



**ACÓRDÃO**  
**6ª Turma**  
**GMKA/lbf/**

**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA.**

**EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (HEPATITE C). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

1. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado da matéria.

2. Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, em razão da provável contrariedade à Súmula 443 do TST.

3. Agravo de instrumento a que se dá provimento.

**II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017.**

**EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (HEPATITE C). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

1. No caso, o TRT assentou que é incontroverso que a reclamante foi diagnosticada com hepatite C. Aduziu o Regional que era ônus da reclamante, por ser fato constitutivo do seu direito, a comprovação de que a despedida



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

tenha sido discriminatória, ônus do qual não teria se desincumbido, de forma que considerou que a reclamada fez uso do seu poder potestativo para dispensá-la. Ficou registrado que a empresa deslocou a reclamante para um setor onde ela trabalhava sozinha; e que a empresa tinha conhecimento da doença da reclamante. Além disso, o Regional afastou a aplicação da súmula 443 do TST, por concluir que a hepatite C não se enquadra como doença estigmatizante. Ao final, o TRT validou a dispensa da obreira, justificando-a no poder potestativo do empregador.

2. Quanto à alegada contrariedade a Súmula nº 443 do TST, observa-se que a presunção de que a dispensa de empregado portador de doença grave ou estigmatizante é discriminatória foi uniformizada por meio da Súmula nº 443 do TST, no seguinte sentido: *"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"*.

3. A SDI-1, no julgamento do processo AgR-E-RR-979-71.2013.5.02.0083, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, concluiu que a Hepatite C é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

TST. Esse também é o entendimento adotado pelas Turmas desta Corte. Julgados.

4. Em matéria de discriminação na relação de emprego, importa notar que o Brasil ratificou a Convenção n. 111 da OIT, comprometendo-se a formular e aplicar uma política nacional com a finalidade de promover *"igualdade de oportunidades em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria"*. Referida norma internacional conceitua em seu Art. 1º, II, o que considera discriminação em matéria de emprego e ocupação: ***"qualquer [...] 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"***.

5. O ato discriminatório praticado pelo empregador fere a dignidade da pessoa humana, vai de encontro a um dos objetivos da República Federativa do Brasil, de erradicar qualquer tipo de preconceito e discriminação (arts. 1º, III, e 3º, IV, da Constituição Federal, respectivamente) e, ainda, deixa de observar o princípio da isonomia (art. 5º, *caput*, da Constituição Federal).

6. No âmbito da legislação nacional, houve a positivação da Lei nº 9.029/95, com a finalidade de coibir práticas discriminatórias na relação de trabalho, inclusive relacionadas à manutenção do emprego, conforme se observa do seu art. 1º: ***"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,***



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

*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”.*

7. Deste modo, a Súmula nº 443 do TST, ao prever que, nas hipóteses de doença estigmatizante, será do empregador o ônus de comprovar que a dispensa do trabalhador não é discriminatória, visa coibir a discriminação e proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I, da Constituição Federal), estando em sintonia com os preceitos internacionais e com o compromisso internacional firmado pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111 da OIT.

8. Ademais, a Súmula nº 443 do TST também privilegia o princípio da continuidade da relação de emprego, além da distribuição do ônus da prova a partir do princípio da aptidão da prova, consagrado no art. 373, §2º, do CPC e no art. 818, §1º, da CLT.

9. Assim, sendo incontroverso que a reclamante é portadora de Hepatite C – doença reconhecida como estigmatizante pela SBDI-I – **cabe à parte reclamada comprovar que a dispensa fundamentou-se em outro motivo, que não guarde relação direta ou indireta com a enfermidade que acomete o trabalhador.** Julgados.

10. Não se está aqui pretendendo restringir o direito potestativo da reclamada de dispensar empregados ou de contratar novos trabalhadores, o que se pretende é evitar que esse direito potestativo seja um meio para prática de atos discriminatórios, com o



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

consequente esvaziamento do conteúdo da Súmula nº 443 do TST.

11. Diante de todo exposto, conclui-se que os fatos comprovados nos autos não demonstram que a ruptura do pacto laboral decorreu de motivo alheio à enfermidade da reclamante, de modo que o Regional, ao afastar o caráter discriminatório da dispensa da reclamante, incorreu em má-aplicação da Súmula nº 443 do TST.

12. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**, em que é Recorrente **ANTONIA FATIMA VELASQUE DA SILVA** e são Recorrido **SOCIEDADE EDUCACIONAL SUL-RIO-GRANDENSE LTDA. E OUTRA**.

O juízo primeiro de admissibilidade negou seguimento ao recurso de revista, sob o fundamento de que não é viável o seu conhecimento.

A parte interpôs agravo de instrumento, com base no art. 897, “b”, da CLT.

Contrarrazões não apresentadas.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho porque não se configuraram as hipóteses previstas em lei e no RITST.

**É o relatório.**

**V O T O**

**I – AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**CONHECIMENTO**



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

**TRANSCENDÊNCIA  
INTERVALO INTRAJORNADA. TEMA NÃO RENOVADO NO  
AGRAVO DE INSTRUMENTO**

Fica prejudicada a análise da transcendência quando a matéria do recurso de revista não é renovada no agravo de instrumento.

**EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E  
ESTIGMATIZANTE (HEPATITE C). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

Deve ser reconhecida a transcendência jurídica quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado da matéria.

**MÉRITO  
EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E  
ESTIGMATIZANTE (HEPATITE C). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, sob os seguintes fundamentos:

**“PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL / ATOS DISCRIMINATÓRIOS.**

**Não admito o recurso de revista no item.**

Não se recebe recurso de revista que deixar de indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto de inconformidade; que deixar de indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional, bem como que deixar de expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte (art. 896, § 1-A, CLT).

Na análise do recurso, evidencia-se que a parte não observou o ônus que lhe foi atribuído pela lei, na medida em que não estabeleceu o confronto analítico em relação aos dispositivos de lei e aos artigos da Constituição Federal invocados, bem como a análise de súmula sobre o tema se torna inviável quando a parte não procede ao cotejo analítico entre a tese do Tribunal Regional e a súmula trazida à apreciação.

Quanto às divergências, aresto proveniente de Turma do TST, órgão este não elencado na alínea "a" do art. 896 da CLT não serve ao confronto de teses (art. 896 da CLT e OJ 111 da SDI-1/TST).

O entendimento que vem se formando em vias de pacificidade no âmbito do TST é de que é imperioso que as razões recursais demonstrem de maneira explícita, fundamentada e analítica a divergência jurisprudencial ou a violação legal. Dessa forma, recursos com fundamentações genéricas, baseadas em meros apontamentos de dispositivos tidos como violados, e sem a indicação do ponto/trecho da decisão recorrida que a parte entende ser ofensivo à ordem legal ou divergente de outro julgado, não merecem seguimento. (AIRR-10028-85.2013.5.04.0664, 1ª Turma, DEJT 08/06/2015; AIRR-130585-98.2014.5.13.0023, 2ª Turma, DEJT 22/04/2016; AIRR-2951-67.2013.5.22.0003, 3ª Turma, DEJT 05/06/2015; AIRR - 690-53.2014.5.11.0019, 4ª Turma, DEJT 15/04/2016; AIRR - 180-39.2014.5.08.0208, 5ª Turma, DEJT 02/10/2015; AIRR-307-78.2012.5.04.0233, 6ª Turma, DEJT 12/06/2015; AIRR-42700-94.2014.5.13.0007, 7ª Turma, DEJT 12/06/2015; AIRR-309-73.2011.5.04.0721, 8ª Turma, DEJT 29/05/2015; AgR-E-AIRR-1542-32.2013.5.09.0128, SDI-1, DEJT 19/02/2016).

Nestes termos, nego seguimento ao recurso quanto ao(s) tópico(s) "Da dispensa discriminatória e Reintegração/ dano moral".

A fim de demonstrar o prequestionamento da matéria controvertida, a parte indicou, nas razões do recurso de revista, às fls. 514/520, o seguinte excerto do acórdão do recurso ordinário:

**"Dispensa discriminatória**

A segunda reclamada, Sociedade de Educação Ritter dos Reis Ltda, não se conforma com a decisão de origem que concluiu caracterizada a despedida discriminatória. Aduz que: 1) a autora foi



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

deslocada para trabalhar em uma biblioteca, onde passam, diariamente, muitas pessoas, **carecendo de base a tese de que os empregados não poderiam ter contato com a autora; 2) era necessário alguém para efetuar a limpeza da biblioteca, assim como em outros prédios;** 3) se a autora apresentava **"risco" de contágio, não estaria trabalhando em um local onde, muito provavelmente, tem um movimento maior de pessoas;** 4) não se denota qualquer atitude abusiva ou discriminatória, tampouco ofensa à dignidade do empregado (ar. 1º, III, da CRFB/88), **mas apenas que a empregadora atuou dentro dos parâmetros legais e observou os limites inerentes ao seu poder potestativo;** 5) a autora ficou enferma por diversos meses, e não foi demitida por causa de sua enfermidade; 6) a própria autora, em seu depoimento, menciona que ficou trabalhando por dois anos na biblioteca, o que descaracteriza, por completo, a tese de que fora demitida em função da doença; 7) não há relação entre a enfermidade da recorrida e sua despedida, sendo indevido o pagamento da remuneração em dobro deferida pelo Juízo de primeiro grau.

Examino.

