



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**MYDYÃ DO NASCIMENTO LIRA**

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR DOENÇA GRAVE: ESTUDO  
JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 7ª REGIÃO**

**FORTALEZA**

**2019**

MYDYÃ DO NASCIMENTO LIRA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR DOENÇA GRAVE: ESTUDO  
JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª  
REGIÃO

Monografia apresentada à Coordenação do  
Curso de Graduação em Direito, Universidade  
Federal do Ceará, como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.  
Área de Concentração: Direito do Trabalho e  
Processo do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo  
Furtado Filho.

FORTALEZA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- L745d Lira, Mydyã do Nascimento.  
Dispensa discriminatória por doença grave: estudo jurisprudencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região / Mydyã do Nascimento Lira. – 2019.  
87 f. : il.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2019.  
Orientação: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho .
1. Dispensa Discriminatória. 2. Súmula nº 443. 3. Análise Jurisprudencial. I. Título.

CDD 340

---

MYDYÃ DO NASCIMENTO LIRA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR DOENÇA GRAVE: ESTUDO  
JURISPRUDENCIAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª  
REGIÃO

Monografia apresentada à Coordenação do  
Curso de Graduação em Direito, Universidade  
Federal do Ceará, como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.  
Área de Concentração: Direito do Trabalho e  
Processo do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo  
Furtado Filho.

Aprovada em: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Ms. Francisco Tarcísio Rocha Gomes Junior  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Ms. Brena Kessia Simplício Bonfim  
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

À minha irmã, Ana Quezia Lira - *in*  
*memoriam.*

## AGRADECIMENTOS

Assim como as estações, a vida tem ciclos. Os dias felizes são lembranças antigas regadas a risadas, enquanto outros parecem montanhas intransponíveis. Mas, por essas coisas, agradeço a Deus, Aquele que me sustentou até aqui.

À minha irmã, Ana Quezia Lira (*in memoriam*), a quem dedico este trabalho. Não há um dia sequer que eu não tenha recordações do seu abraço e do seu doce sorriso. Cada meigo detalhe é uma memória viva. O sentimento de perda, apesar de doloroso e perene, trouxe-me um propósito e nele prossigo, certa de que há um tempo para todas as coisas.

À minha família, de quem jamais saberei todos os sacrifícios feitos em meu favor. Vocês são os maiores exemplos de força, dedicação, resiliência e uma das manifestações do amor de Deus por mim. Obrigada por todo carinho, pelos ensinamentos, pelo cuidado constante e por serem abrigo. Agradeço, é claro, a minha sobrinha, Nicole. Você é luz na minha vida. Mãe, Pai, Isac Lira, Nicole e Amanda Matos, muito obrigada. Vocês são a razão de tudo.

A Diêgo Matos, que trouxe-me calma quando os medos foram maiores e mais fortes que as minhas intenções. Sempre presente quando as respostas não pareciam claras, ensinando-me que o sacrifício diário é a nossa semente. Obrigada pelo carinho, pelo companheirismo, pela paciência e pelos sorrisos. É uma felicidade poder olhar para minha história e te encontrar nela.

Aos meus amigos e companheiros de vida, vocês são fundamentais. Encontrei na Faculdade de Direito um tesouro imensurável: pessoas verdadeiras, humildes e, sobretudo, bondosas. Foram abrigo nos dias tristes e companheiros constantes de alegrias, desafios e conquistas. Thayná, Ingrid, Waleska, Jéssica, Rafael Queiroz, Rafael, Joel e Larissa, nada seria o mesmo sem vocês.

Faço um agradecimento especial a Thayná. Você foi um suporte essencial durante esses cinco anos. Seguimos firmes em busca dos nossos objetivos, sempre oferecendo apoio e amparo uma a outra. Agradeço pela imensa paciência e disponibilidade. Estás sempre presente, perto ou longe. Amo você!

Aos amigos e irmãos, Débora Ximenes, Nathalia Kelly, Beatriz Falcão, Lia Ávila, Isaura, Nathalia, Franklin, Vânia, George, Pr. William Ferreira, Mirtes, Viviane, Thamires e Edmar Júnior, vocês de alguma forma compõem uma parte importante da minha história. Tenho a grata satisfação de compartilhar a vida com vocês e agrago por todo carinho, pelos conselhos e pela paciência dispensada. Vocês inspiram admiração e gratidão.

Ao Escritório R. Amaral Advogados, na figura dos líderes e amigos Silvio Almeida e Lucas Ribeiro. Obrigada pela paciência, confiança e parceria. Vocês são profissionais brilhantes e inspiram-me a exercer a advocacia com zelo, excelência, dedicação e paixão, certa de que o esforço diário, a seu tempo, produz grandes resultados. Agradeço, ainda, aos amigos e colegas de trabalho, Lia, Gabriela, Raquel, Mateus e André, pelo partilhar diário e por proporcionarem momentos leves e felizes.

À EJUDI. Não tenho dúvidas de que participar do Movimento Empresa Júnior foi a melhor experiência da graduação. A empresa júnior foi essencial no processo de autoconhecimento e de construção pessoal e profissional. Sou imensamente grata por ter convivido com pessoas comprometidas e capazes de gerar impacto em nosso País. Agradeço especialmente a Beatriz Falcão, Flávia, Vitória Solano e o Eric Ian.

Ao professor Emmanuel Teófilo Furtado Filho, pela inextinguível paciência, gentileza e disposição em ajudar. Obrigada por todo auxílio.

À professora Brena Kessia, cuja dedicação e o amor com que exerce o magistério servem-me de inspiração. Obrigada por fazer parte da banca avaliadora do meu trabalho.

Ao professor Francisco Tarcísio, que gentilmente aceitou o convite para compor a banca de avaliação.

À Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, que viabilizou minha permanência na universidade. Obrigada por toda assistência e por todo auxílio.

Ao Marcelo, Xuxu, Caio, Tio Odir, Sr. Moura e Nelson, por tornarem o ambiente universitário mais leve e tratarem de forma tão afetuosa e calorosa cada estudante da Faculdade de Direito.

À Universidade Federal do Ceará, por viabilizar a realização de grandes sonhos e mostrar-me novos caminhos.

“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres.”

Rosa Luxemburgo



## RESUMO

O trabalho dedica-se à análise do tratamento jurídico da dispensa discriminatória do empregado portador de doença que cause estigma social. Busca-se examinar os contornos interpretativos acerca da expressão “doença grave que gere estigma ou preconceito”, bem como os critérios de avaliação adotados pelo Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região para a aferição da extensão do dano moral na hipótese de dispensa discriminatória. Investiga-se, ainda, a partir do estudo jurisprudencial, como ocorre a distribuição do ônus da prova nesses casos. A pesquisa adota o método lógico-dedutivo, operacionalizado pelo auxílio da revisão bibliográfica, do estudo jurisprudencial e da legislação aplicável.

**Palavras-chave:** Dispensa Discriminatória. Súmula nº 443. Análise Jurisprudencial.

## **ABSTRACT**

The work is dedicated to the analysis of the legal treatment of discriminatory dismissal of employees with a disease that causes social stigma. It seeks to examine the interpretative contours about the expression “serious disease that generates stigma or prejudice”, as well as the evaluation criteria adopted by the 7th Regional Labor Court to assess the extent of moral hazard in the event of discriminatory dismissal. It is also investigated, from the jurisprudential study, how the burden of proof occurs in these cases. The research adopts the logical-deductive method, operationalized by the aid of the bibliographic review, the jurisprudential study and the applicable legislation.

**Keywords:** Discriminatory Dismissal. Precedent n° 443. Jurisprudential Analysis.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADI Ação Direta de Inconstitucionalidade  
AIDS Síndrome da Imunodeficiência Adquirida  
ART Artigo  
ARTS Artigos  
CC Código Civil  
CID Código Internacional de Doenças  
CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CLT Consolidação das Leis Trabalhistas  
CPC Código de Processo Civil  
CRFB Constituição da República Federativa do Brasil  
CUP Convenção da União de Paris  
INC Inciso  
HIV Vírus da Imunodeficiência Humana  
MPAS Ministério da Previdência e Assistência Social  
N Número  
OIT Organização Internacional do Trabalho  
OMS Organização Mundial de Saúde  
P Página  
SBDI-I Subseção I Especializada em Dissídios Individuais  
STF Supremo Tribunal Federal  
TST Tribunal Superior do Trabalho  
TRT Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 OS FUNDAMENTOS DA VEDAÇÃO À DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.....</b>	<b>16</b>
2.1 Análise conceitual e considerações gerais.....	16
2.2 O princípio constitucional da igualdade e da não-discriminação .....	21
2.3 O princípio da proteção ao trabalhador.....	23
2.4 A ruptura contratual e o poder diretivo do empregador.....	25
2.5 Lei 9.029/95 e Súmula nº 443 do TST: breve análise.....	28
2.6 A vedação à discriminação no regramento internacional.....	30
<b>3 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA SÚMULAº 443 DO TST.....</b>	<b>34</b>
3.1 Origem da Súmula nº 443 do TST .....	34
3.2 A inversão do ônus da prova na dispensa discriminatória .....	40
3.2.1 <i>Noções gerais da teoria da prova .....</i>	<i>40</i>
3.2.2 <i>A distribuição do ônus probatório no Processo do Trabalho .....</i>	<i>43</i>
3.2.3 <i>A presunção relativa da dispensa discriminatória por doença grave .....</i>	<i>44</i>
3.3 O dano moral por dispensa discriminatória .....	45
3.3.1 <i>A reparação por dano moral no Direito do Trabalho .....</i>	<i>45</i>
3.3.2 <i>A aferição do dano moral na dispensa discriminatória .....</i>	<i>47</i>
<b>4 A APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 443 NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO</b>	
<b>7ª REGIÃO.....</b>	<b>49</b>
4.1 A abrangência da expressão “doença grave que gere estigma ou preconceito” e o ônus da prova.....	49
4.1.1 <i>Doença grave e estigmatizante .....</i>	<i>50</i>
4.1.2 <i>Doença grave e não estigmatizante .....</i>	<i>57</i>
4.1.3 <i>Doença não grave e não estigmatizante .....</i>	<i>61</i>
4.2 O reconhecimento do dano extrapatrimonial na dispensa discriminatória.....	64

<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>68</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>71</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>78</b>
<b>APÊNDICE A – DECISÕES DO TRT 7ª REGIÃO.....</b>	<b>78</b>
<b>APÊNDICE B – PRECEDENTES DA SÚMULA Nº 443 DO TST .....</b>	<b>83</b>
<b>APÊNDICE C - QUADRO 1 – DOENÇAS GRAVES E ESTIGMATIZANTES .....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE D - QUADRO 2 – DOENÇAS GRAVES E NÃO ESTIGMATIZANTES ..</b>	<b>86</b>
<b>APÊNDICE E - QUADRO 3 – DOENÇAS NÃO GRAVES E NÃO ESTIGMATIZANTES .....</b>	<b>87</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) significou, inegavelmente, um marco democrático no país. Os direitos fundamentais ganharam relevância, em que a igualdade de tratamento e a vedação à discriminação encontraram assento privilegiado no texto constitucional. Tais garantias consolidaram-se, na verdade, como espectros do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, vez que representam os limites à atuação do Estado.

Desenvolvia-se com o Estado de bem-estar social, pleno emprego e de incremento e proteção dos direitos fundamentais do homem, as noções de respeito ao princípio ético-jurídico da igualdade. Esse princípio é de tal envergadura que cunha o alicerce para os demais direitos fundamentais.

É bem verdade que o Brasil possui uma sociedade extremamente desigual, tendo herdado uma cultura de discriminação, desigualdade e exploração que historicamente parecem ínsitas ao ambiente de trabalho, razão pela qual a vedação à discriminação encontra discussão central no plano do Direito do Trabalho.

Nesse cenário, frequentemente surgem políticas estatais com a finalidade de elidir as desigualdades acumuladas com o passar dos anos e de assegurar ao indivíduo à igualdade de oportunidade e tratamento. À vista disso, o Poder Judiciário se distingue, na medida em que atua como um dos agentes garantidores dos enunciados prescritivos subjetivistas anunciados na Carta Magna.

Seguindo essa lógica, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou no ano de 2012 a Súmula nº 443, por meio da Resolução nº 185/2012. No intuito de harmonizar princípios relativos à dignidade humana, vedação à discriminação e livre iniciativa, o verbete sumular admitiu a presunção de ilegalidade da dispensa do empregado portador do Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV) ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Todavia, a referida súmula carrou discussões importantes e igualmente complexas no âmbito do direito material e processual do trabalho. Verifica-se que o texto editado pelo órgão superior não foi claro acerca do que pode ou não ser considerada doença grave capaz de suscitar estigma ou preconceito. Assim, por não identificar previsão taxativa nesse sentido ou requisitos legais de configuração da doença grave, surgem alguns questionamentos. Quais os critérios utilizados pelos julgadores para o reconhecimento da doença grave estigmatizante? O entendimento jurisprudencial tem aberto margem para insegurança jurídica?

Sob a ótica processual, a Súmula nº 443 inverteu o ônus da prova, incumbindo ao empregador demonstrar um fato negativo em juízo, qual seja, a inexistência de um ato discriminatório. Dessa maneira, indaga-se como a jurisprudência tem distribuído o ônus da prova nos casos de dispensa discriminatória fundada em doença grave. De fato ocorre a inversão do ônus da prova nessas hipóteses? A comprovação de um fato negativo em juízo - inexistência de ato discriminatório - é possível?

Para responder essas indagações, será vital entender, ainda que brevemente, o significado do encargo probatório, os princípios norteadores do Processo do Trabalho, as funções referentes à distribuição do *onus probandi* e a razão teórica da inversão do ônus da prova estabelecida pelo TST. Objetiva-se, ainda, compreender a caracterização do dano moral na órbita da dispensa discriminatória e os parâmetros utilizados para a aferição da extensão do dano extrapatrimonial. Indaga-se, por fim, se o reconhecimento da dispensa discriminatória enseja necessariamente a reparação extrapatrimonial ou apenas a reintegração do empregado ao trabalho.

Em síntese, a razão de ser desta monografia resulta do fato de que pontos substanciais concernentes a Súmula nº 443 do TST exigem discussões com profundidade e abrangência, de modo a analisar de que forma o verbete sumular tem sido aplicado nos casos concretos, em especial no âmbito da competência territorial do Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região.

A escolha do referido Tribunal baseou-se na familiaridade que se tem com as decisões proferidas pelo órgão regional e, principalmente, no desejo de desenvolver uma pesquisa teórica concatenada com a análise de casos concretos que auxilie e subsidie pesquisadores, estudantes e operadores do direito em relação ao tema. A relevância do tema justifica-se pelo dinamismo evidenciado entre os posicionamentos adotados pelo TST e TRT 7ª Região acerca da dispensa discriminatória, após a edição da súmula.

Convém pontuar que a investigação dos julgados foi planejada e desenvolvida a partir de uma metodologia. As decisões foram retiradas da biblioteca digital do TRT 7ª Região e compreendem o período de 2012 a 2019. A partir da pesquisa estruturada, filtraram-se os Acórdãos resultantes da interposição de Recurso Ordinário que tratam de “Dispensa Discriminatória”, totalizando 162 decisões.

Em seguida, realizou-se a sumarização dos dados usando Python, uma linguagem de programação voltada para análise de dados. Os arquivos em PDF foram inicialmente carregados em memória e seu conteúdo textual foi extraído para a análise. Usando técnicas de

análise textual (e.g., Expressões Regulares ou RegEx), extraíram-se os termos chave que identificavam as expressões "Dispensa discriminatória", "Súmula nº 443", somando o número de 120 julgados.

Cumprido informar que os Acórdãos foram organizados e compilados por assunto e, para fins de elaboração do trabalho, as decisões serão apresentados por amostragem, sendo certo que a pesquisa ora desenvolvida não esgota todas as decisões proferidas pelo Tribunal sobre o tema da dispensa discriminatória.

Em relação à organização do tema entre os capítulos, buscou-se dividir o trabalho em cinco partes. Em um primeiro momento, almeja-se introduzir a temática da vedação à discriminação no âmbito das relações de trabalho sob a ótica da teoria geral do Direito do Trabalho. O segundo capítulo dedica-se, portanto, à abordagem conceitual da discriminação, sendo o referido tema pormenorizado de acordo com a doutrina, a legislação brasileira e o regramento internacional.

Além disso, abordam-se as ações afirmativas enquanto políticas Estatais de combate à discriminação. Para tanto, faz-se imprescindível a análise sistêmica de bibliografia, com as leituras de doutrinas específicas, de trabalhos de dissertações de mestrado e de teses de doutorado relacionados ao tema em apreço.

No terceiro capítulo estudam-se os fundamentos jurídicos da edição da Súmula nº 443 do TST. Será apresentada detalhadamente a temática central de que se ocupa esta monografia, mediante a abordagem dos precedentes sobre os quais fundou-se o entendimento posteriormente consubstanciado na súmula. Em seguida, são explanadas as noções jurídicas necessárias à compreensão do problema, quais sejam o tratamento do ônus da prova no Processo do Trabalho e a reparação extrapatrimonial na hipótese de dispensa discriminatória.

Não obstante toda a exposição dogmática, o estudo não se restringirá ao exame do ônus da prova e do dano moral apenas do ponto de vista expositivo, será investigada também a sua incidência prática, mediante o exame dos posicionamentos apresentados pelo TRT 7ª Região a respeito do tema. Desse modo, o capítulo três tem por finalidade precípua lançar as bases para que o capítulo seguinte realize o estudo jurisprudencial.

Nesse sentido, o quarto capítulo dedica-se exclusivamente à análise jurisprudencial no âmbito do TRT 7ª Região no tocante à aplicação da Súmula nº 443 do TST. Procura-se estabelecer mediante uma análise crítica dos argumentos substanciados nas decisões colegiadas, a abrangência da expressão "doença grave que suscite estigma ou preconceito". Ademais, responde-se às inquições suscitadas no início deste trabalho acerca da distribuição



do ônus da prova e da indenização por danos morais.

O quinto capítulo, por sua vez, encerra a discussão deste trabalho mediante a exposição dos resultados reunidos no decorrer da pesquisa. Frisa-se que o enfoque deste estudo é análise da Súmula nº 443 do TST sob o aspecto teórico e prático. Objetiva-se, assim, analisar a eficácia da Súmula e como ocorre a sua aplicação.

## 2 OS FUNDAMENTOS DA VEDAÇÃO À DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Para a correta compreensão da vedação à dispensa discriminatória por doença grave e os seus efeitos nos casos concretos, convém analisar, preliminarmente, o conceito de discriminação e o arcabouço teórico da vedação à discriminação. Assim, passa-se ao estudo da vedação à discriminatória sob a perspectiva da teoria geral do Direito do Trabalho e do regramento internacional, bem como se analisam os limites do poder diretivo no que tange à ruptura contratual.

### 2.1 Análise conceitual e considerações gerais

Preliminarmente, é necessário esclarecer a distinção conceitual entre preconceito, racismo e discriminação. Nas lições de Emanuel Furtado Filho, o conceito pré-concebido relaciona-se às percepções internas de um indivíduo sobre pessoas e/ou grupos que possuem características diferentes. O preconceito consiste, portanto, em uma compreensão antecipada puramente intuitiva da realidade e desprovida de bases científicas<sup>1</sup>.

O racismo, no que lhe diz respeito, é um conjunto de opiniões assimiladas, cuja determinada matriz racial é supervalorizada em detrimento das diferenças biológicas dos indivíduos<sup>2</sup>. É importante esclarecer que a noção de racismo aqui apresentada não esgota o significado máximo que a expressão realmente possui.

O conceito de discriminação, por sua vez, está intimamente ligado ao ato de diferenciar, segregar, estabelecer uma diferença. Assim, enquanto o preconceito consiste no pré-julgamento, a discriminação envolve necessariamente um tratamento de desigualdade<sup>3</sup>.

Sob a ótica jurídica, discriminação é toda manifestação de distinção fundada na raça, cor, sexo, religião ou em qualquer outro critério que tenha por efeito primeiro desconstituir a igualdade de oportunidade ou de tratamento, conforme disposto na parte final do art. 3º, IV<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. **Combate à discriminação racial do Brasil e na França: estudo comparado da efetivação das ações afirmativas** - São Paulo. LTr, 2013. p. 50.

<sup>2</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. *Ibidem*. p. 55.

<sup>3</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. *Ibidem*. p. 56.

<sup>4</sup> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. *In*: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. - São Paulo: Saraiva, 2003.

e no art. 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII<sup>5</sup>, ambos da Carta Magna. Trata-se, via de regra, de um ato ilícito que contraria o princípio da isonomia.

Como se vê, o conceito de discriminação está bastante relacionado ao racismo e ao preconceito, ao mesmo tempo que se distingue de ambos. Nessa lógica, seguem as lições de Maurício Godinho Delgado:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc. Mas pode, é óbvio, também derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico.<sup>6</sup>

Convém observar que trabalhos relevantes têm se dedicado ao desenvolvimento de teorias acerca da chamada discriminação lícita e os seus requisitos caracterizadores. Para o Bernardo Gonçalves Fernandes, o ato discriminatório será lícito quando não afetar de modo atual e absoluto os princípios da generalidade e da abstração da norma jurídica<sup>7</sup>.

Segundo o autor, a distinção estabelecida deve ter um valor positivo, à luz do que estabelece a Constituição, sendo imprescindível a existência de características ou traços peculiares nas situações, coisas ou pessoas a quem se destina a norma. Por fim, é essencial que haja uma lógica clara entre os fatores existentes e a distinção estabelecida. Nesse viés, expressa Alexandre de Moraes:

Quanto mais progridem e se organizam as coletividades, maior é o grau de diferenciação a que atinge seu sistema legislativo. A lei raramente colhe no mesmo comando todos os indivíduos, quase sempre atende a diferenças de sexo, de profissão, de atividade, de situação econômica, de posição jurídica, de direito anterior; raramente regula do mesmo modo a situação de todos os bens, quase sempre se distingue conforme a natureza, a utilidade, a raridade, a intensidade de valia que ofereceu a todos; raramente qualifica de um modo único as múltiplas ocorrências de um mesmo fato, quase sempre os distingue conforme as circunstâncias em que se produzem, ou conforme a repercussão que têm no interesse geral.. [...].<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; *In*: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. - São Paulo: Saraiva, 2003.

