



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

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0010590-20.2018.5.15.0145

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/02/2026

Valor da causa: R\$ 170.797,52

Partes:

AGRAVANTE: CONCESSIONARIA ROTA DAS BANDEIRAS S.A.

ADVOGADO: FELIPE RAFAEL CALIL CARVALHO

AGRAVADO: FABRIZIA TAVARES DE CARVALHO RUBIAO E SILVA

ADVOGADO: JOAO PAULO SILVA PINTO JUNIOR



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-AIRR - 0010590-20.2018.5.15.0145

ACÓRDÃO
3ª Turma
GMMGD/lbb/rmc

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA COM TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. TEMA 254 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. PRECEDENTE VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que veda 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. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443 /TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista nesse aspecto. Ocorre que, não obstante tenha havido pacificação da matéria no âmbito do TST, inclusive com a edição da Súmula citada, os debates acerca da questão persistiram na esfera das instâncias ordinárias, conduzindo à proposta de afetação do tema em incidente de recurso de revista repetitivo, a fim de ser reafirmado o entendimento notório nesta Corte, com a edição de tese com efeito vinculante para o Poder Judiciário Trabalhista (§ 8º do art. 281 do RITST; art. 926, *caput*, do CPC; e art. 927, III, do CPC). A proposta foi acolhida, à unanimidade, em sessão realizada pelo Tribunal Pleno (data de publicação do acórdão: 05/09 /2025), passando a ter caráter de observância obrigatória, gerando a estipulação do Tema 254 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos, com a seguinte tese: “**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”. Há de ser enfatizado que o caráter imperioso dos Precedentes fixados pelo Tribunal Pleno do TST em Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos visa a garantir às partes, pelo alinhamento dos julgamentos judiciais no País, a isonomia, a segurança jurídica e eficiência do Poder Judiciário (art. 5º, caput, XXXVI e LXXVIII, da CF/88). Inclusive, sobre o sistema de unificação de decisões no País, pontue-se que a Justiça do Trabalho brasileira tem trajetória precursora no tratamento de Precedentes, já desde os prejudgados instituídos pelo antigo art. 902 da CLT, introduzidos em 1946. Aquela experiência, ainda embrionária, buscava uniformizar a jurisprudência e garantir segurança jurídica em um País em processo de consolidação de sua institucionalidade democrática. Os prejudgados vinculavam Tribunais Regionais e Juntas de Conciliação e Julgamento, permitindo antecipar soluções para casos semelhantes e reduzindo a fragmentação decisória. Embora tenham sido posteriormente revogados, os prejudgados representavam um marco histórico, demonstrando o protagonismo da Justiça do Trabalho na construção de instrumentos de racionalidade e previsibilidade — muito antes do marco inicial na consolidação do sistema de Precedentes no Brasil, com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004. O sistema contemporâneo de Precedentes, consolidado no CPC de 2015 e incorporado à prática trabalhista com força normativa, exige dos Magistrados a observância da *ratio decidendi*, isto é, dos fundamentos determinantes do Precedente, e não apenas de suas conclusões. Diferencia-se, assim, do *obiter dictum*, que corresponde a argumentos laterais, marginais ao julgamento, com função persuasiva, mas sem caráter vinculante. É no respeito aos fundamentos determinantes que se encontra a essência do Precedente como mecanismo de uniformização, pois são eles que guardam a força normativa capaz de orientar casos futuros. Votar e julgar em conformidade com os Precedentes não significa abdicar da independência judicial, mas assumir o compromisso democrático com a segurança jurídica, a isonomia e a eficiência da jurisdição, evitando decisões conflitantes e assegurando tratamento igual aos jurisdicionados. Importa destacar que os Precedentes representam instrumento relevante de racionalidade e previsibilidade, mas sua eficácia depende de atenção permanente do Judiciário e de todos os atores que com eles dialogam — Advocacia, Ministério Público, sociedade civil, sociedade política e comunidade acadêmica. Entretanto, conforme anteriormente enfatizado, reconhecendo a relevância e a compulsoriedade dos Precedentes como instrumentos de uniformização dos julgados no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, as teses jurídicas fixadas pelo Tribunal Pleno desta Corte devem obviamente ser acolhidas. Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da



doença do empregado como grave que suscite estigma ou preconceito, não constitui, por si só, óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos. Nesse passo, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Frise-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Esse, porém, não é o caso dos autos. **Na hipótese**, a Corte de origem, registrou que **a Reclamante foi diagnosticada com transtorno afetivo bipolar**, uma doença considerada grave, incurável e estigmatizante. A conduta discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica, especialmente a partir dos comandos constitucionais de 5.10.1988 (Preâmbulo do Texto Máximo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, *caput* e inciso I; art. 5º, III, *in fine*, todos preceitos da Constituição da República). Nessa esteira, diferentemente do decidido pela Corte Regional, a Reclamante tem a seu favor a presunção de que a dispensa teria sido discriminatória à luz da tese firmada no Tema 254 da Tabela de IRR, sendo ônus da Reclamada comprovar que a dispensa se deu por outros motivos. Com efeito, cabe ao empregador demonstrar, mediante prova robusta, que não houve vinculação entre a dispensa e a enfermidade da empregada ou que a dispensa decorreu de motivos legítimos, haja vista a presunção de dispensa discriminatória, favorável à tese obreira. **Essa prova, contudo, não consta nos autos**. Na hipótese, observa-se do acórdão recorrido que a Reclamada não logrou comprovar que a dispensa da Reclamante tenha validamente decorrido de outros motivos lícitos que não a doença. Agregue-se, por pertinente, que esta Corte compreende ser imprescindível para o reconhecimento da dispensa discriminatória, em razão de doença grave de causa não ocupacional, o conhecimento do empregador acerca da moléstia, **o que ficou evidenciado na hipótese em exame**. Logo, a ruptura contratual ocorreu **fora** dos limites do direito potestativo da Empregadora. Configurada a conduta discriminatória no momento da ruptura do contrato (assim como no instante de sua formação, bem como durante o desenrolar da vida do contrato), incide o dever de reparação do dano moral perpetrado (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, CCB; art. 4º, *caput*, da Lei 9.029/95). Desse modo, considera-se que a decisão do Tribunal Regional, ao entender que houve discriminação na dispensa da Reclamante, encontra-se em consonância com o entendimento firmado no Tema 254 da Tabela de IRR. **Agravo de instrumento desprovido.**



Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-AIRR - 0010590-20.2018.5.15.0145, em que é Agravante **CONCESSIONÁRIA ROTA DAS BANDEIRAS S.A.** e é Agravada **FABRIZIA TAVARES DE CARVALHO RUBIAO E SILVA**.

O Tribunal Regional do Trabalho de origem denegou seguimento ao recurso de revista da Parte Recorrente.

Inconformada, a Parte interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso de revista interposto contra acórdão regional publicado sob a vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sua análise se submete ao crivo da transcendência, a teor dos arts. 896-A, § 1º, da CLT; 246 e 247 do RITST.

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

EMPREGADA COM TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. TEMA 254 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. PRECEDENTE VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL

Eis o teor do acórdão regional na parte que interessa:

Da nulidade da dispensa discriminatória. Reintegração. Danos morais.

