

PROVISÓRIO

Nehemias Domingos de Melo

DANO MORAL TRABALHISTA

Teoria e Prática

7^a EDIÇÃO
Revista, atualizada
e ampliada

2025

 **EDITORA**
*Jus***PODIVM**
www.editorajuspodivm.com.br

Capítulo 16

Demissão abusiva e arbitrária

1. INTRODUÇÃO AO TEMA

A extinção do contrato de trabalho por tempo indeterminado pode se processar por diversas formas: por consenso das partes; por vontade unilateral de uma das partes, sem necessidade de justificativas; por vontade unilateral de qualquer das partes em face de uma justa causa; e por fatos alheios à vontade das partes contratantes, tais como o caso fortuito e a força maior.

Quando se trata da dissolução do contrato por ato unilateral de uma das partes, é preciso rememorar que ninguém é obrigado a manter eternamente um vínculo obrigacional que lhe não interessa mais. Qualquer das partes pode a qualquer tempo romper o contrato, assumindo, naturalmente, as consequências previstas no próprio contrato ou as decorrentes de lei. Como assevera Humberto Theodoro Junior, com a maestria que lhe é peculiar, ao contrário dos direitos reais, que tendem à perpetuidade, os direitos obrigacionais gerados pelo contrato caracterizam-se pela temporalidade, não havendo, a rigor, contrato eterno, até porque qualquer prejuízo para as partes pode se resolver via perdas e danos.¹

Assim, tanto empregado quanto empregador podem rescindir o contrato de trabalho de forma imotivada, assumindo cada um, por seu turno, as responsabilidades do ato rescisório que para o empregador implicará em pagar todas as verbas rescisórias e, para o trabalhador, cumprir o aviso prévio que a lei determina e, eventualmente, outras obrigações que tenham sido pactuadas na formação do contrato de trabalho.

1. THEODORO JUNIOR, Humberto. O contrato e seus princípios, p. 100.

Acerca da possibilidade do rompimento imotivado do contrato de trabalho pelo empregador, muito se discutiu a respeito da constitucionalidade do Decreto presidencial 2.100/1996, que comunicou a retirada do Brasil do cumprimento da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que proíbe a demissão sem causa. A Convenção 158 da Organização internacional do Trabalho prevê uma série de procedimentos para o encerramento do vínculo de emprego. A norma foi aprovada pelo Congresso Nacional e posteriormente promulgada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso. Meses após a promulgação, contudo, o presidente comunicou formalmente à OIT a retirada do Brasil dos países que a haviam assinado.

Contudo, em junho de 2023, o Supremo Tribunal Federal declarou válido o referido Decreto no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 39, decidindo a Corte, contudo, que a denúncia de tratados internacionais pelo presidente da República exige a anuência do Congresso Nacional. Esse entendimento vigorará a partir de agora, preservando os atos anteriores.

Além disso, o contrato também pode ser rescindindo por qualquer das partes, quando houver uma causa justificada. Assim, o empregador pode demitir por justa causa seu empregado desde que o mesmo tenha incorrido nas previsões expressas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho e, neste caso, sem a obrigação de pagar as verbas rescisórias. Já o empregado, com base no mesmo texto celetário, também poderá fazer uso da justa causa, promovendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, na eventualidade de ocorrência de uma das causas elencadas no art. 483, podendo pleitear o direito à percepção da devida e justa indenização.

Rememore-se, por oportuno, o legislador constituinte fez consignar que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (CF, art. 7º, I).

Não se confunda demissão arbitrária com a chamada demissão abusiva. Arbitrária é a demissão que não é embasada nos motivos previstos no art. 482 ou no art. 165, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT), ou seja, é a demissão sem justa causa.² Abusiva é a demissão que se baseia em atos ou fatos ofensivos ao trabalhador, motivados em razões infundadas utilizadas como ensejo para o rompimento irregular do contrato de trabalho, dando origem, neste caso, à possibilidade de dupla indenização: aquela prevista na legislação trabalhista e a outra, de natureza civil, pelo dano à personalidade causado pelo ato ilícito.

