



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso de Revista

0011349-11.2022.5.15.0026

Relator: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/05/2025

Valor da causa: R\$ 44.637,99

Partes:

RECORRENTE: FRANCIELE CAROLINA DE MACEDO APOLINARIO

ADVOGADO: RAFAEL ZACHI UZELOTTO

RECORRIDO: SANTA CASA DE MISERICORDIA DE PRESIDENTE PRUDENTE

ADVOGADO: DANILO HORA CARDOSO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0011349-11.2022.5.15.0026

ACÓRDÃO
Tribunal Pleno
GPACV/iao

REPRESENTATIVO PARA REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. MATÉRIA PACIFICADA NA SÚMULA Nº 443 DO TST. CONTEÚDO PERSUASIVO. RECORRIBILIDADE. NECESSIDADE DE QUALIFICAÇÃO DA MATÉRIA PARA O FIM DE VINCULAÇÃO DE TESE JURÍDICA. Cinge-se a controvérsia à presunção de dispensa discriminatória nos casos em que o empregado é dispensado com doença grave que suscite estigma ou preconceito. No caso dos autos o Tribunal Regional concluiu pela inexistência de dispensa discriminatória sob o fundamento de que “*a doença reportada [câncer], embora de lamentável ocorrência, não é estigmatizante*” e que “*é preciso demonstrar efetivamente que a demissão foi discriminatória, o que, para a maioria dos Exmos. não se colhe da prova dos autos*”. O recurso interposto trata acerca de matéria que já restou pacificada nesta Corte, cristalizada no verbete da Súmula nº 443. Ainda que retrate a jurisprudência pacificada no Tribunal Superior do Trabalho, vem sendo objeto de renitente recorribilidade. O Sistema Nacional de Precedentes Judiciais Obrigatórios tem por fim trazer coerência às decisões e, para tal fim, a uniformização da jurisprudência deve ocorrer, inclusive, naqueles casos em que a Súmula, por não ser vinculante, tem sido objeto de conflito jurisprudencial na sua aplicação, seja pela interposição reiterada de recursos pelas partes, seja por entendimento de Tribunal Regional em desacordo com o seu enunciado. De tal modo, diante da necessidade de trazer a integridade da jurisprudência em face do entendimento sintetizado na Súmula, deve ser acolhido o Incidente de Recurso de Revista para o fim de reafirmar a respectiva tese: ***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.*** Recurso de revista representativo da controvérsia conhecido e, no mérito provido para, aplicando a tese ora reafirmada, restabelecer a sentença.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista nº TST-RR - 0011349-11.2022.5.15.0026**, em que é **RECORRENTE FRANCIELE CAROLINA DE MACEDO APOLINARIO** e é **RECORRIDO SANTA CASA DE MISERICORDIA DE PRESIDENTE PRUDENTE**.



Assinado eletronicamente por: ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA - 01/09/2025 19:08:31 - 807dfec

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25071514225215500000104715226>

Número do processo: 0011349-11.2022.5.15.0026

ID. 807dfec - Pág. 1

Número do documento: 25071514225215500000104715226

O presente recurso é representativo de controvérsia que, a despeito de estar pacificada nas **oito Turmas e veiculada na Súmula nº 443**, ainda enseja elevada recorribilidade, colocando em risco a celeridade processual e a própria segurança jurídica e a missão constitucional deste Tribunal Superior, enquanto Corte de Precedentes responsável pela unidade nacional do direito, nas matérias de sua competência.

A utilização da sistemática de resolução de demandas repetitivas tem por finalidade aumentar a segurança jurídica proporcionada ao jurisdicionado, pois consolida a jurisprudência e reduz, conseqüentemente, a litigiosidade na medida em que pacifica o entendimento impedindo a interposição de recursal infundado.

Apresentada, portanto, a presente proposta de **afetação** do processo **TST-RR - 0011349-11.2022.5.15.0026** como **Incidente de Recurso Repetitivo** junto a este Tribunal Pleno, a fim de examinar a **possibilidade de reafirmação de jurisprudência** da Corte, nos termos do art. 132-A e parágrafos, do RITST, em matéria que já restou pacificada em todas as turmas desta Corte, e está cristalizada no verbete da **Súmula nº 443**, de seguinte teor:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. 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 caso em exame, as razões de decidir da linha jurisprudencial subjacente à Súmula devem ser objeto de análise, para o fim de verificar se a tese ali firmada, em que pese a natureza jurídica persuasiva, deve ser reafirmada, diante da reiterada renitência das partes que interpõem recurso contra decisão que foi objeto de pacificação na Corte Superior.

Necessário, portanto, solucionar a controvérsia objeto do recurso de revista da parte reclamante do qual consta exclusivamente a matéria acima delimitada: **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO.**

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE DE INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO PARA REAFIRMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA – TEMA PACIFICADO POR SÚMULA DE NATUREZA PERSUASIVA.

