

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO**

DIEGO EDUARDO SOARES RODRIGUES

**A EXTENSÃO DA SÚMULA 443 DO TST PARA DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS -
O Direito Resilitório Do Empregador VS. A Presunção Da Discriminação**

PORTO ALEGRE

2024

DIEGO EDUARDO SOARES RODRIGUES

**A EXTENSÃO DA SÚMULA 443 DO TST PARA DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS -
O Direito Resilitório Do Empregador VS. A Presunção Da Discriminação**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado na Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
(UFRGS), como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral
Dorneles de Dorneles

PORTO ALEGRE

2024

DIEGO EDUARDO SOARES RODRIGUES

A EXTENSÃO DA SÚMULA 443 DO TST PARA DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS -
O Direito Resilitório Do Empregador VS. A Presunção Da Discriminação

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)

Professor Doutor Rodrigo Coimbra

Professor Leonardo Lima Vargas

RESUMO

A Súmula 433 do TST estabelece que serão presumidas como discriminatórias as dispensas de empregados portadores de HIV ou outras doenças graves que suscitam estigma ou preconceito. Diante disso, nasce uma controvérsia no cenário juslaborativo quanto ao que é considerado doença grave que suscita estigma ou preconceito e de como é considerada a dispensa desses empregados frente ao direito resilitório do empregador e da Súmula 433 do TST. Desta forma, importa entender se a Súmula 433 do TST se estende às doenças psiquiátricas que tem sido cada vez mais imponentes na nossa sociedade atual ou se não estariam enquadradas em doenças graves que suscitam estigma ou preconceito, sendo que a dispensa desses empregados estariam abrangidas pelo direito resilitório do empregador. Importa, explorar, portanto, os julgados do TST sobre o tema e como tem sido controvertido entre os tribunais regionais e as turmas da corte superior a extensão da Súmula 433 do TST para doenças psiquiátricas.

Palavras-chave: Súmula 433 do TST, extensão, direito resilitório, doenças psiquiátricas, estigma, preconceito, dispensa.

SÚMÁRIO

2	A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	8
2.1	RESILIÇÃO CONTRATUAL	9
2.1.1	<i>Dispensa imotivada (sem justa causa)</i>	11
2.1.2	<i>Pedido De Demissão</i>	13
2.1.3	<i>Distrato</i>	15
2.2	RESOLUÇÃO CONTATUAL.....	15
2.2.1	<i>Justa Causa</i>	18
2.2.1.1	Desídia ou negligência grave	18
2.2.1.2	Ato de improbidade	19
2.2.1.3	Ato de Indisciplina ou Insubordinação	21
2.2.1.4	Abandono de emprego	22
2.2.2	<i>Rescisão Indireta</i>	23
2.2.2.1	Descumprimento das Obrigações do Contrato de Trabalho - Atraso no Pagamento de Salários.....	24
2.2.2.2	Assédio Moral e Sexual	25
3	TÉRMINO EMPREGATÍCIO IMOTIVADO	28
3.1	PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	28
3.2	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	33
3.3	ESTABILIDADE E GARANTIAS DE EMPREGO	36
4	A SÚMULA 443 DO TST	40
4.1	SÚMULAS	41
4.2	A SÚMULA 443 DO TST	44
4.3	DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS COMO ESTIGMATIZANTES	52
4.3.1	<i>Conceito de Estigma</i>	52
4.3.2	<i>As doenças psiquiátricas na sociedade atual</i>	54
4.3.3	<i>A controvérsia no TST</i>	55
5	CONCLUSÃO	61
6	REFERÊNCIAS	64

1 INTRODUÇÃO

A Súmula 443 do TST¹ preceitua que serão presumidas discriminatórias as dispensas de empregados com doenças graves que suscitam estigma ou preconceito. Tal entendimento decorre do intuito antidiscriminatório que o ordenamento jurídico vem ganhando com o passar dos anos. Entretanto, esta disposição não significa que o empregador estará impedido de despedir empregados que sejam acometidos por doenças graves e estigmatizantes. Trata-se na verdade da inversão do ônus da prova quanto a validade da dispensa.

Como é sabido, o empregador possui o direito resilitório de rescindir o contrato de trabalho de seus empregados, salvo os casos expressamente previstos na lei. Tal direito é decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído e ao empregado cumpre apenas suportar o exercício deste direito. Desta forma, cumpre explorar, inicialmente quais são as atenuantes do direito resilitório do empregador e de que forma o ordenamento jurídico trabalhista protege o empregado contra a rescisão contratual (término imotivado). Além disso, importa entender quais as formas de garantia de emprego e se a Súmula 433 do TST é uma nova estabilidade para o ordenamento jurídico trabalhista a partir da presunção da discriminação de empregados com doenças graves e estigmatizantes.

Tal análise se faz necessária para a abordagem completa da extensão da Súmula 433 do TST, a qual tem sido pauta corriqueira nos tribunais pátrios acerca da aplicabilidade dela nas mais variadas doenças, especialmente as doenças psiquiátricas. Varas do trabalho, tribunais regionais e as diversas turmas da corte superior reiteradamente discordam sobre a extensão às doenças psiquiátricas da Súmula 443 do TST de forma a evidenciar a controvérsia acerca do tema.

O verbete jurisprudencial introduz a ideia de presunção de discriminação em dispensas arbitrárias de empregados com HIV ou doenças graves que suscitam estigma ou preconceito. Notadamente, não há um rol taxativo das doenças graves que suscitam estigma ou preconceito e sequer há uma definição da corte superior acerca disso. Desta forma, percebemos a aplicação de vieses diversos da Súmula 443 do TST por diferentes julgadores o que ocasiona uma obscura vinculação do direito e insegurança jurídica.

Nesse sentido, a presente pesquisa tem o objetivo de analisar a extensão da Súmula 433 do TST quanto as doenças psiquiátricas. Desse modo, utilizar-se-á o método de pesquisa

¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 433 do TST. Disponível em https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html Acesso em 14 de fev. de 2024.

exploratório, com a análise de conceitos e princípios pertinentes e até mesmo a análise de casos relevantes do tema. Sendo pertinente a divisão do trabalho em três capítulos.

O capítulo inaugural importa na extinção do contrato de trabalho e os três grandes grupos de como isto pode se dar. Neste ínterim, primeiramente se fará uma abordagem preliminar sobre a possibilidade de extinção do contrato de trabalho e posteriormente o detalhamento das formas de extinção a partir da ideia de rescisão, resilição e resolução do contrato de trabalho.

Na sequência, o segundo capítulo servirá para expor princípios e institutos que atuam em favor do empregado a fim de atenuar o direito resilitório do empregador e o término imotivado do contrato de trabalho. Neste momento, importará analisar questões principiológicas e conceituas que cooperaram para a compreensão do término imotivado da relação de emprego.

Por fim, o terceiro capítulo abordará o que são as súmulas e o seu papel, adentrando principalmente na Súmula 433 do TST em si, buscando responder a questão suscitada na presente monografia, ou seja, a possibilidade de extensão da Súmula 433 do TST para as doenças psiquiátricas. Dentro do capítulo final importará entender o que significa a palavra “estigma” do ponto de vista sociológico, bem como a possibilidade de as doenças psiquiátricas serem consideradas estigmatizantes, importando sempre a forma de como a súmula tem sido vista pelos tribunais regionais e pela corte superior do trabalho.

2 A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, como negócio jurídico que é, nasce em certo momento, se desenvolve de forma parcial ou integral, o que pode compreender diversas mudanças no seu curso; até que se extingue. A extinção do contrato de trabalho é um evento certo, que inevitavelmente ocorre em todos os casos, podendo ser de forma repentina para uma das partes, ou até mesmo acordada entre elas. Dessa forma, o Direito do Trabalho regulamenta as formas de extinção do contrato de trabalho de modo que é possível observar três grandes modalidades de extinção do contrato de trabalho: a rescisão contratual, a resolução contratual e a rescisão contratual.

Inicialmente, analisaremos os tipos rescisórios considerados como rescisão contratual que ocorrem com o término da relação de emprego por exercício lícito da vontade das partes. Nesta modalidade de extinção contratual é possível que ambas as partes acordem pelo encerramento do vínculo laborativo ou até mesmo que seja operada a extinção do contrato de trabalho por iniciativa de um só dos contratantes. Repisa-se que a iniciativa para o término da relação de emprego nesta modalidade se concretiza a partir da manifestação da vontade de pelo menos uma das partes. Desta forma, quando o empregador ou o empregado decidem extinguir o contrato de trabalho, ou até mesmo se decidirem de forma conjunta, estaremos diante da rescisão contratual.²

A outra modalidade a ser estudada é a resolução contratual que ocorre por ato ilícito cometido pelo empregado (dispensa por justa causa) ou por ato culposo do empregador (rescisão indireta). Nesta modalidade de extinção do contrato de trabalho, diferentemente da rescisão contratual, a ruptura da relação trabalhista se dá a partir de uma conduta faltosa de uma das partes, podendo ser cometida tanto pelo empregado (tipos jurídicos do art. 482, da CLT), como pelo empregador (tipos jurídicos do art. 483, da CLT). Quanto a resolução contratual a partir da dispensa por justa causa (art. 482, da CLT) veremos que o empregador estará diante de uma hipótese de extinção do contrato de trabalho na qual estará desobrigado ao pagamento de qualquer das parcelas rescisórias. Já na rescisão indireta (art. 483, da CLT) veremos que o empregado busca judicialmente a homologação da extinção contratual a partir de infração do empregador que estará obrigado ao pagamento de todas as verbas rescisórias similantemente da dispensa sem justa causa.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 1278

Ainda, é necessário considerar a modalidade extintiva do contrato denominada como rescisão contratual que corresponde à ruptura do contrato de trabalho em face de uma nulidade. De acordo com Mauricio Godinho Delgado³, trata-se de contratos de trabalho que apresentam, por exemplo, uma atividade ilícita ou objeto ilícito (OJ 199 SDI-I/TST). Ainda, engloba-se nesta modalidade o término do contrato de trabalho assinado por entidades estatais sem a observância do devido concurso público, caracterizando nulidade. Vale ressaltar que a modalidade de rescisão contratual aqui estudada não se confunde com a nomenclatura utilizada pela CLT e aquela constante no próprio cotidiano dos juristas de Direito do Trabalho que tratam a rescisão contratual como toda e qualquer extinção do contrato de trabalho. É comum vermos, por exemplo, os termos: rescisão indireta, rescisão por justa causa, verbas rescisórias. Entretanto, no presente trabalho, veremos o conceito doutrinário de rescisão contratual, *stricto sensu*, no que condiz a forma de extinção do contrato de trabalho a partir de uma nulidade, não se confundindo com a o simples termo utilizado cotidianamente.

Vale ressaltar ainda, que há outras formas de extinção contratual que não estão englobadas nas três modalidades acima descritas, como por exemplo a extinção contratual por morte do empregado, falência do empregador, aposentadoria compulsória. Tais eventos fogem de alguma maneira das características das modalidades abordadas, mas não deixam de ser também hipóteses de extinção do contrato de trabalho, podendo inclusive se formar um quarto grupo, inominado e residual de extinção do pacto laborativo. Entretanto o presente trabalho não se aprofundará nessas hipóteses.

2.1 Resilição contratual

A resilição contratual é a modalidade de extinção do contrato de trabalho operada a partir da vontade de, pelo menos, um dos contratantes – empregado e/ou empregador. Neste sentido, quando pelo menos um dos agentes da relação de emprego tem a iniciativa para a extinção do contrato de forma voluntária estamos diante da chamada Resilição Contratual.

Neste sentido, assevera Godinho:⁴

A resilição contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por exercício lícito da vontade das partes. Neste grupo englobar-se-iam três tipos de extinção contratual: em primeiro lugar, a resilição unilateral por ato do

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1343

⁴DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1342

obreiro (chamada de pedido de demissão). Em segundo lugar, a rescisão unilateral por ato empresarial (denominada dispensa ou despedida por sem justa causa ou, ainda dispensa desmotivada). Em terceiro lugar, a figura da rescisão bilateral do contrato, isto é, o distrato.

Sendo assim, podemos dizer que a rescisão contratual se dá a partir do direito resilitório das partes, que, de forma voluntária, pelo exercício lícito de seu direito, podem extinguir o contrato de trabalho restando a outra parte apenas a submissão ao exercício deste direito, sem poder contestá-lo.

Neste sentido, é pacífico o entendimento dos Tribunais Pátrios quanto ao tema:

⁵EMENTA RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. ILICITUDE NÃO CARACTERIZADA. A DISPENSA DO EMPREGADO CONSTITUI-SE EM UM DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR, DECORRENTE DO PODER DIRETIVO QUE LHE É ATRIBUÍDO, NÃO DETENDO O EMPREGADO DIREITO SUBJETIVO DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO QUANDO NÃO SE ENQUADRA EM NENHUMA HIPÓTESE DE ESTABILIDADE, TAMPOUCO SE TEM NOTÍCIA DE QUALQUER ATITUDE DISCRIMINATÓRIA POR PARTE DO EMPREGADOR. II.

(TRT-19 - RO: 00010846320175190009 0001084-63.2017.5.19.0009, Relator: Marcelo Vieira, Data de Publicação: 12/04/2019)

⁶DISPENSA IMOTIVADA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. ILICITUDE NÃO CONFIGURADA. A dispensa do empregado constitui-se um direito potestativo do empregador, decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído, não acarretando qualquer violação à ordem jurídica vigente, desde que exercido dentro dos limites previstos pelos princípios norteadores da ordem constitucional, notadamente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Alegado pelo reclamante a nulidade da dispensa, a ele incumbe o ônus de comprovar a ocorrência da ilicitude, por se tratar de fato constitutivo do direito, nos termos do art. 373, I, do CPC. Hipótese em que não demonstrada a ilicitude.

(TRT-10 00050668320175100802 DF, Data de Julgamento: 07/03/2019, Data de Publicação: 12/03/2019)

⁷PEDIDO DE DEMISSÃO. DIREITO POTESTATIVO. **Ao empregado assiste o direito potestativo de rompimento unilateral do contrato de trabalho. Uma vez exercido referido direito, inconcebível que o empregador venha posteriormente considerar o afastamento do empregado como caracterizador de abandono de emprego.**

TRT-1 - RO: 00021670320125010491 RJ, Relator: Fernando Antonio Zorzenon da Silva, Data de Julgamento: 02/07/2014, Segunda Turma, Data de Publicação: 11/07/2014)

5 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Acórdão. Proc. nº 0001084-63.2017.5.19.0009. Relator: Marcelo Vieira. Maceió, AL, 12 de abril de 2019.

6 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Acórdão. Proc. nº 0005066-83.2017.5.10.0802. Relator: André Damasceno. Brasília, DF, 12 de março de 2019.

7BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão. Proc. nº 00021670320125010491. Relator: Fernando Antonio Zorzenon da Silva. Rio de Janeiro, RJ, 11 de abril de 2014. Disponível em <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0002167-03.2012.5.01.0491/1#b281890> Acesso em 14 de fev. de 204.

Portanto, as partes da relação de emprego possuem o chamado direito resilitório, podendo ser comparado com o instituto da “denúncia vazia” nos contratos imobiliários, onde não é necessário qualquer justificativa para a extinção do contrato.

2.1.1 Dispensa imotivada (sem justa causa)

A dispensa sem justa causa, como uma das modalidades de rescisão contratual, se opera a partir de um ato estritamente arbitrário do empregador que, em síntese, decide pelo não prosseguimento do pacto laborativo, é uma denúncia vazia do contrato de emprego. Nestas ocasiões, não há qualquer fator que seja tido como relevante para o término da relação de emprego, somente a vontade manifesta da parte empregadora que diante de seu exercício lícito do direito resilitório, decide pôr fim ao contrato de trabalho.

Sendo assim, podemos dizer que se constitui direito resilitório do empregador rescindir o contrato de trabalho de seus empregados de forma imotivada, sendo essa uma das características do poder diretivo, nos termos do art. 2º da CLT.

Vale ressaltar que o direito resilitório, como veremos mais profundamente nos capítulos subsequentes não é absoluto, devendo ser exercido de acordo com a boa-fé contratual e o com fim social da relação de emprego, possuindo, inclusive, restrições quando estivermos diante de empregados que possuam garantias de emprego, por exemplos dirigentes sindicais, funcionários públicos, membros da CIPA, empregadas gestantes, entre outros, que não estariam sujeitos a dispensa imotivada tendo em vista sua estabilidade no emprego.

Outro contraponto importante à dispensa imotivada é a Convenção 158 OIT que foi ratificada pelo Brasil, por meio do decreto Legislativo nº 68 e teve sua publicação em 29/08/1992, iniciando sua vigência no país em 05/01/1996 (art. 16, item II, Convenção 158). Porém, a Convenção 158 da OIT foi denunciada no mesmo ano pelo então presidente da República por ser inconstitucional. O STF acolheu a arguição de inconstitucionalidade da Convenção 158 da OIT por considerar a regra do artigo 7º, I, da CF, como norma de eficácia limitada, ratificando sua inconstitucionalidade.

A Convenção 158 da OIT prevê a impossibilidade do término da relação de emprego pelo empregador de forma arbitrária. Segundo o diploma normativo internacional⁸, toda dispensa deveria estar justificada em fatores alheios a simples vontade do empregador. Assim,

⁸ Genebra — 1982), Parte II – NORMAS DE APLICAÇÃO GERAL, Art. 4. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/co/convencao-oit-158.pdf>

o empregador deveria, conforme estabelecido na convenção, vincular as demissões: (i) em motivos tecnológicos, econômicos e estruturais; (ii) em contundente prova e possibilidade de defesa do empregado; (iii) competindo o ônus da prova ao empregador quanto aos motivos da dispensa sem justo motivo e; (IV) possibilidade de o trabalhador recorrer à Justiça do Trabalho, caso discorde da rescisão.

O tema foi recentemente revisitado no mais alto tribunal do nosso país através da ADI 1625 e da ADC 39 que por maioria de votos, o STF declarou válido o Decreto presidencial 2.100/1996, que comunicava a retirada do Brasil do cumprimento da Convenção 158 da OIT, sendo afastada qualquer proibição à dispensa imotivada no país.