Como ensina Enoque Ribeiro dos Santos, a demissão arbitrária é até admitida pelo direito positivo e não deve ser confundida com a despedida injuriosa. A chamada despedida injuriosa “se caracteriza quando venha acompanhada de palavras ou atos ofensivos ou quando motivada com razões infundadas, de modo a causar descrédito do trabalhador”.³

2. ACUSAÇÃO DE FURTO E OUTRAS PECHAS

Questão das mais comuns que tem justificado indenizações por danos morais é a dispensa por justa causa sob a alegação de que o empregado furtou, roubou ou se apropriou, indevidamente, de alguma coisa que pertencia ao empregador, ficando provado ao depois que não houve a ocorrência de furto ou, se houve, foi perpetrado por outro empregado.⁴ Mais grave ainda é quando o empregador, como forma mesquinha de se safar do pagamento das verbas rescisórias, imputa, falsamente, a prática deste tipo de ilícito ao empregado.

A toda evidência, o poder disciplinar que a lei reconhece ao empregador autoriza-o a punir o empregado que comete falta grave, advertindo-o, suspendendo-o ou mesmo demitindo-o. Porém este poder não é ilimitado, tendo em vista que a noção de justiça pressupõe seu uso normal. Daí por que se o empregador, usando abusivamente do poder de comando, causar injustiça, deverá ser responsabilizado. Como exemplo se pode citar o despedimento por motivos fúteis, irrelevantes, pois o

2. A título de exemplo, dentre outras, veja-se a limitação às despedidas arbitrárias que se encontram previstas no art. 10, II, do ADCT que estabelece, verbis:

“II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

3. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano moral na dispensa do empregado, p. 142.

4. FLORINDO, Valdir. O dano moral, p. 90.

ser humano é um ser imperfeito e dele não se há de exigir comportamento imaculado sempre. Manda o bom-senso e o ideal de justiça, já consubstanciado no princípio geral do direito – que recomenda atribuir a cada um seu quinhão (*suum cuique tribuere*) – que deva existir uma proporcionalidade entre o ato faltoso e sua punição, aplicando o empregador as penas menos severas para as infrações mais leves e reservando o despedimento para as mais graves.⁵

O que não pode ser admitido é a atuação do empregador extrapolando os limites do exercício regular de seu direito, ou os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes e pelo seu próprio fim social e econômico.

No caso de furto ocorrido nas instalações da empresa, a comunicação de suspeita de crime à autoridade policial é, a toda evidência, um direito do empregador. Contudo, quando a acusação é maldosa e leviana, com a finalidade de criar constrangimentos para o trabalhador e motivar sua demissão por justa causa, estará configurado o uso abusivo de direito, passível de correção pela via da indenização por danos morais.

É evidente que haverá dano moral ressarcível sempre que o empregado for lançado injustamente ao fantasma do desemprego, com a acusação de indivíduo desonesto, ladrão, indigno, desprezível e outros adjetivos dessa envergadura. Será mais grave ainda se a empresa o tiver submetido ao vexame de ser conduzido, aos olhos de todos os colegas e pessoas próximas, à delegacia de polícia para responder a inquérito policial requerido maldosamente pela empresa, sem quaisquer indícios que deem suporte às acusações.⁶ Nestas circunstâncias, estará caracterizado o dano moral indenizável.

Da mesma forma, qualquer imputação falsa ao trabalhador, como motivo a justificar uma demissão por justa causa (embriaguez habitual, prática de jogo de azar, improbidade etc.), dá azo à reparação pecuniária por danos morais, mormente quando a falta imputada não resta cabalmente provada, emergindo como uma punição injusta. Nessa circunstância, não se pode olvidar das repercussões nefastas no seio familiar, social e laborativo, da pecha gerada pela aplicação inconsequente da penalidade; mesmo que revertida posteriormente, o estrago na vida pessoal e profissional do

5. Cf. Wagner Giglio in *Justa causa*, 5ª ed. São Paulo: LTr, p. 19 (*apud*: Valdir Florindo, op. cit. p. 94).

6. FLORINDO, Valdir, op. cit. p. 102.

operário já se terá consumado, muitas vezes de forma irreparável, causando violação à dignidade e à imagem funcional do trabalhador.⁷

A justa causa, enquanto pena capital da relação empregatícia, há de resultar provada de forma irretorquível e o ato faltoso deve ser suficientemente grave e apreciado frente ao caso concreto. Para tanto, se levarão em conta a personalidade do agente, a intencionalidade, os antecedentes, a intensidade e a repercussão da falta para que a vida funcional do trabalhador não quede vulnerável a meras suposições e ilações subjetivas destituídas de base firme, pois, em última análise, ela constitui a mais significativa credencial a habilitá-lo na conquista de uma nova colocação no mercado de trabalho. Se na aplicação da pena máxima a empresa agir com excesso e arbitrariedade, deve responder pelos danos causados à honra, moral e dignidade do obreiro. Não se nega ao empregador o direito de averiguar os possíveis ilícitos ocorridos dentro de suas instalações. O que não se pode admitir é o abuso de poder, a arbitrariedade e a violência quando resultam de medida destituída de prova.⁸