A r. sentença julgou improcedente a pretensão ao fundamento de que a doença que acomete a autora não é de natureza grave, tampouco estigmatizante ou apta a gerar preconceito, não caracterizando dispensa discriminatória nos moldes preconizados pela Súmula 443 do C. TST, salientando que "[...] tão apenas a alta previdenciária deságua na presunção *juris tantum* de total aptidão para o retorno ao labor, frisando-se, ainda, que a declaração da psicóloga da Reclamante (registre-se, em data posterior ao rompimento do contrato!!) limita-se a informar que a Autora precisaria de acompanhamento para evitar crises (Id num 8f85c83 - Pág. 1). A competência funcional da profissional em questão não extrapola os limites da informação que prestou. O atestado da médica assistente nada discorre acerca de eventual inaptidão, o que se extrai de Id num fa73248 - página 86, do PDF. [...] Por arremate, apesar de brandido aos quatro ventos, em seu apelo ordinário, que sua prova testemunhal seria crucial para o deslinde das questões postas, é de lamentar-se que a testemunha ouvida pela Reclamante nos termos da Ata de Id num 9699387 - página 381, do PDF, senhor Diogo Yukio Akutagawa, disse nada sobre coisa alguma de relevância para o *thema probandum*."

A reclamante recorre.

Esclarece, inicialmente, que anulada a r. sentença pelo v. acórdão de id. f3adf16, houve retorno dos autos para regular instrução, todavia, esta ocorreu mais de cinco anos após os fatos, e a testemunha por ela indicada, após diversas tentativas de intimação, compareceu perante o juízo, mas prestou depoimento sem nada dizer, omitindo fatos sabidamente de seu conhecimento, pelo que requer sejam admitidas como satisfatórias as provas documentais produzidas.

Sustenta ser inconteste que foi afastada pelo médico do trabalho da reclamada em duas oportunidades (ids. 97b7513 e 95dcfb6), por 10 dias em 08/11/2017 e de 08/01/2018 a 10/02/2018, quando foi encaminhada ao INSS, a evidenciar sua incapacidade laboral e que a reclamada tinha pleno conhecimento de seu tratamento médico. Ainda, a médica da recorrente atestou que se encontrava em tratamento desde 21/08/2017, fazendo uso de medicação antipsicótica e antidepressiva.



Diante desses elementos probatórios, questiona como admitir que sua dispensa imediata após retorno previdenciário não se enquadra como dispensa discriminatória. Informa encerramento do auxílio-doença em 19/02/2018, exame médico de retorno em 20/02/2018 e dispensa imotivada em 21/02/2018.

Tece considerações acerca da doença que a acomete, depressão, conforme artigo anexado aos autos, emitido pela Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS Brasil), artigos da ONU indicados na inicial, que apontam os transtornos mentais como doença grave com estigma social.

Em relação ao atestado de retorno ao trabalho após alta previdenciária, em que considerada apta, salienta que uma coisa é estar apta ao trabalho pela melhora nos sintomas de sua doença psiquiátrica e outra é ser dispensada pela existência de males que a acometiam e possivelmente poderiam voltar a acometê-la.

Requer, pois, sejam aplicadas as disposições da Súmula 443 do C. TST, pois configurada dispensa abusiva e discriminatória em face de transtornos psiquiátricos graves enfrentados pela reclamante em momentos contemporâneos à demissão. E declarada nula a dispensa, requer reintegração no emprego, com pagamento das remunerações devidas desde o ato da dispensa ou, subsidiariamente, indenização material em dobro substitutiva.

Pugna, ainda, pela devida reparação moral, a ser arbitrada em 20 vezes o valor do teto previdenciário.

Por fim, que a reintegração seja concedida em tutela de urgência, conforme pedido liminar da inicial.

Ao exame.

O contrato de trabalho em análise teve início em 04/02/2013 e as provas dos autos revelam que a reclamante foi afastada do trabalho em duas oportunidades, em 08/11/2017, pelo médico do trabalho, afastamento de 10 dias sob CID F43.0 ("reação aguda ao stress" - fl. 63). Retornou ao trabalho e foi novamente afastada em 08/01/2018, por médico especializado, sob diagnóstico de "transtorno afetivo bipolar" (CID F31 - fl. 64), com afastamento previdenciário até 19/02/2018 (fl. 59), submetida a exame médico de retorno ao trabalho em 20/02/2018, sendo demitida sem justa causa em 21/02/2018.

Consta dos autos declaração médica, emitida em 14/03/2018, indicando acompanhamento da reclamante desde 21/08/2017, que é portadora da patologia sob CID F31 e faz uso de medicação antipsicótica e antidepressiva (fl. 66).

Ainda, laudo psicológico indicando realização de sessões de terapia e "necessidade de dar continuidade ao tratamento para que evite as crises", emitido em 14/03/2018 (fl. 67).

Não houve submissão a perícia médica.

Pois bem.

Dos elementos probatórios dos autos, tem-se que na vigência do contrato de trabalho a reclamante teve diagnóstico de "transtorno afetivo bipolar", com afastamento do trabalho, sendo inconteste a ciência da patologia pela reclamada.

Inconteste, ainda, dispensa logo após a alta previdenciária, sendo certo que a reclamada se limitou a fundamentar a dispensa em seu poder potestativo.

Pois bem.

Há presunção da dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do E. TST, no caso de enfermidade que gere estigma ou preconceito e da ciência da reclamada anteriormente à dispensa, in verbis:

"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".

Com efeito, a doença psiquiátrica, que é formalmente classificada como doença pelo Código Internacional de Doenças da Organização Mundial de Saúde - OMS, é uma enfermidade que tem o condão de gerar estigma e preconceito.

Pessoas com problemas psiquiátricos são comumente vítimas de preconceito.

Consoante exposto pelo MPT em seu parecer, "É de conhecimento geral que o afastamento do trabalho por doenças mentais, pela Previdência Social, é cada vez maior. A Organização Mundial de Saúde - OMS, inclusive, estima que, nos últimos anos, o transtorno mental seja a enfermidade mais incapacitante para o trabalho. No entanto, apesar de ser uma realidade cada vez mais presente em nossa sociedade atual, as doenças mentais ainda são vistas por muitos com preconceito, sendo que pessoas leigas muitas vezes taxam tais doenças como 'frescura'".

Assim, no caso de doenças psiquiátricas, a dispensa discriminatória é presumida, nos termos da Súmula 443 do E. TST, desde que comprovado que o empregador tinha ciência da doença.



E, no presente caso, além da ciência inequívoca, há um outro fato que comprova a dispensa discriminatória: as datas de alta médica, exame médico de aptidão e despedida, todas sequenciais, e sem que a reclamada trouxesse qualquer justificativa para demitir uma empregada que acabava de retornar de uma licença por transtornos psiquiátricos.

