

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA DEPRESSÃO

DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONS AND THE JURISPRUDENCE OF THE SUPERIOR LABOR COURT ON DEPRESSION

Rodolpho César Aquilino Bacchi ¹

Resumo

Trata-se de artigo que analisa o tema Discriminação no âmbito das relações de trabalho e a Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a Depressão. O presente estudo aborda, inicialmente, um breve resumo acerca do tema da Discriminação nas relações de trabalho no âmbito constitucional e da legislação infraconstitucional. Em seguida, apresenta o conceito de Discriminação e as suas espécies. Posteriormente, traz em seu conteúdo análise da controvérsia envolvendo a depressão como doença estigmatizante analisando arestos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente a 8ª e 6ª Turma, tendo a primeira entendido que a doença não seria estigmatizante, enquanto que a 6ª Turma sustentou em sentido contrário. A depressão representa doença estigmatizante, sendo que a literatura médica aponta que tal estigma associado à doença mental abrange o paciente, sua família, as instituições psiquiátricas, a equipe que trabalha nessas instituições, os medicamentos e demais terapêuticas, representando o maior obstáculo à recuperação e reabilitação do paciente, gerando discriminação negativa e pior qualidade de vida e pior assistência.

Palavras-chave: Discriminação, Preconceito, Relações de trabalho, Jurisprudência, Tribunal superior do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the theme of Discrimination in the context of labor relations and the Jurisprudence of the Superior Labor Court on Depression. This study initially addresses a brief summary of the theme of Discrimination in labor relations within the constitutional scope and infra-constitutional legislation. It then presents the concept of Discrimination and its types. Subsequently, it brings in its content an analysis of the controversy involving depression as a stigmatizing disease by analyzing jurisprudential rulings of the Superior Labor Court, especially the 8th and 6th Panels, with the former understanding that the disease would not be stigmatizing, while the 6th Panel held the opposite. Depression represents a stigmatizing disease, and medical literature indicates that such stigma associated with mental illness encompasses the patient, his/her family, psychiatric institutions, the staff working in these institutions, medications and other therapies, representing the greatest obstacle to the patient's recovery and rehabilitation, generating negative discrimination and worse quality of

life and worse care.

¹ Advogado no escritório Cassar Advocacia. Professor da Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ). Mestre em Direito na Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ). Doutorando em Direito na Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ).

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination, Prejudice, Labor relations, Jurisprudence, Superior labor court

1. Introdução

A Constituição Federal de 1988 erigiu o princípio da não-discriminação como um de seus princípios fundamentais, tanto nas relações interpessoais, por exemplo, nos artigos 3º, IV, 5º, *caput*, I e XLI¹ quanto nas relações de trabalho, como, por exemplo, no art. 7º, no tocante à proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX); distinção no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).

Mencione-se ainda a Convenção Internacional nº 111 da OIT, que trata sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, descreve em seu artigo 1º a necessidade de isonomia nas relações de trabalho, trazendo conceito importante acerca da discriminação. Assim preceitua o citado artigo²:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de

¹ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

² BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de Janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm#textoimpressao> Acesso em 04 de agosto de 2024.

consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Não obstante, seguindo o mesmo preceito antidiscriminatório, foi editada a Lei nº 9.029/95³ que dispõe em seu art. 1º que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, sendo certo que o entendimento jurisprudencial é no sentido de que a aludida norma não encerra rol exaustivo de critérios discriminatórios e sim exemplificativo⁴.

No mesmo sentido, é o art. 373-A, incisos I a IV da CLT⁵ que traz uma série condutas discriminatórias vedadas nas relações de trabalho:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

Nessa toada, o Tribunal Superior do Trabalho, interpretando o art. 7º, I da Constituição Federal de 1988 quando discorre acerca da “despedida arbitrária” no sentido de vedação ao exercício do direito potestativo de rescisão contratual com o intuito de mascarar a

³ BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

⁴
⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

realização de uma conduta discriminatória por parte do empregador editou a Súmula nº 443 do TST, *verbis*:

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV⁶ ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

No entanto, há forte controvérsia na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo a aplicabilidade (ou não) da Súmula nº 443 em casos envolvendo algumas doenças, até mesmo diante do conceito de “doença grave que suscite estigma⁷ ou preconceito”.