Consignou a sentença:

**Nulidade da dispensa da reclamante - Benefícios e salários desde o afastamento até a efetiva reintegração**

**A prova oral produzida nos autos é suficientemente clara quanto ao fato de que a superior da reclamante a deslocou de ambiente para fazer a limpeza da biblioteca, local onde trabalhou sozinha, sob a justificativa de que os empregados não poderiam ter contato com a autora.**

**Ainda, da prova testemunhal extraio conduta grave e absolutamente reprovável praticada pela supervisora, colocando a trabalhadora em isolamento com o argumento de que os demais empregados sofreriam contágio.**

**Em acréscimo, da prova documental produzida nos autos, resta claro que as duas pessoas do setor de limpeza dispensadas no início de 2015 foram a reclamante e a outra empregada, que, segundo a testemunha, teria se aposentado.**

**Além disso, a data de desligamento da própria testemunha dá conta de demonstrar que a terceirização dos serviços de limpeza ocorreu em data bem posterior a 2015, a par de haver confissão da ré no particular, pois o preposto afirmou que os**



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**desligamentos decorrentes da terceirização foram aos poucos, durante alguns meses, o que ocorreu entre 2009/2010.**

**Portanto, não tenho dúvida que a reclamada não só tinha total ciência da patologia da reclamante, como, justo por tal motivo, praticou verdadeiro assédio moral, primeiro colocando a trabalhadora em circunstância de indevida exposição, e, não obtendo êxito num possível pedido de demissão, realizou o desligamento.**

**Nesta linha, tenho que a situação dos autos se amolda à hipótese tratada na Súmula 443 do E. TST, considerando a gravidade da patologia da reclamante, concluindo que a dispensa ocorreu de forma discriminatória.**

**O caso atrai a aplicação analógica da Lei 9.029/95, que em seu artigo 4º, dispõe:**

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 readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

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

**Via de consequência, reputo nula a dispensa da reclamante com amparo na regra do artigo 182 do CC, aplicável subsidiariamente ao Direito do Trabalho, conforme artigo 8º, parágrafo único, da CLT, acarreta a restituição ao lesado do estado anterior.**

Contudo, considerando que a reclamante desistiu do pedido de reintegração por já haver obtido novo emprego, cabível o pagamento da remuneração, em dobro, desde a data da dispensa até a data de obtenção de novo emprego, o que verifico ter ocorrido em 01/09/2015 (ID f7bb149 - Pág. 3), o que defiro.

Quanto à pretensão de restabelecimento do plano de saúde, resta prejudicada, porquanto demandaria o restabelecimento do vínculo de emprego. (grifei).

A reclamante foi admitida pela primeira reclamada, Sociedade Educacional SulRio-Grandense Ltda, em 11.03.2008, para exercer a função de "Auxiliar de Serviços Gerais" (Contrato de trabalho, Id 0e6fbef -Pág. 1), tendo sido despedida sem justa causa em 05.03.2015, percebendo como remuneração para fins rescisórios o montante de R\$ 779,32 mensais (TRCT, Id 045770f - Pág. 1).



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

Observo ser incontroverso que a reclamante foi diagnosticada no ano de 2013 com hepatite "C", conforme atestam, inclusive, os documentos de Id 2bb2380 e seguintes.

Na espécie, as provas produzidas nos autos não são suficientes para comprovar que a despedida da reclamante tenha sido discriminatória, como alegado na inicial, em decorrência de seu estado de saúde, ônus que era seu, na forma do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, I, do Novo CPC, por ser constitutivo do seu direito, admitindo-se tenha a reclamada feito uso do seu direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho, não configurando abuso de direito.

Ainda que a única testemunha ouvida nos autos, Iracema da Conceição Scotii Machado, convidada pela reclamante, tenha relatado "que quando a reclamante ficou doente, foi deslocada para fazer a limpeza da biblioteca, onde trabalhava sozinha e pela chefe Iara foi dito que os empregados não poderiam ter contato com a reclamante pois estava com hepatite e isso poderia ser contagioso", **tal depoimento não gera presunção de veracidade quanto ao alegado na inicial, ainda mais se considerarmos que também referiu "que não sabe porque a reclamante foi dispensada". (ata de audiência de Id bf1f84d).**

Além disso, constato que a doença que acometia a reclamante era de plena ciência do empregador muito antes da dispensa sem justa causa ocorrida em 2015.

Por fim, saliento não ser possível presumir pela conduta discriminatória da empregadora, conforme a Súmula nº 443 do TST, **porque entendo que a hepatite "C", embora grave, não é doença que desencadeie estigma ou preconceito.**

Nesse sentido, transcrevo excerto do voto da Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti, proferido no processo nº 0020132-52.2013.5.04.0013 RO:

Primeiro, porque é incontroverso nos autos que a doença do reclamante - hepatite C - não possui qualquer relação com a atividade exercida na empresa, não sendo considerada doença ocupacional.

Segundo, porque tal doença não é grave a ponto de gerar estigma ou preconceito como previsto na referida Súmula 443 para que se presuma a dispensa discriminatória. Tanto não é grave que no momento da admissão o reclamante foi declarado apto para o exercício das funções, sendo que já era portador da doença, no mínimo, desde 11/08/2009, conforme demonstra a decisão proferida pelo INSS (Id 971529). (TRT da 4ª Região, 1ª Turma,



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

0020132-52.2013.5.04.0013 RO, em 30/09/2015, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti - Relatora)

**Desse modo, entendo que a dispensa sem justa causa foi válida, pois decorrente do direito potestativo do empregador, descabendo falar em reintegração ao emprego ou indenização correspondente.**

Por consequência, dou provimento ao recurso ordinário da segunda reclamada para excluir da condenação o pagamento da "Remuneração, em dobro, desde a data de dispensa (05/03/2015) até a data de obtenção de novo emprego (01/09/2015), observada a última remuneração devida, conforme contracheques juntados aos autos".

No agravo de instrumento, a parte se insurge contra o despacho denegatório do recurso de revista.

Nas razões do recurso de revista, a reclamante afirma que "o E. Tribunal contrariou a Súmula 443 do TST, uma vez que o Ilustre Desembargador esclarece em seus fundamentos..." Por fim, saliento não ser possível presumir pela conduta discriminatória da empregadora, conforme a Súmula nº 443 do TST, porque entendo que a hepatite "C", embora grave, não é doença que desencadeie estigma ou preconceito".

Sustenta que "a Recorrida agiu com estigma ou preconceito em relação a doença na qual a Recorrente é portadora, tanto que no momento que tomou conhecimento da doença da empregada foi deslocada de setor para trabalhar SOZINHA, assim a chefe informou aos empregados do setor de limpeza que os demais não poderiam ter contato com a Reclamante, pois poderia ser contagioso".

Assevera que "o Ilustre desembargador entende que ônus da prova de comprovar que a dispensa foi discriminatória é da Recorrente, porém equivocada a interpretação deste, uma vez que o próprio reconhece em seus fundamentos que a doença de HEPATITE C é considerada grave.... porque entendo que a hepatite "C", embora grave....".

Por fim, sustenta que "Quanto tema "dispensa discriminatória", presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado".

Alega violação do art. 1º, III e IV, 5º, X, 7º, I, 170, VIII, da Constituição Federal; 3º e 4º da Lei nº 9.029/95; 186 e 927 do CC; e da Convenção 111 da OIT; além de contrariedade à Súmula 443 do TST. Colaciona arestos.



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**À análise.**

No caso, o TRT assentou que é incontroverso que a reclamante foi diagnosticada com hepatite C. Aduziu o Regional que era ônus da reclamante, por ser fato constitutivo do seu direito, a comprovação de que a despedida tenha sido discriminatória, ônus do qual não teria se desincumbido, de forma que considerou que a reclamada fez uso do seu poder potestativo para dispensá-la. Ficou registrado que a empresa deslocou a reclamante para um setor onde ela trabalhava sozinha; e que a empresa tinha conhecimento da doença da reclamante. Além disso, o Regional afastou a aplicação da súmula 443 do TST, por concluir que a hepatite C não se enquadra como doença estigmatizante. Ao final, o TRT validou a dispensa da obreira, justificando-a no poder potestativo do empregador.