Note-se que o C. TST admite a depressão como doença grave, capaz de gerar estigma:

"I - AGRADO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017 DEPRESSÃO. INEXISTÊNCIA DE ELEMENTOS PROBATÓRIOS DA GRAVIDADE DA DOENÇA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO CONFIGURADA 1 - Na decisão monocrática, foi negado provimento ao agravo de instrumento, ficando prejudicada a análise da transcendência. 2 - Em melhor exame da discussão trazida no recurso de revista em cotejo com os fundamentos consignados no trecho do acórdão recorrido, conclui-se que é aconselhável dar provimento ao agravo para seguir no exame do agravo de instrumento. 3 - Agravo a que se dá provimento. II - AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017 DEPRESSÃO. INEXISTÊNCIA DE ELEMENTOS PROBATÓRIOS DA GRAVIDADE DA DOENÇA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO CONFIGURADA 1 - Deve ser reconhecida a transcendência jurídica quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado da matéria. 2 - A Súmula nº 443 do TST consubstancia o entendimento de que " presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito ". 3 - Há julgados desta Corte no sentido de que, a depender do grau de intensidade, a depressão se caracteriza como doença grave capaz ensejar preconceito. 4- No caso concreto, segundo o TRT, o próprio reclamante informou em juízo que, em razão da depressão, lhe foi concedido auxílio doença comum por sete dias, o que indica que seu quadro depressivo não era grave. Nesse contexto, inexistindo outros elementos no acórdão recorrido que apontem para a existência de prova da gravidade da doença que acometia o trabalhador, não se pode deduzir que sua dispensa foi discriminatória, nos termos da Súmula nº 443 do TST. 5 - Agravo de instrumento a que se nega provimento" (Ag-ED-AIRR-10278-21.2019.5.03.0023, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 23/06/2023). (g.n.)

Cita-se, ainda, julgado do C. TST, mencionado no parecer do MPT, em caso similar, em que o trabalhador também padecia de "transtorno afetivo bipolar":

[...] II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE EDEMILSON DE AZEVEDO DUARTE . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - PRESUNÇÃO - EMPREGADO PORTADOR DE TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR - APLICABILIDADE DA SÚMULA/TST Nº 443 E DA LEI Nº 9.029/1995 - REINTEGRAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL . O Tribunal Regional declarou a nulidade da dispensa materializada enquanto o reclamante ainda aguardava o deslinde da demanda judicial que objetivava o restabelecimento do auxílio-doença comum (transtorno afetivo bipolar). Depreende-se do acórdão recorrido que o trabalhador obtivera êxito em sua pretensão dirigida à Justiça Comum, tendo sido reconhecida a inaptidão para o trabalho e determinada a restauração do benefício previdenciário, com pagamento retroativo até a data do desligamento. Mesmo diante de tal arcabouço fático, o Colegiado a quo afastou o caráter discriminatório da dispensa, por compreender que o caso concreto não se amoldaria às hipóteses descritas na Súmula/TST nº 443 e na Lei nº 9.029/1995 e por entender que caberia ao trabalhador a demonstração de que a rescisão contratual teria sido motivada pela doença psiquiátrica. A Constituição Federal consagrou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil. De outra parte, o legislador constitucional erigiu a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, ao patamar de objetivos primordiais do Estado Brasileiro. O rol de direitos e garantias fundamentais da pessoa irradia-se por todo o texto magno, constituindo o principal pilar sobre o qual se sustenta o arcabouço jurídico nacional, inclusive as normas que disciplinam as relações privadas, como é o caso do direito do trabalho. Observa-se que a própria Constituição descreve que constitui direito do trabalhador a relação empregatícia protegida contra a dispensa arbitrária, o que revela a preocupação da sociedade nacional com a proteção do polo hipossuficiente da dinâmica trabalhista. Assim, não é despropositado concluir que o mais significativo preceito norteador do direito do trabalho seja justamente o princípio da proteção ao trabalhador, consubstanciando-se este na ponta de lança que orienta as bases sobre as quais



repousa todo o ordenamento juslaboral. O Tribunal Superior do Trabalho sempre procurou minimizar, no plano jurídico, a evidente disparidade intrínseca ao contrato de trabalho, sendo incontáveis as decisões que procuraram assegurar, através da busca pelo equilíbrio entre a norma e a realidade dos fatos, a equidade no julgamento entre o empregado hipossuficiente e a empresa detentora dos meios de produção. E foi justamente essa reiterada jurisprudência que propiciou a edição de diversos verbetes jurisprudenciais de teor eminentemente protetivo, dentre os quais se destaca a Súmula nº 443: "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". Assim, nos termos da jurisprudência desta Corte, o desligamento de trabalhador portador de moléstia infamante, realizado por empregador que não apresenta motivos de natureza técnica, econômica, financeira ou disciplinar que justifiquem o expediente gravoso, indicia comportamento empresarial arbitrário e discriminatório. Em se tratando de presunção hominis, lastreada tanto na observação do que ordinariamente acontece quanto no manejo das regras da experiência comum, o ônus da prova se inverte, recaindo sobre o empregador o *burden of proof* de que o direito de dispensa é regularmente exercido. E nem se persevere na tese defendida no acórdão recorrido, de que os transtornos psiquiátricos não ensejariam estigma e preconceito, porquanto tal percepção encontra-se absolutamente desconectada da ciência e da realidade social. É o que se extrai de trecho de artigo da lavra dos professores Fábio Lopes Rocha, Cláudia Hara e Jorge Paprocki: "Pessoas com doenças mentais graves lutam contra dois problemas: os sintomas, que interferem na autonomia, independência e qualidade de vida, e o estigma social. O estigma associado à doença mental é dos mais importantes e difíceis obstáculos para a recuperação e reabilitação do indivíduo; afeta negativamente o tratamento; nega oportunidade de trabalho; impede a autonomia e a realização de objetivos de vida. É capaz de prejudicar a qualidade de vida, inclusive da família e da equipe de saúde que lida com as doenças psiquiátricas. A discriminação pode ser tão incapacitante quanto a própria doença". No caso dos autos, é bastante significativo o fato de que o trabalhador fora dispensado, sem justo motivo, quando ainda litigava com o intuito de que sua incapacidade laboral fosse reconhecida e de que o seu benefício previdenciário fosse restituído. Nesse contexto, é extremamente difícil escapar da presunção de que o rompimento unilateral do vínculo empregatício teve por motivação a intenção da empregadora de não contar em seus quadros com trabalhador suscetível de recorrência da enfermidade. É evidente que a rescisão unilateral do contrato de trabalho constitui direito potestativo do empregador. Todavia, tal prerrogativa não deve se sobrepor a todo o acervo constitucional e legal construído, democraticamente, com o intuito de salvaguardar os conceitos de igualdade, de solidariedade, de função social do trabalho, de dignidade da pessoa humana, notadamente diante do contexto histórico atual, no qual a adoção de políticas afirmativas de inclusão de grupos minoritários, inclusive dos portadores de necessidades especiais e de doenças graves e/ou estigmatizantes, floresce na população brasileira. Mais a mais, a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST é a de que as condutas discriminatórias descritas no artigo 1º da Lei nº 9.029/1995 constituem elenco meramente exemplificativo, notadamente pelo fato de que a Lei nº 13.146/2015 inseriu a expressão "entre outros" na redação original daquele diploma legislativo. Destarte, não subsiste a tese de que a faculdade prevista no artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 não poderia ser franqueada ao demandante na hipótese concreta. Configurada a ilegalidade da conduta empresarial, o prejuízo extrapatrimonial dela decorrente fala por si mesmo (*damnum in re ipsa*), ensejando o reconhecimento do direito do trabalhador à reparação correspondente. Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995 e por contrariedade à Súmula/TST nº 443 e provido. CONCLUSÃO: agravo de instrumento da reclamada RUMO MALHA SUL S. A. conhecido e desprovido e recurso de revista do reclamante EDEMILSON DE AZEVEDO DUARTE conhecido e provido" (ARR-184-88.2014.5.09.0001, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/10/2023).