A conduta patronal consubstanciada na acusação da prática de falta gravíssima para a resolução do contrato de trabalho sem nenhum suporte probatório configura situação vexatória e humilhante ao empregado. Tal proceder olvida a função social da empresa (inciso XXIII do artigo 5º e inciso III do artigo 170 da Constituição Federal), desrespeita o valor social do trabalho (inciso IV do artigo 1º e caput do artigo 170 da Constituição da República) e viola a dignidade humana do trabalhador (inciso III do artigo 1º da Carta Política). Nessas circunstâncias, tal conduta fará surgir o dever indenizatório, como meio de amenizar, de forma compensatória, o abalo moral sofrido pelo trabalhador.⁹

Quer dizer, esse tipo de a conduta patronal, de acusação da prática de falta gravíssima para a resolução do contrato de trabalho sem nenhum suporte probatório, configura situação vexatória e humilhante ao empregado, gerando dano moral que, nesse caso, resulta da infundada mácula à honra e à imagem do trabalhador.

7. (TRT 15ª R. – RO 0847-2003-046-15-00-0 – (59238/05) – 11ª C. – Rel. Des. Fed. Edison dos Santos Pelegrini – DOESP 02.12.2005 – p. 99).

8. (TRT 11ª R. – RO 10330/2003-002-11-00 – (3791/2004) – Rel. Des. Fed. Lairto José Veloso – J. 27.08.2004).

9. (TRT-1 – ROT: 01007164220205010079, Relatora: Marise Costa Rodrigues, Primeira Turma, Data de Publicação: DEJT 29.03.2023).

Importante salientar que não é o simples fato de o empregado ter sido dispensado por justa causa que ensejará o pedido de indenização por danos morais, pois este ato pode ser enquadrado como regular exercício de um direito patronal e, em sendo assim, ainda que cause dano ao trabalhador, não haverá falar-se em indenização porque praticado dentro dos aspectos da legalidade. Em contrapartida, será indenizável como ilícito civil quando a justa causa se estribar em falso motivo ou for leviana, ou, ainda, for seguida de atos e fatos que desabonem o obreiro e o exponham a situações de constrangimentos.

3. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

O segurado que sofrer acidente de trabalho terá garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (Lei nº 8.213/91, art. 118).

Esta garantia estabilitária pode ser definida como sendo o direito que tem o trabalhador de permanecer no emprego após o retorno do afastamento por doença, mesmo contra a vontade do empregador, como forma de inclusão e permanência no mercado de trabalho.

A finalidade natural do instituto da estabilidade acidentária (que inclui a do portador de doença profissional ou do trabalho) é a de manter o emprego e, também, a de assegurar o direito ao tratamento da saúde, ante a previsível dificuldade de colocação em outra empresa, se as condições de saúde do trabalhador apresentarem comprometimentos. Sendo assim, os despedimentos ilegais dos beneficiários de estabilidade provisória acidentária devem ser combatidos com a efetiva reintegração, cabendo ao empregador a reabilitação desse profissional para o exercício de sua atividade ou de outra compatível com seu estado, se for o caso. Somente no caso de não ser possível essa reintegração, ela deve ser convertida em indenização equivalente a todo o período de estabilidade.¹⁰

Repise-se a questão: a garantia de estabilidade de que estamos tratando tem como finalidade principal a proteção do trabalhador, enquanto este recupera sua plena capacidade laborativa. Assim, se a empresa descumpre a Lei demitindo o empregado no período de 12 meses após a cessação do

10. (TRT 6ª R. – RO 00868-2003-411-06-00-4 – 3ª T. – Relª Desª Fed. Virgínia Malta Canavarro – DOEPE 14.01.2005).

auxílio-doença, a reparação que deve ser concedida é o restabelecimento do *status quo ante*, qual seja, a reintegração do empregado a sua vaga na empresa. A indenização pecuniária no valor correspondente ao período de estabilidade é medida extrema, que somente será cabível se demonstrado, judicialmente, ser impossível a reintegração.

