe em seu artigo 1º, *in verbis*:

"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal." Já o seu artigo 4º, assim dispõe, *in verbis*:

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

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

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

Nos termos do art. 4º, da Lei 9029/95, além da indenização por danos morais é devido o pagamento em dobro da remuneração pelo período de afastamento.

A dispensa discriminatória é presumida na hipótese de doenças graves que suscitem estigma ou preconceito. Nesse sentido é a Súmula nº 443 do C. TST:

"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."

Registre-se, ainda, que a Constituição Federal traça, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a vedação da prática de atos discriminatórios, conforme disposto em seu art. 3º, IV. Prossegue-se.

Da **prova documental** colacionada aos autos, destaca-se:

- Atestado médico, datado de 19/07/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

1):

"Atesto que o paciente acima citado esteve internado neste hospital desde 27/6/2019 com alta programada para o dia 21/7/2019, conforme CID 10 F19.2, F41.0, F90.0".

- Atestado médico, datado de 19/09/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

2):

"Atesto que o Sr(a) ----- necessita afastar-se de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019, para tratamento médico.

Diagnóstico: F192 Trans. Mentais/comport. dev. uso múlt. drogas/out. psicoativas síndrome de Resolução CFM 1.658/2002 - Artigo 5º: Os médicos somente podem fornecer atestados codificados ou não por justa causa, exercício deve ser legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

3):

"Atesto que o Sr. ----- está internado nesta instituição por CID 10: F19.F14. Deverá permanecer internado para tratamento especializado e permanecer afastado de suas atividades laborais por 60 (sessenta) dias."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág.

4):

"Prezado(a) Colega Médico Perito do INSS, Atesto, para fins de avaliação de perícia do INSS que o Sr. -----, encontra-se em acompanhamento psiquiátrico, baixo regime de internação nesta instituição desde o dia 23/10/2019 e permanece para tratamento especializado por patologias de CID 10 F14, F19, paciente em uso abusivo de substância com complicações físicas e psíquicas graves, antecedente de sobre dose graves, apresenta risco de vida por consumo. Sintomas severos de fissura, agressividade e conduta desafiante. Deverá permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas."

- Auxílio-doença concedido pelo INSS até 09/11/2019 (ID. 1efe3ec - Pág.

1). **Incontroverso que o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CID 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento.**

Passo à análise da prova oral (ID. 70396e5).

Relatou o reclamante, em seu depoimento pessoal, que:

"(...) foi dispensado por alguém do RH e não foi informado o motivo; que não houve outro empregado demitido na mesma ocasião; que acredita que foi dispensado em razão de sua doença por dependência química, uma vez que a dispensa ocorreu logo após seu retorno depois de um período afastado para tratamento; que em seu primeiro afastamento escutou comentários pejorativos de seu supervisor dentro do navio, ligados a sua doença; que os comentários eram do tipo "cuidado para não fazer de novo", presenciou risadas e conversas a seu respeito; (...); que mantém a doença sob controle, mas a ciência a classifica como incurável; que iniciou o tratamento enquanto trabalhava na ré, salvo engano entre 2017 e 2018; que inicialmente trabalhou para a empresa Swift e posteriormente passou para a ----- em janeiro de 2015; que na ocasião da contratação nem o autor nem a ré tinham ciência ainda da doença; que deu ciência da doença à empresa quando iniciou seu tratamento entre 2017/2018; que passou por reabilitação; que esteve internado em duas clínicas, sendo um período entre 2017/2018 e outro em 2019, um pouco antes de sua dispensa; que quando retornou do auxílio doença do INSS se considerava apto para o trabalho; que somente retornou ao mercado de trabalho em meados de 2021, estando empregado atualmente, na mesma área e na mesma profissão; (...)"

O preposto da ré relatou que:

"(...) o autor saiu da ré em razão de uma reestruturação após a compra da ----- pela ----- em abril de 2019 e também por baixa performance; que a dispensa não teve nenhuma ligação com a doença do autor; que na reestruturação houve alguns desligamentos de empregados e também outros foram realocados; (...); que não sabe informar se outro empregado da mesma função foi demitido na mesma época do autor; que não sabe informar como foi aferida a baixa performance do autor; que não sabe informar se foi feita nova contratação de empregado para substituir o autor; que a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química. Encerrado."

A testemunha da parte autora, Sr. -----, afirmou que:

"(...) trabalhou na ré de março de 2015 a dezembro de 2019 como mestre de cabotagem; que a empresa foi vendida, houve uma reestruturação e por isso foi dispensado; que o autor foi dispensado um mês depois; que autor e depoente trabalhavam em setores diferentes, mas conversavam; que o depoente trabalhava no turno da manhã e o autor alternava entre o turno da manhã e da noite; que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor; que autor e depoente trabalharam no mesmo setor por um período e não havia nada que desabonasse a conduta do autor; que neste período não se recorda de o autor ter faltado e de ter ouvido comentários sobre ele; que o autor era um funcionário exemplar; que outras poucas pessoas também foram dispensadas na reestruturação; (...); que pelo que sabe as faltas do autor foram por motivo de tratamento médico; que autor e depoente trabalharam juntos por cerca de 2 anos, em 2015 e 2016; que após esse período o depoente continuou no setor de carga e o autor passou para o setor de produção; (...)"

Renove-se que, consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito.

Logo, em conformidade com a jurisprudência do C. TST, vertida na Súmula 443, a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário. Todavia, a reclamada não produziu prova para infirmar tal presunção.

É sabido que o tratamento da doença do autor é procedimento delicado, impossibilitando, muitas vezes, o paciente de trabalhar.

Conforme demonstrado pelos atestados médicos, em face das alterações físicas decorrentes da doença, o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha.

A testemunha do autor confirmou que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor.

O preposto da ré relatou que o autor saiu da ré "também por baixa performance"; que não sabe informar "como foi aferida a baixa performance do autor"; que a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química.

Destaque-se que, muito embora a ré tenha considerado o reclamante apto ao trabalho, tinha efetiva ciência da necessidade de manutenção dos tratamentos a que o reclamante estava sendo submetido.

Ainda que não haja indicação clara de incapacidade laboral, os elementos contidos nos autos demonstram que a reclamada deixou o trabalhador em total desamparo em momento de extrema fragilidade.

O desligamento do trabalhador no momento em que foi levado a efeito acarreta insegurança, pela possibilidade de novo surgimento dos efeitos da dependência química, pelo desamparo econômico por deixar de receber a remuneração mensal e por não estar amparado por benefício previdenciário.

Resta clara a fragilidade e insegurança do trabalhador, sofrimento negativamente agravado pela rescisão do contrato de trabalho, em razão da qual ficou economicamente desprotegido.

Por fim, registre-se que o C. TST sedimentou o entendimento de que a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação da Súmula 443 do C. TST. Nesse sentido, os seguintes precedentes:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1- REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DOENÇA GRAVE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DECISÃO COM FUNDAMENTO NO ARTIGO 255, INCISO III, ALÍNEAS "A" E "B", DO REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece provimento o agravo, pois não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual o agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela reclamada foi desprovido, fundada na aplicação do entendimento de que: a) a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 do TST, tendo sido consignado que, embora a presunção do caráter discriminatório da dispensa seja relativa, não há elemento nos autos capaz de afastá-la; e b) é cabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão de dispensa discriminatória, conforme previsão expressa inserta no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/1995. Agravo desprovido" (AgAIRR-1002463-95.2017.5.02.0461, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 21/10/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. ALCOOLISMO E DEPENDÊNCIA QUÍMICA. SÚMULA 443 DO TST. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA. Não há transcendência da causa quando deferida a reintegração de empregado em face do reconhecimento de dispensa discriminatória pelo empregador, nos termos da Súmula 443 do TST, quando evidenciado que o reclamante era portador de doença grave, vírus HIV, alcoolismo e dependência química, bem como que a reclamada não se desincumbiu do ônus de provar de forma clara que a dispensa não ocorreu com caráter discriminatório. Transcendência do recurso de revista não reconhecida e agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1001287-06.2017.5.02.0292, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 13/03/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. (...) 5. OBREIRO EM REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PAGAMENTO EM DOBRO. ART. 4º, II, DA LEI Nº 9.029. 6. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 7. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR DA CONDENAÇÃO. O art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 prevê que: "art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (...) II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. "Por outro lado, o art. 1º da Lei supramencionada preconiza que: "art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)". Na hipótese dos autos, ao analisar o pedido de "pagamento de salário em dobro", o TRT aplicou a penalidade do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, consignando que "a atitude da reclamada de não receber o empregado para trabalhar quando do seu retorno do benefício previdenciário, encaminhando-o a uma clínica particular para verificação de sua aptidão e dispensando-o imotivadamente após o resultado desses exames (Id. a5cf103), efetivamente comprova a atitude discriminatória da empresa". Portanto, ao contrário do que alega a Reclamada, a Lei nº 9.029/95 possui aplicabilidade à situação dos autos, pois o Reclamante se encontrava em reabilitação profissional. Assim, caracterizado o ato discriminatório, correta a decisão regional, porquanto proferida de acordo com a norma legal de regência. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 106173520155010068, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)."

Nessa ordem, reconhecendo a natureza discriminatória da dispensa do reclamante, dou parcial provimento ao recurso do autor para condenar a reclamada: a) ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento do empregado (12 meses), nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95 e b) ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Os embargos de declaração foram rejeitados sem acréscimo de fundamentação:

REEXAME DA PROVA

Na forma do art. 897-A da CLT c/c art. 1.022 do NCPC, são cabíveis embargos de declaração de sentença ou acórdão, quando se configurarem as hipóteses de obscuridade, erro material ou omissão, ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Constata-se, na realidade, que a embargante pretende provocar o reexame da matéria já julgada, sem que se verifique a existência de omissão, contradição ou obscuridade, o que é vedado no presente Instituto.