Nesse contexto, data vênica do Juízo *a quo*, reforma-se a r. sentença para considerar a dispensa da reclamante como discriminatória.

Quanto ao pedido de reintegração, considerando que já se passaram mais de cinco anos da dispensa, ocorrida em 21/02/2018, a decisão deve ser pela indenização substitutiva assegurada por Lei, nos termos do pedido sucessivo formulado: "[...] requer seja a reclamada condenada a efetuar o pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento até a data da decisão de mérito que assim o decida, corrigida e com juros, nos termos do artigo. 4º II da Lei nº 9.029/95" - fl. 10 da inicial.



Nos termos do art. 4º, inc. II, da Lei 9.029/95, além da indenização por danos morais, ao empregado dispensado de forma discriminatória, tem direito à percepção, em dobro, da remuneração referente ao período de afastamento, com juros e correção monetária.

Desse modo, condena-se a reclamada ao pagamento de indenização dobrada, correspondente às remunerações que lhe seriam devidas desde a dispensa, em 21/02/2018, até a publicação da presente decisão que reconhece a dispensa discriminatória.

Nesse sentido tem decidido o C. TST, conforme as seguintes ementas de julgado:

[...] **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. PAGAMENTO EM DOBRO. TERMO FINAL. SÚMULA Nº 28 DO TST.** Agravo provido para examinar o agravo de instrumento. **DANO MORAL. EMPREGADA DISPENSADA POR ESTAR APOSENTADA. INDENIZAÇÃO FIXADA EM R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS).** A jurisprudência desta Corte firma-se no sentido de que não se admite a majoração ou a diminuição do valor da indenização por dano moral nesta instância extraordinária, admitindo-a, no entanto, apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos. Nesse contexto, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não é desproporcional à extensão do dano, estando adequado à situação fática delineada nos autos e apto a amenizar a dor e as dificuldades cotidianas sofridas pelo empregado. **AGRAVO DESPROVIDO. AGRADO DE INSTRUMENTO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. PAGAMENTO EM DOBRO. TERMO FINAL. SÚMULA Nº 28 DO TST.** Agravo de instrumento provido, por possível contrariedade à Súmula nº 28 do TST, para determinar o processamento do recurso de revista. **RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. PAGAMENTO EM DOBRO. TERMO FINAL. SÚMULA Nº 28 DO TST.** Trata-se de caso em que o Regional entendeu ser excessivo o período de indenização definido na origem (até o trânsito em julgado) e, por força do princípio da razoabilidade, entendeu ser mais adequado que a verba indenizatória seja paga pelo período de 12 meses subsequentes à extinção do contrato. A Lei nº 9.029/95, ao tratar da proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho, assim estabelece em seu artigo 4º: "Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais." Por sua vez, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na sua Súmula nº 28, firmou-se no sentido de: "no caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão". Portanto, neste caso, deve ser provido o recurso de revista da reclamante para determinar que o termo final para o pagamento da indenização por dispensa discriminatória prevista no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/95 seja a data da publicação da sentença, que foi a primeira a converter a reintegração em indenização. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-Ag-21445-15.2017.5.04.0011, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/08/2024).

[...] **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DO AFASTAMENTO. BÔNUS ALIMENTAÇÃO E CUSTEIO DE PLANO DE SAÚDE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** O Tribunal Regional, ao reconhecer a dispensa discriminatória, indeferiu o pleito de incluir na indenização "os valores relativos ao custeio do plano de saúde e ao bônus alimentação, tendo em vista que essas verbas não possuem natureza salarial e estão atreladas à vigência do contrato de trabalho". A alegação de ofensa ao art. 4º, incisos I e II, da Lei nº 9.029/1995 não anima o processamento do recurso de revista, pois os dispositivos fazem alusão à remuneração, sendo certo que o custeio do plano de saúde, por força do art. 458, inciso IV, da CLT, não integra a remuneração. Tampouco integra a remuneração o auxílio alimentação, na forma do § 2º do art. 457 Consolidado. Por sua vez, o julgado transcrito no recurso de revista não se mostra específico ao confronto de tese, à luz da Súmula 296 do TST, por não conter todas as premissas fáticas do acórdão recorrido. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido. [...] **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. **AGRAVO DE**



INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Em razão de provável caracterização de contrariedade à Súmula nº 28 do TST, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O e. TRT, ao fixar a indenização pela dispensa discriminatória no valor equivalente ao dobro de 12 remunerações do autor, decidiu em desconformidade com o entendimento deste Tribunal. De fato, esta Corte tem jurisprudência consolidada na Súmula nº 28, no sentido de que, na hipótese de dispensa discriminatória, "no caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão". Precedentes. Assim sendo, incorreu a decisão regional em contrariedade ao Verbete nº 28 do TST, razão pela qual se impõe o provimento do recurso de revista para determinar que o termo final da indenização por dispensa discriminatória seja a data da primeira decisão que a fixou, mantidos o demais critérios estabelecidos pelo Tribunal Regional. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAg-20441-95.2017.5.04.0122, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 14/08/2023).

O cálculo será sobre a remuneração, nos termos do inciso II do art. 4º da Lei 9.029/95, e para tanto adota-se a média do salário e parcelas salariais dos doze meses anteriores à dispensa, excluídos os períodos de afastamento.

Quanto à indenização moral, tendo em vista o período contratual de quase 5 anos, a última remuneração de R\$1.700,00 (TRCT fl. 46), a capacidade econômica da reclamada, o dano sofrido pela reclamante, o caráter didático da pena e os valores arbitrados em casos semelhantes, arbitra-se em R\$10.000,00.

No que se refere à atualização monetária, ressalva-se entendimento pessoal no sentido de que deve observar a taxa SELIC a partir da data do arbitramento (RRAg 12177-11.2017.5.15.0049, Ministro Relator Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT 16/12/2022), para adotar o entendimento que prevalece nesta Douta 6ª Câmara e aplicar os critérios da decisão do STF nas ADCs 58 e 59, quais sejam, taxa SELIC a partir da distribuição da ação, com observância da Lei 14.905/2024 a partir do início de sua vigência, nos seguintes termos, conforme fixado pela SDI-1 do TST no julgamento do E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029: a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406. (E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2024).

Os mesmos critérios devem ser observados em relação a indenização material deferida (indenização dobrada).

Provido em parte o recurso da reclamante. (g.n.)

Opostos embargos de declaração, a decisão foi proferida nos seguintes termos:

Embargos de declaração da reclamada

Dispensa discriminatória. Configuração. *Ultra petita*. Prequestionamento.