Para fazer jus à proteção da estabilidade acidentária, faz-se necessário o preenchimento de dois requisitos, quais sejam: o afastamento do serviço decorrente da lesão provocada por acidente do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias e o recebimento do auxílio-doença acidentário.

Registre-se, por oportuno, embora haja dissenso, que não incide a proteção acidentária quando tratar-se de acidente de trabalho ocorrido na vigência de contrato de experiência ou nos contratos de trabalho por tempo determinado, tendo em vista que estas modalidades de contratos são típicos contratos a termo, de tal sorte que a estabilidade acidentária torna-se inaplicável, pois a aludida estabilidade objetiva à proteção da continuidade do vínculo de emprego, supondo, necessariamente, a vigência do contrato por tempo indeterminado.¹¹

4. ESTABILIDADE DO CANDIDATO A CARGO NO SINDICATO OU ASSOCIAÇÃO

Estabelece a Constituição Federal, recepcionando regra contida na Consolidação das Leis do Trabalho, ser vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, estabilidade que se estenderá até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, mesmo que como suplente, salvo se cometer falta grave apurada em inquérito devidamente instaurado para esse fim (CF, art. 8º, VIII, e CLT, art. 543, § 3º).

Neste caso, a intenção do legislador, tanto o constituinte quanto o ordinário, ao estabelecer garantia de emprego para o dirigente sindical, não visou estatuir um benefício de caráter pessoal, mas assegurar o direito ao livre exercício de seu mandato sindical, sem estar exposto a pressões ou ameaças. Isto se justifica porque o dirigente sindical não pode ficar exposto à possibilidade de uma dispensa imotivada, pois isso implicaria

11. Nesse sentido: (TST – RR 773.506/01.0 – 1ª T. – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 02.09.2005); (TST – RR 21.095/2002-902-02-00.0 – 5ª T. – Rel. Min. João Batista Brito Pereira – DJU 17.12.2004) e (TRT 5ª R. – Proc. 00007-2002-132-05-00-7 – (8.639/05) – 1ª T. – Rel. Juiz Valtércio de Oliveira – J. 05.05.2005).

em retirar-lhe a liberdade quanto à defesa de direitos dos seus colegas de trabalho.

Em face dessa concepção é que se pode afirmar que essa garantia ao emprego não é absoluta, pois em determinadas situações ela pode ser excepcionada. Assim, na eventualidade do encerramento da atividade da empresa, ou quando ocorre a extinção de um de seus estabelecimentos, não há que se falar em pagamento das verbas salariais até o término da garantia de emprego, porquanto não se vislumbra, nessas circunstâncias, qualquer arbitrariedade por parte da empresa no ato de dispensa do empregado detentor de mandato sindical. Nesse caso, em havendo a dispensa, o funcionário fará jus tão somente às verbas rescisórias por despedimento sem justa causa.¹²

Outro aspecto que releva comentar é que o empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa onde trabalha atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. Por exemplo: o médico, se for eleito para o sindicato dos comerciários, não terá direito à estabilidade se na empresa exercer a função de médico.

5. ESTABILIDADE DA MULHER GESTANTE

No tocante à mulher gestante, a garantia da estabilidade está prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) (art. 10, II, *b*), que lhe assegura garantia de permanência no emprego desde a concepção até cinco meses após a realização do parto. Esta garantia constitucional tem como escopo a proteção da maternidade e como maior bem jurídico a ser tutelado o nascituro, cujos direitos encontram-se preservados desde a concepção, a teor do que dispõe o *Civile Codex* (CC, art. 2º).

A proteção objetiva que emana da lei civil e da Constituição Federal, no caso da tutela à gestante e ao nascituro, caminha em perfeita sintonia com a teoria da responsabilidade em face do risco da atividade (CLT, art. 2º), significando dizer que a responsabilidade do empregador é objetiva.

Neste caso, o dever indenizatório independe do empregador ter ou não conhecimento do estado gravídico da gestante, ou seja, é irrelevante,

12. Ver Súmula 369 do TST, item IV: “Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.”

para a aquisição do direito à estabilidade provisória se a empregada tomou conhecimento do seu estado gravídico antes da dispensa ou mesmo se comunicou a gravidez ao empregador na vigência da relação de emprego, sendo suficiente que o fato biológico da concepção tenha ocorrido no curso do contrato de trabalho.¹³

Importante registrar que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 629.053/SP, sob o rito da Repercussão Geral (Tema 497) fixou a seguinte tese: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”.