As questões trazidas em sede de embargos foram devidamente analisadas no acórdão embargado.

O julgador não é obrigado a responder a todas as questões levantadas ponto a ponto de maneira pormenorizada, bastando, para a resolução da controvérsia, a exposição, de forma clara, dos fundamentos utilizados como base para a sua decisão.

A argumentação da embargante remete à hipótese de suposto erro de julgamento, o que desafia recurso próprio.

Renove-se que, **consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito**. Logo, em conformidade com a jurisprudência do C. TST, vertida na **Súmula 443, a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário. Todavia, a reclamada não produziu prova para infirmar tal presunção.**

Evidente o inconformismo da embargante com a solução adotada por esta Corte, pretendendo induzi-la a novo pronunciamento sobre o mérito da causa. Contudo, referida hipótese não é acolhida na estreita via manejada, consoante artigos 897-A da CLT e 1.022 do NCPC que disciplinam a matéria.

Ressalte-se que se a embargante não aceita a decisão, deve avariar, caso queira, o recurso próprio, pois é defeso o pedido de reexame de provas, bem como a utilização de embargos de declaração com o argumento de prequestionamento ou aplicação de efeito modificativo, quando a matéria se encontra examinada e decidida.

A premissa fática delineada no acórdão regional, insuscetível de reexame nessa fase recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST, é de que é incontroverso que *“o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CIDs 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento”*.

Consignou que os atestados médicos comprovam que *“o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha”* e que sua ausência era sentida pelo setor.

Concluiu que *“consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito”*, e que de acordo com a Súmula nº 443 do TST, nesses casos *“a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário”*, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu.

Tal como proferida, a decisão do e. TRT está em consonância com a jurisprudência desta Corte, consolidada na Súmula nº 443 do TST, a qual dispõe que *“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”*.

Nesse sentido os seguintes precedentes:

II. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. MODALIDADE DE DISPENSA. JUSTA CAUSA. MOTORISTA CARRETEIRO. TRANSPORTE DE MATERIAL INFLAMÁVEL. EXAME TOXICOLÓGICO. RESULTADO POSITIVO (COCAÍNA). DEPENDÊNCIA QUÍMICA NÃO COMPROVADA. FALTA GRAVE CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. Hipótese em que o Reclamante, motorista carreteiro, foi submetido a exame toxicológico, cujo resultado aferiu o uso de substância entorpecente (cocaína) e ensejou a sua dispensa por justa causa. A Corte Regional, reformando a sentença, concluiu pela reversão da justa causa aplicada para a rescisão do contrato de trabalho, assinalando, com base apenas no resultado positivo do exame toxicológico, que o Autor era dependente químico. Asseverou que, (...) quando constatado por meio de exame toxicológico o uso de substância entorpecente pelo empregado, não há de se punir o empregado com o despedimento...” (fls. 1.691). 2. O uso abusivo de álcool ou de drogas ilícitas é reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e não há dúvida de que, em vez de ser discriminada e excluída do convívio social, a pessoa doente deve ser acolhida pela família e pelo próprio Estado, a fim de ser submetida a tratamento de saúde e recuperar a sua dignidade. Além disso, dispõe a Lei 9.503/97 (Código de Trânsito Brasileiro), com a redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015, vigente à época dos fatos: “Art. 148-A. Os condutores das categorias C, D e E deverão submeter-se a exames toxicológicos para a habilitação e renovação da Carteira Nacional de Habilitação. (...) § 5º A reprovação no exame previsto neste artigo terá como consequência a suspensão do direito de dirigir pelo período de 3 (três) meses, condicionado o levantamento da suspensão ao resultado negativo em novo exame, e vedada a aplicação de outras penalidades, ainda que acessórias.” 3. **A jurisprudência desta Corte, inclusive, considera a dependência química como doença grave, que suscita estigma ou preconceito, presumindo-se discriminatória a dispensa e devida a reintegração de empregado, consoante diretriz da Súmula 443/TST.** 4. Na situação em análise, todavia, a conclusão do TRT de que o Reclamante se encontrava doente, por dependência de substância psicoativa, foi amparada apenas no resultado de um exame toxicológico, não havendo registro no acórdão regional de prova do suposto vício em cocaína. Ao revés, constou do acórdão regional a conclusão do relatório médico no sentido de que o resultado do referido exame toxicológico, isoladamente, (...) não conclui dependência química para as substâncias testadas”, observando-se ainda que o Tribunal Regional anotou que o Reclamante (...) trabalhava como motorista profissional de caminhão, transportando cargas pesadas, inclusive inflamáveis (...).”, o que é um fator agravante de sua conduta e acentua o risco ao qual submeteu a si e aos outros condutores. É certo ainda que, paralelamente, o Reclamante também descumpriu a norma interna da Reclamada, pois há registro de que recebeu o “Manual do Motorista”, no qual prevista a obrigação, dentre outras, de “não beber e não dirigir sob efeito de álcool e/ou drogas”. 5. Nesse contexto, além de não comprovada a dependência química indicada pela Corte de origem, verifica-se que o Reclamante descumpriu a legislação de trânsito e, consequentemente, o dever profissional previsto no art. 235-B, III, da CLT, bem como a norma interna da Reclamada, incidindo, dessa forma, em falta grave, na modalidade mau procedimento (CLT, art. 482, b), motivo pelo qual se afigura adequada e proporcional a penalidade sofrida. Violação do art. 482, b, da CLT configurada. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-RR-33-56.2017.5.05.0122, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08/11/2024).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) 2. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. ÁLCOOL E SUBSTÂNCIAS ILÍCITAS.** TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional destacou que “a condição do Autor, alcoólico crônico, ressaltou incontroversa dos documentos por ele apresentados aos autos, consoante laudo médico pericial (...), que concluiu que o Reclamante é dependente químico grave, de álcool e outras substâncias ilícitas e encontra-se incapacitado para o trabalho”. Assim, o acórdão regional, nos moldes em que proferido, encontra-se em conformidade com a Súmula 443 do TST, no sentido de que “presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma

ou preconceito". **Da mesma forma, a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior é pacífica no sentido de que o alcoolismo, por si só, configura doença crônica estigmatizante a atrair a aplicação do mencionado verbete.** Precedente. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido. (Ag-AIRR-10288-19.2021.5.03.0145, **5ª Turma**, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 24/11/2023).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. O TRT manteve a declaração de nulidade da dispensa e a determinação de reintegração ao emprego por verificar que o reclamante estava acometido de neoplasia maligna de próstata e que a empresa tinha conhecimento do tratamento médico pelo qual ele estava passando. Refutou a alegação de crise financeira ao destacar o depoimento testemunhal de que no ano em que o reclamante foi dispensado houve mais contratações do que dispensas. Para dissentar da tese consignada no acórdão recorrido, seria necessária nova incursão no conjunto probatório dos autos, a fim de concluir que a análise das provas e as impressões obtidas pelo julgador ao instruir a causa não deveriam prevalecer, o que é vedado perante essa esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. O dano moral é oriundo da dispensa discriminatória promovida pela reclamada após saber que o reclamante estava em tratamento. Conforme assentado no acórdão regional, a reclamada tinha ciência da doença do reclamante e não poderia tê-lo dispensado. **Com supedâneo no princípio da dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho, esta Corte editou a Súmula 443, no sentido de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, (portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc.), doença que cause estigma ou preconceito, o empregador não poderá dispensá-lo, sob pena de presumir discriminação.** Essa obrigação negativa tem por fim proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da Constituição Federal). Precedentes. Incidência das Súmulas 126 e 333 do TST e no art. 896, § 7º, da CLT. Agravo não provido. (...) (Ag-AIRR-12516-93.2017.5.15.0105, **2ª Turma**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/11/2024).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. (...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DO EMPREGO. SÚMULA Nº 443 DO TST. EMPREGADO DISPENSADO DO EMPREGO, DIAGNÓSTICO DA DOENÇA DURANTE O PRAZO DE AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. **Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado apresentar doença grave, como o vírus "HIV", câncer, dependência química, etc., ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscitem estigma ou o preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se a dispensa discriminatória.** A controvérsia específica dos autos cinge-se em saber se a dispensa do reclamante caracteriza-se como discriminatória, na forma desta súmula, diante do diagnóstico de doença grave e estigmatizante no curso do aviso-prévio indenizado. No caso, o contexto fático delineado no acórdão regional evidenciou que constou do atestado de licença médica do empregado o CID específico da doença que motivou o afastamento do emprego, o que evidencia que a empresa reclamada tinha ciência da doença estigmatizante em discussão, mas manteve-se inerte e insensível à dignidade do trabalhador, premissa que não comporta revisão nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Ressalta-se que o aviso-prévio indenizado integra o contrato de trabalho, o qual somente se considera encerrado quando finalizado o referido interregno, consoante o disposto na Súmula nº 371 do TST. Desse modo, tendo em vista que a empresa tomou ciência do diagnóstico de doença grave e estigmatizante do reclamante ainda no curso do contrato de trabalho, presume-se discriminatória a dispensa do emprego, na forma da Súmula nº 443 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (...) (ARR-100033012.2017.5.02.0322, **3ª Turma**, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 24/05/2024).

