



PROCESSO N° TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

A C Ó R D ã O
(8ª Turma)
GMMCP/lr/apg

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A
ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 -
REINTEGRAÇÃO INDEVIDA - DOENÇA NÃO
ESTIGMATIZANTE - DISPENSA NÃO
DISCRIMINATÓRIA - DANO MORAL NÃO
CONFIGURADO - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

1. A presunção do caráter discriminatório da demissão de empregado acometido por doença grave e estigmatizante (Súmula n° 443 do TST) é relativa, podendo ser desconstituída pela demonstração de que o ato de dispensa decorreu de motivação lícita, não relacionada à condição de saúde do trabalhador, ou que a rescisão se deu em contexto de desconhecimento da doença grave.

2. Na hipótese dos autos, a Reclamada se desincumbiu do ônus de provar que a demissão ocorrera em contexto lícito (término do contrato por prazo determinado) e a Autora não obteve êxito em comprovar a ciência da Empregadora de seu estado de saúde. Julgados.

3. Concluído pelo Tribunal Regional, soberano no exame do acervo fático-probatório, que a dispensa da Empregada ocorreu de forma lícita, inexistente direito à reintegração ao emprego ou à indenização correspondente, bem como à indenização por danos morais.

Recurso de Revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021**, em que é Recorrente **EUCLAIR GARCIA MACHADO** e Recorrida **SILVANA SALAMA RESTAURANTE - EPP**.



PROCESSO Nº TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

O Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em acórdão às fls. 114/117, negou provimento ao Recurso Ordinário da Reclamante.

Recurso de Revista, às fls. 120/133.

Despacho de admissibilidade, às fls. 233/235.

Sem contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao D. Ministério Público do Trabalho, nos termos regimentais.

É o relatório.

V O T O

REQUISITOS EXTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos extrínsecos de admissibilidade, passo ao exame dos intrínsecos.

**REINTEGRAÇÃO INDEVIDA - DOENÇA NÃO ESTIGMATIZANTE -
DISPENSA NÃO DISCRIMINATÓRIA - DANO MORAL NÃO CONFIGURADO - HONORÁRIOS
ADVOCATÍCIOS**

Conhecimento

Eis os fundamentos do acórdão regional no pertinente:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

O Juízo de origem julgou improcedente o pedido de declaração de nulidade da dispensa da autora. Por consequência, indeferiu o pedido de reintegração da mesma à função anteriormente exercida e o ressarcimento integral do período de afastamento, assim como indeferiu o pedido alternativo de indenização substitutiva à reintegração. Entendeu não demonstrada a discriminação alegada pela ora recorrente.

A reclamante insurge-se. Diz que a dispensa, quando praticada de forma imotivada, encontra barreiras no artigo 3º, IV, da Constituição Federal, no art. 1º da Lei nº 9.029/95 e na Convenção nº 111 da OIT. Sustenta que, embora não haja expressa garantia de estabilidade ao portador de doença grave no contrato de experiência, há reconhecimento da estabilidade nessa modalidade de contratação à empregada em estado gravídico e ao empregado vítima de acidente de trabalho. Diz, em síntese, que a hipótese dos autos atrai a aplicação analógica da Súmula 443 do



PROCESSO Nº TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

TST, quanto ao contrato por prazo indeterminado. Aduz que, durante o cumprimento do contrato de trabalho, não há notícia de nenhuma alteração, nenhuma advertência ou suspensão disciplinar, o que torna a despedida imotivada temerária, ante à suspeita de dispensa discriminatória. Sustenta que a reclamada não se desincumbiu de demonstrar qualquer situação que ensejasse a não continuidade do contrato de experiência, tampouco que a dispensa não se figurou discriminatória. Requer a reforma, nesse sentido.

Sem razão.

Na inicial, a reclamante disse que fez uma mamografia e obteve o diagnóstico de “carcinoma infiltrante de mama grau nuclear 3, com necrose” - “câncer na mama direita”, através da consulta realizada no dia 31/03/2015. Narrou que comunicou a empregadora que “necessitaria começar o tratamento em seguida”. Alegou que, a partir disso, passou a ser repudiada pela ré, que a dispensou em 24/04/2015 sob a justificativa de redução de gastos. Argumentou que, apesar disso, tão logo houve a dispensa, outra pessoa foi contratada. Afirmou que a despedida foi discriminatória.

