



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001970-22.2024.5.02.0058

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/03/2026

Valor da causa: R\$ 36.700,00

Partes:

AGRAVANTE: ADEILZA BARRETO SOUSA

ADVOGADO: ROGERIO PAGEL

AGRAVADO: RICARDO SAUD

ADVOGADO: DANIEL DOMINGUES CHIODE



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001970-22.2024.5.02.0058

A C Ó R D ã O
3ª Turma
GMMGD/lbb/rmc

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL – RITO SUMARÍSSIMO. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 443/TST. TEMA 254 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS DO TST. PRESUNÇÃO AFASTADA PELAS PROVAS PRODUZIDAS NOS AUTOS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. RECLAMANTE BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA. ART. 791-A, § 4º, DA CLT, INCLUÍDO PELA LEI 13.467/2017. JULGAMENTO DA ADI-5766 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 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 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, 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. Registre-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 reputa discriminatório o ato de dispensa. **Na hipótese dos autos, a Corte de origem foi clara ao consignar que as provas dos autos não favorecem a tese da inicial, pois demonstram que a dispensa da parte Autora não foi discriminatória.** Com efeito, não há como se extrair, do acórdão recorrido, que houve a prática de ato discriminatório pela Reclamada quanto ao ato da dispensa da Parte Reclamante, razão pela qual se mantém o indeferimento do pleito autoral. Eis o teor do acórdão recorrido, no aspecto: *"No presente caso, no entanto, a conduta praticada pela reclamada não pode ser concebida como discriminatória. Isso porque, a doença da autora sequer causa qualquer estigma, inexistindo irregularidade para a dispensa após a apresentação de atestado médico ou de afastamento, por absoluta ausência de fundamento legal. Denota-se dos atestados médicos que as causas de afastamento foram simples, como resfriado comum ou gripe por influenza, em tempo reduzido, de 1 (um) ou 2 (dois) dias. Assim, afirmando a Instância Ordinária a ausência dos elementos configuradores da dispensa discriminatória e expondo os fatos que teriam afastado a presunção relativa de discriminação inerente aos casos em que se constata dispensa discriminatória, conclui-se ser inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST, cuja*



incidência, por si só, impede o exame do recurso tanto por violação a dispositivo de lei como por divergência jurisprudencial. **Agravo de instrumento desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-AIRR - 1001970-22.2024.5.02.0058, em que é Agravante **ADEILZA BARRETO SOUSA** e é Agravado **RICARDO SAUD**.

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.

TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL – RITO SUMARÍSSIMO.

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

1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 443/TST. TEMA 254 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS DO TST. PRESUNÇÃO AFASTADA PELAS PROVAS PRODUZIDAS NOS AUTOS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. RECLAMANTE BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA. ART. 791-A, § 4º, DA CLT, INCLUÍDO PELA LEI 13.467/2017. JULGAMENTO DA ADI-5766 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

Eis o teor do acórdão regional, na parte que interessa:

II - DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DA ESTABILIDADE. DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Pretende a reclamante a reforma da r. sentença, defendendo a existência de estabilidade, em decorrência da dispensa discriminatória.

Vejamos.

Em defesa, a reclamada mencionou que durante todo o contrato de trabalho da autora houve a observância fiel das obrigações legais e contratuais, com o pagamento das verbas salariais e rescisórias nos limites da lei. No mais, salientou que a doença da autora não causa qualquer estigma social, além de não ser grave (ID. 3526b5d - Fls. 46).

Consoante reiterada jurisprudência do C. TST, consolidada na Súmula 443, presume-se discriminatória a dispensa do empregado portador de doença grave que cause estigma ou preconceito, impondo ao empregador o ônus da prova de que não tinha ciência da doença ou da existência de outro motivo lícito para a rescisão unilateral do contrato.

Assim dispõe o art. 1º da Lei 9.029/95:

"Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

No presente caso, no entanto, a conduta praticada pela reclamada não pode ser concebida como discriminatória.