A formação de precedentes obrigatórios constitui um dos principais mecanismos de gestão processual introduzidos pelo legislador nas últimas décadas. A despeito de reiterados recordes de produtividade, é essencial que seja enfrentado de forma célere, coerente e isonômica o exponencial crescimento da demanda, conforme demonstram as estatísticas do **Tribunal Superior do Trabalho, que vem recebendo um volume maior de novos processos em comparação com os últimos anos**. São números incompatíveis com a estruturação do Poder Judiciário, cujas cortes de vértice são funcionalmente destinadas a dirimir as novas controvérsias nacionais, sem repetição do mesmo labor já realizado nas instâncias ordinárias, sob pena de comprometimento da isonomia, segurança jurídica e razoável duração do processo (art. 5º, *caput* e LXXVIII, da Constituição Federal).



Assim é que esta Corte Superior, com inspiração na prática já tradicional no Supremo Tribunal Federal, para fins de maior celeridade na formação de precedentes obrigatórios em matérias já conhecidas e sedimentadas, adotou fluxo procedimental (cf. *Emenda Regimental n. 7, de 25 /11/2024*), segundo o qual:

“Art. 132-A. A **proposta de afetação** do incidente de recurso repetitivo (...) será **necessariamente incluída em pauta de sessão virtual** e deverá conter o tema a ser afetado.

§ 2º As disposições dos arts. 133 e 134 do Regimento Interno são aplicáveis, no que couber, ao procedimento de afetação do incidente de recurso repetitivo, **vedada em qualquer caso a remessa do processo inserido em sessão virtual à sessão presencial**, para os fins previstos no *caput* deste artigo. (...)

§ 5º O **juízo de mérito do incidente** de recurso repetitivo, no caso de **mera reafirmação de jurisprudência dominante** da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, **na mesma sessão virtual** que decide sobre a proposta de afetação.

§ 6º Quando designada sessão virtual para afetação de incidente de recursos repetitivos, com proposta de reafirmação de jurisprudência, **eventuais sustentações orais quanto ao mérito deverão ser necessariamente juntadas por meio eletrônico**, após a publicação da pauta e até 48 horas antes de iniciado o julgamento em ambiente virtual.”

Compete ao Presidente do Tribunal “*indicar recurso representativo da controvérsia, dentre aqueles ainda não distribuídos, submetendo-o ao Tribunal Pleno para fins de afetação de IRR (...), inclusive mediante reafirmação de jurisprudência*” (RITST, art. 41, XLVII), quando houver “*multiplicidade de recursos de revista (...) fundados em idêntica questão de direito, (...) considerando a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros da Subseção ou das Turmas do Tribunal*”.

Cabe destacar que as Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, bem como as Orientações Jurisprudenciais, historicamente se traduzem em importante função de uniformização da jurisprudência trabalhista.

Contudo, numa leitura atenta do objetivo do atual Sistema Nacional de Precedentes, torna-se necessária uma interpretação teleológica da origem das Súmulas e OJs no TST, do seu papel histórico, em confronto com a realidade atual, em que todos os atores sociais se unem, num espírito de cooperação e busca do ideal de justiça.

Enquanto há um elemento nodal e comum no objetivo de entregar a jurisdição plena, além da coerência e da integridade, deve ser observada, por todos que dignificam a esfera do “dizer o direito”, a razão de ser dos amplos e efetivos debates que trazem a conclusão de uma tese jurídica: a previsibilidade a que se vinculam as decisões judiciais.

Hoje não há como, no volume estratosférico de processos tramitando na Justiça do Trabalho, podermos deixar a jurisdição caminhar ao largo dos princípios que norteiam a razoável duração do processo. Se há, pelos jurisdicionados, dúvida quanto à persuasão que se entrega na edição de uma Súmula, é preciso rever os critérios da entrega da jurisdição para que as Cortes Superiores possam dar a verdadeira razão dos debates que elevam um entendimento reiteradamente debatido nas instâncias inferiores a um precedente qualificado e vinculante.

Quanto à multiplicidade de recursos sobre o debate da questão jurídica no Tribunal Superior do Trabalho, a despeito de já estar aqui sedimentado, veja-se que simples consulta ao acervo jurisprudencial do TST, a partir da temática ora em exame, revelou **219 acórdãos e 1.309 decisões monocráticas**, nos últimos 12 meses (pesquisa realizada em 17/6/2025 no sítio www.tst.jus.br).

A relevância da formação de precedente obrigatório sobre o tema se configura justamente pelo fato de que a jurisprudência persuasiva desta Corte, ainda que veiculada em súmula, não se mostrou suficiente para pacificar a ainda elevada litigiosidade. Tal renitente recorribilidade coloca em



cheque as garantias da razoável duração do processo e da segurança jurídica, comprometendo a própria missão constitucional deste Tribunal Superior, enquanto Corte de Precedentes.