A reclamada defendeu-se. Alegou que a reclamante foi admitida em 26/03/2015, em caráter experimental, por contrato de trabalho a prazo determinado. Afirmou que houve extinção do contrato de trabalho, na forma da lei e que, passados alguns dias da contratualidade, a reclamada pode observar que a reclamante realmente não se adequava à função e que lhe é dada a prerrogativa legal de rescindir o contrato em seu termo final, o qual se deu em 24/04/2015. Disse que a autora recebeu suas verbas rescisórias corretamente e negou as afirmativas da reclamante, indicando que não teve ciência da doença descrita na inicial.

A reclamada trouxe o contrato de trabalho a prazo determinado, sob o Id 4ac6d74 - Pág. 2, o qual não foi impugnado, bem como o respectivo termo de rescisão, sob o Id e528134 - Pág. 2.

Não foi produzida qualquer prova das alegações da reclamante.

Nesse contexto, em que o contrato a prazo determinado viveu por 30 dias, foi confirmada a tese da reclamada, não havendo sequer indício das alegações da reclamante, no sentido de ter sido discriminatória sua dispensa, observado que o empregador tem o direito potestativo de despedida, e, no caso dos autos, em seu termo final determinado.

Ressalto que a prova do diagnóstico da doença informada na peça inicial (ID7ccfb41), não equivale à demonstração de ciência pela reclamada das circunstâncias da autora.

Entendo que o caso dos autos não implica o reconhecimento da estabilidade provisória prevista e amparada nos termos da Lei nº 9.029/95 e da Súmula nº 443 do TST.

Nessa esteira, não há falar em reconhecimento de despedida discriminatória.

Nego provimento ao recurso da reclamante. (fls. 115/116 - destaquei)

A Reclamante requer a reforma do acórdão regional para que seja reconhecida a ocorrência de dispensa discriminatória por ser portadora de doença grave (câncer de mama). Afirma que, nos casos de dispensa discriminatória, é aplicável a inversão do ônus da prova em observância aos princípios protetivo e da aptidão para a prova. Sustenta



PROCESSO N° TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

que a Reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar suas alegações. Pleiteia sua reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou o pagamento da remuneração do período de afastamento em dobro. Alega que "ainda que não se trate de doença ocupacional, o fato da dispensa da empregada ter ocorrido no momento em que estava acometida por doença grave, quando ainda estava vulnerável ante o comprometimento da sua saúde, somado por ser o câncer de mama doença grave e estigmatizante, configura-se discriminatória a despedida, ferindo a dignidade da pessoa humana, o que dá ensejo ao dever de indenizar" (fl. 132). Pugna, por fim, pelo deferimento do pedido de honorários advocatícios. Indica violação aos arts. 3º, IV, 5º, V e X, da Constituição; 373 do CPC de 1973; 186 e 927 do Código Civil. 818 da CLT; 1º da Lei nº 9.029/95; e contrariedade à Súmula nº 443 do TST e à Súmula nº 61 do TRT da 4ª Região. Colaciona arestos.

A Súmula nº 443 contempla a tese de que se presume discriminatória a demissão de empregado portador de doença grave que acarrete estigma ou preconceito. Eis o teor do verbete:

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.

No entanto, por se tratar de hipótese de presunção relativa, é possível que a parte adversa apresente provas em sentido contrário que a elidam. Nesse sentido:

(...) **DANO MORAL. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO AFASTADA. COMPROVAÇÃO DO CONHECIMENTO DA DOENÇA PELO EMPREGADOR APENAS QUANDO DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA DISPENSA. INEXISTÊNCIA DE ATO ILÍCITO A ENSEJAR O DIREITO À INDENIZAÇÃO.** 1. A Corte local registrou que há presunção relativa de que a dispensa sem justa causa de empregado portador de vírus HIV possuía motivação discriminatória que, contudo, pode ser desconstituída por provas em sentido contrário, como as produzidas neste feito, que amparam a tese defensiva. Consignou que os documentos das fls. 237/238 demonstram que a 1ª reclamada reduziu drasticamente o número de empregados, que era de 615 trabalhadores em agosto de 2004 e passou a ser de 422 em julho de 2006, e que os documentos das fls. 504/542, por sua vez, comprovam que a empresa dispensou sem justa causa outros 39 funcionários durante o mês de junho de 2006, época da demissão do reclamante.