Isso porque, a doença da autora sequer causa qualquer estigma, inexistindo irregularidade para a dispensa após a apresentação de atestado médico ou de afastamento, por absoluta ausência de fundamento legal.

Denota-se dos atestados médicos que as causas de afastamento foram simples, como resfriado comum ou gripe por influenza, em tempo reduzido, de 1 (um) ou 2 (dois) dias (ID. 2af4c1f - Fls. 23/24).

Por consequência, não há que se falar em estabilidade, apresentando-se o pedido manifestamente temerário.

As jurisprudências colacionadas aos autos não vinculam o juízo.

Inexiste pois fundamento fático ou jurídico a justificar o pedido de reforma.

Nego provimento.

III - DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

Diante da manutenção do julgado, não há que se falar em modificação da r. sentença quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais.

A presente ação foi ajuizada sob a égide da Lei 13.467/17, que acrescentou o artigo 791-A, da CLT, regulamentando o cabimento dos honorários advocatícios sucumbenciais no processo do trabalho.

Nessa linha, consigna o § 2º do dispositivo legal em comento:

"§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço".

Quanto ao beneficiário da justiça gratuita, em revisão a entendimento anterior, cumpre consignar que o E. STF, nos autos da ADI 5.766, declarou a inconstitucionalidade do § 4º do artigo 791-A da CLT, apenas no que concerne à exigibilidade do pagamento dos honorários de sucumbência de forma automática, pela mera presunção de que a condição de hipossuficiência fica superada pela obtenção de créditos capazes de suportar a despesa, ainda que em outro processo, tratando-se de decisão de observância obrigatória em razão de seu efeito vinculante e eficácia *erga omnes*, porquanto proferida em controle concentrado de constitucionalidade.

Assim, remanesce a possibilidade de condenação dos beneficiários da justiça gratuita ao pagamento de honorários sucumbenciais.

É o que se extrai da recente decisão do Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, nos autos da Rcl 60.142:

"Destaque-se, o que esta CORTE vedou foi o automático afastamento da condição de hipossuficiência da parte como consequência lógica da obtenção de valores em juízo, e não a possibilidade de haver condenação em honorários advocatícios (os quais podem ser arbitrados, ficando sob condição suspensiva de exigibilidade). Portanto, o TRT da 3ª Região, ao afastar a possibilidade de condenação em honorários advocatícios ao beneficiário da justiça gratuita, contrariou as balizas fixadas na ADI 5.766."(RCL 60142 / MG, DJe 05/06 /2023).

Com efeito, o crédito em questão apenas será executado, se o credor, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado, demonstrar que a situação de hipossuficiência que deu origem à concessão da gratuidade judiciária deixou de existir.

Sendo assim, tratando-se de beneficiário da assistência judiciária gratuita, e, repito, revendo entendimento anteriormente adotado, mantenho a r. sentença que condenou a parte reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais, observando-se, todavia, a suspensão da exigibilidade de referida despesa.

Nego provimento. (g.n.)

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

Ao exame.

Inicialmente, destaque-se que o cabimento de recurso de revista, tratando-se de procedimento sumaríssimo, cinge-se à demonstração de contrariedade a teor de súmula de jurisprudência uniforme do TST ou de súmula vinculante do STF e/ou de violação direta de dispositivo da Constituição Federal, nos termos do art. 896, § 9º, da CLT. Desse modo, não prospera a indicação de violação de dispositivo infraconstitucional, de contrariedade a Orientações Jurisprudenciais (a teor da Súmula 442 /TST), tampouco de divergência jurisprudencial.

Ultrapassada essa questão, com relação à matéria “**dispensa discriminatória**”, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. 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 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.

Registre-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.

Na hipótese, a Corte de origem foi clara ao consignar que as provas dos autos não favorecem a tese da inicial, pois demonstram que a dispensa da parte Autora não foi discriminatória.