AGRAVO DO RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO E RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DEPENDENTE QUÍMICO. DISCRIMINAÇÃO NÃO CONSTATADA Na decisão monocrática agravada foi reconhecida a transcendência, porém negado seguimento ao recurso de revista do reclamante. Os argumentos invocados pela parte não conseguem desconstituir os fundamentos da decisão agravada. **Nos termos da Súmula nº 443, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscitem estigma ou preconceito, tal como o dependente químico.** Não é demais advertir que a dita presunção milita em favor do empregado, sabidamente hipossuficiente na relação empregatícia, situação agravada na hipótese de acometimento de grave moléstia. Nesta trilha, sendo tal presunção juris tantum, possui esta Corte firme entendimento no sentido de que cabe ao empregador o ônus de demonstrar que a dispensa decorreu de motivo legítimo, alheio a fator discriminatório relacionado à doença do empregado. No caso, o TRT assentou que a empresa comprovou que não se tratou de dispensa discriminatória. Ficou registrado que a empresa encaminhou o reclamante ao Centro de Tratamento Bezerra de Menezes e na Comunidade Terapêutica GABATA; e que o reclamante participou do programa mantido pela reclamada para recuperação de empregados dependentes químicos. Além disso, o reclamante somente foi dispensado um ano e meio após o retorno ao trabalho, após sua última internação. De fato, esse contexto evidencia que a empregadora já tinha ciência da dependência química do empregado muito antes do desligamento. Ademais, ficou registrado que na mesma ocasião em que dispensado o reclamante, foram dispensados centenas de trabalhadores de diversos setores. Com efeito, não há como se extrair, do acórdão recorrido, que a dispensa do reclamante constituiu ato discriminatório. Agravo a que se nega provimento. (Ag-ARR-1002278-92.2015.5.02.0472, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 13/06/2023).

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. AGRAVO DE INSTRUMENTO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. REINTEGRAÇÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 443 DO TST. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO. I. Não merece reparos a decisão unipessoal, em que não se reconheceu a transcendência do tema em apreço, pois o Tribunal Regional proferiu acórdão em plena conformidade com o **entendimento consolidado na Súmula nº 443 do TST, no sentido de que "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscitem estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."** II. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento. (...) (Ag-RRAg-11554-54.2018.5.15.0002, **7ª Turma**, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 08/11/2024).

Nesse contexto, incidem a Súmula nº 333 do TST e o artigo 896, § 7º, da CLT como obstáculos à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito.

A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, **como no caso**, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Dessa maneira, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

No recurso de revista, a reclamada indicou ofensa aos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, 223-G, § 1º, I, da CLT e 944 do Código Civil, além de divergência jurisprudencial.

No referido recurso, sustentou, em síntese, a inexistência de dispensa discriminatória e de dano moral, bem como que *"o deferimento de indenização por danos morais de R\$ 50.000,00 se revela desproporcional e desarrazoado"*.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Ao exame.

O e. TRT consignou quanto ao tema:

Esclareça-se que devida, ainda, a indenização por danos morais tendo em vista que a discriminação sofrida pelo empregado claramente afronta a dignidade e a própria personalidade do trabalhador, violando os arts. 5º, V e X e XLI, da CRFB c/c 12 e 186 do CC. Renove-se que a lei 9.029/95 traz presunção do dano moral para o caso de dispensa discriminatória.

Com efeito, discute-se o valor da indenização por danos morais.

O e. TRT reformou a sentença e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 50.000,00, em virtude de dispensa discriminatória.

Esse valor não está em descompasso com os critérios da razoabilidade e proporcionalidade adotados por esta Corte, não se revelando excessivo, tampouco irrisório à reparação do dano causado à parte reclamante, consideradas as peculiaridades do caso concreto em exame.

Nesse contexto, não verifico caracterizada a transcendência da matéria, uma vez que: **a)** a causa não versa sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (**transcendência jurídica**), uma vez que a questão relativa aos critérios para a quantificação dos danos extrapatrimoniais é bastante conhecida no âmbito deste Tribunal; **b)** a decisão proferida pelo e. TRT não está em descompasso com a jurisprudência sumulada deste Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, tampouco com decisão reiterada proferida no âmbito da SBDI-1 desta Corte ou em sede de incidente de recursos repetitivos, de assunção de competência e de resolução de demandas repetitivas, não havendo falar, portanto, em **transcendência política**; **c)** não se trata de pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (**transcendência social**), na medida em que a matéria não é disciplinada em nenhum dispositivo elencado no Capítulo II do Título II da Carta de 1988 (Dos Direitos Sociais); e **d)** não se verifica a existência de **transcendência econômica**, na medida em que o valor fixado pelo e. TRT a título indenizatório é insuficiente a comprometer a higidez financeira da reclamada.

Assim, reputo não verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

MULTA DO ART. 477, § 8º, da CLT. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO. DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA CONTIDA NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

Na minuta de agravo, a parte agravante sustenta, em síntese, que o seu recurso merece processamento.

Ao exame.

A SBDI-1 desta Corte, interpretando o alcance da previsão contida no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, firmou-se no sentido de ser imprescindível a transcrição textual do fragmento específico da decisão regional que consubstancie o prequestionamento da matéria contida nas razões recursais, do qual seja possível extrair todos os fundamentos de fato e de direito contidos na decisão recorrida (EED-RR- 60300-98.2013.5.21.0021, DEJT 25/05/2018), assentando, também, não ser admissível *"a mera indicação das páginas correspondentes, paráfrase, sinopse, transcrição integral do acórdão recorrido, do relatório, da ementa ou apenas da parte dispositiva"* (TST-E-ED-RR-242-79.2013.5.04.0611, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/5/2018).

Na presente hipótese, a parte recorrente não observou o requisito contido no dispositivo, uma vez que não indica, nas razões de revista, o trecho que entende consubstanciar o prequestionamento das questões veiculadas, eis que a parte transcreve tão somente trecho da petição inicial, não do acórdão regional.

Pois bem.

A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de

fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 100377.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; AIRR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 11200-04.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, **1ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018; AIRR - 499-03.2017.5.11.0019, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

JULGAMENTO ULTRA PETITA. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO.

TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

No recurso de revista, a parte indicou ofensa aos arts. 141 e 492 do CPC.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que *"Ao utilizar a "remuneração" como base de cálculo da condenação, e com aplicação de "reajustes", o C. TRT violou os artigos 141 e 492 do CPC", pois "o pedido formulado na petição inicial tinha como base o "salário" do reclamante, e não sua "remuneração", e tampouco falava em "reajustes"".*

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Ao exame.

O e. TRT consignou quanto ao tema:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE ESTIGMATIZANTE. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO AFASTADA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO C. TST. INDENIZAÇÃO DO ART. 4º, II, DA LEI 9.029/95 E DANO MORAL.

Insurge-se o reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória e condenação ao pagamento de indenização por dano moral e de indenização do art. 4, II, da Lei 9.029/95. Alega, em síntese, que a dispensa foi discriminatória, na medida em que a empresa detinha conhecimento do seu estado de saúde (dependente químico) e do tratamento que fazia para a sua recuperação.

Em que pese o respeitável entendimento do Julgador de origem, a decisão comporta reforma.

Narrou o reclamante, na inicial, que foi demitido sem justa causa na data de 28/01/2020. Entretanto, a dispensa foi arbitrária, pois motivada por atos discriminatórios.

Relatou que foi admitido em 02/01/2015, na função de Operador de Carga Offshore, tendo exercido suas atribuições com excelência, tanto que recebeu promoção do seu empregador para a função técnica de Operador de Produção Offshore, em 01/06/2016, função de extrema importância em uma plataforma de extração de petróleo.

Registrou que, infelizmente, sucumbiu ao mundo das drogas, tornando-se dependente químico, porém, vendo que sua vida estava sendo destruída, não se entregou e buscou ajuda médica especializada, deixando a Reclamada ciente de todos os passos, entregando todos os atestados médicos, onde fizera questão de constar os respectivos CID's, pois a vontade de viver e dar a volta por cima era maior do que o constrangimento de expor sua condição de saúde.

Afirmou que está se tratando com muita força de vontade, com apoio de amigos e familiares, bem como com auxílio de psicólogos e psiquiatras, além de grupos de apoio de dependentes químicos. Entretanto, nenhum apoio veio do seu empregador que, diante de tal situação, o dispensou sem justa causa, tendo em vista o estigma que a doença da qual estava sendo vitimado e luta até hoje, causa.

Disse que:

Em 19/07/2019, o Dr. ----- emitiu atestado médico, informando internação do Autor junto ao Instituto -----, para tratamento das enfermidades CID 10, F19.2, F41.0, F90.0.

Em 19/09/2019, o Dr. ----- emitiu atestado médico, informando necessidade de afastamento de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019.

Em 23/10/2019, a Drª. ----- emitiu atestado de afastamento do Autor de suas funções laborais pelo prazo de 60 dias, fazendo constar os CID 10: F19.F14.

Observou que a todo o momento autorizou a inclusão dos CIDs nos atestados encaminhados ao seu empregador, pois jamais teve a intenção de esconder a gravidade do seu estado de saúde.

Ressaltou que, diante de tal grave quadro de saúde, requereu benefício de auxílio-doença junto ao INSS, em 23/09/2019, o que fora reconhecido e concedido até 09/11/2019 (benefício nº 629.665.769.6).

Pontuou que o benefício previdenciário foi concedido até 09/11/2019, e conforme atestado emitido em 23/10/2019, para fins de avaliação por médico perito do INSS, pela Drª -----, deveria "permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas", ou seja, recebeu alta da Clínica -----, especializada em tratamento de dependentes químicos, em 21/01/2020.

Disse que, esperançoso com os resultados positivos, mas ainda iniciais do tratamento decorrente de uma internação de 90 dias na clínica especializada, retomou ao trabalho, quando então, assim que realizou seu ASO de retorno, foi demitido, em 28/01/2020, sem justa causa.