A partir dessas premissas, surge o objeto de estudo deste trabalho. Desenvolveremos o presente estudo, realizando inicialmente a análise da temática Discriminação nas relações de trabalho, para, em seguida, verificarmos a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho,

⁶ Recentemente, a Lei 12.984/2014 define a conduta de "negar emprego ou trabalho" a portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de AIDS como crime de discriminação, punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos e multa.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112984.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

⁷ Importante mencionar a visão da expressão estigma sob a ótica da literatura médica, especificamente na psiquiatria, realizada por Fábio Lopes Roch, Cláudia HarA, Jorge Paprocki:

O estigma opera em círculos viciosos que abrangem o indivíduo que sofre de transtorno psiquiátrico, sua família e os serviços de saúde mental.⁹ O diagnóstico de transtorno psiquiátrico ou anormalidade visível, como o efeito colateral de fármacos, deflagra no observador a recuperação de conteúdos negativos como conhecimentos prévios, informação da imprensa e lembrança de filmes que levam à estigmatização. Os pacientes com doença mental que mostram sinais visíveis de suas condições, seja em virtude dos sintomas, seja em decorrência de efeitos colaterais que os fazem parecerem anormais, são vistos como fracos de caráter, preguiçosos ou ameaçadores. O estigma conduz à discriminação negativa do indivíduo com transtorno mental e, conseqüentemente, a prejuízos e desvantagens como reveses frequentes, serviços de saúde ruins e dificuldade de acesso a cuidados. Pacientes estigmatizados internalizam essas visões estigmatizantes e discriminatórias das pessoas em geral, dando origem ao chamado autoestigma. Há comprometimento da autoestima, mais incapacitação e menos resistência ao estresse. Tudo isso acarreta piora clínica e reinício do círculo vicioso.

Na família, a presença de um membro com doença estigmatizada acarreta vergonha, culpa e preocupação, com conseqüente redução das reservas emocionais, econômicas e de tempo e perda do apoio mútuo. Ocorrem rupturas familiares, acarretando aumento do estresse familiar. O estresse do grupo é favorecedor do agravamento da doença estigmatizada ou de seu reaparecimento.

Nos serviços de assistência psiquiátrica, o estigma contribui para que a procura de assistência ocorra em estágios mais avançados da doença, com mais dificuldade de tratamento e maior número de internações involuntárias. Há comprometimento da reputação do serviço e, conseqüentemente, redução dos investimentos, o que implica a deterioração das condições e redução da qualidade do pessoal. Tudo isso resulta em piora da qualidade do serviço e aumento do estigma.

ROCHA, F. L.; HARA, C.; PAPROCKI, J. **Doença mental e estigma**. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.5935/2238-3182.20150127>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

mencionando uma controvérsia específica existente envolvendo a depressão como doença estigmatizante, através da análise de alguns arestos jurisprudenciais.

2. Breve análise doutrinária acerca da Discriminações de Trabalho

Como visto, a discriminação se afigura tema importante para o Direito Brasileiro, notadamente para o Direito do Trabalho.

Segundo a etimologia da palavra, discriminar significa a capacidade de discriminar ou distinguir; discernimento⁸. *Discriminação* é proceder à separação de coisas e/ou de pessoas, distinguindo-as uma das outras, para que sejam consideradas de acordo com esta divisão. Do ponto de vista etimológico, *discriminação* significa o caráter infundado de uma distinção⁹.

De outro vértice, tem-se que do ponto de vista do Direito, discriminação “*é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada*”, segundo Mauricio Godinho Delgado¹⁰.

A discriminação sob a ótica do Direito do Trabalho deve ser entendida como negar ao trabalhador a igualdade de oportunidades no tocante à aquisição ou à manutenção do emprego, pela criação de desigualdades entre as pessoas¹¹. Segundo a doutrina¹², a discriminação pode ser classificada, em discriminação direta, indireta e oculta.

⁸ Dicionário Michaelis. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/discrimina%C3%A7%C3%A3o/>> Acesso em 04 de agosto de 2024.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 973.

Nesse mesmo sentido, Ronald Dworkin afirma que do fato de ser “membro de um grupo considerado menos digno de respeito, como grupo, que outros”.