Ademais, é pacífica a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que, tratando-se de empregada gestante, detentora de estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, do ADCT, a validade do pedido de demissão está condicionada à assistência do respectivo sindicato ou da autoridade competente, nos termos do artigo 500 da CLT.

Nessa linha de proceder, decidiu o TRT da 3ª Região, que manteve a sentença na qual fora declarada a nulidade da dispensa de uma gestante de seu emprego e determinou a sua reintegração ao cargo, com o pagamento dos salários, da data da dispensa até a reintegração. O desembargador Márcio Ribeiro do Valle esclareceu que a estabilidade da gestante tem início com a confirmação da gravidez e se estende por até cinco meses após o parto. Dentro desse período, ela não poderá ser dispensada sem justa causa. Noutro dizer, a estabilidade da gestante nasce de um fato objetivo, que é o resultado do exame, independentemente da comunicação ao empregador quanto à sua positividade. Sendo assim, caso a empregada dispensada comprove a concepção anterior ao aviso prévio, ainda que somente por ocasião do ajuizamento de reclamação trabalhista, ela terá direito a ser reintegrada ou à percepção indenizatória correspondente ao montante remuneratório que receberia em todo o período de estabilidade.¹⁴

O escopo principal da norma constitucional é a garantia do emprego, de tal sorte que, em havendo a demissão da gestante no período estável, a Justiça determinará sua reintegração, desde que a dispensa tenha se concretizado durante o período de estabilidade. Do contrário, a

13. A Súmula 244 do TST, item I, dispõe que: “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.”

14. (TRT-3ª. R. – RO 0102100-64.2009.5.03.0016 RO – 8ª. T. Rel. Des. Fed. Márcio Ribeiro do Valle, publ. 24.05.2010 – DEJT – p, 183).

garantia restringir-se-á aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

6. UM CASO REAL PARA MELHOR ENTENDER O TEMA

Chegou ao Tribunal Superior do Trabalho um caso envolvendo, de um lado a Associação Brasileira da Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias (mais conhecida como Igreja Mórmon) e, de outro, um ex-funcionário que ocupou o cargo de coordenador pedagógico e que, depois de perder a visão, foi demitido e alegou ter havido discriminação na dispensa. A Igreja recebeu decisão desfavorável, pois, para os magistrados da Terceira Turma, houve relação entre a despedida do trabalhador e o fato de ele ter ficado cego, configurando-se um misto de discriminação e abusividade o ato de sua demissão. Vejamos o histórico do caso.

Contratado em junho de 1992 como coordenador pedagógico de uma das filiais da instituição, localizada na cidade de Valparaíso (GO), o trabalhador exercia atividades de análise de material didático, correções de provas, leitura de mensagens religiosas, visita domiciliar a membros, acompanhamento de missionários e viagens. Todavia, em dezembro de 2007, quando estava em férias com a família, sua filha, brincando com uma espingarda de chumbinho, acidentalmente disparou a arma em direção ao pai. Os projéteis atingiram-lhe os olhos, causando-lhe cegueira permanente.

Na época, segundo a Igreja, foi dada toda assistência ao empregado, inclusive material. Em abril de 2008, após o período de recuperação, ele tentou retornar ao trabalho, mas a empregadora explicou-lhe que, em razão das limitações decorrentes da perda da visão, não poderia reintegrá-lo. Foi-lhe oferecida então a possibilidade de reintegração ao trabalho na cidade do Recife (PE), com vaga compatível com suas limitações, mas ele não aceitou, alegando estar sob tratamento médico e cursando pós-graduação.

Se para o empregador não havia alternativa senão rescindir o contato de trabalho, para o trabalhador também não restava alternativa a não ser ajuizar ação trabalhista contra a associação. Segundo ele, a associação não queria ter dificuldades para remanejá-lo na filial em Valparaíso, portanto sua dispensa foi arbitrária e discriminatória e seu direito violado, pois o artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Por esses motivos, deveria ser reintegrado ao trabalho.