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15a ed. - São Paulo: Ltr, 2016. p. 97.

<sup>7</sup> FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. rev. ampl. e atual - Salvador. JusPODIVM, 2017. p. 463-464.

<sup>8</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016 - São Paulo: Atlas, 2016, p. 100.

Emilio Morga do Valenzuela esclarece que o conceito de discriminação abarca duas acepções<sup>9</sup>. A primeira, já mencionada, revela-se na criação de diferenciação que estabelece desvantagens - conotação negativa do ato discriminatório que gera exclusão de determinado grupo ou indivíduo. A segunda também enseja um tratamento diferenciado de situações preexistentes ou criadas. No entanto, cria vantagens que favorecem os sujeitos envolvidos na relação. É a chamada discriminação lítica.

Se entendermos discriminação como ação e afeto a discriminar, deve-se lembrar que a palavra “discriminar” compreende dois conceitos próximos, mas não sinônimos. Por um lado, significa reconectar a existência de diferenças. Por outro lado, equivale a constituir diferenças. No primeiro caso, algo que já existe é reconhecido como separado e distinto do geral; No segundo caso, uma diferenciação é criada separando o que é inicialmente único. Nos dois casos, é apresentado um tratamento diferenciado de situações pré-existentes ou criadas. Esse tratamento pode levar ao estabelecimento de vantagens ou desvantagens que favorecem ou prejudicam os sujeitos dessas situações. Eles adquirem conotação especial quando são arbitrários e baseiam-se em preconceitos relativos a pessoas sujeitas a essas situações ou aos elementos que as configuram. [...].<sup>10</sup>

Um exemplo importante de discriminação lítica são as denominadas ações afirmativas. Consistem em políticas estatais ou privadas que visam facilitar o acesso de grupos minoritários a certos bens jurídicos<sup>11</sup>, cuja finalidade precípua é dar efetividade ao princípio da igualdade real.

[...] Numa palavra, não basta proibir, é preciso também proibir, tornando rotineira a observância dos princípios da diversidade e do pluralismo, de tal sorte que se opere uma transformação no comportamento e na mentalidade coletiva, que são, como se sabe, moldados pela tradição, pelos costumes, em suma, pela história. Assim, além do ideal de concretização da igualdade de oportunidades, figuraria entre os objetivos almejados com políticas afirmativas o de induzir transformações de ordem cultural,

<sup>9</sup> VALENZUELA, Emilio Morgado. **El principio de no discriminación en los convenios fundamentales de la OIT, en el derecho internacional de los derechos humanos y en los tratados de libre comercio vigentes en américa.** In: En torno a los principios del derecho del trabajo: Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez. Montoya Melgar, Ackerman, Pasco Cosmópolis, Murgas Torraza, Albuquerque, Morgado Valenzuela, Giglio, De Buen. 1 ed. - México: Editorial Porrúa, 2015, p. 143. (tradução livre).

<sup>10</sup> Si entendemos la discriminación como acción y afecto para discriminar, debe recordarse que la palabra "discriminar" comprende dos conceptos cercanos pero no sinónimos. Por un lado, significa volver a conectar la existencia de diferencias. Por otro lado, equivale a constituir diferencias. En el primer caso, algo que ya existe se reconoce como separado y distinto del general; En el segundo caso, se crea una diferenciación separando lo que inicialmente es único. En ambos casos, se presenta un tratamiento diferenciado de situaciones preexistentes o creadas. Este tratamiento puede conducir al establecimiento de ventajas o desventajas que favorecen o perjudican a los sujetos de estas situaciones. Adquieren connotación especial cuando son arbitrarias y se basan en prejuicios sobre personas sujetas a estas situaciones o los elementos que las conforman. [...]. In: VALENZUELA, Emilio Morgado. *Ibidem.* p. 143. (tradução livre).

<sup>11</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. **Combate à discriminação racial do Brasil e na França: estudo comparado da efetivação das ações afirmativas** - São Paulo. LTr, 2013. p. 57.

pedagógica e psicológica, aptas a subtrair do imaginário coletivo a ideia de supremacia e de subordinação de uma raça em relação à outra, do homem em relação à mulher. O elemento propulsor dessas transformações seria, assim, o caráter de exemplaridade de que se revestem certas modalidades de ação afirmativa, cuja eficácia como agente de transformação social poucos até hoje ousariam negar [...].<sup>12</sup>

O parágrafo único do art. 373-A da CLT<sup>13</sup>, por exemplo, trata das disposições legais destinadas a corrigir distorções relacionadas à inserção da mulher no mercado de trabalho. O art. 1º da Lei nº. 12.990/14<sup>14</sup> alude à reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de empregos públicos. Menciona-se, ainda, o art. 89 da Lei nº. 8213/91<sup>15</sup>, atinente ao preenchimento de vagas com pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiências.

As três hipóteses mencionadas são exemplos de ações afirmativas. Apesar de apresentarem temáticas distintas, nisto são equivalentes: propõem um tratamento diferenciado a grupos minoritários, aos segmentos historicamente vítimas de opressão e de desigualdade social. Por outro lado, é importante observar que muitas discussões<sup>16</sup> versam sobre a

<sup>12</sup> FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. *Ibidem*. p. 59-60.

<sup>13</sup> Art. 373-A do Decreto-Lei nº 5.452/1943. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. *In*: BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 23. ed. - São Paulo: Juspodivm, 2019.

<sup>14</sup> Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei. § 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três). § 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos). § 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido. *In*: BRASIL. **Lei nº 12.990, de 14 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Lex. Distrito Federal, DF, 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>15</sup> Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. *In*: BRASIL. **Lei nº 8213/91, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Lex. Distrito Federal, DF, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 10 set. 2019.

<sup>16</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186. Arguente: Democratas – DEM. Arguido: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão Da Universidade de Brasília – CEPE; Reitor da Universidade de Brasília Arguido(A/S); Centro De Seleção E De Promoção De Eventos Da Universidade De Brasília - CESPE/UNB. Relator: Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/Arquivo/Cms/Noticianoticiastf/Anexo/Adpf186r1.Pdf>. Acesso em 10 set. 2019.

(in)constitucionalidade das ações afirmativas frente ao princípio da igualdade. Questiona-se acerca da possibilidade de uma política destinada a corrigir uma espécie de desvantagem ensejar outras desigualdades.

Nesse particular, o Supremo Tribunal Federal (STF) já se manifestou a favor da constitucionalidade das ações afirmativas. Segundo a Corte Constitucional, é patente a necessidade de favorecer uns em detrimento de outros, com o fito de promover a igualdade de oportunidades. Entre os vários precedentes, menciona-se a MC-ADI 1.276-SP, Rel. Min. Octávio Gallotti<sup>17</sup> e a ADI 1.946/DF, Rel. Min. Sydney Sanches<sup>18</sup>.

A contento disso, o pesquisador João Feres elencou razões para a aplicação de políticas de ação afirmativa<sup>19</sup>. A reparação consiste na ideia de corrigir uma injustiça cometida. Já a justiça social, decorre da compreensão de que é necessário tratar com diferença os grupos para tornar suas relações mais justas. Na opinião do pesquisador, não é possível reconhecer a inconstitucionalidade de ações afirmativas, sob o risco de ensejar também a inconstitucionalidade de programas sociais de extrema relevância social.

---

<sup>17</sup> Na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 Distrito Federal, dispôs o Ministro Ricardo Lewandowski: “Isso posto, considerando, em especial, que as políticas de ação afirmativa adotadas pela Universidade de Brasília (i) têm como objetivo estabelecer um ambiente acadêmico plural e diversificado, superando distorções sociais historicamente consolidadas, (ii) revelam proporcionalidade e a razoabilidade no concernente aos meios empregados e aos fins perseguidos, (iii) são transitórias e prevêm a revisão periódica de seus resultados, e (iv) empregam métodos seletivos eficazes e compatíveis com o princípio da dignidade humana, julgo improcedente esta ADPF. *In*: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186. Arguente: Democratas – DEM. Arguido: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão Da Universidade de Brasília – CEPE; Reitor da Universidade de Brasília Arguido(A/S); Centro De Seleção E De Promoção De Eventos Da Universidade De Brasília - CESPE/UNB. Relator: Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiarnoticiastf/Anexo/Adpf186rl.Pdf>. Acesso em 10 set. 2019.

<sup>18</sup> DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15.12.1998. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. [...] Na verdade, se se entender que a Previdência Social, doravante, responderá apenas por R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) por mês, durante a licença da gestante, e que o empregador responderá, sozinho, pelo restante, ficará sobremaneira, facilitada e estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da C.F./88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. [...]. *In*: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydney Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

<sup>19</sup> FERES, João Júnior. CAMPOS, Luiz Augusto. **Ação afirmativa no Brasil: multiculturalismo ou justiça social?** - São Paulo: Lua Nova, 2016, p. 259. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ln/n99/1807-0175-ln-99-00257.pdf>. Acesso em 15 out. 2019.

Portanto, compreende-se que o ordenamento brasileiro, pela própria noção de isonomia, admite a adoção de tratamentos desiguais, desde que tenha por fim corrigir outras desigualdades sociais, políticas, econômicas, ao passo que também proíbe expressamente a prática de qualquer ato discriminatório ilícito.

## 2.2 O princípio constitucional da igualdade e da não-discriminação

Antes de analisar propriamente o instituto da dispensa discriminatória, convém examinar o princípio da igualdade e da não-discriminação. Expresso no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, o princípio da não-discriminação decorre diretamente do princípio da igualdade, cujo fundamento é a ideia de que todos os cidadãos têm direito de tratamento idêntico perante a lei, sem distinção de qualquer natureza<sup>20</sup>.

Segundo os objetivos da República Federativa do Brasil, estabelecidos no art. 3º da CRFB/88, o Estado tem o compromisso de garantir o pleno desenvolvimento de todos e de extinguir os preconceitos e quaisquer formas de desigualdades, a partir da construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Veda-se, portanto, a discriminação ilícita, uma vez que o ato de discriminar opõe-se diametralmente à ideia de igualdade.

Os referidos princípios são multifacetados e podem ser compreendidos de diversos modos. Por uma limitação metodológica, considerar-se-á que tais princípios operam-se em três planos distintos. O primeiro refere-se à atuação do Poder Legislativo e Executivo. No momento da edição de leis e atos normativos, busca-se impedir tratamentos abusivos a cidadãos inseridos em um mesmo plano<sup>21</sup>.

A desigualdade de tratamento na lei é verificada quando a norma propõe um tratamento diferenciado de modo arbitrário, sem apresentar uma justificativa razoável e em clara desconformidade com os critérios valorativos aceitos pelo direito pátrio. A finalidade precípua do princípio da igualdade, nesse caso, é limitadora. Colocam-se freios no legislador, de modo que o exercício da função legislativa seja guiado pelo princípio da igualdade. Busca-se, com isso, evitar o surgimento de normas abusivas e arbitrárias.

Assim, a igualdade perante a Lei opera-se em um plano abstrato. É uma exigência imposta ao legislador no processo de formação do ato legislativo, não podendo inserir qualquer

---

<sup>20</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. - São Paulo: Saraiva, 2003.

<sup>21</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016. - São Paulo: Atlas, 2016. p. 99.

elemento de caráter discriminatório sem uma justificativa racional prévia, sob pena de ruptura da ordem isonômica<sup>22</sup>.

O segundo espectro da igualdade refere-se à delimitação da atuação do intérprete. A aplicação da norma exige, inegavelmente, um esforço exegético e hermenêutico, sendo defeso à autoridade pública afastar-se totalmente do princípio da igualdade<sup>23</sup>. Desse modo, impõe-se ao julgador a interpretação e a aplicação da lei de modo igualitário.

O terceiro vértice aponta para o ente particular<sup>24</sup>. As relações sociais, obviamente, são bastante complexas, e o Estado, enquanto agente garantidor do bem comum, deve coibir qualquer conduta discriminatória, sob pena de responsabilidade civil e penal do indivíduo que pratica tal ato. Nessa perspectiva, a igualdade perante a lei pressupõe a lei já elaborada. À vista disso, tem-se que o descumprimento do que fora instituído pelo legislador, em qualquer das dimensões estabelecidas, enseja o reconhecimento de inconstitucionalidade do ato praticado.

Não se pode confundir, todavia, o princípio da vedação à discriminação com o tratamento desigual dos casos desiguais<sup>25</sup>, pois essa máxima é inerente ao conceito de Justiça. Há ofensa ao princípio constitucional de isonomia e de igualdade quando o elemento de discriminação não se presta a garantir a igualdade de condições sociais - as chamadas liberdades materiais. Desse modo, compreende-se que ao declarar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o constituinte de 1988 não se limitou a proclamar isonomia entre os indivíduos em um campo meramente formal. Pretendeu, sobretudo, assegurar a igualdade substancial, considerando a desequiparação existente no plano fático.

Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro admite o tratamento diferenciado, desde que haja compatibilidade com a Constituição Federal, e mediante a existência de um fim razoável. Fala-se de discriminação intencional<sup>26</sup> em que o tratamento normativo diferenciado é pautado em uma justificativa objetiva, como explica o professor Alexandre de Moraes:

---

<sup>22</sup> FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. - Salvador. JusPODIVM, 2017. p. 463.

<sup>23</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016. - São Paulo: Atlas, 2016. p. 98.

<sup>24</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016. - São Paulo: Atlas, 2016. p. 100.

<sup>25</sup> FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. - Salvador. JusPODIVM, 2017. p. 461.

<sup>26</sup> De acordo com Luís Roberto Barroso - não será legítima a desequiparação aleatória, arbitrária, caprichosa - proibido o excesso, isto é, o tratamento diferenciado além do que é imprescindível. (...) Por fim, terá de haver proporcionalidade em sentido estrito. É imperativo que o valor promovido com a desequiparação seja mais relevante do que o sacrificado por ela. *In*: BARROSO, Luís Roberto. **Razoabilidade e Isonomia no Direito Brasileiro**. *In*: Discriminação. Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli (coord.). São Paulo: LTr, 2000, p. 28.



A desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos.<sup>27</sup>

Nesse contexto, Alexandre de Moraes explica que a igualdade material tornou-se insuficiente a medida que a garantia de condições mínimas de dignidade não seria capaz de alcançar as singularidades de grupos específicos<sup>28</sup>. Assim, a igualdade deve ser levada a efeito na sociedade, inclusive no âmbito do Direito do Trabalho, de tal forma que se alcance a superação de desigualdades decorrentes de situações particulares e proteja-se o indivíduo hipossuficiente da relação de trabalho.

### 2.3 O princípio da proteção ao trabalhador

Historicamente, a desigualdade é um elemento intrínseco à relação de trabalho, inclusive disso decorreu a razão de ser do Direito do Trabalho, vez que a posição de inferioridade do empregado face ao empregador conduzia a diversas formas de exploração. Por tal razão, as linhas diretrizes e os postulados que inspiram o Direito do Trabalho são essencialmente fundados no princípio de proteção.

Diferentemente de outros campos do direito em que a preocupação central assenta-se na busca por igualdade jurídica entre as partes, o princípio de proteção provê amparo preferencial a uma delas: ao trabalhador. Busca-se, portanto, o nivelamento das desigualdades mediante o favorecimento o indivíduo hipossuficiente. Cumpre observar que o alcance do referido princípio alberga não apenas um método interpretativo da norma, mas também inspira a própria norma jurídica.

Segundo Américo Plá Rodrigues, é essencial que proveitos sejam criados em favor do trabalhador, de tal forma que a disparidade economicamente sentida por ele seja

---

<sup>27</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 201. – São Paulo: Atlas, 2016, p. 98.

<sup>28</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 201. – São Paulo: Atlas, 2016, p. 99.

gradativamente reduzida, porquanto a igualdade concebida apenas no plano jurídico não é suficiente para manter o equilíbrio entre as partes<sup>29</sup>. Diz textualmente:

[...] o Direito do Trabalho aparece como um direito unilateral porque em seu ponto de partida existe um propósito deliberado, uma preocupação bem definida de favorecer a título exclusivo, ou pelo menos principal, a certa categorias de pessoas. Abandona-se decididamente o princípio da igualdade jurídica. Para compensar a desigualdade econômica que foi se acentuando, cria-se em proveito dos trabalhadores uma série de vantagens que são unilaterais. Os novos privilégios [...] permitirão ao trabalhador recuperar, no terreno do direito, o que perdeu no terreno da economia, pois se percebe facilmente que o equilíbrio não é suficiente quando estabelecido unicamente no terreno jurídico.<sup>30</sup>

Nesse jaez, a expressão esculpida por Eduardo Juan Couture consegue exprimir com precisão o princípio de proteção, segundo o qual o procedimento lógico de corrigir desigualdades é o de criar outras desigualdade<sup>31</sup>. Sobre o assunto, encerra Plá Rodriguez:

[...] este princípio se explica não só sob o ponto de vista social, mas também sob o especificamente jurídicos: porque a intenção do legislador nesta matéria foi a de favorecer aos trabalhadores e, por tanto, é correto aceitar como critério de orientação tal intenção genérica.<sup>32</sup>

Mario Ackerman, por sua vez, explica que a doutrina aponta para dois fundamentos do princípio protetor. O primeiro diz respeito ao aspecto de desigualdade entre os indivíduos da relação de trabalho. Noutra ponta, o segundo aspecto refere-se à falta de liberdade que, na verdade, antecede ao aspecto da desigualdade. Esclarece que a falta de liberdade nasce da necessidade de trabalhar<sup>33</sup>. Tal condição, por si só, causaria a desigualdade entre as partes.

A doutrina, em geral, tendeu a encontrar o fundamento do princípio de proteção na designação das partes vinculadas por um contrato de trabalho e a partir da lógica de corrigir essa desigualdade com a criação de outras desigualdades. [...] O fundamento do princípio da proteção, portanto, e não na desigualdade, parece estar na falta de liberdade, inicial e conseqüente, do trabalhador. E, portanto, seria uma falta de liberdade - por causa da necessidade de trabalhar - tanto a causa imediata da desigualdade quanto a explicação da proteção. A admissão de tal fundamento, por outro lado, parece apresentar um argumento adicional para a extensão do escopo subjetivo do Direito do Trabalho e de suas regras a essas novas formas de trabalhar,

<sup>29</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. 1. ed. - São Paulo: LTr, 1978. p. 31.

<sup>30</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. *op. cit.*, p. 31.

<sup>31</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. *op. cit.*, *apud*, p. 30.

<sup>32</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. *op. cit.*, p. 31.

<sup>33</sup> ACKERMAN, Mario. **El principio protectorio o de protección. En torno a los principios del derecho del trabajo: Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez**. org. Mario Pasco Cosmópolis, Montoya Melgar, Ackerman, Pasco Cosmópolis, Murgas Torraza, Albuquerque, Morgado Valenzuela, Giglio, De Buen. 1. ed. - México: Editorial Porrúa, 2015. p. 37-38. (tradução livre).

nas quais as relações pessoais bloqueadas não apresentam os contornos claros que Contrato de terceirização - ou exaltação - do trabalho tradicional.<sup>34</sup>

Diferentemente do direito privado, compreende-se que o Direito do Trabalho não admite o princípio do *in dubio pro reo*, vez que na relação de trabalho o devedor - o empregador - não é a parte mais vulnerável. O princípio da proteção ao trabalhador, quando harmonizado com o princípio da isonomia, traduz-se na inibição do empregador de atuar de modo discriminatório. Desse modo, impede-se a adoção de tratamento diferenciado e desfavorável em qualquer fase da contrato de trabalho, inclusive no momento do rompimento da relação de trabalho.

#### **2.4 A ruptura contratual e o poder diretivo do empregador**

É bem verdade que o empregado está sujeito ao poder de direção do empregador, vez que se encontra subordinado ao último. A relação de trabalho - *lato sensu* - da qual a relação de emprego é uma espécie - *stricto sensu* - é uma relação jurídica de natureza contratual centrada na manutenção de um contrato de trabalho subordinado e, sob um plano dogmático, norteia-se pela manutenção e continuidade da relação entre empregado e empregador.

O empregador não somente dirige as atividades do empregado, como também exerce o poder disciplinar e de controle, com fulcro no art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Assim, a priori, admite-se que o empregador aplique penalidades a seus empregados e, inclusive, dê ensejo à extinção do contrato de trabalho mediante a dispensa do empregado<sup>35</sup>.

O poder diretivo, no tocante à dispensa, pode ser compreendido de diversas formas. Para Américo Plá Rodrigues, a despedida deve ser compreendida como uma anomalia jurídica, pois a tendência é que o contrato de trabalho prevaleça enquanto se conserve o trabalho ou a própria capacidade profissional, devendo ser dissolvido apenas quando existir um motivo justificado. Logo, o poder de direção não é absoluto, ilimitado<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> ACKERMAN, Mario. *Ibidem*. p. 38. (tradução livre).

<sup>35</sup> Sérgio Pinto Martins esclarece que o empregador dirige o empregado, pois é proprietário da empresa. O empregado sujeita-se às ordens de trabalho. A empresa é uma instituição, sendo que o empregado deve obedecer a suas regras. É um direito potestativo o poder de direção, a qual o obreiro não poderia opor-se. *In*: MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos de direito do trabalho**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2004. p. 57.

<sup>36</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. 1. ed. - São Paulo: LTr, 1978. p. 156.

Seguindo esse raciocínio, Enoque Ribeiro dos Santos explica que o empregador não poder desfrutar de um poder absoluto. O poder diretivo não consiste, portanto - diz textualmente - em uma autoridade inoponível sobre o empregado para a demiti-lo. Doutra forma, a noção de direito potestativo estaria sendo ampliada de forma indevida e indesejada<sup>37</sup>.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a norma infraconstitucional brasileira tem admitido uma modalidade resilitória incompatível com os princípios e as regras destacadas na Carta Magna – demissão sem justa causa. Para o autor, a Constituição Federal busca o pleno exercício da propriedade privada harmonizado a sua função social. No entanto, a manifestação do poder potestativo no ato rescisório acaba por afastar o indivíduo da centralidade no Direito e na sociedade. Explica que o critério da motivação da dispensa não tem prevalecido no Direito brasileiro<sup>38</sup>. Assim, a regra seria a dispensa desmotivada, uma denúncia vazia do contrato de trabalho<sup>39</sup>.