RECURSO DE REVISTA REPRESENTATIVO AFETADO COMO INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS PARA REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. DELINEAMENTO DO CASO CONCRETO SUBMETIDO A JULGAMENTO.

O recurso de revista ora afetado como incidente de recursos repetitivos foi interposto pela parte reclamante em face do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, quanto à matéria ora afetada, nos seguintes termos:

A reclamada defende a validade da dispensa da reclamante, sustentando: "é direito potestativo do empregador dispensar seus empregados, ante a situação que melhor lhe convier, de modo que a existência de mero indício quanto a dispensa discriminatória não deve incidir na conclusão de que tenha ocorrido a prática segregativa".

Aduz, ainda, que nos registros do exame demissional realizado em 20/06/2022, não há qualquer apontamento de que a obreira se encontrava em tratamento contra o tumor.

Pois bem.

A reclamante narrou em sua peça de ingresso (id. 604f652): "na data de 05/05/2022 a autora, incomodada com um caroço que apareceu no dedo indicador de sua mão esquerda, decidiu passar por consulta no hospital reclamado aonde trabalhava. Foi submetida a exame Raio X e foi constatado pelo hospital reclamado que se tratava de tumor, encaminhando a reclamante para demais exames, conforme os históricos médicos em anexo. Todavia, após a empregadora tomar ciência do quadro clínico da reclamante e, sabendo que seria necessário o afastamento da empregada para realizar cirurgia de retirada do tumor proveniente de câncer, ao invés de oferecer suporte à funcionária, em 14/06/2022 a surpreendeu com uma demissão sem justa causa. Diante da evidente dispensa discriminatória em razão da reclamante ter sido diagnosticada com tumor cancerígeno, houve grande abalo moral, uma vez que se dedicou de forma plena e prestando sempre um excelente trabalho e quando mais precisou que a empresa a tratasse com o mínimo de humanidade e respeitasse a sua estabilidade durante o tratamento, foi dispensada sem justa causa." (d.n.).

A dispensa sem justa causa, a princípio, é um ato potestativo do empregador, que não encontra vedação legal, salvo nos casos de ser o trabalhador detentor de alguma garantia de emprego, legal, convencional ou contratual, ou ainda, nos casos de dispensa discriminatória.

Nos termos do artigo 1º, da Lei 9.029/95, fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor, previstas no inciso XXXIII, do artigo 7º, da Constituição Federal.

Dispõe o artigo 4º da referida Lei:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

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

Por sua vez, estabelece a Súmula 443, do C. TST:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."

Da análise minuciosa do conjunto probatório, verifica-se que a ré tinha pleno conhecimento do estado de saúde da autora e das suas necessidades médicas quando efetuou a sua dispensa imotivada.

A testemunha Gabriele informou ao juízo que logo após a consulta da reclamante com o médico do plantão (durante o expediente) a depoente a encontrou no corredor chorando e lhe disse que estava com suspeita de câncer; que em seguida a depoente acompanhou a autora até a superiora Luciana e lhe informaram a respeito (id. 9fb7be6).

Ora, se a Sra. Luciana (superiora da reclamante) foi informada sobre a suspeita de câncer, não há como acolher a tese defensiva, sobretudo porque a reclamada tinha ciência de que a autora passou por consulta com o médico ortopedista em 05/05/2022, e sabia sobre os exames de radiografia e ressonância magnética realizados em 05/05/2022 (id. 34b7e24) e 01/06/2022 (id. cb34f2e).

Como bem fundamentou a origem: "Muito embora à época da dispensa a autora não tivesse o diagnóstico de câncer confirmado, a testemunha confirmou a ciência da superiora acerca da suspeita, bem como os exames apresentados já indicavam a possibilidade, já que na



radiografia constou a presença de "Achado radiográfico inespecífico" e, na ressonância, "Sugere prosseguimento com estudo anátomo-patológico". Veja-se que a reclamada é instituição de saúde pública, de modo que não se pode alegar o desconhecimento da condição da autora ou ao menos da suspeita ante a prova documental apresentada."

A função social da empresa tem sido reconhecida em inúmeros aspectos, especialmente aqueles relacionados à saúde do trabalhador cujas condições pessoais, tanto no exemplo concreto ora em análise quanto em uma visão geral, impedem a invocação do direito potestativo.

A dispensa discriminatória é presumida, razão pela qual cabia à recorrente demonstrar os motivos que embasaram a dispensa, a fim de se eximir de sua responsabilidade de reintegração.

No entanto, não se tem notícia de que a recorrente tenha passado por reestruturação, tampouco que tenha dispensado outros empregados no mesmo período.

Sendo assim, para esta Magistrada, correta a decisão de origem.