Quanto à alegada contrariedade a Súmula nº 443 do TST, observa-se que a presunção de que a dispensa de empregado portador de doença grave ou estigmatizante é discriminatória foi uniformizada por meio da Súmula nº 443 do TST, no seguinte sentido:

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

A SDI-1, no julgamento do processo AgR-E-RR-979-71.2013.5.02.0083, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, concluiu que **a Hepatite C é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST:**

"AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE . HEPATITE "C". SÚMULA Nº 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO . A controvérsia cinge-se a definir se a dispensa da autora teve caráter discriminatório. Consta no acórdão regional, transcrito na decisão da Turma, que " a reclamante confessou em audiência que foi informada da sua dispensa



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

por não ter mais perfil para a reclamada e que após a comunicação ficou afastada por licença médica e após um ano retornou a reclamada para concretizar a rescisão contratual ". Ainda, " a ciência da empregadora do estado de saúde da obreira se deu após a comunicação da rescisão contratual ". O artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal estabelece que é objetivo da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Outrossim, o artigo 5º, caput , da Constituição Federal dispõe que 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. A Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais, entre eles a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (artigo 2, letra "d"). Destaca-se que a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 62.150/68, ao tratar de discriminação em matéria de emprego e ocupação, dispõe que o termo discriminação compreende 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, e 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 consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (artigo 1º - item 1, alíneas "a" e "b"). Dispõe, ainda, que qualquer membro para o qual a referida Convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (artigo 2º). Ademais, prevê que qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

nacionais esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política (artigo 3º, alínea "a"). Além disso, o artigo 1º da Lei nº 9.029/95 dispõe 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 nol. Segundo leciona o Ministro deste Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, "Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada " (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 954). Sobre a controvérsia dos autos, esta Corte pacificou seu entendimento por meio da Súmula nº 443, cujo teor é o seguinte: "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. " **Com efeito, a jurisprudência desta Corte entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador portador de doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a atribuir à empresa comprovar que a dispensa não ocorrera de forma discriminatória. Na hipótese, trata-se de trabalhadora que foi acometida de hepatite C no curso do contrato de trabalho. Sobre o caráter estigmatizante dessa doença, esta Subseção e as Turmas desta Corte já decidiram no entendimento de que a hepatite C se trata de uma doença grave estigmatizante.** Portanto, em observância à necessidade de manter a jurisprudência desta Corte estável, íntegra e coerente, nos termos em que determina o artigo 926 do CPC/2015, adota-se o mesmo entendimento de considerar a hepatite C doença grave estigmatizante, apta a atrair a tese consagrada na Súmula nº 443 desta Corte. Assim, como no caso não foi demonstrado que a dispensa da autora ocorreu por critérios objetivos, tais como disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, ônus que cabia à empregadora, por ter maior aptidão para produzir essa prova, e



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

diante da alegação patronal puramente subjetiva e genérica de que a obreira não detinha mais perfil para laborar para a reclamada, presume-se discriminatória a dispensa em exame, tornando-a ilícita, na esteira do entendimento pacificado nesta Corte na Súmula nº 443. Além disso, a demandada, à época da efetivação da dispensa da autora, tinha plena ciência da sua doença, haja vista o afastamento da obreira por um ano para tratamento da hepatite C. A correta interpretação do contexto retratado no acórdão regional e reproduzido na decisão da Turma resulta na conclusão de que a dispensa se deu após a empregadora tomar ciência do estado de saúde da autora. Ora, a comunicação feita antes do afastamento da autora consiste, exatamente, no aviso-prévio patronal de que o vínculo empregatício seria extinto, mas o ato concreto que o encerra é a efetiva dispensa, o que somente ocorreu após a empregadora tomar ciência da enfermidade da demandante, quando poderia - e deveria - ter reconsiderado sua decisão anterior de rescindir, sem justo motivo, aquele contrato de trabalho (CLT, art. 489). Com efeito, nos termos em que dispõe o artigo 489 da CLT, a rescisão apenas se torna efetiva depois de expirado o prazo do aviso-prévio, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração, ou seja, o contrato de trabalho apenas se extingue pelo término do prazo do aviso-prévio e é possível à parte notificante, no caso, a empregadora, reconsiderar o ato. Desse modo, a decisão da Turma, ao considerar discriminatória a dispensa objeto de exame nestes autos, está em perfeita consonância com o disposto na Súmula nº 443 desta Corte, razão pela qual não merece reforma. Agravo desprovido" (AgR-E-RR-979-71.2013.5.02.0083, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/04/2021).

Esse também é o entendimento adotado pelas Turmas desta Corte, conforme se infere dos seguintes julgados:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DISPENSA ARBITRÁRIA - HEPATITE. 1. O reclamante encontrava-se acometido de hepatite em avançado estágio de desenvolvimento quando foi dispensado. **2. Conforme a jurisprudência desta Corte , a hepatite é doença que desperta estigma e preconceito, de tal modo que incumbe ao empregador o ônus de provar que a dispensa não detinha caráter**



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**discriminatório, nos termos da Súmula no 443 do TST.** Agravo interno desprovido. DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO. A revisão, pelo TST, do montante atribuído ao dano moral pelas instâncias ordinárias somente se justifica quando for demonstrado que os valores se revelam ínfimos ou exorbitantes, hipótese não configurada nos presentes autos. Agravo interno desprovido" (Ag-AIRR-10347-91.2020.5.15.0085, **2ª Turma**, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 10/02/2023).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. A Constituição Federal colocou a pessoa humana no ápice do Estado Democrático de Direito e no centro das relações jurídicas, para, concretamente, assegurar a sua dignidade. Mesmo considerando os custos do funcionamento do sistema, a Carta Magna, por incentivar a livre iniciativa, equilibra e compensa os custos com uma série de vantagens para as empresas. De um lado, protege e incentiva a livre iniciativa geradora de empregos e investimentos, mas, de outro, determina o respeito à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, num sistema de freios e contrapesos. **Pois bem, é incontroverso nos autos que o autor possui doença grave, qual seja, a Hepatite C. O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc, se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se discriminação.** Desse modo, visando à proteção dos trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impõe-se ao empregador uma obrigação negativa, qual seja, a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da CF). Nesse contexto, não vejo como deixar de concluir que, além dos indícios de pleno conhecimento da empresa quanto ao estado de saúde do autor e da sua condição no momento da despedida, a empresa não apresentou prova concreta de motivação distinta da condição do autor. A pessoa



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

acometida de doença grave ou estigmatizante não pode ser dispensada em virtude de sua condição, pois isso é o que emana da Constituição Federal e pode ser observado pelos princípios da valorização do trabalho e do emprego, justiça social, subordinação da propriedade à sua função e bem-estar individual e social, dentre tantos outros. Inúmeros princípios constitucionais ficariam esvaziados se um caso como o dos autos não tivesse uma solução concreta. Estando a decisão regional em plena sintonia com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte Uniformizadora, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice na Súmula nº 333 deste Tribunal e no artigo 896, § 7º, da CLT. Por outro lado, tendo o Regional concluído com apoio na interpretação das provas a respeito da dispensa discriminatória, correta a decisão que deferiu o pleito de indenização, ante a impossibilidade de reintegração ao trabalho. Para se concluir de modo contrário, como pretende a recorrente, implicaria o revolvimento do quadro fático-probatório delineado nos autos, hipótese vedada nesta instância recursal, nos termos da Súmula nº 126 do TST, cuja aplicabilidade inviabiliza o conhecimento do recurso por violação de dispositivos de lei e da Constituição Federal. Agravo conhecido e desprovido" (grifou-se, Ag-AIRR - 10306-36.2014.5.15.0053, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, **3ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 05/10/2018).

"(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. 1 - No acórdão, ficou registrado que: a) não foi comprovado que no ato de sua dispensa o reclamante estava apto para exercer suas funções; b) a reclamada tinha conhecimento do histórico médico do reclamante e das doenças que o acometiam (insuficiência renal, hepatite C e hipertensão); c) foi concedido auxílio doença pelo INSS, o que confirma a restrição à capacidade laborativa. Nesse contexto, o Regional concluiu que se trata de dispensa discriminatória em razão das doenças do reclamante, e manteve o deferimento da sua reintegração no emprego. 3 - Quanto ao aspecto fático, incide a Súmula nº 126 desta Corte. Sob o enfoque de direito a decisão está conforme a Súmula nº 443 do TST, in verbis: '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'. 4 - Recurso de revista de que não se conhece. (...)" (RR - 12300-16.2010.5.17.0011 , Relatora Ministra:



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

Kátia Magalhães Arruda, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. EMPREGADA DOMÉSTICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HEPATITE C. SÚMULA Nº 443 DO TST. ELEMENTO DE DISTINÇÃO. NÃO APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO CONTIDO NO VERBETE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A Súmula nº 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito. **À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. Trata-se, logicamente, de presunção de natureza relativa. Por outro lado, esta Corte Superior já se manifestou, em inúmeros julgados, no sentido de que a hepatite C se amolda aos parâmetros da mencionada súmula, por se tratar de doença grave comumente associada a estigmas**. Sucede que, no caso, o Tribunal Regional anotou que " o conhecimento da doença apresentada pela autora por parte dos reclamados se deu em Abril de 2014, e a dispensa, em Agosto de 2014, ou seja, 4 meses após a ciência dos empregadores ", de onde concluiu que " tal ato não caracteriza como dispensa discriminatória ". Constou, ainda, no acórdão, trecho do laudo técnico produzido nos autos, no qual o perito revela ter havido uma evolução satisfatória do quadro clínico da autora em razão dos tratamentos instituídos. Desse modo, não obstante o equívoco quanto à atribuição do ônus da prova, o que se verifica é que a Corte de origem firmou seu convencimento, no que tange à inexistência de discriminação no ato que extinguiu o vínculo de emprego doméstico, com base nos elementos fático-probatórios colhidos dos autos, aptos a afastar a presunção ora mencionada. Além disso, não há discussão acerca da existência de sequelas, o que poderia, em tese, levar à conclusão da ocorrência de preconceito por parte do ex-empregador. Diante desse contexto, e considerando o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, é impossível concluir pela invalidade do ato da dispensa. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-1524-12.2014.5.09.0084, **7ª Turma**, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/09/2019).