A esse respeito, o Tribunal Regional assentou que:

No presente caso, no entanto, **a conduta praticada pela reclamada não pode ser concebida como discriminatória.**

Isso porque, a doença da autora sequer causa qualquer estigma, inexistindo irregularidade para a dispensa após a apresentação de atestado médico ou de afastamento, por absoluta ausência de fundamento legal.

Denota-se dos atestados médicos que as causas de afastamento foram simples, como resfriado comum ou gripe por influenza, em tempo reduzido, de 1 (um) ou 2 (dois) dias (ID. 2af4c1f - Fls. 23/24). (g.n.)



Com efeito, não há como se extrair, do acórdão recorrido, que houve a prática de ato discriminatório pela Reclamada quanto ao ato da dispensa da parte Reclamante, razão pela qual se mantém o indeferimento do pleito autoral.

Afirmando a Instância Ordinária a ausência dos elementos configuradores da dispensa discriminatória e expondo os fatos que teriam afastado a presunção relativa de discriminação inerente aos casos em que se constata dispensa discriminatória, conclui-se ser inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST, cuja incidência, por si só, impede o exame do recurso tanto por violação a dispositivo de lei como por divergência jurisprudencial.

Nesse sentido, decisões desta Corte Superior:

"RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. REINTEGRAÇÃO. SÚMULA 443 DO TST. PRESUNÇÃO AFASTADA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. CONFIGURAÇÃO. 1. Na linha da jurisprudência do TST, presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito (Súmula 443 do TST), inclusive a neoplasia maligna. Trata-se de presunção relativa e, portanto, passível de elisão pelos elementos de prova e circunstâncias da causa, tudo a ser avaliado criteriosamente pelo órgão julgador (CF, art. 93, IX), inclusive e especialmente em sede de tutela provisória de urgência (CPC, art. 300). 2. O exame dos elementos dos autos revela o seguinte quadro fático: a) a Litisconsorte passiva (reclamante na ação originária) foi diagnosticada com câncer de mama em 2013, afastando-se do trabalho para realizar cirurgia em dezembro daquele ano; b) na sequência, submeteu-se a tratamentos de quimioterapia e radioterapia, apenas retornando ao trabalho no segundo semestre de 2014; c) após o retorno, gozou dois períodos de férias, além do recesso escolar; d) foi dispensada em 8/3/2015, quando estava apta ao trabalho, conforme atestado de saúde ocupacional e demais laudos médicos colacionados, fato incontroverso e por ela reconhecido nos autos, a despeito da necessidade de tratamento de suporte (fisioterapia, acompanhamento psicológico e controle hormonal); e) a reclamada espontaneamente arcou com o pagamento da remuneração da reclamante durante grande parte do período de afastamento, preservando o padrão salarial da empregada, que poderia ser reduzido com o benefício previdenciário; f) em razão do afastamento prolongado, o empregador destacou outro empregado para o cargo de Diretor geral da Universidade; g) na petição inicial da reclamação trabalhista, informa a Litisconsorte que, após o retorno ao trabalho, lhe foi ofertado o cargo de professora, o que foi recusado em razão de sua formação acadêmica. 3. Diante dos fatos e elementos de prova apresentados, nota-se que a dispensa ocorreu quase dois anos após o diagnóstico da doença, conduzindo-se o empregador com absoluta boa-fé, ao preservar o padrão salarial da empregada no período de tratamento e ofertar novo posto de trabalho por ocasião de seu retorno. Diante desses fatos e das provas coligidas, a dispensa discriminatória não poderia ser presumida, segundo se extrai, inclusive, dos julgados que deram origem à Súmula 443 deste TST. 4. Ademais, o afastamento por doença sem origem ocupacional não enseja qualquer garantia de emprego nem justifica a ordem de reintegração, apenas postergando o fim do contrato para momento após o atestado médico eventualmente apresentado, conforme a jurisprudência desta SDI-2. 5. Diante do quadro posto à apreciação judicial, e sem elementos ou dados que legitimem a discriminação alegada, a ordem liminar de reintegração desafia direito líquido e certo, ensejando a concessão da segurança. Recurso conhecido e provido" (RO-578-48.2015.5.06.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11 /06/2021).