Ainda, cumpre ressaltar que a reversão da dispensa arbitrária com fundamento na convenção 158 da OIT já foi objeto de julgamento pelo TST nos autos do processo AIRR-1430-79.2014.5.17.0007⁹. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) negou o pedido de reintegração por nulidade da despedida imotivada com o entendimento de que as normas previstas na convenção “são meramente programáticas”, ou seja, sua aplicação dependeria de lei complementar. No agravo pelo qual tentava trazer o recurso ao TST, a empregada reiterou a tese defendida nas instâncias inferiores de que sua despedida imotivada seria ilegal. Entre outros argumentos, afirmava que o Decreto 2.100/96, que denunciou a Convenção 158 da OIT, violava o artigo 49, inciso I, da Constituição Federal¹⁰, que atribui competência exclusiva ao Congresso Nacional para resolver a matéria. A nulidade do decreto, a seu ver, implicaria a nulidade da dispensa, uma vez que não houve motivo técnico ou econômico que a justificasse.

O ministro relator, Dr. Alberto Bresciani, ratificou que a Convenção 158 da OIT estabelece que “não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador, a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”. Porém, entende que mesmo tendo sido incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto 1.855/1996, a norma foi denunciada meses depois pelo Decreto 2.100/96, e, segundo o relator, “jamais surtiu eficácia”.

⁹Processo na íntegra em <https://www.tst.jus.br/web/guest/processos-do-tsthttps://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1430&digitoTst=79&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0007&submit=Consultar>

¹⁰ É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

Alberto Bresciani ainda argumenta que, de fato, a Constituição Federal estabelece que a lei complementar seria a via para se estabelecer a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, e que a própria Convenção 158 exige a edição de lei para que produza efeitos. “Como, nunca, nenhuma norma regulamentadora tenha sido editada, nenhum ‘efeito’ foi possível”¹¹, afirmou. Ainda, aduziu que “A inobservância da forma exigível conduzirá à ineficácia qualquer preceito pertinente à matéria reservada. Se a proteção contra o despedimento arbitrário ou sem justa causa é matéria limitada à Lei Complementar, somente a Lei Complementar gerará obrigações legítimas”¹².

Com esta fundamentação, o ministro afastou a ofensa à Constituição alegada pela empregada e desproveu o recurso. O ministro Mauricio Godinho Delgado, seguindo o relator, afirmou não ser possível atender ao pedido da trabalhadora diante do entendimento do Supremo Tribunal Federal que, em decisão liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.480, entendeu que a Convenção 158 da OIT teria eficácia limitada e não garantia o direito ao emprego.

Por conseguinte, vemos que no Brasil o empregador possui a faculdade de despedir seus empregados de forma imotivada, trata-se de direito resilitório, que embora não seja ilimitado, decorre do poder de direção e, desde que exercido nos limites estritamente legais, corresponde a exercício regular de direito.

2.1.2 Pedido De Demissão

O pedido de demissão é a declaração de vontade do empregado, de forma unilateral, para colocar fim ao contrato de trabalho. Esta forma de extinção do contrato de trabalho também se dá a partir do direito resilitório e do direito potestativo das partes e assim como na dispensa sem justa causa se equipara a denúncia vazia, onde não é necessário qualquer justificativa para a extinção do contrato.

Maurício Godinho Delgado¹³ esclarece o aspecto nos seguintes termos:

¹¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Proc. nº 1430-79.2014.5.17.0007. Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira DF, 18 de agosto de 2017. <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2017&numProcInt=52148&origem=consultarProcesso> Acesso em 14 de fev. de 2024.

¹² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Proc. nº 1430-79.2014.5.17.0007. Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira DF, 03 de maio de 2017. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2017&numProcInt=52148&origem=consultarProcesso> Acesso em 14 de fev. de 2024.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1402

A rescisão contratual por ato obreiro consiste na declaração unilateral de vontade do empregado com poderes para colocar fim ao contrato de trabalho que o vincula ao respectivo empregador. Conhece-se pelo epíteto de pedido de demissão. Esta declaração de vontade do trabalhador também tem natureza potestativa, receptícia e constitutiva, com efeitos imediatos, tão logo recebida pela parte adversa (efeitos *ex nunc*). É direito potestativo da pessoa natural que presta serviços nos moldes empregatícios. Direito potestativo, conforme já dissertado, é o ponto máximo de afirmação da centralidade do indivíduo na ordem jurídica. Efetivamente, constitui aquela prerrogativa ou vantagem que se exerce e se afirma independentemente da vontade dos que hão de suportar suas consequências jurídicas.

Vale ressaltar que o pedido de demissão é direito absoluto do empregado, sem que haja qualquer limitação diferentemente da rescisão por ato do empregador, onde há de ser observados alguns contrapontos, como estabilidades no emprego, a rescisão por ato do obreiro está livre de qualquer restrição.

Entretanto, nesta modalidade de rescisão contratual, o empregado renuncia a praticamente todas as verbas rescisórias, que ficam restritas ao 13º salário proporcional e às férias proporcionais com 1/3, não recebendo, portanto, FGTS e 40% de acréscimo, guias para saque do seguro-desemprego e perde também eventuais proteções de garantia de emprego.

Ainda, outro ponto a ser sopesado é que o pedido de demissão deve ser acompanhado de aviso prévio, em regra precisa ocorrer também nos casos de rescisão por ato do empregador. Orlando Gomes esclarece que “o fim da exigência é prevenir consequências da ruptura brusca do contrato, mas o aviso-prévio não é requisito necessário à validade da rescisão que será eficaz ainda que não tenha sido dado”¹⁴.

Maurício Godinho Delgado¹⁵ no mesmo sentido lembra que:

O aviso-prévio é instituto provindo do campo civil e comercial do Direito, inerente aos contratos de duração indeterminada que permitam sua terminação pelo simples exercício da vontade unilateral das partes; o pré-aviso desponta, nesses casos, como mecanismo atenuador do impacto da rescisão, conferindo ao contratante surpreendido certo prazo para se ajustar ao término do vínculo.

Desta forma, temos que também nos casos de pedido de demissão, exercício da vontade unilateral do empregado, o instituto do aviso prévio possui a finalidade de comunicar antecipadamente o empregador referente a vontade unilateral do empregado de extinguir, sem justo motivo, o pacto laborativo, fixando prazo tipificado para a respectiva extinção.

Repisa-se que o aviso prévio não se traduz em uma restrição ao direito resilitório do empregado, uma vez que este pode ser liberado do cumprimento do aviso prévio pelo próprio empregador, o que ocorre em grande parte dos casos, ou até mesmo renunciar à comunicação

¹⁴ GOMES, Orlando. **Contratos**, 4 ed. Rio de Janeiro. Forense, 1973, p.206.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1402

prévia suportando, contudo, o compatível desconto salarial pelo empregador (art.487, § 2º, da CLT).

2.1.3 Distrato

O distrato é a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre o empregado e o empregador. Foi trazido pela reforma trabalhista, possuindo previsão no artigo 484-A, da CLT, onde ambos os contratantes, de forma voluntária, decidem pela extinção do contrato de trabalho, chegando a um acordo mútuo pela não continuidade da relação de emprego.

Com o advento do distrato, incluído na CLT pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), muitos juristas se manifestaram com o entendimento que seria apenas uma hipótese de mitigação das verbas rescisórias, uma vez que o legislador definiu que o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS seriam devidas pela metade nesta hipótese de extinção do contrato de trabalho, de forma que muitos empregadores utilizaram desta modalidade, com a concordância, por vezes sem o devido conhecimento, dos empregados, para resilir contratos de trabalho sem o pagamento integral das verbas rescisórias. Entretanto, por mais que tenha sido objeto de severas críticas, o distrato está inequivocadamente também no espectro do direito resilitório e da rescisão contratual.

Portanto, rescisão contratual é toda modalidade de extinção do pacto laborativo por iniciativa de pelo menos um dos contratantes. Sendo, como vimos, três tipos de rescisão: dispensa sem justa causa (iniciativa do empregador), o pedido de demissão (iniciativa do empregado), e o distrato (acordo entre empregado e empregador).

2.2 Resolução Contratual

A resolução contratual é a modalidade de extinção do contrato de trabalho operada a partir de uma infração de um dos contratantes, podendo se dar também de forma recíproca. Nesta modalidade, contrato de trabalho é resolvido a partir de um ato culposo do empregado (dispensa por justa causa), por ato culposo do empregador (rescisão indireta), por culpa recíproca das partes ou, ainda, por infração à cláusula resolutiva no contrato de trabalho.

Neste sentido, assevera Maurício Godinho Delgado:¹⁶

¹⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1343

A resolução contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por descumprimento faltoso do pacto por qualquer das partes (infrações obreiras e empresariais); englobaria também a extinção do contrato em virtude da incidência de condição resolutive. Neste grupo estariam enquadrados quatro tipos de extinção contratual. Em primeiro lugar, a resolução contratual por infração obreira, que se chama dispensa por justa causa. Em segundo lugar, a resolução contratual por infração empresarial, que se denomina dispensa ou despedida indireta. Em terceiro lugar, a resolução contratual por culpa recíproca das partes contratuais. Em quarto lugar, finalmente, a resolução contratual por implemento de condição resolutive.

Sendo assim, podemos dizer que a resolução contratual se opera a partir de uma infração ao contrato de trabalho pelo empregado e/ou pelo empregador, gerando a faculdade à outra parte de resolver o contrato de trabalho diante da impossibilidade de subsistência da relação de emprego.

Vale ressaltar que tanto a justa causa, quanto a rescisão indireta são limitadores ao princípio da continuidade da relação de emprego que veremos a partir do capítulo 2 deste trabalho, de forma que se concretizam a partir de motivos relevantes, legalmente previstos, que praticamente impossibilitam a manutenção do pacto laborativo.

A doutrina, inclusive, utiliza o termo “falta grave” àquelas infrações cometidas pelo empregado, sendo previstas no artigo 482, da CLT, de maneira que se tem um critério penalista da prévia tipificação legal da conduta censurada¹⁷, mesmo que de forma imperfeita. Sendo assim, não é qualquer conduta do empregador que está sujeita a uma dispensa por justa causa.

De igual forma, a rescisão indireta se opera a partir de infrações suficientemente graves, legalmente previstas, cometidas pelo empregador, utilizando-se do mesmo critério penalista da prévia tipificação legal da conduta censurada, a partir da inteligência do artigo 483, da CLT. Neste sentido, condutas do empregador que são contrárias a vontade do empregado, gerando meros dissabores, receios, aborrecimentos ou irritações, não são, por si, passíveis de rescisão indireta, uma vez que podem se enquadrar dentro do poder de organização, controle e/ou disciplinar do empregador.

Neste sentido, para a configuração da rescisão indireta, o entendimento dos Tribunais Pátrios é voltado para a imprescindibilidade de uma conduta faltosa que repercuta de forma significativa na relação de emprego, que praticamente impossibilita a sua manutenção.

Vejamos:

¹⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1352.

18RESCISÃO INDIRETA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E NOS DEPÓSITOS DO FGTS. O reiterado atraso no pagamento dos salários e nos depósitos do FGTS justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela incidência da alínea d do art. 483 da CLT.

TRT-4 - ROT: 00202441720195040205, Data de Julgamento: 17/03/2022, 2ª Turma

19RESCISÃO INDIRETA. Para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho exige-se a prática de falta grave pelo empregador, capaz de tornar insustentável a continuidade do vínculo empregatício. A mora salarial constitui motivo suficiente para autorizar o rompimento oblíquo do pacto laboral, com base no artigo 483, d, da CLT. 2) PEDIDO DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ESTABILIDADE GESTANTE RECONHECIDA. O pedido de rescisão indireta não elide o reconhecimento da estabilidade da gestante. Inteligência do art. 10, II, b, do ADCT.

TRT-2 10003417020215020461 SP, Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 10/02/2022

Não obstante, como visto, a dispensa por justa causa também guarda consigo a imprescindibilidade de uma conduta inequivocadamente faltosa praticada pelo empregado (falta grave) que repercute de modo a abalar a fidúcia, tornando insustentável a continuidade do vínculo empregatício.

Vejamos como os tribunais regionais têm decidido acerca do tema:

²⁰JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. A embriaguez em serviço, ainda que por uma vez, reveste-se de gravidade suficiente para ensejar a ruptura contratual por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea f, da CLT, não havendo que se falar em desproporcionalidade da punição ou rigidez excessiva do empregador. (TRT18, RORSum - 0010041- 72.2022.5.18.0052, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, 09/11/2022)

²¹JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. ATO GRAVE. TENTATIVA DE FURTO DE BENS DA EMPRESA. ART. 482, A, DA CLT. A tentativa de furto de eletrodos de cobre da linha de produção da empregadora, devidamente comprovada por meio de relatórios de ocorrência, boletim de ocorrência e fotos, com descrições detalhadas acerca das circunstâncias ocorridas e compatíveis entre si autoriza a dispensa do empregado por justa causa, com base no art. 482, a, da CLT. Data a gravidade da falta, irrelevante a ausência de penalidade pretérita.

¹⁸BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão. Proc. nº 0020244-17.2019.5.04.0205. Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA, RS, 17 de março de 2022. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020244-17.2019.5.04.0205/1#d3e86ee> Acesso em 14 de fev. de 2024.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão. Proc. nº 1000341-70.2021.5.02.0461. Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, SP, 10 de fevereiro de 2022 Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000341-70.2021.5.02.0461/2#4de7487> Acesso em 14 de fev. de 2024.

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Proc. nº 0010041-72.2022.5.18.0052. Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, GO, 09 de novembro de 2022. Disponível em <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010041-72.2022.5.18.0052/1#e4e2b50> Acesso em 14 de fev. de 2024.

²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região. Acórdão. Proc. nº 0000475-69.2021.5.09.0122. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, 7ª TURMA, GO, 10 de outubro de 2022. Disponível em <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000475-69.2021.5.09.0122/1#c5aea8b> Acesso em 14 de fev de 2024.

TRT-9 - ROT: 00004756920215090122, Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Julgamento: 06/10/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 11/10/2022)

Portanto, a resolução contratual possui um arcabouço voltado para uma “falta grave”, podendo ser do empregado ou do empregador, que torna praticamente impossível a continuidade do pacto laborativo, pois rompida a fidúcia indispensável na relação contratual.

Ainda, é de se ressaltar que as resoluções contratuais possuem um alto índice de judicialização, sendo tema corriqueiro na Justiça do Trabalho, como veremos.

2.2.1 Justa Causa

Com vimos, a demissão por justa causa é um tema complexo e sensível no âmbito das relações trabalhistas, envolvendo questões éticas, legais e sociais. Repisa-se que se trata de uma medida extrema, considerada como a mais alta “punição” em face do empregado a partir do cometimento de uma falta grave.

A legislação trabalhista estabelece os casos em que a demissão por justa causa é cabível. Trata-se dos casos previstos no artigo 482 da CLT.

Dentre as hipóteses, importante destacar àquelas de maior relevância e que mais se repetem no dia a dia da relação laboral:

2.2.1.1 Desídia ou negligência grave

É quando o empregado demonstra falta de interesse ou dedicação ao trabalho, descumprindo responsabilidades de forma reiterada e consciente.

Neste sentido, quando estivermos diante de uma conduta do empregado caracterizada pela falta de zelo, descaso ou desatenção em relação às suas responsabilidades laborais, de forma que comprometa o bom andamento das atividades empresariais, restará caracterizado a desídia. Essa conduta vai além de pequenos lapsos ou erros ocasionais, caracterizando-se pela repetição de falhas significativas e pela indiferença do trabalhador em corrigi-las

A CLT, em seu artigo 482, e,²² reconhece a desídia como motivo para a demissão por justa causa. Contudo, é imprescindível que o empregador siga procedimentos adequados antes de tomar essa decisão. É necessário realizar advertências formais, fornecer oportunidades para

²² Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: e) desídia no desempenho das respectivas funções;

correção do comportamento e, em casos graves e reincidentes, notificar a demissão por justa causa.

A desídia ou negligência grave pode se manifestar de diversas formas, tais como atrasos frequentes, má utilização de recursos da empresa, descumprimento constante de prazos e metas, desinteresse nas atividades designadas e falta de comprometimento com as normas internas da organização.

Vejamos o julgado abaixo:

²³ JUSTA CAUSA. DORMIR DURANTE A JORNADA. Comprovado nos autos que o obreiro habitualmente dormia durante sua jornada, inobstante advertência anterior pelo mesmo motivo, configurada a desídia no desempenho de suas funções a ensejar a rescisão contratual por justa causa. (TRT-2 - RORSum: 10010024420225020031, Relator: PATRICIA THEREZINHA DE TOLEDO, 12ª Turma). (Grifei)

Observa-se que a Ministra Relatora, sra. Patricia Therezinha De Toledo, fundamentou sua decisão de manter a justa causa aplicada, com base no artigo 482, alínea "e" da CLT, pela reiteração da conduta do autor, mesmo após advertido, de dormir durante sua jornada de trabalho, caracterizando a desídia.

2.2.1.2 Ato de improbidade

Caracteriza-se pela quebra da boa-fé contratual e da ética profissional e assim como na desídia, a improbidade no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas, incluindo roubo, fraude, falsificação de documentos, entre outras condutas desonestas.

Aqui também a demissão por justa causa exige uma análise rigorosa e cuidadosa por parte do empregador. É crucial que haja evidências concretas e irrefutáveis do comportamento antiético, assegurando que a decisão seja respaldada por provas consistentes. Antes de efetivar a dispensa por justa causa, o empregador deve seguir procedimentos conscientes, fornecendo ao empregado a oportunidade de se defender e apresentar sua versão dos fatos.

Além das consequências legais, a demissão por justa causa em razão de ato de improbidade também pode ter impactos na reputação profissional do empregado, uma vez que essa conduta pode ser registrada em sua ficha cadastral, gerar boletins de ocorrência e

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 1001002-44.2022.5.02.0031. Relator: PATRICIA THEREZINHA DE TOLEDO, 12ª TURMA, SP, 01 de março de 2023. Disponível do em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001002-44.2022.5.02.0031/1#11f5d5b> Acesso em 14 de fev. de 2024;

influenciar futuras oportunidades de emprego, o que evidencia ainda mais o cuidado que o empregador deve ter ao pôr fim ao pacto laboral por ato de improbidade.

Vejamos os julgados abaixo:

²⁴JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. ART. 482, 'A', DA CLT. DESVIO DE MERCADORIAS. QUEBRA DA RELAÇÃO DE CONFIANÇA E DA BOA-FÉ. FALTA GRAVÍSSIMA. RESCISÃO CONTRATUAL IMEDIATA. A prática de ato de improbidade (art. 482, 'a', da CLT), por consistir em ato doloso e de má-fé do empregado, que se vale da confiança depositada pelo empregador, para obter vantagem indevida, em detrimento do patrimônio deste ou de terceiros, resulta na mais grave das faltas que podem ser atribuídas ao trabalhador, apta, a autorizar a rescisão imediata do contrato de trabalho, por justa causa. **A gravidade da falta consistente no desvio de mercadorias da empregadora, e que não raro, também caracteriza ilícito penal, consistente em furto, apropriação indébita e estelionato (arts. 155, 168 e 171 do CP), implica total quebra da relação de confiança e da boa-fé, que permeiam a relação de emprego, prescindido da prévia observância da graduação de penalidades.** Recurso ordinário do reclamante desprovido, no particular.