Entretanto, a maioria dos Exmos. Julgadores destes autos entende que a doença reportada, embora de lamentável ocorrência, não é estigmatizante; tampouco, há se falar em preconceito. Para a maioria dos Exmos. Julgadores destes autos é preciso demonstrar efetivamente que a demissão foi discriminatória, o que, para a maioria dos Exmos. não se colhe da prova dos autos. A moléstia aqui tratada é muito diferente daquela que consubstanciou a edição da Súmula 443 do TST (HIV).

Para a maioria dos Exmos. Julgadores destes autos, o simples fato da superiora da reclamante, segundo o relato de sua testemunha, ter conhecimento da suspeita da moléstia (câncer), de forma alguma autoriza a conclusão de discriminação da dispensa, acrescentando-se que os resultados dos exames clínicos realizados são aptos para demonstrar que, na oportunidade da rescisão, não havia a manifestação da doença e, de igual modo, não há se falar em presunção até porque concomitante com a demissão da obreira, outras rescisões contratuais ocorreram e restaram demonstradas.

Diante do exposto, ressalvado entendimento pessoal e em prestígio ao princípio da colegialidade, acompanho o entendimento da maioria dos Exmos. Julgadores destes autos e, por conseguinte, dou provimento ao recurso da reclamada para reconhecer a validade da dispensa da reclamante, excluir a condenação em reintegração e pagamento das verbas correlatas, bem como excluir a condenação em indenização por danos morais.

Recurso provido.

Conforme se verifica da transcrição acima, o acórdão regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamada, para afastar o reconhecimento da dispensa discriminatória e parcelas daí decorrentes, sob o fundamento de que "*a doença reportada [câncer], embora de lamentável ocorrência, não é estigmatizante*" e que "*é preciso demonstrar efetivamente que a demissão foi discriminatória, o que, para a maioria dos Exmos. não se colhe da prova dos autos*".

No recurso de revista, a reclamante sustenta que a dispensa foi discriminatória, uma vez que ocorreu com a ciência da reclamada do diagnóstico de suspeita de câncer, doença grave e estigmatizante. Fundamenta o recurso de revista na alegação de ofensa aos arts. 1º, III e IV, e 170 da Constituição Federal, de contrariedade à Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho e de divergência jurisprudencial.

Assim delineados os contornos fáticos e jurídicos do caso concreto em julgamento, passo à análise da jurisprudência pacífica desta Corte Superior ora submetida à reafirmação e suas repercussões no julgamento do caso.

REAFIRMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA PACÍFICA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE A MATÉRIA SUBMETIDA À AFETAÇÃO.

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme veiculado na Súmula nº 443, é que *presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.*



O teor do verbete diz respeito a debates que envolvem a possibilidade de se presumir o caráter discriminatório da dispensa nos casos em que o empregado dispensado é portador de doença grave estigmatizante, matéria que resolve em face do disposto nos arts. 3º, IV, 5º, XLI, e 7º, XXXI, da Constituição Federal e 1º da Lei nº 9.029/95.

Entre os julgados que ensejaram a edição do verbete, destaca-se o seguinte, que bem demonstra os fundamentos jurídicos que embasaram a consolidação da jurisprudência em questão:

"(...) NULIDADE DO ATO DEMISSIONAL. EMPREGADO ACOMETIDO DE DOENÇA GRAVE - NEOPLASIA NODULAR EPITELIOIDE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E ARBITRÁRIA. 1. Não se reconhece ofensa aos artigos 7º, I, da Constituição da República e 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias em face de decisão por meio da qual se determinou a reintegração no emprego de empregado portador de doença grave - neoplasia nodular epitelióide, porquanto tais normas não outorgam permissão ao empregador para proceder a dispensa discriminatória e arbitrária de empregado portador de doença grave. Ao contrário, o legislador constituinte assegurou o direito à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária. A dispensa imotivada de empregado portador de doença grave autoriza presumir, em tese, seu caráter discriminatório e arbitrário, incumbindo ao empregador produzir prova da existência de outros motivos lícitos para a prática do ato, o que não ocorreu no caso em exame. 2. A circunstância de o sistema jurídico pátrio não contemplar a garantia provisória no emprego em tais hipóteses não impede o julgador de valer-se da prerrogativa consagrada no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho para aplicar à espécie os princípios gerais do Direito, notadamente os princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e a não discriminação, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, cabeça e XLI, 170 e 193 da Constituição da República, além da previsão contida nos artigos 5º, cabeça e 7º, I, da Lei Magna, que vedam a despedida arbitrária. 3. Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968). 4. Frise-se, ademais, que a jurisprudência predominante no âmbito deste Tribunal Superior respalda tal entendimento, ao presumir arbitrária e discriminatória a demissão de empregado portador de moléstia grave (HIV/AIDS). 5. Recurso de revista de que não se conhece. (...)" (RR-119500-97.2002.5.09.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 23/03/2012).