Com decisão favorável ao trabalhador, a empresa levou o caso ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), declarando seu inconformismo com a sentença, já que o contrato foi rescindido sem justo motivo e foram pagos todos os direitos decorrentes da decisão imotivada e ainda concedida uma indenização espontânea de R\$ 55 mil. Mais: que não houve ato discriminatório. A associação sustentou que apenas usou o seu direito potestativo (direito assegurado ao empregador de despedir um empregado), e que não há garantia legal de estabilidade no emprego em razão de deficiência visual adquirida em acidente fora do ambiente de trabalho. A igreja pediu a exclusão da reintegração do trabalhador.

Mas, para o Regional, o poder potestativo do empregador encontra limites na lei, e o oferecimento ao empregado de uma vaga em Recife demonstrou ação maliciosa para justificar sua dispensa. Dessa forma, declarou configurada a abusividade da demissão e determinou a reintegração do empregado por ter sido discriminado.

O processo chegou ao TST, e o relator, ministro Alberto Luiz Bresciani, disse em seu voto que a igreja não trouxe nenhuma divergência ou interpretação diversa da que foi dada pelo TRT/GO. Ressaltou que o Regional não analisou o tema sob o aspecto da existência de estabilidade provisória de portador de deficiência visual, e sim, se a dispensa foi ou não discriminatória. Ainda, que a Igreja não comprovou as alegações em sentido contrário, ou seja, de que não houve ato discriminatório. Manteve-se então a decisão do Regional.

O fato repercutiu na sessão de julgamento, tendo o presidente da Turma, ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, afirmado: “A função de coordenador pedagógico não é totalmente incompatível com a cegueira, e temos hoje até mesmo juízes cegos, exercendo suas atividades plenamente” e concluiu indagando: “Mas, se lhe foi oferecida vaga semelhante no Recife, por que não reintegrá-lo em Valparaíso?” A ministra Rosa Maria Weber, revisora, lamentou a tragédia, e disse que, segundo os fatos, a situação parece discriminatória e a interpretação dos textos legais autoriza a conclusão a que chegou o TRT goiano.¹⁵

15. Notícia elaborada pela Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, publicada no site do TST em 10/08/2011 (Ricardo Reis). Processo: RR-66500-66.2009.518.241.

7. CONCLUSÕES

As garantias de estabilidade provisória tratadas no presente capítulo têm como principal objetivo a garantia do emprego e, somente de forma subsidiária, a indenização pecuniária pelo período que duraria a estabilidade. Assim, para fazer jus a essa indenização, deve o empregado demonstrar, cabalmente, a existência de fatores que impeçam ou desaconselhem seu retorno ao posto de trabalho. Não lhe é dado optar pela indenização baseado tão somente em mera conveniência pessoal.

De outro lado, mesmo gozando de estabilidade, se o empregado(a) vem a pedir demissão, e estando no ato assistido pelo seu sindicato, subentende-se tenha renunciado ao direito estabilitário. Da mesma forma, se aderir ao plano de demissão voluntária, assistido por sua entidade sindical, é de se entender que manifestou livremente sua intenção de rescindir seu contrato de trabalho, certamente avaliando ser mais vantajoso o recebimento da indenização pela adesão ao programa do que a permanência no emprego. Os dois institutos são incompatíveis e ao aderir a um o empregado renuncia ao outro, não se podendo falar, pois, em direito à reintegração no emprego.¹⁶

A regra geral é que a indenização versará somente sobre os valores que o trabalhador receberia se trabalhando estivesse, acrescido das verbas rescisórias. Poderá eventualmente fazer jus a indenização por danos morais se provar que a demissão foi processada de forma a lhe impingir graves transtornos, ou foi feita de forma que lhe tenha atingido alguns daqueles bens ditos personalíssimos.

Assim, as regras de proteção ao emprego de que tratamos no presente tópico não têm o condão de tornar estabilidade absoluta, nem mesmo relativa, porquanto não há como garantir o emprego de forma absoluta. Quando muito, o que se verifica na prática é que referidas normas legais acabam por dificultar a despedida injusta, que vindo a ocorrer, abre oportunidade para que o trabalhador seja recompensado economicamente.

8. JURISPRUDÊNCIA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. CÂNCER DE MAMA. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. TRATAMENTO PARA EVITAR

16. (TRT 02ª R. – RO 01179-2002-462-02-00-0 – 5ª T. – Relª Desª Fed. Anelia Li Chum – DOE/SP 07.11.2008).

RECIDIVA DA DOENÇA. PRESUNÇÃO. SÚMULA Nº 443. REINTEGRAÇÃO. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. PROVIMENTO.

