



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Recurso de Revista com Agravo 0000809-49.2023.5.17.0013

Relator: ALEXANDRE LUIZ RAMOS

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Doença Grave
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/08/2024

Valor da causa: R\$ 60.000,00

Partes:

AGRAVANTE: WAGNER BRUNORO GOLDNER

ADVOGADO: PAULO ALBERTO HELMER

ADVOGADO: LUIS FERNANDO NOGUEIRA MOREIRA

ADVOGADO: MARIA CRISTINA NOGUEIRA MOREIRA

AGRAVADO: CHOCOLATES GAROTO SA

ADVOGADO: STEPHAN EDUARD SCHNEEBELI

RECORRENTE: WAGNER BRUNORO GOLDNER

ADVOGADO: MARIA CRISTINA NOGUEIRA MOREIRA

ADVOGADO: LUIS FERNANDO NOGUEIRA MOREIRA

ADVOGADO: PAULO ALBERTO HELMER

RECORRIDO: CHOCOLATES GAROTO SA

ADVOGADO: STEPHAN EDUARD SCHNEEBELI



PROCESSO N° TST-Ag-RRAg - 0000809-49.2023.5.17.0013

ACÓRDÃO
4ª Turma
GMALR/vess/

AGRADO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017.

1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. NEOPLASIA MALIGNA (CÂNCER). PRESUNÇÃO RELATIVA. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR. SÚMULA N° 443 DO TST. DECISÃO REGIONAL CONTRÁRIA À JURISPRUDÊNCIA DO TST. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DÁ PROVIMENTO AO RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.

I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. Diante da presunção de que a dispensa foi discriminatória (doença grave com potencial estigmatizante), foi determinado o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de que reexamine a controvérsia sob a correta distribuição do ônus da prova. III. **Agravado de que se conhece e a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravado em Recurso de Revista com Agravo n° TST-Ag-RRAg - 0000809-49.2023.5.17.0013**, em que é **AGRAVANTE CHOCOLATES GAROTO SA** e é **AGRAVADO WAGNER BRUNORO GOLDNER**.

Por decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência política da causa a fim de conhecer do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento, para, reconhecendo a presunção de que a dispensa foi discriminatória, determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de que reexamine a controvérsia sob a correta distribuição do ônus da prova, verificando se a Reclamada comprovou, de forma inequívoca, que a dispensa não teve caráter discriminatório, prosseguindo no julgamento da matéria como entender de direito.

A parte ora Agravante interpõe recurso de agravo, em que pleiteia, em síntese, a reforma da decisão agravada.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do presente agravo, dele **conheço**.

2. MÉRITO

A decisão ora agravada está assim fundamentada, na fração de interesse:

"O recorrente pretende o processamento do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST, bem como por violação do art. 818 da CLT.

Sustenta que "o acórdão contrariou a Súmula 443 do TST na medida em que impôs ao reclamante, portador de câncer de pele, a prova de que sua dispensa seria discriminatória" e que "pelo entendimento sumulado, e nos termos do art. 818 da CLT, a reclamada é deveria demonstrar que a dispensa não foi discriminatória, pois a presunção milita em favor do reclamante. O acórdão, contudo, exigiu do reclamante a prova, que, não é demais dizer, seria praticamente impossível de fazer, já que nenhum empregador demite dizendo que o está fazendo por preconceito ou discriminação".

Consta do acórdão regional o seguinte:

"2.2. NULIDADE DA DISPENSA. DOENÇA GRAVE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DISPENSA OBSTATIVA. PLANO DE SAÚDE VITALÍCIO

Alega o autor que "trabalhou 24 anos para a reclamada. Foi admitido apto e demitido com duas doenças graves, segundo o art. 151 da lei 8.213/91: câncer e espondiloartrose. Além disso, com sinusite facetaria lombar e fissura anal." Defende ser da reclamada o ônus da prova quanto ao disposto na Súmula 443 do TST. Aduz que "foi provada a ocorrência de doenças graves, o que, segundo a Súmula, é suficiente para presumir a discriminação na dispensa."