Convém destacar, ainda, os seguintes julgados que ensejaram a edição da Súmula nº 443, os quais evidenciam a presunção discriminatória e arbitrária da dispensa imotivada de empregado com doença grave que gere estigma ou preconceito:

"(...) Embora não exista lei específica relativa à garantia de emprego ao portador de doença grave, diante dos elementos fáticos consignados no acórdão regional de que o reclamado tinha conhecimento da doença, pois o diagnóstico do câncer que acometeu a reclamante ocorreu um ano antes da sua dispensa, e de que a injusta demissão não passou de procedimento discriminatório, tendo em vista a ausência de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, não há falar em violação aos dispositivos de lei apontados, uma vez que a interpretação dos princípios constitucionais do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à igualdade (arts. 1º, incs. III e IV; 3º, inc. IV; 5º, *caput* e inc. XLI, 7º, inc. I, e 193 da Constituição da República), bem como da Lei 9.029/95, que, em seu art. 4º, confere proteção à relação de trabalho contra ato discriminatório, levou esta Corte a firmar o entendimento de que, em face desses princípios e das garantias neles insculpidas, o portador de doença grave tem direito à reintegração, desde que caracterizada a dispensa arbitrária e discriminatória, como asseverou o Tribunal Regional do Trabalho ter ocorrido *in casu*." (RR171300-82.2005.5.02.0031, 5ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 15/10/2010).

"(...) No caso dos autos, a ruptura arbitrária do contrato de trabalho representou prejuízo extremo ao empregado, que além de suportar o impacto psicológico e físico da doença e sua notícia, sofreu juntamente o impacto socioeconômico de uma dispensa sem justa causa.

Assim, o direito potestativo do empregador de despedir o empregado na circunstância dos autos não encontra amparo legal e moral, diante de uma interpretação sistemática da Constituição, revelando-se a rescisão contratual perpetrada pela reclamada em seu próprio interesse e capricho, completamente discriminatória e arbitrária.

Em relação ao ônus da prova, dá-se na hipótese, sua inversão, na medida em que ocorrida a dispensa logo após o retorno da empregada de auxílio-doença em virtude de câncer,



deveria a empresa demonstrar que a dispensa, em tais circunstâncias, não fora discriminatória, tendo em vista que é patente a vinculação da dispensa com a doença grave." (RR-221500-10.2008.5.02.0057, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 24/02/2012).

Busca-se, com a reafirmação, dar à Súmula do Tribunal a força a que faz jus.

Se os precedentes da Corte são decorrentes de reiterada jurisprudência, firmada e afirmada pela Corte, torna-se mais relevante ainda a enunciação do entendimento vertido na Súmula com a maior força a que se propõe, diante do arcabouço regimental e jurisprudencial que se observa quando de sua edição.

Assim, basta que o entendimento contido no respectivo enunciado continue refletir a jurisprudência pacificada de todas as Turmas desta Corte Superior, para o fim de reafirmar o seu conteúdo.

Nesse sentido, não resta dúvida que não há qualquer conflito na aplicação da referida Súmula, conforme se transcreve dos seguintes precedentes da Corte:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MAMÁRIA. SÚMULA N.º 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. MATÉRIA ATRELADA AO REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N.º 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA. **A jurisprudência desta Corte sedimentou-se, através de precedente da SBDI-1, no sentido de se presumir discriminatória a despedida de empregado acometido de câncer, doença grave que atrai a incidência da Súmula n.º 443 do TST.** Essa presunção, contudo, não é absoluta, podendo ser ilidida por prova em contrário a cargo da empresa reclamada, no sentido de que a dispensa se deu em razão de motivos lícitos (redução de pessoal, reorganização da empresa, reestruturação financeira etc.). Ou seja, o que se constata é que a referida súmula não veda a dispensa do empregado acometido de doença grave, mas o protege contra a dispensa discriminatória, garantindo-lhe dignidade e isonomia em relação aos demais empregados. No caso dos autos, o Regional, soberano na análise dos fatos e provas, expressamente consignou no acórdão que, "a reclamada não se desincumbiu a contento de comprovar que a demissão não foi em razão da doença da reclamante, que apesar dos seus 31 anos de experiência, foi demitida após longo tratamento em razão da neoplasia mamária, que ainda necessitava continuar com a hormonioterapia. Sequer restou comprovado que a ré passava por reestruturação administrativa (...)". Assim, diante da referida premissa fática, somente com o reexame do conjunto fático-probatório seria possível concluir que a dispensa do reclamante ocorreu de forma discriminatória, e não em razão de seu baixo desempenho, como sustenta o Agravante, o que é vedado pela Súmula n.º 126 do TST. Precedentes. Agravo conhecido e não provido." (AIRR-0100991-09.2020.5.01.0073, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 07/05/2025).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE. DISPENSA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (CÂNCER). SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. 1 – A reclamada alega a inconstitucionalidade da Súmula 443 do TST, por ausência de delimitação de quando a empresa pode desligar empregado com doença grave, por criar espécie de estabilidade permanente e por criar regra generalizada de inversão do ônus da prova. 2 – **O Tribunal Regional consignou que a reclamada não comprovou a motivação lícita para a dispensa da empregada portadora de doença grave (câncer na tireoide).** 3 – **Prevalece no TST o entendimento de presunção relativa de dispensa discriminatória, e por isso há a inversão do ônus da prova, que passa a ser da empresa a provar que o desligamento teve motivação diversa da relacionada com a doença grave.** 4 – Verifica-se que não há a impossibilidade absoluta de demissão de empregado portador de doença grave, mas quando a dispensa ocorrer, deve haver motivação lícita desvinculada da doença grave do trabalhador devidamente comprovada. Agravo de instrumento conhecido e não provido." (RRAg-15-29.2019.5.11.0015, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 03/06/2025).