Salientou que foi demitido 7 dias após o retorno de um longo e penoso início de tratamento por dependência química e que, quando de sua dispensa, não estava curado, visto que a internação foi para melhorar os sintomas da doença, mas o tratamento continuaria. Assim, quando de sua demissão, não estava 100% apto ao trabalho, mesmo assim preferiu a Reclamada lançá-lo a própria sorte, retirando-lhe o emprego a qual vinha exercendo há mais de 5 anos, com excelência, inclusive obtendo promoção de cargo.

Asseverou que o direito potestativo do empregador não é um poder absoluto e discricionário, eis que esbarra nos limites constitucionais, como a dignidade do ser humano, o princípio do valor social do trabalho, a responsabilidade social da empresa, justiça social, dentre tantos outros (artigos 1º, III e IV, 6º e 170 da Constituição Federal).

Ponderou que a Reclamada não pode apenas se preocupar com seu lucro, principalmente por se tratar de uma empresa integrante de um dos maiores grupos empresariais do mundo, atuante na área de energia e petróleo (----- Corp.).

Invocou a Súmula 443 do C. TST e os Arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95.

Requeru a declaração da dispensa discriminatória e a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor não inferior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), bem como ao pagamento em dobro dos salários devidos até a data do trânsito em julgado da decisão, nos termos do inciso II do Art. 4º da Lei nº 9.029/95.

Pois bem.

O cerne da questão diz respeito à pretensão de reconhecimento da dispensa discriminatória, logo após período de afastamento do trabalho para tratamento de dependência química.

Inicialmente, registre-se que, visando evitar situações de discriminação, foi editada a Lei 9.029/95, que assim dispõe em seu artigo 1º, *in verbis*:

"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal." Já o seu artigo 4º, assim dispõe, *in verbis*:

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

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

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

Nos termos do art. 4º, da Lei 9029/95, além da indenização por danos morais é devido o pagamento em dobro da remuneração pelo período de afastamento.

A dispensa discriminatória é presumida na hipótese de doenças graves que suscitem estigma ou preconceito. Nesse sentido é a Súmula nº 443 do C. TST:

"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."

Registre-se, ainda, que a Constituição Federal traça, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a vedação da prática de atos discriminatórios, conforme disposto em seu art. 3º, IV.

Prossigue-se.

Da prova documental colacionada aos autos, destaca-se:

- Atestado médico, datado de 19/07/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 1):

"Atesto que o paciente acima citado esteve internado neste hospital desde 27/6/2019 com alta programada para o dia 21/7/2019, conforme CID 10 F19.2, F41.0, F90.0".

- Atestado médico, datado de 19/09/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 2):

"Atesto que o Sr(a) ----- necessita afastar-se de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019, para tratamento médico.

Diagnóstico: F192 Trans. Mentais/comport. dev. uso múlt. drogas/out. psicoativas síndrome de Resolução CFM 1.658/2002 - Artigo 5º: Os médicos somente podem fornecer atestados codificados ou não por justa causa, exercício deve ser legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 3):

"Atesto que o Sr. ----- está internado nesta instituição por CID 10: F19.F14. Deverá permanecer internado para tratamento especializado e permanecer afastado de suas atividades laborais por 60 (sessenta) dias."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 4):

"Prezado(a) Colega Médico Perito do INSS, Atesto, para fins de avaliação de perícia do INSS que o Sr. -----, encontra-se em acompanhamento psiquiátrico, baixo regime de internação nesta instituição desde o dia 23/10/2019 e permanece para tratamento especializado por patologias de CID 10 F14, F19, paciente em uso abusivo de substância com complicações físicas e psíquicas graves, antecedente de sobre dose graves, apresenta risco de vida por consumo. Sintomas severos de fissura, agressividade e conduta desafiante. Deverá permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas."

- Auxílio-doença concedido pelo INSS até 09/11/2019 (ID. 1efe3ec - Pág. 1).

Incontroverso que o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CID 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento.

Passo à análise da prova oral (ID. 70396e5).

Relatou o reclamante, em seu depoimento pessoal, que:

"(...) foi dispensado por alguém do RH e não foi informado o motivo; que não houve outro empregado demitido na mesma ocasião; que acredita que foi dispensado em razão de sua doença por dependência química, uma vez que a dispensa ocorreu logo após seu retorno depois de um período afastado para tratamento; que em seu primeiro afastamento escutou comentários pejorativos de seu supervisor dentro do navio, ligados a sua doença; que os comentários eram do tipo "cuidado para não fazer de novo", presenciou risadas e conversas a seu respeito; (...); que mantém a doença sob controle, mas a ciência a classifica como incurável; que iniciou o tratamento enquanto trabalhava na ré, salvo engano entre 2017 e 2018; que inicialmente trabalhou para a empresa Swift e posteriormente passou para a ----- em janeiro de 2015; que na ocasião da contratação nem o autor nem a ré tinham ciência ainda da doença; que deu ciência da doença à empresa quando iniciou seu tratamento entre 2017/2018; que passou por reabilitação; que esteve internado em duas clínicas, sendo um período entre 2017/2018 e outro em 2019, um pouco antes de sua dispensa; que quando retornou do auxílio doença do INSS se considerava apto para o trabalho; que somente retornou ao mercado de trabalho em meados de 2021, estando empregado atualmente, na mesma área e na mesma profissão; (...)"

O preposto da ré relatou que:

"(...) o autor saiu da ré em razão de uma reestruturação após a compra da ----- pela ----- em abril de 2019 e também por baixa performance; que a dispensa não teve nenhuma ligação com a doença do autor; que na reestruturação houve alguns desligamentos de empregados e também outros foram realocados; (...); que não sabe informar se outro empregado da mesma função foi demitido na mesma época do autor; que não sabe informar como foi aferida a baixa performance do autor; que não sabe informar se foi feita nova contratação de empregado para substituir o autor; que a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química. Encerrado."

A testemunha da parte autora, Sr. -----, afirmou que:

"(...) trabalhou na ré de março de 2015 a dezembro de 2019 como mestre de cabotagem; que a empresa foi vendida, houve uma reestruturação e por isso foi dispensado; que o autor foi dispensado um mês depois; que autor e depoente trabalhavam em setores diferentes, mas conversavam; que o depoente trabalhava no turno da manhã e o autor alternava entre o turno da manhã e da noite; que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor; que autor e depoente trabalharam no mesmo setor por um período e não havia nada que desabonasse a conduta do autor; que neste período não se recorda de o autor ter faltado e de ter ouvido comentários sobre ele; que o autor era um funcionário exemplar; que outras poucas pessoas também foram dispensadas na reestruturação; (...); que pelo que sabe as faltas do autor foram por motivo de tratamento médico; que autor e depoente trabalharam juntos por cerca de 2 anos, em 2015 e 2016; que após esse período o depoente continuou no setor de carga e o autor passou para o setor de produção; (...)"

Renove-se que, consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito.

Logo, em conformidade com a jurisprudência do C. TST, vertida na Súmula 443, a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário. Todavia, a reclamada não produziu prova para infirmar tal presunção.

É sabido que o tratamento da doença do autor é procedimento delicado, impossibilitando, muitas vezes, o paciente de trabalhar.

Conforme demonstrado pelos atestados médicos, em face das alterações físicas decorrentes da doença, o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha.

A testemunha do autor confirmou que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor.

O preposto da ré relatou que o autor saiu da ré "também por baixa performance"; que não sabe informar "como foi aferida a baixa performance do autor"; que a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química.

Destaque-se que, muito embora a ré tenha considerado o reclamante apto ao trabalho, tinha efetiva ciência da necessidade de manutenção dos tratamentos a que o reclamante estava sendo submetido.

Ainda que não haja indicação clara de incapacidade laboral, os elementos contidos nos autos demonstram que a reclamada deixou o trabalhador em total desamparo em momento de extrema fragilidade.

O desligamento do trabalhador no momento em que foi levado a efeito acarreta insegurança, pela possibilidade de novo surgimento dos efeitos da dependência química, pelo desamparo econômico por deixar de receber a remuneração mensal e por não estar amparado por benefício previdenciário.

Resta clara a fragilidade e insegurança do trabalhador, sofrimento inegavelmente agravado pela resilição do contrato de trabalho, em razão da qual ficou economicamente desprotegido.

Por fim, registre-se que o C. TST sedimentou o entendimento de que a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação da Súmula 443 do C. TST. Nesse sentido, os seguintes precedentes:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOBA ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1- REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DOENÇA GRAVE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DECISÃO COM FUNDAMENTO NO ARTIGO 255, INCISO III, ALÍNEAS "A" E "B", DO REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece provimento o agravo, pois não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual o agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela reclamada foi desprovido, fundada na aplicação do entendimento de que: a) a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 do TST, tendo sido consignado que, embora a presunção do caráter discriminatório da dispensa seja relativa, não há elemento nos autos capaz de afastá-la; e b) é cabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão de dispensa discriminatória, conforme previsão expressa inserta no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/1995. Agravo desprovido" (AgAIRR-1002463-95.2017.5.02.0461, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 21/10/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. ALCOOLISMO E DEPENDÊNCIA QUÍMICA. SÚMULA 443 DO TST. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA. Não há transcendência da causa quando deferida a reintegração de empregado em face do reconhecimento de dispensa discriminatória pelo empregador, nos termos da Súmula 443 do TST, quando evidenciado que o reclamante era portador de doença grave, vírus HIV, alcoolismo e dependência química, bem como que a reclamada não se desincumbiu do ônus de provar de forma clara que a dispensa não ocorreu com caráter discriminatório. Transcendência do recurso de revista não reconhecida e agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1001287-06.2017.5.02.0292, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 13/03/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. (...) 5. OBREIRO EM REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PAGAMENTO EM DOBRO. ART. 4º, II, DA LEI Nº 9.029. 6. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 7. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR DA CONDENAÇÃO. O art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 prevê que: "art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (...) II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais." Por outro lado, o art. 1º da Lei supramencionada preconiza que: "art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)". Na hipótese dos autos, ao analisar o pedido de "pagamento de salário em dobro", o TRT aplicou a penalidade do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, consignando que "a atitude da reclamada de não receber o empregado para trabalhar quando do seu retorno do benefício previdenciário, encaminhando-o a uma clínica particular para verificação de sua aptidão e dispensando-o imotivadamente após o resultado desses exames (Id. a5cf103), efetivamente comprova

a atitude discriminatória da empresa". Portanto, ao contrário do que alega a Reclamada, a Lei nº 9.029/95 possui aplicabilidade à situação dos autos, pois o Reclamante se encontrava em reabilitação profissional. Assim, caracterizado o ato discriminatório, correta a decisão regional, porquanto proferida de acordo com a norma legal de regência. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 106173520155010068, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)."