Acresce que a reclamada tinha ciência "que o reclamante estava se aproximando dos 25 (vinte e cinco) anos de casa, e estava próximo de adquirir o plano de saúde vitalício". Afirma que a a empresa possui interesse em obstar o direito de aquisição ao plano de saúde. Aponta o disposto no art. 129 do CCB, 9º da CLT e a Convenção 111 da OIT. Sustenta que "a demissão é duplamente ilegal: primeiro, por ser discriminatória, e segundo para impedir a aquisição do direito vitalício ao plano de saúde previsto no regulamento interno."

Requer a sua reintegração ao emprego, sendo "condenada a empresa no pagamento de salários vencidos até a data desta reintegração, inclusive com as ajudas de alimentação, além de participação nos lucros devida a todos os empregados da reclamada, conforme convencionado em acordo coletivo, celebrado anualmente." Caso assim não se entenda, pugna seja-lhe assegurado o direito ao plano de saúde vitalício.

Também postula a condenação da reclamada em indenização por dano moral. Vejamos.

A r. sentença restou assim fundamentada:

"2.1. Da nulidade da dispensa. Da reintegração

O reclamante informa que foi admitido em 08/09/1999 e dispensado em 16/06/2023.

Aduz que "foi demitido com várias doenças, sendo duas delas consideradas graves, segundo o art. 151 da lei 8.213/91: câncer e espondiloartrose. Além disso, com sinusite facetaria lombar e fissura anal".

Acrescenta que foi demitido próximo de completar 25 anos de empresa, quando faria jus ao plano de saúde vitalício.

Em decorrência, pleiteia a declaração de nulidade da dispensa e a consequente reintegração e direitos decorrentes, além de indenização por danos morais.

Em defesa, a reclamada destaca que "o Reclamante no momento da dispensa, NÃO PREENCHIA OS REQUISITOS essenciais para fazer jus ao plano de saúde vitalício fornecido pela empresa, já que não contava com 25 de labor e NÃO era aposentado, sendo impugnada a utilização da súmula 26 invocada na inicial, pois é inespecífica e não se enquadra no caso concreto".

Quanto às doenças das quais o autor é portador, aponta a inexistência de nexo de causalidade com as atividades exercidas na empresa.

A perícia médica realizada nos autos concluiu que os males que acometeram/acometem o obreiro não são de origem ocupacional e não têm nexo de causalidade com as atividades laborativas. In verbis:

"3.1 ANALISANDO A EXISTÊNCIA DO NEXO

DE CAUSALIDADE

(...)

...o quadro de quadro de hemorróida e fissura anal não apresenta qualquer relação com a atividade laboral habitual.

O periciando apresenta alterações no exame físico e em exames complementares. Na descrição de sua atividade laboral, tanto em seu relato, quanto na descrição da sua atividade laboral na reclamada, não foi descrito atividades que apresentem sobrecarga de coluna vertebral. Além disso, periciando apresenta alterações como escoliose (sem relação com o trabalho) e alterações de característica crônico-degenerativa. Por fim, periciando informa que mesmo afastado da sua atividade laboral habitual vem evoluindo com piora das dores.

Portanto, suas queixas e alterações descritas na inicial não possuem nexo de causalidade ou concausalidade com sua atividade laboral habitual.

(...)

3.3 AVALIANDO A CAPACIDADE LABORAL

(...)

Após o exame médico na atual perícia: não há alterações que justifiquem a caracterização de incapacidade para atividade laboral habitual, pois apresenta ao exame físico ausência de hipotrofia ou sinais de desuso. Há redução discreta (não incapacitante) de amplitude de movimento de coluna lombar, força muscular de membros inferiores encontra-se normais. Queixa-se de dor a palpação de musculatura paravertebral e a palpação de fossa ilíaca esquerda. Não está realizando acompanhamento ortopédico regular, não está realizando fisioterapia, não está em uso de medicações analgésicas potentes de maneira regular.

Portanto, conclui-se que não há incapacidade laboral.

4. CONCLUSÃO

Dante de minuciosa análise do quadro em tela, baseado na literatura científica sob avaliação de medicina baseada em evidência e considerada a legislação vigente, constatou-se o que se segue:

Não há nexo de causalidade entre a execução do serviço (causa) e as doenças citadas na inicial.

Uma vez que não fica comprovado o nexo de causalidade, não há que se falar em danos corporais.