É cediço que a jurisprudência pacífica deste Tribunal Superior tem como discriminatória, por presunção, a dispensa imotivada de empregado portador do vírus HIV ou doença grave, considerando inválido o mencionado ato, tendo o trabalhador direito à reintegração. Entendimento perfilhado na Súmula nº 443. A egrégia SBDI-1, por sua vez, na sessão do dia 04.04.2019, ao julgar o processo nº TST-E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, por maioria, decidiu que, uma vez constatado que o empregado está acometido por neoplasia maligna, passa a ser do empregador o ônus de comprovar que a dispensa sem justa causa não foi discriminatória. Ademais, é consenso no âmbito da medicina oncológica que, em caso de neoplasia maligna, o paciente deve ser acompanhado, após a realização de cirurgias e tratamentos, por pelo menos 5 anos, de modo que somente se permanecer sem recidiva após esse período pode ser considerado curado. Precedentes da SBDI-2 e da 8ª Turma. No presente caso, o egrégio Tribunal Regional manteve a sentença no tocante à declaração de improcedência do pedido de reintegração no emprego e de compensação por danos morais, em razão da não caracterização de dispensa discriminatória de empregada em tratamento para evitar a recidiva de câncer de mama. Consignou, para tanto, que a reclamante foi submetida à cirurgia em fevereiro de 2019, seguida de tratamentos de quimioterapia e radioterapia, percebendo auxílio-doença no período de 12.02.2019 a 28.02.2020. Assentou que a dispensa sem justa causa, ocorrida em 17.10.2022, mais de 2 anos e oito meses após a alta previdenciária, afasta a tese autoral de que o término do contrato de trabalho ocorreu por motivo diretamente ligado à doença da reclamante. Asseverou que o fato de a recorrente manter um monitoramento para evitar a recidiva da moléstia não enseja impedimento para a dispensa, uma vez que tal entendimento impossibilitaria a rescisão contratual de qualquer trabalhador em acompanhamento médico. Entendeu que, inexistindo prova de que a extinção do contrato de trabalho teria sido discriminatória, prevalece a alegação da reclamada de que a dispensa da reclamante decorreu de ato potestativo, sem qualquer viés abusivo. A decisão regional, portanto, destoa do entendimento jurisprudencial desta Corte Superior acerca do tema. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST – RR: 00240101420235240001, Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 09/10/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2024).

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ESTABILIDADE SINDICAL. DESPEDIDA ABUSIVA E ILEGAL. REINTEGRAÇÃO. É abusiva e ilegal a despedida injusta de empregado portador de estabilidade sindical. Recurso do Reclamante parcialmente provido. Recurso não provido. **RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDUTA ANTISSINDICAL.** A previsão constitucional da estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista nos arts. 8º, VIII, da Constituição Federal e 543, § 3º, da CLT, intenta proteger o trabalhador, eleito para cargo de dirigente sindical de pressões externas, contribuindo para o melhor desempenho de suas funções. A dispensa sem justa causa do dirigente sindical, portanto, configura conduta ilícita, apta a ensejar a responsabilização do empregador e a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso provido em parte (TRT-5 – ROT: 00015027120235050561, Relator: Eloina Maria Barbosa Machado, Quarta Turma, publicado em 13/02/2025).

DISPENSA DE EMPREGADO DOENTE. ABUSO DE DIREITO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REFORMA DA SENTENÇA. O empregador possui o direito potestativo de dispensar seus empregados, mas tal direito encontra óbice legal quando se trata de trabalhador acometido por doença no ato da dispensa, sendo nulo tal procedimento nessas condições, devendo ser reintegrado o(a) trabalhador(a). Sentença que se reforma (TRT-20 00007272420245200005, Relator: Jorge Antonio Andrade Cardoso, Data de Publicação: 10/03/2025).