A reclamada embargante aduz que o pedido inicial é de indenização a partir de 07/04/2018 (considerada a projeção do aviso prévio indenizado), de modo que o deferimento de indenização a partir de 21/02/2018 configura julgamento *ultra petita*.

Prequestiona as disposições da Súmula 443 do C. TST, ressaltando que os julgados que fundamentaram a decisão são de 2023 e 2024 enquanto os fatos ocorreram em 2018, época em que não há julgados do TST sobre dispensa discriminatória e transtorno afetivo bipolar. Defende que a evolução/entendimento do C. TST não deve ser observada para julgar fato passado.

Destaca, ainda, que não foi realizada perícia médica, pelo que não é possível presumir o nível de depressão que acometia a reclamante no momento da dispensa.

Questiona o deferimento de indenização correspondente ao período de afastamento até a publicação do v. acórdão, ressaltando que a Lei 9.029/95 apenas faz menção ao período de afastamento, sendo certo que, no caso, foi a reclamante quem atrasou o julgamento do processo por anos, de modo que a reclamada agora é condenada ao pagamento correspondente a período que não deu causa.



Pois bem.

Quanto à alegação de julgamento *ultra petita*, com razão a reclamada.

De fato, a demissão ocorreu em 21/02/2018, e com a projeção do aviso prévio indenizado a baixa em CTPS deu-se em 07/04/2018 (fl. 24), e o pedido inicial é expresso ao pretender o pagamento de salários/indenização a partir de 07/04/2018.

Desse modo, acolhe-se os embargos de declaração para, adequando a condenação aos limites da inicial, conferir efeito modificativo ao julgado e fixar como termo inicial da indenização reconhecida 07/04/2018.

Quanto à natureza jurídica, é certo que houve o deferimento de indenização conforme §4º da Lei 9.029/95 e indenização por danos morais, sendo clara a natureza indenizatória das condenações, tanto que não foi fixada incidência de imposto de renda e contribuição previdenciária.

Em relação a ausência de perícia médica, fato inclusive registrado no v. acórdão, é certo que em momento algum foi requerida pelas partes, sendo certo que na inicial a reclamante ressaltou que "trouxo provas suficientes a comprovar a existência da doença em momento anterior e contemporâneo à dispensa discriminatória, entendendo ser desnecessária a realização de eventual perícia médica", sem impugnação da defesa, pelo que se revela inovatória a alegação em sede de embargos de declaração.

Por fim, as demais alegações da reclamada revelam inconformismo com o decidido no v. acórdão, de forma clara e fundamentada.

As alegações no sentido de que ao caso pretérito não se deveria aplicar entendimentos atuais da jurisprudência, são desprovidas de amparo legal e jurisprudencial. Ainda, é certo que a Lei 9.029/95 ao dispor no art. 4º, II, quanto "a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais", não indica qualquer limitação, sendo nessa linha a interpretação conferida pela jurisprudência do C. TST, de que o termo final é a publicação da decisão que converter a reintegração em indenização, conforme ementas de julgados transcritas no v. acórdão.

Embargos de declaração acolhidos em parte para afastar julgamento *ultra petita*, fixando como termo inicial da indenização 07/04/2018, e prestar os esclarecimentos supra. (g. n.)

Nas razões do recurso de revista, a Parte requer a reforma do julgado.

Ao exame.

Constatada postulação, pela Reclamante, de direito social constitucionalmente assegurado, reputa-se caracterizada a **transcendência social** da causa.

Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física ou psíquica do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF).

Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral.

Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que veda 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.

Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista nesse aspecto, com o seguinte teor:

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.

Ocorre que, não obstante tenha havido pacificação da matéria no âmbito do TST, inclusive com a edição da Súmula citada, os debates acerca da questão persistiram na esfera das instâncias ordinárias, conduzindo à proposta de afetação do tema em incidente de recurso de revista



repetitivo, a fim de ser reafirmado o entendimento notório nesta Corte, com a edição de tese com efeito vinculante para o Poder Judiciário Trabalhista (§ 8º do art. 281 do RITST; art. 926, *caput*, do CPC; e art. 927, III, do CPC).

A proposta foi acolhida, à unanimidade, em sessão realizada pelo Tribunal Pleno (data de publicação do acórdão: 05/09/2025), passando a ter caráter de observância obrigatória, gerando a estipulação do **Tema 254** da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos, com a seguinte tese: “**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**”.

Há de ser enfatizado que o caráter imperioso dos Precedentes fixados pelo Tribunal Pleno do TST em Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos visa a garantir às partes, pelo alinhamento dos julgamentos judiciais no País, a isonomia, a segurança jurídica e eficiência do Poder Judiciário (art. 5º, *caput*, XXXVI e LXXVIII, da CF/88).

Inclusive, sobre o sistema de unificação de decisões no País, pontue-se que a Justiça do Trabalho brasileira tem trajetória precursora no tratamento de Precedentes, já desde os prejulgados instituídos pelo antigo art. 902 da CLT, introduzidos em 1946. Aquela experiência, ainda embrionária, buscava uniformizar a jurisprudência e garantir segurança jurídica em um País em processo de consolidação de sua institucionalidade democrática. Os prejulgados vinculavam Tribunais Regionais e Juntas de Conciliação e Julgamento, permitindo antecipar soluções para casos semelhantes e reduzindo a fragmentação decisória. Embora tenham sido posteriormente revogados, os prejulgados representavam um marco histórico, demonstrando o protagonismo da Justiça do Trabalho na construção de instrumentos de racionalidade e previsibilidade — muito antes do marco inicial na consolidação do sistema de Precedentes no Brasil, com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004.

O sistema contemporâneo de Precedentes, consolidado no CPC de 2015 e incorporado à prática trabalhista com força normativa, exige dos Magistrados a observância da *ratio decidendi*, isto é, dos fundamentos determinantes do Precedente, e não apenas de suas conclusões. Diferencia-se, assim, do *obiter dictum*, que corresponde a argumentos laterais, marginais ao julgamento, com função persuasiva, mas sem caráter vinculante. É no respeito aos fundamentos determinantes que se encontra a essência do Precedente como mecanismo de uniformização, pois são eles que guardam a força normativa capaz de orientar casos futuros. Votar e julgar em conformidade com os Precedentes não significa abdicar da independência judicial, mas assumir o compromisso democrático com a segurança jurídica, a isonomia e a eficiência da jurisdição, evitando decisões conflitantes e assegurando tratamento igual aos jurisdicionados.

Importa destacar, entretanto, que os Precedentes não são um fim em si mesmos, tampouco solução absoluta para os dilemas da Justiça. Representam instrumento relevante de racionalidade e previsibilidade, mas sua eficácia depende de atenção permanente do Judiciário e de todos os atores que com eles dialogam – Advocacia, Ministério Público, sociedade civil, sociedade política e comunidade acadêmica. A aplicação acrítica ou mecânica pode converter o Precedente em obstáculo à evolução do Direito. Por isso, é necessário que se reconheça sempre a possibilidade de sua revisão, aperfeiçoamento, distinção ou até mesmo superação, sempre que transformações sociais, legislativas, econômicas ou institucionais o exigirem. Sendo assim, os Precedentes devem ser vistos como



instrumentos de trabalho a serviço da Justiça, que exigem prudência, reflexão crítica e atualização constante, e não como fórmulas jurisprudenciais eternas ou inquestionáveis.