(TRT-2 10016131720195020705 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 21/07/2022). (grifei)

²⁵JUSTA CAUSA. MOTORISTA DE CAMINHÃO. ATO DE IMPROBIDADE. FURTO DE MERCADORIA E DESVIO DE COMBUSTÍVEL. ELEMENTOS SUFICIENTES PARA A CONFIGURAÇÃO. A dispensa por justa causa, por ser a mais severa sanção disciplinar imposta ao empregado exige a presença de provas robustas e incontestáveis, cujo encargo recai sobre o empregador, a teor dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC. Considera-se ato de improbidade (CLT, art. 482, alínea a) toda conduta do empregado desonesta, imoral, antiética, que atenta contra o patrimônio do empregador ou de terceiro, visando à obtenção de vantagem ilícita para si ou para outrem. **No caso, o empregado foi dispensado por justa causa em face da prática de furto de mercadorias (óleo diesel e galões de Arla) quando conduzia o caminhão da empresa em viagens pelo Estado.** Não houve produção de prova pelo reclamante e os demais elementos probatórios corroboram a tese patronal de que havia a prática reiterada de desvio de combustível e do produto Arla, além de cobrança indevida e excessiva de combustível para suposto abastecimento dos caminhões, resultando em prejuízo financeiro para a empresa. De ressaltar que o boletim de ocorrência e a notícia-crime não serviram de base para solução do litígio, sem se falar que o desfecho da demanda independe do julgamento de eventual processo criminal, considerando que o acervo probatório produzido é suficiente para firmar a convicção do juízo acerca dos atos praticados pelo ex-empregado. Ademais, a repercussão da sentença penal no âmbito do processo trabalhista, em regra, somente gera efeito vinculante nos casos de absolvição por negativa de autoria ou de fato típico (art. 935, CC), não sendo esta a hipótese dos autos. **Na situação, correta a aplicação da penalidade de justa causa, pois quebrada a fidúcia e inviável a subsistência da relação de emprego pela gravidade da conduta, não havendo que se falar em aplicação do princípio da proporcionalidade da pena se o ato**

²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 1001613-17.2019.5.02.0705. Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 8ª TURMA, SP, 21 de julho de 2022. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001613-17.2019.5.02.0705/1#9446a91> Acesso em 14 de fev. 2024

²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 0000009-55.2019.5.22.0002. Relator: ARNALDO BOSON PAES, 1ª TURMA, PI, 18 de novembro de 2019. Disponível em <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000009-55.2019.5.22.0002/1#c7964a8> Acesso em 14 de fev. de 2024.

faltoso está capitulado em lei como falta grave (CLT, art. 482, a). Precedentes. Recurso ordinário desprovido. (TRT-22 - RO: 0000009-55.2019.5.22.0002, Relator: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 18/11/2019, PRIMEIRA TURMA) (grifei).

Assim, com mera análise as decisões, é possível verificar que os tribunais regionais sustentaram a manutenção da justa causa aplicada pelo fato de ter havido total quebra da relação de confiança e da boa-fé entre o empregador e seu empregado, embasando a justa causa aplicada com base no art. 482, a, da CL²⁶.

2.2.1.3 Ato de Indisciplina ou Insubordinação

A insubordinação é a recusa injustificada em seguir ordens legítimas do empregador, quando estas não representam riscos à integridade física ou moral do trabalhador. Já o ato de indisciplina consubstancia-se na conduta faltosa do empregado, retratada no desrespeito às normas, circulares, regulamentos e diretrizes gerais de uma empresa.

Neste sentido, para estarmos diante de uma demissão por justa causa prevista no artigo 482, h,²⁷a atitude do empregado precisar ser mais do que discordâncias pontuais, necessita representar uma conduta persistente de desrespeito à hierarquia e às normas estabelecidas pela empresa ou pelos seus superiores.

Mauricio Godinho Delgado²⁸ exemplifica como aquele empregado que simplesmente deixa o trabalho mais cedo, sem motivo justo, contra o horário estipulado (indisciplina), ou desrespeitando a negativa da chefia (insubordinação).

Vejamos o julgado que corresponde a estas hipóteses:

²⁹DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO. EMPREGADO QUE SE RECURSA A PRESTAR OS SEUS SERVIÇOS. O ato de insubordinação (art. 482, h da CLT) configura-se quando o empregado descumpre uma determinação direta de seu superior hierárquico. **No presente caso, restou demonstrado que o**

²⁶ Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: e) a) ato de improbidade;

²⁷ Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1437

²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 0010726-91.2021.5.18.0221. Relator: SILENE APARECIDA COELHO, 3ª TURMA, GO, 05 de abril de 2022.

<https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010726-91.2021.5.18.0221/1#394d335> Acesso em 14 de fev. de 2024.

reclamante somente trabalhou nos dois primeiros dias de vigência do seu contrato de trabalho, passando, a partir de então, a recusar-se a prestar os seus serviços, mesmo morando no local de trabalho. Ao assim proceder, o reclamante agiu com insubordinação, sendo a sua atitude apta a ensejar a aplicação da justa causa, dada a sua gravidade. Assim, reformo a sentença para validar a dispensa por justa causa aplicado pelo reclamado ao reclamante. (TRT18, RORSum - 0010726-91.2021.5.18.0221, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, 3ª TURMA, 05/04/2022)
(TRT-18 - RORSUM: 00107269120215180221 GO 0010726-91.2021.5.18.0221, Relator: SILENE APARECIDA COELHO, Data de Julgamento: 05/04/2022, 3ª TURMA) (grifei).

Convém ressaltar que nem toda desobediência ou negativa por parte do empregado se resultará em insubordinação ou indisciplina passível de dispensa por justa causa. Vólia Bomfim Cassar³⁰ expõe que o empregado não será obrigado a cumprir uma ordem ilegal ou abusiva, ou uma ordem que emana de quem não tem legitimidade para tanto. Essas situações viabilizam a resistência do empregado sem que caracterize a insubordinação ou indisciplina.

2.2.1.4 Abandono de emprego

É caracterizado quando o funcionário deixa de comparecer ao trabalho sem justificativa por um período prolongado, demonstrando desinteresse em manter a relação laboral.

Sendo assim, o abandono de emprego não se caracteriza por uma ausência esporádica, mas sim pela interrupção injustificada e prolongada das atividades laborais. Vólia Bomfim Cassar³¹ leciona que o decurso do prazo de 30 dias, prazo fixado pela jurisprudência, faz presumir a intenção do empregado em abandonar o emprego.

Contudo, comumente, em defesa ao princípio da continuidade da relação de emprego que veremos no próximo capítulo, antes de configurar o abandono de emprego, o empregador, por meio de seus recursos humanos, entra em contato com o empregado, oferecendo oportunidades para esclarecimento e regularização da situação.

Vejamos a decisão do TRT 7 acerca do tema:

32DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. "ANIMUS ABANDONANDI" CONFIGURADO. Demonstrados tanto o elemento objetivo

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017 p.1080.

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017 p.1080.

³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 07ª Região. Acórdão. Proc 0000652-54.2020.5.07.0015. Relator: PLAUTO CARNEIRO PORTO, 1ª TURMA, CE, 03 de fevereiro de 2022. Disponível em <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000652-54.2020.5.07.0015/2#58159c7> Acesso 14 de fev. de 2024.

(ausência ao local de trabalho por 30 dias), quanto o elemento subjetivo ("animus abandonandi", ou seja, a intenção do empregado de não mais retornar ao serviço), confirma-se a justa causa por abandono de emprego, reconhecida pela sentença. Aplicação do art. 482, alínea i da CLT. (TRT-7 - ROT: 00006525420205070015 CE, Relator: PLAUTO CARNEIRO PORTO, 1ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2022).

Sendo assim, aqui também, antes de decidir pela demissão por justa causa, o empregador deve assegurar que tenha evidências sólidas da ausência injustificada e das tentativas de comunicação infrutíferas, somadas ao "animus abandonandi" que seria desejo do empregado em não mais dar continuidade à relação de emprego.

Logo, vemos que a demissão por justa causa é uma medida que requer prudência e observância rigorosa dos preceitos legais, de forma que a falta grave cometida pelo trabalhador deve estar enquadrada nos incisos do artigo 482 da, CLT. No presente capítulo, reforça-se que foram abordados aqueles que possuem uma maior importância para os tribunais e para a doutrina, tendo em vista a frequência com que se repetem.

De qualquer forma, com a análise dos casos é possível observar que empregadores devem agir de forma ética e justa, garantindo que a decisão seja fundamentada em fatos devidamente comprovados. Por sua vez, empregados têm o direito de se defender e contestar a demissão caso considerem que ela não está de acordo com a legislação.

Isso ocasiona um alto índice de judicialização de demandas que buscam a reversão de dispensas por justa causa, como vimos. A controvérsia representa uma delicada busca pelo equilíbrio entre a proteção dos interesses empresariais e a preservação dos direitos do trabalhador.

2.2.2 Rescisão Indireta

Outra forma de resolução contratual é a chamada rescisão indireta, também conhecida como: despedida indireta, dispensa indireta, rescisão forçada, demissão forçada e até mesmo justa causa do empregador.

Nesta modalidade de extinção do contrato de trabalho o empregado possui a alternativa de pôr fim ao pacto laboral diante de uma violação substancial e reiterada as cláusulas contratuais pelo empregador, tornando insustentável a continuidade do vínculo empregatício. Aqui também estamos diante de uma medida extrema, acionada em casos graves em que o empregador não cumpre suas responsabilidades legais, contratuais ou convencionais.

O artigo 483 da CLT arrola os tipos jurídicos e infrações empresariais (alíneas “a” até “g”). Dentre as hipóteses, importante destacar àquelas de maior relevância e que mais se repetem no dia a dia da relação laboral.

2.2.2.1 Descumprimento das Obrigações do Contrato de Trabalho - Atraso no Pagamento de Salários

O pagamento pontual dos salários é um direito fundamental do trabalhador, assegurado pela Constituição Federal e regulamentado pela CLT em seu artigo 459³³. É, sem dúvidas, a principal contraprestação do empregador pela força de trabalho do empregado;

Mauricio Godinho Delgado³⁴ expõe que, a partir do princípio da intangibilidade salarial, esta parcela merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Assim, quando o empregador falha nessa obrigação, o empregado é submetido a impactos financeiros e emocionais, comprometendo sua estabilidade e dignidade.

Assim, o artigo 483, d, da CLT, estabelece que o descumprimento das obrigações do contrato de trabalho pode ser causa de rescisão do contrato de trabalho. A doutrina, bem como a jurisprudencial pátria, entende que o não pagamento do salário é descumprimento contratual suficiente para a chamada rescisão indireta.

Neste sentido, leciona Mauricio Godinho Delgado³⁵:

A mora salarial reiterada, ainda que não atingindo prazo igual ou superior a três meses, é fator de rescisão indireta, em face da severidade da falta do empregador: afinal, é pacífico no Direito do Trabalho (e na própria Constituição da República) ter o salário natureza alimentar, e o retardo em seu pagamento, sendo demorado e repetido, constitui, sem dúvida, infração de forte intensidade. Como lembra Eduardo Gabriel Saad, a “conceituação de débito trabalhista e de mora contumaz”, inserida no § 1º do art. 2º do Dec.-Lei n. 368, de 1968 (que se refere a prazo igual ou superior a três meses), foi instituída “para justificar sanções de caráter penal e fazendário”. Segundo o jurista, para fins da falta do art. 483, “d”, da CLT, a mora “fica bem caracterizada com frequentes atrasos no pagamento de salários” (11).

No direito pátrio é comum vermos decisões que inclusive afastam a necessidade de persistência e reiteração na conduta por parte do empregador. O atraso no pagamento de salários, por si só, configura uma violação grave das obrigações contratuais. Vólia Bomfim

³³ O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1437

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1462

Cassar³⁶ afirma que “O não pagamento do salário é falta gravíssima que não precisa de reiteração”

Contudo, esta forma de resolução contratual também é comumente tema de demanda judicial, uma vez que a partir da recusa por parte do empregador de aceitar a rescisão indireta, ou seja, de pagar as verbas rescisórias como se estivéssemos diante de uma dispensa sem justa causa, o empregado busca amparo na Justiça do Trabalho para comprovar os atrasos e garantir seus direitos.

Vejamos os termos da decisão do TRT-9 acerca do tema:

³⁷RESCISÃO INDIRETA. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR CONFIGURADA. **O atraso no pagamento dos salários configura falta grave patronal, suficiente para ensejar o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, d, da CLT, uma vez que o empregado, sem a sua principal fonte de renda, fica impossibilitado de arcar com o seu sustento e com o sustento de sua família, bem como de honrar os compromissos financeiros assumidos.** Portanto, deve ser mantida a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, d da CLT. Recurso da ré ao qual se nega provimento no particular. (TRT-9 - RO: 00013753720225090245, Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, Data de Julgamento: 16/05/2023, 1ª Turma, Data de Publicação: 17/05/2023) (grifei).

Portanto, vemos que a rescisão indireta, quando fundamentada no atraso salarial, é respaldada pela legislação trabalhista (Art. 483, d, da CLT) visando assegurar a justiça e a equidade nas relações de trabalho e assim é o entendimento doutrinário e jurisprudencial.

Por fim, vale ressaltar também que outros descumprimentos contratuais por parte do empregador também são passíveis de rescisão indireta como falta de fornecimento de condições de trabalho adequadas ou o não concessão de férias e descansos semanais remunerados.

2.2.2.2 Assédio Moral e Sexual

Maurício Godinho Delgado apresenta o assédio moral e sexual como duas transgressões que apresentam algumas particularidades: por um lado, podem ser praticadas tanto por empregados quanto por empregadores; têm a possibilidade de ser classificadas tanto no art. 482, da CLT (dispensa por justa causa), como no art. 483 (rescisão indireta), embora contenham uma certa inovação na realidade social e jurídica contemporânea; ganharam

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017 p.1105.

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região. Acórdão. Proc. 0001375-37.2022.5.09.0245. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, 1ª TURMA, PR, 16 de maio de 2023.

destaque com notável ênfase nas últimas décadas — no Brasil, desde a promulgação da Constituição de 1988 —, adentrando as preocupações mais atuais da doutrina e jurisprudência trabalhistas.³⁸

Sem sombras de dúvidas, o assédio moral e sexual ocorre de forma mais comum pelo empresário ou suas chefias em detrimento do empregado e passou a ser considerado uma das infrações de maior gravidade ao contrato de trabalho. Assim, vale o estudo dessas modalidades no presente capítulo, a partir do art. 483 da CLT.

Inicialmente, quanto ao assédio moral, Maurício Godinho Delgado³⁹ sustenta que tal infração pode se capitular, por exemplo, em qualquer das três alíneas do Art. 483 da CLT (a alínea “a”, “b” e “e”)⁴⁰ sendo, sem dúvidas, causa ensejadora para a rescisão indireta.

Vejamos:

O assédio moral, caso configurado, em especial contando com a participação ou conivência das chefias do empregador, atinge o cerne do contrato de trabalho da vítima empregada, propiciando a ruptura contratual por infração do empregador (art. 483, alíneas “a”, “b” ou “e” da CLT). Em face da gravidade da conduta do ofensor e do malefício que provoca no patrimônio moral da vítima, pode ensejar também indenização por dano moral

Logo, essa modalidade de rescisão ocorre quando o empregado é submetido a práticas de assédio moral por parte do empregador, seus prepostos ou, algumas vezes, até colegas, comprometendo sua saúde mental e bem-estar no ambiente laboral. A negligência do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho seguro, abalando a moral do empregado, pode ensejar a rescisão indireta.

Outrossim, quanto ao assédio sexual, podemos dizer, segundo Maurício Godinho Delgado⁴¹ que é “a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física com relação a outra. Vemos, portanto, que o assédio sexual se caracteriza por condutas indesejadas, de natureza sexual, que são praticadas de forma insistente e que afetam a dignidade e o bem-estar do empregado. Essas práticas podem incluir gestos, palavras, avanços ou qualquer comportamento de conotação sexual que crie uma situação desconfortável que inclusive pode ser danosa moralmente ao empregado.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1465

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1465

⁴⁰O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; (...) e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1466

Neste ínterim, é muito comum que em casos de assédio moral ou sexual em que é pleiteada a rescisão indireta do contrato na justiça do trabalho, também haja a pretensão por indenização por danos morais.

Vejam as decisões abaixo:

⁴²DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. RESCISÃO INDIRETA. **A existência de prova convincente de que a empregada sofreu assédio moral e sexual no ambiente de trabalho autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais.** (TRT12 - ROT - 0000931-59.2017.5.12.0030 , Rel. LILIA LEONOR ABREU , 6ª Câmara , Data de Assinatura: 10/02/2020)

(TRT-12 - RO: 00009315920175120030 SC, Relator: LILIA LEONOR ABREU, Data de Julgamento: 04/02/2020, Gab. Des.a. Lília Leonor Abreu) (grifei).

⁴³ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. **Restou caracterizado o assédio moral no caso dos autos o que justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho em epígrafe,** já que os atos e atitudes praticados pelos prepostos do reclamado são suficientes para tornar insustentável a continuação da relação de emprego, **caracterizando o ilícito trabalhista previsto no artigo 483, e da CLT, motivo pelo qual mantenho a rescisão indireta do contrato de trabalho.** Recurso provido apenas para modificar os fundamentos da rescisão indireta.

(TRT-3 - RO: 00117144420175030036 MG 0011714-44.2017.5.03.0036, Relator: Oswaldo Tadeu B.Guedes, Data de Julgamento: 26/04/2019, Quinta Turma, Data de Publicação: 03/05/2019.) (grifei)

Assim, observamos que esse método de resolução contratual frequentemente também se torna objeto de litígio judicial. Isso ocorre quando, após a negativa do empregador em reconhecer a rescisão indireta e, conseqüentemente, em efetuar os pagamentos rescisórios como se tratasse de um desligamento sem justa causa, o empregado busca respaldo na Justiça do Trabalho para evidenciar as ocorrências de assédio e pleitear uma possível compensação por danos morais.

⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0000931-59.2017.5.12.0030. Relator: LILIA LEONOR ABREU, 1ª TURMA, SC, 04 de fevereiro de 2020. Disponível em <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000931-59.2017.5.12.0030/2#6c5f10b> Acesso em 14 de fev. de 2024.

⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região. Acórdão. Proc 0011714-44.2017.5.03.0036. Relator: OSWALDO TADEU B. GUEDES, 1ª TURMA, MG, 26 de Abril de 2019 Disponível em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011714-44.2017.5.03.0036/1#3e3df5b> Acesso em 14 de fev. de 2024.

3 TÉRMINO EMPREGATÍCIO IMOTIVADO

Tendo em vista que o presente trabalho buscará elucidar a extensão da Súmula 433 do TST, após analisar, mesmo que de forma sucinta, as principais formas de extinção do contrato de trabalho. é imprescindível a análise direcionada do término imotivado do pacto laborativo. Aqui estamos diante das formas de rescisão contratual que serão abordadas a partir da principiologia do direito do trabalho e das garantias de emprego estabelecidas na legislação trabalhista o que cooperará para a entendermos as motivações da criação da Súmula 433 do TST e o seu caráter protetivo ao empregado.

No presente capítulo, inicialmente aprofundaremos como o direito do trabalho se volta para o empregado de forma a protegê-lo contra a dispensa arbitrária. Sendo assim, se faz necessário o estudo de dois princípios que permeiam a relação de emprego visando promover a sua permanência. Trata-se do princípio da continuidade da relação de emprego e do princípio da proteção do trabalhador.

Posteriormente, cumpre elencar algumas formas de garantias de emprego que visam estabilizar o empregado de modo que este possa se ver livre da dispensa arbitrária. Neste sentido, veremos como o direito do trabalho busca estabilizar trabalhadores que possuam, mais do que os outros, a probabilidade de serem alvo de dispensas arbitrárias ou que possuam determinada vulnerabilidade no pacto empregatício.

Assim, cumpre analisar como os princípios da continuidade da relação de emprego e da proteção do trabalhador que consagram as garantias de emprego, se estabelecem em favor do empregado de maneira a protegê-lo durante toda a relação de emprego, inclusive no término imotivado, e, desta forma, preservar a vitalidade do contrato de trabalho.

3.1 Princípio Da Continuidade Da Relação De Emprego

Em decorrência do princípio da continuidade fazer menção à expressão relação de emprego, necessário se torna analisá-la e distingui-la da relação de trabalho *latu sensu*. A relação de trabalho tem um sentido genérico, englobando a prestação de serviço sem vínculo de subordinação ou sem regularidade, como aquelas a que estão sujeitas, por exemplo, o profissional autônomo e o, o trabalhador ocasional, o estagiário funcionário público, entre outros.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado⁴⁴ assevera que há diversas relações sociojurídicas que parecem concorrer com a relação de emprego, mas em algum momento se diferenciam dela em vista da falta de um ou alguns dos elementos fáticos-jurídicos componentes no caput dos arts. 2^o⁴⁵ e 3^o⁴⁶, da CLT.

Portanto, a relação de emprego tem abrangência mais restrita, consistindo no vínculo obrigacional que une as partes do artigo 2^o e 3^o da CLT dentro do contrato de trabalho, pressupondo uma subordinação hierárquica. É o contrato de trabalho que prevê a relação de emprego (artigo 442 da CLT⁴⁷) e este é um trato sucessivo, ou seja, não se esgota em um só momento, mediante a prestação de um certo ato, mas perdura no tempo, de forma contínua e prolongada.

Daí nasce a ideia de um contrato de trabalho cuja presunção é de duração indeterminada. Plá Rodriguez⁴⁸ leciona que “se nada se diz, presume-se que o contrato é de duração indefinida. Para que assim não seja, deve-se estipular expressamente o contrário”. Logo, a partir do princípio da continuidade da relação de emprego se molda a presunção de um contrato de prazo indefinido.

Tem-se, assim, a possibilidade de o pacto laboral perdurar no tempo, só podendo ser rescindido nas hipóteses previstas na lei ou por vontade das partes, sendo a relação de emprego contínua, refletindo em uma prestação de serviços de natureza não eventual (art. 3^o da CLT).

Além disso, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6^o, estabelece que o trabalho é um direito social e, no artigo 7^o, é contemplada a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, regulamentada por legislação complementar.

Desta forma, a preferência do legislador pelos contratos por prazo indeterminado é inegável, e funda-se na *"convicção, cada vez mais arraigada e generalizada, de que deve ser a duração real do trabalho e não a vontade das partes a determinante da extensão do contrato no tempo"*⁴⁹. O contrato de trabalho, como já vimos, tem como característica ser de trato sucessivo, isto é, tende a se prolongar naturalmente no tempo. Por isso, só excepcionalmente se aceita que se contrate com duração determinada.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p.369

⁴⁵ Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁴⁶ Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁴⁷ Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

⁴⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.252

⁴⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.145

O parágrafo 2º do artigo 443 da CLT concretiza a preferência do legislador, ao limitar as hipóteses em que o empregador pode contratar com prazo determinado:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 2º - **O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:**

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. (grifei)

Neste sentido ainda, Vólia Bomfim Cassar⁵⁰ leciona que *“esta presunção decorre do princípio da continuidade da relação de emprego, que pressupõe que não faz parte dos interesses do home médio o desejo pela vida nômade”*.

Tal princípio, por essa razão, enuncia que ao direito do trabalho interessa a permanência duradoura do vínculo de emprego, de forma a integrar o trabalhador na estrutura da empresa. É somente através dessa permanência e integração que o direito do trabalho pode cumprir a sua função, que é a de assegurar melhores condições para o empregado.

Por outro lado, sabemos que muitas vezes empregados já entram em um determinado emprego tendo em mente um período determinado em que ficarão naquela empresa. Isso decorre, muitas vezes, de planejamentos relacionados a vida social, profissional e privada do empregado. Assim, por mais que de maneira minoritária, presenciamos na vida cotidiana pessoas que já entram em uma empresa sabendo que não ficarão ali trabalhando por um período longo, mesmo que no contrato de trabalho firmado não haja estipulação de prazo.

Além disso, há inúmeros casos de decepção de empregado com seu empregador e que acaba contrariando as expectativas criadas no emprego de forma que torna desmotivador a continuidade da relação, resultando no pedido de demissão, abordado no capítulo um do presente trabalho.

Ainda assim, estas formas de extinção do contrato de trabalho não ferem o princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que este foi instituído em favor do empregado, o que resulta na impossibilidade de o empregador utilizá-lo para forçar a permanência do vínculo, impedindo a saída do empregado.

Apenas o empregado pode invocar a continuidade, com o fito de preservar seu emprego, mas sempre com a possibilidade de denunciar o contrato, pois o contrário

⁵⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14. Ed Método, 2017 p.556

acarretaria uma limitação que teria como consequência um vínculo por toda a vida, o que obviamente não é objetivo deste princípio.

Para Mauricio Godinho Delgado o princípio da continuidade da relação de emprego objetiva “a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”⁵¹, ou seja, há uma tendência de se preservar o contrato de trabalho contra o desejo do empregador de rompê-lo, por vontade unicamente sua, sem causa que justifique essa rescisão.

Vejamos que a jurisprudência pátria corrobora com este entendimento:

⁵²AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE. ABANDONO DE EMPREGO. REQUISITO SUBJETIVO. ÔNUS DA PROVA 1. Consoante a doutrina de Américo Plá Rodriguez, o Direito do Trabalho se orienta, entre outros, pelo princípio da continuidade. Adotadas as funções normativa e interpretativa do princípio da continuidade no Direito Processual do Trabalho, chega-se à conclusão de que recai sobre o empregador o ônus da prova acerca do encerramento da relação de emprego. Nesse sentido a Súmula nº 212 do TST. 2. Desse modo, é da Reclamada o ônus da prova relativo aos requisitos objetivo e subjetivo do abandono de emprego (arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC de 2015). 3. Nesse aspecto, a demonstração do requisito objetivo mediante as ausências seguidas ao trabalho por mais de 30 dias não induz, como regra, à presunção de que estaria evidenciado também o ânimo de abandonar o emprego (requisito subjetivo). Trata-se de fatos distintos e independentes, a exigir comprovação própria. 4. Caso em que a decisão regional mantém a decisão de reversão da justa causa por abandono de emprego, pois não comprovado o elemento subjetivo. 5. Decisão regional proferida em harmonia com o princípio da continuidade e as regras de distribuição do ônus da prova. 6. Agravo da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 104723220135050037, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 26/04/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017)

⁵³ABANDONO DE EMPREGO - REQUISITOS CARACTERIZADORES - ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA O abandono de emprego caracteriza-se pela presença dos elementos objetivo e subjetivo. O elemento de ordem objetiva refere-se à ausência do trabalhador no emprego por um extenso período; o de ordem subjetiva se confirma através de prova inequívoca de que o trabalhador se ausentou com a intenção de não mais comparecer ao trabalho. Em face do princípio da continuidade da relação de emprego, que constitui presunção favorável ao empregado, a qual somente pode ser elidida por prova em sentido contrário, conforme preconiza a Súmula no. 212 do TST, compete ao empregador o ônus de provar tanto o afastamento do empregado do emprego por tempo superior a 30 dias quanto sua intenção em abandoná-lo (animus abandonandi). Assim, não se desincumbindo o empregador de provar a sua alegação

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 1312

⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 0010472-32.2013.5.05.0037. Relator: Antonio G. de Vasconcelos, 3ª TURMA, MG, 31 de março de 2007, Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2016&numProcInt=201175&origem=consultarProcesso> Acesso em 14 de fev. de 2024.

⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região. Decisão. Proc. Ag-AIRR 10472-32.2013.5.05.0037. Relator João Oreste Dalazen, 4ª TURMA, BR, 26 de abril de 2017. Disponível em <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010472-32.2013.5.05.0037/2#e6219b7> Acesso em 14 de fev. de 2024.

defensiva de abandono de emprego, acolhe-se a tese da inicial de dispensa sem justa causa do empregado.

(TRT-3 - RO: 167707 01030-2006-017-03-00-2, Relator: Convocado Antonio G. de Vasconcelos, Terceira Turma, Data de Publicação: 31/03/2007,DJMG . Página 8. Boletim: Sim.)

⁵⁴RECURSO DE REVISTA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. SÚMULA Nº 212 DO TST. O Direito do Trabalho é regido, entre outros, pelo princípio da continuidade da relação de emprego, em face do qual prevalece a presunção juris tantum de que a relação de trabalho foi desfeita por iniciativa do empregador, quando negados a prestação de serviço e o despedimento (Súmula nº 212 do TST). In casu , não há provas de que o pacto laboral tenha sido extinto por iniciativa do empregado, não havendo falar, portanto, em pedido de demissão. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 1273004320075010002, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 17/03/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 19/03/2010)

Neste sentido, resta caracterizado que o princípio da continuidade da relação de emprego, não só valoriza a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício como também opera a seu favor na potencial extinção arbitrária do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Vejamos os termos da súmula 212 do TST aclamada nos julgados supracolacionados:

Súmula 212, TST: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Com base no entendimento da súmula, é o empregador que precisa provar em juízo que o empregado pediu demissão ou que este abandonou o emprego, na ausência de tais provas, floresce o princípio da continuidade da relação de emprego em prol do empregado, de forma que o pedido de demissão/abandono do emprego ora suscitado pelo empregador se reverte em dispensa sem justa causa, incumbindo ao empregador o pagamento das verbas rescisórias.

Por fim, pontua-se que apesar de o referido princípio ter sido instituído unicamente em favor do empregado, uma maior permanência deste na empresa acaba por beneficiar também ao empregador. É inegável que o empresário lucra com a experiência e segurança que um

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 127300-43.2007.5.01.0002. Relator: Dora Maria Da Costa, 8ª TURMA, BR, 17 de março de 2010 Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=834576&anoInt=2009> Acesso em 14 de fev. de 2024.

empregado antigo adquire ao longo dos anos. De outro lado, poupa despesas com indenizações e treinamento de empregados novos; se tal benefício não ocorresse, a antiguidade não seria premiada como é em muitos casos (bonificações por tempo de serviço), constituindo um modo indireto de se estimular a permanência do trabalhador na empresa e, por conseguinte, de fomentar o prolongamento da duração do contrato.⁵⁵

3.2 Princípio Da Proteção Ao Trabalhador

O princípio da proteção do trabalhador é o princípio que permeia toda relação de emprego, sendo, senão o mais importante, um dos mais relevantes princípios do direito do trabalho. Isto porque, a proteção aqui estabelecida inspira-se num propósito de amparo preferencial a uma das partes da relação de emprego, a parte mais vulnerável, o trabalhador.

Esta proteção se dá a partir da ideia de que na relação de emprego temos duas partes que não estão em igualdade de forças, desta forma surge a necessidade de estabelecer uma condição mais justa, ou, ao menos, nivelada. Plá Rodriguez⁵⁶ assevera que “*o direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades*”.

Sendo assim, este princípio não é mera forma de interpretação ou apenas está relacionado à hermenêutica das normas jurídicas trabalhistas, ele, na verdade, inspira o direito do trabalho desde a elaboração de determinada norma até a sua aplicação, de forma a refletir em toda conjuntura trabalhista. Logo, idealmente, tanto o legislador quanto intérprete da norma buscam a proteção do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

Plá Rodriguez⁵⁷ assevera ainda que “*Se o legislador se propôs a estabelecer por meio da lei um sistema de proteção do trabalhador, o intérprete desse direito deve colocar-se na mesma orientação.*”.

Observe-se, todavia, que o princípio em tela serve como fundamento para a criação de leis e, por consequência, como diretriz para a interpretação do direito. Não pode o juiz valer-se deste para agir de forma discricionária, sobretudo devido à existência de uma grande quantidade de leis que tutelam o empregado e que já são influenciadas pelo princípio de proteção ao trabalhador. Sendo assim, não pode o princípio sobrevaler sobre a segurança

⁵⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.245

⁵⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.85

⁵⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.85

jurídica, sendo aplicado com abusos e trazendo desigualdade na forma de prejuízo ao empregador.

Não é admitido que com base no princípio da proteção do trabalhador possa-se fazer qualquer deliberado ato a favor dele, nem mesmo substituir o legislador, ignorar provas. ou contrariar normas de direito; o princípio da proteção ao trabalhador “*tem um campo de aplicação limitado e, mantendo-se dentro dele, não conspira contra a segurança, porém assegura a eficaz e adequada aplicação das normas*”⁵⁸.

Inclusive, há doutrinadores que sustentam que o princípio da proteção ao trabalhador não opera no direito processual do trabalho, mas apresenta um viés estritamente hermenêutico por se tratar de um princípio de direito material. Vólia Bomfim Cassar⁵⁹, por exemplo, sustenta que a lei processual trabalhista já é mitigada a favor do trabalhador, mas rígida com o empregador de maneira que a inspiração com base nos princípios que protegem o trabalhador deve ser anterior ao processo e destina-se apenas ao legislador processual.

Entretanto, Plá Rodriguez⁶⁰, doutrinador muito usado no presente capítulo, susta que se trata de “*um princípio geral que inspira todas as normas de direito do trabalho e que deve ser levado em conta na sua aplicação*”. (grifei)

Por fim, vale ressaltar que o princípio da proteção ao trabalhador possui um corolário de princípios que se subdividem de forma mais objetiva e específica a partir dele. Plá Rodriguez⁶¹ considera se manifestar o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio in dubio pro operario, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Mauricio Godinho Delgado,⁶² porém, sustenta que o princípio da proteção não se desdobraria em apenas três outros princípios, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem o direito do trabalho.

Ocorre que, independentemente de quantos princípios se derivam do princípio da proteção ao trabalhador, é inegável que quase a totalidade deles operam no mesmo objetivo, e podem ser considerados congruentes a ideia do princípio da proteção, qual seja: o nivelamento da relação de emprego.

Vejamos como os tribunais pátrios decidem diante desse princípio:

⁵⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.85

⁵⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017 p.556

⁶⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.100

⁶¹ RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p.42-43

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p.234

⁶³JUSTA CAUSA POR PARTE DO EMPREGADO/RECLAMANTE. FALTA GRAVE. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E/OU MAU PROCEDIMENTO. COMPROVAÇÃO. INEXISTÊNCIA. Com efeito, a validade da justa causa depende, dentre outros requisitos, da constatação inequívoca da prática de infração disciplinar, bem como da apuração da autoria do empregado. Nesse trilhar, uma vez consistindo na forma mais ponderosa para o desfazimento contratual, deverá o empregado ter inteira ciência da imputação dos atos contra si assestados, em louvor aos consagrados princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório. **A mínima dúvida daí resultante milita em favor do obreiro, por conta das sérias consequências decorrentes da demissão por justa causa, que exige prova insofismável, cabal, escoreita e robusta para o devido reconhecimento. In dúvida, pro operario. In casu**, conclui-se à luz da prova oral produzida nos autos, que não se contemplara nos autos a conduta profissional inadequada por parte do reclamante/recorrente, porquanto a empresa reclamada não se desincumbira do encargo processual que lhe competia, qual o de comprovar a justa causa atribuída ao obreiro. RECURSO PROVIDO. (TRT-7 - RO: 00009307120155070034, Relator: REGINA GLAUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO, Data de Julgamento: 28/10/2015, Data de Publicação: 28/10/2015). (grifei).

⁶⁴VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. REGRA IN DUBIO PRO OPERARIO. DESDOBRAMENTO NO PROCESSO DO TRABALHO. 1. **O princípio da proteção, princípio-mor orientador do Direito do Trabalho, compreende a regra in dubio pro operario: vale dizer, quando uma norma possa ser entendida de várias formas, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador, pois ele é o destinatário da tutela legislativa estatal, por ser a parte mais fraca na relação jurídica, ao alienar a sua força de trabalho - sendo que, no caso de dúvida na interpretação da norma, esta deve laborar em favor do empregado.** Ao ser transportada para o processo do trabalho, a regra inserida no princípio de proteção impacta também no campo probatório, seja no aspecto da aptidão para a prova, seja quanto a sua valoração. 2. Configurado o suporte fático delineado pelos arts. 2º e 3º da CLT, o reconhecimento do vínculo empregatício alegado na inicial é medida que se impõe, devendo os autos retornar à Vara da origem para julgamento das demais pretensões formuladas. (TRT-4 - ROT: 00213642820185040271, Data de Julgamento: 22/10/2021, 8ª Turma) (grifei).