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

"(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126, DO C. TST. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 443, DO C. TST. ÓBICE DO ARTIGO 896, § 7º, DA CLT E DA SÚMULA 333, DO C. TST. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, II, E 7º, XXII, DA LEI MAIOR E 168, DA CLT, NÃO CONFIGURADA. O E. Tribunal de Origem, por meio do minucioso e detalhado exame do conjunto probatório produzido nos autos, assentou ser o autor portador de hepatite C, doença crônica e, encontrando-se em fase grave, e que a reclamada tinha plena ciência das condições precárias do estado de saúde do demandante. Dessa forma, reputou a C. Corte Regional que o exame demissional realizado não era compatível com o estado de saúde do trabalhador e que a reclamada deveria zelar por programas de saúde e medicina do trabalho, inclusive com o encaminhamento do autor à Previdência Social, o que não foi feito. Trata-se, pois, de exame dos elementos fáticos e probatórios encartados aos autos, campo em que o E. Regional é soberano e, portanto, de impossível reanálise por esta C. Corte (súmula 126, do C. TST). O entendimento adotado pelo E. Regional, em verdade, está em total consonância com a jurisprudência desta C. Corte, cristalizada na súmula 443, razão pela qual o trânsito do recurso de revista encontra óbice no artigo 896, § 7º, da CLT e na súmula 333, do C. TST. Incólumes os artigos 5º, II e 7º, XXII, da Constituição Federal e 168, da CLT. (...)" (AIRR - 63800-43.2009.5.15.0131, Relatora Desembargadora Convocada: Jane Granzoto Torres da Silva, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).

Em matéria de discriminação na relação de emprego, importa notar que o Brasil ratificou a Convenção n. 111 da OIT, comprometendo-se a formular e aplicar uma política nacional com a finalidade de promover "*igualdade de oportunidades em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria*". Referida norma internacional conceitua em seu Art. 1º o que considera discriminação em matéria de emprego e ocupação:

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;



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

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

O ato discriminatório praticado pelo empregador fere a dignidade da pessoa humana, vai de encontro a um dos objetivos da República Federativa do Brasil, de erradicar qualquer tipo de preconceito e discriminação (arts. 1º, III, e 3º, IV, da Constituição Federal, respectivamente) e, ainda, deixa de observar o princípio da isonomia (art. 5º, *caput*, da Constituição Federal).

No âmbito da legislação nacional, houve a positivação da Lei nº 9.029/95, com a finalidade de coibir práticas discriminatórias na relação de trabalho, inclusive relacionadas à manutenção do emprego:

Art. 1º **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.

Deste modo, a Súmula nº 443 do TST, ao prever que, nas hipóteses de doença estigmatizante, **será do empregador o ônus de comprovar que a dispensa do trabalhador não é discriminatória**, visa coibir a discriminação e proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I, da Constituição Federal), estando em sintonia com os preceitos internacionais e com o compromisso internacional firmado pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111 da OIT.

Acerca da finalidade do verbete, ensina o Min. Hugo Carlos Scheuermann (A tutela antidiscriminatória e a Súmula nº 443 do TST. *Revista do TST*, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013, p. 230):

[...] a razão de ser da Súmula nº 443 do TST é afirmar contra a discriminação de trabalhadores portadores do vírus HIV/AIDS e portadores de qualquer doença grave que suscite estigma ou preconceito. Ao transitar nas lacunas da lei e aplicar hermenêutica



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

integrativa e harmonizadora do sistema jurídico, com prevalência para a supremacia e máxima efetividade da Constituição, alinhados aos preceitos da OIT de respeito, promoção e aplicação de um patamar mínimo de princípios e direitos nas relações de trabalho, que são fundamentais para os trabalhadores quanto ao princípio da não discriminação em matéria de emprego ou ocupação, a Súmula nº 443 realiza tutela antidiscriminatória para nulificar ato de dispensa presumidamente discriminatória e determinar a reintegração no emprego, mantendo o posto de trabalho e as possibilidades de subsistência pessoal e familiar e de tratamento de saúde em momento de fragilidade humana.

Ademais, a Súmula nº 443 do TST também privilegia o princípio da continuidade da relação de emprego, além da distribuição do ônus da prova a partir do princípio da aptidão da prova, consagrado no art. 373, §2º, do CPC e no art. 818, §1º, da CLT.

Assim, sendo incontroverso que a reclamante é portadora de Hepatite C – doença reconhecida como estigmatizante pela SBDI-I – **cabe à parte reclamada comprovar que a dispensa fundamentou-se em outro motivo, que não guarde relação direta ou indireta com a enfermidade** que acomete o trabalhador. Nesse sentido, citem-se os seguintes julgados desta Corte:

"AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT. CONDENAÇÃO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COMO DECORRÊNCIA DO RECONHECIMENTO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INESPECIFICIDADE DOS ARESTOS. SÚMULA Nº 296, I, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece processamento o recurso de embargos, quanto aos temas em epígrafe, diante da inespecificidade dos arestos colacionados, em desconformidade com a diretriz da Súmula nº 296, I, do TST. Correta a aplicação do referido óbice, mantém-se o decidido. Agravo interno conhecido e não provido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. DOENÇA GRAVE. NEOPLASIA MALIGNA. AUSÊNCIA DE CONTRARIEDADE ÀS SÚMULAS Nos 126 E 443 DESTA CORTE. Esta Subseção já firmou entendimento no sentido de, em regra, não ser viável o conhecimento do recurso de



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

embargos por contrariedade a súmula de conteúdo processual, tendo em vista a sua função precípua de uniformização da jurisprudência, conferida pelas Leis nos 11.496/2007 e 13.015/2014, razão pela qual o acolhimento da alegação de afronta ou má aplicação da Súmula nº 126 do TST constitui hipótese excepcional. Nesse cenário, observa-se que a situação mais evidente de contrariedade ao conteúdo da Súmula nº 126 desta Corte diz respeito aos casos em que a Turma, para afastar a conclusão a que chegou o Colegiado Regional, recorre a elemento fático não registrado no acórdão recorrido ou incursiona nos autos na busca de fatos para conhecer do recurso. No presente caso, a decisão da Egrégia Turma está amparada, rigorosamente, nas regras de distribuição do ônus da prova quanto à dispensa discriminatória por doença grave, razão pela qual não se verifica a excepcionalíssima hipótese de contrariedade à Súmula nº 126 desta Corte. No mais, esta Subseção, no julgamento do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, acórdão publicado no DEJT de 26/04/2019, concluiu 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 e que, por tratar de presunção de discriminação, exige que esta seja afastada pelo empregador, mediante prova cabal e insofismável, e não pelo empregado. Com efeito, **cabe ao empregador demonstrar que não houve motivação direta ou indireta com a enfermidade que a empregada apresenta ou que a causa da dispensa foi legítima e deve fazê-lo mediante prova insofismável, diante da presunção que se apresenta favorável à tese obreira.** No presente caso, o Tribunal Regional, com amparo nas regras de distribuição do ônus da prova, atribuindo-o ao autor, concluiu que não houve prova efetiva da invocada dispensa discriminatória. A Egrégia Turma, por sua vez, adotou tese no sentido de que, nos termos da Súmula nº 443 do TST, há presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito, razão pela qual há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. Desse modo, sendo a neoplasia maligna doença grave que sujeita o empregado a estigma ou preconceito, a teor da jurisprudência pacífica desta Subseção, a Turma julgadora, ao inverter o ônus da prova quanto à alegação de despedida discriminatória, aplicou bem o referido verbete. Incide, portanto, o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT. Correta a aplicação do referido óbice, mantém-se o decidido.



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

Verificada, por conseguinte, a manifesta improcedência do presente agravo, aplica-se a multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do Código de Processo Civil. Agravo interno conhecido e não provido " (Ag-E-ED-ARR-11595-12.2014.5.15.0018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 01/02/2023).

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (CÂNCER DE PELE). 1. A teor da Súmula 443 do TST, "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito" . 2 . No caso, o reclamante está acometido por doença grave e estigmatizante, qual seja , câncer de pele, presumindo-se discriminatória a sua despedida. 3 . **Destaca-se que não há no acórdão turmário, tampouco na decisão regional nele transcrita, qualquer notícia a respeito de eventual prova produzida pela reclamada no sentido de elidir a presunção relativa de que trata a Súmula 443 do TST.** Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-470-61.2016.5.09.0562, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/06/2019).

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Constatado o equívoco na decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, é de se prover o agravo. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Demonstrada possível contrariedade à Súmula 443 do TST, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista . Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 1 - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

JURISDICIONAL. Decidido o mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de apreciar a alegação de preliminar de nulidade do acórdão do Tribunal Regional por negativa de prestação jurisdicional, com fundamento no art. 282, § 2.º, do CPC de 2015. 2 - EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 2.1. Caso em que o Tribunal Regional reformou a sentença para afastar o reconhecimento da dispensa discriminatória e julgar improcedentes os pedidos de reintegração no emprego e indenização por dano moral, ao fundamento de que a Súmula 443 do TST não está vinculada a situações ditas discriminatórias por motivo de doença e de que aquela da qual o autor é portador (hepatite C) não é de molde a gerar estigma e preconceito a impor a recondução ao trabalho. 2.2. **Ao contrário do entendimento do Tribunal Regional, sendo o reclamante portador de doença considerada grave (hepatite C), prevalece nesta Corte o entendimento de que há presunção relativa de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, sendo ônus da reclamada a prova de que a dispensa do trabalhador teve motivação diversa.** 2.3. **Não sendo possível extrair das premissas fáticas trazidas no acórdão recorrido, que o empregador se desincumbiu do seu ônus quanto à prova de que a dispensa ocorreu por motivo lícito diverso, o Tribunal Regional, ao concluir pela inexistência de prova da intenção discriminatória da dispensa do portador de doença grave, decidiu em dissonância da Súmula 443 do TST.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000576-40.2014.5.02.0313, **2ª Turma**, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 06/05/2022).