Nessa ordem, reconhecendo a natureza discriminatória da dispensa do reclamante, dou parcial provimento ao recurso do autor para condenar a reclamada: **a) ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento do empregado (12 meses), nos termos do art. 4.º, II, da Lei 9.029/95** e b) ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Esclareça-se que, por analogia, adota-se o parâmetro trazido no art. 118 da Lei 8.213/91 para entender que, quando o art. 4º, II, da Lei 9029/95 diz: "período de afastamento", para fins de limitação da indenização substitutiva, deve ser fixado pelo juízo módulo temporal razoável ao atendimento da norma.

Assim, fixo em 12 meses a base de cálculo temporal para indenização ao reclamante, nos moldes do artigo citado, corrigidos monetariamente e acrescida dos juros legais. **O salário-base será o valor da última remuneração, observados os reajustes normativos (CCT/AC) concedidos entre a data da dispensa e a data do efetivo pagamento.**

Registre-se que o período desde a ruptura contratual até o termo final fixado para fins de indenização substitutiva da reintegração não pode ser considerado para cômputo de férias com o adicional de 1/3 e 13º salário, bem como para pagamento de FGTS, pois não houve trabalho.

Esclareça-se que devida, ainda, a indenização por danos morais tendo em vista que a discriminação sofrida pelo empregado claramente afronta a dignidade e a própria personalidade do trabalhador, violando os arts. 5º, V e X e XLI, da CRFB c/c 12 e 186 do CC. Renove-se que a Lei 9.029/95 traz presunção do dano moral para o caso de dispensa discriminatória. Observe-se a Súmula 439 do C. TST.

Os embargos de declaração opostos não versaram sobre o tema.

O art. 141 do CPC de 2015 determina que o juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.

Já o art. 492 do mesmo diploma legal veda ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

Da leitura da petição inicial, verifica-se que o reclamante consigna na causa de pedir:

Diante do exposto, requer seja a demissão do Autor declarada dispensa discriminatória, condenando a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor não inferior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), bem como condenação da Reclamada ao pagamento em dobro dos salários devidos até a data do trânsito em julgado da decisão, nos termos do inciso II do Art. 4º da Lei nº 9.029/95.

Nos pedidos, o reclamante requer:

(...)

1) Declare que a dispensa do Autor foi arbitrária, nos termos da Súmula nº 443 e Art. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95, e condene a Reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: a. Indenização por danos morais, em valor não inferior a .. R\$ 30.000,00; b. Pagamento em dobro dos salários, férias+1/3, 13º salários, depósitos de FGTS e 40% devidos até o trânsito em julgado R\$ 70.000,00;

Assim é que o Tribunal local, ao reformar a r. sentença e condenar a reclamada ao pagamento em dobro da **remuneração**, observados os reajustes normativos (CCT/AC) concedidos, extrapolou os limites da lide.

Com efeito, esta Corte firmou entendimento no sentido de que a inobservância dos valores indicados, expressamente, nos pedidos da inicial implica julgamento *ultra petita*, quando ultrapassados os limites fixados.

Nesse sentido, os seguintes precedentes:

III. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. JULGAMENTO ULTRA PETITA. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CARACTERIZADA. O juiz, ao decidir a lide, deve estar atento aos estritos limites em que foi proposta, em observância ao princípio da adstrição, consubstanciado nos artigos 128 e 460 do CPC de 1973, 141 e 492 do CPC/2015. No caso examinado, o Reclamante, na peça de ingresso, pretendeu o pagamento das horas extras com a aplicação do divisor 200. Ocorre que o Tribunal Regional determinou a aplicação do divisor 187,5, "correspondente à realidade da jornada de trabalho exercida pelo autor". Nesse cenário, resta caracterizado julgamento *ultra petita*. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-4-14.2017.5.19.0058, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 10/06/2022).

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - JULGAMENTO ULTRA PETITA - LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA A jurisprudência do Eg. TST firmou-se no sentido de que a decisão que não observa os valores líquidos e certos atribuídos aos pedidos na petição inicial extrapola os limites da lide, configurando julgamento *ultra petita*. Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR-10774-12.2020.5.03.0089, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 09/12/2022).

III - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. JULGAMENTO ULTRA PETITA. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. A SBDI-1 do TST já se manifestou acerca da incidência da OJ 119 da SBDI-1, no tocante à inexistência de prequestionamento em relação a vícios procedimentais nascidos na própria decisão recorrida, inclusive quanto à inobservância aos limites da lide. No caso em tela, extrai-se da exordial que, de fato, o pedido formulado pelo reclamante limita-se ao pagamento das

horas extras, e consectários, até abril de 2014, sendo incontroverso que sua dispensa ocorreu em 17/4/2014. No entanto, não obstante provocado nos embargos de declaração, o Regional manteve a condenação até 17/4/2015. Destaque-se que, conforme a jurisprudência predominante na SBDI-1, a análise da data de ajuizamento da demanda, dos pedidos formulados na petição inicial e os provimentos a eles relacionados não implica revolvimento de fatos e provas. Há precedentes. Portanto, o exame da petição inicial, para fins de aferição de ocorrência ou não de julgamento ultra petita, mesmo em sede de recurso de revista, não encontra óbice na Súmula 126 dessa Corte. Tal como proferida, a decisão regional viola o art. 492, caput, do CPC. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-184836.2017.5.11.0053, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 02/12/2022).

RECURSO DE REVISTA DO RÉU. LEI Nº 13.467/2017. JULGAMENTO ULTRA PETITA. ASTREINTES. DEFERIMENTO DE VALOR SUPERIOR AO POSTULADO, SEM FUNDAMENTAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de que a inobservância dos valores indicados, expressamente, nos pedidos da inicial implica julgamento ultra petita, quando ultrapassados os limites fixados. Precedentes. No caso, a Corte de origem nem sequer fundamentou a decisão acerca do valor arbitrado para as astreintes, o que poderia até justificar a alteração do montante postulado, nos termos dos artigos 536 e 537 do CPC. Mas, ao deferir a multa em valor muito superior ao pretendido, sem qualquer motivação, o julgador afrontou o artigo 492 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-702-18.2019.5.12.0002, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 06/10/2023).

II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. JULGAMENTO ULTRA PETITA. PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO LÍQUIDO E CERTO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NOVA REDAÇÃO DO §1º DO ART. 840 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Tribunal Regional entendeu que o valor indicado na inicial corresponde a uma simples estimativa do valor da causa, não se tratando de pedido líquido a ensejar a incidência dos arts. 141 e 492 do CPC, para fins de limitação da condenação a ele. No entanto, nos termos dos arts. 141 e 492 do CPC/2015, o juiz está adstrito aos limites da lide para proferir decisão, sendo-lhe vedado proferir sentença de natureza diversa da pedida pela autora, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. Assim, tendo a reclamante estabelecido na inicial pedido líquido, indicando o valor que pretendia em relação a verba (pagamento das férias em dobro relativas ao período de 2015 a 2017), com base no §1º do art. 840 da CLT, deve o juiz ater-se a tal valor, sobre pena de proferir julgamento ultra petita. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-AIRR-10522-07.2020.5.15.0111, **8ª Turma**, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 13/02/2023).

Estando a decisão recorrida em desconformidade com tal entendimento, reconheço a **transcendência política** da matéria.

Assim sendo, incorreu a decisão regional em possível ofensa ao art. 492 do CPC, razão pela qual **dou provimento** ao agravo para melhor exame do agravo de instrumento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos recursais, **conheço** do agravo de instrumento.

2 - MÉRITO

JULGAMENTO ULTRA PETITA. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO E REAJUSTES. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

Tendo em vista os fundamentos expostos quando do provimento do agravo, verifica-se potencial ofensa ao art. 492 do CPC, razão pela qual **dou provimento** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122), ficando sobrestado a próxima assentada o exame do agravo em recurso de revista.

RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

JULGAMENTO ULTRA PETITA. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO E REAJUSTES. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

Tendo em vista os fundamentos expostos quando do provimento do agravo e do agravo de instrumento, restou evidenciada a ofensa ao art. 492 do CPC.

Logo, **conheço** do recurso de revista.

2 - MÉRITO

**JULGAMENTO *ULTRA PETITA*. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO E REAJUSTES.
TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA**

Conhecido o recurso, por ofensa ao art. 492 do CPC, consequência lógica é **o seu provimento** para limitar a condenação ao pagamento em dobro dos **salários**, sem reajustes.

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos genéricos de admissibilidade, **conheço** do agravo.