Nesta seara, vemos que o princípio da proteção se desenvolve no direito do trabalho não somente na fase legislativa e hermenêutica do direito material, mas se comunica com o intérprete e com o aplicador de norma a proteger o operário, sem com que isso comprometa a segurança jurídica.

⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão. Proc. 0000930-71.2015.5.07.0034. Relator: REGINA GLAUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO, 81 TURMA, RS, 28 de outubro de 2015. Disponível em <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000930-71.2015.5.07.0034/1#ab74a61> Acesso em 14 de fev. de 2024.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão. Proc. 0021364-28.2018.5.04.0271. Relator: MARCELO JOSÉ FERLIN D'AMBROSO, 8ª TURMA, RS, 30 de janeiro de 2023.

3.3 Estabilidade e Garantias de Emprego

Na estabilidade e garantias de emprego, *stricto sensu*, temos mais um relevante incentivo à permanência ao contrato de trabalho e uma barreira ao término imotivado. Estas duas figuras restritivas da extinção contratual, embora muito próximas não são sinônimos. Ambas limitam as possibilidades de término do contrato de trabalho e se voltam, de maneira fundamental, contra o exercício unilateral do direito resilitório do empregador, impedindo a rescisão contratual arbitrária, ou seja, a dispensa sem justa causa. Contudo, cumpre analisar que apesar da forte semelhança entre as duas figuras, elas não se confundem.

Mauricio Godinho Delgado acrescenta que garantia de emprego “*é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.*”. Neste ínterim, Mauricio Godinho Delgado se refere às hipóteses de garantia de emprego como estabilidades provisórias, as quais podem ser fixadas por fontes de origens diversas, como normas heterônomas estatais, regras heterônomas estatais de origem judicial ou, inclusive, regras autônomas decorrentes de negociação coletiva.⁶⁵

Sergio Pinto Martins⁶⁶ parece concordar com a conceituação de Mauricio Godinho Delgado, o autor assevera que “*garantia de emprego é o nome adequado para o que se chama de estabilidade provisória, pois, se há estabilidade, ela não pode ser provisória*”. Sendo assim, a estabilidade (caráter definitivo) só se extinguiria por morte do empregado, força maior, aposentadoria espontânea, dispensa por justa causa ou pedido de demissão. Na estabilidade, afasta-se, portanto, o caráter transitório em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal do trabalhador e se atribui um caráter definitivo desta condição, que só poderá ser alterado pelos motivos mencionados, sem intervenção do tempo.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado⁶⁷ leciona que a estabilidade é a “*vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador*”. Nesta perspectiva, Mauricio Godinho Delgado⁶⁸ expõe que as oportunidades em que se caracterizarão a

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p.1491

⁶⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11. ed Atlas, 2010 p.90

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p.1491

⁶⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p.1491

estabilidade prevista no ordenamento legal tornaram-se bastante limitadas desde a Constituição de 1988, sendo o caso de apenas três situações: a dos antigos contratos regulados pela CLT (de pré-1988); a dos contratos de servidor público celetista com cinco anos no emprego à época da Constituição (5.10.1983); a estabilidade do servidor público celetista concursado, adquirida nos termos do art. 41 da ADCT. Além disso, Mauricio Godinho Delgado destaca o fato de que, embora a estabilidade tenha sido concedida por meio de regulamentos estatais, não se pode considerar inválidas aquelas concedidas pela decisão unilateral do empregador ou acordadas entre as partes, conforme determina o art. 444 da CLT e sustenta o princípio da regra mais benéfico ao trabalhador.

Seguindo estes conceitos, podemos depreender que tanto a estabilidade quanto as chamadas garantias de emprego (estabilidade provisória) atenuam o término imotivado, de modo a servirem como limitadores do direito resilitório do empregador. Diante de empregados que são amparados por estes institutos e que têm seu contrato de trabalho rescindido imotivadamente, é comum que busquem pela tutela jurisdicional a fim de ser declarada a nulidade da despedida importando na indenização correspondente ou até na reintegração

Outrossim, importante pontuar que outros doutrinadores conceituam a estabilidade a garantia de emprego de forma diversa. Vólia Bomfim Cassar, por exemplo, discorda do conceito de Mauricio Godinho Delgado sustentado que a garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade é espécie. Aduz que *“a garantia de emprego abrange não só a restrição ao direito potestativo da dispensa (estabilidade), como também a instituição de mecanismos de recolocação do trabalhador, política estatal, criando estímulos para evitar o desemprego.”*⁶⁹

Considerando o conceito dado por Vólia Bomfim Cassar depreende-se que a garantia de emprego, é um instituto mais amplo que a estabilidade. Compreende, além da estabilidade, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego e a manutenção do emprego conseguido. Relaciona-se com a política de emprego. É exemplo o art. 429 da CLT⁷⁰, que impõe emprego a menores aprendizes.

Percebemos, portanto que a doutrinadora apresenta a garantia de emprego *latu sensu*, como uma política socioeconômica e não diretamente ligada ao direito do trabalho. Enquanto,

⁶⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14. Ed Método, 2017 p.1111

⁷⁰ Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

a estabilidade seria a garantia que o empregado possui de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato, limitando o poder potestativo do empregador de despedida⁷¹

De qualquer forma, seja a estabilidade de Vólia Bomfim Cassar ou a garantia de emprego de Mauricio Godinho Delgado importa saber que estes institutos limitam o exercício livre da dispensa sem justa causa, atenuando o término imotivado do contrato de trabalho por parte do empregador.

Outrossim, estes institutos alcançam classes de empregados específicos, dentre eles, podemos citar, como base na CLT: dirigentes sindicais (art. 543), membros da CIPA (art. 165), membros de comissões de conciliação prévia (art.625, § 1º). Ainda alcançam outras hipóteses previstas em leis esparsas como é o caso de empregados acidentados (art. 118 da lei nº8.213/91) e empregadas gestante (art. 10, II, b, do ADCT).

Seja qual for o motivo da garantia de emprego, fato é que esses empregados são protegidos contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Vejamos como os tribunais pátrios tratam acerca do tema:

⁷²GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO. REINTEGRAÇÃO A teor do caput do art. 391-A da CLT, "a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias." Do mesmo modo, nos termos da Súmula nº 244, I, do C. TST, "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT)."
(TRT-18 - RORSum: 00101665620235180003, Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA)

⁷³NULIDADE DA DISPENSA. EMPREGADO DOENTE. REINTEGRAÇÃO. CONTRATO SUSPENSO. Atentando-se ao princípio da proteção ao trabalhador e, sobretudo, ao princípio da dignidade da pessoa humana, entende-se relativizado o direito potestativo de dispensa, porquanto, se dispensado do emprego, no período em que estava doente, as chances do laborista de conseguir nova colocação seriam limitadíssimas, o que traz, inegavelmente, grandes prejuízos ao trabalhador. Logo, se, ao tempo da rescisão, o Reclamante não estava apto para o trabalho, é de ser reconhecida a ilegalidade da dispensa, conforme entendimento corretamente exarado na r. sentença. Aliás, a meu ver, a única interpretação possível do artigo 168 da CLT,

⁷¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14. Ed Método, 2017 p.1112

⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Proc. 0010166-56.2023.5.18.0003. Relator: Wellington Luis Peixoto, 1ª TURMA, GO, 16 de outubro de 2023. Disponível em <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010166-56.2023.5.18.0003/1#6e70c66> Acesso em 14 de fev. de 2024.

⁷³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão. Proc. 0010323-81.2018.5.03.0048. Relator: Marcio Ribeiro do Valle, 8ª TURMA, MG, 03 de setembro de 2020. Disponível em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010323-81.2018.5.03.0048/2#c40a276> em Acesso em 14 de fev. 2024.

à luz dos Fundamentos da República Federativa do Brasil, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (artigo 1.º, incisos, III e IV), que tem por escopo a proteção ao trabalhador, é de evitar que este, sem condições de saúde para laborar em outra empresa, fique desamparado e desempregado. Desta forma, não é possível convalidar a dispensa do Obreiro, verificada a existência de doença - ocupacional, ou não -, pois o seu estado de saúde, ante a inaptidão para o trabalho, impede a rescisão contratual. Assim, estando o empregado doente, com o contrato laboral suspenso, não pode ocorrer a rescisão, que é nula, determinando-se a reintegração no emprego. Tal ocorre porquanto a suspensão do contrato de trabalho assegura ao empregado doente o direito de não ver resiliado o pacto laboral. Trata-se de hipótese a que se referem os artigos 472 e 476 da CLT, que visam proteger a saúde do trabalhador e evitar sua dispensa arbitrária, no período em que o contrato de trabalho está suspenso. Destarte, impõe-se reconhecer a nulidade da dispensa, estando escorregada a decisão recorrida que determinou à Reclamada a reintegração do empregado ao seu emprego e consectários.

(TRT-3 - RO: 00103238120185030048 MG 0010323-81.2018.5.03.0048, Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Data de Julgamento: 03/09/2020, Oitava Turma, Data de Publicação: 04/09/2020. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 952. Boletim: Sim.)

⁷⁴GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. MEMBRO DA CIPA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O membro da CIPA desfruta da estabilidade provisória garantida no art. 8º, VIII, da CF/88, art. 543, § 3º, da CLT, Ato das Disposições Transitórias, art. 10, II, a. Em vista disso, apenas em situações especiais é que poderá o empregado ser dispensado. Não havendo nos autos quaisquer elementos que demonstrem ter ocorrido a dispensa por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, deve o empregado ser reintegrado no emprego ou indenizado pelo período respectivo, conforme reconhecido na r. sentença de origem. Na hipótese, cabe exclusivamente ao empregado, ainda que detentor de estabilidade provisória, aceitar, ou não, oferta de reintegração ao emprego, sem que isso lhe retire o direito à estabilidade - inteligência do artigo 489 da CLT.

(TRT-3 - RO: 00102974920215030187 MG 0010297-49.2021.5.03.0187, Relator: Marcio Toledo Goncalves, Data de Julgamento: 21/10/2021, Oitava Turma, Data de Publicação: 21/10/2021.)

Desta forma, percebemos que, por mais que a doutrina não seja uníssona quanto a classificação de estabilidade e da garantia de emprego, pode-se perceber que o entendimento possui pontos convergentes quanto a limitação do exercício do direito resilitório do empregador, de forma a atenuar o término imotivado do contrato de trabalho. Tal entendimento se faz crucial tendo em vista que o objetivo da presente monografia é justamente entender o limite do direito resilitório em confronto com súmula 443 do TST, abordagem esta que se adentra mais especificamente no capítulo por vir.

⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Proc. 0010297-49.2021.5.03.0187. Relator: Marcio Toledo Goncalves, 8ª TURMA, MG, 21 de outubro de 2021. Disponível <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010297-49.2021.5.03.0187> em Acesso em 14 de fev. 2024.

4 A SÚMULA 443 DO TST

O presente capítulo importa na análise da Súmula 443 do TST, especialmente no que condiz a sua extensão, suas aplicações, seus fundamentos e a grande controvérsia sobre a presunção da dispensa discriminatória em conflito com o direito resilitório do empregado. A abordagem da súmula frente aos conceitos já abordados nesse trabalho elucidará como os tribunais regionais e o tribunal superior do trabalho têm enfrentado a dificuldade de aplicação da súmula em casos de doenças psiquiátricas.

Inicialmente, importa-nos atentar para os termos do verbete jurisprudencial:

Súmula nº 443 do 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.

A proteção jurídica contra atos discriminatórios em relação ao direito do trabalho não é consequência apenas de fontes formais, pois também se instrumentaliza a partir de entendimentos jurisprudenciais que estabelecem o princípio da não discriminação como base teórica da jurisdição trabalhista, especialmente nos casos em que o trabalhador é acometido por HIV ou outras doenças graves que suscitem estigma ou preconceito.

Foi aí, portanto que, em setembro de 2012, por meio da Resolução n. 185/2012⁷⁵, O TST editou a Súmula nº 443, entendendo que a despedida de empregado portador de vírus HIV ou de doença grave que suscite estigma ou preconceito se presume discriminatória, e se comprovado, caracteriza ato nulo, gerando direito a reintegração. A questão controversa (e que justifica o presente estudo) reside na extensão dessa súmula para as doenças psiquiátricas as quais, como sabemos, são cada vez mais relevantes na sociedade moderna.

Desta forma, importa entender se o texto jurisprudencial o qual contém “doenças que suscitam estigma ou preconceito” é aplicável para doenças psiquiátricas e como isso se desenvolve, pois, como vimos, o empregador possui a faculdade, pelo exercício lícito do seu

⁷⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, DF, Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 443 do TST. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26556/2012_res0185.pdf?sequence=1&isAllowed=y acesso em 14 de fev. de 2024.

direito resilitório, de extinguir o contrato de trabalho, restando ao empregado apenas a submissão ao exercício deste direito, sem poder contestá-lo.

4.1 SÚMULAS

Inegavelmente as súmulas jurisprudenciais são instrumentos de suma importância no âmbito do ordenamento jurídico, contribuindo para a uniformização da interpretação das leis e para a segurança jurídica a partir da análise de casos concretos que resultam no precedente. Elas são fruto da análise e síntese das decisões reiteradas dos tribunais, representando um guia para a aplicação do direito em casos semelhantes. Desta forma, podemos dizer que as súmulas são enunciados concisos que expressam a interpretação pacífica ou dominante de determinada questão jurídica por parte dos tribunais. Elas sintetizam o entendimento consolidado sobre temas específicos e são elaboradas a partir da análise de casos concretos julgados repetidamente de forma semelhante. Geralmente, são produzidas pelos tribunais superiores, como o TST.

Há inclusive certa controversa sobre as súmulas, como parte da jurisprudência, serem uma fonte do Direito do Trabalho. Para Sergio Pinto Martins⁷⁶ a *“jurisprudência não é fonte do Direito do Trabalho, pois não se configura como obrigatória para os juízes.”* Maurício Godinho Delgado⁷⁷ assevera que a jurisprudência estaria enquadrada nos institutos que *“se encontram em certa zona turva, ora sendo consideradas fontes normativas típicas, ora lhes sendo negada essa qualidade, mesmo no âmbito do Direito do Trabalho”*. Temos, assim, que por mais que haja doutrinadores que entendam a jurisprudência como fonte do direito, a doutrina trabalhista dominante não vislumbra a jurisprudência desta forma, nem mesmo as reiteradas ou as súmulas, que aqui importam.

Entretanto, Sergio Pinto Martins⁷⁸ expõe a importância das súmulas ao lecionar que o objetivo delas é trazer a paz social no julgamento das matérias, possuindo um papel construtivo para dar a correta interpretação de lei ou abranger seu rigor para fazer justiça. Neste sentido, percebe-se que as súmulas são importantes institutos para a segurança jurídica proporcionando estabilidade, previsibilidade e solidez ao ordenamento jurídico.

⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11. Ed Atlas, 2010 p.1112

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p.169

⁷⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentário às Súmulas do TST**. Atlas, 2005 p.03.

Daniel Mitidiero expõe especificamente a ligação das súmulas com os precedentes, lecionando que as súmulas são extratos dos enunciados que o retratam (precedentes), devendo sempre se ater as circunstâncias fático jurídicas que o criaram⁷⁹.

Portanto, o precedente é que obriga os juízes e tribunais, sendo a súmula o verbete alocado acima do nível do precedente que o retrata de maneira simples e direta⁸⁰. Neste sentido, para a perfeita compreensão do precedente, importa analisar a lição de Fredie Didier Junior⁸¹:

O precedente é composto pelas: a) circunstâncias de fato que embasam a controvérsia; b) tese ou princípio jurídico assentado na motivação (*ratio decidendi*) do provimento decisório; e c) argumentação jurídica em torno da questão. A *ratio decidendi* são os fundamentos jurídicos que sustentam a decisão; a opção hermenêutica adotada na sentença, sem a qual a decisão não teria sido proferida como foi.

Desse modo, é preciso verificar se os aspectos cruciais do caso subjacente à súmula são idênticos, ou, não os sendo, se há correspondência aproximada no precedente em comparação com o caso que se quer resolver a luz dele, enfim, se a mesma razão de ser da norma decisão no primeiro caso deve ser aplicada ao segundo.

Podemos dizer, portanto, que uma das funções predominantes das súmulas é promover a uniformização e a estabilidade dos julgados, retratando precedentes, isto é, ao consolidar entendimentos sobre determinadas questões jurídicas, as súmulas atuam no papel de evitar divergências e visam que o julgamento de casos semelhantes seja de forma coerente em diferentes instâncias judiciais.

É neste sentido que, a partir da existência das súmulas, tanto os jurisdicionados quanto os operadores do direito, ao conhecerem as diretrizes estabelecidas por elas e os precedentes que as criaram, podem ter maior previsibilidade sobre o desfecho de potenciais litígios, enquanto os advogados e juízes dispõem de orientações sólidas para fundamentar suas argumentações e decisões na busca pela estabilidade dos julgamentos. Vólia Bomfim Cassar⁸² aduz que as súmulas devem refletir o posicionamento majoritário de determinado Tribunal. Elas servem de orientação para toda comunidade jurídica tentar harmonizar julgamentos

⁷⁹ MITIDIERO, Daniel. **Precedentes: da persuasão à vinculação**. 4 Ed. Revista Dos Tribunais, p.132. (E-book Kindle).

⁸⁰ MITIDIERO, Daniel. **Precedentes: da persuasão à vinculação**. 4 Ed. Revista Dos Tribunais, p.132. (E-book Kindle).

⁸¹ DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada, processo estrutural e tutela provisória**/ Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira .15 Ed. Jus Podivm, 2020, p. 557/558

⁸² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017 p.74

futuros sobre a questão sumulada. É aí, portanto, que temos que as súmulas devem retratar o precedente que se encontra na sua origem e este sendo apto para vincular juízes e tribunais.

O §2º do artigo Art. 926 do CPC corrobora para tal entendimento nos seguintes termos: *“Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.”*

Desta forma, tanto na edição da súmula quanto quando ela é invocada para a resolução de controvérsia, impescinde que haja a identificação dos fundamentos determinantes do precedente e a demonstração que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos.

Outrossim, importante destaque é o art. 8º, §2º, da CLT⁸³, incluído pela Lei 13.467/17, que estabelece a proibição dos tribunais de criar ou restringir direitos por meio das súmulas ou de outros enunciados de jurisprudência.

O dispositivo incluído na CLT demonstra um apego claro à “lei”, possuindo um viés restritivo. Tal apego à lei expõe uma vertente que rapidamente pode-se se associar ao positivismo jurídico, termo que habitualmente atrai certa depreciação ou parece denotar defasagem na abordagem jurídica teórica, ou mesmo prática.