DWORKIN, Ronald. Uma questão de Princípio. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 450.

Também no mesmo sentido: GARCIA, Ivan Simões; LUZES, Fabiano Fernandes; BACCHI, Rodolpho César Aquilino. A Portaria n. 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência: ponderações iniciais sobre a sua inconstitucionalidade e ilegalidade. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 85, n. 12, p. 1492-1502, dez. 2021.

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

¹² Ibidem.

A primeira delas compreende a adoção de disposições gerais que estabelecem distinções fundamentadas em critérios proibidos, sendo de fácil caracterização e percepção, podendo-se mencionar como exemplos, a não contratação de não contratação de mulheres, idosos; anúncios de emprego discriminatórios (idade, sexo, raça, cor, “boa aparência”, religião etc.); a prática de determinada religião ou a filiação a determinado sindicato como requisito expresso de admissão, entre outros¹³. Neste aspecto, destaca-se a Lei nº 9.029/95, que discorre ser proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência¹⁴, reabilitação profissional, idade, entre outros¹⁵.

A discriminação indireta representa a modalidade na qual há a adoção de disposições gerais aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades em relação a pessoas pertencentes a determinado grupo, podendo-se mencionar como exemplos a adoção de medidas ou práticas que acabam excluindo os membros de determinados grupos sociais, como exigência de requisitos de altura, peso, idade, provas físicas, quando a atividade não necessita destes requisitos; adoção de critérios meramente subjetivos, como agressividade e capacidade de liderança, entre outros¹⁶.

¹³ Idem. No mesmo sentido: GARCIA, Ivan Simões; LUZES, Fabiano Fernandes; BACCHI, Rodolpho César Aquilino. **A Portaria n. 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência: ponderações iniciais sobre a sua inconstitucionalidade e ilegalidade.** Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v. 85, n. 12, p. 1492-1502, dez. 2021.

¹⁴ Recentemente, no tocante à Pessoa com Deficiência destacar-se o art. 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015):

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

¹⁵ BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 979. No mesmo sentido: GARCIA, Ivan Simões; LUZES, Fabiano Fernandes; BACCHI, Rodolpho César Aquilino. **A Portaria n. 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência: ponderações iniciais sobre a sua inconstitucionalidade e ilegalidade.** Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v. 85, n. 12, p. 1492-1502, dez. 2021

De outra banda, a discriminação oculta, prevista no direito francês, funda-se em motivo proibido, mas não confessado. No caso, o traço distintivo entre a discriminação indireta e a oculta seria a intenção de discriminar existente nesta última, o que estaria ausente na primeira¹⁷.

3. Julgados do Tribunal Superior do Trabalho

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo que a neoplasia maligna (câncer) representa doença capaz de gerar estigma ou preconceito, presumindo-se discriminatória a dispensa de empregado nessa condição, atraindo-se a aplicação da Súmula nº 443 do TST.

Entretanto, no que toca a depressão a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem se dividindo quanto à incidência ou não da aludida Súmula.

Por um lado, podemos mencionar o entendimento da 1ª, 4ª, 7ª, 8ª Turmas¹⁸, no sentido de rejeitar o caráter estigmatizante da depressão.

¹⁷ Idem.

¹⁸ Mencione-se precedentes importantes, respectivamente, das 4ª e 7ª Turmas sobre o tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO

1. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.

Considerando que a matéria debatida nos autos - possibilidade de reconhecimento da depressão como doença que gera presunção de estigma ou preconceito a fim de aplicação do entendimento da Súmula nº 443 – não é pacífica nesta Corte e, diante da função constitucional uniformizadora deste Tribunal Superior, verifica-se a transcendência jurídica, nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT.

2. DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. PROVIMENTO.

Demonstrada divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento para exame do recurso de revista.

Agravo de instrumento a que se dá provimento.

RECURSO DE REVISTA. DEPRESSÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. DOENÇA QUE NÃO GERA PRESUNÇÃO DE ESTIGMA OU PRECONCEITO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443. CONHECIMENTO. NÃO PROVIMENTO.

Segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito à reintegração ao emprego.

Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego.