Periciando encontra-se capacitado para sua atividade laboral.

Em sua manifestação, o autor invoca os termos da Súmula 443, do TST, alegando ter sido discriminatória sua dispensa, em razão de seu câncer de pele.

Nos termos da citada Súmula 443, do TST, "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito".

Pela análise do laudo pericial, sobretudo das fotos exibidas do trabalhador (id a46a77b, págs. 09 e 10 - especialmente as fotos 06 e 07), verifica-se que não há manchas pruriginosas (que coçam), descamativas ou que sangram, ou mesmo qualquer marca que possa causar estigma ou preconceito em relação ao obreiro.

Além disso, o autor não fez prova de que tenha sofrido qualquer tratamento discriminatório na empresa ou que sua dispensa tenha sido por tal motivo ou mesmo obstativa, ônus que lhe competia.

Por fim, como bem ressaltado pela ex-empregadora, o reclamante não cumpriu os requisitos para aquisição vitalícia do plano de saúde, sendo certo que a Súmula 26 invocada por ele não se aplica in casu, por tratar de tema diverso e por ter sido

cancelada há 20 anos.

Por todo o exposto, forçoso o indeferimento in totum do pleito autoral.

O resultado da lide torna sem objeto a análise das preliminares apresentadas pela reclamada."

Conforme bem destacado na sentença, a prova pericial foi taxativa ao atestar que a lesão na coluna e fissura anal não guardam relação com o trabalho e ainda que sequer causam incapacidade física. Declarou o perito que autor não está incapacitado para o labor de forma geral. Também afirmou que não há nexo causal entre as alegadas doenças e o trabalho.

Portanto, quanto à alegação do autor em relação à espondiloartrose, sinosite facetaria lombar e fissura anal a perícia evidencia a ausência da gravidade apontada. Portanto, não restou comprovada a conduta discriminatória da reclamada, pois uma vez constatada a ausência de doença incapacitante para o trabalho, inclusive quando de sua dispensa, não resta demonstrado ato ilícito da reclamada que configure afronta aos preceitos constitucionais e legais.

Em relação ao câncer, consta dos autos que o autor teve lesões de pele, no ombro e parte posterior dos braços, consignando o perito que "o prognóstico para o carcinoma basocelular é excelente, especialmente quando detectado e tratado nas fases iniciais. A taxa de cura é muito alta, e a maioria das pessoas afetadas pode levar uma vida normal após o tratamento." Também relatou o reclamante ao perito que fez cirurgia para a retirada das lesões, sem descrever posterior necessidade de outro tratamento.

A Súmula 443 do TST assim dispõe:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Não há provas nos autos, ou mesmo indícios, que as lesões relativas ao câncer de pele tenham causado qualquer estigma ou preconceito em relação ao reclamante para fins de presunção da discriminação de sua dispensa. Ademais, o reclamante não apresenta qualquer fato neste sentido, ou seja, qualquer situação vivenciada que fundamente sua alegação.

Sendo assim, não restou demonstrado nos autos que a dispensa foi discriminatória.

Quanto à dispensa obstativa alegada pelo autor em relação à obtenção do plano de saúde, importa destacar que o plano de saúde vitalício oferecido pela reclamada, conforme documento apresentado pelo próprio reclamante (ID.de73d82), possui dois requisitos: mínimo de 25 anos de trabalho na reclamada e aposentadoria pelo INSS ou Fundação Garoto. Ainda que em relação ao primeiro requisito, de fato, a dispensa possa ser considerada obstativa pois contava o autor com quase 24 anos de trabalho para a reclamada, quanto ao segundo requisito não há qualquer elemento de prova. Não há prova quanto à aposentadoria do reclamante, ou mesmo que a ele falte pouco tempo para a concessão de tal benefício, sequer menciona tal fato o reclamante. Importa destacar que, quando da rescisão contratual o reclamante tinha 43 anos, o que, diante das regras atuais para a aposentadoria pelo INSS, indica o contrário. Também não fez o autor qualquer alegação quanto ao regulamento da Fundação Garoto que demonstre estar ele em vias de aposentadoria por tal fundação. Desta feita, considerando o segundo requisito para a obtenção do plano de saúde, reputo não demonstrada, no caso dos autos, a dispensa obstativa.