É de se notar também que inúmeras alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 contrariaram, na literalidade, súmulas do TST evidenciando um verdadeiro embate do legislador com a produção jurisprudencial da corte superior. O art. 8º, profundamente modificado, externa um clímax desse entrave. Em que pese ter sido preservado o seu caput, o §1º, que antes condicionava aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho à compatibilidade daquele com este, foi alterado para extirpar tal necessidade, e o §3º busca restringir a atividade interpretativa da justiça do trabalho quando da negociação coletiva (acordos e convenções).

Sobre o parágrafo §2º do art. 8º, porém, repousa a inquietação deste texto, o qual, em seus termos, afirma que Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo tribunal superior do trabalho e pelos tribunais regionais do trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam “previstas em lei”.

Neste viés, a literalidade do dispositivo aponta para a ideia de que a atividade interpretativa da justiça do trabalho está absolutamente restrita na redação legal. Ou seja, pretende o legislador que as súmulas só poderão restringir direitos ou criar obrigações que não

⁸³ Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

colidam com a literalidade da lei. Vólia Bomfim Cassar⁸⁴ conclui que “*a lei, portanto, limita a interpretação normativa dos tribunais e impede que as súmulas e demais enunciados de jurisprudência sejam fontes formais de Direito.*”

4.2 A SÚMULA 443 DO TST

Como já referido alhures, a Súmula 443 do TST prevê ser discriminatória a despedida de empregado soropositivo (HIV) ou acometido por outra doença grave capaz de provocar estigma ou preconceito. Assim, uma vez dispensado o empregado, este terá direito à reintegração ao emprego, em vista da invalidade do ato. O entendimento supra foi publicado ao final de setembro de 2012, após a análise minuciosa de aproximadamente 22 precedentes.

Nesta oportunidade, o TST, diante dessas hipóteses de discriminação e frente ao princípio da proteção ao trabalhador e da continuidade da relação de emprego, chegou à conclusão da necessidade de elaboração de uma súmula capaz de consolidar a proteção desses empregados, vítimas frágeis do abuso do direito resiliatório dos empregadores. Nesse ínterim, a Súmula 443 desempenha papel fundamental na busca pela isonomia nas relações de trabalho, que tem por fundamento, inclusive, o princípio da não discriminação, resguardando o empregador de maneira que ele tenha sua igualdade material assegurada.

Especificamente com relação às doenças levadas ao Tribunal que serviram de fundamento para o entendimento sumulado, a maioria dos casos tratava de empregado soropositivo – daí o motivo de a súmula citar expressamente o vírus HIV. Contudo, houve mais três doenças que foram apreciadas pelo TST e que ensejaram a reintegração dos empregados: câncer (Recurso de Revista n. 171300-82.2005.5.02.0031), esquizofrenia (Recurso de Revista n. 105500- 32.2008.5.04.0101) e a cardiopatia grave (Recurso de Revista n. 18900- 65.2003.5.15.0072), motivo pelo qual o Tribunal Superior do Trabalho deixou em aberto o rol de hipóteses a que se aplica a súmula através da expressão “doença grave que suscite estigma ou preconceito”.

Evidencia-se, portanto, que, da mera análise dos precedentes que ensejaram a edição da Súmula 443 do TST, o que possui pertinência inequívoca para o exame da extensão da

⁸⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017 p.75

súmula para doenças psiquiátricas é o RR-105500-32.2008.5.04.0101⁸⁵, pois é o único caso que guarda similaridade fática com a hipótese do presente trabalho.

No processo referido, a ministra relatora Rosa Maria Weber Candiota Da Rosa considerou a ciência do empregador sobre o estado de esquizofrenia (doença psiquiátrica) do empregado bem como o fato da dispensa ter se dado em curto período após o retorno do empregado de licença médica como fundamentais para a caracterização de dispensa discriminatória. Ainda, ponderou que:

⁸⁶ o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. (grifo próprio)

Desta forma, importa pontuar que mesmo diante de doença psiquiátrica, grupo de doenças que inegavelmente não foi o dominante nos precedentes considerados na origem da súmula, a ministra relatora entendeu que houve intuito discriminatório na dispensa do empregado, fundamentando de forma específica a decisão no que condiz a ciência inequívoca do empregador do estado de saúde do trabalhador, quanto a função social da empresa e a dispensa quase que imediata do retorno do empregado ao trabalho.

Assim, a ministra Rosa Maria Weber Candiota Da Rosa entendeu estarem presentes os pressupostos para a consideração de discriminação no caso concreto, sendo que esta decisão vincula juízes e tribunais a partir do entendimento que o caso é relevante suficientemente para orientar o verbete jurisprudencial, qual seja, a Súmula 443.

Outrossim, inegável que todos os outros precedentes analisados também apontaram para a prática da dispensa discriminatória e possuem igual relevância para a criação da Súmula 443. O grifo na decisão da ministra Rosa Maria Weber Candiota Da Rosa encontra-se fundamentado na similaridade fática identificada com o problema da presente pesquisa, uma vez que a esquizofrenia se refere a doença psiquiátrica tão abordada nesta monografia.

De todo modo, os demais casos que analisaram a despedida de trabalhadores acometidos por doenças graves e estigmatizante, ao mesmo tempo, também vincularam

⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 105500-32.2008.5.04.0101. Relator: Maria Helena Mallmanna, 3ª TURMA, BR, 29 de junho de 2011. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=80773&anoInt=2010> Acesso em 14 de fevereiro de 2024

⁸⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 105500-32.2008.5.04.0101. Relator: Maria Helena Mallmanna, 3ª TURMA, BR, 29 de junho de 2011. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=80773&anoInt=2010> Acesso em 13 de fevereiro de 2024

tribunais e juízes para que diante de casos que guarde similaridade fática com tais precedentes, a maioria voltada para HIV e AIDS, haja uma decisão coerente a eles, nos termos da Súmula 443 do TST.

Pontua-se, ainda, que como são casos adjacentes a súmula, os quais na verdade deram origem a ela, foram julgados a luz das disposições constitucionais que asseguram a proteção contra a discriminação, e por analogia, com base na lei n. 9.029/95.

Outrossim, vale ressaltar também que leis antidiscriminação e pautas como estas estão cada vez mais presentes na sociedade moderna. Cita-se, por exemplo, a lei n. 12.984/2014, publicada no Diário Oficial em 03 de junho de 2014⁸⁷, tipificou “o crime de discriminação dos portadores do vírus HIV. Estabelece o diploma legal:

Art. 1º. Constitui crime punível com reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, as seguintes condutas discriminatórias contra o portador do HIV e doente de Aids, em razão de sua condição de portador ou de doente: I — recusar, procrastinar, cancelar ou segregar a inscrição ou impedir que permaneça como aluno em creche ou estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado; II — negar emprego ou trabalho; III — exonerar ou demitir de seu cargo ou emprego; IV — segregar no ambiente de trabalho ou escolar; V — divulgar a condição de portador do HIV ou de doente de Aids, com intuito de ofender-lhe a dignidade; VI — recusar ou retardar atendimento de saúde.”

Percebemos, portanto, que não somente a edição da Súmula 443 que atua no combate a discriminação de portadores de doenças graves, mas como também todo o direito brasileiro tem intensificado o combate à discriminação de pessoas com doenças, fazendo parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT⁸⁸), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral.

Vólia Bomfim Cassar⁸⁹ assevera que “A *Lei n.º 9.029/95 veda a discriminação praticada contra empregado, apontando meios de reparação pecuniária. Entrementes, se comprovada a discriminação ao operário, ele também terá direito a reparação do dano patrimonial*”.

Entretanto, cumpre ressaltar que não é toda dispensa de empregados com doenças graves que suscitam estigma ou preconceito que serão consideradas como discriminatórias. É possível perceber, a partir do entendimento da súmula que se trata de uma presunção, ou seja, o empregador sempre pode justificar eventual outro motivo para a rescisão. Dessa maneira, a

⁸⁷ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112984.htm Acesso em 14 de fev. de 2024.

⁸⁸ Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm Acesso em 14 de fev. de 2024.

⁸⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017 p.901

presunção da despedida discriminatória é *iuris tantum*, isto é, relativa e, portanto, admite prova em contrário. Caberá então, ao empregador, o ônus de provar que a despedida do empregado não foi discriminatória, mas sim por motivos lícitos e que, portanto, não faz jus à reintegração.

A regularidade da dispensa deste empregado acometido por doença grave e estigmatizante não será analisada unicamente a partir do cometimento de uma falta grave (justa causa), ou seja, não é somente nos casos que o empregado comete um ato ilícito que estaria amparada a dispensa deste sem que seja considerada de forma discriminatória. Os tribunais pátrios têm entendido que as dispensas sem justa causa de empregados com doenças graves podem se justificar por outros motivos lícitos, como dispensas em razões objetivas de caráter disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, aplicando, portanto, de forma analógica o artigo 165 da CLT⁹⁰. Logo, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa.

Importa aqui frisar, portanto, que a dispensa de empregados com HIV ou outras doenças que suscitem estigma ou preconceito não é vedada pelo ordenamento jurídico, mas sim traz consigo a presunção de discriminação, sendo que compete ao empregador, nos termos do artigo 818, II da CLT⁹¹, o ônus de comprovar que a dispensa decorreu de fatores lícitos e sem guardar qualquer relação com a doença que acometia o empregado à época em que ocorreu. Desta forma, a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave não é absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de garantia de emprego.

Desta feita não se pode confundir reintegração ao emprego com garantia de emprego, que são institutos diferentes e que têm por fundamentos razões diferentes, isto é, a reintegração ao emprego não é medida que se alcança somente porque um empregado é estável ou tem garantia no emprego. Ainda, sequer o objetivo da súmula é a criação de nova garantia de emprego aos portadores das doenças graves, mas sim a humanização das relações de trabalho com o combate à discriminação. Logo, por mais que não tenhamos a presença do instituto da garantia de emprego aos empregados previstos na Súmula 433 do TST, é devida a reintegração do empregado frente ao ato inválido do empregador, Isto, pois, a declaração de

⁹⁰ Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro

⁹¹ Art. 818. O ônus da prova incumbe: II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

nulidade do ato demissional deve operar efeitos retroativos (*ex tunc*), restabelecendo-se o estado anterior da relação jurídica entre as partes (*status quo ante*).

Assim, importante analisarmos casos de aplicação da Súmula 443 no que condiz ao ônus da prova do empregador e ao que os tribunais pátrios e a corte superior desta justiça especializada tem considerado para as condenações de reintegração ou de validade da dispensa.

Inicialmente, vejamos recente julgado do TRT-23 nos autos do processo 0001016-94.2015.5.23.0002⁹²:

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. EMPREGADO PORTADOR DE HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. Nos termos da Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV, cabendo ao empregador demonstrar que a despedida se fundou em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (aplicação analógica do artigo 165 da CLT). **No presente caso, a Ré não logrou êxito em demonstrar que a demissão se deu em razão do término da obra do Edifício "Spazio Cristalli", tendo a prova oral e documental demonstrado que o trabalhador encontrava-se em fase terminal (desnutrição) à data da dispensa sem justa causa, sendo fato notório que estava acometido de AIDS.**

Com mera análise a ementa acostada é possível perceber que o regional considerou insuficiente a prova dos autos para a validar a dispensa ao mencionar que “a ré não logrou êxito em demonstrar que a demissão se deu em razão do término da obra do Edifício "Spazio Cristalli".⁹³

In casu, nota-se que a tese da reclamada (MRV ENGENHARIA E PARTICIPACOES AS – empresa do ramo de construção civil) foi que o reclamante teve sua dispensa por virtude de fatores econômicos, sendo alegado em sede de contestação que “com a obra chegando ao fim, a reclamada teve que reduzir o quadro de funcionários, obviamente, pois não havia trabalho para todos.”⁹⁴

A decisão de primeiro grau entendeu que não houve nos autos elementos mínimos para se demonstrar a conduta discriminatória atribuída a ré, não sendo demonstrado que a empresa

⁹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0001016-94.2015.5.23.0002. Relator: TARCISIO REGIS VALENTE, 1ª TURMA, MT, 01 de fevereiro de 2024.

⁹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0001016-94.2015.5.23.0002. Relator: TARCISIO REGIS VALENTE, 1ª TURMA, MT, 01 de fevereiro de 2024. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=200432&anoInt=2017> Acesso em 14 de fev. de 2024.

⁹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Contestação id. 0cd7c96. Proc 0001016-94.2015.5.23.0002. Relator: TARCISIO REGIS VALENTE, 1ª TURMA, MT, 01 de fevereiro de 2024 Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001016-94.2015.5.23.0002/2#0cd7c96>. Acesso em 12 fev. 2024.

reclamada tinha ciência inequívoca dos males que acometiam o trabalhador, exaltou o poder potestativo do empregador quanto a possibilidade de despedir seus empregados conforme for conveniente e afastou a pretensão obreira.

O TRT-23, por sua vez, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor e fundamentou, conforme ementa acima, que restou clarividente que o trabalhador já se encontrava visualmente desnutrido e debilitado pelo quadro de AIDS na data de sua demissão. Ainda, o regional verificou que a carta de aviso prévio apresentada pelo empregador ao obreiro não fez menção a qualquer motivo para a demissão tendo se limitado a orientar o empregado a procurar o RH da empresa ré para receber seus haveres rescisórios. Outrossim, apontou-se que o término da obra, conforme documentos juntados aos autos, ocorreu somente dois meses após a demissão obreiro e que era uma prática da ré remanejar seus operários para trabalhar em suas diferentes obras, afastando-se, portanto, a tese da reclamada quanto a dispensa por motivos econômicos a partir do término da obra do “Edifício Spazio Cristalli”.

A decisão da primeira turma condenou a reclamada ao pagamento de danos morais, não havendo pedido quanto a reintegração uma vez que se trata de empregada falecida. O processo não transitou em julgado e ainda pode ser objeto de apreciação do TST em eventual recurso de revista.

Outra decisão entorno da Súmula 433 do TST é o acórdão proferido pela 6ª câmara do TRT-12 nos autos do processo 0000977-57.2022.5.12.0035⁹⁵. Vejamos os termos da ementa:

SÚMULA N. 433 DO TST. PRESUNÇÃO ELIDIDA. AUSÊNCIA DE ESTIGMA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Comprovado pela empregadora que a dispensa não teve qualquer relação com a doença que acometeu a autora, não há falar em reconhecimento de dispensa discriminatória por presunção. <p (TRT-12 - ROT: 0000977-57.2022.5.12.0035, Relator: HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 6ª Câmara).

No processo supracitado, a parte autora requereu sua reintegração aduzindo que sua dispensa foi inválida, eivada de caráter discriminatório diante de sua condição clínica. A reclamante é acometida por câncer de mama e sustenta que tal doença é grave e estigmatizante, nos termos da Súmula 443 do TST.

Em sede de contestação a ré alegou que a dispensa da reclamante ocorreu pela perda do posto de trabalho da autora, a qual prestava serviços em outra empresa por força do

⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0000977-57.2022.5.12.0035. Relator: HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 6ª CÂMARA, SC, 12 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000977-57.2022.5.12.0035/1#fa619df> Acesso em 14 de fev. de 2024.

contrato de prestação de serviços firmado entre a ré e a tomadora de serviços, sendo que referido contrato foi extinto, ocasionando a dispensa de todos os empregados ali alocados.

O regional sustentou que a tese da reclamada se confirmou, inclusive com a confissão da reclamante em audiência ao depor que não sabia se sua dispensa tinha se dado em razão da doença. Ainda, restou demonstrado o compadecimento dos supervisores da reclamante, inclusive ao tentarem realocá-la, o que não foi possível, restando claro que não houve qualquer estigma ou preconceito, mas que diante da inviabilidade de realocação, a dispensa da reclamante e dos outros empregados que estava alocados na tomadora de serviços foi inevitável.

Assim, a decisão da sexta câmara afastou a alegação de dispensa discriminatória, julgando improcedente o pedido de reintegração da parte autora. O processo não transitou em julgado e ainda pode ser objeto de apreciação do TST em recurso de revista já interposto pela parte autora.

Por fim, cita-se um julgado da corte superior desta justiça especializada. Nos autos do processo nº 011801-63.2016.5.18.0053, a segunda turma do TST considerou a doença de Alzheimer, que consiste, principalmente na perda de memória, como doença grave, que suscita estigma e preconceito. Vejamos os termos da decisão⁹⁶:

I - Agravo de instrumento a que se nega provimento. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. MAL DE ALZHEIMER. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. ÔNUS DA PROVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . Ante a possível contrariedade à Súmula 443 do TST , dou provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. MAL DE ALZHEIMER. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. ÔNUS DA PROVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu a indenização por dispensa discriminatória sob o fundamento de que o ônus de comprovar a despedida discriminatória é do autor, encargo do qual ele não teria se desincumbido. A jurisprudência desta Corte uniformizou-se no sentido de preceituar o direito à reintegração do trabalhador (portador do vírus HIV ou de doença grave que suscite estigma ou preconceito) que é vítima de dispensa discriminatória. **O mal de Alzheimer é doença causadora de estigma, o que atrai a incidência da Súmula 443 do TST quanto à presunção da despedida discriminatória**, sendo ônus do empregador comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação, lícita. Na hipótese dos autos, evidencia-se que o empregado foi submetido ao exame de "SPECT CEREBRAL", em 8/10/2015, o qual apresentou o diagnóstico indicativo da doença do Mal de Alzheimer, sendo pré-avisado de sua dispensa em 15/02/2016. **Verifica-se que não houve demonstração objetiva de que o ato da dispensa foi orientado por outra causa, como motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro, ou**

⁹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 0011801-63.2016.5.18.0053. Relator: Maria Helena Mallmann, 2ª TURMA, BR, 27 de maio de 2022. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2018&numProcInt=54276&origem=consultarProcesso#Peca79604814>. Acesso em 13 de fevereiro de 2024.

reestruturação da empresa, mas sim pela condição de saúde do trabalhador. A jurisprudência desta Corte entende estar presumida a dispensa discriminatória quando não comprovada a existência de outros motivos lícitos para a prática do ato, ante a enfermidade apresentada pelo trabalhador. No tocante à indenização por danos morais, jurisprudência desta Corte Superior se firmou no sentido de ser in re ipsa o dano moral decorrente de dispensa discriminatória. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido .
(TST - RR: 00118016320165180053, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 25/05/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 27/05/2022)

Percebe-se que a ministra relatora Sra. Maria Helena Mallmann sustenta que não foram demonstrados motivos lícitos para a prática do ato da dispensa, ante a enfermidade apresentada pelo empregado, cita inclusive a ausência de motivos disciplinar, técnico, econômico, financeiro, ou reestruturação da empresa, restando presumida a dispensa discriminatória.