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. VERBAS INDENIZATÓRIAS. PRÊMIO DE PRODUÇÃO. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126 /TST. 2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - EMPRESA PRIVADA. ARESTOS INSERVÍVEIS PARA DEMONSTRAR CONFLITO DE TESES. OJ 111, DA SBDI-I/TST. MOTIVAÇÃO POR ADOÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. TÉCNICA PER RELATIONEM. 3. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. PRESUNÇÃO DA SÚMULA 443/TST AFASTADA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST.** 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 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". Registre-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. 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). Na hipótese, a Corte de origem foi clara ao consignar que as provas dos autos não favorecem a tese da inicial, pois demonstram que a dispensa da parte Autora não foi discriminatória. A esse respeito, o Tribunal Regional assentou que "Note-se que prova oral produzida não deu nem sequer indícios de que a dispensa foi discriminatória. O fato de que autor foi acometido de Prolapso de Valva Mitral e a ciência da ré esse respeito não suficiente para configuração da dispensa discriminatória. A alegação de dispensa discriminatória exige prova cabal." Com efeito, não há como se extrair, do acórdão recorrido, que houve a prática de ato discriminatório pela Reclamada quanto ao ato da dispensa da parte Reclamante, razão pela qual se mantém o indeferimento do pleito autoral. Ademais, afirmando a Instância Ordinária a ausência dos elementos configuradores da dispensa discriminatória e expondo os fatos que teriam afastado a presunção relativa de discriminação inerente aos casos em que se constata dispensa discriminatória, conclui-se ser inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST, cuja incidência, por si só, impede o exame do recurso tanto por violação a dispositivo de lei como por divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento desprovido. (...) (RRAg-1000869-80.2020.5.02.0351, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/10/2024).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Caso em que o Reclamante afirmou que a sua dispensa foi discriminatória, tendo ocorrido em razão de problemas de saúde. O Tribunal Regional, após detido exame das provas dos autos, registrou que "não foi produzida prova alguma, nem mesmo há indícios, de que a dispensa tenha se dado de forma arbitrária, discriminatória e ilegal". Anotou que "a prova oral produzida nos autos foi no sentido de que o autor foi dispensado por baixo desempenho". Destacou que, quando da dispensa, o Autor encontrava-se apto para o labor, não tendo gozado de qualquer benefício previdenciário no curso do contrato de trabalho. Concluiu que não restou comprovado o caráter discriminatório da dispensa. Logo, somente com o revolvimento de provas seria possível conclusão diversa, expediente vedado nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126 do TST, inviabilizando a análise da apontada violação de dispositivos da Constituição Federal e de lei. Arestos paradigmas oriundos de Turmas desta Corte e arestos paradigmas inespecíficos, porquanto escudados em premissas fáticas diversas, não autorizam o processamento do recurso de revista, nos termos do artigo 896, "a", da CLT e da Súmula 296, I, do TST. Ante o exposto, nenhum reparo merece a decisão agravada. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (Ag-AIRR-0101164-91.2021.5.01.0301, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 04/05/2026).