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RECLAMANTE ACOMETIDO DE NEOPLASIA MALIGNA. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 443 DO TST. **Segundo o disposto na citada súmula, presume-se discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador com doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a atribuir ao empregador a comprovação de que a dispensa não ocorrera de forma discriminatória.** A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, nos termos da Súmula n.º 443 do TST, é presumida discriminatória a dispensa do trabalhador acometido de neoplasia maligna (câncer), doença grave que causa estigma. Precedentes. Por outro lado, não foi comprovado que a dispensa tenha sido fundamentada em outro motivo. Segundo registrado no acórdão regional, o preposto da reclamada afirmou que "houve sim uma razão para o desligamento do reclamante", pelo "seu rendimento não ser mais



o mesmo". Contudo, a reclamada não se desincumbiu de seu ônus probatório, deixando de "demonstrar que houve a propalada ' queda de rendimento' do obreiro", conforme destacou o Tribunal a quo . Portanto, o Regional decidiu em sintonia com a Súmula nº 443 do TST, aplicável à dispensa do reclamante, acometido de neoplasia maligna. A tese adotada nos arestos colacionados pela reclamada - câncer não configura doença estigmatizante - encontra-se superada pela jurisprudência desta Corte, não se prestando a demonstrar conflito de teses, consoante o disposto no artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento desprovido." (RRAg-1000732-58.2017.5.02.0075, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/11/2024).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. REINTEGRAÇÃO. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 443 DESTA CORTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de neoplasia maligna, presunção esta que só pode ser elidida mediante prova robusta em sentido contrário, a cargo do empregador. Inteligência da Súmula nº 443 desta Corte. II. Restou consignado no acórdão regional que " o problema de saúde da reclamante (câncer) não pode ser considerado a ponto de suscitar estigma ou preconceito " bem como que " a discriminação no ato de dispensa deveria ser provada, ônus que competia à trabalhadora, por se tratar de fato constitutivo do direito postulado ". III. Na hipótese dos autos, registrado no acórdão regional que a Reclamante era portadora de neoplasia maligna, caberia às Reclamadas o ônus de comprovar, de forma robusta, que a dispensa não ocorreu por motivo discriminatório, encargo do qual não se desvencilharam. IV. Assim, ao concluir pela validade da dispensa, mesmo inexistindo prova robusta no sentido de que a despedida se deu por motivo justificável, alheio à enfermidade que acometeu a Reclamante, o Tribunal Regional contrariou o disposto na Súmula nº 443 do TST. V. A caracterização da dispensa arbitrária configura ato ilícito, o que enseja a reparação moral, conforme determinam os arts. 5º, V e X da Constituição Federal e 186 e 927, caput , do Código Civil. Vale ressaltar, ainda, que a indenização por danos morais no caso de dispensa discriminatória encontra previsão no art. 4º da Lei nº 9.029/95. VI. Transcendência política reconhecida. VII. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-1001008-74.2017.5.02.0468, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 29/04/2022).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA (CÂNCER). DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM ENTENDIMENTO PACIFICADO DESTA CORTE SUPERIOR. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Tendo em vista a finalidade precípua desta instância extraordinária na uniformização de teses jurídicas, a existência de entendimento sumulado ou representativo de iterativa e notória jurisprudência, em consonância com a decisão recorrida, configura impeditivo ao processamento do recurso de revista, por imperativo legal. 2. Na hipótese dos autos, o TRT destacou que "depreende-se dos autos que a patologia facial desenvolvida pelo demandante - carcinoma mucoepidermóide de alto grau - consiste sim em lesão maligna, conforme atestado pelo perito médico e pela exposição do próprio assistente técnico da demandada (ID. db89fce - Pág. 6), tanto é que o autor, após a realização do procedimento cirúrgico para retirada da glândula parótida, foi submetido a 30 sessões de radioterapia". Assim, o acórdão regional, nos moldes em que proferido, encontra-se em conformidade com iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a presunção de que trata a Súmula 443 do TST é aplicável aos casos dos empregados acometidos com neoplasias malignas, presumindo-se discriminatória a dispensa, que pode ser elidida por prova em contrário pela empresa. Mantém-se a decisão recorrida, impondo à parte agravante multa de 4% sobre o valor da causa, com esteio no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo conhecido e desprovido " (Ag-AIRR-20230-46.2019.5.04.0233, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 13/12/2024).