2 – MÉRITO

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

Trata-se de recursos de revista interpostos contra o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho, nos quais as partes procuram demonstrar a satisfação dos pressupostos do artigo 896 da CLT.

O recurso interposto pelo reclamante foi admitido, versando quanto ao tema "termo final da indenização. dispensa discriminatória".

O recurso interposto pela reclamada não foi admitido, decisão contra a qual houve interposição de agravo de instrumento.

Contrarrazões apresentadas.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

Com esse breve relatório, decido.

Os recursos de revista foram interpostos em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e

seguintes do RITST.

EXAME PRÉVIO DA TRANSCENDÊNCIA

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA

(...)

Ante o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte, nego seguimento ao agravo de instrumento.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO.

TERMO FINAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

Nas razões de revista, nas quais cuidou de indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto da insurgência, atendendo ao disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, a parte recorrente indica ofensa ao art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, má aplicação do art. 118 da Lei nº 8.213/91, bem como contrariedade à Súmula nº 28 do TST. Transcreve arestos.

Sustenta, em síntese, que o "termo final da indenização pelos salários dobrados é da primeira decisão que reconheceu a dispensa discriminatória".

Examina-se a transcendência da matéria.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

(...)

Conforme se verifica, o e. TRT, ao fixar a indenização pela dispensa discriminatória no valor equivalente ao dobro de 12 remunerações do autor (por analogia ao art. 118 da Lei nº 8.213/91), decidiu em desconformidade com o entendimento pacificado nesta Corte por meio da Súmula nº 28, segundo a qual: "No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão".

Neste sentido, os seguintes precedentes:

"(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT, reconhecendo que a dispensa do reclamante foi discriminatória, condenou a reclamada ao pagamento em dobro do período de afastamento, tendo como marco inicial a data da extinção contratual e como termo final a data de prolação do acórdão. Tal como proferida, a decisão regional está em consonância com a jurisprudência deste TST, consolidada na

Súmula nº 28, segundo a qual "No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão". Precedentes. Nesse contexto, incide o óbice da Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido. (...)" (Ag-AIRR-21883-93.2016.5.04.0005, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 05/08/2022).

"RECURSO DE REVISTA (...) 2 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DIREITO À REMUNERAÇÃO EM DOBRO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. Esta Corte firmou entendimento de que o termo final do período de afastamento, previsto no art. 4º, II, da Lei 9.029/95, para efeito de cálculo da indenização pela dispensa discriminatória (remuneração em dobro), consiste na primeira decisão que a determinou, consoante Súmula 28 do TST. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (...)" (RR-90050.2011.5.09.0089, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 14/12/2018).

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ESCLARECIMENTOS. A jurisprudência desta Corte Superior é pacífica no sentido de que o termo inicial para o cálculo da indenização prevista no artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/94 é o dia da dispensa discriminatória e o marco final é a data da primeira decisão que a deferiu, nos moldes da Súmula 28 do TST (" No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa

conversão "). Desse modo, supera-se o entendimento de que tal matéria encontra-se preclusa, e, analisando a questão, determina-se que o termo final da indenização por dispensa discriminatória seja a data da primeira decisão que a fixou, ou seja, a sentença, na forma da Súmula 28/TST. Embargos de declaração providos para prestar esclarecimentos" (ED-Ag-ARR21064-63.2016.5.04.0812, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/04/2024).

"I) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. PERÍODO DE AFASTAMENTO.

TERMO FINAL. NÃO CONHECIMENTO. Segundo o entendimento jurisprudencial desta Corte Superior, nos casos de dispensa discriminatória em que convertida a reintegração em indenização em dobro, nos termos previstos na Lei nº 9.029/95, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão. No caso, o Tribunal Regional considerou, como marco final do período de afastamento, a data de publicação da r. sentença que determinou a conversão da reintegração em indenização. Decisão em sintonia com a diretriz da Súmula 28. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (...)" (RR-72800-54.2010.5.17.0009, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 16/08/2019).

"(...) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO REFERENTE AO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. Tratando-se de dispensa discriminatória, cabe ao empregado demitido a opção entre a reintegração, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou o recebimento de indenização correspondente ao dobro da remuneração (art. 4º, I e II, da Lei 9.029/95). Tendo a parte optado pela indenização em dobro da remuneração, o

termo final do período é a data da primeira decisão que reconhece a dispensa e determina a conversão da reintegração em indenização, nos moldes da Súmula 28/TST. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento" (ARR1002268-77.2014.5.02.0312, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 05/10/2018).

"(...) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - LEI Nº 9.029/1995 - PERÍODO DE AFASTAMENTO. A dispensa discriminatória assegura ao empregado uma de duas possibilidades, a reintegração com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou o pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, nos termos do art. 4º, I e II, da Lei nº 9.029/95. No caso de pagamento de indenização em dobro, o período de afastamento é aquele compreendido entre a data da rescisão contratual e a data da primeira decisão reconhecendo a dispensa discriminatória. Incide a Súmula nº 28 do TST. Recurso de revista da reclamante não conhecido. (...)" (RR- 92100-02.2010.5.17.0009, 7ª Turma, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 21/10/2016).

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO REFERENTE AO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. A jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 28, possui o entendimento de que a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 deve ser limitada ao período de afastamento, que compreende desde a data da rescisão contratual até a data da primeira decisão que reconheceu a dispensa discriminatória. Recurso de revista conhecido e provido" (RR20094-49.2015.5.04.0731, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 10/08/2018).

Estando a decisão recorrida em desconformidade com esse entendimento, reconheço a transcendência política da matéria.

Ante o exposto, conheço do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 28 do TST e, no mérito, dou-lhe provimento para determinar que o termo final da indenização por dispensa discriminatória seja a data da primeira decisão que a fixou, mantidos o demais critérios estabelecidos pelo Tribunal Regional.

Ante todo o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte: a) nego seguimento ao agravo de instrumento interposto pela reclamada; b) conheço do recurso de revista interposto pelo reclamante, por contrariedade à Súmula nº 28 do TST e, no mérito, dou-lhe provimento para determinar que o termo final da indenização por dispensa discriminatória seja a data da primeira decisão que a fixou, mantidos o demais critérios estabelecidos pelo Tribunal Regional.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO.

TERMO FINAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA

Na minuta de agravo interno, a parte reclamada assevera o recurso da parte reclamante não ostentava condições de provimento.

Sustenta, em síntese, que *"o autor, embora demitido em janeiro de 2020, só ajuizou a ação em outubro daquele ano"* e que *"o autor sequer formulou pedido de reintegração – muito menos em caráter liminar -, o que evidencia que seu intuito é apenas enriquecer com o pagamento de salários"*.

Afirma que *"admitir-se que os salários em dobro sejam computados até a data do acórdão do C. TRT significaria premiar a inércia do reclamante"*.

Ao exame.

O e. TRT consignou quanto ao tema:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE ESTIGMATIZANTE. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO AFASTADA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO C. TST. INDENIZAÇÃO DO ART. 4º, II, DA LEI 9.029/95 E DANO MORAL.

Insurge-se o reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória e condenação ao pagamento de indenização por dano moral e de indenização do art. 4, II, da Lei 9.029/95. Alega, em síntese, que a dispensa foi discriminatória, na medida em que a empresa detinha conhecimento do seu estado de saúde (dependente químico) e do tratamento que fazia para a sua recuperação.

Em que pese o respeitável entendimento do Julgador de origem, a decisão comporta reforma.

Narrou o reclamante, na inicial, que foi demitido sem justa causa na data de 28/01/2020. Entretanto, a dispensa foi arbitrária, pois motivada por atos discriminatórios.

Relatou que foi admitido em 02/01/2015, na função de Operador de Carga Offshore, tendo exercido suas atribuições com excelência, tanto que recebeu promoção do seu empregador para a função técnica de Operador de Produção Offshore, em 01/06/2016, função de extrema importância em uma plataforma de extração de petróleo.

Registrou que, infelizmente, sucumbiu ao mundo das drogas, tornando-se dependente químico, porém, vendo que sua vida estava sendo destruída, não se entregou e buscou ajuda médica especializada, deixando a Reclamada

ciente de todos os passos, entregando todos os atestados médicos, onde fizera questão de constar os respectivos CID's, pois a vontade de viver e dar a volta por cima era maior do que o constrangimento de expor sua condição de saúde.

Afirmou que está se tratando com muita força de vontade, com apoio de amigos e familiares, bem como com auxílio de psicólogos e psiquiatras, além de grupos de apoio de dependentes químicos. Entretanto, nenhum apoio veio do seu empregador que, diante de tal situação, o dispensou sem justa causa, tendo em vista o estigma que a doença da qual estava sendo vitimado e luta até hoje, causa.

Disse que:

Em 19/07/2019, o Dr. _____ emitiu atestado médico, informando internação do Autor junto ao Instituto _____, para tratamento das enfermidades CID 10, F19.2, F41.0, F90.0.

Em 19/09/2019, o Dr. _____ emitiu atestado médico, informando necessidade de afastamento de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019.

Em 23/10/2019, a Drª. _____ emitiu atestado de afastamento do Autor de suas funções laborais pelo prazo de 60 dias, fazendo constar os CID 10: F19.F14.

Observou que a todo o momento autorizou a inclusão dos CIDs nos atestados encaminhados ao seu empregador, pois jamais teve a intenção de esconder a gravidade do seu estado de saúde.

Ressaltou que, diante de tal grave quadro de saúde, requereu benefício de auxílio-doença junto ao INSS, em 23/09/2019, o que fora reconhecido e concedido até 09/11/2019 (benefício nº 629.665.769.6).