"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



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

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. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HEPATITE C. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. **Cinge-se a controvérsia em definir se a hepatite C, moléstia que incontroversamente acomete o reclamante, pode ser considerada doença grave que suscite estigma ou preconceito, a fim de atrair a aplicação do entendimento consolidado na Súmula 443 desta Corte**, segundo a qual: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego" . A hepatite C é uma doença viral, cuja transmissão ocorre por meio de contato com sangue contaminado, que leva à inflamação do fígado e raramente desperta sintomas. Em algumas situações, porém, pode ocorrer uma forma aguda da enfermidade, que antecede a forma crônica e provoca os seguintes sintomas: mal-estar, vômitos, náuseas, pele amarelada (icterícia), dores musculares, perda de peso e muito cansaço. Na hipótese dos autos, o e. TRT, com lastro na análise dos documentos



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

apresentados pelo autor, consignou ter restado comprovada a gravidade do quadro apresentado pelo reclamante, tendo registrado, ainda, que " a reclamada não trouxe aos autos o atestado médico recebido por ocasião do afastamento havido no período de 26/01 a 09/02/2015, com o qual facilmente se desincumbiria de comprovar o alegado desconhecimento da doença. A reclamada também não juntou um documento sequer que acenasse para a alegada reestruturação e redução de custos no período." , razão pela qual a Corte Regional concluiu ter havido dispensa discriminatória. **Assim, com ressalva de entendimento do Relator, a decisão Regional está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que se presume discriminatória a dispensa de empregado portador de hepatite C, incumbindo ao empregador o ônus de comprovar que a dispensa não ocorreu em decorrência da mencionada enfermidade. Precedente da SBDI-I e Turmas desta Corte.** Incide, portanto, a Súmula nº 333 do TST como obstáculo ao exame da matéria de fundo veiculada no recurso. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido, com determinação de baixa dos autos à origem" (Ag-AIRR-10855-56.2017.5.15.0145, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONTROVÉRSIA SOBRE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADOR DIAGNOSTICADO COM CÂNCER Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST. Deve ser provido o agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à alegada contrariedade à Súmula nº 443 do TST. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONTROVÉRSIA SOBRE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADOR DIAGNOSTICADO COM CÂNCER Embora a dispensa sem justa causa seja direito potestativo do empregador, em algumas circunstâncias, pode-se configurar o abuso desse direito, principalmente quando o empregado é acometido de



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

doença grave. A SDI-1, no julgamento do processo E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, concluiu 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. No caso, **a Corte regional consignou no acórdão proferido que o reclamante é portador de neoplasia maligna e não é possível inferir da decisão que a reclamada comprovou que a dispensa fundamentou-se em outro motivo, de modo a presumir-se que a dispensa do reclamante foi discriminatória.** Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-1107-36.2018.5.10.0005, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 08/10/2021).

Não se está aqui pretendendo restringir o direito potestativo da reclamada de dispensar empregados ou de contratar novos trabalhadores, o que se pretende é evitar que esse direito potestativo seja um meio para prática de atos discriminatórios, com o consequente esvaziamento do conteúdo da Súmula nº 443 do TST.

Diante de todo exposto, conclui-se que os fatos comprovados nos autos não demonstram que a ruptura do pacto laboral decorreu de motivo alheio à enfermidade da reclamante, de modo que o Regional, ao afastar o caráter discriminatório da dispensa da reclamante, incorreu em má-aplicação da Súmula nº 443 do TST.

Assim, **dou provimento** ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, por provável contrariedade à súmula 443 do TST.

## **II – RECURSO DE REVISTA**

### **CONHECIMENTO**

#### **EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (HEPATITE C). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

A fim de demonstrar o prequestionamento da matéria controvertida, a parte indicou, nas razões do recurso de revista, às fls. 514/520, o seguinte excerto do acórdão do recurso ordinário:



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**“Dispensa discriminatória**

A segunda reclamada, Sociedade de Educação Ritter dos Reis Ltda, não se conforma com a decisão de origem que concluiu caracterizada a despedida discriminatória. Aduz que: 1) a autora foi deslocada para trabalhar em uma biblioteca, onde passam, diariamente, muitas pessoas, **carecendo de base a tese de que os empregados não poderiam ter contato com a autora;** 2) **era necessário alguém para efetuar a limpeza da biblioteca, assim como em outros prédios;** 3) se a autora apresentava **“risco” de contágio, não estaria trabalhando em um local onde, muito provavelmente, tem um movimento maior de pessoas;** 4) não se denota qualquer atitude abusiva ou discriminatória, tampouco ofensa à dignidade do empregado (ar. 1º, III, da CRFB/88), **mas apenas que a empregadora atuou dentro dos parâmetros legais e observou os limites inerentes ao seu poder potestativo;** 5) **a autora ficou enferma por diversos meses, e não foi demitida por causa de sua enfermidade;** 6) **a própria autora, em seu depoimento, menciona que ficou trabalhando por dois anos na biblioteca, o que descaracteriza, por completo, a tese de que fora demitida em função da doença;** 7) não há relação entre a enfermidade da recorrida e sua despedida, sendo indevido o pagamento da remuneração em dobro deferida pelo Juízo de primeiro grau.

Examino.

Consignou a sentença:

**Nulidade da dispensa da reclamante - Benefícios e salários desde o afastamento até a efetiva reintegração**

**A prova oral produzida nos autos é suficientemente clara quanto ao fato de que a superior da reclamante a deslocou de ambiente para fazer a limpeza da biblioteca, local onde trabalhou sozinha, sob a justificativa de que os empregados não poderiam ter contato com a autora.**

**Ainda, da prova testemunhal extraio conduta grave e absolutamente reprovável praticada pela supervisora, colocando a trabalhadora em isolamento com o argumento de que os demais empregados sofreriam contágio.**

**Em acréscimo, da prova documental produzida nos autos, resta claro que as duas pessoas do setor de limpeza dispensadas no início de 2015 foram a reclamante e a outra empregada, que, segundo a testemunha, teria se aposentado.**



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**Além disso, a data de desligamento da própria testemunha dá conta de demonstrar que a terceirização dos serviços de limpeza ocorreu em data bem posterior a 2015, a par de haver confissão da ré no particular, pois o preposto afirmou que os desligamentos decorrentes da terceirização foram aos poucos, durante alguns meses, o que ocorreu entre 2009/2010.**

**Portanto, não tenho dúvida que a reclamada não só tinha total ciência da patologia da reclamante, como, justo por tal motivo, praticou verdadeiro assédio moral, primeiro colocando a trabalhadora em circunstância de indevida exposição, e, não obtendo êxito num possível pedido de demissão, realizou o desligamento.**

**Nesta linha, tenho que a situação dos autos se amolda à hipótese tratada na Súmula 443 do E. TST, considerando a gravidade da patologia da reclamante, concluindo que a dispensa ocorreu de forma discriminatória.**

**O caso atrai a aplicação analógica da Lei 9.029/95, que em seu artigo 4º, dispõe:**

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 readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

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

**Via de consequência, reputo nula a dispensa da reclamante com amparo na regra do artigo 182 do CC, aplicável subsidiariamente ao Direito do Trabalho, conforme artigo 8º, parágrafo único, da CLT, acarreta a restituição ao lesado do estado anterior.**

Contudo, considerando que a reclamante desistiu do pedido de reintegração por já haver obtido novo emprego, cabível o pagamento da remuneração, em dobro, desde a data da dispensa até a data de obtenção de novo emprego, o que verifico ter ocorrido em 01/09/2015 (ID f7bb149 - Pág. 3), o que defiro.

Quanto à pretensão de restabelecimento do plano de saúde, resta prejudicada, porquanto demandaria o restabelecimento do vínculo de emprego. (grifei).

A reclamante foi admitida pela primeira reclamada, Sociedade Educacional SulRio-Grandense Ltda, em 11.03.2008, para exercer a



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

função de "Auxiliar de Serviços Gerais" (Contrato de trabalho, Id 0e6fbef -Pág. 1), tendo sido despedida sem justa causa em 05.03.2015, percebendo como remuneração para fins rescisórios o montante de R\$ 779,32 mensais (TRCT, Id 045770f - Pág. 1).

Observo ser incontroverso que a reclamante foi diagnosticada no ano de 2013 com hepatite "C", conforme atestam, inclusive, os documentos de Id 2bb2380 e seguintes.

Na espécie, as provas produzidas nos autos não são suficientes para comprovar que a despedida da reclamante tenha sido discriminatória, como alegado na inicial, em decorrência de seu estado de saúde, ônus que era seu, na forma do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, I, do Novo CPC, por ser constitutivo do seu direito, admitindo-se tenha a reclamada feito uso do seu direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho, não configurando abuso de direito.

Ainda que a única testemunha ouvida nos autos, Iracema da Conceição Scotii Machado, convidada pela reclamante, tenha relatado "que quando a reclamante ficou doente, foi deslocada para fazer a limpeza da biblioteca, onde trabalhava sozinha e pela chefe lara foi dito que os empregados não poderiam ter contato com a reclamante pois estava com hepatite e isso poderia ser contagioso", **tal depoimento não gera presunção de veracidade quanto ao alegado na inicial, ainda mais se considerarmos que também referiu "que não sabe porque a reclamante foi dispensada". (ata de audiência de Id bf1f84d).**

Além disso, constato que a doença que acometia a reclamante era de plena ciência do empregador muito antes da dispensa sem justa causa ocorrida em 2015.