Entretanto, é importante ponderar que a Carta Magna e a legislação infraconstitucional impuseram restrições à atuação do empregador no que tange à ruptura contratual. Sabe-se que o poder conferido ao empregador emana da norma jurídica e do próprio contrato de trabalho celebrado entre as partes. Assim, à medida que o empregador executa os poderes que lhe foram conferidos, como dirigir e assalariar a prestação de serviços, à luz do art. 2º da CLT, também assume obrigações<sup>40</sup>. Tal entendimento é intrínseco à própria função social do contrato, esculpida pelo Código Civil.

---

<sup>37</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado. 3 ed. rev. e ampl. com enxertos sobre os direitos da personalidade.** - São Paulo: LTr, 2002. p. 48.

<sup>38</sup> Segundo Maurício Godinho, de um lado, há o dispositivo central nesta temática, contido no inciso I do art. 7º. Tal regra estipula ser direito dos trabalhadores a garantia de “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Note-se que esta regra geral da Carta Magna relaciona-se à regra transitória contida no caput e inciso I do art. 10, II, do ADCT da mesma Constituição: “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição fica limitada a proteção nele prevista ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966”. De outro lado, há outros preceitos evidenciadores da mencionada indução jurídica. Ilustrativamente, o inciso XXI do mesmo art. 7º, que se reporta à figura do “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei. In: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. - São Paulo: LTr, 2016. p. 986.

<sup>39</sup> O critério da dispensa desmotivada por ato empresarial confere, infelizmente, a essa modalidade de ruptura do contrato empregatício o estatuto jurídico de simples exercício de um poder potestativo pelo empregador – poder próximo ao absoluto, portanto -, desconsiderando todos os aspectos pessoais e sociais envolventes à dinâmica da extinção do contrato de trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho. *Ibidem.* p. 987.

<sup>40</sup> O Direito-função constitui o poder atribuído ao titular para agir em tutela de interesse alheio, e não de estrito interesse próprio. A potestade inerente ao direito-função não se esgotaria na prerrogativa favorável ao titular, importando também na existência correlata de um dever a ele atribuído. O direito-função caracterizaria, ilustrativamente, as relações do pai perante a família (hoje, pai e não, é claro), do administrador perante a fundação do sindicato perante a categoria, do empresário perante a empresa, I empregador exerceria, desse modo, seu direito-função não em seu exclusivo interesse, mas tendo em vista o interesse da comunidade de trabalhadores contratados. In: DELGADO, Mauricio Godinho. *Ibidem.* p. 989.

O art. 421 do referido diploma legal<sup>41</sup>, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho, não extingue o princípio da autonomia contratual, mas apenas reduz o alcance desse princípio ante os interesses concernentes à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o contrato de trabalho individual não elimina integralmente a autonomia do empregador, mas a mitiga, pois o pacto estabelecido entre empregador e empregado constitui um limite interno à relação de trabalho<sup>42</sup>.

A Constituição Federal também consubstancia limites externos ao exercício do poder diretivo do empregador, o que alcança também o momento da ruptura contratual. Como esclarece Alice Monteiro de Barros, apesar de não ter sido suficientemente transparente o texto do art. 7º, inciso I da CRFB/1988<sup>43</sup>, apontou para uma forma de contingenciamento do exercício potestativo da vontade empresarial, razão pela qual proíbe que o término do contrato de trabalho seja a manifestação de um ato discriminatório:

De fato, o Texto Máximo procurou estabelecer forte indução jurídica ao encontro de restrições à ruptura contratual por ato potestativo do empregador. É bem verdade que essa indução fez-se em novas bases e direcionamentos, se comparada ao antigo sistema da CLT. Contudo, ela é inquestionável, resultando da combinação de importantes preceitos constitucionais.<sup>44</sup>

Ademais, o art. 5º exalta a dignidade da pessoa humana, os direitos e as garantias fundamentais e o valor social do trabalho. Proíbe-se, portanto, qualquer conduta do empregador que possa violar ou ferir o empregado<sup>45</sup>. Dessa forma, compreende-se que o empregador, na condição de dono do empreendimento e por assumir os riscos da atividade econômica, goza inevitavelmente do poder diretivo.

---

<sup>41</sup> Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual. Código Civil. *In*: BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Distrito Federal, DF, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>42</sup> É o contrato, de fato, o elemento que melhor confere suporte à origem e reprodução jurídicas de tal fenômeno de poder. Efetivamente o pacto de vontades (expresso e tácito), que dá origem à relação de emprego, importa em um conjunto complexo de direitos e deveres interagentes de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial interno. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. - São Paulo: LTr, 2016. p. 746.

<sup>43</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; *In*: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. - São Paulo: Saraiva, 2003.

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. - São Paulo: LTr, 2016. p. 1384.

<sup>45</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. - São Paulo: Saraiva, 2003.

No entanto, esse poder é limitado - possui barreiras internas e externas - e, em caso de eventual extrapolação dos limites estabelecidos, surge o risco de passivo trabalhista, mediante a reinvidicação do empregado. Logo, o poder potestativo do empregador deve ser exercido dentro dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, sob pena de caracterização de ato ilícito por abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil<sup>46</sup>. Não se nega, porém, que na praxe há o abuso desse poder, em clara violação ao princípio da boa-fé que rege a relação de trabalho.

Discussões próprias ao assunto estudado neste tópico existem e são largamente apresentadas pela doutrina, cabendo, para os fins deste trabalho, dar destaque apenas ao modo como o ordenamento jurídico pátrio equaciona a demissão sem justa causa, a manifestação do poder diretivo do empregador e a vedação à dispensa discriminatória.

## **2.5 Lei 9.029/95 e Súmula nº 443 do TST: breve análise**

Em consonância com o sustentado no item anterior, o texto do art. 9º da CLT<sup>47</sup>, institui, de forma implícita, a vedação às práticas discriminatórias. Estabelece que os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação são considerados nulos de pleno direito. Logo, a ruptura contratual advinda de um ato discriminatório também é nula e não encontra guarida no ordenamento jurídico pátrio.

Nesse contexto, o art. 1º da Lei nº 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade<sup>48</sup>. O referido dispositivo busca assegurar ao trabalhador a proteção de direitos fundamentais.

---

<sup>46</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. *In*: BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Distrito Federal, DF, 2002 Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>47</sup> Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. *In*: BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 23. ed. - São Paulo: JusPODIVM, 2019.

<sup>48</sup> 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. *In*: BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, DF, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em 11 set. 2019.

O diploma legal apresenta um rol de situações que acionam a proteção estatal para coibir manifestações discriminatórias. Assim, se o empregador dispensa um funcionário por uma condição pessoal, como sexo ou gênero, tal conduta não encontra amparo jurídico, ainda que seja facultado legalmente ao ente patronal a demissão sem justa causa.

O texto conta, ainda, com a expressão “entre outros”. Depreende-se que as hipóteses de discriminações ali elencadas são meramente exemplificativas, remetendo ao intérprete da Lei a responsabilidade de enquadrar, a partir do caso concreto e dos limites interpretativos admitidos no direito brasileiro, a conduta como sendo ou não discriminatória. Essencial suscitar que a hipótese do portador do vírus HIV ou de doenças graves, quando da edição da Lei, não foi inserida expressamente nesse rol.

No caso do rompimento da relação de trabalho ocorrer por ato discriminatório, a lei estabelece que o empregador é passível de várias sanções, como a multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago ao empregado, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência<sup>49</sup>. Ao empregado, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta-lhe optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento e o pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais. Nesse sentido, segue o art. 4<sup>a</sup> da Lei nº 9.029/95:

Art. 4<sup>o</sup> O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:  
I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;  
II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.<sup>50</sup>

O TST, por seu turno, cuja função primária consiste na uniformização da jurisprudência trabalhista brasileira, publicou a Súmula nº 443<sup>51</sup> por meio da Resolução nº

<sup>49</sup> Art. 3<sup>o</sup> - Sem prejuízo do prescrito no art. 2<sup>o</sup> desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência; II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais. *In*: BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, DF, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>50</sup> BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, DF, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>51</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. *In*: Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html). Acesso

185/2012<sup>52</sup>. A interpretação ponderada pelo órgão de cúpula da Justiça do Trabalho presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, o que acarreta a invalidação do ato demissional. Por corolário, impõe-se a reintegração do empregado. A base legal principal foi a aplicação por analogia da Lei nº 9.029/95. Segue a redação da Súmula:

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.<sup>53</sup>

Em síntese, a Súmula nº 443 do TST ampliou as hipóteses de dispensa discriminatória, incumbindo ao julgador, em análise ao caso concreto, definir quais são as doenças graves que causam estigmas ou preconceitos. Ademais, inverteu-se o ônus da prova, cabendo ao empregador comprovar que a ruptura contratual ocorreu por outro motivo que não a discriminação.

No entanto, conforme será abordado no Capítulo 4, apesar do nobre intento de consolidar o entendimento jurisprudencial e alinhá-lo aos princípios da igualdade e da não-discriminação, o TST carregou embates na seara material e processual trabalhista ao editar a referida Súmula. As dificuldades podem ser percebidas no momento da aplicação do direito ao caso particular. Trata-se de uma problemática conceitual do que são doenças graves capazes de suscitar estigma ou preconceito. Outras questões pertinentes ao tema, como a distribuição do ônus da prova, serão tratadas também oportunamente no referido capítulo.

## 2.6 A vedação à discriminação no regramento internacional

O Direito Internacional do Trabalho identifica um ramo voltado a regular universalmente os princípios fundamentais das legislações internas do trabalho. No plano internacional, vários são os instrumentos que preveem a igualdade material entre as pessoas,

---

em 10 ago. 2019.

<sup>52</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 185, de 14 de setembro de 2012**. DEJT: 25/09/2012. Edita as súmulas nºs 438, 439, 440, 441, 443 e 444. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Resol/Res\\_185\\_12.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Resol/Res_185_12.html). Acesso em 11 ago. 2019.

<sup>53</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. *In*: Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html). Acesso em 10 ago. 2019.



sendo consagrado princípio da não-discriminação nas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e em diversos outros tratados.

Nesse sentido, cumpre analisar que a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, anunciada em 1789 na Revolução Francesa, colocou o princípio da igualdade dos homens perante a ordem jurídica como o cerne central. O art. 1º prescreve que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos, podendo as distinções sociais fundar-se apenas na utilidade comum”<sup>54</sup>.

O supracitado princípio também fora elencado no Tratado de Versalhes. O tratado, foi aprovado na Conferência de Paz em 1919 e consagrou que o Estado, na condição de garantidor do bem-estar social, deve impor limites ao poder econômico, de modo que a dignidade humana seja preservada nas relações de trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>55</sup>, por sua vez, aprovada em 1948 pelas Nações Unidas, tratou de princípios fundamentais da ordem jurídica internacional, direitos transcendentais que devem ser assegurados a todos os indivíduos, em que o princípio da não-discriminação também encontra relevância. O art. 7º estabelece que todos são iguais perante a lei e têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Entre as Convenções da OIT, dá-se destaque às de nº 111<sup>56</sup>, 117<sup>57</sup> e 158<sup>58</sup>. A primeira traz em seu cerne a proteção jurídica à relação de emprego contra a dispensa imotivada. A Convenção nº 111<sup>59</sup> prevê que qualquer ato de discriminação que vise alterar a igualdade entre os indivíduos, no âmbito das relações do trabalho, constitui-se uma violação direta aos direitos elencados na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Consagrou, portanto, de forma ampla, o princípio da não-discriminação, em que o termo “discriminação”, para os fins da citada Convenção, compreende:

---

<sup>54</sup>Declaração dos Direitos do Homem e Do Cidadão, 1789. Disponível em: [http://pfdc.pgr.mpf.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar\\_dir\\_homem\\_cidadao.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf). Acesso em 15 set. 2019.

<sup>55</sup> Declaração Universal dos Direitos do Homem, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em 15 set. 2019.

<sup>56</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em: 14 set. 2019.

<sup>57</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 117 da OIT. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao117.pdf>. Acesso em: 14 set. 2019.

<sup>58</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 158 da OIT. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acesso em: 14 set. 2019.

<sup>59</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em: 14 set. 2019.

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.<sup>60</sup>

A Convenção nº 158 da OIT, assim como as demais, possui aspecto de generalidade e em seu art. 4º preleciona:

Art. 4 — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.<sup>61</sup>

Nessa perspectiva, a ruptura contratual necessita de uma justificativa prévia. Com isso, faz-se necessário expor a justificativa da dispensa, até o aviso em tempo hábil, realizar a abertura de canais de negociação com os representantes do trabalhador e, por último, a notificação prévia da autoridade responsável. Do contrário, deve ser ofertada ao empregado a oportunidade de se defender das acusações contra ele.

Um aspecto peculiar sobre a Convenção aludida anteriormente merece ser destacado. Aprovada pelo Congresso Nacional em 1992, passou a ser executada nos seus termos, de acordo com o Decreto Legislativo 68/1992<sup>62</sup> e o Decreto 1.855/1996<sup>63</sup>. Entretanto, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI)<sup>64</sup>, contestou-se a aplicabilidade da Convenção, sendo o pedido liminar da ADI acolhido pelo STF.

<sup>60</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm). Acesso em: 14 set. 2019.

<sup>61</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 158 da OIT. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acesso em: 14 set. 2019.

<sup>62</sup> BRASIL. Decreto Legislativo nº 68, de 17 de setembro de 1992. Aprova o texto da Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o termino da relação do trabalho por iniciativa do empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68 sessão da Conferência Internacional do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 17 set. 1992, p. 12936, col. 1. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/norma/537114>. Acesso em 11 set. 2019.

<sup>63</sup> BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 de abril 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/D1855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>64</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625. 0001497-68.1997.1.00.0000. Origem: UF – União Federal. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG. Relator: Min. Maurício Côrrea. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em 15 set. 2019.

No Decreto 2.100/1996<sup>65</sup>, o então presidente Fernando Henrique Cardoso formalizou a denúncia da norma internacional, tornou público que o Brasil deixaria de cumpri-la a partir do ano de 1997. Por essa razão, a referida Convenção hoje não é aplicada no Brasil.

Ato contínuo, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625<sup>66</sup>, na qual questiona o Decreto 2.100/1996<sup>67</sup>. Suscitou-se a violação ao art. 49, inciso I, da Constituição Federal, que atribui competência exclusiva ao Congresso Nacional para tratar de forma definitiva sobre tratados, acordos ou atos internacionais que gerem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

No julgamento realizado em 11/11/2015, votou-se pela inconstitucionalidade formal do Decreto. Fora destacado que o Decreto implicou na revogação de um tratado incorporado ao ordenamento jurídico como lei ordinária. As leis ordinárias não podem ser revogadas pelo presidente da República e, no entanto, o Decreto 2.100/1996 que formalizou a adesão do País ao tratado internacional equivalia a lei ordinária.

Por fim, cita-se a Convenção nº 117. Ratificada pelo Estado brasileiro, tem a finalidade de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical. Prevê, ainda, que todas as medidas práticas e possíveis devem ser implementadas pelas autoridades competentes, no sentido de reduzir quaisquer diferenças nos níveis de salário resultante de discriminação<sup>68</sup>.

Como se infere, a sintonia entre as normas internacionais no concernente a vedação à discriminação é inquestionável, vez que as normas sobre direitos humanos correlacionam-se de modo direto com questões do trabalho e almejam, sobretudo, a regulamentação de condições de dignas aos trabalhadores. Desse modo, torna-se oportuno analisar os fundamentos jurídicos da vedação à dispensa discriminatória por doença grave, mediante o estudo pormenorizado da Súmula nº 443 do TST.

---

<sup>65</sup> BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 de dez.1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d2100.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>66</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625. 0001497-68.1997.1.00.0000. Origem: UF – União Federal. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG. Relator: Min. Maurício Côrrea. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em 15 set. 2019.

<sup>67</sup> BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 de dez.1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d2100.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>68</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 117 da OIT. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao117.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2019.

### 3 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA SÚMULA° 443 DO TST

Analisados os conceitos necessários à compreensão do fenômeno da dispensa discriminatória, passa-se ao estudo dos fundamentos jurídicos consubstanciados na Súmula nº 443. Entende-se importante situar o leitor quanto à origem da Súmula. Assim, em um primeiro momento, serão abordados os precedentes que desaguaram na edição da súmula. Em seguida, discorre-se sobre a inversão do ônus da prova e a hipótese de reparação moral em virtude da dispensa arbitrária.

#### 3.1 Origem da Súmula nº 443 do TST

A ruptura contratual é frequentemente permeada por questões sociais e humanas profundas e sensíveis. A condição de saúde, por exemplo, por ocasião da doença apresentada e de eventual redução na capacidade laborativa, pode acarretar a demissão de um empregado. Nessa hipótese, entretanto, restará evidente a natureza discriminatória da dispensa.

Nesse contexto, Luiz Otávio Linhares Renault explica que, quando as relações de trabalho eram regidas pelo Direito Civil, as doenças e as mutilações geravam a suspensão ou a dissolução do contrato de trabalho<sup>69</sup>. Assim sendo, o empregador utilizava-se da enfermidade apresentada pelo trabalhador para descumprir as obrigações pactuadas.

Com a evolução do Direito do Trabalho, a disciplina jurídica autônoma do contrato de trabalho privilegiou novas hipóteses de interrupção do contrato. Assim, a possibilidade do trabalhador auferir remuneração sem contraprestação correspondente alcançou concretude. No entanto, não se exauriram os casos de dispensa em virtude de doença.

As ocorrências de ruptura contratual em virtude de doença ascenderam à Justiça do Trabalho e, em que pese a articulação do Poder Judiciário para regular a matéria, a abordagem do tema ainda é delicada. Como já esclarecido, a Lei 9.029/95 elencou no art. 1º um rol meramente exemplificativo de condutas consideradas discriminatórias. Coibiu, por exemplo, a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Proteção ao portador do vírus HIV e ao aidético: enfoque trabalhista a um projeto de Lei**. In: Discriminação. Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli (coord.). - São Paulo: LTr, 2000. p. 129.

<sup>70</sup> 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

Não obstante, inexistia norma legal específica prevendo a estabilidade do portador de doença grave. Por consequência, os casos concretos eram apreciados estritamente sob a ótica da função social da empresa, do direito à existência digna, conforme estabelece a Constituição Federal, no art. 170, inciso III.

Menciona-se, a título exemplificativo, o julgado publicado em 2010, cuja relatoria fora do Ministro João Batista Brito Pereira<sup>71</sup>. Nos autos do processo nº 1827900-45.2007.5.09.0014, pretendeu-se o reconhecimento da nulidade da dispensa, pois a demissão do empregado foi em razão da doença por ele apresentada - Cardiopatia Grave. A empresa ré insurgiu-se contra a decisão meritória de 1ª e 2ª instância, mediante a alegação de violação ao art. 5º, II, da Constituição Federal.

Segundo o Relator, não seria crível falar em violação aos dispositivos constitucionais, pois o direito potestativo de rescisão contratual foi mitigado, em observância ao princípio da função social do contrato e, principalmente, à moralização das relações jurídicas no Estado Democrático de Direito.

Nessa percepção, revelou-se discriminatória a demissão sem justa causa, pois não se podia causar prejuízo máximo a um empregado (dispensa do emprego) em decorrência de uma debilidade física causada pela grave. Diante disso, em que pese não existir lei específica asseguradora da permanência no emprego de empregado portador de cardiopatia grave e diante da ausência de motivo justificável, tornou-se cabível a reintegração do autor.

Ademais, cumpre observar que o TST deparou-se também com os casos de dispensa do empregado portador de HIV. A Corte reconhecia como doenças graves aquelas previstas em

---

adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. *In*: BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, DF, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em 11 set. 2019.

<sup>71</sup> PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A manifestação do Tribunal Regional sobre os pontos suscitados no Recurso Ordinário significa prestação jurisdicional plena, não ensejando, pois, declaração de nulidade. REINTEGRAÇÃO. DOENÇA GRAVE. CÂNCER. Embora não exista lei específica relativa à garantia de emprego ao portador de doença grave, diante dos elementos fáticos consignados no acórdão regional de que o reclamado tinha conhecimento da doença, pois o diagnóstico do câncer que acometeu a reclamante ocorreu um ano antes da sua dispensa, e de que a injusta demissão não passou de procedimento discriminatório, tendo em vista a ausência de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, não há falar em violação aos dispositivos de lei apontados. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÉPOCA PRÓPRIA. O pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária e, se essa data limite for ultrapassada, aplicar-se-á o índice da correção monetária relativo ao mês seguinte àquele em que houve prestação de serviços, contando-se a partir do dia primeiro, nos termos da Súmula 381 do TST (ex-Orientação Jurisprudencial 124). *In*: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 171300-82.2005.5.02.0031. Recorrente: Espólio De José Lopes De Moraes. Recorrida: CIR Construtora E Incorporadora Ramos LTDA. Quinta Turma. Relator: João Batista Brito Pereira. DEJT: 06/10/2010. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 set. 2019.

texto no art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/88<sup>72</sup>, e em outros atos normativos, como a Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2.998/2001<sup>73</sup>. Entretanto, travaram-se discussões doutrinárias a respeito da aplicação por analogia da Lei nº 7.713/88 aos casos de dispensa de empregados portadores de doenças graves.

No entendimento de Sérgio Pinto Martins, a Lei nº 9.029/1995 destinou-se exclusivamente à proteção das mulheres. Logo, incabível seria o reconhecimento de dispensa discriminatória do portador de HIV ou de outras doenças graves com respaldo no referido diploma legal<sup>74</sup>.