ESTABILIDADE GESTANTE. ARTIGO 500 DA CLT. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM VÍCIO DE CONSENTIMENTO. VALIDADE DO ATO. A dispensa da empregada gestante no curso do contrato de trabalho, ainda que no período relativo ao aviso prévio, afronta o disposto no art. 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Verifica-se dos autos que a autora pediu demissão, em estado gravídico. Assim, não se aplica tal garantia quando a ruptura contratual decorre de pedido da própria empregada, a qual pode dispor de seu direito livremente, sendo clara a previsão ao vedar exclusivamente a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o que não é o caso dos autos. Por fim, importante destacar o entendimento desta Turma no sentido de que “por não se tratar de dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante, não há que se falar

em estabilidade e, por consequência, da aplicação do art. 500 da CLT”. Sentença que se mantém (TRT-9 – RORSum: 00011866220245090092, Relator: Arnor Lima Neto, Data de Julgamento: 02/04/2025, 6ª Turma).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. 1. (...). 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA QUE SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO. RECONHECIMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. QUANTUM REPARATÓRIO. ADEQUADO. SENTENÇA MANTIDA. Uma vez que a reclamada tinha ciência que o autor estava doente e em pleno tratamento e acompanhamento frequente, e que a dispensa, sem qualquer motivo relevante, se deu poucos dias depois da alta previdenciária, prenuncia-se a feição arbitrária e discriminatória da atitude patronal em romper com o vínculo empregatício diante da debilidade obreira, até porque a dependência alcoólica é enfermidade reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e se equipara a doença grave que gera estigma ou preconceito, sendo presumidamente discriminatória (Súmula nº 443 do TST), não tendo a reclamada se desincumbido do seu ônus de comprovar que a dispensa se deu despida de qualquer traço de arbitrariedade (Lei nº 9029/95), já que não foi produzida prova oral. Aliás, jurisprudência consolidada do TST admite a condenação em danos morais em situações em que a demissão é realizada de maneira a aumentar o sofrimento de um empregado já fragilizado por doença grave. Quanto ao importe arbitrado, o mesmo mostra-se razoável e proporcional, bem como consentâneo com a gravidade da conduta, as condições econômicas das partes e o caráter punitivo e pedagógico da medida, sem importar em enriquecimento sem causa do trabalhador. Recurso ordinário da Reclamada conhecido e desprovido (TRT-10 – ROT: 00012200820235100007, Relator: Joao Luis Rocha Sampaio, 2ª Turma, publicado em 07/03/2025).

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. NULIDADE. AUSÊNCIA DE COMUNICAÇÃO ESCRITA. A ruptura do contrato de trabalho por justa causa configura medida extrema adotada pelo empregador em relação à conduta faltosa do trabalhador. Não observado o critério objetivo de comunicação escrita à empregada, com os motivos que levaram à ruptura por justa causa, impõe-se a nulidade do ato com a reversão para despedida sem justo motivo (TRT-4 – ROT: 00200276420245040571, Relator: Gilberto Souza dos Santos, Data de Julgamento: 14/04/2025, 2ª Turma).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. REVERSÃO EM DESPEDIDA IMOTIVADA. CABIMENTO. A extinção do contrato de trabalho por justa causa constitui a mais grave penalidade na esfera trabalhista e somente pode ser reconhecida em Juízo mediante prova clara e robusta do alegado, a encargo do empregador, haja vista as consequências nefastas que podem causar na vida privada e profissional do trabalhador, ônus do qual não se desvencilhou a reclamada. DANO MORAL IN RE IPSA. REVERSÃO JUDICIAL DA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA POR ATO DE IMPROBIDADE. EXISTÊNCIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A reversão judicial da despedida por justa causa calcada na alínea a do art. 482 da CLT (ato de improbidade), aliada às demais circunstâncias dos autos, autorizam o reconhecimento do dano moral presumido (ou in re ipsa), na esteira da jurisprudência atual e remansosa da SDI-I do e. TST, cabendo a condenação da ré à reparação correspondente. Recurso ordinário do autor a que se dá parcial provimento (TRT-5 – ROT: 00007646420225050611, Relator: Marizete Menezes Correa, Segunda Turma, publicado em 14/04/2025).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para que seja caracterizada a dispensa discriminatória, é necessário que haja ato claro do empregador que indique que a rescisão ocorreu por um motivo não razoável, em decorrência de uma evidente distinção injustificável pela condição pessoal permanente ou temporária do trabalhador. No caso, as enfermidades e entregas de atestados médicos pela reclamante não atuaram como um motivo de discriminação no ambiente da empresa, não configurando dispensa discriminatória. Ademais, as enfermidades que acometeram a reclamante (atestados médicos) não são doenças malignas, graves ou de caráter estigmatizante. Recurso da parte reclamante conhecido e não provido (TRT-22 – ROT: 0000425-78.2023.5.22.0003, Relator: Tércio da Silva Tôrres, 2ª Turma, publicado em 29/02/2024).