Pontuou que o benefício previdenciário foi concedido até 09/11/2019, e conforme atestado emitido em 23/10/2019, para fins de avaliação por médico perito do INSS, pela Drª _____, deveria "permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas", ou seja, recebeu alta da Clínica _____, especializada em tratamento de dependentes químicos, em 21/01/2020.

Disse que, esperançoso com os resultados positivos, mas ainda iniciais do tratamento decorrente de uma internação de 90 dias na clínica especializada, retomou ao trabalho, quando então, assim que realizou seu ASO de retorno, foi demitido, em 28/01/2020, sem justa causa.

Salientou que foi demitido 7 dias após o retorno de um longo e penoso início de tratamento por dependência química e que, quando de sua dispensa, não estava curado, visto que a internação foi para melhorar os sintomas da doença, mas o tratamento continuaria. Assim, quando de sua demissão, não estava 100% apto ao trabalho, mesmo assim preferiu a Reclamada lançá-lo a própria sorte, retirando-lhe o emprego a qual vinha exercendo há mais de 5 anos, com excelência, inclusive obtendo promoção de cargo.

Asseverou que o direito potestativo do empregador não é um poder absoluto e discricionário, eis que esbarra nos limites constitucionais, como a dignidade do ser humano, o princípio do valor social do trabalho, a responsabilidade social da empresa, justiça social, dentre tantos outros (artigos 1º, III e IV, 6º e 170 da Constituição Federal).

Ponderou que a Reclamada não pode apenas se preocupar com seu lucro, principalmente por se tratar de uma empresa integrante de um dos maiores grupos empresariais do mundo, atuante na área de energia e petróleo (_____ Corp.).

Invocou a Súmula 443 do C. TST e os Arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95.

Requereu a declaração da dispensa discriminatória e a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor não inferior a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), bem como ao pagamento em dobro dos salários devidos até a data do trânsito em julgado da decisão, nos termos do inciso II do Art. 4º da Lei nº 9.029/95.

Pois bem.

O cernida questão diz respeito à pretensão de reconhecimento da dispensa discriminatória, logo após período de afastamento do trabalho para tratamento de dependência química.

Inicialmente, registre-se que, visando evitar situações de discriminação, foi editada a Lei 9.029/95, que assim dispõe em seu artigo 1º, *in verbis*:

"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal." Já o seu artigo 4º, assim dispõe, *in verbis*:

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

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

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

Nos termos do art. 4º, da Lei 9029/95, além da indenização por danos morais é devido o pagamento em dobro da remuneração pelo período de afastamento.

A dispensa discriminatória é presumida na hipótese de doenças graves que suscitem estigma ou preconceito. Nesse sentido é a Súmula nº 443 do C. TST:

"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."

Registre-se, ainda, que a Constituição Federal traça, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a vedação da prática de atos discriminatórios, conforme disposto em seu art. 3º, IV.

Prossegue-se.

Da prova documental colacionada aos autos, destaca-se:

- Atestado médico, datado de 19/07/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 1):

"Atesto que o paciente acima citado esteve internado neste hospital desde 27/6/2019 com alta programada para o dia 21/7/2019, conforme CID 10 F19.2, F41.0, F90.0".

- Atestado médico, datado de 19/09/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 2):

"Atesto que o Sr(a) _____ necessita afastar-se de suas atividades de 19/09/2019 até 18/10/2019, para tratamento médico."

Diagnóstico: F192 Trans. Mentais/comport. dev. uso múlt. drogas/out. psicoativas síndrome de Resolução CFM 1.658/2002 - Artigo 5º: Os médicos somente podem fornecer atestados codificados ou não por justa causa, exercício deve ser legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 3):

"Atesto que o Sr. _____ está internado nesta instituição por CID 10: F19.F14. Deverá permanecer internado para tratamento especializado e permanecer afastado de suas atividades laborais por 60 (sessenta) dias."

- Atestado médico, datado de 23/10/2019, informado (ID. e7b53ac - Pág. 4):

"Prezado(a) Colega Médico Perito do INSS, Atesto, para fins de avaliação de perícia do INSS que o Sr. _____, encontra-se em acompanhamento psiquiátrico, baixo regime de internação nesta instituição desde o dia 23/10/2019 e permanece para tratamento especializado por patologias de CID 10 F14, F19, paciente em uso abusivo de substância com complicações físicas e psíquicas graves, antecedente de sobre dose graves, apresenta risco de vida por consumo. Sintomas severos de fissura, agressividade e conduta desafiante. Deverá permanecer internado por 90 (noventa) dias para melhora de sintomas."

- Auxílio-doença concedido pelo INSS até 09/11/2019 (ID. 1efe3ec - Pág. 1).

Incontroverso que o autor foi acometido por doença grave na vigência do pacto laboral, qual seja, dependência química (CID 10 F14, F19), bem como foi dispensado logo após o período de afastamento do trabalho para o tratamento.

Passo à análise da prova oral (ID. 70396e5).

Relatou o reclamante, em seu depoimento pessoal, que:

"(...) foi dispensado por alguém do RH e não foi informado o motivo; que não houve outro empregado demitido na mesma ocasião; que acredita que foi dispensado em razão de sua doença por dependência química, uma vez que a dispensa ocorreu logo após seu retorno depois de um período afastado para tratamento; que em seu primeiro afastamento escutou comentários pejorativos de seu supervisor dentro do navio, ligados a sua doença; que os comentários eram do tipo "cuidado para não fazer de novo", presenciou risadas e conversas a seu respeito; (...); que mantém a doença sob controle, mas a ciência a classifica como incurável; que iniciou o tratamento enquanto trabalhava na ré, salvo engano entre 2017 e 2018; que inicialmente trabalhou para a empresa Swift e posteriormente passou para a _____ em janeiro de 2015; que na ocasião da contratação nem o autor nem a ré tinham ciência ainda da doença; que deu ciência da doença à empresa quando iniciou seu tratamento entre 2017/2018; que passou por reabilitação; que esteve internado em duas clínicas, sendo um período entre 2017/2018 e outro em 2019, um pouco antes de sua dispensa; que quando retornou do auxílio doença do INSS se considerava apto para o trabalho; que somente retornou ao mercado de trabalho em meados de 2021, estando empregado atualmente, na mesma área e na mesma profissão; (...)"

O preposto da ré relatou que:

"(...) o autor saiu da ré em razão de uma reestruturação após a compra da _____ pela _____ em abril de 2019 e também por baixa performance; que a dispensa não teve nenhuma ligação com a doença do autor; que na reestruturação houve alguns desligamentos de empregados e também outros foram realocados; (...); que não sabe informar se outro empregado da mesma função foi demitido na mesma época do autor; que não sabe informar como foi aferida a baixa performance do autor; que não sabe informar se foi feita nova contratação de empregado para substituir o autor; que a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química. Encerrado."

A testemunha da parte autora, Sr. _____, afirmou que:

"(...) trabalhou na ré de março de 2015 a dezembro de 2019 como mestre de cabotagem; que a empresa foi vendida, houve uma reestruturação e por isso foi dispensado; que o autor foi dispensado um mês depois; que autor e depoente trabalhavam em setores diferentes, mas conversavam; que o depoente trabalhava no turno da manhã e o autor alternava entre o turno da manhã e da noite; que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor; que autor e depoente trabalharam no mesmo setor por um período e não havia nada que desabonasse a conduta do autor; que neste período não se recorda de o autor ter faltado e de ter ouvido comentários sobre ele; que o autor era um funcionário exemplar; que outras poucas pessoas também foram dispensadas na reestruturação; (...); que pelo que sabe as faltas do autor foram por motivo de tratamento médico; que autor e depoente trabalharam juntos por cerca de 2 anos, em 2015 e 2016; que após esse período o depoente continuou no setor de carga e o autor passou para o setor de produção; (...)"

Renove-se que, consoante se extrai da prova coligida aos autos, o autor é dependente químico, ou seja, é portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito.

Logo, em conformidade com a jurisprudência do C. TST, vertida na Súmula 443, a dispensa do empregado presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário. Todavia, a reclamada não produziu prova para infirmar tal presunção.

É sabido que o tratamento da doença do autor é procedimento delicado, impossibilitando, muitas vezes, o paciente de trabalhar.

Conforme demonstrado pelos atestados médicos, em face das alterações físicas decorrentes da doença, o empregado afastou-se do labor diversas vezes durante a contratualidade, fato que era negativamente pontuado e observado pelos demais empregados, conforme relatado pela testemunha.

A testemunha do autor confirmou que houve comentários de que o autor fazia tratamento, de que ele faltava muito e sua ausência era sentida pelo setor.

O preposto da ré relatou que o autor saiu da ré "também por baixa performance"; que não sabe informar "como foi aferida a baixa performance do autor"; que a empresa tinha conhecimento de que o autor havia realizado tratamento em razão de doença por dependência química.

Destaque-se que, muito embora a ré tenha considerado o reclamante apto ao trabalho, tinha efetiva ciência da necessidade de manutenção dos tratamentos a que o reclamante estava sendo submetido.

Ainda que não haja indicação clara de incapacidade laboral, os elementos contidos nos autos demonstram que a reclamada deixou o trabalhador em total desamparo em momento de extrema fragilidade.

O desligamento do trabalhador no momento em que foi levado a efeito acarreta insegurança, pela possibilidade de novo surgimento dos efeitos da dependência química, pelo desamparo econômico por deixar de receber a remuneração mensal e por não estar amparado por benefício previdenciário.

Resta clara a fragilidade e insegurança do trabalhador, sofrimento negativamente agravado pela resilição do contrato de trabalho, em razão da qual ficou economicamente desprotegido.