Em igual linha de raciocínio, Alice Monteiro de Barros esclareceu que o mencionado diploma legal não incluiu o estado de saúde no rol do art. 1º, razão pela qual a Lei nº 9.029/95 seria inaplicável aos casos de portadores do HIV, pois contém um preceito de caráter penal, impassível de qualquer interpretação analógica ou extensiva.

Se a Lei Ordinária nº 9.029, de abril de 1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, tivesse incluído o estado de saúde, ao lado dos motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, que relacionou, não haveria dificuldade na interpretação e conseqüente deferimento da reintegração do portador do HIV no emprego, pois essa lei a prevê, embora com imprecisão técnica faça menção à readmissão, mas com direito a salários. Não se pode aplicar a Lei nº 9.029 aos portadores do HIV, uma vez que ela contém preceito de natureza penal, insuscetível de interpretação analógica ou extensiva.<sup>75</sup>

Todavia, compreende-se que a legislação infraconstitucional elencou um rol meramente exemplificativo, sugerindo, inclusive, que outras formas de discriminação poderiam ser reconhecidas. Diante do cenário de insegurança jurídica, era patente a necessidade de

<sup>72</sup> Art. 6º Ficam isentos do imposto de renda os seguinte rendimentos percebidos por pessoas físicas: [...] XIV – os proventos de aposentadoria ou reforma motivada por acidente em serviço e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída depois da aposentadoria ou reforma; *In*: BRASIL. **Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988**. Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências. Brasília, DF, 22 dez. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7713.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7713.htm). Acesso em 20 set. 2019.

<sup>73</sup> Art. 151. A lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26 incluirá, obrigatoriamente, tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS), contaminação por radiação, hepatopatia grave e pneumopatia grave. *In*: BRASIL. Portaria Interministerial MPAS/MS Nº 2.998, de 23 de agosto 2001. Disponível em: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/65/MPAS-MS/2001/2998.htm>. Acesso em 20 set. 2019.

<sup>74</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Os efeitos do contrato de trabalho do empregado portador do vírus HIV**. Revista IOB trabalhista e previdenciária. - São Paulo, v. 19, n. 220, out. 2007, p. 27-29.

<sup>75</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Ibidem*. p. 28.

uniformização dos julgados. Em razão disso, o TST editou a Súmula nº 443, ampliando as possibilidades de reconhecimento de dispensa discriminatória.

A intenção da Corte Superior foi assegurar, essencialmente, a reintegração do empregado portador de HIV ou de doença grave que suscite estigma ou preconceito ao trabalho. Segundo o entendimento preconizado, a garantia à estabilidade passou a ser aplicada nas situações que a dispensa discriminatória é presumida:

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.<sup>76</sup>

O verbete sumulado foi abordado especialmente sob dois planos. O primeiro diz respeito ao que vem a ser a dispensa discriminatória, remontando ao art. 165 da CLT que trata da dispensa arbitrária dos titulares da representação dos empregados nas CIPA. O segundo faz referência aos efeitos da dispensa discriminatória, com base no art. 4º da Lei nº 9029/95.

Dentre os fundamentos verificados nas 22 decisões proferidas pelo TST, no período de 1999 e 2012, menciona-se o art. 5º, caput, da CF/88, segundo o qual é garantido aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]. Deu-se, portanto, prevalência aos fundamentos jurídicos, como o direito à vida, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

A discussão pelo órgão superior não se limitou à legislação infraconstitucional e constitucional. Recorreu-se, também, aos regramentos internacionais. Em acórdão proferido pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, fez-se expressa menção a Convenção nº 111. Segundo a Relatora, ao adotar a Convenção 111 da OIT, que trata sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, o Estado brasileiro comprometeu-se com a comunidade internacional quanto à promoção de medidas para garantir a igualdade de oportunidade em matéria de emprego e profissão. Elencou, ainda, a Convenção 117 da OIT. Nesse sentido, o Estado deve construir uma política social que também tenha por finalidade a supressão à discriminação<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. *In*: Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html). Acesso em 10 ago. 2019.

<sup>77</sup> RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DO HIV. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO RELATIVA. REINTEGRAÇÃO. A ordem jurídica pátria

O acórdão nº 217791-22.1995.5.09.5555, por sua vez, destacou a Declaração Conjunta OMS/OIT, resultante da Reunião Consultiva sobre a SIDA, que trata de princípios de proteção à dignidade dos portadores do vírus HIV. O Ministro esclareceu que havendo flagrante discriminação contra o trabalhador, o Poder Judiciário não podia esquivar-se de fornecer amparo ao empregado demitido em razão de doença, pois o ordenamento pátrio autoriza, na falta de disposições legais ou contratuais, decidir com base na jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios gerais de direito<sup>78</sup>.

Observa-se que dos 22 precedentes que remetem à origem da Súmula nº 443 do TST, 17 fazem referência ao empregador portador de HIV. Outros 3 casos versam sobre o câncer e 1 sobre a esquizofrenia. Por fim, 1 caso dispõe sobre o trabalhador portador de cardiopatia grave (Anexo I)<sup>79</sup>. Em síntese, 4 doenças foram objetos de estudo do TST.

É perceptível que a noção de “doença grave” aplicada nos precedentes era frequentemente relacionada ao nível de incapacidade do indivíduo e a possibilidade de cura da moléstia. No precedente nº 18900-65.2003.5.15.0072, por exemplo, o Tribunal ponderou que a patologia apresentada pelo reclamante poderia levá-lo à morte súbita, não sendo crível que a empregadora dispensasse o funcionário justamente quando o quadro clínico agravou-se<sup>80</sup>. O julgado aludido apontou, ainda, que jurisprudência da Corte Superior evoluiu no sentido de presumir a dispensa discriminatória quando o empregador tem ciência que o empregado é portador de HIV.

---

repudia o sentimento discriminatório, cuja presença na voluntas que precede o ato da dispensa implica a sua ilicitude, ensejando a sua nulidade. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho encontra limites na hipótese de ato discriminatório, assim em função do princípio da função social da propriedade (art. 170, III, da CF), bem como da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), por incompatibilidade dessa prática com a prevalência e a realização desses princípios. A jurisprudência desta Corte Superior evoluiu na direção de se presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador do HIV, e não demonstrou que o ato foi orientado por outra causa. *In*: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista. 76089/2003-900-02-00. DJ: 30/11/2007. Recorrente: Ana Lúcia Carolina Guitti Recorrido: Cryovac Brasil Ltda. Relator: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Disponível em: <http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4300493.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acesso em 25 set. 2019.

<sup>78</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista. 217791-22.1995.5.09.5555. Embargante: Carrefour - Comércio e Indústria S.A. e Embargado: José Pedro dos Santos. Relator: Vantuil Abdala. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. DJ: 20/10/2000. Disponível em: [https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1633922/embargos-declaratorios-embargo-em-recurso-de-revista-ed-er-2177912219955095555-217791-2219955095555/inteiro-teor-10024616?ref=topic\\_feed](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1633922/embargos-declaratorios-embargo-em-recurso-de-revista-ed-er-2177912219955095555-217791-2219955095555/inteiro-teor-10024616?ref=topic_feed). Acesso em 25 set. 2019.

<sup>79</sup> Dados levantados a partir de pesquisa jurisprudencial realizada no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho e pelo índice de súmulas. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html). Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>80</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 18900-65.2003.5.15.0072. Primeira Turma. Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Ricardo Antônio Bertoli Santana. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.1:acordao;r:2010-03-17;18900-2003-72-15-0>. Acesso em: 25 set. 2019.



RECURSO DE REVISTA - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE - RISCO DE MORTE SÚBITA - REINTEGRAÇÃO. Muito embora não exista, no âmbito infraconstitucional, lei específica asseguradora da permanência no emprego de empregado portador de cardiopatia grave, a reintegração em face de dispensa arbitrária e discriminatória, devido à ausência de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, não afronta o art. 5º, II, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido.<sup>81</sup>

Cumpram ressaltar que vários elementos desse verbete sumular merecem ser analisados individualmente. O primeiro diz respeito à ausência de delimitação da expressão “doença grave que suscite estigma ou preconceito”. Da leitura da Súmula, infere-se, a priori, que qualquer doença grave que cause estigma ou preconceito enseja a reintegração do empregado demitido ilicitamente.

Como já esclarecido, a súmula em discussão surgiu com a finalidade de registrar e pacificar a interpretação do Tribunal a respeito da dispensa discriminatória por doença grave. O fato é que, após a edição da súmula, não só os indivíduos portadores de HIV, esquizofrenia, câncer e neoplasia, encontram-se amparados, mas todos aqueles que apresentarem doenças graves que causam preconceito ou estigma.

Assim, verifica-se que o TST optou por ampliar significativamente o rol de doenças graves, sem, contudo, estabelecer precisamente o conceito da aludida expressão. Por consequência, também ampliou sobremaneira as hipóteses que geram o direito de reintegração do trabalhador, estabelecendo um campo livre e amplo para atuação do magistrado diante de cada caso concreto. Portanto, cabe a este trabalho analisar quais os critérios utilizados pelos julgadores para dimensionar a doença grave estigmatizante.

O segundo aspecto concerne ao dimensionamento do dano extrapatrimonial e reconhecimento da reintegração nos casos preconizados na Súmula em comento. Por fim, fala-se do aspecto processual. O órgão julgador inverteu o ônus da prova na hipótese de dispensa discriminatória. Dessa forma, incumbe ao empregador demonstrar que a demissão não ocorreu em virtude da doença apresentada pelo empregado, mas por outras razões, como motivos técnicos, financeiros e econômicos.

---

<sup>81</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 18900-65.2003.5.15.0072. Primeira Turma. Recorrente: Cícero Francisco de Andrade. Recorrido: Jefferson Henrique de Oliveira. Relator: Vieira de Mello Filho. DJ: 17/03/2010. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20%201890065.2003.5.15.0072&base=acordao&numProcInt=209971&anoProcInt=2006&dataPublicacao=06/08/2010%2007:00:00&query=>. Acesso em: 15 set. 2019.

### 3.2 A inversão do ônus da prova na dispensa discriminatória

Preliminarmente à compreensão da inversão do ônus da prova estabelecida na Súmula nº 443 do TST, é necessário realizar o estudo da teoria da prova e dos princípios gerais informadores do Processo do Trabalho. Assim, passa-se à análise.

#### 3.2.1 Noções gerais da teoria da prova

A tutela de um direito se dá mediante o reconhecimento espontâneo do direito, a aplicação dos meios alternativos de conflitos ou o processo judicial. Na terceira hipótese, a via contenciosa, coexiste a pretensão do autor e a resistência do réu em satisfazer determinada obrigação. Submeter o conflito perante o Poder Judiciário constitui, inclusive, uma premissa importante do Estado Democrático de Direito, sendo defeso à lei negar o acesso à Justiça, conforme determina o art. 5º, XXXV, da CRFB/1988 e o art. 3º do CPC.

Nesta trilha, incumbe ao julgador, pela nota de imparcialidade que o caracteriza, conduzir o processo e alcançar a composição da lide e a verdade real. No entanto, compreende-se que a tutela jurisdicional não é um resultado espontâneo e natural do ajuizamento da ação, pois todo direito origina-se de um fato - *ex facto oritur jus*. Decorre, portanto, da comprovação dos fatos aduzidos em juízo, ou seja, é necessário a prova do fato constitutivo do direito pleiteado, razão pela qual a averiguação probatória é indispensável.

Com efeito, aos litigantes incumbe a demonstração dos fatos suscitados em juízo<sup>82</sup>, enquanto a aplicação do direito destina-se ao magistrado. Dessa forma, deve ser fornecido às partes igual oportunidade para demonstração das alegações, estabelecendo-se o contraditório e a ampla defesa. Há fatos, no entanto, que não necessitam ser provados. São os denominados fatos notórios citados no art. 374 do Código de Processo Civil<sup>83</sup>.

A produção da prova não é um encargo simples, podendo o julgador deparar-se com questões complexas, cujo manejo da produção de prova requer um direcionamento especial.

---

<sup>82</sup> Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz. *In*: BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF, 16 de março de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em 28 set. 2019.

<sup>83</sup> Art. 374. Não dependem de prova os fatos: I - notórios; II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; III - admitidos no processo como incontroversos; IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade. *In*: BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF, 16 de março de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em 28 set. 2019.

Para tanto, o ordenamento jurídico estabelece regras acerca da distribuição do ônus da prova, como se explicará adiante. É importante esclarecer que o ônus da prova consiste num encargo no qual o litigante deve se desincumbir com o fito de convencer o juiz da veracidade das alegações apresentadas<sup>84</sup>. Assim, não se trata de uma obrigação ou de um dever, mas de uma faculdade dada às partes.

De acordo com Luiz Eduardo Boventura Pacífico, o ponto nodal da referida diferenciação encontra-se no fato de que o ônus da prova abarcar a noção de liberdade e de poder. Logo, a parte que não se desincumbe do ônus probatório não pratica qualquer ato ilícito<sup>85</sup>.

Ademais, diferentemente da boa-fé e da lealdade, o ônus probatório também não é classificado como um dever processual. Por esse motivo, o litigante não pode ser compelido a produzir uma prova, pois o ônus é um imperativo do próprio interesse, trazendo potenciais prejuízos a quem lhes tem e não o faz.

Nesse contexto, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro adotou, a priori, a teoria do ônus da prova, segundo a qual compete ao autor a prova dos fatos constitutivos do direito alegado. O réu, por seu turno, deve apresentar as provas concernentes aos alegados fatos impeditivos, modificativos e extintivos, com fulcro no art. 333, do Código de Processo Civil de 1973. Trata-se da regra de distribuição estática do ônus da prova, que pressupõe a igualdade de condições de produzir provas pelas partes.

Entretanto, a mencionada teoria não podia ser considerada adequada para todos os casos, sob pena de desencadear injustiças quando da prestação da tutela jurisdicional. A partir desse entendimento, vê-se que o legislador admitiu a possibilidade de inversão do ônus da prova.

---

<sup>84</sup> LOURENÇO, Haroldo. **Teoria dinâmica do ônus da prova no novo CPC**. - Rio de Janeiro: Forense: Editora Método, 2015. p. 28.

<sup>85</sup> Tem-se, com o ônus, a necessidade de seguir uma dada conduta em benefício próprio. No ônus não há sujeição do onerado; ele escolhe entre satisfazer ou não a tutela do próprio interesse. De igual modo, não há obrigação, pois esta gera para o obrigado uma sujeição. Não se trata de obrigação porque essa é uma conduta jurídica que precisa ser efetivada para que se satisfaça interesse de pessoa distinta do obrigado. Como clássico exemplo, temos: pagar uma dívida. Quando se fala em obrigação supomos poder de outrem, a que o obrigado deve sujeitar-se. Trata-se de vínculo de direito material, onde dois sujeitos encontram-se ligados entre si por um liame, de origem legal ou convencional. Não se pode deixar de comentar que, durante algum tempo, o ônus foi tratado como uma categoria da obrigação, em que o indivíduo teria um prazo para realizar determinado ato para obter o efeito jurídico pretendido. A distinção fundamental entre ônus e obrigação se apresenta no resultado do seu não cumprimento. Ao falarmos em obrigação, a inércia em cumpri-la dará ensejo a uma sanção jurídica (execução ou pena). Entretanto, temos a figura do ônus se a abstenção deste faz perder somente seus os efeitos úteis. *In*: LOURENÇO, Haroldo. **Teoria dinâmica do ônus da prova no novo CPC**. - Rio de Janeiro: Forense: Editora Método, 2015, p. 29. *apud*.

Nascia formalmente com o Código de Defesa do Consumidor, art. 6º, inciso VIII, a teoria dinâmica do ônus da prova, que, a posteriori, foi estendida para outros sistemas, como o Direito do Trabalho. A doutrina, de modo geral, assume a aludida teoria como um meio de garantir determinados direitos fundamentais. De fato, constitui-se evidente expressão do princípio da igualdade, do acesso à Justiça e do direito à prova.

No âmbito do processo civil, a chamada teoria dinâmica do ônus da prova ganhou robustez por meio do art. 373, §§ 1º e 2º, segundo o qual se admite a inversão do *onus probandi* na hipótese de existir dificuldade excessiva de cumprir o encargo estático da distribuição do ônus da prova e quando houver maior facilidade de alcançar a prova do fato contrário<sup>86</sup>.

Jorge da Silva Wagner explica que a distribuição da carga probatória deve observar o caso concreto e as suas peculiaridades, bem como deverá ser demonstrado em juízo a impossibilidade ou a excessiva dificuldade de o ônus da prova seguir a determinação ordinária<sup>87</sup>.

Sobre tal prisma, é importante frisar que o legislador veda a chamada “prova diabólica”. Nos termos do art. 373, § 3º, o fenômeno da dinamização não pode recair sobre direito indisponível, tão pouco gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou extremamente difícil.

Assim, a dinamização do ônus probatório não pode conduzir à excessiva dificuldade de produzir a prova pela parte onerada com a inversão do ônus. Cumpre destacar que a questão da distribuição do ônus da prova torna-se ainda mais sensível no campo do

---

<sup>86</sup> O CPC/2015 permite também que o juiz modifique a distribuição do ônus probatório prevista no caput do art. 373 sempre que, no caso concreto, tal regra geral possa conduzir à dificuldade ou impossibilidade de uma das partes para de desincumbir do ônus que lhe tenha sido atribuído legalmente (art. 373 § 1º, do CPC/2015). Aplica-se, aqui, a chamada teoria dinâmica das cargas probatórias. Assim, deve o juiz, por decisão fundamentada, atribuir o ônus da prova de modo diverso do previsto na regra geral, “no caso previsto em lei ou diante de peculiaridade da causa, relacionada à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova contrária” (art. 373, § 1º, do CPC) A finalidade do dispositivo é a de permitir a inversão quando, a depender do caso concreto, restar demonstrável que a parte a quem incumbe legalmente o ônus de provar determinado fato tenha dificuldade de fazê-lo, e que a parte contrária encontre facilidade na comprovação. In: ALVIM, Arruda. **Novo contencioso cível no CPC/2015**. - São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 249.

<sup>87</sup> A chamada doutrina das cargas probatórias dinâmicas pode e deve ser utilizada pelos tribunais em determinadas situações nas quais não funcionem adequada e valiosamente as previsões legais que repartem os encargos probatórios. Ela importa em um deslocamento do *onus probandi*, segundo forem as circunstâncias do caso, podendo aquele recair, por exemplo, na cabeça de quem está em melhores condições técnicas, profissionais ou fáticas para produzi-las, para além do seu posicionamento como autor ou réu, ou de se tratar de fator constitutivos, impeditivos, modificativos ou extintivos. In: WAGNER, Jorge da Silva. **Ônus da prova e a dispensa discriminatória**. 2017. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. p. 48-49.

Processo do Trabalho, uma vez que as partes litigantes normalmente não desfrutam de iguais condições de acesso para a produção de provas.

### ***3.2.2 A distribuição do ônus probatório no Processo do Trabalho***

Compreendidas as noções de “ônus” e “prova”, é essencial fixar os critérios de distribuição do ônus no processo do trabalho, ocasião em que se define a quem incumbe produzir provas e quem irá sentir os prejuízos da não comprovação das alegações apresentadas em juízo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas dedica poucos dispositivos à regulamentação da distribuição do ônus da prova. Incumbia à parte que alega o ônus da prova. Tal expressão, no entanto, era ampla e não bastava para definir as regras do ônus da prova no âmbito do Processo do Trabalho. A partir da Lei 13.467/2017, o legislador disciplinou de modo mais específico o ônus da prova,

Nos termos do art. 818, incisos I, II, da CLT, o ônus da prova incumbe ao reclamante quanto aos fatos constitutivos de seu direito. Incumbe à parte reclamada provar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante<sup>88</sup>. Como já esclarecido, a distribuição estática do ônus da prova pressupõe a igualdade entre as partes, ou seja, os dois polos da demanda possuem, em tese, iguais condições de comprovar os fatos alegados em juízo<sup>89</sup>. Todavia, é patente o desequilíbrio entre o empregado e o empregador, inclusive no plano processual. Esses, muitas vezes, não partilham do mesmo patamar de igualdade de acesso à prova, por isso se justifica a inversão do ônus da prova em determinadas circunstâncias.

O TST seguiu a tendência de relativização da distribuição do ônus da prova. Baseada no princípio da continuidade da relação de emprego, a Súmula nº 212<sup>90</sup>, por exemplo,

---

<sup>88</sup> Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. *In*: BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 23. ed. - São Paulo: Juspodivm, 2019.

<sup>89</sup> Há, nos casos de litígios judiciais, necessidade de se verificar a quem cabe o ônus da prova (se do autor, do réu, do terceiro interveniente), ou seja, o ônus de produzir a prova para o fim de permitir o convencimento do juiz a respeito das consequências jurídicas dele decorrentes e que são favoráveis a tal pessoa. A distribuição do ônus da prova segue o critério do interesse relativo à afirmação do fato: cabe ao autor a prova dos fatos constitutivos de seu direito, ao passo que incumbe ao réu o ônus de provar os fatos modificativos, extintivos ou impeditivos do direito do autor. *In*: DA GAMA, Guilherme Calmon Nogueira. **Sistema de prova do fato jurídico à luz dos Códigos Civil e Processo Civil**. BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; SILVA, Michael César; THIBAU, Vinícius Lott (Coord.). O Direito Privado e o novo Código de Processo Civil: repercussões, diálogos e tendências. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 109.

<sup>90</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível

atribuiu ao empregador o ônus de comprovar o término do contrato de trabalho na hipótese que se nega a prestação do serviço e o despedimento. Nesse quadro, a inversão do *onus probandi* está intimamente ligada à capacidade probatória dos litigantes.

Acerca do momento da inversão do ônus da prova, diversas discussões são travadas, posto que a questão não se encontra dirimida legalmente. Apesar de algumas peculiaridade do processo do trabalho, como a realização de audiência una, o fato é que, na praxe forense, a partir do conhecimento da demanda, o Juiz do Trabalho decide sobre a distribuição do ônus da prova. Nesse aspecto, em que pese o entendimento doutrinário majoritário, admite-se que a regra do ônus da prova não é uma técnica estritamente de julgamento, mas principalmente de instrução<sup>91</sup>.