Na hipótese vertente, depreende-se da leitura do v. acórdão recorrido que, embora o reclamante apresentasse um quadro clínico diagnosticado como depressão, a reclamada o despediu imotivadamente.

Por outro lado, tem-se o entendimento da 2ª, 3ª, 5ª, 6ª Turmas¹⁹ no sentido de reconhecer caráter estigmatizante da depressão.

Conquanto a depressão seja uma doença considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-la como uma patologia que gera estigma ou preconceito. Logo, se não há elementos probatórios que ratifiquem a conduta discriminatória do empregador, o empregado não tem direito à reintegração ao emprego.

Recurso de revista de que se conhece por divergência jurisprudencial e ao qual se nega provimento. (RR-1535-46.2015.5.02.0037, 4ª Turma, Relator Ministro Caputo Bastos, DEJT 18/09/2018).

"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. Não obstante o diabetes e a depressão dela decorrente sejam consideradas doenças graves, não se pode afirmar que causem estigma ou preconceito. Precedentes. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-10362-07.2014.5.15.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 06/09/2018).

¹⁹ Importante mencionar precedentes, respectivamente, das 2ª e 3ª Turmas:

[...]III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E DA IN 40 DO TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. TRANSTORNO BIPOLAR E DEPRESSÃO. DOENÇAS MENTAIS ESTIGMATIZANTES. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DEVIDA EM DOBRO. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se há regularidade jurídica na dispensa sem justa causa do reclamante, após o retorno da licença previdenciária levada a efeito por decorrência do desenvolvimento de transtorno afetivo bipolar e depressão. 2. O TRT modificou a sentença para reconhecer que a dispensa do autor não foi discriminatória, sob os fundamentos de que as doenças mentais que acometem o reclamante não suscitam estigma ou preconceito e de que era do autor o ônus de comprovar o fato constitutivo alegado na inicial quanto ao caráter discriminatório da dispensa. 3. O acórdão regional registrou expressamente a premissa fática de que, após a alta médica previdenciária, depois do afastamento por "depressão e transtorno afetivo bipolar", o empregador não considerou o reclamante apto para o exercício das funções laborativas e não permitiu que ele trabalhasse. 4. O entendimento desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cabe ao empregador, à luz da sistemática de proteção da relação de emprego digna e isonômica (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal) e da aplicação do princípio da aptidão para a prova. Ressalte-se que tal atribuição do ônus ao empregador visa a assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil. 5. Saliente-se que a Constituição Federal, além de ter erigido como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), repudia todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I). 6. Acresça-se que integra compromisso internacional do Brasil (Convenção 111 da OIT) o repúdio a toda forma de discriminação no âmbito laboral. 7. Dessa forma, é ônus do empregador comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação lícita. Precedentes da 2ª Turma do TST. 8. No caso em análise, a natureza das doenças mentais que acometem o reclamante atrai a presunção contida na Súmula 443 desta Corte. Cumpre destacar que o combate ao estigma associado às doenças mentais tem sido objeto de grande preocupação por parte da Associação Mundial de Psiquiatria (AMP) e da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP). 9. Neste sentido, verifica-se que inexistiu 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

Analisaremos agora, respectivamente, arestos do Tribunal Superior do Trabalho, sendo um que não reconheceu a depressão como doença estigmatizante para fins da indigitada Súmula e outro em sentido contrário.

3.1. Recurso de Revista nº 1001598-03.2019.5.02.0041

O primeiro julgado sobre o qual teceremos alguns comentários é o Recurso de Revista nº 1001598-03.2019.5.02.0041.

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu pelo conhecimento do recurso de revista e, no mérito, seu provimento, para reconhecer a validade da dispensa sem justa causa praticada pelo empregador.

Em seu voto, inicialmente, afirmou o Ministro Relator, Sérgio Pinto Martins²⁰, o entendimento consolidado no Tribunal Superior do Trabalho é o de que a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito de reintegração ao emprego.

Contudo, asseverou o relator que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula 443 do TST, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou

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. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (TST, RRAg-1001135-14.2017.5.02.0241, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 21/10/2022).