PROCESSO Nº TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

Ressaltou que não há qualquer prova que permita concluir que a doença do autor tenha sido a causa do seu desligamento, bem como que a empregadora tenha divulgado a terceiros que o empregado era soropositivo. Assentou que o fato de ser soropositivo veio à tona por iniciativa do próprio reclamante, que enviou uma carta à 1ª reclamada, contando que era portador do vírus HIV, no intuito de sensibilizar a empresa a reconsiderar a sua demissão. Concluiu, assim, que não restou demonstrado que as reclamadas tenham divulgado indevidamente a terceiros a doença do autor, salvo em razão de atos iniciados e/ou autorizados pelo próprio reclamante. 2. Com a edição da Súmula 443 desta Corte, uniformizou-se a jurisprudência deste Tribunal Superior - com fundamento em princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho - no sentido de que se presume discriminatória a dispensa arbitrária de trabalhador portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. **No entanto, a referida presunção, a que alude a Súmula 443/TST, pode ser afastada por prova em contrário, recaindo sobre o empregador o ônus de provar que o ato de dispensa decorreu de outra motivação lícita que não a condição de saúde do trabalhador ou que o ato de dispensa se deu em desconhecimento do estado em que se encontrava o empregado.** 3. A decisão regional, consubstanciada na análise do contexto fático-probatório existente nos autos, particularmente na constatação de que a causa da dispensa foi a redução drástica no número de empregados e que o fato de ser soropositivo foi informado à 1ª reclamada pelo próprio reclamante após a dispensa arbitrária - cujo reexame é vedado em sede extraordinária a teor da Súmula 126/TST -, está em harmonia com o entendimento desta Corte Superior, de que não caracteriza ato ilícito do empregador a dispensa de empregado portador de doença grave ou estigmatizante quando esta, comprovadamente, não guarda qualquer relação com a condição de saúde do trabalhador. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-10251-95.2010.5.04.0000, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT 18/12/2015 - destaquei)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 126 DO TST. A Súmula nº 443 do TST uniformizou a jurisprudência sobre a dispensa arbitrária de trabalhador portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, para entender que se presume discriminatória a dispensa, com fundamento nos princípios insculpidos na Constituição Federal de 1988 em especial nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, I, XXX, 170, III. Para tanto, parte-se da premissa de que o poder diretivo do empregador, inerente à atividade empresarial, não é absoluto, encontrando limites ao seu exercício, fixados precipuamente em razão dos princípios fundamentais de proteção à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, postulados constitucionais, erigidos à fundamentos do Estado Democrático de Direito conforme prevê o art. 1º, III e IV, da Carta Magna, bem como, em nível internacional pela Convenção 111 da OIT, e em âmbito federal pelo art. 1º, da Lei 9.029/95. Nesse sentido, quanto à questão da presunção discriminatória a que alude a Súmula 443 do TST, insta destacar que é possível que seja elidida por prova em contrário, recaindo sobre o empregador o ônus de provar que desconhecia a condição de saúde do empregado ou que o ato de dispensa decorreu de outra motivação lícita que não a condição de saúde do trabalhador. No caso em exame, o acórdão regional firmou premissa no sentido de