Assim sendo, não comprovada a dispensa discriminatória bem como a dispensa obstativa, não resta configurada a hipótese da estabilidade provisória ou mesmo outro fundamento que resulte na nulidade da dispensa ou na responsabilidade civil da empresa que implique reintegração do autor, ou indenização correspondente, e na indenização por dano moral requeridas.

Por todo o exposto, mantenho a r. sentença".

Como se observa, a Corte Regional manteve a sentença que julgou improcedente o pedido do Reclamante de reintegração, acometido de doença (câncer), sob o fundamento de que o empregado não comprovou que houve dispensa discriminatória.

Discute-se, no caso, a validade da dispensa de empregado portadora de neoplasia maligna, sob a alegação de que teria ocorrido de forma discriminatória.

Nos termos da Súmula nº 443 do TST, *'presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito'*. A jurisprudência desta Corte consolidou o entendimento de que a neoplasia maligna (câncer) configura doença grave, apta a gerar presunção relativa de dispensa discriminatória, sendo incumbência do empregador elidir tal presunção mediante prova robusta.

Nesse sentido os seguintes precedentes:

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PERDA AUDITIVA SEVERA BILATERAL. SÚMULA 433 DO TST. O Tribunal Regional, com base no art. 186 do Código Civil, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por reputar abusiva e discriminatória a dispensa do autor, acometido de incapacidade parcial e permanente para o trabalho devido à surdez, caracterizando ato ilícito praticado pelo empregador. Constou que "o autor demonstrou, de forma robusta que as enfermidades que possuía eram, de fato, capazes de suscitar estigma ou preconceito, de modo a atrair a presunção de dispensa discriminatória, até porque, na condição em que se encontrava, poderia ser, em momento oportuno, como mencionado no atestado médico encartado aos autos, beneficiário de uma aposentadoria por invalidez ou, ainda, se tornar necessária a sua readaptação ou remanejamento para o exercício de atividade laboral condizente com sua limitação de saúde, ônus do qual a empresa resolveu se isentar, ao dispensar o autor no dia imediatamente seguinte a seu retorno ao trabalho, após a alta médica pelo INSS". No caso, a decisão Regional não contraria, mas está de acordo com o entendimento consolidado na Súmula 443 do TST ao considerar a doença do empregado como causadora de estigma e preconceito, com a consequente presunção que daí decorre, não tendo a empregadora demonstrado o motivo da dispensa . Recurso de revista não conhecido " (RR-11221-61.2017.5.15.0124, 2ª Turma , Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DeJT 17/12/2021).

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. INCIDÊNCIA DA SUMULA 443 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A Súmula nº 443 do TST estabelece que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, nos autos do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, publicado no DeJT de 26/04/2019, Redator Designado

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, concluiu ser a neoplasia maligna (câncer) doença grave causadora de estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST. Na hipótese, o Tribunal Regional registrou que não restou demonstrada nos autos a tese autoral de dispensa discriminatória, consignando que câncer não suscita estigma ou preconceito, não causando hostilidade, rejeição ou injusta repugnância ao trabalhador, já que não se trata patologia infectocontagiosa, passível de ser transmitida, como ocorre, por exemplo, com o portador de HIV. Além disso, erroneamente, atribuiu ao reclamante o ônus de provar que a dispensa foi discriminatória, afirmando que "Não há prova nos autos eletrônicos de que a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho tenha tido cunho discriminatório, em razão da remissão e acompanhamento de linfoma de Hodgkin e câncer de tireoide, encargo que era do autor (artigo 818, I, da CLT c/c artigo 373, I, do CPC/2015)" (fls. 1.102). Ocorre que nos casos de dispensa do portador de neoplasia maligna (câncer) ou outra doença que cause estigma ou preconceito, a jurisprudência uniforme desta Corte segue a diretriz contida na Súmula nº 443 do TST. Assim, nestes casos, se desincumbe o trabalhador de suportar o ônus da prova em relação ao empregador, porque este se encontra em condições mais favoráveis de produzi-la, sendo extremamente difícil ao empregado demonstrar a conduta discriminatória do empregador, sobretudo porque esta conduta é discreta ou mascarada por outras motivações. Logo, o empregador deve indicar a existência de algum motivo para a dispensa, o que não ocorreu nos autos. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento " (RR-1000649-52.2017.5.02.0201, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 04/10/2024).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - LEI N° 13.015/2014 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. 1. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, nos autos do E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, publicado no DEJT de 26/04/2019, Redator Designado Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, concluiu ser a neoplasia maligna (câncer) doença grave causadora de estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. 2. Em relação ao valor arbitrado a título de indenização por dano moral, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que cabe a revisão dos valores indenizatórios em montantes exorbitantes ou irrisórios, haja vista a função exclusivamente uniformizadora da jurisprudência desta Corte, o que não se afigura na hipótese. 3. Não merece reparos, portanto, a decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento. Agravo conhecido e desprovido" (Ag-AIRR-1001196-48.2016.5.02.0033, 5ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 12/11/2021).