Por fim, registre-se que o C. TST sedimentou o entendimento de que a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação da Súmula 443 do C. TST. Nesse sentido, os seguintes precedentes:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOBA ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1- REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DOENÇA GRAVE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPENDÊNCIA QUÍMICA. DECISÃO COM FUNDAMENTO NO ARTIGO 255, INCISO III, ALÍNEAS "A" E "B", DO REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece provimento o agravo, pois não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual o agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela reclamada foi desprovido, fundada na aplicação do entendimento de que: a) a dependência química é considerada doença grave, para fins de aplicação do entendimento consolidado na Súmula nº 443 do TST, tendo sido consignado que, embora a presunção do caráter discriminatório da dispensa seja relativa, não há elemento nos autos capaz de afastá-la; e b) é cabível a condenação

ao pagamento de indenização por danos morais em razão de dispensa discriminatória, conforme previsão expressa inserta no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/1995. Agravo desprovido" (AgAIRR-1002463-95.2017.5.02.0461, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 21/10/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. ALCOOLISMO E DEPENDÊNCIA QUÍMICA. SÚMULA 443 DO TST. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA. Não há transcendência da causa quando deferida a reintegração de empregado em face do reconhecimento de dispensa discriminatória pelo empregador, nos termos da Súmula 443 do TST, quando evidenciado que o reclamante era portador de doença grave, vírus HIV, alcoolismo e dependência química, bem como que a reclamada não se desincumbiu do ônus de provar de forma clara que a dispensa não ocorreu com caráter discriminatório. Transcendência do recurso de revista não reconhecida e agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1001287-06.2017.5.02.0292, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 13/03/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. (...) 5. OBREIRO EM REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PAGAMENTO EM DOBRO.

ART. 4º, II, DA LEI Nº 9.029. 6. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 7. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR DA CONDENAÇÃO. O art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 prevê que: "art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (...) II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. "Por outro lado, o art. 1º da Lei supramencionada preconiza que: "art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)". Na hipótese dos autos, ao analisar o pedido de "pagamento de salário em dobro", o TRT aplicou a penalidade do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, consignando que "a atitude da reclamada de não receber o empregado para trabalhar quando do seu retorno do benefício previdenciário, encaminhando-o a uma clínica particular para verificação de sua aptidão e dispensando-o imotivadamente após o resultado desses exames (Id. a5cf103), efetivamente comprova a atitude discriminatória da empresa". Portanto, ao contrário do que alega a Reclamada, a Lei nº 9.029/95 possui aplicabilidade à situação dos autos, pois o Reclamante se encontrava em reabilitação profissional. Assim, caracterizado o ato discriminatório, correta a decisão regional, porquanto proferida de acordo com a norma legal de regência. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 106173520155010068, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)."

Nessa ordem, reconhecendo a natureza discriminatória da dispensa do reclamante, dou parcial provimento ao recurso do autor para condenar a reclamada: **a) ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento do empregado (12 meses), nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95** e b) ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Eslareça-se que, por analogia, adota-se o parâmetro trazido no art. 118 da Lei 8.213/91 para entender que, quando o art. 4º, II, da Lei 9029/95 diz: "período de afastamento", para fins de limitação da indenização substitutiva, **deve ser fixado pelo juízo módulo temporal razoável ao atendimento da norma.**

Assim, fixo em 12 meses a base de cálculo temporal para indenização ao reclamante, nos moldes do artigo citado, corrigidos monetariamente e acrescida dos juros legais. O salário-base será o valor da última remuneração, observados os reajustes normativos (CCT/AC) concedidos entre a data da dispensa e a data do efetivo pagamento.

Registre-se que o período desde a ruptura contratual até o termo final fixado para fins de indenização substitutiva da reintegração não pode ser considerado para cômputo de férias com o adicional de 1/3 e 13º salário, bem como para pagamento de FGTS, pois não houve trabalho.

Eslareça-se que devida, ainda, a indenização por danos morais tendo em vista que a discriminação sofrida pelo empregado claramente afronta a dignidade e a própria personalidade do trabalhador, violando os arts. 5º, V e X e XLI, da CRFB c/c 12 e 186 do CC. Renove-se que a Lei 9.029/95 traz presunção do dano moral para o caso de dispensa discriminatória. Observe-se a Súmula 439 do C. TST.

Os embargos de declaração opostos não versaram sobre o tema.

Conforme consta na decisão agravada, o e. TRT, ao condenar a reclamada ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento do empregado (12 meses), nos termos do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, aplicando por analogia o parâmetro trazido no art. 118 da Lei nº 8.213/91 para chegar à conclusão de que "período de afastamento", para fins de limitação da indenização substitutiva, deve ser fixado pelo juízo módulo temporal razoável ao atendimento da norma, decidiu em desconformidade com o entendimento pacificado nesta Corte por meio da Súmula nº 28, segundo a qual: *"No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão"*.

Neste sentido, os seguintes precedentes:

(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT, reconhecendo que a dispensa do reclamante foi discriminatória, condenou a reclamada ao pagamento em dobro do período de afastamento, tendo como marco inicial a data da extinção contratual e como termo final a data de prolação do acordão. **Tal como proferida, a decisão regional está em consonância com a jurisprudência deste TST, consolidada na Súmula nº 28, segundo a qual "No caso de se converter a**

reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão". Precedentes. Nesse contexto, incide o óbice da Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido. (...) (Ag-AIRR-2188393.2016.5.04.0005, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 05/08/2022).

RECURSO DE REVISTA (...) 2 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DIREITO À REMUNERAÇÃO EM DOBRO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. **Esta Corte firmou entendimento de que o termo final do período de afastamento, previsto no art. 4º, II, da Lei 9.029/95, para efeito de cálculo da indenização pela dispensa discriminatória (remuneração em dobro), consiste na primeira decisão que a determinou, consoante Súmula 28 do TST.** Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (...) (RR-900-50.2011.5.09.0089, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 14/12/2018).

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ESCLARECIMENTOS. A jurisprudência desta Corte Superior é pacífica no sentido de que o termo inicial para o cálculo da indenização prevista no artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/94 é o dia da dispensa discriminatória e o marco final é a data da primeira decisão que a deferiu, nos moldes da Súmula 28 do TST ("No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão"). Desse modo, supera-se o entendimento de que tal matéria encontrasse preclusa, e, analisando a questão, determina-se que o termo final da indenização por dispensa discriminatória seja a data da primeira decisão que a fixou, ou seja, a sentença, na forma da Súmula 28/TST. Embargos de declaração providos para prestar esclarecimentos. (ED-Ag-ARR-2106463.2016.5.04.0812, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/04/2024).

I) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. NÃO CONHECIMENTO. Segundo o entendimento jurisprudencial desta Corte Superior, nos casos de dispensa discriminatória em que convertida a reintegração em indenização em dobro, nos termos previstos na Lei nº 9.029/95, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão. No caso, o Tribunal Regional considerou, como marco final do período de afastamento, a data de publicação da r. sentença que determinou a conversão da reintegração em indenização. Decisão em sintonia com a diretriz da Súmula 28. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR-72800-54.2010.5.17.0009, **4ª Turma**, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 16/08/2019).

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO REFERENTE AO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. Tratando-se de dispensa discriminatória, cabe ao empregado demitido a opção entre a reintegração, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou o recebimento de indenização correspondente ao dobro da remuneração (art. 4º, I e II, da Lei 9.029/95). Tendo a parte optado pela indenização em dobro da remuneração, o termo final do período é a data da primeira decisão que reconhece a dispensa e determina a conversão da reintegração em indenização, nos moldes da Súmula 28/TST. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (ARR1002268-77.2014.5.02.0312, **6ª Turma**, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 05/10/2018).

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - LEI Nº 9.029/1995 PERÍODO DE AFASTAMENTO. A dispensa discriminatória assegura ao empregado uma de duas possibilidades, a reintegração com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou o pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, nos termos do art. 4º, I e II, da Lei nº 9.029/95. No caso de pagamento de indenização em dobro, o período de afastamento é aquele compreendido entre a data da rescisão contratual e a data da primeira decisão reconhecendo a dispensa discriminatória. Incide a Súmula nº 28 do TST. Recurso de revista da reclamante não conhecido. (...) (RR-92100-02.2010.5.17.0009, **7ª Turma**, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 21/10/2016).

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO REFERENTE AO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. A jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 28, possui o entendimento de que a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 deve ser limitada ao período de afastamento, que compreende desde a data da rescisão contratual até a data da primeira decisão que reconheceu a dispensa discriminatória. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-20094-49.2015.5.04.0731, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 10/08/2018).

Correta, portanto, a decisão agravada que reconheceu a transcendência política da matéria diante da desconformidade entre o acórdão regional e a firme jurisprudência desta Corte.

Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: a) **conhecer** do agravo quanto aos temas "preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional", "dispensa discriminatória", "valor da indenização por dano moral" e "multa do art. 477, § 8º, da CLT" e, no mérito, **negar-lhe provimento**; b) **conhecer** do agravo quanto ao tema "julgamento *ultra petita*" e, no mérito, **dar-lhe provimento** para melhor exame do agravo de instrumento; c) **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122); ficando sobrestado a próxima assentada o exame do agravo em recurso de revista; d) **conhecer** do recurso de revista, por ofensa ao art. 492 do CPC e, no mérito, **dar-lhe provimento** para limitar a condenação ao pagamento em dobro dos salários, sem reajustes; e) **conhecer** do agravo quanto ao tema "dispensa discriminatória - remuneração em dobro pelo período de afastamento - termo final" e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 23 de outubro de 2025.

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

BRENO MEDEIROS
Ministro Relator