PROCESSO Nº TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

que: -não é possível - pela prova produzida nos autos - concluir que houve presunção de dispensa discriminatória, porque não há documento ou prova documental que confirme que a empregadora teve ciência da doença do reclamante. A presunção é relativa(...) e não foi ratificada.- Da análise dos trechos transcritos do acórdão regional é possível inferir que a decisão combatida está consubstanciada no contexto fático e probatório existente nos autos, o qual não evidenciou que o ato de dispensa do reclamante tenha sido discriminatório, na medida em que inexistem nos autos prova de que a empregadora tinha conhecimento de que o obreiro era portador de doença grave. A prova oral colhida(testemunha do autor e da parte reclamada) corroborou a tese da defesa no sentido de que era praxe da empresa recorrida a celebração de contrato por experiência, que podia ou não ser renovado, a critério da empregadora. Assim, no caso concreto, os elementos de prova produzidos nos autos não nos conduzem à conclusão de que a dispensa do obreiro se deu por ato discriminatório como sustenta a parte recorrente, mas sim, por motivo diverso. O arcabouço probatório militou em prol da tese da defesa. Conclusão em sentido contrário implica reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula nº 126 deste Tribunal Superior, e, por conseguinte, afasta as alegações de violação à literalidade dos artigos invocados no apelo, bem como, de contrariedade ao verbete das Súmulas 244, I e 443, ambas do TST. Agravo de instrumento improvido. (AIRR-1186-70.2012.5.02.0062, Relator Ministro Américo Bedê Freire, 6ª Turma, DEJT 19/12/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA (SÚMULA 126/TST). DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: -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-. Ocorre que, no caso concreto, ficou expressamente consignado no acórdão regional que a patologia apresentada pelo Obreiro - -Doença de Crhon- - não guarda relação com o trabalho e não é estigmatizante, o que afasta a presunção de que foi discriminatória a sua dispensa. Ressaltou a Corte de origem que a única testemunha ouvida nos autos confirmou que houve uma reestruturação na área em que o Reclamante laborava e que outros funcionários também foram dispensados. Assim sendo, tendo o Tribunal Regional registrado que não ficou comprovada a dispensa discriminatória do Autor, tampouco que a empresa Reclamada tenha agido de modo a causar dor e sofrimento moral ao Obreiro, além do fato do desligamento empregatício, não há como esta Corte adotar entendimento em sentido oposto ao formulado pelo Órgão a quo sem revolver o conjunto probatório constante dos autos, propósito insuscetível de ser alcançado nessa fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Desse modo,



PROCESSO Nº TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR-1629-23.2011.5.02.0008, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 3/10/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE AFRONTA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Não afronta a Constituição Federal a decisão regional que, com base em razoável interpretação da prova dos autos, constata inexistir caráter discriminatório na dispensa de empregado portador de vírus HIV. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-1178-79.2012.5.11.0018, Relator Ministro Cláudio Soares Pires, 3ª Turma, DEJT 5/9/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA. DISPENSA NÃO DISCRIMINATÓRIA. POSSIBILIDADE. O Tribunal Regional, instância soberana na apreciação do conjunto probatório, nos termos da Súmula nº 126 do TST, concluiu que -Não há [...] qualquer prova de que o autor tenha sido dispensada em razão da sua doença-, motivo pelo qual afastou a hipótese de dispensa discriminatória. Ademais, ressaltou que não se trata de doença que suscite estigma ou preconceito. Diante do quadro fático, torna-se inviável a constatação de ofensa aos arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, X, 7º, I, e 170 da CF e 1º da Lei nº 9.029/95 a de contrariedade à Súmula nº 443 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-389-75.2012.5.09.0749, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 15/4/2014)

RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA PORTADORA DO VIRUS HIV. AUSÊNCIA DE PRESUNÇÃO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. O Tribunal Regional concluiu, com base no conjunto fático-probatório, que a reclamante não fora dispensada em razão da sua condição de portadora do vírus HIV. Nesse contexto, qualquer entendimento em sentido contrário ensejaria o reexame de fatos e provas, procedimento vedado em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126 do TST. Recurso de Revista de que não se conhece. (RR-155-37.2012.5.22.0004, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 11/10/2013)

Na esteira dos julgados colhidos, pode ser desconstituída a presunção referente ao caráter discriminatório da demissão de empregado acometido por doença grave e estigmatizante, se restar demonstrado, a partir do exame do conjunto probatório dos autos, que o ato de dispensa decorreu de motivação lícita, que não a condição de saúde do trabalhador, ou que a rescisão se deu em contexto de desconhecimento da doença grave.