Mediante o exposto, é inequívoco que o contraditório compreende a bilateralidade do processo e pressupõe o trânsito dialético, sendo a fase de instrução, então, o momento oportuno para o exercício do direito de defesa, na forma do art. 93, inciso IX, da Constituição Federal. Doutra forma, há ofensa direta aos princípios da ampla defesa e devido processo legal.

### ***3.2.3 A presunção relativa da dispensa discriminatória por doença grave***

A Súmula nº 443 do TST, ante a necessidade de tornar efetivo o acesso a uma ordem jurídica justa, viabilizando a tutela do direito à parte que possui condições desfavoráveis na produção das provas necessárias para demonstrar seu direito, utilizou-se da presunção relativa como ferramenta para garantir direitos constitucionais, como o acesso à Justiça.

Segundo a tese criada pelo Tribunal Superior do Trabalho, presume-se discriminatória a demissão de empregado portador de doença grave. Trata-se de presunção relativa de veracidade respaldada legalmente no art. 99, § 3º do Código de Processo Civil. Assim, diante da inversão do ônus da prova, compete à parte adversa comprovar o fato

---

em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212). Acesso em 10 out. 2019.

<sup>91</sup> Como já advertia a doutrina no período de vigência do Código Civil de 1916, a presunção não é prova, e sim um processo lógico através do qual se revela possível a descoberta do fato ocorrido. Nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira, “presunção é a ilação que se tira de um fato certo, para prova de um fato desconhecido”.<sup>69</sup> No fundamento da presunção se localiza um fato, provado e certo, ou seja, na comprovação de um “fato base”. Observa-se que três elementos são essenciais para haver verdadeira presunção: a) um fato provado (chamado, por alguns, fato conhecido); b) um fato não provado (também chamado de fato desconhecido); c) uma relação entre eles, admitida pelo juiz ou reconhecida na lei, em função da qual da ocorrência do primeiro se possa também inferir a do segundo. *In*: PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho** – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, 6. ed. Direito processual do trabalho - Brasil 2. Direito processual do trabalho - Leis e legislação - Brasil I. Título, 2019. p. 191.

suscitado. Logo, o encargo probatório recai sobre aquele que tem melhores condições de produzir a prova.

Verifica-se que é extremamente complexo e difícil o empregador comprovar que fora dispensado do trabalho por questões ligadas ao foro íntimo do empregador e não por ações ligadas as suas atividades laborais. Assim, a jurisprudência consolidada pelo TST seguiu no sentido que há maior facilidade do empregador em produzir as provas necessárias para esclarecer os fatos os motivos da ruptura contratual, pois, notadamente, possui acesso facilitado aos documentos relativos ao contrato de trabalho, maior facilidade em conseguir testemunhas e, em regra, maior poderio financeiro. Desse modo, entende-se ser plenamente justificável a inversão dinâmica, ante as dificuldades reais do reclamante comprovar o ato discriminatório praticado pelo empregador.

### **3.3 O dano moral por dispensa discriminatória**

A vedação à dispensa discriminatória elencada na Súmula nº 443 do TST buscou tutelar bens jurídicos relevantes, como o acesso à justiça, mediante a inversão do ônus da prova, e a dignidade humana do empregado. Assim, ainda que a reparação pelo dano moral não tenha sido elencada expressamente no texto sumulado, torna-se conveniente analisá-la, uma vez que o ordenamento jurídico pátrio, em plena harmonia com os princípios constitucionais, assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização equivalente ao dano material, moral ou à imagem.

Nesse sentido, passa-se, agora, ao estudo de aspectos e conceitos ínsitos ao dano moral na esfera do Direito do Trabalho e a sua importância nas hipóteses de dispensa discriminatória por doença grave.

#### ***3.3.1 A reparação por dano moral no Direito do Trabalho***

O dano é compreendido como um prejuízo material ou moral causado a outrem<sup>92</sup>. A doutrina distingue os dois tipos de danos. O dano material é afeito ao prejuízo patrimonial, enquanto o dano moral consiste na lesão daquilo que não é suscetível de valor econômico.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral da dispensa do empregado**. 3. ed. I Título. - São Paulo: LTr, 2002. p. 55.

<sup>93</sup> O Dano Moral tem como pressuposto uma dor moral correspondente, oriunda de um ato ilícito perpetrado por uma das partes da relação contratual. Sabemos que o ser humano é dual. Ele têm duas naturezas: uma física,

Implica dizer que a indenização por dano moral tem caráter reparador e inibidor, uma vez que se busca impedir que novas lesões ocorram e, em alguma medida, presta-se a minimizar os efeitos negativos suportados pela parte lesada, daí o seu caráter reparador.

A teoria da reparação do dano moral<sup>94</sup> encontrou guarida na Constituição Federal de 1988, na forma do art. 5º, incisos V e X. A partir disso, os Tribunais Superiores seguiram a orientação geral no sentido de admitir a indenização por dano extrapatrimonial.

Posteriormente, admitiu-se também o reconhecimento do dano moral na esfera trabalhista, possibilitando a reparação integral do bem ofendido. O legislador cuidou de fixar expressamente a possibilidade de reparação extrapatrimonial na seara trabalhista, estabelecendo, ainda, parâmetros para fixação do *quantum* indenizatório.

A CLT dedica um título para tratar do assunto, em que estabelece a possibilidade de reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Assim, nas hipóteses em que houver ofensa moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação, caberá reparação.

É interessante perceber que o legislador cuidou em definir os bens tutelados. Elegeu nos arts. 223-C e 223-D a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física - bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física - e a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência - bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Considerando que o campo do Direito do Trabalho é fértil para cometimento de atos ilícitos, vê-se que tal evolução legislativa foi significativa e igualmente importante, apesar de existirem discussões amplas e recentes acerca da constitucionalidade dos parâmetros fixados pelo legislador no art. 223-G, § 1º da CLT<sup>95</sup>.

---

material, corpórea e outra espiritual, incorpórea, imaterial. Consequentemente, a dor física é diferente da dor moral. A dor física é a do corpo é a dor moral é a do espírito. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Ibidem*. p. 63-85.

<sup>94</sup> O contrato de emprego é caracterizado por seu trato sucessivo, de atividade, onde as prestações repetem-se com o curso do tempo, possibilitando o surgimento de danos, tanto do empregador, como do empregado. A pessoalidade, a perenidade da relação e a subordinação, requisitos à configuração do empregado (art. 3º, CLT), acabam por permitir situações em que o empregado venha a sofrer um Dano Moral relacionado à sua honra, dignidade, boa fama, ou mesmo por ocasião de algum acidente de trabalho, que lhe promove algum tipo de deformação física. Deste modo, no curso do contrato de trabalho, empregador e empregado ensejam, não raro, oportunidades para atos ilícitos, acarretadores de dano patrimonial ou moral. [...]. *In*: SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Ibidem*. p. 95.

<sup>95</sup> § 1º. Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. *In*: BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 23. ed. - São Paulo: Juspodivm, 2019.



O artigo aludido anteriormente estabeleceu balizas legais para as indenizações devidas aos trabalhadores por danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho. Desse modo, a quantificação da indenização em Juízo utiliza o salário do empregado como base de cálculo e fica limitada à natureza e gradação da lesão, se leve, média, grave ou gravíssima.

Em 2017, o Ministério Público do Trabalho propôs, por meio da Medida Provisória 808, retirar o parâmetro salarial como base de cálculo da indenização. Sugeriu que fosse considerado o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência<sup>96</sup>. Nesse raciocínio, a reparação do dano moral observaria o teto máximo de três, cinco, vinte e cinco e cinquenta vezes o valor máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Entretanto, ficou mantida a tarifação do dano moral, nos termos estabelecidos pela Lei nº 13.467/2017.

Mediante simples análise dos arts. 1º, III e IV; 5º e 7º, *caput*, da Carta Magna, é fácil concluir que a tarifação do dano extrapatrimonial encontra-se em desarmonia com os preceitos constitucionais e os princípios imanentes do Estado Democrático de Direito. Assim, entende-se que o legislador previu um tratamento discriminatório e de menor proteção ao trabalhador em relação às reparações por danos extrapatrimoniais.

### ***3.3.2 A aferição do dano moral na dispensa discriminatória***

Cumprido examinar que, apesar de a relação de trabalho ser trato sucessivo que pressupõe a prorrogação no tempo, o ordenamento pátrio admite diversas modalidades de término do contrato do trabalho, justamente por compreender a possibilidade de rompimento dessa relação por motivos outros.

Dada a relevância do assunto, a CLT dedica seções próprias para tratar acerca das formas de ruptura contratual. No entanto, considerando os fins a que se presta o presente trabalho, o estudo será orientado para a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador capaz de ensejar a reparação por dano moral, como nos casos da dispensa discriminatória.

Como esclarecido no capítulo 2, a Lei nº 9.029/95 prevê que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório enseja, dentre outras coisas, a reparação pelo dano

---

<sup>96</sup> BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 14 de novembro de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm). Acesso em 15 out. 2019.

moral sofrido. À vista disso, em que pese a Súmula nº 443 do TST determinar apenas a reintegração do empregado, mediante o reconhecimento da nulidade da ruptura contratual, entende-se ser plenamente cabível a reparação extrapatrimonial, vez que a ordem constitucional estabelece no art. 5º, inciso V, que é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

Nesse contexto, ante a finalidade precípua do Direito do Trabalho em atingir a justiça social, humanizar as relações de trabalho e assegurar o respeito à dignidade do trabalhador, verifica-se que a lesão verificada no ato demissional discriminatório exige uma reparação correspondente. Assim, havendo a ofensa, é cabível indenização proporcional, o que a doutrina traduz como princípio da reparação integral.

Reconhecida a dispensa discriminatória por doença grave, cabe ao julgador observar o preenchimento dos requisitos da Responsabilidade Civil - a ação ou omissão, o dano e o nexo de causalidade entre o dano e o ato ilícito praticado - e estabelecer o valor da indenização, observando, dentre outras coisas, a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, os reflexos pessoais e sociais da ação, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral e o grau de publicidade da ofensa.

Em síntese, o empregador portador de doença grave dispensado de forma discriminatória, à luz dos arts. 1º, inciso III e IV, 3º, IV e 5º, XLI da CRFB/88, faz jus à indenização por danos morais, bem como outras formas de reparação, como a reintegração e o pagamento da remuneração do período de afastamento, uma vez que há garantias constitucionais relativas ao direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana. Nesse particular, cumpre investigar se, na praxe, a presunção da dispensa arbitrária tem ensejado a reparação extrapatrimonial ou apenas a reintegração.

## **4 A APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 443 NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 7ª REGIÃO**

Assimilado todo o arcabouço teórico e jurídico sobre o qual se funda a Súmula nº 443 do TST, faz-se necessário investigar como a jurisprudência aplica o texto sumular nos casos concretos, pois a fundamentação embutida nas decisões exprime a interpretação e a inteligência dada à norma pelo julgador.

As decisões apreciadas foram retiradas da biblioteca digital do Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. No total, 124 decisões foram analisadas, mas, para fins de construção do trabalho, serão apresentados 16 julgados, publicados entre 2012 e 2019. O estudo será orientado essencialmente à compreensão sobre a inversão do ônus da prova e a interpretação da expressão “doença grave que cause estigma ou preconceito” e, por fim, se efetivamente há o reconhecimento da reparação por dano extrapatrimonial na hipótese erigida na súmula.

### **4.1 A abrangência da expressão “doença grave que gere estigma ou preconceito” e o ônus da prova**

Por certo que a busca pela tutela jurisdicional dos bens da vida cresceram a partir da edição da Súmula nº 443 do TST. Como dito, as possibilidades de o empregado perceber a reintegração em virtude da dispensa discriminatória foram significativamente ampliadas, vez que o verbete sumular alargou ainda mais o conceito de doenças graves estigmatizantes.

Nesse plano, é perceptível que os tipos de doenças aludidas nas demandas judiciais superam aquelas mencionadas nos precedentes que ensejaram o entendimento sumulado do TST (HIV, cardiopatia grave, esquizofrenia e câncer), o que permite traçar uma relação das doenças, ainda que não exaustiva.

Assim, com suporte nas decisões consultadas e com a finalidade de compreender o conceito de “doença grave estigmatizante”, são relatados 9 julgados de acordo com as seguintes categorias: 1) doenças graves e estigmatizantes; 2) doenças graves e não estigmatizantes; e 3) doenças não graves e não estigmatizantes.

#### 4.1.1 Doença grave e estigmatizante

Das decisões proferidas pelo órgão julgador, analisa-se aquelas em que doença foi considerada grave e, concomitantemente, estigmatizante. O processo nº 00002515520165070028 trata sobre a neoplasia maligna. Na exordial, alegou-se que a ruptura do contrato ocorreu pelo fato de a empregada apresentar um carcinoma de mama esquerda<sup>97</sup>.

O juiz *a quo* presumiu o caráter discriminatório da demissão. Entretanto, a empresa ré insurgiu-se contra a decisão *a quo*, sob a alegação de que inexistiam indicativos de que a demissão ocorreu por motivo de doença. Relatou, ainda, que a demissão ocorreu um ano e seis meses após a reclamante ter recebido alta previdenciária.

Em 2ª instância, a decisão colegiada reconheceu que não havia controvérsias acerca da doença apresentada pela autora. Ato contínuo, aplicou-se a Súmula nº 443 do TST na íntegra e, uma vez que a ré não logrou êxito em provar fato impeditivo, presumiu-se a dispensa discriminatória.

Importante observar que, segundo a Relatora, o caráter discriminatório estaria relacionado com a violação aos direitos da personalidade, pois a demissão foi capaz de infligir à vítima sentimento de tristeza, constrangimento, incapacidade e dificuldades para a realização de tarefas, o que teria gerado a sensação de minoração como ser humano. Disso, portanto, decorreu o ato discriminatório.

Nota-se, também, que a Desembargadora não apresentou o parâmetro utilizado para avaliar o aspecto de gravidade da doença, limitando-se a afirmar que a doença estava controlada, a autora poderia mantê-la estável com medicamentos e fora submetida a mastectomia da mama esquerda. Por unanimidade, a 3ª Turma conheceu do recurso da empresa ré e, no mérito, deu-lhe parcial provimento apenas para corrigir o erro material da sentença.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. A Súmula 443 do C. TST estabelece a presunção de que toda e qualquer dispensa de pessoas portadoras de doenças graves, aí incluída a neoplasia maligna, é discriminatória. A presunção, contudo, é relativa e, portanto, admite prova em contrário. Há, portanto, a inversão do ônus da prova, cabendo ao empregador demonstrar que a dispensa operou-se por outra motivação. *In casu*, em não tendo a empresa reclamada se desvincilhado deste

---

<sup>97</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00002515520165070028. Terceira Turma. Recorrente: Serviço Social do Comércio – SESC. Recorrida: Audisangela Gomes Gondim Relatora: Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque. DEJT: 14/09/2016. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1084272/ACPJE\\_347531.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1084272/ACPJE_347531.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 20 set. 2019.

encargo processual, torna-se devida a indenização por danos morais à empregada injustamente demitida.<sup>98</sup>

Em outra situação equivalente, o autor portador de miocardiopatia grave foi dispensado no curso do contrato de experiência. Os julgadores acolheram a presunção relativa da dispensa discriminatória em virtude do estado de saúde do autor no momento da dispensa e pelo empregador ter ciência do referido fato. *In casu*, a simples prova de violação do direito constitucionalmente garantido dispensou a prova do prejuízo. A 1ª Turma, por maioria, conheceu do recurso da empresa ré e deu-lhe parcial provimento no sentido de reduzir o montante da indenização por dano moral<sup>99</sup>.

O processo nº 00010454220165070007 versa sobre a dispensa discriminatória de portador do vírus HIV. Em contestação, a reclamada aduziu que a demissão ocorreu em virtude dos erros cometidos pelo ex-funcionário no exercício da função. De acordo com o Juiz de 1ª instância, a empresa ré demonstrou que a demissão ocorreu por critérios estritamente técnicos. Segundo o Tribunal Regional, a presunção da dispensa discriminatória elencada na Súmula nº 443 é *juris tantum*, ou seja, pode ser afastada diante de prova contrária a tese da discriminação<sup>100</sup>.

A Turma concluiu que o recorrente foi contratado na função de auxiliar de enfermagem e, após a descoberta da moléstia, a empresa cuidou em direcioná-lo para outra função, no intuito de evitar riscos biológicos. Segundo os depoimentos colhidos em audiência, o fato de o autor ser portador do vírus HIV nunca teve qualquer repercussão no ambiente de trabalho. Diante disso, a presunção de discriminação do ato rescisório foi elidida mediante as

---

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00002515520165070028; Terceira Turma. Recorrente: Serviço Social do Comércio – SESC. Recorrida: Audisangela Gomes Gondim Relatora: Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque. DEJT: 14/09/2016. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1084272/ACPJE\\_347531.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1084272/ACPJE_347531.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 20 set. 2019.

<sup>99</sup> DANOS MORAIS. EMPREGADO PORTADOR DE MIOCARDIOPATIA GRAVE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. In casu, ficou demonstrado a prática de ato ilícito pelo empregador, quando da dispensa do autor em pleno gozo do auxílio-doença, o que inegavelmente lhe acarretou prejuízos de ordem moral, mormente em se considerando a debilidade de sua saúde. Assim, faz jus o obreiro a indenização pelo dano moral suportado. *In*: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 0002849-96.2013.5.07.0024. Primeira Turma. Recorrente: Eletron Engenharia Ltda Recorrido: Antonio Augusto Ferreira Domingues. Relator: Dulcina de Holanda Palhano. DEJT: 29/09/2014. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1056674/ACORD\\_285907.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1056674/ACORD_285907.PDF?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 12. set. 2019.

<sup>100</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00010454220165070007. Segunda Turma. Recorrente: Francisco Glauber Braga Da Costa. Recorrido: Unidade Hospitalar Antonio Prudente LTDA. Relator: Francisco José Gomes da Silva. DEJT: 16/04/2018. Disponível em: [https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1232219/ACPJE\\_372386.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1232219/ACPJE_372386.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 23. out. 2019.

provas documentais e testemunhais apresentadas pela empresa ré, ensejando a manutenção da improcedência dos pedidos contidos na exordial.

O processo nº 00014590720165070018 também refere-se à dispensa do empregado portador do vírus HIV. O Juiz de 1ª instância, a partir dos depoimentos colhidos em audiência, convenceu-se de que a empresa desvencilhou-se do encargo probatório que lhe competia. Sob essa ótica, a reclamada teria demonstrado que a rescisão contratual não foi um ato discriminatório, mas tão somente uma manifestação do poder diretivo<sup>101</sup>.

A 2ª Turma seguiu tal raciocínio. O Relator reiterou os fundamentos constantes na sentença, destacando que não decorreu do processo a comprovação de que a rescisão foi motivada por ato discriminatório.

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PORTADOR DO VÍRUS HIV. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA. 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 (Súmula-443/TST). Entretanto, a discriminação odiosa e sua correlação com o quadro enfermizo devem restar comprovados, sob pena da improcedência da ação reparatória intentada.<sup>102</sup>

Importante notar que o ponto crucial para o deslinde do caso acima mencionado foi a comprovação da inexistência de ato discriminatório mediante a produção de prova testemunhal. Segundo o depoimento colhido, no ato demissional do *de cujus*, a empresa não tinha conhecimento de que o falecido era portador de HIV. Logo, impossível seria a demissão em virtude da doença, ante o desconhecimento de tal fato.

Nos autos do processo nº 0000294-39.2014.5.07.0035, o Juízo de 1ª instância ponderou que o fato de a reclamante ter permanecido dez anos no trabalho após a descoberta da enfermidade - HIV - e diante da ausência de notícia de que tenha sofrido qualquer discriminação nesse período, afasta a alegação de dispensa discriminatória<sup>103</sup>. Compreendeu-

---

<sup>101</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00014590720165070018. Segunda Turma. Recorrente: Supermercado Cometa LTDA. Recorrido: Espólio de Paulo Roberto Pereira de Castro. Relator: Cláudio Soares Pires. DEJT: 23/08/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1288415/ACPJE\\_379790.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1288415/ACPJE_379790.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 23. out. 2019.

<sup>102</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00014590720165070018. Segunda Turma. Recorrente: Supermercado Cometa LTDA. Recorrido: Espólio de Paulo Roberto Pereira de Castro. Relator: Cláudio Soares Pires. DEJT: 23/08/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1288415/ACPJE\\_379790.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1288415/ACPJE_379790.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 23. out. 2019.

<sup>103</sup> BRASI. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 0000294-39.2014.5.07.0035. Terceira Turma. Recorrente: Rocilda Oliveira Barbosa. Recorrido: Mmrh Servicos LTDA Eireli. Relator: José Antonio Parente da Silva. DEJT: 10/06/2015. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1072654/ACPJE\\_307282.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1072654/ACPJE_307282.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 25. out. 2019.

se, ainda, que a empresa ré desincumbiu-se do ônus probatório, restando demonstrado, mediante prova documental e oral, que a demissão decorreu de baixa qualidade dos serviços de limpeza prestados pela empresa reclamada.

Para o julgador, aplicável seria a rescisão por justa do contrato de trabalho, nos termos do Art. 482, alínea "e" da CLT. No entanto, em sede recursal, a 3ª Turma divergiu da decisão do juízo *a quo*.