Conforme anteriormente enfatizado, reconhecendo a relevância e a compulsoriedade dos precedentes como instrumentos de uniformização dos julgados no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, a tese jurídica fixada pelo Tribunal Pleno desta Corte deve obviamente ser acolhida.

Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como grave que suscite estigma ou preconceito, não constitui, por si só, óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos.

Nesse passo, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos.

Frise-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, **não pode ser de modo algum absoluta**, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir.

Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Porém, esse não é o caso dos autos.

Na hipótese, a Corte de origem registrou que a Reclamante foi diagnosticada com **transtorno afetivo bipolar, uma doença considerada grave, incurável e estigmatizante**, consoante jurisprudência desta Corte:

AGRAVO EM RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DISPENSA. DOENÇA PSQUIÁTRICA. TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE PROVA EM SENTIDO CONTRÁRIO.** Demonstrada contrariedade à Súmula 443 do TST, na forma do artigo 894, II, da CLT, dá-se provimento ao agravo para determinar o processamento do recurso de embargos. Agravo conhecido e provido. RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. EMPREGADO CONTRATADO MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DISPENSA. DOENÇA PSQUIÁTRICA. TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE PROVA EM SENTIDO CONTRÁRIO.** A c. Oitava Turma conheceu do recurso de revista da reclamada, por violação do art. 5º, II, da Constituição Federal, e, no mérito, deu-lhe provimento para reformar o acórdão regional e restabelecer a sentença que havia julgado totalmente improcedente a reclamatória trabalhista, considerando ter a determinação de reintegração se dado sem base normativa, jurídica ou fática. Consignou ter a corte local determinado a reintegração do reclamante com amparo em três fundamentos, quais sejam, disposição coletiva, dispensa imotivada e dispensa discriminatória. Quanto à norma coletiva, a c. Turma assentou que o reclamante, dispensado no término do contrato de experiência, "não poderia fazer jus à benesse prevista por meio de disposição coletiva, pois estando vigente contrato a termo, tem-se por inconciliável qualquer estabilidade, ou seja, vigorando contrato de experiência por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado, por certo que uma cláusula normativa no sentido da estabilidade no emprego é incompatível com aquela modalidade contratual que tem época já definida para seu término". **Também fundamentou não se tratar de dispensa discriminatória, a despeito de o autor ser portador de transtorno bipolar, em razão de o reclamante ter sido dispensado no fim do contrato de experiência por não ter correspondido às necessidades da empresa, segundo a reclamada.** Asseverou que, "embora se presuma discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, esta não é a hipótese dos autos, pois conforme já mencionado, a doença que acomete o recorrido não suscita estigma, tampouco preconceito, razão pela qual não é presumível a natureza discriminatória da dispensa". Sem embargo do registro da c. Turma sobre ser incontroverso que o reclamante se afastou do trabalho e foi dispensado no



término do contrato de experiência, consta do acórdão regional a existência de "um aditivo de prorrogação de contrato de experiência assinado pelo reclamante e reclamada, onde as partes resolvem prorrogar o contrato de prova, firmado em 08/05/2017 (com término previsto para 06/06/2017) por mais 60 dias. O que se percebe, por tal documento, é que as partes entenderam que a avaliação recíproca realizada nos 30 primeiros dias foi insuficiente, precisando de mais 60 dias para que uma opinião fosse firmada com segurança. Infelizmente, porém, o reclamante adoeceu - fato incontroverso - e ficou afastado por 30 dias, desde 04/07/2017". Ainda, sobre a motivação da dispensa, que segundo a c. Turma do TST "o reclamante foi dispensado no final do contrato de experiência, porque segundo a reclamada, ele não correspondeu às necessidades da empresa, a rechaçar as alegações de dispensa discriminatória", consta do acórdão regional a conclusão de que "ao contrário da interpretação dada pela origem, não considero que as notas do autor fossem 'muito baixas'. O documento descreve 10 itens de avaliação, onde a nota máxima total seria de 50 pontos, dos quais o autor conseguiu fazer 29. Quatro pontos acima da média, portanto, ou 58% de aproveitamento. (...). A comunicação de desligamento (fl. 111) não apresenta qualquer motivação ou justificativa para a conduta da ré, informando, apenas, que o contrato estava sendo rescindido por rescisão antecipada do contrato de experiência por iniciativa da reclamada". O Colegiado local acrescentou que "a avaliação do reclamante não tem nada de claramente negativa. É uma avaliação indicando, repito, que o obreiro está um pouco acima do rendimento médio. (...). Não há nada nos autos que indique que seria, a reclamada, uma empresa com exigências de contratação acima do comum. Nenhum documento veio aos autos esclarecendo qual seria o padrão que a reclamada considera - como regra - indispensável para este ou aquele item das verificações por ela entabuladas, não podendo, por isso mesmo, o julgador criar hipóteses que fujam de um padrão comum do mercado de trabalho. (...), não consigo vislumbrar, no referido documento, nenhum indicativo da incompatibilidade do obreiro com as funções de técnico de processo administrativo júnior para as quais ele fora contratado (lembro, por oportuno, que o reclamante foi aprovado em concurso, antes de iniciar o período de prova, situação que, ainda uma vez, reforça a conclusão de que se trata de um trabalhador acima do nível médio do mercado. (...). Depois, se se considerasse - e eu assim não considero -- que a motivação poderia ser feita apenas no contexto processual, a avaliação apresentada pela ré em conjunto com a testemunha ouvida por ela não me convencem, em absoluto, de que o reclamante não estivesse em um padrão pouco acima da média de atuação, suficiente -- face à falta de evidências de um nível de excelência de atuação dos contratados da empresa - para a manutenção do contrato entre as partes". A Súmula nº 443 do TST dispõe que "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". **Assim, uma vez caracterizada a natureza estigmatizante da doença acometida ao autor e sendo esta grave, há a presunção relativa de que sua dispensa importou em discriminação, o que pode ser elidido por prova em contrário, a cargo da reclamada. Diante das premissas registradas no acórdão regional, a decisão embargada encontra-se em desconformidade com a jurisprudência desta Corte no sentido de que a presunção contida na Súmula nº 443 do TST é aplicável aos casos de empregados acometidos com transtorno afetivo bipolar, transtorno psiquiátrico que acomete o empregado, presumindo-se discriminatória a dispensa, a qual deve ser afastada pela empresa mediante prova, o que não ocorreu na hipótese.** Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. (Emb-ED-RR-1002067-51.2017.5.02.0063, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 06/03/2026).