AGRAVO DE INSTRUMENTO . RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Havendo manifestação acerca da matéria debatida nos autos, não há que se cogitar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CARACTERIZAÇÃO. No caso, o caráter discriminatório da dispensa não decorreu da presunção a que alude a Súmula 443/TST, mas do fato de que a dispensa do reclamante foi motivada pela depressão consequente de acidente de trabalho sofrido. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1614-74.2011.5.09.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 19/12/2016)

²⁰ Disponível em:

<[https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001598&digitoTst=03&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0041&submit=C](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001598&digitoTst=03&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0041&submit=Consultar)>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego²¹.

A partir disso, o Ministro Relator, alegou que no caso em comento que se pode depreender da leitura do acórdão recorrido que, embora a trabalhadora apresentasse um quadro clínico diagnosticado como depressão, a empregadora a despediu imotivadamente, razão pela qual o egrégio Tribunal Regional presumiu que houve dispensa discriminatória, tendo consignado que a Recorrente não produziu provas de que a dispensa se deu em razão de algum motivo específico²².

Nesse diapasão, esclareceu ainda que conquanto a depressão seja uma doença considerada grave, apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-la como uma patologia que gera estigma ou preconceito, inexistindo, no caso, elementos probatórios que ratifiquem a conduta discriminatória do empregador²³.

Dessa forma, advogou o relator que no caso em questão, não existem provas no sentido de que a despedida da reclamante tenha decorrido de discriminação em virtude da depressão que a acomete, ela não tem direito de reintegração ao seu posto de trabalho, porquanto não é possível presumir a dispensa discriminatória de uma doença que não é estigmatizante, motivo pelo votou pelo conhecimento e provimento do recurso de revista para reconhecendo a validade da dispensa sem justa causa, julgar improcedente o pedido de reintegração da reclamante ao emprego e os consectários daí decorrentes, tendo a 8ª Turma²⁴, por unanimidade, seguido este entendimento²⁵.

²¹ Idem.

²² Disponível em:

<[https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001598&digitoTst=03&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0041&submit=C](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001598&digitoTst=03&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0041&submit=Consultar)>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

²³ Idem.

²⁴ Nesse sentido, é o seguinte precedente da mesma Turma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Segundo o Tribunal de origem, instância soberana na valoração do conjunto probatório, na forma da Súmula nº 126/TST, o reclamante apresenta histórico de etilismo grave e depressão, ficando afastado por mais de três anos em razão das moléstias. O Regional consignou que, ao retornar ao trabalho, o reclamante foi encaminhado à assistência social do sindicato profissional, a qual atestou a existência de transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool. Também ficou explícito que o processo de demissão do reclamante se deu pouco tempo após a alta previdenciária e o retorno ao trabalho. Quanto à suposta

3.2. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 426-07.2020.5.10.0002

O Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 426-07.2020.5.10.0002 foi interposto pela empregadora do trabalhador, versando, além de outros temas, acerca inoocorrência de dispensa discriminatória de trabalhador com depressão²⁶.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região considerou que a dispensa sem justa causa ocorrida teria sido discriminatória, ainda por ter ocorrido após a alta médica pelo INSS²⁷.

O Ministro Relator Augusto Cesar Leite de Carvalho, iniciou o seu voto no mencionado processo ser incontroverso que a trabalhadora foi dispensada sem justa causa em 06/11/2019, um dia após a alta previdenciária e que, não obstante o exame demissional atestar a aptidão para o trabalho, toda a documentação médica juntada aos autos está a revelar que a reclamante vinha sofrendo de quadro de Transtorno de Ansiedade Generalizado (TAG) e Depressão e que não houve reversão do quadro, tal qual demonstram os relatórios médicos emitidos em 30/04/2019 e 12/12/2019²⁸.

Ressaltou ainda o Relator que tal conclusão é confirmada pelo fato de que na perícia realizada em setembro de 2020 nos autos da ação previdenciária concluiu que, àquela data, ainda havia incapacidade total e temporária para o labor, havendo restabelecimento do benefício, conforme tutela de urgência deferida naqueles autos, razão pela qual o TRT teria entendido que a dispensa teria sido discriminatória²⁹.

motivação da dispensa, o Regional destacou que a reclamada celebrou contrato com a Defensoria Pública e que o reclamante realizou cursos e treinamentos, não sendo crível, portanto, que não havia postos de trabalho para ele. Nesse contexto, o Tribunal a quo concluiu que a dispensa foi presumidamente discriminatória, na forma da Súmula nº 443/TST. Decisão em conformidade com a atual, iterativa e notória jurisprudência do TST. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-11926-71.2016.5.03.0110, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 05/10/2018)

²⁵ Idem.