Portanto, a partir da análise dos casos acima, é possível perceber que há certa congruência nas decisões dos tribunais pátrios acerca do ônus probatório da empresa quanto a validade da dispensa. Nitidamente o empregador, deverá comprovar que a dispensa do empregado que possui doença grave e estigmatizante não decorreu de intuito discriminatório, mas sim de que o ato foi orientado por motivo lícito.

Para isso, conseguimos perceber nas decisões a utilização analógica do artigo 165 da CLT o qual preceitua que *“Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”*⁹⁷

Entretanto, há certa controvérsia no que se considera doença que suscita estigma ou preconceito. Nota-se que na decisão da ministra relatora Maria Helena Mallmann⁹⁸ a doença Alzheimer é doença causadora de estigma. No acórdão regional, cujo relatoria coube ao desembargador HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO⁹⁹, o câncer de mama não foi

⁹⁷ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em 13 de fev. de 2024.

⁹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 0011801-63.2016.5.18.0053. Relator: Maria Helena Mallmann, 2ª TURMA, BR, 27 de maio de 2022. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2018&numProcInt=54276&origem=consultarProcesso#Peca79604814>. Acesso em 13 de fevereiro de 2024.

⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0000977-57.2022.5.12.0035. Relator: HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 6ª CÂMARA, SC, 12 de dezembro de 2023. Disponível em <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000977-57.2022.5.12.0035/1#fa619df> Acesso em 14 de fev. de 2024.

considerado como doença que suscita estigma ou preconceito. Com isso, aponta-se que outros julgados¹⁰⁰ que trataram das mesmas doenças já tiveram decisões conflitantes.

Neste sentido, também, importa atentar para os transtornos psiquiátricos que mais ainda tem sido objeto de divergência quanto a aplicação da Súmula 433 do TST.

4.3 Doenças psiquiátricas como estigmatizantes

4.3.1 Conceito de Estigma

Inicialmente cabe conceituar o que se entende por estigma a partir da ideia de Erving Goffman¹⁰¹. O sociólogo canadense preceitua que se considera estigmatizante qualquer característica, não necessariamente física ou visível, que não se coaduna com o quadro de expectativas sociais acerca de determinado indivíduo. Para ele todas as sociedades definem categorias acerca dos atributos considerados naturais, normais e comuns do ser humano - o que Goffman designa por identidade social virtual. O indivíduo estigmatizado é aquele cuja identidade social real (aquilo que ele é de fato) inclui um qualquer atributo que frustra as expectativas de normalidade.¹⁰²

Erving Goffman¹⁰³ ainda distingue três tipos de estigma: as deformações físicas (deficiências motoras, auditivas, visuais, desfigurações do rosto, etc.), os desvios de caráter (distúrbios mentais, vícios, toxicodependências, doenças associadas ao comportamento sexual, reclusão prisional, etc.) e estigmas tribais de raça (relacionados com a pertença a uma raça, nação ou religião).

Neste ínterim, temos que a identidade social virtual de cada indivíduo é aquela cujo ele entende como a normalidade e quando há categorias e atributos que fogem a esta

¹⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 0010925-49.2020.5.15.0119 3. Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, 6ª TURMA, BR, 16 de agosto de 2023. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2023&numProcInt=43936&origem=consultarProcesso>. Acesso em 13 de fev. 2024. E BRASIL. Vara do Trabalho de Arujá do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença. Proc 1000618-32.2023.5.02.0521. Juiza: SANDRA SAYURI IKEDA^{6ª} CÂMARA, SP, 31 de janeiro de 2024. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000618-32.2023.5.02.0521/1#576d205> acesso em 14 de fev. de 2024.

¹⁰¹ GOFFMAN, Erving. **ESTIGMA – NOTAS SOBRE A MANIPULAÇÃO DA IDENTIDADE DETERIORADA**. 4. ed. São Paulo: LT, 2004, p.6.

¹⁰² GOFFMAN, Erving. **ESTIGMA – NOTAS SOBRE A MANIPULAÇÃO DA IDENTIDADE DETERIORADA**. 4. ed. São Paulo: LT, 2004, p.6.

¹⁰³ GOFFMAN, Erving. **ESTIGMA – NOTAS SOBRE A MANIPULAÇÃO DA IDENTIDADE DETERIORADA**. 4. ed. São Paulo: LT, 2004, p.7.

identidade social visual há a identificação de um estranho, havendo uma discrepância específica entre a identidade social virtual e a pessoa si.

Aprofundemo-nos no conceito de Erving Goffman¹⁰⁴

Enquanto o estranho está à nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente de outros que se encontram numa categoria em que pudesse ser incluído, sendo, até, de uma espécie menos desejável [...]. Assim deixamos de considerá-la criatura comum e total, reduzindo-a a uma pessoa estragada e diminuída. Tal característica é estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande [...].

Podemos concluir, portanto, que o estigma se dá a partir da criação de estereótipos em que a pessoa estigmatizada se encontra fora da expectativa normativa, fora da identidade social virtual, possuindo uma identidade deteriorada. Portanto, o estigma está relacionado a estereótipos que levam a condutas preconceituosas, a comportamentos de rejeição e ao distanciamento social da pessoa estigmatizada. O estigma conceituado por Erving Goffman é a causa das discriminações, onde o atributo diferencial do indivíduo causa estranheza aos normais¹⁰⁵ e isso pode ocorrer em diversos ambientes da nossa sociedade, senão todos, inclusive nas relações laborais.

Ocorre que, como vimos, a justiça do trabalho detém de armas para atenuar os atos discriminatórios, visando a proteção jurídica dos estigmatizados. Assim, repisa-se a lei nº 9.029, de 1995 que estipula regra antidiscriminatória, fixando parâmetros para os casos de dispensa em vista dos fatores de discriminação. Outrossim, recentemente, no dia 23 e 27 de novembro de 2023 foram publicados, respectivamente, o Decreto nº 11.795/2023 e a Portaria nº 3.714/2023 do Ministério do Trabalho e Emprego. Em síntese, a nova regulamentação estabelece diretrizes relacionadas ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, com o propósito de realizar uma comparação objetiva entre os salários, remunerações e a distribuição de cargos entre homens e mulheres. Indubitavelmente, as medidas planejadas no decreto e na portaria são um passo crucial na tentativa de atenuar a discriminação.

Ainda, o direito resiliatório de denúncia vazia do contrato de trabalho vem recebendo limitações, de forma a atender princípios como o da dignidade da pessoa humana, princípio da não discriminação e dos valores sociais do trabalho. Similarmente, a Súmula 433 do TST

¹⁰⁴ GOFFMAN, Erving. **ESTIGMA – NOTAS SOBRE A MANIPULAÇÃO DA IDENTIDADE DETERIORADA**. 4. ed. São Paulo: LT, 2004, p.7.

¹⁰⁴ GOFFMAN, Erving. **ESTIGMA – NOTAS SOBRE A MANIPULAÇÃO DA IDENTIDADE DETERIORADA**. 4. ed. São Paulo: LT, 2004, p.6.

¹⁰⁵ Termo exposto por Goffman para definir aqueles que estigmatizam.

também opera na tentativa de reprimir atos discriminatórios, sendo que o atributo diferencial do empregado ali protegido é a doença grave, capaz de suscitar estigma ou preconceito. Daí nasce a necessidade de analisarmos quais são as “doenças que suscitam estigmas ou preconceito” e se as doenças psiquiátricas estão aí englobadas.

4.3.2 As doenças psiquiátricas na sociedade atual

Os transtornos mentais e as doenças de cunho psiquiátricos são agravos de saúde que estão cada vez mais presentes na sociedade atual. Inegavelmente, as doenças psiquiátricas tiveram grande influência com a pandemia do Covid-19. Segundo dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), a prevalência global de ansiedade e depressão aumentou em 25% no período pandêmico oriundas do estresse causado pelo isolamento social decorrente da pandemia. Ligados a isso estavam as restrições à capacidade das pessoas de trabalhar, busca de apoio dos entes queridos e envolvimento em suas comunidades.¹⁰⁶

Não só isso, transtornos mentais como depressão, abuso de álcool, transtorno bipolar e esquizofrenia têm crescido de forma exponencial na sociedade global. A OMS estima que atualmente a depressão afeta cerca de 350 milhões de pessoas, sendo que a taxa de prevalência na maioria dos países varia entre 8% e 12%. É a principal causa de incapacitação dos indivíduos no mundo quando se considera o total de anos perdidos (8,3% dos anos para homens e 13,4% para mulheres).¹⁰⁷

No Brasil os dados são ainda mais preocupantes. Segundo o Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde (Datasus), o total de notificações recebidas no país por lesões autoprovocadas/interpessoal não para de crescer, passando de mais de 153 mil casos no ano de 2022, refletindo um crescimento de 725% em 10 anos¹⁰⁸. O crescimento neste número de violência interpessoal no pós-pandemia levanta não só preocupações com a saúde física dos brasileiros, mas evidencia o aumento de doenças psíquicas enfrentadas na atual sociedade. Sabemos, inclusive, que os transtornos psicológicos como a depressão e a ansiedade são tidos com o “mal do século” e esses são muitas vezes o resultado de automutilações e lesões interpessoal.

¹⁰⁶ World Health Organization. Mental health and COVID-19 2013-2020 [Internet]. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/352189/WHO-2019-nCoV-Sci-Brief-Mental-health-2022.1-eng.pdf?sequence=1> Acesso em 13 de fev. de 2024.

¹⁰⁷ World Health Organization. The global burden of disease: 2004 update [Internet]. Geneva: WHO, 2008. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43942/9789241563710_eng.pdf?sequence=1 Acesso em 13 de fev. de 2024.

¹⁰⁸ BRASIL Ministério da Saúde/SVS - Sistema de Informação de Agravos de Notificação - Sinan Net. Disponível em <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinanet/cnv/violebr.def>. Acesso em 13/02/2024.

Diante disso, cabe-nos analisar se essas doenças psiquiátricas, tão presentes na nossa sociedade podem ser consideradas estigmatizantes, nos termos do item 3.3.1 do presente trabalho e conseqüentemente se podem ser englobadas no rol de “doenças que suscitam estigma ou preconceito” da Súmula 443.

4.3.3 A controvérsia no TST.

A aplicação da Súmula 433 do TST no que condiz a extensão do que é considerado doenças graves que suscitam estigma ou preconceito é tema controvertido nas turmas da corte superior. Por um lado, temos ministros que entendem que as doenças de cunho psiquiátrico, que por mais que sejam graves, não estão enquadradas como doenças que suscitam estigma ou preconceito. De outro lado, há aqueles que entendem que as doenças psiquiátricas têm potencialidades para colocar o trabalhador em estado de vulnerabilidade, a suscitar o estigma a que se refere a súmula.

Inicialmente analisemos o julgado da 7ª Turma do TST quanto a dispensa de um motorista carreteiro com transtorno afetivo bipolar. Nos autos do processo nº TST-ARR-184-88.2014.5.09.0001¹⁰⁹ a parte autora alegou nulidade da sua dispensa uma vez que ocorreu durante de auxílio previdenciário, estando com o contrato de trabalho suspenso e por conta disso não podendo ser dispensa de forma imotivada. Além disso requereu a nulidade da dispensa, por ser eivada de intuito discriminatório, uma vez que o autor era acometido por transtorno afetivo bipolar, requereu a aplicação da súmula 433 do TST. O tribunal regional manteve a sentença que entendeu ser devida a reintegração da obreira, em razão de ter sido dispensada doente. Na ocasião do julgamento dos embargos de declaração, destacou que "*a nulidade da dispensa decorre da comprovada ausência de capacidade laboral por ocasião da concessão do aviso prévio*"¹¹⁰, sem guardar relação com a alegada dispensa discriminatória.

Já a corte superior, entendeu que a decisão do regional foi proferida em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST. Alexandre Agra Belmonte, ministro relator do caso, assim sustentou:

¹⁰⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-ARR-184-88.2014.5.09.0001, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2017&numProcInt=14104&origem=consultarProcesso#Peca90932545> Acesso em: 13 de fev. de 2024.

¹¹⁰BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região. Acórdão. Proc 0000184-88.2014.5.09.0001. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, 1ª CÂMARA, PR, 07 de junho de 2016 Disponível em <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000184-88.2014.5.09.0001/1#6c70127> Aesso em 13 de fev. de 2024

¹¹¹inexistiu qualquer registro no acórdão regional de que a dispensa do reclamante ocorreu por motivo disciplinar, técnico, econômico, financeiro ou outro. Evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o empregador detinha pleno conhecimento sobre o quadro de saúde do reclamante, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão das doenças mentais que o acometiam. 10. Desse modo, ante o ordenamento jurídico vigente, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória e ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser reconhecida a nulidade da despedida discriminatória. Assim, conclui-se que o Tribunal Regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do reclamante, decidiu em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST

Desta forma, vemos que a turma considerou que o transtorno afetivo bipolar que acometia o reclamante é sim uma doença grave e estigmatizante. Pontua-se ainda que foram citados outros precedentes no julgado, o RR-10298-42.2020.5.03.0034, da 8ª Turma do TST, de Relatoria da Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, publicado no DEJT em 16/11/2022, cuja doença era depressão¹¹² e o RRAg-1001135-14.2017.5.02.0241, da 2ª Turma do TST, de Relatoria da Ministra Maria Helena Mallmann, publicado no DEJT em 21/10/2022, cuja doença era transtorno afetivo bipolar e depressão.¹¹³

Interessante pontuar que a própria 7ª turma do TST, nos autos do processo TST-Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009, sob relatoria do ministro Claudio Mascarenhas Brandão já afastou a aplicação da Súmula 443 do TST diante de empregado acometido por diabetes e depressão, nas razões a decidir, o ministro relator Cláudio Mascarenhas Brandão sustentou que: *“Não obstante o diabetes e a depressão dela decorrente sejam consideradas doenças graves, não se pode afirmar que causem estigma ou preconceito.”*¹¹⁴

¹¹¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-ARR-184-88.2014.5.09.0001, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2017&numProcInt=14104&origem=consultarProcesso#Peca90932545> Acesso em: 13 de fev. de 2024.

¹¹² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. RR-10298-42.2020.5.03.0034, Relator Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2021&numProcInt=96784&origem=consultarProcesso> Acesso em: 13 de fev. de 2024

¹¹³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. RRAg-1001135-14.2017.5.02.0241, Relator Ministra Maria Helena Mallmann. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2020&numProcInt=343731&origem=consultarProcesso> Acesso em: 13 de fev. de 2024

¹¹⁴ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009, Relator Claudio Mascarenhas Brandão. 7ª Turma, BR, 31 de agosto de 2018. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2016&numProcInt=230166&origem=consultarProcesso#Peca30344000> Acesso em: 13 de fev. de 2024

Vejamos que ambos os casos tratam de doença psiquiátrica e as fundamentações são antagônicas, ora reconhecendo a doença como estigmatizante, ora afastando essa ideia. Coloquemos lado a lado ambos os julgados da 7ª Turma do TST aqui referenciados:

<p>Acórdão do processo nº TST-ARR- da 7ª Turma do TST, de Relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte, publicado no DEJT em 30/09/2023</p>	<p>Acórdão do processo nº TST-Ag- ARR-10362-07.2014.5.15.0009 da 7ª Turma do TST, de Relatoria do Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, publicado no DEJT em 31/08/2018</p>
<p>II – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE EDEMILSON DE AZEVEDO DUARTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA – PRESUNÇÃO – EMPREGADO PORTADOR DE TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR – APLICABILIDADE DA SÚMULA/TST Nº 443 E DA LEI Nº 9.029/1995 – REINTEGRAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. [...] O Tribunal Superior do Trabalho sempre procurou minimizar, no plano jurídico, a evidente disparidade intrínseca ao contrato de trabalho, sendo incontáveis as decisões que procuraram assegurar, através da busca pelo equilíbrio entre a norma e a realidade dos fatos, a equidade no julgamento entre o empregado hipossuficiente e a empresa detentora dos meios de produção. E foi justamente essa reiterada jurisprudência que propiciou a edição de diversos verbetes jurisprudenciais de teor eminentemente protetivo, dentre os quais se destaca a Súmula nº 443: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. <u>Assim, nos termos da jurisprudência desta Corte, o desligamento de trabalhador portador de moléstia infamante, realizado por empregador que não apresenta motivos de natureza técnica, econômica, financeira ou disciplinar que justifiquem o expediente gravoso, indicia comportamento empresarial arbitrário e discriminatório.</u> Em se tratando de presunção hominis, lastreada tanto na observação do que ordinariamente acontece quanto no manejo das regras da experiência comum, o ônus da prova se inverte, recaindo sobre o empregador o burden of proof de que o direito de dispensa é regularmente exercido. <u>E nem se persevera na tese defendida no acórdão recorrido, de que os transtornos psiquiátricos não ensejariam estigma e preconceito, porquanto tal percepção encontra-se absolutamente desconectada da ciência e da realidade social.</u> É o que se extrai de trecho de artigo da lavra dos professores Fábio Lopes Rocha, Cláudia Hara e Jorge</p>	<p>AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DOENÇA GRAVE. DIABETES. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO CONFIGURADA. Nos termos da Súmula nº 443 desta Corte, para que a enfermidade seja enquadrada como discriminatória, é necessário que seja considerada grave e que suscite estigma ou preconceito. <u>Não obstante o diabetes e a depressão dela decorrente sejam consideradas doenças graves, não se pode afirmar que causem estigma ou preconceito.</u> Precedentes. Agravo conhecido e não provido. (grifo próprio)</p>

Paprocki: “Pessoas com doenças mentais graves lutam contra dois problemas: os sintomas, que interferem na autonomia, independência e qualidade de vida, e o estigma social. O estigma associado à doença mental é dos mais importantes e difíceis obstáculos para a recuperação e reabilitação do indivíduo; afeta negativamente o tratamento; nega oportunidade de trabalho; impede a autonomia e a realização de objetivos de vida. É capaz de prejudicar a qualidade de vida, inclusive da família e da equipe de saúde que lida com as doenças psiquiátricas. A discriminação pode ser tão incapacitante quanto a própria doença”. No caso dos autos, é bastante significativo o fato de que o trabalhador fora dispensado, sem justo motivo, quando ainda litigava com o intuito de que sua incapacidade laboral fosse reconhecida e de que o seu benefício previdenciário fosse restituído. **Nesse contexto, é extremamente difícil escapar da presunção de que o rompimento unilateral do vínculo empregatício teve por motivação a intenção da empregadora de não contar em seus quadros com trabalhador suscetível de recorrência da enfermidade.** É evidente que a rescisão unilateral do contrato de trabalho constitui direito potestativo do empregador. Todavia, tal prerrogativa não deve se sobrepor a todo o acervo constitucional e legal construído, democraticamente, com o intuito de salvaguardar os conceitos de igualdade, de solidariedade, de função social do trabalho, de dignidade da pessoa humana, notadamente diante do contexto histórico atual, no qual a adoção de políticas afirmativas de inclusão de grupos minoritários, inclusive dos portadores de necessidades especiais e de doenças graves e/ou estigmatizantes, floresce na população brasileira. Mais a mais, a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST é a de que as condutas discriminatórias descritas no artigo 1º da Lei nº 9.029/1995 constituem elenco meramente exemplificativo, notadamente pelo fato de que a Lei nº 13.146/2015 inseriu a expressão “entre outros” na redação original daquele diploma legislativo. Destarte, não subsiste a tese de que a faculdade prevista no artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 não poderia ser franqueada ao demandante na hipótese concreta. Configurada a ilegalidade da conduta empresarial, o prejuízo extrapatrimonial dela decorrente fala por si mesmo (*damnum in re ipsa*), ensejando o reconhecimento do direito do trabalhador à reparação correspondente. Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995 e por contrariedade à Súmula/TST nº 443 e provido. (grifo próprio)

Vejamos que diante de processos que guardam similaridade fática (a possibilidade de considerarmos uma doença psiquiátrica como estigmatizante) a 7ª Turma do TST não teve um

posicionamento uníssono, demonstrando o quanto este tema ainda é controvertido na nossa corte superior.