REINTEGRAÇÃO DEFERIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RECLAMANTE EM TRATAMENTO DE CÂNCER. SÚMULA Nº 443 DO TST Na decisão agravada se resolveu não reconhecer transcendência no tema e, por isso, negar provimento ao agravo de instrumento. A delimitação do acórdão recorrido é a seguinte : " Há prova de que o Recorrente foi diagnosticado com câncer de próstata, no ano de 2012, fato do qual a Ré tem conhecimento, sendo que jamais interrompeu a atividade laborativa, (...). A prova documental apresentada aos autos demonstra que mesmo após a rescisão contratual, o Demandante permanece realizando exames periódicos para controle da doença, (...). Entendo que no caso de doenças estigmatizantes, o empregador, sabendo da doença, e optando pela dispensa incorre em ato discriminatório. No sentido da Súmula 443, do TST, entendo que deve o reclamante ser reintegrado, fazendo jus aos pedidos contidos nas letras A e B da inicial (...). Ora, esse foi o entendimento que embasou a decisão, pouco importa se a neoplasia era maligna ou benigna, o fato relativo à causa discriminatória da demissão está configurada, e o inconformismo, como



já dito, deve ser objeto de recurso próprio." No caso, não obstante o TRT ter assentado a tese de que é irrelevante ser a neoplasia maligna ou benigna para a configuração da dispensa discriminatória com base da Súmula nº 443 do TST, fato é que também registrou que " há prova de que o Recorrente foi diagnosticado com câncer de próstata ". **A premissa fática registrada, de que se trata de câncer (neoplasia maligna) é suficiente para que se conclua pela existência de doença grave e estigmatizante a atrair a incidência da Súmula nº 443 do TST, segundo a qual se presume " 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 ."** Não há reparos a serem feitos na decisão monocrática, em que, após a apreciação de todos os indicadores estabelecidos no art. 896-A, § 1º, incisos I a IV, da CLT, concluiu-se pela ausência de transcendência da matéria. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR-100577-16.2018.5.01.0482, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 06/09/2024).

NEOPLASIA MALIGNA (CÂNCER). DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. SÚMULA Nº 443 DO TST. PRESUNÇÃO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA CONFIGURADA. A Subseção de Dissídios Individuais I, no julgamento do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, acórdão publicado no DEJT de 26/04/2019, reconheceu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST, a qual poderá ser afastada pelo empregador, mediante prova cabal e insofismável. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador demonstrar ter havido outro motivo para a dispensa . No presente caso , o quadro fático registrado no acórdão regional revela ser incontroverso o estado de saúde da reclamante, do qual a reclamada tinha total ciência. Ademais, constatou que a autora, em razão de sua enfermidade, ficou afastada do trabalho no período de 17/12/2016 a 3/4/2019 e, logo após a alta médica, foi dispensada pela empresa, o que, de fato, reforça a presunção de ato discriminatório no término da relação contratual . Ora, para além do abatimento psicológico decorrente do quadro de uma doença dessa natureza, são esperadas, entre outras consequências, a natural redução de produtividade, bem como a ocorrência de faltas ao serviço para realização do tratamento, as quais, embora justificadas, podem aborrecer alguns empregadores, que, lamentavelmente, se inclinam a praticar o despedimento ilegítimo do enfermo. E é rigorosamente essa a situação que se pretende evitar, pois é nesse momento de maior vulnerabilidade do trabalhador e da trabalhadora que deve incidir a proteção outorgada pela lei e reafirmada pela jurisprudência desta Corte. Ainda, a narrativa contida no acórdão regional - insuscetível de modificação nesta seara - indica que o aproveitamento da autora, em face das novas diretrizes e planos estabelecidos na reestruturação da instituição de ensino, e consequente manutenção do seu emprego foram prejudicadas, justamente, pelos afastamentos para tratamento da doença, que impossibilitaram o atendimento dos critérios estabelecidos pela empresa, consoante provas coligidas aos autos, a denotar, mais uma vez, a existência de tratamento discriminatório. Nesse cenário, se o entendimento jurisprudencial pacificado nesta Corte é o de que se presume discriminatória a despedida de empregado diagnosticado com neoplasia maligna e, como visto, ser inviável a conclusão de que a dispensa ocorreu em razão da reestruturação interna, remanesce espaço para o enquadramento do caso nas disposições da Súmula nº 443 desta Corte, motivo pelo qual continua a recair sobre o empregador o ônus de provar que a dispensa não foi discriminatória, prova essa que não foi produzida . Pelo exposto, não merece reparo a decisão regional. Agravo interno conhecido e não provido. (Ag-AIRR-100620-31.2021.5.01.0034, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 29/05/2024).