Por fim, saliento não ser possível presumir pela conduta discriminatória da empregadora, conforme a Súmula nº 443 do TST, **porque entendo que a hepatite "C", embora grave, não é doença que desencadeie estigma ou preconceito.**

Nesse sentido, transcrevo excerto do voto da Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti, proferido no processo nº 0020132-52.2013.5.04.0013 RO:

Primeiro, porque é incontroverso nos autos que a doença do reclamante - hepatite C - não possui qualquer relação com a atividade exercida na empresa, não sendo considerada doença ocupacional.

Segundo, porque tal doença não é grave a ponto de gerar estigma ou preconceito como previsto na referida Súmula 443 para que se presuma a dispensa discriminatória. Tanto não é grave que no



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

momento da admissão o reclamante foi declarado apto para o exercício das funções, sendo que já era portador da doença, no mínimo, desde 11/08/2009, conforme demonstra a decisão proferida pelo INSS (Id 971529). (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020132-52.2013.5.04.0013 RO, em 30/09/2015, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti - Relatora)

**Desse modo, entendo que a dispensa sem justa causa foi válida, pois decorrente do direito potestativo do empregador, descabendo falar em reintegração ao emprego ou indenização correspondente.**

Por consequência, dou provimento ao recurso ordinário da segunda reclamada para excluir da condenação o pagamento da "Remuneração, em dobro, desde a data de dispensa (05/03/2015) até a data de obtenção de novo emprego (01/09/2015), observada a última remuneração devida, conforme contracheques juntados aos autos".

Nas razões do recurso de revista, a reclamante afirma que "o E. Tribunal contrariou a Súmula 443 do TST, uma vez que o Ilustre Desembargador esclarece em seus fundamentos..." Por fim, saliento não ser possível presumir pela conduta discriminatória da empregadora, conforme a Súmula nº 443 do TST, porque entendo que a hepatite "C", embora grave, não é doença que desencadeie estigma ou preconceito".

Sustenta que "a Recorrida agiu com estigma ou preconceito em relação a doença na qual a Recorrente é portadora, tanto que no momento que tomou conhecimento da doença da empregada foi deslocada de setor para trabalhar SOZINHA, assim a chefe informou aos empregados do setor de limpeza que os demais não poderiam ter contato com a Reclamante, pois poderia ser contagioso".

Assevera que "o Ilustre desembargador entende que ônus da prova de comprovar que a dispensa foi discriminatória é da Recorrente, porém equivocada a interpretação deste, uma vez que o próprio reconhece em seus fundamentos que a doença de HEPATITE C é considerada grave.... porque entendo que a hepatite "C", embora grave....".

Por fim, sustenta que "Quanto tema "dispensa discriminatória", presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado".



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

Alega violação do art. 1º, III e IV, 5º, X, 7º, I, 170, VIII, da Constituição Federal; 3º e 4º da Lei nº 9.029/95; 186 e 927 do CC; e da Convenção 111 da OIT; além de contrariedade à Súmula 443 do TST. Colaciona arestos.

**À análise.**

No caso, o TRT assentou que é incontroverso que a reclamante foi diagnosticada com hepatite C. Aduziu o Regional que era ônus da reclamante, por ser fato constitutivo do seu direito, a comprovação de que a despedida tenha sido discriminatória, ônus do qual não teria se desincumbido, de forma que considerou que a reclamada fez uso do seu poder potestativo para dispensá-la. Ficou registrado que a empresa deslocou a reclamante para um setor onde ela trabalhava sozinha; e que a empresa tinha conhecimento da doença da reclamante. Além disso, o Regional afastou a aplicação da súmula 443 do TST, por concluir que a hepatite C não se enquadra como doença estigmatizante. Ao final, o TRT validou a dispensa da obreira, justificando-a no poder potestativo do empregador.

Quanto à alegada contrariedade a Súmula nº 443 do TST, observa-se que a presunção de que a dispensa de empregado portador de doença grave ou estigmatizante é discriminatória foi uniformizada por meio da Súmula nº 443 do TST, no seguinte sentido:

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

A SDI-1, no julgamento do processo AgR-E-RR-979-71.2013.5.02.0083, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, concluiu que **a Hepatite C é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST:**

"AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE . HEPATITE "C". SÚMULA Nº 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO . A controvérsia



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

cinge-se a definir se a dispensa da autora teve caráter discriminatório. Consta no acórdão regional, transcrito na decisão da Turma, que " a reclamante confessou em audiência que foi informada da sua dispensa por não ter mais perfil para a reclamada e que após a comunicação ficou afastada por licença médica e após um ano retornou a reclamada para concretizar a rescisão contratual ". Ainda, " a ciência da empregadora do estado de saúde da obreira se deu após a comunicação da rescisão contratual ". O artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal estabelece que é objetivo da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Outrossim, o artigo 5º, caput, da Constituição Federal dispõe que 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. A Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais, entre eles a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (artigo 2, letra "d"). Destaca-se que a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 62.150/68, ao tratar de discriminação em matéria de emprego e ocupação, dispõe que o termo discriminação compreende 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, e 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 consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (artigo 1º - item 1, alíneas "a" e "b"). Dispõe, ainda, que qualquer membro para o qual a referida Convenção se encontra em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

eliminar toda discriminação nessa matéria (artigo 2º). Ademais, prevê que qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política (artigo 3º, alínea "a"). Além disso, o artigo 1º da Lei nº 9.029/95 dispõe 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 nol. Segundo leciona o Ministro deste Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, "Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada" (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 954). Sobre a controvérsia dos autos, esta Corte pacificou seu entendimento por meio da Súmula nº 443, cujo teor é o seguinte: "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. " **Com efeito, a jurisprudência desta Corte entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador portador de doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a atribuir à empresa comprovar que a dispensa não ocorrera de forma discriminatória. Na hipótese, trata-se de trabalhadora que foi acometida de hepatite C no curso do contrato de trabalho. Sobre o caráter estigmatizante dessa doença, esta Subseção e as Turmas desta Corte já decidiram no entendimento de que a hepatite C se trata de uma doença grave estigmatizante.** Portanto, em observância à necessidade de manter a jurisprudência desta Corte estável, íntegra e coerente, nos termos em que determina o artigo 926 do CPC/2015, adota-se o mesmo entendimento de considerar a hepatite C doença grave estigmatizante, apta a atrair a tese consagrada na Súmula nº 443 desta Corte. Assim, como no caso não foi



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

demonstrado que a dispensa da autora ocorreu por critérios objetivos, tais como disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, ônus que cabia à empregadora, por ter maior aptidão para produzir essa prova, e diante da alegação patronal puramente subjetiva e genérica de que a obreira não detinha mais perfil para laborar para a reclamada, presume-se discriminatória a dispensa em exame, tornando-a ilícita, na esteira do entendimento pacificado nesta Corte na Súmula nº 443. Além disso, a demandada, à época da efetivação da dispensa da autora, tinha plena ciência da sua doença, haja vista o afastamento da obreira por um ano para tratamento da hepatite C. A correta interpretação do contexto retratado no acórdão regional e reproduzido na decisão da Turma resulta na conclusão de que a dispensa se deu após a empregadora tomar ciência do estado de saúde da autora. Ora, a comunicação feita antes do afastamento da autora consiste, exatamente, no aviso-prévio patronal de que o vínculo empregatício seria extinto, mas o ato concreto que o encerra é a efetiva dispensa, o que somente ocorreu após a empregadora tomar ciência da enfermidade da demandante, quando poderia - e deveria - ter reconsiderado sua decisão anterior de rescindir, sem justo motivo, aquele contrato de trabalho (CLT, art. 489). Com efeito, nos termos em que dispõe o artigo 489 da CLT, a rescisão apenas se torna efetiva depois de expirado o prazo do aviso-prévio, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração, ou seja, o contrato de trabalho apenas se extingue pelo término do prazo do aviso-prévio e é possível à parte notificante, no caso, a empregadora, reconsiderar o ato. Desse modo, a decisão da Turma, ao considerar discriminatória a dispensa objeto de exame nestes autos, está em perfeita consonância com o disposto na Súmula nº 443 desta Corte, razão pela qual não merece reforma. Agravo desprovido" (AgR-E-RR-979-71.2013.5.02.0083, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/04/2021).