PROCESSO Nº TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

Do delineamento fático realizado pelo Eg. TRT, extrai-se que a Reclamada comprovou que o contrato de trabalho firmado era por prazo determinado e que a rescisão ocorrera no termo final preestabelecido, após o labor por 30 dias. Cito, a propósito, o seguinte julgado desta Corte em hipótese análoga:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA. A Corte Regional, soberana na análise do conjunto fático-probatório, consignou, com base nos depoimentos prestados e na prova pericial, que não houve comprovação do caráter discriminatório da dispensa. Consignou, para tanto, que "não há prova de que a reclamada agiu de forma discriminatória na extinção do contrato de trabalho havido com o reclamante. Com efeito, de se notar que se tratava de contrato por prazo determinado (contrato de experiência), cujo término ocorreu exatamente na data originalmente prevista.". Registrou, ainda, que "competia ao reclamante a prova de que, na extinção do contrato de trabalho, a demandada agiu de forma abusiva e discriminatória, encargo do qual não se desincumbiu.". Concluiu que "a prova pericial e testemunhal coligida aos autos é consentânea no sentido de que a moléstia manifestada pelo demandante era preexistente à sua contratação, não possuindo nexos de causalidade com as atividades laborais desempenhadas pelo trabalhador, para as quais, aliás, ele se encontrava apto no momento da extinção contratual". **Nesse contexto, não se há de falar em atitude discriminatória, uma vez que, como assentado pela Corte de origem, não ficou demonstrada nenhuma relação entre a patologia que acomete o autor e a dispensa imotivada, que ocorreu com o termo final do contrato por prazo determinado. O exame da tese recursal, em sentido diverso, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-771-76.2014.5.04.0801, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 17/6/2016 - destaquei)**

Destaca-se que a Corte de origem consignou não ter sido provada a ciência da Ré acerca da doença da Autora, pois "a prova do diagnóstico da doença informada na peça inicial (ID7ccfb41), não equivale à demonstração de ciência pela reclamada das circunstâncias da autora".

Assim, diferentemente do alegado pela Autora, a Reclamada se desincumbiu do ônus de provar que a demissão sem justa causa decorreu de motivo lícito, enquanto que a Autora não comprovou ter comunicado à Empregadora seu problema de saúde, fato constitutivo de seu direito, conforme esclarece o julgado a seguir:



PROCESSO N° TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. CIÊNCIA AO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA. Os artigos 818 da CLT e 333 do CPC disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes do processo. Assim, a violação dos mencionados dispositivos legais somente ocorre na hipótese em que magistrado decide mediante atribuição equivocada desse ônus, o que não ocorreu no caso dos autos. Com efeito, é antecedente lógico para a dispensa discriminatória em razão de doença grave de causa não ocupacional o conhecimento do empregador acerca da moléstia, sem o que a discriminação não pode ser caracterizada. No caso, o Tribunal Regional, soberano na apreciação do conjunto fático-probatório, registrou que a autora não logrou comprovar que deu ciência à empregadora acerca da doença de que era portadora, câncer do colo do útero, uma vez que nenhum dos atestados apresentados faz referência àquela moléstia. Desse modo, não provou fato constitutivo do seu direito, ônus que lhe competia, na forma do disposto no artigo 333, I, do Código de Processo Civil. Nesse contexto, não merece prosperar a tese recursal no sentido de que, para o reconhecimento da dispensa discriminatória, suficiente a comprovação de que o diagnóstico da doença considerada grave tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-1369-16.2012.5.09.0654, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 20/11/2015 - destaquei)

Ante o exposto, a dispensa da Empregada ocorreu de forma lícita, não fazendo jus à reintegração ao emprego ou à indenização correspondente, bem como à indenização por danos morais. Friso que o alcance de conclusão diversa da apresentada pelo Tribunal Regional demandaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, procedimento vedado pela Súmula n° 126 do TST.

Mantida a integral improcedência da Reclamação Trabalhista, resta prejudicado o exame do tema "honorários advocatícios".

Não diviso as violações e contrariedades apontadas.

Os arestos colacionados servíveis - à exceção dos que não cumprem os requisitos da Súmula n° 337 do TST ou dos que são provenientes de Turmas desta Corte, em desatenção ao que dispõe o art. 896, "a", da CLT - são inespecíficos, pois não apresentam idênticas premissas fáticas à consignadas no acórdão regional, encontrando o óbice da Súmula n° 296, I, do TST.

Não conheço.



PROCESSO N° TST-RR-21508-78.2015.5.04.0021

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do Recurso de Revista.

Brasília, 22 de fevereiro de 2017.

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

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Relatora