²⁶ Disponível em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=426&digitoTst=07&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0002&submit=Consultar>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

²⁷ Idem.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Disponível em:

Asseverou ainda que em relação a dispensa discriminatória tem-se que considerada a moldura fática fixada pelo TRT, insuscetível de revisão em sede extraordinária (Súmula 126 do TST), não é possível constatar violação aos artigos legais e constitucionais invocados, nem se verifica má aplicação da Súmula 443 do TST³⁰.

Ademais, para o Relator, a Corte Regional reputou discriminatória a dispensa da reclamante, com fundamento na diretriz da Súmula 443 do TST, tendo em vista que o réu já tinha ciência do estado de saúde da autora, portadora de transtorno de ansiedade e de humor, além de síndrome do pânico, desde 2016, conforme reforça, inclusive, o próprio reclamado nas razões do apelo trancado³¹.

Acrescente-se ainda que o Tribunal Regional fundamentou sua decisão com base no estado de saúde da empregada, que se encontrava acometida de depressão e ansiedade, reforçando que toda a documentação médica juntada aos autos está a revelar que a reclamante vinha sofrendo de quadro de Transtorno de Ansiedade Generalizado (TAG) e Depressão e que não houve reversão do quadro, tal qual demonstram os relatórios médicos emitidos em 30/04/2019 e 12/12/2019³².

Destarte, também consta que a dispensa sem justa causa, em 06/11/2019, ocorreu apenas um dia após a alta previdenciária, sendo em que em perícia realizada em setembro de 2020 nos autos da ação previdenciária concluiu que, àquela data, ainda havia incapacidade total e temporária para o labor, havendo restabelecimento do benefício, conforme tutela de urgência deferida naqueles autos³³.

Diante disso, afirmou o Relator que 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

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=426&digitoTst=07&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0002&submit=Consultar>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

³⁰ Idem.

³¹ Ibidem.

³² Disponível em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=426&digitoTst=07&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0002&submit=Consultar>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

³³ Idem.

sobre o quadro de saúde da reclamante, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão das doenças mentais que a acometiam³⁴.

Além disso, concluiu que 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, motivo pelo qual a dispensa discriminatória foi mantida, assim como a indenização por dano moral deferida pelo Tribunal Regional³⁵.

Em razão do exposto, os Ministros da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto do Ministro Relator, negaram provimento ao agravo, sem incidência de multa.

Impende ressaltar, diferente do preconizado no aludido julgamento que a literatura médica vem defendendo o combate ao estigma associado às doenças mentais. No particular, tal estigma associado à doença mental abrange o paciente, sua família, as instituições psiquiátricas, a equipe que trabalha nessas instituições, os medicamentos e demais terapêuticas, representando o maior obstáculo à recuperação e reabilitação do paciente, gerando discriminação negativa e pior qualidade de vida e pior assistência³⁶.

Ademais, tem-se que contribui para ideia de a depressão ser doença estigmatizante o fato de a mesma estar sendo associada, além de outros fatores, a ocorrência do assédio moral³⁷ ou ainda por estar associada Síndrome do Esgotamento Emocional (Síndrome de Burnout) que, inclusive, recentemente foi inserida no rol de doença ocupacional pela Classificação

³⁴ Ibidem.

³⁵ Disponível em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=426&digitoTst=07&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0002&submit=Consultar>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

³⁶ ROCHA, F. L.; HARA, C; PAPROCKI, J. **Doença mental e estigma**. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.5935/2238-3182.20150127>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

³⁷ Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

HIRYGOYEN, Marie-France Hirigoyen. **Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução. De Maria Helena Kuhner. 17ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2019.

Internacional de Doença (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) dentro da CID-11 com o código QD85³⁸.