Esse também é o entendimento adotado pelas Turmas desta Corte, conforme se infere dos seguintes julgados:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DISPENSA ARBITRÁRIA - HEPATITE. 1. O reclamante encontrava-se acometido de hepatite em avançado estágio de desenvolvimento quando foi dispensado. **2. Conforme a**



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**jurisprudência desta Corte , a hepatite é doença que desperta estigma e preconceito, de tal modo que incumbe ao empregador o ônus de provar que a dispensa não detinha caráter discriminatório, nos termos da Súmula no 443 do TST.** Agravo interno desprovido. DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO. A revisão, pelo TST, do montante atribuído ao dano moral pelas instâncias ordinárias somente se justifica quando for demonstrado que os valores se revelam ínfimos ou exorbitantes, hipótese não configurada nos presentes autos. Agravo interno desprovido" (Ag-AIRR-10347-91.2020.5.15.0085, **2ª Turma**, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 10/02/2023).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. A Constituição Federal colocou a pessoa humana no ápice do Estado Democrático de Direito e no centro das relações jurídicas, para, concretamente, assegurar a sua dignidade. Mesmo considerando os custos do funcionamento do sistema, a Carta Magna, por incentivar a livre iniciativa, equilibra e compensa os custos com uma série de vantagens para as empresas. De um lado, protege e incentiva a livre iniciativa geradora de empregos e investimentos, mas, de outro, determina o respeito à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, num sistema de freios e contrapesos. **Pois bem, é incontroverso nos autos que o autor possui doença grave, qual seja, a Hepatite C . O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc, se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se discriminação.** Desse modo, visando à proteção dos trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impõe-se ao empregador uma obrigação negativa, qual seja, a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, da CF). Nesse contexto, não vejo como deixar de concluir que, além dos indícios de pleno



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

conhecimento da empresa quanto ao estado de saúde do autor e da sua condição no momento da despedida, a empresa não apresentou prova concreta de motivação distinta da condição do autor. A pessoa acometida de doença grave ou estigmatizante não pode ser dispensada em virtude de sua condição, pois isso é o que emana da Constituição Federal e pode ser observado pelos princípios da valorização do trabalho e do emprego, justiça social, subordinação da propriedade à sua função e bem-estar individual e social, dentre tantos outros. Inúmeros princípios constitucionais ficariam esvaziados se um caso como o dos autos não tivesse uma solução concreta. Estando a decisão regional em plena sintonia com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte Uniformizadora, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice na Súmula nº 333 deste Tribunal e no artigo 896, § 7º, da CLT. Por outro lado, tendo o Regional concluído com apoio na interpretação das provas a respeito da dispensa discriminatória, correta a decisão que deferiu o pleito de indenização, ante a impossibilidade de reintegração ao trabalho. Para se concluir de modo contrário, como pretende a recorrente, implicaria o revolvimento do quadro fático-probatório delineado nos autos, hipótese vedada nesta instância recursal, nos termos da Súmula nº 126 do TST, cuja aplicabilidade inviabiliza o conhecimento do recurso por violação de dispositivos de lei e da Constituição Federal. Agravo conhecido e desprovido" (grifou-se, Ag-AIRR - 10306-36.2014.5.15.0053, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, **3ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 05/10/2018).

"(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. 1 - No acórdão, ficou registrado que: a) não foi comprovado que no ato de sua dispensa o reclamante estava apto para exercer suas funções; b) a reclamada tinha conhecimento do histórico médico do reclamante e das doenças que o acometiam (insuficiência renal, hepatite C e hipertensão); c) foi concedido auxílio doença pelo INSS, o que confirma a restrição à capacidade laborativa. Nesse contexto, o Regional concluiu que se trata de dispensa discriminatória em razão das doenças do reclamante, e manteve o deferimento da sua reintegração no emprego. 3 - Quanto ao aspecto fático, incide a Súmula nº 126 desta Corte. Sob o enfoque de direito a decisão está conforme a Súmula nº 443 do TST, in verbis: '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



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

direito à reintegração no emprego'. 4 - Recurso de revista de que não se conhece. (...)" (RR - 12300-16.2010.5.17.0011 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. EMPREGADA DOMÉSTICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HEPATITE C. SÚMULA Nº 443 DO TST. ELEMENTO DE DISTINÇÃO. NÃO APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO CONTIDO NO VERBETE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A Súmula nº 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito. **À luz de tal verbeta, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. Trata-se, logicamente, de presunção de natureza relativa. Por outro lado, esta Corte Superior já se manifestou, em inúmeros julgados, no sentido de que a hepatite C se amolda aos parâmetros da mencionada súmula, por se tratar de doença grave comumente associada a estigmas**. Sucede que, no caso, o Tribunal Regional anotou que " o conhecimento da doença apresentada pela autora por parte dos reclamados se deu em Abril de 2014, e a dispensa, em Agosto de 2014, ou seja, 4 meses após a ciência dos empregadores ", de onde concluiu que " tal ato não caracteriza como dispensa discriminatória ". Constou, ainda, no acórdão, trecho do laudo técnico produzido nos autos, no qual o perito revela ter havido uma evolução satisfatória do quadro clínico da autora em razão dos tratamentos instituídos. Desse modo, não obstante o equívoco quanto à atribuição do ônus da prova, o que se verifica é que a Corte de origem firmou seu convencimento, no que tange à inexistência de discriminação no ato que extinguiu o vínculo de emprego doméstico, com base nos elementos fático-probatórios colhidos dos autos, aptos a afastar a presunção ora mencionada. Além disso, não há discussão acerca da existência de sequelas, o que poderia, em tese, levar à conclusão da ocorrência de preconceito por parte do ex-empregador. Diante desse contexto, e considerando o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, é impossível concluir pela invalidade do ato da dispensa. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-1524-12.2014.5.09.0084, **7ª Turma**, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/09/2019).



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

"(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126, DO C. TST. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 443, DO C. TST. ÓBICE DO ARTIGO 896, § 7º, DA CLT E DA SÚMULA 333, DO C. TST. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, II, E 7º, XXII, DA LEI MAIOR E 168, DA CLT, NÃO CONFIGURADA. O E. Tribunal de Origem, por meio do minucioso e detalhado exame do conjunto probatório produzido nos autos, assentou ser o autor portador de hepatite C, doença crônica e, encontrando-se em fase grave, e que a reclamada tinha plena ciência das condições precárias do estado de saúde do demandante. Dessa forma, reputou a C. Corte Regional que o exame demissional realizado não era compatível com o estado de saúde do trabalhador e que a reclamada deveria zelar por programas de saúde e medicina do trabalho, inclusive com o encaminhamento do autor à Previdência Social, o que não foi feito. Trata-se, pois, de exame dos elementos fáticos e probatórios encartados aos autos, campo em que o E. Regional é soberano e, portanto, de impossível reanálise por esta C. Corte (súmula 126, do C. TST). O entendimento adotado pelo E. Regional, em verdade, está em total consonância com a jurisprudência desta C. Corte, cristalizada na súmula 443, razão pela qual o trânsito do recurso de revista encontra óbice no artigo 896, § 7º, da CLT e na súmula 333, do C. TST. Incólumes os artigos 5º, II e 7º, XXII, da Constituição Federal e 168, da CLT. (...)" (AIRR - 63800-43.2009.5.15.0131, Relatora Desembargadora Convocada: Jane Granzoto Torres da Silva, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).

Em matéria de discriminação na relação de emprego, importa notar que o Brasil ratificou a Convenção n. 111 da OIT, comprometendo-se a formular e aplicar uma política nacional com a finalidade de promover *"igualdade de oportunidades em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria"*. Referida norma internacional conceitua em seu Art. 1º o que considera discriminação em matéria de emprego e ocupação:

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,



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

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

O ato discriminatório praticado pelo empregador fere a dignidade da pessoa humana, vai de encontro a um dos objetivos da República Federativa do Brasil, de erradicar qualquer tipo de preconceito e discriminação (arts. 1º, III, e 3º, IV, da Constituição Federal, respectivamente) e, ainda, deixa de observar o princípio da isonomia (art. 5º, *caput*, da Constituição Federal).

No âmbito da legislação nacional, houve a positivação da Lei nº 9.029/95, com a finalidade de coibir práticas discriminatórias na relação de trabalho, inclusive relacionadas à manutenção do emprego:

Art. 1º **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.

Deste modo, a Súmula nº 443 do TST, ao prever que, nas hipóteses de doença estigmatizante, **será do empregador o ônus de comprovar que a dispensa do trabalhador não é discriminatória**, visa coibir a discriminação e proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I, da Constituição Federal), estando em sintonia com os preceitos internacionais e com o compromisso internacional firmado pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111 da OIT.

Acerca da finalidade do verbete, ensina o Min. Hugo Carlos Scheuermann (A tutela antidiscriminatória e a Súmula nº 443 do TST. *Revista do TST*, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013, p. 230):

[...] a razão de ser da Súmula nº 443 do TST é afirmar contra a discriminação de trabalhadores portadores do vírus HIV/AIDS e



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

portadores de qualquer doença grave que suscite estigma ou preconceito. Ao transitar nas lacunas da lei e aplicar hermenêutica integrativa e harmonizadora do sistema jurídico, com prevalência para a supremacia e máxima efetividade da Constituição, alinhados aos preceitos da OIT de respeito, promoção e aplicação de um patamar mínimo de princípios e direitos nas relações de trabalho, que são fundamentais para os trabalhadores quanto ao princípio da não discriminação em matéria de emprego ou ocupação, a Súmula nº 443 realiza tutela antidiscriminatória para nulificar ato de dispensa presumidamente discriminatória e determinar a reintegração no emprego, mantendo o posto de trabalho e as possibilidades de subsistência pessoal e familiar e de tratamento de saúde em momento de fragilidade humana.

Ademais, a Súmula nº 443 do TST também privilegia o princípio da continuidade da relação de emprego, além da distribuição do ônus da prova a partir do princípio da aptidão da prova, consagrado no art. 373, §2º, do CPC e no art. 818, §1º, da CLT.