"(...) II - RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA. LEI N° 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONTROVÉRSIA SOBRE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADOR DIAGNOSTICADO COM CÂNCER Embora a dispensa sem justa causa seja direito potestativo do empregador, em algumas circunstâncias, pode-se configurar o abuso desse direito, principalmente quando o empregado é acometido de doença grave. A SDI-1, no julgamento do processo E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, concluiu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST. No caso, a Corte regional consignou no acórdão proferido que o reclamante é portador de neoplasia maligna e não é possível inferir da decisão que a reclamada comprovou que a dispensa fundamentou-se em outro motivo, de modo a presumir-se que a dispensa do reclamante foi discriminatória. Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-1107-36.2018.5.10.0005, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 08/10/2021).

"(...) II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CÂNCER. 1. Incontroverso que a autora encontrava-se com doença grave, câncer. A Corte de origem considerou inexistente nos autos quaisquer elementos que permitam concluir pela alegada dispensa de cunho discriminatório, imputando à autora tal comprovação. 2. Decisão que contraria os termos da Súmula 443 do TST, segundo a qual "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito". 3. Uma vez reconhecida a natureza discriminatória da dispensa da reclamante, faz ela jus ao recebimento da remuneração relativa ao período de afastamento em dobro, nos moldes do art. 4º, II, da Lei 9.029/95, bem como à indenização por danos morais, no valor de R\$ 50.000,00. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAG-11045-35.2017.5.03.0183, 8ª Turma, Redatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 04/03/2022).

No caso dos autos, o acórdão regional reconheceu que a Reclamante era portadora de neoplasia maligna à época da dispensa. Contudo, o Tribunal Regional atribuiu ao Reclamante o ônus de demonstrar o caráter discriminatório da dispensa, entendimento que contraria a jurisprudência pacificada do TST, segundo a qual, diante da presunção de discriminação, cabe à Reclamada o ônus de provar que a dispensa não teve natureza discriminatória.

Nesse exato aspecto, eis os precedentes:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRELIMINAR. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS TRECHOS ESPECÍFICOS DO ACÓRDÃO REGIONAL. INOBSERVÂNCIA DO PRESSUPÓSTO DE ADMISSIBILIDADE PREVISTO NO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXAME DA TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADO. 1. A autora pretende seja reconhecida a nulidade do acórdão regional por cerceamento de defesa na medida em que não foi realizada a vistoria no local de trabalho e não foram analisados documentos que reputa essenciais ao estabelecimento do nexo de causalidade. 2. No que se refere ao tema denegado, a ré não indicou nas razões do recurso de revista os trechos específicos do acórdão regional que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia acerca da preliminar de cerceamento de defesa, em manifesta desatenção ao pressuposto de admissibilidade previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT. 3. A inobservância desse pressuposto caracteriza obstáculo processual que inviabiliza a admissibilidade do apelo e prejudica o exame de sua transcendência. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. NEOPLASIA MALIGNA. CÂNCER DE ÚTERO. PRESUNÇÃO RELATIVA. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR. SÚMULA N° 443 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A autora pretende seja reconhecido o caráter discriminatório da dispensa por afronta à Súmula nº 443 do TST. 2. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, no julgamento do processo E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, ocorrido em 04/04/2019, concluiu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, o que permite a aplicação da presunção da dispensa discriminatória, conforme prevista na Súmula nº 443 do TST. Assinalou, ainda, que a