DISPENSA ARBITRÁRIA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA. FUNDAMENTO REPUBLICANO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DANO MORAL DEVIDO. PRECEDENTES DESTA CORTE E DO C. TST. Em que pese não haver, relativamente aos portadores do vírus da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, norma garantidora de estabilidade no emprego, o ordenamento jurídico-constitucional brasileiro consagra uma gama de princípios garantidores de direitos fundamentais, dos quais destacam-se, enquanto corolários dos demais, o fundamento da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade, cuja a força normativa horizontal obriga a empresa, que também possui função social. Assim, ao se deparar com empregado soropositivo, a empresa assume múnus público de manter-lhe o vínculo empregatício, cujo valor social garante-lhe a dignidade humana, sob pena de discriminação presumida, à exceção de motivação justa e comprovada.<sup>104</sup>

De acordo com o Relator, o fato de a autora ter laborado por um período superior a 10 anos na agência não comprova a inexistência de discriminação. Portanto, o ônus da prova é da reclamada, em razão da presunção, consoante ao estabelecido pela Súmula nº 443 do TST. Sustentou-se, também, que a baixa produtividade decorreu da debilitação de saúde da empregada e da precariedade no fornecimento dos materiais de limpeza por parte da empresa ré. Reformada a decisão *a quo*, para reconhecer, por unanimidade, a nulidade da dispensa e determinar a reintegração da reclamante.

Fala-se, ainda, de empregado portador de hanseníase. Na reclamação trabalhista nº 00018489820165070015, a empresa tinha ciência do quadro clínico do autor - portador de hanseníase - e, no entanto, após o período de afastamento do trabalho, não o readaptou em outra função. Com efeito, o quadro clínico do autor foi provado documentalmente, mediante diagnósticos médicos. Logo, considerando que presunção relativa da dispensa discriminatória

---

<sup>104</sup> BRASI. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 0000294-39.2014.5.07.0035. Terceira Turma. Recorrente: Rocilda Oliveira Barbosa. Recorrido: Mmrh Servicos LTDA Eireli. Relator: José Antonio Parente da Silva. DEJT: 10/06/2015. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1072654/ACPJE\\_307282.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1072654/ACPJE_307282.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 25. out. 2019.

esculpida pelo TST milita em favor do empregado, cabia ao empregador a prova em contrário. Diante dos fatos, os julgadores aplicaram a inversão do ônus probatório<sup>105</sup>.

Os casos de demissão de empregados com síndrome de dependência atinente ao consumo de álcool também têm sido enquadrados nessa categoria. Em reclamação trabalhista ajuizada em face da empresa do ramo de gestão hospitalar, o autor alegou ter sido demitido por justa causa, na forma do art. 482, alínea 'f' da CLT, ou seja, "embriaguez habitual ou em serviço"<sup>106</sup>.

Quando da prolação do acórdão, a 3ª Turma cuidou em fazer a delimitação conceitual de embriaguez habitual e de embriaguez no serviço. Sustentou que o empregador não pode valer-se do estado patológico do funcionário para puni-lo gravemente. O fundamento da gravidade da doença foi subsidiado pelo Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde - OMS, segundo o qual a doença mencionada compromete as funções cognitivas do indivíduo.

Dessa forma, não se podia considerar desvio de conduta capaz de justificar a ruptura contratual. O Relator destacou que o alcoolismo, além de debilitar física e emocionalmente a pessoa, agride a própria dignidade do ser humano. Tais circunstâncias ensejam, *per se*, a discriminação no trabalho, no meio social e no âmbito familiar. Dito isto, com fundamento na dignidade da pessoa humana, no princípio da igualdade, nos princípios constitucionais da solidariedade e sob a ótica da função social da empresa e do contrato, a Turma unanimemente manteve a decisão do juiz *a quo*, ratificando a nulidade da rescisão contratual.

Por fim, fala-se do portador de Leucemia. Segundo o Tribunal, a doença é grave. No entanto, nos autos do processo nº 00012002720165070013, a presunção da dispensa discriminatória foi afastada, uma vez que a dispensa do empregado - portador de neoplasia maligna - ocorreu em virtude da redução de empregados cujos salários eram de vultosos valores. Segue ementa:

DISPENSA ARBITRÁRIA. EMPREGADO PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA (LEUCEMIA). AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. A presunção do

---

<sup>105</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00018489820165070015. Primeira Turma. Recorrente: Gestor Servicos Empresariais LTDA. Recorrido: Jose Ferreira Da Silva Filho Relator. Emmanuel Teófilo Furtado. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtr7/1242979/ACPJE\\_373792.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtr7/1242979/ACPJE_373792.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 25. out. 2019.

<sup>106</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 0001582-41.2017.5.07.0027. Recorrente: Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar. Rrecorrido: Gilvan Feitosa Albuquerque Relator: Regina Glauca Cavalcante Nepomuceno. DEJT: 09/07/2015. Disponível em: [https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtr7/1264749/ACPJE\\_376927.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtr7/1264749/ACPJE_376927.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 30 set. 2019.



caráter discriminatório da despedida sem justa causa de trabalhador acometido de doença grave somente ocorre quando a patologia causar estigma ou preconceito no ambiente de trabalho, nos termos da Súmula nº 433 do c. TST. No caso dos autos, logrou a reclamada comprovar de forma cabal que não agiu com discriminação quando exerceu seu poder potestativo de rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho. Sentença mantida.<sup>107</sup>

Segundo o Tribunal, restou comprovada a necessidade de reestruturação da empresa, uma vez que se iniciou o processo de recuperação judicial. Dessa forma, houve a inversão do *onus probandi*, tendo a reclamada, todavia, apresentado prova em sentido contrário.

Por fim, faz-se alusão ao processo nº 0010231-22.2013.5.07.0031, em que o julgadores de 1ª e 2ª instância realizaram uma distinção precisa entre o reconhecimento da doença grave, da doença ocupacional e da discriminação<sup>108</sup>. Inicialmente, fora esclarecido que a causa de pedir que subsidiou os pedidos de reintegração e de pagamento de dano moral relacionavam-se exclusivamente com os motivos que ensejaram a dispensa injusta - rescisão contratual em virtude do diagnóstico de doença crônica - fibromialgia, depressão e ansiedade.

Segundo o Relator, em nenhum momento pugnou-se pelo reconhecimento do nexo de causalidade entre as enfermidades apontadas e as atividades executadas na empresa ré, tão pouco postulou-se a responsabilização da empresa pelos danos advindos das moléstias. Dessa forma, o fundamento do pedido de reintegração e de pagamento de indenização, *in casu*, não foi a existência de doença ocupacional. A base jurídica do pedido foi a dispensa discriminatória.

Nesse contexto, a Turma decidiu unanimemente pela manutenção da decisão *a quo*, ratificando o reconhecimento da dispensa discriminatória, uma vez que a ruptura contratual decorreu de uma condição pessoal do empregado. Aplicou-se, portanto, a Súmula nº 443 do TST, com conseqüente inversão do ônus da prova. Assim, não tendo a reclamada fundamentado a rescisão contratual em um motivo disciplinar, técnico ou econômico cabalmente provado, a rescisão contratual configurou-se um ato abusivo e discriminatório.

Assim, diante das decisões anteriormente expostas, apresenta-se o seguinte quadro-resumo:

---

<sup>107</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00012002720165070013. Terceira Turma. Recorrente: Francisco Waldemir de Sousa. Recorrido: Santana Têxtil S/A. Relator: José Antonio Parente da Silva. DEJT: 02/09/2017. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1147405/ACPJE\\_362577.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1147405/ACPJE_362577.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 22. out. 2019.

<sup>108</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00102312220135070031. Segunda Turma. Recorrente: Francisca Auceana Moreira da Silva. Recorrido: Vulcabras Azaleia = CE, Calçados e Artigos Esportivos S/A. Relator: Claudio Soares Pires. DEJT: 23/04/2018 Disponível em: [https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1236020/ACPJE\\_373269.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1236020/ACPJE_373269.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 22. out. 2019.

**Quadro 1 – Doenças graves e estigmatizantes**

<b>Decisões</b>	<b>Doença</b>	<b>Classificação da Doença</b>	<b>Ônus da prova</b>
3	HIV	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Miocardiopatia grave	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Câncer de mama	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Hanseníase	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Alcoolismo	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Leucemia	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Fibromialgia, depressão e ansiedade	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada

Fonte: Autor

Segundo o entendimento do Tribunal, aplica-se a inversão do ônus da prova apenas nos casos de reconhecimento de doença grave e, concomitantemente, estigmatizante. Nesse sentido, verifica-se, com frequência, que as empresas reclamadas conseguem comprovar que a dispensa não foi discriminatória. Dentre as principais teses de defesa suscitadas, destacam-se: i) dispensa por motivos econômicos ou financeiros; ii) reestruturação interna da empresa; iii) motivo disciplinar; e iv) redução de produtividade do funcionário. Os itens “iii” e “iv” notadamente geram maiores discussões e controvérsias.

Na hipótese em que o funcionário foi demitido por justa causa por embriaguez habitual, por exemplo, o órgão julgador concluiu que o empregador não pode valer-se do estado

patológico do funcionário para puni-lo gravemente, pois não se trata de desvio de conduta capaz de justificar a ruptura contratual. Ademais, segundo o Tribunal, o poder diretivo do empregador é mitigado quando a redução de produtividade decorre da debilitação de saúde do empregado, razão pela qual eventual demissão fundada nesse argumento dificilmente encontra acolhimento no órgão julgador.

#### **4.1.2 Doença grave e não estigmatizante**

Fala-se, ainda, da doença grave e não estigmatizante. No processo nº 0000082-50.2015.5.07.0013 pretendeu-se a reparação por danos morais, pois a dispensa teria ocorrido, em tese, pela condição de saúde do empregado - apresentou angina média advinda da ponte miocárdica no 1/3 médio da artéria descendente anterior. Na exordial, o autor relatou que a Doença Isquêmica Cardíaca foi atestada por médico cardiologista e possui tratamento, mas sem expectativa de cura. Observe-se que o autor não pretendeu a responsabilidade civil em razão de moléstia adquirida no ambiente de trabalho<sup>109</sup>.

O juiz de 1ª instância julgou improcedente sob o fundamento de que a reclamada negou o fato constitutivo do direito do autor. Assim, ante a ausência de provas acerca da dispensa discriminatória e de nexos de causalidade entre a doença e o labor, manteve-se a demissão sem justa causa.

Em 2ª instância, a Relatora expôs que a cardiopatia seria uma doença grave, mas não ensejou estigma social ou preconceito. Explicou que a ponte miocárdica é uma anomalia congênita não relacionada ao trabalho. Reconheceu, ainda, que houve diagnóstico clínico indicando a doença alegada pelo recorrente. Diante disso, por unanimidade, a 1ª Turma decidiu que, apesar de grave, a cardiopatia não enseja estigma social ou preconceito, razão pela qual não seria possível, no caso concreto, inverter o ônus da prova em benefício do autor.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. INAPLICABILIDADE AO CASO CONCRETO. Nos termos do entendimento consolidado pelo C. TST, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. No caso, porém, a anomalia congênita da qual o reclamante é portador (ponte do miocárdio) não enseja estigma ou preconceito, sendo indevida a inversão do ônus da prova sobre a (i) legalidade da dispensa. Nessa linha, não havendo prova do *discrímen* injusto, tem-se por válida a dispensa sem justa causa. Recurso conhecido e improvido.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 0000082-50.2015.5.07.0013. Primeira Turma. Recorrente: Janio de Moraes Moura. Recorrido: Servis Segurança LTDA. Relator: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. DEJT 09/07/2015. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/394204763/recurso-ordinario-ro-825020155070013/inteiro-teor-394204855?ref=serp>. Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>110</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00000825020155070013. Relator:

É interessante observar que a Relatora correlacionou o elemento discriminatório à repercussão da doença na esfera social. Diz textualmente “[...] apesar de grave, a cardiopatia não enseja estigma social ou preconceito, diferindo, por isso, dos casos de trabalhadores soropositivos, portadores de neoplasia maligna, ou de outras doenças que ainda acarretam preconceito na nossa sociedade.”<sup>111</sup>. Ademais, nesse caso, o reconhecimento da gravidade da doença foi respaldado pelo diagnóstico médico.

No processo nº 00004648420185070030, diferentemente do conceito de discriminação adotado pela 1ª Turma no Processo nº 0002849-96.2013.5.07.0024<sup>112</sup> - um dos casos que introduziu o tópico anterior – o Relator atrelou o fator *discrímen* aos efeitos gerados na esfera social. Assim, ante a ausência de comprovação de que o câncer de tireoide seria uma doença capaz de gerar preconceito por parte da sociedade, tornou-se incabível o reconhecimento da dispensa discriminatória.

Segundo a relatoria do Acórdão, não havia controvérsia acerca da doença grave apresentada pela reclamante – câncer de tireoide. No entanto, de acordo com os depoimentos das testemunhas, o fato de ter adquirido câncer não causou qualquer estigma no ambiente de trabalho. Ademais, o Relator afirmou que a doença não possui natureza contagiosa ou manifestação externa necessariamente repugnante, o que afasta o caráter estigmatizante *per se*. Logo, não tendo a autora desincumbindo-se do ônus de provar que sofreu a alegada discriminação, a demanda foi julgada improcedente por unanimidade:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO PROVADA. INDEVIDA REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO. Uma vez que a reclamante não se desincumbiu do seu ônus de provar que sua dispensa ocorreu por ato discriminatório da demandada, não há que se falar em reintegração ou indenização. Recurso conhecido e improvido.<sup>113</sup>

---

Recorrente: Jânio de Moraes Moura. Recorrido: Servis Seguranca LTDA. Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno. DEJT: 09/07/201. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1073472/ACPJE\\_308595.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1073472/ACPJE_308595.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>111</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00000825020155070013. Relator: Recorrente: Jânio de Moraes Moura. Recorrido: Servis Seguranca LTDA. Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno. DEJT: 09/07/201. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1073472/ACPJE\\_308595.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1073472/ACPJE_308595.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>112</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 0002849-96.2013.5.07.0024. Primeira Turma. Recorrente: Eletron Engenharia Ltda Recorrido: Antonio Augusto Ferreira Domingues. Relator: Dulcina de Holanda Palhano. DEJT: 29/09/2014. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1056674/ACORD\\_285907.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1056674/ACORD_285907.PDF?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 12. set. 2019.

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 00004648420185070030. Segunda Turma. Recorrente: Josenir Policarpo Ribeiro. Recorrido: Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira - IMIP Relator: Jefferson Quesado Junior. DEJT: 24/07/2019. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1425514/ACPJE\\_396795.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1425514/ACPJE_396795.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 12 out. 2019.

Insta salientar que a decisão supracitada não foi unânime. Segundo as razões expostas pelo Desembargador, cujo voto foi vencido, não pairavam dúvidas acerca da existência da doença, tendo a autora sido demitida quando realizava o tratamento médico.

Ato contínuo, suscitou que a jurisprudência pátria é uníssona em considerar o câncer uma doença estigmatizante. Diante da ausência de comprovação da tese de defesa da empresa – demissão em virtude da redução da produtividade – impunha-se a aplicação da Súmula nº 443 do TST. Por fim, apontou que mesmo que assim não o fosse, era normal a redução da produtividade, vez que a empregada estaria debilitada em razão do tratamento realizado.

Convém ponderar que o voto acima mencionado se encontra em harmonia com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho. No julgamento realizado pela SBDI-1, a corte reconheceu que a dispensa de portador de câncer de tireoide atrai a aplicação da Súmula nº 443. No raciocínio patentado pela Corte Superior, estando a reclamante acometida por câncer de tireoide, passa a ser do empregador o ônus de comprovar que a dispensa sem justa causa não foi discriminatória.

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CÂNCER DE TIREOIDE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O e. TRT, valendo-se da presunção relativa, juris tantum, a que se refere a Súmula nº 443 do TST, reconheceu o caráter discriminatório da dispensa da reclamante e manteve a decisão do juízo de primeiro grau. Ocorre que, embora o poder diretivo do empregador não seja ilimitado, é fundamental presumir a boa-fé patronal no exercício regular do seu direito de dispensar, sem justa causa, seus empregados. Nesse passo, entendeu este Relator, em 6/12/2018, na decisão de fls. 1/12, doc. seq. 9, que, conquanto o câncer, em geral, seja doença grave, não necessariamente gera estigma e preconceito de modo a atrair, por si só, a aplicação da Súmula nº 443 do TST, razão pela qual o agravo de instrumento e o recurso de revista foram providos para afastar a hipótese de dispensa discriminatória. Contudo, a SBDI-1 do TST, na sessão do dia 4/4/2019, ao julgar o processo nº TST-E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, por maioria, decidiu em sentido contrário. Sendo assim, patentado no acórdão regional que a reclamante está acometida por câncer de tireoide, passa a ser do empregador o ônus de comprovar que a dispensa sem justa causa não foi discriminatória, consoante a Súmula nº 443 do TST e o recente julgado da SBDI-1 desta Corte. No caso dos autos, não é possível extrair das premissas fáticas delineadas pelo e. TRT prova que ilida a presunção havida com relação à dispensa discriminatória. Agravo provido.<sup>114</sup>

---

<sup>114</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista. Embargante: Confederação Nacional Dos Trabalhadores No Comércio. Embargada Maria Das Gracas Sousa Araújo. Relator: Breno Medeiros. DEJT 28/06/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/765329162/embargos-declaratorios-embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-ag-ed-rr-17715720155100010/inteiro-teor-765329182?ref=juris-tabs>. Acesso em 25 out. 2019.

Ainda nesse contexto, faz-se referência ao processo nº 0000198-18.2017.5.07.0003, em que o autor relatou diagnosticado com um Carcinoma Papilífero de Tireoide teria sofrido dispensa discriminatória no curso do tratamento da doença foi dispensado. A empresa, em contrapartida, argumentou que a demissão do autor decorreu da reestruturação da empresa<sup>115</sup>.

O pedido de indenização por dano moral não foi acolhido em 1ª instância. De acordo com a 2ª Turma do Tribunal Regional, não havia controvérsia sobre a condição do obreiro ser portador da doença grave - Carcinoma Papilífero de Tireoide. O ponto nodal da discussão residia na natureza da dispensa, se discriminatória em razão da limitação de sua capacidade física ou se por mera prerrogativa do poder diretivo da empregadora.

No entanto, segundo o Relator, as conclusões periciais permitiram inferir que a doença apresentada não possuía qualquer nexo de causalidade com a atividade funcional desempenhada na empresa ré. Nesse particular, em que pese o câncer de tireoide ser uma doença grave, por si só, não seria capaz de gerar preconceito social.

Encerrada a abordagem desses julgados, segue quadro-resumo das decisões estudadas:

**Quadro 2** – Doenças graves e não estigmatizantes

<b>Decisões</b>	<b>Doença</b>	<b>Classificação da Doença</b>	<b>Ônus da prova</b>
1	Doença Isquêmica Cardíaca	grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante
2	Câncer de Tireoide	grave e não estigmatizante (entendimento não foi unânime)	Reclamante

Fonte: Autor

Evidencia-se que há decisões dissonantes no concernente ao reconhecimento de doença grave e não estigmatizante, inclusive entre julgados recentes do TRT 7ª Região e do TST. Para alguns julgadores, o elemento *discrímen* surge a partir do momento em que a empresa dispensa um empregado que possui doença grave (1º posicionamento). Nessa linha de raciocínio, a discriminação reside no próprio ato de dispensa.

---

Noutra parte, a discriminação está relacionada à doença em si (2º posicionamento). Para melhor compreensão, apresentam-se dois exemplos. O portador de AIDS historicamente foi marginalizado, dentre outros fatores, pela forma de transmissão da doença. O câncer, de modo diverso, não possui natureza contagiosa, ou manifestação externa necessariamente repugnante, o que afasta seu caráter estigmatizante *per se*. Por fim, há uma terceira vertente, segundo a qual a discriminação é verificada quando a doença gera repercussão negativa na esfera social do indivíduo (3º posicionamento). Nessa hipótese, a doença e o ato demissional não carregam, em si mesmos, a conformação estigmatizante.

Essas questões conduzem à reflexão acerca da necessidade de um instrumento que regulamente com maior precisão o conceito de doença grave que cause estigma ou preconceito ou, pelo menos, estabeleçam-se parâmetros para aferir tal condição, sob pena de gerar insegurança jurídica, decisões dissidentes e prestação jurídica desconexa da realidade dos fatos. Por fim, averigua-se, a seguir, as doenças não graves e não estigmatizantes.

#### ***4.1.3 Doença não grave e não estigmatizante***

Houve circunstâncias nas quais o Tribunal Regional não reconheceu a doença como sendo grave, tão pouco conferiu-lhe o caráter estigmatizante. A título exemplificativo, cita-se a reclamatória em que a autora foi, em tese, demitida em virtude do quadro de pneumonia desenvolvido. Em 1º e 2ª instância, concluiu-se que a pneumonia não é uma doença grave estigmatizante ou capaz de gerar preconceito, razão pela qual não se podia presumir abusiva a despedida da empregada.

A 1ª Turma valeu-se do fundamento de que a pneumonia não é considerada grave para o Ordenamento Jurídico, e, por isso, não merece tratamento diferenciado no âmbito previdenciário e fiscal. Ademais, não teria sido relevada qualquer atitude discriminatória ou abusiva por parte do empregador no exercício do poder potestativo de rompimento do vínculo empregatício. Segundo a Relatora “[...] não apresentada a alegada doença estigmatizante ou que gere preconceito, não se pode presumir abusiva a despedida do empregado. [...]”<sup>116</sup>.

Para delimitar o conceito de discriminação, a decisão meritória de 2ª instância recorreu a Convenção nº 111 da OIT, segundo a qual a discriminação é todo ato, fato ou

---

<sup>116</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 00009207420175070028. Primeira Turma. Recorrente: Francisco Rogerio Camilo de Oliveira. Recorrido: CODEMA - Comercio de Materiais de Construção LTDA. Relator: Maria Roseli Mendes Alencar. DEJT: 08/04/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1228622/ACPJE\\_372126.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1228622/ACPJE_372126.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 13 out. 2019.

comportamento que tenha por objetivo conceder preferência ou excluir alguém com base na cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem nacional, ou qualquer outra distinção.

Por unanimidade, a Turma conheceu do recurso do autor e, no mérito, negou-lhe provimento. Outro julgado do Tribunal também seguiu o entendimento de que a pneumonia não pode ser considerada, em última instância, como uma doença grave<sup>117</sup>. À vista disso, inaplicável seria a Súmula nº 443 do TST.