"**AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI 13.467/2017 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (CÂNCER). REINTEGRAÇÃO. DANOS MORAIS.** Está correta a decisão monocrática por meio da qual se deu provimento ao recurso de revista interposto pela reclamante. Isso porque **esta Corte Superior entende que a neoplasia maligna é uma doença que suscita estigma e preconceito, atraindo a aplicação da Súmula 443 do TST. Julgados da SBDI-1. No caso dos autos, foi constatado que havia ciência do empregador a respeito da enfermidade da reclamante, portadora de doença grave (neoplasia maligna), presumindo-se, em seu favor, a ocorrência de dispensa discriminatória.** Portanto, não merece reparos a decisão monocrática. Agravo a que se nega provimento" (Ag-RR-1001381-92.2021.5.02.0039, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 16/12/2024).

A despeito da pacificidade da jurisprudência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, ainda que veiculada em súmula, verifica-se renitente recorribilidade – exemplificada pelos recentes arestos das oito Turmas, acima transcritos.

Trata-se de disfunção de nossa sistemática recursal, a qual permitia que esta Corte tivesse que desviar sua atenção das questões verdadeiramente novas, tendo de examinar centenas de milhares de recursos em matérias pacificadas, com os quais não deveria mais ter de se ocupar. A presente controvérsia evidencia, justamente, que a jurisprudência meramente persuasiva não foi capaz de



racionalizar o sistema recursal, detendo a desnecessária recorribilidade em temas já resolvidos pelas instâncias superiores.

Em tal contexto, faz-se imperativo que o presente recurso seja afetado a fim de que, em seu julgamento, se possa reafirmar de forma vinculante a tradicional corrente jurisprudencial representada pela Súmula nº 443.

Feitos tais registros, verifica-se que o representativo definido para alçar o tema a debate foi interposto em face de acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região que, adotando entendimento diverso daquele adotado por este C. Tribunal Superior do Trabalho, decidiu no sentido de não reconhecer a doença discriminatória por ausência de provas, mesmo em se tratando de doença grave claramente estigmatizante (câncer).

Demonstrado que a jurisprudência pacífica desta Corte enfrenta desnecessária e renitente recorribilidade, forçoso admitir a afetação do presente Incidente de Recurso de Revista, para reafirmação da jurisprudência, nos termos do § 5º do art. 132-A do Regimento Interno do TST:

“Art. 132-A. A **proposta de afetação** do incidente de recurso repetitivo (...) será **necessariamente incluída em pauta de sessão virtual** e deverá conter o tema a ser afetado.

§ 5º O **julgamento de mérito do incidente** de recurso repetitivo, no caso de **mera reafirmação de jurisprudência dominante** da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, **na mesma sessão virtual** que decide sobre a proposta de afetação.”

A atuação qualificada e célere do Tribunal Superior do Trabalho sob o rito dos recursos repetitivos converge para sua finalidade precípua como Corte de precedentes – ainda com mais razão nestes casos em que já produziu jurisprudência pacificada sobre a matéria, bastando que haja sua reafirmação sob rito destinado à conversão em precedente obrigatório, de modo a evitar o inchaço do sistema recursal e o desnecessário prolongamento das lides.

No caso em exame, o recurso de revista de que trata o tema afetado para representativo de controvérsia merece ser conhecido, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST.

Assim, do julgamento do caso concreto afetado, extrai-se a reafirmação da mesma *ratio decidendi* que permeou os precedentes que originaram a Súmula nº 443, **firmando-se a tese jurídica do presente incidente de recursos repetitivos nos mesmos termos**, a saber:

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 mérito, quanto ao recurso de revista interposto pela parte reclamante, no tema ora afetado, dou-lhe provimento para restabelecer a sentença quanto ao reconhecimento da dispensa discriminatória e parcelas daí decorrentes.

Não havendo temas remanescentes, prossiga-se com a regular tramitação do feito.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho: I - por maioria, acolher a proposta de afetação do incidente de recurso de revista, para reafirmar a jurisprudência deste Tribunal, quanto à matéria, fixando a seguinte tese obrigatória para o presente Incidente de Recursos Repetitivos: ***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.*** Vencidos os Exmos. Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho e Sergio Pinto Martins. II – por unanimidade, conhecer do recurso de revista no tema objeto do representativo, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST e, no mérito, dar-lhe provimento,



aplicando a tese ora reafirmada para restabelecer a sentença quanto ao reconhecimento da dispensa discriminatória e parcelas daí decorrentes e determinar o regular prosseguimento do feito, diante da ausência de temas remanescentes.

Brasília, 25 de agosto de 2025.

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Ministro Presidente do TST