Assim, sendo incontroverso que a reclamante é portadora de Hepatite C – doença reconhecida como estigmatizante pela SBDI-I – **cabe à parte reclamada comprovar que a dispensa fundamentou-se em outro motivo, que não guarde relação direta ou indireta com a enfermidade** que acomete o trabalhador. Nesse sentido, citem-se os seguintes julgados desta Corte:

"AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT. CONDENAÇÃO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COMO DECORRÊNCIA DO RECONHECIMENTO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INESPECIFICIDADE DOS ARESTOS. SÚMULA Nº 296, I, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece processamento o recurso de embargos, quanto aos temas em epígrafe, diante da inespecificidade dos arestos colacionados, em desconformidade com a diretriz da Súmula nº 296, I, do TST. Correta a aplicação do referido óbice, mantém-se o decidido. Agravo interno conhecido e não provido. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. DOENÇA GRAVE. NEOPLASIA MALIGNA. AUSÊNCIA DE CONTRARIEDADE ÀS SÚMULAS



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

Nos 126 E 443 DESTA CORTE. Esta Subseção já firmou entendimento no sentido de, em regra, não ser viável o conhecimento do recurso de embargos por contrariedade a súmula de conteúdo processual, tendo em vista a sua função precípua de uniformização da jurisprudência, conferida pelas Leis nos 11.496/2007 e 13.015/2014, razão pela qual o acolhimento da alegação de afronta ou má aplicação da Súmula nº 126 do TST constitui hipótese excepcional. Nesse cenário, observa-se que a situação mais evidente de contrariedade ao conteúdo da Súmula nº 126 desta Corte diz respeito aos casos em que a Turma, para afastar a conclusão a que chegou o Colegiado Regional, recorre a elemento fático não registrado no acórdão recorrido ou incursiona nos autos na busca de fatos para conhecer do recurso. No presente caso, a decisão da Egrégia Turma está amparada, rigorosamente, nas regras de distribuição do ônus da prova quanto à dispensa discriminatória por doença grave, razão pela qual não se verifica a excepcionalíssima hipótese de contrariedade à Súmula nº 126 desta Corte. No mais, esta Subseção, no julgamento do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, acórdão publicado no DEJT de 26/04/2019, concluiu 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 e que, por tratar de presunção de discriminação, exige que esta seja afastada pelo empregador, mediante prova cabal e insofismável, e não pelo empregado. Com efeito, **cabe ao empregador demonstrar que não houve motivação direta ou indireta com a enfermidade que a empregada apresenta ou que a causa da dispensa foi legítima e deve fazê-lo mediante prova insofismável, diante da presunção que se apresenta favorável à tese obreira.** No presente caso, o Tribunal Regional, com amparo nas regras de distribuição do ônus da prova, atribuindo-o ao autor, concluiu que não houve prova efetiva da invocada dispensa discriminatória. A Egrégia Turma, por sua vez, adotou tese no sentido de que, nos termos da Súmula nº 443 do TST, há presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito, razão pela qual há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. Desse modo, sendo a neoplasia maligna doença grave que sujeita o empregado a estigma ou preconceito, a teor da jurisprudência pacífica desta Subseção, a Turma julgadora, ao inverter o ônus da prova quanto à alegação de despedida discriminatória, aplicou bem o



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

referido verbete. Incide, portanto, o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT. Correta a aplicação do referido óbice, mantém-se o decidido. Verificada, por conseguinte, a manifesta improcedência do presente agravo, aplica-se a multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do Código de Processo Civil. Agravo interno conhecido e não provido " (Ag-E-ED-ARR-11595-12.2014.5.15.0018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 01/02/2023).

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (CÂNCER DE PELE). 1. A teor da Súmula 443 do TST, "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito" . 2 . No caso, o reclamante está acometido por doença grave e estigmatizante, qual seja , câncer de pele, presumindo-se discriminatória a sua despedida. 3 . **Destaca-se que não há no acórdão turmário, tampouco na decisão regional nele transcrita, qualquer notícia a respeito de eventual prova produzida pela reclamada no sentido de elidir a presunção relativa de que trata a Súmula 443 do TST.** Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-470-61.2016.5.09.0562, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/06/2019).

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Constatado o equívoco na decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, é de se prover o agravo. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Demonstrada possível contrariedade à Súmula 443 do TST, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista . Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 1 - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Decidido o mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de apreciar a alegação de preliminar de nulidade do acórdão do Tribunal Regional por negativa de prestação jurisdicional, com fundamento no art. 282, § 2.º, do CPC de 2015. 2 - EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (HEPATITE C). PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 2.1. Caso em que o Tribunal Regional reformou a sentença para afastar o reconhecimento da dispensa discriminatória e julgar improcedentes os pedidos de reintegração no emprego e indenização por dano moral, ao fundamento de que a Súmula 443 do TST não está vinculada a situações ditas discriminatórias por motivo de doença e de que aquela da qual o autor é portador (hepatite C) não é de molde a gerar estigma e preconceito a impor a recondução ao trabalho. 2.2. **Ao contrário do entendimento do Tribunal Regional, sendo o reclamante portador de doença considerada grave (hepatite C), prevalece nesta Corte o entendimento de que há presunção relativa de dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST, sendo ônus da reclamada a prova de que a dispensa do trabalhador teve motivação diversa.** 2.3. **Não sendo possível extrair das premissas fáticas trazidas no acórdão recorrido, que o empregador se desincumbiu do seu ônus quanto à prova de que a dispensa ocorreu por motivo lícito diverso, o Tribunal Regional, ao concluir pela inexistência de prova da intenção discriminatória da dispensa do portador de doença grave, decidiu em dissonância da Súmula 443 do TST.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000576-40.2014.5.02.0313, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 06/05/2022).

"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



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

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. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. HEPATITE C. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. **Cinge-se a controvérsia em definir se a hepatite C, moléstia que incontroversamente acomete o reclamante, pode ser considerada doença grave que suscite estigma ou preconceito, a fim de atrair a aplicação do entendimento consolidado na Súmula 443 desta Corte,** segundo a qual: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego" . A hepatite C é uma doença viral, cuja transmissão ocorre por meio de contato com sangue contaminado, que leva à inflamação do fígado e raramente desperta sintomas. Em algumas situações, porém, pode ocorrer uma forma aguda da enfermidade, que antecede a forma crônica e provoca os seguintes sintomas: mal-estar, vômitos, náuseas, pele amarelada



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

(icterícia), dores musculares, perda de peso e muito cansaço. Na hipótese dos autos, o e. TRT, com lastro na análise dos documentos apresentados pelo autor, consignou ter restado comprovada a gravidade do quadro apresentado pelo reclamante, tendo registrado, ainda, que " a reclamada não trouxe aos autos o atestado médico recebido por ocasião do afastamento havido no período de 26/01 a 09/02/2015, com o qual facilmente se desincumbiria de comprovar o alegado desconhecimento da doença. A reclamada também não juntou um documento sequer que acenasse para a alegada reestruturação e redução de custos no período." , razão pela qual a Corte Regional concluiu ter havido dispensa discriminatória. **Assim, com ressalva de entendimento do Relator, a decisão Regional está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que se presume discriminatória a dispensa de empregado portador de hepatite C, incumbindo ao empregador o ônus de comprovar que a dispensa não ocorreu em decorrência da mencionada enfermidade. Precedente da SBDI-I e Turmas desta Corte.** Incide, portanto, a Súmula nº 333 do TST como obstáculo ao exame da matéria de fundo veiculada no recurso. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido, com determinação de baixa dos autos à origem" (Ag-AIRR-10855-56.2017.5.15.0145, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONTROVÉRSIA SOBRE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADOR DIAGNOSTICADO COM CÂNCER Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST. Deve ser provido o agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à alegada contrariedade à Súmula nº 443 do TST. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONTROVÉRSIA SOBRE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADOR DIAGNOSTICADO COM CÂNCER Embora a dispensa sem justa causa seja direito potestativo do



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

empregador, em algumas circunstâncias, pode-se configurar o abuso desse direito, principalmente quando o empregado é acometido de doença grave. A SDI-1, no julgamento do processo E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, concluiu 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. No caso, **a Corte regional consignou no acórdão proferido que o reclamante é portador de neoplasia maligna e não é possível inferir da decisão que a reclamada comprovou que a dispensa fundamentou-se em outro motivo, de modo a presumir-se que a dispensa do reclamante foi discriminatória.** Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-1107-36.2018.5.10.0005, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 08/10/2021).

Não se está aqui pretendendo restringir o direito potestativo da reclamada de dispensar empregados ou de contratar novos trabalhadores, o que se pretende é evitar que esse direito potestativo seja um meio para prática de atos discriminatórios, com o consequente esvaziamento do conteúdo da Súmula nº 443 do TST.

Diante de todo exposto, conclui-se que os fatos comprovados nos autos não demonstram que a ruptura do pacto laboral decorreu de motivo alheio à enfermidade da reclamante, de modo que o Regional, ao afastar o caráter discriminatório da dispensa da reclamante, incorreu em má-aplicação da Súmula nº 443 do TST.

Pelo exposto, **conheço** do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 443, do TST.

**MÉRITO**  
**EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E**  
**ESTIGMATIZANTE (HEPATITE C). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

Como consequência do conhecimento do recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 443, do TST é o seu **provimento** para condenar a reclamada ao pagamento da remuneração da reclamante, em dobro, desde a data da dispensa até a data de obtenção do novo emprego, nos termos e parâmetros estabelecidos na sentença.



**PROCESSO Nº TST-RR-20140-14.2017.5.04.0005**

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade:

I - reconhecer a transcendência quanto ao tema "EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (HEPATITE C). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA" e dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista nesse particular;

II - conhecer do recurso de revista por contrariedade à súmula nº. 443, do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento da remuneração da reclamante, em dobro, desde a data da dispensa até a data de obtenção do novo emprego, nos termos e parâmetros estabelecidos na sentença. Mantidos os valores atribuídos à condenação e às custas.

Brasília, 16 de agosto de 2023.

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

**KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA**  
Ministra Relatora