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA PSIQUIÁTRICA. **TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO RECONHECIDA. 1. **Cuida-se de controvérsia acerca do reconhecimento do transtorno afetivo bipolar enquanto doença grave e estigmatizante, ensejando a presunção relativa de caráter discriminatório da dispensa, nos termos da Súmula n.º 443 desta Corte superior.** 2. Constatado o preenchimento dos demais requisitos processuais de admissibilidade, o exame do Recurso de Revista sob o prisma do pressuposto de transcendência revelou que: a) não demonstrada a transcendência política da causa, na medida em que **o acórdão recorrido revela consonância com a jurisprudência iterativa, notória e atual deste Tribunal Superior, no sentido de que se presume discriminatória a dispensa de trabalhador acometido de transtorno afetivo bipolar, entendido como doença estigmatizante, aplicando-se o disposto na Súmula n.º 443 do TST;** b) não se verifica a transcendência jurídica, visto que ausentes indícios da existência de questão nova acerca da controvérsia ora submetida a exame, mormente diante da jurisprudência dominante nesta Corte superior, a obstaculizar a pretensão recursal; c) não identificada a transcendência social da causa, visto que não se cuida de pretensão recursal formulada em face de suposta supressão ou limitação de direitos sociais assegurados na legislação pátria; e d) não há falar em transcendência econômica, visto que o valor arbitrado à condenação não se revela elevado ou desproporcional ao pedido formulado e deferido na instância ordinária. 3. Configurado o óbice relativo ao não reconhecimento da transcendência da causa quanto ao tema sob exame, mantém-se a decisão agravada. 4. Agravo Interno não provido. (AIRR-0012021-60.2022.5.15.0077, 3ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 19/12/2025).



(...) II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRANSTORNO BIPOLAR AFETIVO. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. SÚMULA Nº 443 DO TST. PROVAS DOS AUTOS. CONFIGURAÇÃO RECONHECIDA.** SÚMULAS Nº 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA. O Tribunal Regional, com fundamento na análise do conjunto fático-probatório, manteve a sentença que reconheceu a dispensa discriminatória da Reclamante, diagnosticada com transtorno afetivo bipolar (CID F31.6), ao constatar que a empregadora tinha ciência inequívoca da doença e não apresentou justificativa legítima para a rescisão contratual. Destacou que o laudo pericial atestou incapacidade total e temporária, com a Reclamante em tratamento psiquiátrico, e que o auxílio-doença foi concedido dois dias após a dispensa, o que evidenciou a proximidade temporal entre o desligamento e o reconhecimento da incapacidade laboral. Ressaltou, ainda, que os sintomas eram notórios no ambiente de trabalho, sendo inverossímil que a empresa desconhecesse o quadro clínico. Com base nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 5º, XLI, da Constituição da República, na Lei nº 9.029/1995, na Convenção nº 111 da OIT e na Súmula nº 443 do TST, o Regional concluiu que o ato de dispensa configurou conduta discriminatória e manteve a condenação ao pagamento de indenização substitutiva equivalente a um ano de salários e reflexos, por aplicação analógica do art. 118 da Lei nº 8.213/1991. **O entendimento consolidado desta Corte é de que o transtorno afetivo bipolar constitui doença grave e estigmatizante, apta a ensejar a presunção de discriminação prevista na Súmula nº 443 do TST, sendo o rol de doenças do art. 1º da Lei nº 9.029/1995 meramente exemplificativo, conforme reforçado pela Lei nº 13.146/2015, que incluiu a expressão "entre outros".** Assim, não procede a tese recursal da Reclamada de que a referida súmula seria inaplicável ao caso concreto. **Na hipótese, o Tribunal Regional não se limitou a aplicar a presunção da Súmula nº 443 do TST, mas reconheceu a discriminação com base em provas concretas que demonstraram a ciência da empregadora sobre a doença e a ausência de causa legítima para a dispensa, configurando violação do art. 1º da Lei nº 9.029/1995.** Dessa forma, a pretensão recursal de afastar a caracterização da dispensa discriminatória demandaria o reexame do quadro fático-probatório delineado no acórdão, o que é vedado em sede extraordinária, à luz da Súmula nº 126 do TST. Prejudicada a análise da transcendência. Agravo de Instrumento desprovido. (AIRR-0000251-35.2022.5.17.0006, 6ª Turma, Relator Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, DEJT 15/12/2025).

RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO ACOMETIDO POR TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR. CARACTERIZAÇÃO. DOENÇA QUE GERA ESTIGMA OU PRECONCEITO. REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 443 DO TST E DA LEI Nº 9.029/95. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA.** A Convenção nº 111 da OIT, que trata sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, dispõe que: "1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades 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". A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) também fez menção proibitiva a práticas discriminatórias de forma expressa. Na mesma linha, a Convenção nº 117 da OIT traz em seu artigo 14: "1 - Um dos objetivos da política social deverá ser a supressão de todas as discriminações entre os trabalhadores baseadas na raça, na cor, no sexo, na crença, na qualidade de membro de um grupo tradicional ou na filiação sindical (...)". Com igual viés protetivo às relações de emprego e de proibição às práticas discriminatórias nesse âmbito, a Convenção nº 168 da OIT, dispõe: "Artigo 6.º 1. Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade.". Na mesma perspectiva, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas elenca como Objetivo 8 o de "Promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos". Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 elegeu em seu artigo 1º, III, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, além de prever, em seu artigo 3º, IV, como um de seus objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Na mesma sintonia, a Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, dispõe que: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.", dispositivo que teve a sua redação alterada pela Lei nº 13.146/2015, o qual passou a contar com a expressão