Ainda nessa perspectiva, cita-se o Processo nº 0002099-25.2017.5.07.0034. O autor alegou que a empresa teria rompido o contrato de trabalho em virtude do quadro depressivo por ele apresentado. Segundo o juízo de 1ª instância, não havia nos autos prova da inaptidão do autor quando de seu desligamento e que a época de sua demissão o empregado era portador de doença psicológica. Por tais razões, o juiz ficou convencido de que não ocorreu a dispensa discriminatória.

Em 2ª instância, o Relator suscitou que a função desempenhada pelo reclamante - motorista - não era, por si só, uma atividade de riscos, bem como não houve indícios de que a dispensa foi discriminatória, vez que após o retorno do afastamento previdenciário, o obreiro foi readaptado, conforme a orientação médica prescrita.

Ademais, fez alusão às provas documentais, dentre elas o atestado psicológico, segundo o qual o reclamante apresentou apenas um episódio depressivo leve. De acordo com a 2ª Turma, tal doença não podia ser levada, em última instância, como grave ou capaz de gerar estigma. Segue ementa da decisão regional:

DOENÇA DEPRESSIVA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INEXISTENTE. DANOS MORAIS INDEVIDOS. A parte obreira não trouxe aos autos prova documental ou testemunhal de que houve dispensa discriminatória do obreiro. Ademais, o Atestado de Saúde Ocupacional Demissional declarou o obreiro apto para o trabalho. Desta forma, não se reconhece devidos os danos morais ou a indenização prevista no art. 4º, da Lei No 9.029/95. Sentença mantida neste ponto. Recurso ordinário conhecido e improvido.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> ACORDAM OS DESEMBARGADORES INTEGRANTES DA SEGUNDA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SÉTIMA REGIÃO, por unanimidade, conhecer do recurso, mas lhe negar provimento, mantendo a Sentença recorrida por seus próprios e jurídicos fundamentos. *In*: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00015161520175070010. Turma. Recorrente: Maria Marly Alves Costa. Recorrido: Maria de Jesus Sousa Duarte. Relator: Paulo Regis Machado Botelho. DEJT: 20/03/2019. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/689250989/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-15161520175070010?ref=juris-tabs>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>118</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00020992520175070034. Segunda Turma. Recorrente: Fabiano do Nascimento Fernandes. Recorrido: Três Corações Alimentos S/A. Relator: Francisco José Gomes da Silva. DEJT: 11/06/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1257725/ACPJE\\_375922.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1257725/ACPJE_375922.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 14. out. 2019.



Nesse caso, o Desembargador valeu-se de um parâmetro técnico para aferir a gravidade da doença e, com base no laudo médico, convenceu-se de que não se tratava de uma enfermidade grave, tendo a Turma, por unanimidade, confirmado a sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais.

Ato contínuo, nos autos do processo nº 00005304120155070007, a consignada arguiu ser detentora de estabilidade acidentária, porquanto estava acometida de doença ocupacional no ato da dispensa - depressão. O órgão julgador, por sua vez, acautelou-se de analisar a (in)existência do ato discriminatório<sup>119</sup>.

O Magistrado convenceu-se que a reconvinte não era portadora de doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho, ante a ausência de nexo de causalidade entre a doença e o labor. No entanto, tal conclusão não foi utilizada para afastar o ato discriminatório. Segundo a relatoria do Acórdão, os atestados e laudos serviram para comprovar o quadro clínico da reclamante, mas não se prestavam a comprovar a alegada discriminação.

Da argumentação exposta na decisão, o ponto nodal para deslinde da questão era a demonstração de que a empresa tinha conhecimento do transtorno misto ansioso e depressivo apresentado pela funcionária e de que a doença foi o real motivo da dispensa. No entanto, de acordo com o entendimento unânime da Turma, a reclamante não se desincumbiu do ônus probatório, reconhecendo como válida a dispensa sem justa causa, vez que se adotaram os procedimentos normais à espécie, sem qualquer vício de arbitrariedade ou ilicitude que pudesse

---

<sup>119</sup> RECURSO ORDINÁRIO - 1. ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. NECESSIDADE DE PROVA DA EXISTÊNCIA DO DANO E DO NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE ATO ILÍCITO PRATICADO PELO EMPREGADOR E O PREJUÍZO SOFRIDO PELO EMPREGADO. O reconhecimento do direito à indenização por dano moral exige prova robusta do prejuízo supostamente sofrido pelo empregado e, ainda, do nexo de causalidade entre uma conduta ilícita, por parte do empregador, e o alegado dano. Se não há evidência concreta de ter sido o autor acidentado em virtude de qualquer ato doloso ou culposo por parte do reclamado, não se pode atribuir-lhe o dever de indenizar o trabalhador. 2. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. Ao alegar que sua demissão se deu como ato discriminatório do empregador, em razão de enfermidade que a acometeu, a consignada/reconvinte atraiu para si o ônus da prova de sua arguição, eis que se trata de fato constitutivo do direito pretendido, a saber, nulidade da dispensa, reintegração e indenização por danos morais. Na hipótese, a obreira não produziu qualquer prova neste sentido. Os atestados e laudos trazidos com a inicial da reconvenção comprovam apenas a existência da enfermidade, mas não se prestam a comprovar a alegada discriminação. Assim, o ônus que lhe incumbia pelos arts. 373, I, do CPC e 818 da CLT não foi satisfeito. Impõe-se, pois, a manutenção da improcedência dos pedidos de; nulidade da dispensa, reintegração no emprego e consectários, e indenização por danos morais. Recurso ordinário conhecido e improvido. *In*: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00005304120155070007. Segunda Turma. Recorrente: Christine Sampai Saboya de Albuquerque. Recorrido: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho IDT. Relator: Cláudio Soares Pires. DEJT: 12/08/2019. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1432578/ACPJE\\_397666.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1432578/ACPJE_397666.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 22. out. 2019.

ensejar a sua nulidade. Nesse caso, não houve inversão do ônus da prova. Por unanimidade a 2ª Turma negou provimento ao recurso do autor.

Diante do exposto, é fácil compreender que a inversão do ônus da prova não se aplica às hipóteses de doença não grave e não estigmatizantes.

### **Quadro 3 – Doenças não graves e não estigmatizantes**

<b>Decisões</b>	<b>Doença</b>	<b>Classificação da Doença</b>	<b>Ônus da prova</b>
1	Pneumonia	não grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante
2	Depressão	não grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante
1	Fibromialgia, depressão e ansiedade	não grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante

Fonte: Autor

A partir da compilação das informações extraídas de julgados pontuais, é possível apontar os seguintes elementos para caracterização de uma doença grave: i) incapacidade de cura total do indivíduo; ii) (des)necessidade de tratamento ou medicamento; iii) possibilidade de morte súbita e iv) (in)existência de redução da capacidade laboral. Tais parâmetros parecem ser a via mais adequada para equacionar decisões dissidentes e, quando utilizados, são capazes de demonstrar às partes litigantes como o julgador alcançou convencimento sobre os fatos apresentados.

#### **4.2 O reconhecimento do dano extrapatrimonial na dispensa discriminatória**

Reconhecida a dispensa por doença grave e estigmatizante, faz-se necessário averiguar se necessariamente há reparação extrapatrimonial. Assim, introduz-se a discussão, no que tange à reparação por dano moral por dispensa discriminatória, com o estudo do processo nº 0000167-38.2016.5.07.0001. O caso versa sobre o pedido de indenização por danos morais

decorrente de dispensa discriminatória<sup>120</sup>. Quando da prolação da sentença, o Juiz de 1ª instância compreendeu que o quadro clínico apresentado pela autora gerou incapacidade ao labor, ainda que temporariamente, tendo a doença de natureza psiquiátrica sido comprovada mediante laudo pericial e meses após o retorno da reclamante ao labor, a empresa demitiu-lhe sem justa causa.

Para o juízo *a quo*, restou demonstrado o caráter discriminatório da dispensa. Em sede de recurso, o referido entendimento foi mantido pela 3ª Turma Regional. Segundo o Relator, a ruptura contratual ocorreu em momento de crucial importância para a saúde do trabalhador. A discriminação estaria inserta no próprio fato de a reclamada rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, mediante demissão da reclamante.

Nesse contexto, a discriminação configurou-se por uma atitude patronal que produz uma distinção injustificada, consistente no descarte do empregado doente, ignorado em sua condição de pessoa dotada de dignidade.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. MOLÉSTIA GRAVE E GERADORA DE PRECONCEITO OU ESTIGMA. Constatando-se que a doença obreira é grave e que suscita estigma ou preconceito, presume-se que a dispensa foi discriminatória - inteligência da Súmula 443, do Tribunal Superior do Trabalho, mormente quando a empresa não comprova que a dispensa se deu por motivos alheios.<sup>121</sup>

Da leitura do acórdão, infere-se que a mera presunção da dispensa discriminatória, sem prova em contrário, enseja indenização reparatória, cabendo ao julgador somente verificar se a indenização extrapatrimonial é apropriada para o dano moral sofrido.

Nos autos do processo nº 0000847-21.2016.5.07.0034, a rescisão contratual foi declarada nula, uma vez que o autor foi considerado vítima de dispensa discriminatória por ser portador do vírus HIV. Na tese de defesa, a reclamada sustentou que a demissão ocorreu em virtude da reformulação do quadro de funcionário. Ademais, o empregado estaria descumprindo determinadas normas da empresa, não tendo a empresa qualquer conhecimento da condição de portador do vírus HIV do autor à época da rescisão.

---

<sup>120</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00001673820165070001. Terceira Turma. Recorrente: Luana Santos Silva. Recorrido: Contax-Mobitel S/A. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior. DEJT: 03/07/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1266042/ACPJE\\_376997.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1266042/ACPJE_376997.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 5 nov. 2019.

<sup>121</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00001673820165070001. Terceira Turma. Recorrente: Luana Santos Silva. Recorrido: Contax-Mobitel S/A. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior. DEJT: 03/07/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1266042/ACPJE\\_376997.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1266042/ACPJE_376997.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 5 nov. 2019.

Todavia, na fase de instrução, restou comprovado, mediante depoimento testemunhal, que a empresa tinha conhecimento que o reclamante era portador do vírus HIV, tendo esse fato gerado repercussão entre os demais funcionários. Outrossim, ao alegar que a dispensa do empregado deu-se em razão do descumprimento de determinadas normas, a empresa ré atraiu para si o ônus da prova, nos termos do art. 818, inciso I, da CLT.

Acerca dos danos morais, o Relator destacou o art. 5º, V, da Constituição Federal, segundo o qual é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Apontou, ainda, que a caracterização do dano moral pressupõe a verificação do abuso de direito por parte do empregador sobre o empregado que lhe cause humilhação, constrangimento, sofrimento ou tenha a intenção de denegrir a sua imagem, em face da exorbitância do poder diretivo/disciplinar que lhe é conferido.

Assim, ante a presunção da dispensa discriminatória e a comprovada repercussão negativa da doença no ambiente de trabalho, a 2ª Turma, por unanimidade, entendeu que houve violação da intimidade do reclamante, razão pela qual foi cabível a condenação por danos extrapatrimoniais. Segue ementa do julgado:

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE HIV. Não tendo o reclamado se desincumbido do ônus de demonstrar a ocorrência de fatos relevantes que levassem a empresa a demitir o reclamante, conclui-se que o real motivo da sua dispensa foi em decorrência do mesmo ser portador de HIV, razão pela qual considera-se discriminatório o ato de dispensa, negando-se provimento ao apelo da demandada, mantendo-se a sentença vergastada. Recurso conhecido e improvido.<sup>122</sup>

No processo nº 0000417-71.2016.5.07.0001, a presunção da dispensa discriminatória foi mantida, vez que a tese de defesa não subsistiu. A reclamada teve conhecimento de que o reclamante era portador de HIV e não houve qualquer registro de queixa quanto à produtividade e qualidade do trabalho do reclamante<sup>123</sup>. Outrossim, as alegadas dificuldades financeiras não foram comprovadas pela empresa ré. A empresa manteve o quadro da recorrente estável, tendo o número de empregados permanecido praticamente igual. Por tais razões, prevaleceu a presunção que trata a Súmula nº 443 do TST.

---

<sup>122</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00008472120165070034. Segunda Turma. Recorrente: Ancora Distribuidora LTDA. Recorrido: Raniele Da Silva Alves. Relator: Jefferson Quesado Junior. DEJT: 10/04/2019. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1379367/ACPJE\\_391185.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1379367/ACPJE_391185.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 12 nov. 2019.

<sup>123</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00004177120165070001. Primeira Turma. Recorrente: Simone Pereira Landim – EPP. Recorrido: Antonio Alves Teixeira. Relator: Maria Roseli Mendes Alencar. DEJT: 27/07/2017. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1094510/ACPJE\\_360713.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1094510/ACPJE_360713.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 12 nov. 2019.

No tocante à reparação pelo dano moral, foi suscitado pela empresa ré que a configuração do dano prescinde a ação ou omissão do agente, a existência do dano e o nexo de causalidade entre o ato ilícito e o dano. No entanto, segundo os julgadores, a despedida imotivada discriminatória praticada pela reclamada, por si só, configura o dano moral.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA. PRESUNÇÃO. SÚMULA 443 DO TST. MOTIVAÇÃO FINANCEIRA NÃO PROVADA. PREVALÊNCIA DA PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO. Dada a presunção e conseqüente inversão do ônus probatório, que decorre do despedimento de empregado portador de HIV ou qualquer outra doença grave, que suscite estigma ou preconceito, compete ao empregador, até mesmo em face da teoria dinâmica ou da aptidão da prova, demonstrar a natureza não-discriminatória do ato de desligamento do obreiro. Caso em que o ente patronal não se desincumbiu satisfatoriamente desse ônus, prevalecendo, em conseqüência, a presunção de discriminação. Desconhecimento da doença e motivação financeira não comprovados. SALÁRIOS IMPAGOS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. Ficha financeira não é documento hábil, de per si, para a comprovação da quitação de verbas salariais. Recurso conhecido e desprovido.<sup>124</sup>

Diante do exposto, conclui-se que a presunção da dispensa discriminatória, via de conseqüência, enseja a indenização por danos morais, bem como a reintegração ao cargo efetivo e o pagamento dos salários devidos durante o período de afastamento, nos moldes da Lei 9.029/95 e da Súmula nº 443.

---

<sup>124</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00004177120165070001. Primeira Turma. Recorrente: Simone Pereira Landim – EPP. Recorrido: Antonio Alves Teixeira. Relator: Maria Roseli Mendes Alencar. DEJT: 27/07/2017. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1094510/ACPJE\\_360713.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1094510/ACPJE_360713.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 12 nov. 2019.

## 5 CONCLUSÃO

Dada a complexidade do tema e a impossibilidade de exaurir apenas neste trabalho todas as discussões pertinentes, o estudo sobre os fundamentos jurídicos da Súmula nº 443 do TST abrangeu o conceito de doença grave estigmatizante, a presunção relativa da dispensa discriminatória e a reparação extrapatrimonial. Tal delimitação se deu em razão da fragmentação do próprio texto sumular.

Após o entendimento dos conceitos essenciais relativos ao tema, passou-se à discussão acerca da aplicação da Súmula nº 443 do TST no âmbito do TRT 7ª Região, razão pela qual podem-se fazer as seguintes ponderações. Verificou-se que o verbete sumular concedeu ao empregado portador de doença a possibilidade de reintegração. É patente a dificuldade de aplicação do conceito de “doenças graves que geram estigma ou preconceito”, uma vez que essa expressão é ampla e genérica.

Da análise dos julgados, concluiu-se que os julgadores dificilmente justificam o aspecto da gravidade da doença, pelo que adotam majoritariamente uma abordagem subjetiva. Identificou-se, ainda, divergência entre decisões proferidas pelo Tribunal Regional e o TST no tocante às doenças que são consideradas graves. O TRT, por exemplo, não reconhece o câncer de tireoide como doença estigmatizante, enquanto a SBDI-I do TST proferiu decisão confirmando que a referida doença é capaz de gerar estigma e preconceito, atraindo para o caso particular a aplicação da Súmula nº 443.

Observou-se, também, casos pontuais em que os julgadores recorrem ao regramento internacional, aos laudos médicos e aos documentos da OMS para fundamentar as decisões de 2ª instância. A partir da compilação dessas informações, é possível apontar elementos caracterizadores de uma doença grave. Nesse sentido, a adoção de parâmetros minimamente objetivos para aferir a gravidade da doença constitui-se uma via apta a reduzir o número de decisões dissidentes e, por consecutivo lógico, dar maior segurança jurídica.

Outra aspecto relevante diz respeito ao conceito de discriminação. Do estudo das decisões, essa questão ainda parece ser sensível, vez que também não há um entendimento pacífico sobre o que caracteriza a discriminação no ato da ruptura contratual. Para alguns julgadores, o elemento *discrímen* surge no momento em que ocorre a dispensa de um empregado portador de doença grave. Em contrapartida, há julgados para os quais o reconhecimento da discriminação pauta-se no caráter estigmatizante da doença *per se*, como o

HIV. Identificou-se, ainda, uma terceira vertente, na qual a discriminação somente é verificada quando a rescisão contratual por doença grave apresenta repercussão negativa na esfera social do indivíduo ou no ambiente de trabalho. Por essas razões, infere-se que ainda não há um entendimento uniforme quanto à aplicação do conceito de doença grave estigmatizante esculpido na Súmula nº 443 do TST.

No que diz respeito à distribuição do ônus da prova, é certo que as vítimas de discriminação no ato da ruptura contratual possuem inúmeras dificuldades de comprovar em juízo a discriminação sofrida. Por tal razão, a inversão do ônus da prova é uma medida plenamente justificável, principalmente sob a ótica do princípio de proteção, no qual se funda o Direito do Trabalho. Assim, mediante a presunção da dispensa discriminatória se estabelece, no plano processual, um equilíbrio entre os litigantes, cuja finalidade precípua é assegurar ao empregado litigante o acesso à Justiça.

Do estudo dos casos concretos, observa-se que a inversão do ônus da prova somente é aplicada quando há a presença de doença grave e, concomitantemente, estigmatizante. Nas demais hipóteses, aplica-se a teoria estática do ônus da prova. Ademais, salienta-se que, diferentemente do que se esperava, a edição da Súmula nº 443 do TST não desaguou na chamada “prova diabólica”. Com frequência, as empresas reclamadas têm gerado convencimento dos julgadores acerca da inexistência de dispensa discriminatória, em que as teses de defesas predominantes apontam para a ruptura contratual decorrente de motivos econômicos ou financeiros; da reestruturação interna da empresa; de motivo disciplinar; e da redução de produtividade do funcionário.

No que tange ao dano extrapatrimonial, sabe-se que a responsabilidade civil subjetiva prescinde a comprovação de ação ou omissão, do dano e do nexo de causalidade entre o dano e o ato ilícito praticado. Entretanto, o dano moral, a rigor, dispensa comprovação, bastando para a responsabilização a verificação do nexo entre o fato causador e o resultado lesivo. Tratando-se da dispensa discriminatória, não raras vezes, o reconhecimento de que o contrato de trabalho foi rompido em razão de doença grave enseja a indenização por dano extrapatrimonial cumulada com a determinação de reintegração e o pagamento dos salários relativos ao período de afastamento.

Ante o exposto, impõe-se a rediscussão da matéria com maior profundidade, principalmente no que concerne ao conceito de doença grave capaz de gerar estigma ou preconceito, de modo a tutelar a dignidade do trabalhador, repelindo qualquer tipo de discriminação e, simultaneamente, garantir prestação jurídica em conformidade com a realidade

dos fatos. De modo contrário, decisões insuficientemente fundamentadas ou baseadas em conceitos vagos e genéricos, poderão revelar-se abusivas e ensejar insegurança jurídica.



## 6 REFERÊNCIAS

ALVIM, Arruda. **Novo contencioso cível no CPC/2015**. - São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

Assembleia Geral da ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 217 (III) A. Paris, 1948. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em 20 set. 2019.

ACKERMAN, Mario. **El principio protectorio o de protección. En torno a los principios del derecho del trabajo: Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez**. org. Mario Pasco Cosmópolis, Montoya Melgar, Ackerman, Pasco Cosmópolis, Murgas Torraza, Albuquerque, Morgado Valenzuela, Giglio, De Buen. 1. ed. - México: Editorial Porrúa, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. - São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Razoabilidade e Isonomia no Direito Brasileiro**. In: Discriminação. Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli (coord.). São Paulo: LTr, 2000.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 23. ed. - São Paulo: Juspodivm, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. - São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. Decreto Legislativo 68, de 17 de setembro de 1992. Aprova o texto da Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o termino da relação do trabalho por iniciativa do empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68 sessão da Conferência Internacional do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 17 set. 1992, p. 12936, col. 1. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/norma/537114>. Acesso em 11 set. 2019.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 de abril 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/D1855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm). Acesso em 11 set. 2019.

BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 de dez.1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d2100.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm). Acesso em 11 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988.** Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências. Brasília, DF, 22 dez. 1988. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/L7713.htm>. Acesso em 20 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8213/91, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Lex. Distrito Federal, DF, 1991. Disponível

em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, DF, 1995. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm). Acesso em 11 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Distrito Federal, DF, 2002 Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em 11 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 14 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Lex. Distrito Federal, DF, 2014. Disponível

em:[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm). Acesso

em 11 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF, 16 de março de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em 28 set. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 14 de novembro de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm). Acesso em 15 out. 2019.

BRASIL. Portaria Interministerial MPAS/MS Nº 2.998, de 23 de agosto 2001. Disponível

em: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/65/MPAS-MS/2001/2998.htm>. Acesso em 20 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. 0001497-68.1997.1.00.0000. Origem: UF – União Federal. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG. Relator: Min. Maurício Côrrea. Disponível

em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em 15 set. 2019

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.946. Requerente: Partido Socialista Brasileiro – PSB. Requeridos(as): Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal; Ministro de Estado da Previdência e Assistência Social. Relator: Sydnei Sanches. Brasília, DF. 1999 Disponível em: <http://redir.stf.Jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347341>. Acesso em 10 set. 2019.