4. Conclusão

Como visto, a Súmula nº 443 do TST, seguindo o princípio constitucional da não-discriminação, determina a invalidade da dispensa de pessoa portadora de doença que causa estigma ou preconceito.

Nesse sentido, tem-se que o aludido princípio representa um compromisso internacional do Brasil previsto na Convenção 111 da OIT, o repúdio a toda forma de discriminação no âmbito laboral, o que inclui, a nosso sentir, a depressão.

Pudemos constar neste trabalho que a temática atinente ao conceito de doença estigmatizante é ainda alvo de controvérsia na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente a depressão, havendo divergência entre turmas naquele Tribunal, sendo a 1ª, 4ª, 7ª, 8ª Turmas defensoras da tese de rejeitar o caráter estigmatizante da depressão, enquanto a 2ª, 3ª, 5ª, 6ª Turmas vêm se posicionando em sentido contrário.

Tal divergência entre as ditas turmas com relação ao tema demonstra além da notória diferença de perfil entre os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, fato este natural dentro de um Tribunal, a necessidade de um maior estudo da Depressão sob a ótica médica, motivo pelo qual entendemos que torna-se necessária a realização de audiência pública, nos termos do art. 41, XXXVI do Regimento Interno³⁹, com vistas a permitir que o depoimento de estudiosos possam contribuir para uma visão mais aprofundada do debate.

³⁸ Disponível em: <<https://www.crmpr.org.br/OMS-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-Classificacao-Internacional-de-Doencas-11-51611.shtml#:~:text=A%20Classifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20Doen%C3%A7as%20da,desemprego%20%20recebeu%20o%20c%C3%B3digo%20QD85.>> Acesso em 04 de Agosto de 2024.

³⁹ Art. 41. Compete ao Presidente do Tribunal, além de outras atribuições previstas na Constituição da República, em lei ou neste Regimento:

(...)

XXXVI - excepcionalmente, convocar audiência pública, de ofício ou a requerimento de cada uma das Seções Especializadas ou de suas Subseções, pela maioria de seus integrantes, para ouvir o depoimento de pessoas com experiência e autoridade em determinada matéria, sempre que entender necessário o esclarecimento de questões ou circunstâncias de fato, subjacentes a dissídio de grande repercussão social ou econômica, pendente de julgamento no âmbito do Tribunal;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Regimento Interno. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116169>> Acesso em 04 de agosto de 2024.

5. Referências.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm#textoimpresso> Acesso em 04 de agosto de 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em 04 de agosto de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Regimento Interno. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116169>> Acesso em 04 de agosto de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1001598-03.2019.5.02.0041. Relator: Ministro Sérgio Pinto Martins – Oitava Turma. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001598&digitoTst=03&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0041&submit=Consultar>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 426-07.2020.5.10.0002. Relator: Ministro Sérgio Pinto Martins – Sexta Turma. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=426&digitoTst=07&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0002&submit=Consultar>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

Conselho Regional de Medicina do Estado do Paraná. Disponível em: <<https://www.crmpr.org.br/OMS-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-Classificacao-Internacional-de-Doencas-11->>

Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116169/2017_ra1937_ri_tst_rep01_livro_atualizado.pdf?sequence=27&isAllowed=y> Acesso em 11 de agosto de 2023.

51611.shtml#:~:text=A%20Classifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20Doen%C3%A7as%20d
a,desemprego%2C%20recebeu%20o%20c%C3%B3digo%20QD85.> Acesso em 04 de
Agosto de 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr,
2020.

Dicionário Michaelis. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/discrimina%C3%A7%C3%A3o/>> Acesso em 04 de agosto de 2024.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de Princípio**. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 450.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GARCIA, Ivan Simões; LUZES, Fabiano Fernandes; BACCHI, Rodolpho César Aquilino. **A Portaria n. 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência: ponderações iniciais sobre a sua inconstitucionalidade e ilegalidade**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v. 85, n. 12, p. 1492-1502, dez. 2021

HIRYGOYEN, Marie-France Hirigoyen. **Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução. De Maria Helena Kuhner. 17^a ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2019.

ROCHA, F. L.; HARA, C; PAPROCKI, J. **Doença mental e estigma**. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.5935/2238-3182.20150127>>. Acesso em 04 de agosto de 2024.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2012.