"entre outros", deixando claro que as discriminações elencadas no citado dispositivo não são taxativas, mas recepcionam toda e qualquer conduta discriminatória. Acerca do tema, esta Corte Superior editou a Súmula nº 443, no sentido de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. A referida súmula foi editada à luz desse arcabouço jurídico protetivo e combativo a toda e qualquer prática discriminatória. No que se refere às doenças mentais e comportamentais, conforme dados compilados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, o número de afastamentos no INSS em 2022 por tais enfermidades somou 184.908 afastamentos, o que representa quase 15% do total de afastamentos no mesmo ano. Ressalte-se que, no âmbito internacional, a Convenção nº 155 da OIT, ao tratar da temática voltada para a saúde e o meio ambiente do trabalho, previu expressamente o conceito positivo de saúde, pelo qual não basta a aceitação negativa de saúde (a ausência de doença ou enfermidade), sendo necessário que, para se ter saúde, em sua ocorrência plena, haja a presença de um completo estado de bem-estar físico, mental e social. Contempla-se, dessa forma, o conceito de saúde em um sentido amplo, que não se limita apenas à saúde física. A Convenção nº 187 da OIT, por sua vez, ao estabelecer o marco promocional para a segurança e a saúde do trabalho, também traz especial proteção à saúde mental do trabalhador. Inclusive, em junho de 2022, a OIT realizou a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, ocasião em que se decidiu pela aprovação da resolução sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro de princípios e direitos fundamentais no trabalho, reconhecendo-se a fundamentalidade das Convenções nº 155 e 187 da OIT e elegendo "o trabalho seguro e saudável" como a quinta categoria dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. **No caso dos autos, é incontroverso que o autor teve diagnóstico de CID F31 - Transtorno afetivo bipolar, tendo a Corte Regional considerado a dispensa válida, por entender que a patologia não se enquadrava como doença grave, nem que havia nexo com as atividades laborais.** O transtorno afetivo bipolar (TAB) é considerado pela comunidade médica psiquiátrica como um dos mais graves tipos de transtorno mental, envolvendo aspectos neuroquímicos, cognitivos, psicológicos, funcionais e socioafetivos, sendo caracterizado pela ocorrência de episódios de humor alternados, que variam em intensidade, frequência e duração. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), muitas pessoas com transtorno afetivo bipolar são diagnosticadas incorretamente ou não tratadas e sofrem discriminação e estigma, o que pode prejudicar o acesso a cuidados de saúde, além de alimentar a exclusão social e limitar oportunidades de educação, emprego e moradia, sendo tal enfermidade uma das principais causas de incapacidade globalmente, podendo afetar muitas áreas da vida, como escola, trabalho e até atividades diárias. A Associação Brasileira de Familiares, Amigos e Portadores de Transtornos Afetivos (ABRATA) registra que o transtorno afetivo bipolar afeta cerca de 140 milhões de pessoas no mundo e que as pessoas levam em média 10 anos para serem diagnosticadas, sendo o desconhecimento, o preconceito e a autoestigmatização sobre esse transtorno os principais motivos que levam à demora. Estudos sobre o transtorno afetivo bipolar registram, de igual forma, que ele carrega consigo a marca da cronicidade e que as pessoas com esse transtorno sofrem muitos preconceitos, inclusive, dentro da própria família. **Assim, ao contrário do entendimento perfilhado pela Corte a quo, é possível concluir a doença mental a qual o autor era acometido -transtorno afetivo bipolar -se amolda, sem dúvida, aos parâmetros da Súmula nº 443 desta Corte Superior, pois, em razão da gravidade que lhe é inerente e das consequências dela advindas, pode ser comumente associada a estigmas ou preconceitos.** Precedentes de Turmas desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0000650-89.2021.5.05.0311, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 11/04/2025).

(...) III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 443 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1.1. Cinge-se a controvérsia acerca da caracterização de dispensa discriminatória de empregada portadora de transtorno afetivo bipolar, uma vez que não comprovado pela ré que a demissão ocorreu por motivo diverso. 1.2. À luz da Súmula 443 do TST, a jurisprudência desta Corte tem como presumidamente discriminatória a dispensa de empregados acometidos de transtornos psiquiátricos, o que pode ser elidido por prova em sentido contrário. Precedentes. 1.3. No presente caso, conclui-se, a partir das premissas consignadas pelo TRT, que a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar que a dispensa se deu por motivo diverso à notória sujeição da reclamante a transtorno afetivo bipolar, motivo pelo qual o acórdão regional demanda reforma. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RR-Ag-AIRR-20035-04.2018.5.04.0231, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 29/11/2024).

A conduta discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica, especialmente a partir dos comandos constitucionais de 5.10.1988 (Preâmbulo do Texto Máximo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, *caput* e inciso I; art. 5º, III, *in fine*, todos preceitos da Constituição da República).



Nessa esteira, **em conformidade com o decidido pela Corte Regional, em princípio, a Reclamante tem a seu favor a presunção de que a dispensa teria sido discriminatória à luz da tese firmada no Tema 254 da Tabela de IRR, sendo ônus da Reclamada comprovar que a dispensa se deu por outros motivos.**

Com efeito, cabe ao empregador demonstrar, **mediante prova robusta**, que não houve vinculação entre a dispensa e a enfermidade da empregada ou que a dispensa decorreu de motivos legítimos, **haja vista a presunção de dispensa discriminatória, favorável à tese obreira. Essa prova, contudo, não consta nos autos.**

Na hipótese, observa-se do acórdão recorrido que a Reclamada não logrou comprovar que a dispensa da Reclamante tenha validamente decorrido de outros motivos lícitos que não a doença.

Ao contrário, restou comprovado pela Reclamante o afastamento do trabalho em dois momentos: a) por 10 dias, em 08/11/2017, sob CID F43.0 ("reação aguda ao stress"); e b) em 08/01/2018, sob CID F31 ("transtorno afetivo bipolar"), com afastamento previdenciário até 19/02/2018, "s ubmetida a exame médico de retorno ao trabalho em 20/02/2018, sendo demitida sem justa causa em 21/02/2018". Perceba-se que, nos termos da premissa fática consignada no acórdão regional, a dispensa da empregada se deu logo após o retorno ao trabalho.

Há nos autos, ainda, "declaração médica, emitida em 14/03/2018, indicando acompanhamento da reclamante desde 21/08/2017, que é portadora da patologia sob CID F31 e faz uso de medicação antipsicótica e antidepressiva", bem como laudo psicológico atestando a doença da Reclamante.

Em razão de todas essas premissas – insuscetíveis de revisão, nos termos da Súmula 126 do TST –, o Tribunal Regional entendeu que a hipótese dos autos é de doença estigmatizante, reformando a sentença que indeferiu a indenização substitutiva à Reclamante e o pagamento de indenização por dano moral em razão de despedida discriminatória.

Nesse sentido, restou registrado no acórdão regional:

Assim, no caso de doenças psiquiátricas, a dispensa discriminatória é presumida, nos termos da Súmula 443 do E. TST, desde que comprovado que o empregador tinha ciência da doença.

E, no presente caso, além da ciência inequívoca, há um outro fato que comprova a dispensa discriminatória: **as datas de alta médica, exame médico de aptidão e despedida**, e sem que a reclamada trouxesse qualquer justificativa para demitir **todas sequenciais**, uma empregada que acabava de retornar de uma licença por transtornos psiquiátricos.

Pontue-se, por oportuno, que esta Corte compreende ser imprescindível para o reconhecimento da dispensa discriminatória, em razão de doença grave de causa não ocupacional, o conhecimento do empregador acerca da moléstia, o que restou evidenciado na hipótese em exame.

Em que pese a Reclamada, em recurso de revista, insurgir-se contra a ausência de perícia médica nos autos, em decisão de embargos de declaração a Corte Regional pontuou que "**em momento algum foi requerida pelas partes, sendo certo que na inicial a reclamante ressaltou que trouxe provas suficientes a comprovar a existência da doença em momento anterior e contemporâneo à dispensa discriminatória, entendendo ser desnecessária a realização de eventual perícia médica, sem impugnação da defesa**". Desse modo, mostra-se inovatória a insurgência recursal.

Ademais, a condição da Reclamante restou cabalmente demonstrada nos autos.

Nesse contexto, a ciência da Reclamada acerca da moléstia e a ausência de prova hábil o suficiente para afastar a presunção de discriminação e tornar válida a denúncia do contrato,



afastam o poder diretivo que detém o empregador de determinar o término do vínculo, presumindo-se que a dispensa ocorreu de forma discriminatória.

De outra face, a matéria foi analisada sob o enfoque dos fatos e provas constantes nos autos, tornando-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório coligido em Juízo, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST.

Desse modo, reconhecido o caráter discriminatório da dispensa da empregada, resta configurada a ilicitude da conduta da empregadora, sendo devida a **indenização substitutiva à reintegração deferida à Obreira**, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95.

Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 24 de junho de 2026.

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