Podemos mencionar diversos outros casos em que as diversas turmas do TST divergiram quanto a possibilidade de considerar doenças psiquiátricas (em especial depressão e ansiedade) como doenças que geram estigma e preconceito.

Exemplificando a 1ª Turma do TST, nos autos do processo nº 0011354-32.2017.5.03.0094, sob decisão do ministro relator Hugo Carlos Scheuermann afastou a aplicabilidade da Súmula 443 do TST nos seguintes termos “*Com efeito, este Tribunal Superior já se manifestou no sentido de que a doença que acomete a reclamante (depressão) não tem o condão de suscitar nenhum estigma ou preconceito a fim de se presumir-se a dispensa discriminatória.*”¹¹⁵ A decisão, inclusive, citou o julgado dos autos do processo nº TST-Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009 que também afastou a aplicação da Súmula 433 do TST, conforme analisamos acima. Importa dizer que a fundamentação da Turma se deu unicamente pelo entendimento da doença não ser estigmatizante e capaz de gerar preconceito.

Ocorre que, a mesma Corte, nos autos do processo 0000426-07.2020.5.10.0002 apreciado pela 6ª turma, sob relatoria de Augusto César Leite De Carvalho asseverou que:

¹¹⁶Inexiste nos autos qualquer registro no acórdão regional de que a dispensa da obreira ocorreu por motivo diverso do desenvolvimento de transtorno de ansiedade e depressão. Evidencia-se, ainda, que o empregador detinha pleno conhecimento sobre o quadro de saúde da reclamante, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão das doenças mentais que a acometiam. Dadas tais premissas fáticas, **não há como afastar a presunção de dispensa discriminatória em razão da doença psiquiátrica, na forma da Súmula 443 do TST**, de modo que o ora agravante, consoante o Regional, não logrou produzir prova em sentido contrário. (grifo próprio)

Na fundamentação colacionada acima, percebemos que o ministro relator atribuiu o ônus probatório a reclamada, ao asseverar que não se constatou nos autos motivos para a dispensa, senão o transtorno de ansiedade e depressão que acometia a reclamante, sendo presumindo-se a dispensa discriminatória nos termos da Súmula 443 do TST.

¹¹⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-Ag-ARR-0011354-32.2017.5.03.0094, Relator Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma, BR, 31 de agosto de 2018. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2016&numProcInt=230166&origem=consultarProcesso#Peca30344000> Acesso em: 13 de fev. de 2024

¹¹⁶ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009, Relator AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO. 6ª Turma, BR, 20 de setembro de 2023. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2022&numProcInt=275762&origem=consultarProcesso#Peca90181993> Acesso em: 13 de fev. de 2024

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa abordou a Súmula 443 do TST, especificamente no tocante a doenças psiquiátricas, no que condiz a sua extensão, suas aplicações, seus fundamentos e a grande controvérsia sobre a presunção da dispensa discriminatória em conflito com o direito resilitório do empregador. A abordagem da súmula em paralelo com o estudo sobre a extinção do contrato de trabalho e o término imotivado cooperou para estabelecer a extensão da aplicação do verbete jurisprudencial após constar de como os tribunais regionais e o tribunal superior do trabalho têm enfrentado a dificuldade de aplicação da súmula em casos de doenças psiquiátricas.

Neste sentido, a partir do estudo sobre a extinção do contrato de trabalho foi possível observar que a rescisão contratual, especificamente a dispensa sem justa causa, é um direito potestativo do empregador, decorrente do poder diretivo que lhe é atribuído, não acarretando qualquer violação à ordem jurídica vigente. Desta forma, mesmo que o ordenamento jurídico prese pela continuidade da relação de emprego e estabeleça meios de proteção ao trabalhador contra o término imotivado do contrato de trabalho, a rescisão contratual é direito do empregador, cabendo ao empregado, neste caso, somente suportar. Todavia, tal direito não é absoluto, e precisa ser exercido dentro dos limites previstos pelos princípios norteadores da ordem constitucional, sabidamente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Sendo assim, por óbvio que a motivação discriminatória na dispensa de empregados implica a ilicitude desta, gerando direito a reintegração pelo obreiro. É o que preceitua a Súmula 443 do TST.

A grande controvérsia, contudo, reside quanto a extensão da Súmula 443 para doenças psiquiátricas, pois, como vimos, o verbete menciona que serão presumidamente discriminatórias as dispensas de empregados com HIV ou outras doenças que suscitam estigma ou preconceito. Coube-nos, assim, analisar se as doenças psiquiátricas, as quais tem crescido exponencialmente em nossa sociedade moderna, estariam amparadas pela súmula.

Os tribunais regionais e tribunal superior do trabalho demonstraram-se de certa forma divididos acerca do tema, havendo controvérsias sobre a extensão da súmula para doenças psiquiátricas até mesmo dentro de uma mesma turma da corte superior trabalhista. Desta forma, na ausência de rol taxativo de doenças que suscitam estigma ou preconceito, a pesquisa cooperou para a o direcionamento aos precedentes que originaram a criação da Súmula 433, importando numa reconstrução do sentido normativo. Assim, dos

aproximadamente 21 precedentes que ensejaram a edição da Súmula nº 443 do TST, apenas um versava sobre dispensa de empregado com doença psiquiátrica, importando na sua análise.

Por conseguinte, analisou-se, a partir de um dos casos concretos que ensejaram na edição da Súmula 443 do TST que a dispensa de empregado com doença psiquiátrica foi considerada discriminatória sendo fundamentada a partir da inequívoca ciência do empregador quanto a condição de saúde do empregado (da doença que o acomete) e do fato de a dispensa ter sido realizada em um curto período após o empregado retornar de licença médica para o tratamento dela. A ministra relatora Rosa Maria Pires Weber ponderou inclusive que não se faz necessário sequer analisar o animus discriminatório da dispensa. Desta forma, temos que o precedente que ensejou a Súmula 433 do TST vincula juízes e tribunais. O que importa, portanto, é entender o significado do texto a luz do que quis ser transmitido com ele, reconstruindo o sentido normativo com a análise do precedente de origem.

A propósito, o estigma e o preconceito não estão relacionados apenas às doenças infectocontagiosas. É sim estendido para doenças psiquiátricas, pois, como vimos, houve, inclusive, um precedente em que a doença que também originou a criação da súmula, por mais que não esteja na literalidade do verbete, é doença psiquiátrica. Do ponto de vista sociológico, são consideradas estigmatizantes as características que não se compatibilizam com as expectativas e estereótipos de normalidade estabelecidos e aceitos pelos indivíduos estigmatizantes, aqui podendo também ser consideradas as doenças psiquiátricas, portanto.

Importará, assim, para a aplicação da Súmula 443 do TST nos casos de doenças psiquiátricas, a análise do caso concreto a luz do precedente origem, isto é, o caso de doença psiquiátrica que também originou a criação do verbete jurisprudencial. Far-se-á necessário, a partir do caso concreto, considerar se o contexto fático condiz com o contexto apurado no precedente. Deve se ater, por conseguinte, as circunstâncias que ensejaram a criação da súmula.

Não é razoável considerar, portanto, a aplicação da Súmula 433 do TST frente a que uma doença psiquiátrica que sequer fora de conhecimento do empregador, sendo incapaz de suscitar estigma ou preconceito. Isto pois, nos autos do precedente que também originou a criação da Súmula restou clarividente que o empregador havia ciência inequívoca da doença. Da mesma forma, não é razoável deixar de aplicar a Súmula 443 do TST diante de um caso que guarde a identidade fática ou paralelismo de consequência prática entre ação e resultado, entre o caso concreto e o precedente. Logo, frente a uma dispensa de empregado com doença

grave, psiquiátrica ou não, é necessário voltar-se ao precedente de forma a reconstruir o sentido normativo.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL Ministério da Saúde/SVS - Sistema de Informação de Agravos de Notificação - Sinan Net. Disponível em <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?sinannet/cnv/violebr.def>. Acesso em 13 de fev. de 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. RR-10298-42.2020.5.03.0034, Relator Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2021&numProcInt=96784&origem=consultarProcesso> Acesso em: 13 de fev. de 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. RRAg-1001135-14.2017.5.02.0241, Relator Ministra Maria Helena Mallmann. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2020&numProcInt=343731&origem=consultarProcesso> Acesso em: 13 de fev. de 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-Ag-ARR-0011354-32.2017.5.03.0094, Relator Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma, BR, 31 de agosto de 2018. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2016&numProcInt=230166&origem=consultarProcesso#Peca30344000> Acesso em: 13 de fev. de 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009, Relator AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO. 6ª Turma, BR, 20 de setembro de 2023. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2022&numProcInt=275762&origem=consultarProcesso#Peca90181993> Acesso em: 13 de fev. de 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Proc. TST-Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009, Relator Claudio Mascarenhas Brandão. 7ª Turma, BR, 31 de agosto de 2018. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2016&numProcInt=230166&origem=consultarProcesso#Peca30344000> Acesso em: 13 de fev. de 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Proc. nº 1430-79.2014.5.17.0007. Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira DF, 03 de maio de 2017. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2017&numProcInt=52148&origem=consultarProcesso> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 0010726-91.2021.5.18.0221. Relator: SILENE APARECIDA COELHO, 3ª TURMA, GO, 05 de abril de 2022. <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010726-91.2021.5.18.0221/1#394d335> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 0000009-55.2019.5.22.0002. Relator: ARNALDO BOSON PAES, 1ª TURMA, PI, 18 de novembro de 2019. Disponível <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000009-55.2019.5.22.0002/1#c7964a8> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 0000009-55.2019.5.22.0002. Relator: ARNALDO BOSON PAES, 1ª TURMA, PI, 18 de novembro de 2019. Disponível <https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000009-55.2019.5.22.0002/1#c7964a8> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 1001613-17.2019.5.02.0705. Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 8ª TURMA, SP, 21 de julho de 2022. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001613-17.2019.5.02.0705/1#9446a91> Acesso em 14 de fev. 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. Acórdão. Proc. 1001002-44.2022.5.02.0031. Relator: PATRICIA THEREZINHA DE TOLEDO, 12ª TURMA, SP, 01 de março de 2023. Disponível do em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001002-44.2022.5.02.0031/1#11f5d5b> Acesso em 14 de fev. de 2024;

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região. Acórdão. Proc 0011714-44.2017.5.03.0036. Relator: OSWALDO TADEU B. GUEDES, 1ª TURMA, MG, 26 de

Abril de 2019 Disponível em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011714-44.2017.5.03.0036/1#3e3df5b> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região. Decisão. Proc. Ag-AIRR 10472-32.2013.5.05.0037. Relator João Oreste Dalazen, 4ª TURMA, BR, 26 de abril de 2017. Disponível em <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010472-32.2013.5.05.0037/2#e6219b7> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 07ª Região. Acórdão. Proc 0000652-54.2020.5.07.0015. Relator: PLAUTO CARNEIRO PORTO, 1ª TURMA, CE, 03 de fevereiro de 2022. Disponível em <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000652-54.2020.5.07.0015/2#58159c7> Acesso 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região. Acórdão. Proc. nº 0000475-69.2021.5.09.0122. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, 7ª TURMA, GO, 10 de outubro de 2022. Disponível em <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000475-69.2021.5.09.0122/1#c5aea8b> Acesso em 14 de fev de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0000977-57.2022.5.12.0035. Relator: HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 6ª CÂMARA, SC, 12 de dezembro de 2023. Disponível em <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000977-57.2022.5.12.0035/1#fa619df> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0000977-57.2022.5.12.0035. Relator: HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO, 6ª CÂMARA, SC, 12 de dezembro de 2023. Disponível em <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000977-57.2022.5.12.0035/1#fa619df> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. Proc 0000931-59.2017.5.12.0030. Relator: LILIA LEONOR ABREU, 1ª TURMA, SC, 04 de fevereiro de 2020. Disponível em <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000931-59.2017.5.12.0030/2#6c5f10b> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Proc. 0010297-49.2021.5.03.0187. Relator: Marcio Toledo Goncalves, 8ª TURMA, MG, 21 de outubro de 2021. Disponível em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010297-49.2021.5.03.0187> em Acesso em 14 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Proc. 0010166-56.2023.5.18.0003. Relator: Welington Luis Peixoto, 1ª TURMA, GO, 16 de outubro de 2023. Disponível em <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010166-56.2023.5.18.0003/1#6e70c66> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Proc. nº 0010041-72.2022.5.18.0052. Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, GO, 09 de novembro de 2022. Disponível em <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010041-72.2022.5.18.0052/1#e4e2b50> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Proc. nº 0010041-72.2022.5.18.0052. Relator: WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, GO, 09 de novembro de 2022. Disponível em <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010041-72.2022.5.18.0052/1#e4e2b50> acesso em 14 de fev. de 2024;

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão. Proc. nº 00021670320125010491. Relator: Fernando Antonio Zorzenon da Silva. Rio de Janeiro, RJ, 11 de abril de 2014. Disponível em <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0002167-03.2012.5.01.0491/1#b281890> Acesso em 14 de fev. de 204.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão. Proc. nº 1000341-70.2021.5.02.0461. Relator: RICARDO APOSTOLICO SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, SP, 10 de fevereiro de 2022 Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000341-70.2021.5.02.0461/2#4de7487> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão. Proc. 0010323-81.2018.5.03.0048. Relator: Marcio Ribeiro do Valle, 8ª TURMA, MG, 03 de setembro de

2020. Disponível em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010323-81.2018.5.03.0048/2#c40a276> em Acesso em 14 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão. Proc. nº 0020244-17.2019.5.04.0205. Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA, RS, 17 de março de 2022. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020244-17.2019.5.04.0205/1#d3e86ee> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão. Proc. 0000930-71.2015.5.07.0034. Relator: REGINA GLAUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO, 81 TURMA, RS, 28 de outubro de 2015. Disponível em <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000930-71.2015.5.07.0034/1#ab74a61> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 0010472-32.2013.5.05.0037. Relator: Antonio G. de Vasconcelos, 3ª TURMA, MG, 31 de março de 2007, Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2016&numProcInt=201175&origem=consultarProcesso> Acesso em 14 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 0010925-49.2020.5.15.0119 3. Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, 6ª TURMA, BR, 16 de agosto de 2023. Disponível em <https://visualizacao-autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2023&numProcInt=43936&origem=consultarProcesso>. Acesso em 13 de fev. 2024. E BRASIL. Vara do Trabalho de Arujá do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença. Proc 1000618-32.2023.5.02.0521. Juiza: SANDRA SAYURI IKEDA 6ª CÂMARA, SP, 31 de janeiro de 2024. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000618-32.2023.5.02.0521/1#576d205> acesso em 14 de fev. de 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 0011801-63.2016.5.18.0053. Relator: Maria Helena Mallmanna, 2ª TURMA, BR, 27 de maio de 2022. Disponível em <https://visualizacao->

autos.tst.jus.br/visualizacaoAutos/VisualizarPecas.do?load=1&anoProcInt=2018&numProcInt=54276&origem=consultarProcesso#Peca79604814. Acesso em 13 de fevereiro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 105500-32.2008.5.04.0101. Relator: Maria Helena Mallmanna, 3ª TURMA, BR, 29 de junho de 2011. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=80773&anoInt=2010> Acesso em 13 de fevereiro de 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 105500-32.2008.5.04.0101. Relator: Maria Helena Mallmanna, 3ª TURMA, BR, 29 de junho de 2011. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=80773&anoInt=2010> Acesso em 14 de fevereiro de 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Proc. 127300-43.2007.5.01.0002. Relator: Dora Maria Da Costa, 8ª TURMA, BR, 17 de março de 2010 Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=834576&anoInt=2009> Acesso em 14 de fev. de 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. Ed Método, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

GENEBRA — 1982), Parte II – **Normas De Aplicação Geral**, Art. 4. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/co/convencao-oit-158.pdf>

GOFFMAN, Erving. **Estigma – Notas Sobre A Manipulação Da Identidade Deteriorada**. 4. ed. São Paulo: LT, 2004

GOMES, Orlando. **Contratos**, 4 ed. Rio de Janeiro. Forense, 1973, p.206.

MITIDIERO, Daniel. **Precedentes: da persuasão à vinculação**. 4 Ed. Revista Dos Tribunais (E-book Kindle).

RODRIGUEZ, Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000

World Health Organization. The global burden of disease: 2004 update [Internet]. Geneva: WHO, 2008. Disponível em:

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43942/9789241563710_eng.pdf?sequence=1

Acesso em 13 de fev. de 2024.

World Health Organization. The global burden of disease: 2004 update [Internet]. Geneva: WHO, 2008. Disponível em:

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43942/9789241563710_eng.pdf?sequence=1

Acesso em 13 de fev. de 2024.