referida presunção é relativa (iuris tantum), podendo ser afastada por prova em sentido contrário, a cargo do empregador. 3. No caso dos autos, o TRT expressamente considerou que "a patologia que acometeu a reclamante não é transmissível e não suscita estigma ou preconceito". Destacou, ainda, que "o ônus da prova do fato constitutivo do direito era da autora (art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC), ônus do qual não se desincumbiu, já que nenhuma prova foi produzida a fim de demonstrar que a dispensa teria ocorrido em virtude da doença". 4. **Em tal contexto, a instância "a quo" incorreu em duplo equívoco, quer quanto ao fato de que a patologia (câncer de útero) não suscita estigma ou preconceito, quer no sentido de atribuir à autora o ônus de demonstrar que a dispensa teria ocorrido em razão da doença. Em ambos os aspectos, dissentiu da atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido**" (RRAG-1001280-85.2020.5.02.0008, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 24/02/2025 – destaque acrescidos).

"AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA PELA RECLAMADA – REGÊNCIA PELA LEI N° 13.467/2017 – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA (CÂNCER). PRESUNÇÃO RELATIVA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 443 DO TST. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO COM INOBSERVÂNCIA DO § 7º DO ARTIGO 896 DA CLT E DA SÚMULA 333 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Nega-se provimento ao agravo de instrumento quando não demonstrada a viabilidade do processamento do recurso de revista, por óbice do § 7º do artigo 896 da CLT e da Súmula 333 do TST, haja vista que o acórdão do TRT foi proferido em conformidade com a jurisprudência consolidada no âmbito deste Tribunal Superior, segundo a qual a Súmula 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado é portador de doença grave, como no caso dos autos, **de modo que há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa**. Julgados da SBDI-1 do TST citados. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-881-50.2022.5.11.0009, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 15/07/2024 – destaque acrescido).

Diante disso, impõe-se o provimento do recurso de revista, para reconhecer a presunção relativa de que a dispensa da Reclamante foi discriminatória, nos termos da Súmula nº 443 do TST, e determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho de origem, a fim de que reexamine a controvérsia sob a correta distribuição do ônus da prova, verificando se a Reclamada comprovou, de forma inequívoca, que a dispensa não teve caráter discriminatório.

Ante o exposto, reconheço a **transcendência política** da causa a fim de **deconhecer** do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST, e, no mérito, **dar-lhe provimento**, para, reconhecendo a presunção de que a dispensa foi discriminatória, determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de que reexamine a controvérsia sob a correta distribuição do ônus da prova, verificando se a Reclamada comprovou, de forma inequívoca, que a dispensa não teve caráter discriminatório, prosseguindo no julgamento da matéria como entender de direito".

Na minuta de agravo, a parte Recorrente insiste no conhecimento e provimento do seu apelo, a fim de ver processado seu recurso de revista.

Entretanto, o agravo não merece provimento.

Conforme destacado na decisão ora impugnada, a jurisprudência pacificada desta Corte, à luz da Súmula nº 443 do TST e da orientação fixada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), firmou entendimento no sentido de que a dispensa de empregado portador de câncer presume-se discriminatória, cabendo ao empregador o ônus de elidir essa presunção, por meio de prova robusta de que o desligamento ocorreu por motivo diverso.

No caso dos autos, o acórdão regional atribuiu ao reclamante o ônus de provar o caráter discriminatório da dispensa, em manifesta contrariedade à diretriz fixada por esta Corte. Assim, como consta da decisão ora agravada, impõe-se o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de que reanalise a controvérsia com base na correta distribuição do ônus probatório, observando a presunção relativa de discriminação.

Tendo em vista que a decisão agravada encontra-se fundamentada em jurisprudência consolidada e atualizada desta Corte Superior, especialmente no que diz respeito à inversão do ônus da prova em hipóteses de alegação de dispensa discriminatória de empregado acometido por doença grave com potencial estigmatizante, os argumentos da parte Agravante não logram desconstituir a decisão agravada, razão pela qual **nego provimento** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **conhecer** do agravo; e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 14 de outubro de 2025.

ALEXANDRE LUIZ RAMOS

Ministro Relator