Extensão Da Universidade de Brasília – CEPE; Reitor da Universidade de Brasília Arguido(A/S); Centro De Seleção E De Promoção De Eventos Da Universidade De Brasília - CESPE/UNB. Relator: Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://Www.Stf.Jus.Br/Arquivo/Cms/Noticianoticiastf/Anexo/Adpf186rl.Pdf>. Acesso em 10 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00002515520165070028. Terceira Turma. Recorrente: Servico Social do Comercio – SESC. Recorrida: Audisangela Gomes Gondim Relatora: Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque. DEJT: 14/09/2016. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1084272/ACPJE\\_347531.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1084272/ACPJE_347531.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00010454220165070007. Segunda Turma. Recorrente: Francisco Glauber Braga Da Costa. Recorrido: Unidade Hospitalar Antonio Prudente LTDA. Relator: Francisco José Gomes da Silva. DEJT: 16/04/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1232219/ACPJE\\_372386.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1232219/ACPJE_372386.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 23. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00018489820165070015. Primeira Turma. Recorrente: Gestor Servicos Empresariais LTDA. Recorrido: Jose Ferreira Da Silva Filho Relator. Emmanuel Teófilo Furtado. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1242979/ACPJE\\_373792.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1242979/ACPJE_373792.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 25. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00012002720165070013. Terceira Turma. Recorrente: Francisco Waldemir de Sousa. Recorrido: Santana Têxtil S/A. Relator: José Antonio Parente da Silva. DEJT: 02/09/2017. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1147405/ACPJE\\_362577.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1147405/ACPJE_362577.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 22. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 00020992520175070034. Segunda Turma. Recorrente: Fabiano do Nascimento Fernandes. Recorrido: Três Corações Alimentos S/A. Relator: Francisco José Gomes da Silva. DEJT: 11/06/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1257725/ACPJE\\_375922.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1257725/ACPJE_375922.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 14. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00001673820165070001. Terceira Turma. Recorrente: Luana Santos Silva. Recorrido: Contax-Mobitel S/A. Relator: Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior. DEJT: 03/07/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1266042/ACPJE\\_376997.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1266042/ACPJE_376997.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 5 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00005304120155070007. Segunda Turma. Recorrente: Christine Sampai Saboya de Albuquerque. Recorrido: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho IDT. Relator: Cláudio Soares Pires. DEJT: 12/08/2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/>

[xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1432578/ACPJE\\_397666.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1432578/ACPJE_397666.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 22. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00020992520175070034. Segunda Turma. Recorrente: Fabiano do Nascimento Fernandes. Recorrido: Três Corações Alimentos S/A. Relator: Francisco José Gomes da Silva. DEJT: 11/06/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1257725/ACPJE\\_375922.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1257725/ACPJE_375922.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 14. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00015161520175070010. Turma. Recorrente: Maria Marly Alves Costa. Recorrido: Maria de Jesus Sousa Duarte. Relator: Paulo Regis Machado Botelho. DEJT: 20/03/2019. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/689250989/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-15161520175070010?ref=juris-tabs>. Acesso em: 30 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00102312220135070031. Segunda Turma. Recorrente: Francisca Auceana Moreira da Silva. Recorrido: Vulcabras Azaleia = CE, Calçados e Artigos Esportivos S/A. Relator: Claudio Soares Pires. DEJT: 23/04/2018 Disponível em: [https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1236020/ACPJE\\_373269.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca digital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1236020/ACPJE_373269.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 22. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 0001582-41.2017.5.07.0027. Recorrente: Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar. Recorrido: Gilvan Feitosa Albuquerque Relator: Regina Glauca Cavalcante Nepomuceno. DEJT: 09/07/2015. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1264749/ACPJE\\_376927.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1264749/ACPJE_376927.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 30 set. 2019.

BRASI. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 0000294-39.2014.5.07.0035. Terceira Turma. Recorrente: Rocilda Oliveira Barbosa. Recorrido: Mmrh Servicos LTDA Eireli. Relator: José Antonio Parente da Silva. DEJT: 10/06/2015. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1072654/ACPJE\\_307282.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1072654/ACPJE_307282.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 25. out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 00004648420185070030. Segunda Turma. Recorrente: Josenir Policarpo Ribeiro. Recorrido: Instituto de Medicina Integral Professor Fernando Figueira - IMIP Relator: Jefferson Quesado Junior. DEJT: 24/07/2019. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1425514/ACPJE\\_396795.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1425514/ACPJE_396795.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 12 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00000825020155070013. Relator: Recorrente: Jânio de Moraes Moura. Recorrido: Servis Seguranca LTDA. Regina Glauca Cavalcante Nepomuceno. DEJT: 09/07/201. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1073472/ACPJE\\_308595.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1073472/ACPJE_308595.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 00009207420175070028. Primeira Turma. Recorrente: Francisco Rogerio Camilo de Oliveira. Recorrido: Comercio de Materiais de Construção LTDA. Relator: Maria Roseli Mendes Alencar. DEJT: 08/04/2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1228622/ACPJE372126.HTML?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 13 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00004177120165070001. Primeira Turma. Recorrente: Simone Pereira Landim – EPP. Recorrido: Antonio Alves Teixeira. Relator: Maria Roseli Mendes Alencar. DEJT: 27/07/2017. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1094510/ACPJE\\_360713.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1094510/ACPJE_360713.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 12 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 0000082-50.2015.5.07.0013. Primeira Turma. Recorrente: Janio de Moraes Moura. Recorrido: Servis Segurança LTDA. Relator: Regina Glauca Cavalcante Nepomuceno. DEJT 09/07/2015. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/394204763/recurso-ordinario-ro-825020155070013/inteiro-teor-394204855?ref=serp>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. 00014590720165070018. Segunda Turma. Recorrente: Supermercado Cometa LTDA. Recorrido: Espólio de Paulo Roberto Pereira de Castro. Relator: Cláudio Soares Pires. DEJT: 23/08/2018. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1288415/ACPJE\\_379790.HTML?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1288415/ACPJE_379790.HTML?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 23. out. 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 0002849-96.2013.5.07.0024. Primeira Turma. Recorrente: Eletron Engenharia Ltda Recorrido: Antonio Augusto Ferreira Domingues. Relator: Dulcina de Holanda Palhano. DEJT: 29/09/2014. Disponível em: [https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1056674/ACORD\\_285907.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/1056674/ACORD_285907.PDF?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 12. set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 185, de 14 de setembro de 2012**. DEJT: 25/09/2012. Edita as súmulas nºs 438, 439, 440, 441, 443 e 444. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Resol/Res\\_185\\_12.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Resol/Res_185_12.html). Acesso em 11 ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 171300-82.2005.5.02.0031. Recorrente: Espólio De José Lopes De Moraes. Recorrida: CIR Construtora E Incorporadora Ramos LTDA. Quinta Turma. Relator: João Batista Brito Pereira. DEJT: 06/10/2010. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista. Embargante: Confederacao Nacional Dos Trabalhadores no Comercio. Embargada Maria Das Gracias Sousa Araújo. Relator: Breno Medeiros. DEJT 28/06/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/765329162/embargos-declaratorios-embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-ag-ed-rr-17715720155100010/inteiro-teor-765329182?ref=juris-tabs>. Acesso em 25 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. *In*: Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html). Acesso em 10 ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista. 217791-22.1995.5.09.5555. Embargante: Carrefour - Comércio e Indústria S.A. e Embargado: José Pedro dos Santos. Relator: Vantuil Abdala, DJ: 25/10/2000. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: [https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1633922/embargos-declaratorios-embargo-em-recurso-de-revista-ed-e-rr-2177912219955095555-217791-2219955095555/inteiro-teor-10024616?ref=topic\\_feed](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1633922/embargos-declaratorios-embargo-em-recurso-de-revista-ed-e-rr-2177912219955095555-217791-2219955095555/inteiro-teor-10024616?ref=topic_feed). Acesso em 25 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212). Acesso em 10 out. 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista. 76089/2003-900-02-00. DJ: 30/11/2007. Recorrente: Ana Lúcia Carolina Guitti Recorrido: Cryovac Brasil Ltda. Relator: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Disponível em: <http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4300493.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acesso em 25 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. 18900-65.2003.5.15.0072. Primeira Turma. Recorrente: Cícero Francisco de Andrade. Recorrido: Jefferson Henrique de Oliveira. Relator: Vieira de Mello Filho. DJ: 17/03/2010. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.doaction=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20%201890065.2003.5.15.0072&base=acordao&numProcInt=209971&anoProcInt=2006&dataPublicacao=06/08/2010%2007:00:00&query=>. Acesso em: 15 set. 2019

DA GAMA, Guilherme Calmon Nogueira. **Sistema de prova do fato jurídico à luz dos Códigos Civil e Processo Civil**. BRAGA NETTO, Felipe Peixoto; SILVA, Michael César; THIBAU, Vinícius Lott (Coord.). O Direito Privado e o novo Código de Processo Civil: repercussões, diálogos e tendências. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 109.

Declaração dos Direitos do Homem e Do Cidadão, 1789. Disponível em: [http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar\\_dir\\_homem\\_cidadao.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf). Acesso em 15 set. 2019.

Declaração Universal dos Direitos do Homem, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em 15 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. - São Paulo: LTr, 2016.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral da dispensa do empregado**. 3. ed. I Título. - São Paulo: LTr, 2002.

FERES, João Júnior. CAMPOS, Luiz Augusto. **Ação afirmativa no Brasil: multiculturalismo ou justiça social?** - São Paulo: Lua Nova, 2016, p. 259. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ln/n99/1807-0175-ln-99-00257.pdf>. Acesso em 15 out. 2019.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. - Salvador. JusPODIVM, 2017

LOURENÇO, Haroldo. **Teoria dinâmica do ônus da prova no novo CPC**. - Rio de Janeiro: Forense: Editora Método, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos de direito do trabalho**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016. – São Paulo: Atlas, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm) Acesso em: 14 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 117 da OIT. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao117.pdf>. Acesso em: 14 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 158 da OIT. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acesso em: 14 set. 2019.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho** – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, 6. ed. Direito processual do trabalho - Brasil 2. Direito processual do trabalho - Leis e legislação - Brasil I. Título, 2019.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. 1. ed. - São Paulo: LTr, 1978.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Proteção ao portador do vírus HIV e ao aids: enfoque trabalhista a um projeto de Lei**. In: Discriminação. Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli (coord.). - São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado. 3 ed. rev. e ampl. com enxertos sobre os direitos da personalidade**. - São Paulo: LTr, 2002.

WAGNER, Jorge da Silva. **Ônus da prova e a dispensa discriminatória**. 2017. 178 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – DECISÕES DO TRT 7ª REGIÃO

Arquivo	Processo
ACORD_256239	94800-82.2009.5.07.0002
ACORD_262770	00204-32.2011.5.07.0004
ACORD_254875	00049-85.2010.5.07.0029
ACORD_265378	01690-52.2011.5.07.0004
ACORD_281609	00364-42.2012.5.07.0030
ACORD_285907	02849-96.2013.5.07.0024
ACPJE_309066	0001171-88.2013.5.07.0010
ACPJE_308595	0000082-50.2015.5.07.0013
ACPJE_316119	0000294-39.2014.5.07.0035
ACPJE_306408	0001719-16.2013.5.07.0010
ACPJE_344496	0000444-61.2015.5.07.0010
ACPJE_347024	0000455-37.2014.5.07.0039
ACPJE_344818	0000207-55.2015.5.07.0033
ACPJE_349077	0000271-71.2015.5.07.0031
ACPJE_350321	0000369-98.2016.5.07.0038
ACPJE_347801	0000497-60.2016.5.07.0025
ACPJE_344416	0080217-88.2015.5.07.0000
ACPJE_352217	0001117-22.2013.5.07.0011
ACPJE_351059	0001163-14.2014.5.07.0031
ACPJE_347531	0000251-55.2016.5.07.0028
ACPJE_316655	0001855-07.2014.5.07.003
ACPJE_360508	0000831-76.2016.5.07.0031



ACPJE_361738	0001088-67.2016.5.07.0010
ACPJE_359208	0001514-08.2013.5.07.0003
ACPJE_362852	0001087-09.2016.5.07.0002
ACPJE_361617	0002652-12.2016.5.07.0033
ACPJE_361545	0001187-23.2014.5.07.0005
ACPJE_355803	0000230-46.2016.5.07.0039
ACPJE_363070	0002652-12.2016.5.07.0033
ACPJE_363700	0000565-76.2016.5.07.0003
ACPJE_363625	0000240-71.2016.5.07.0013
ACPJE_355306	0001304-56.2016.5.07.0033
ACPJE_358530	0001445-60.2016.5.07.0038
ACPJE_366160	0000753-72.2016.5.07.0002
ACPJE_362577	0001200-27.2016.5.07.0013
ACPJE_354377	0000787-96.2016.5.07.0018
ACPJE_360797	0001040-26.2016.5.07.0005
ACPJE_354394	0000946-06.2016.5.07.0029
ACPJE_364652	0001020-02.2016.5.07.0016
ACPJE_360713	0000417-71.2016.5.07.0001
ACPJE_379223	0000542-88.2016.5.07.0017
ACPJE_384960	0000198-18.2017.5.07.0003
ACPJE_385475	0000351-12.2018.5.07.0037
ACPJE_386296	0000266-26.2018.5.07.0037
ACPJE_379041	0000564-67.2016.5.07.0011
ACPJE_371468	0000570-74.2016.5.07.0011
ACPJE_372135	0001181-21.2017.5.07.0034

ACPJE_379981	0001576-61.2017.5.07.0018
ACPJE_378913	0001689-07.2015.5.07.0011
ACPJE_371833	0000563-91.2016.5.07.0008
ACPJE_373792	0001848-98.2016.5.07.0015
ACPJE_379790	0001459-07.2016.5.07.0018
ACPJE_368760	0001656-71.2016.5.07.0014
ACPJE_378974	0001342-40.2016.5.07.0010
ACPJE_379502	0001468-81.2017.5.07.0034
ACPJE_385563	0001043-94.2016.5.07.0032
ACPJE_385903	0000496-63.2016.5.07.0029
ACPJE_376927	0001582-41.2017.5.07.0027
ACPJE_382480	0001565-81.2016.5.07.0013
ACPJE_384428	0001918-27.2017.5.07.0033
ACPJE_371835	0080369-68.2017.5.07.0000
ACPJE_377332	0000667-22.2017.5.07.0017
ACPJE_376997	0000167-38.2016.5.07.0001
ACPJE_377624	0001996-66.2017.5.07.0018
ACPJE_380222	0000700-79.2016.5.07.0006
ACPJE_376389	0001627-11.2017.5.07.0006
ACPJE_384605	0001764-84.2017.5.07.0008
ACPJE_370654	0002212-16.2016.5.07.0033
ACPJE_383461	0001342-40.2016.5.07.0010
ACPJE_372126	0000920-74.2017.5.07.0028
ACPJE_368948	0001792-54.2014.5.07.0009
ACPJE_382494	0001929-38.2016.5.07.0018

ACPJE_371667	0000044-37.2017.5.07.0023
ACPJE_380463	0003239-37.2016.5.07.0032
ACPJE_372386	0001045-42.2016.5.07.0007
ACPJE_375198	0001162-06.2017.5.07.0037
ACPJE_373269	0010231-22.2013.5.07.0031
ACPJE_375922	0002099-25.2017.5.07.0034
ACPJE_369322	0000570-74.2016.5.07.0011
ACPJE_387459	0000279-55.2018.5.07.0027
ACPJE_390527	0000009-46.2013.5.07.0014
ACPJE_387923	0000476-10.2018.5.07.0027
ACPJE_396681	0000961-74.2018.5.07.0038
ACPJE_388684	0000240-28.2018.5.07.0037
ACPJE_389068	0000304-90.2016.5.07.0010
ACPJE_393470	0000167-58.2018.5.07.0004
ACPJE_388034	0000602-67.2016.5.07.0015
ACPJE_391612	0001494-48.2018.5.07.0033
ACPJE_391468	0001245-74.2016.5.07.0031
ACPJE_387710	0000475-34.2017.5.07.0003
ACPJE_391241	0000512-61.2018.5.07.0024
ACPJE_395804	0000772-96.2017.5.07.0017
ACPJE_396058	0000291-44.2019.5.07.0024
ACPJE_396888	0002136-58.2017.5.07.0032
ACPJE_391185	0000847-21.2016.5.07.0034
ACPJE_394834	0000306-14.2017.5.07.0014
ACPJE_388066	0000186-89.2018.5.07.0028

ACPJE_388158	0000206-80.2018.5.07.0028
ACPJE_388450	0000004-94.2017.5.07.0010
ACPJE_387592	0000278-70.2018.5.07.0027
ACPJE_388590	0000181-70.2018.5.07.0027
ACPJE_388593	0000325-41.2018.5.07.0028
ACPJE_347831	0000513-71.2016.5.07.0006
ACPJE_386940	0001345-19.2016.5.07.0002
ACPJE_388798	0001343-19.2016.5.07.0012
ACPJE_375377	0001869-10.2016.5.07.0004
ACPJE_396795	0000464-84.2018.5.07.0030
ACPJE_355425	0000575-81.2016.5.07.0016
ACPJE_353067	0000421-72.2016.5.07.0013
ACPJE_368383	0000549-28.2016.5.07.0002
ACPJE_367368	0000119-43.2017.5.07.0034
ACPJE_367888	0000316-19.2017.5.07.0027
ACPJE_391074	0001249-59.2017.5.07.0037
ACPJE_375402	0000043-56.2015.5.07.0012
ACPJE_383728	0000749-84.2016.5.07.0018
ACPJE_393139	0000628-46.2017.5.07.0010
ACPJE_359366	0000026-10.2017.5.07.0025
ACPJE_374169	0000037-30.2016.5.07.0007
ACPJE_320412	0000170-09.2015.5.07.0007

**APÊNDICE B – PRECEDENTES DA SÚMULA Nº 443 DO TST**

<b>Precedentes da Súmula nº 443 do TST</b>			
<b>Processo</b>	<b>Relator</b>	<b>Objeto da Lide</b>	<b>Ano</b>
ERR 36600-18.2000.5.15.0021	Min. Horácio Raymundo de Senna Pires	Trabalhador portador do vírus HIV	2008
EEDRR 7608900-33.2003.5.02.0900	Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa	Trabalhador portador do vírus HIV	2007
ERR 439041-20.1998.5.02.5555	Min. João Oreste Dalazen	Trabalhador portador do vírus HIV	2003
ERR 217791-22.1995.5.09.5555	Red. Min. Vantuil Abdala	Trabalhador portador do vírus HIV	2000
ERR 205359-36.1995.5.03.5555	Min. Leonaldo Silva	Trabalhador portador do vírus HIV	1999
RR 119500-97.2002.5.09.0007	Min. Lelio Bentes Corrêa	Trabalhador portador de Neoplasia Nodular Epiteliode	2012
RR 61600-92.2005.5.04.0201	Min. Lelio Bentes Corrêa	Trabalhador portador do vírus HIV	2011
RR 18900-65.2003.5.15.0072	Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho	Trabalhador portador de Cardiopatia Grave	2010
RR 1400-20.2004.5.02.0037	Min. Dora Maria da Costa	Trabalhador portador do vírus HIV	2007
RR 1017500-36.2007.5.11.0018	Min. Renato de Lacerda Paiva	Trabalhador portador do vírus HIV	2012
RR 105500-32.2008.5.04.0101	Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa	Trabalhador portador do Esquizofrenia	2011
RR 721340-83.2006.5.12.0035	Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa	Trabalhador portador do vírus HIV	2010

RR 45800-33.2002.5.02.0056	Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	Trabalhador portador do vírus HIV	2009
RR 104600-17.2002.5.02.0036	Min. Carlos Alberto Reis de Paula	Trabalhador portador do vírus HIV	2008
RR 90600-77.2004.5.04.0006	Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi	Trabalhador portador do vírus HIV	2006
RR 9951200-06.2006.5.09.0025	Min. Maria de Assis Calsing	Trabalhador portador do vírus HIV	2010
RR 5093300-91.2002.5.02.0902	Min. Antônio José de Barros Levenhagen	Trabalhador portador do vírus HIV	2005
RR 112900-36.2005.5.02.0432	Min. Katia Magalhães Arruda	Trabalhador portador do vírus HIV	2011
RR 171300-82.2005.5.02.0031	Min. João Batista Brito Pereira	Trabalhador portador de Neoplasia	2010
RR 221500-10.2008.5.02.0057	Min. Aloysio Corrêa da Veiga	Trabalhador portador de Câncer de Colo do Útero	2012
RR 317800-64.2008.5.12.0054	Min. Mauricio Godinho Delgado	Trabalhador portador do vírus HIV	2011
RR 140700-19.2004.5.02.0062	Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos	Trabalhador portador do vírus HIV	2008

**APÊNDICE C - QUADRO 1 – DOENÇAS GRAVES E ESTIGMATIZANTES**

<b>Decisões</b>	<b>Doença</b>	<b>Classificação da Doença</b>	<b>Ônus da prova</b>
3	HIV	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Miocardiopatia grave	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Câncer de mama	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Hanseníase	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Alcoolismo	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Leucemia	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada
1	Fibromialgia, depressão e ansiedade	grave e estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamada

**APÊNDICE D - QUADRO 2 – DOENÇAS GRAVES E NÃO ESTIGMATIZANTES**

<b>Decisões</b>	<b>Doença</b>	<b>Classificação da Doença</b>	<b>Ônus da prova</b>
1	Doença Isquêmica Cardíaca	grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante
2	Câncer de Tireoide	grave e não estigmatizante (entendimento não foi unânime)	Reclamante



**APÊNDICE E - QUADRO 3 – DOENÇAS NÃO GRAVES E NÃO ESTIGMATIZANTES**

<b>Decisões</b>	<b>Doença</b>	<b>Classificação da Doença</b>	<b>Ônus da prova</b>
1	Pneumonia	não grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante
2	Depressão	não grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante
1	Fibromialgia, depressão e ansiedade	não grave e não estigmatizante (entendimento unânime)	Reclamante