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS PELO RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. DOENÇA ORTOPÉDICA. DISPENSA EM GRUPO NO CONTEXTO DE ADVERSIDADE FINANCEIRA PATRONAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19. Inexistente qualquer um dos vícios previstos nos artigos 897-A da CLT e 1.022 do CPC. O acórdão enfrentou expressamente a questão dos atestados médicos, ao afirmar que foram emitidos após a dispensa, razão pela qual não servem para comprovar o conhecimento da reclamada sobre eventual inaptidão do autor no momento da rescisão contratual. O fato de terem sido emitidos poucos dias após a dispensa não altera a circunstância objetiva de que foram produzidos posteriormente à ruptura contratual. Além disso, a sentença transcrita no acórdão já havia destacado o caráter contraditório entre os próprios atestados, bem como a aptidão do reclamante no exame de retorno ao trabalho, afastando qualquer omissão sobre esse ponto. No que se refere à alegação de que a expressão "por mais 60 dias" indicaria inaptidão anterior à dispensa, também não há omissão. A matéria foi expressamente apreciada, sendo registrado no voto que o autor obteve alta previdenciária e foi considerado apto no exame de retorno ao trabalho, tendo inclusive optado por retomar suas atividades. O acórdão ainda consignou que os atestados médicos mencionados - um deles contendo a expressão em questão - foram emitidos após a dispensa e, portanto, não servem para demonstrar incapacidade no momento do desligamento. Assim, o simples uso da expressão "por mais 60 dias" não autoriza a presunção de inaptidão anterior, diante da prova documental e pericial já analisada, inexistindo omissão, contradição ou obscuridade. Ainda, quanto à afirmação de que os atestados não



comprovam o conhecimento da reclamada acerca da alegada incapacidade, o acórdão deixou claro que, embora se tenha reconhecido que o autor não se encontrava em plena aptidão funcional, não há nos autos prova de que a empregadora tivesse ciência dessa condição à época da dispensa, especialmente porque os documentos médicos são posteriores à extinção contratual. A própria sentença observou que o reclamante optou por retornar ao trabalho e que não houve comprovação de qualquer orientação da empresa no sentido de buscar novo afastamento. Assim, a conclusão do acórdão encontra respaldo na decisão de origem e não configura omissão. Por fim, no que tange à aplicação da Súmula 443 do TST, também não há omissão, pois o acórdão expressamente consignou que doenças ortopédicas não geram presunção de estigma ou preconceito, com apoio em precedentes desta Corte Superior. A sentença igualmente observou que a limitação funcional alegada não configura condição capaz de gerar estigma, afastando a possibilidade de presunção de discriminação. Ficou registrado que "a reclamada comprovou que o autor foi dispensado juntamente com inúmeros colegas (ID. f74a0e9), sendo público e notório o fato de que a atividade econômica em geral estava sofrendo grave e excepcional crise naquele momento, a fase inicial da pandemia de COVID-19." Portanto, a matéria foi devidamente enfrentada, inexistindo omissão ou obscuridade a ser sanada. Embargos de declaração não providos. (RR-0020526-37.2020.5.04.0232, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 30/04/2026).

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. (...) 2. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TEMA 254 DA TABELA DE IRR DO TST. PRESUNÇÃO AFASTADA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** Consoante a jurisprudência desta Corte Superior pacificada na Súmula nº 443, matéria reafirmada pelo Tribunal Pleno no julgamento do Tema 254 de Recursos de Revista Repetitivos, "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Como se denota, a presunção do caráter discriminatório da despedida é meramente relativa, e, *in casu*, há elementos nos autos capazes de afastá-la, na medida em que o Tribunal Regional consignou que, "a reclamante se encontrava apta para o trabalho, o tratamento da doença já havia ocorrido três anos antes e o acompanhamento de saúde a que estava sujeita não importava prejuízo ao trabalho; além disso, houve a dispensa de outros professores ao final do ano letivo de 2018". Agravo de instrumento conhecido e não provido. (...) (AIRR-11728-65.2020.5.15.0011, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 23/01/2026).

RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. (...) **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PATOLOGIAS DA AUTORA (TENDINTE NO OMBRO/TRANSTORNOS DE ANSIEDADE E DEPRESSÃO). NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** 1. A jurisprudência desta Corte Superior, amparada na Súmula 443, presume a dispensa discriminatória em relação a empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito social. 2. Trata-se de presunção que inverte o ônus da prova e transfere para o empregador o encargo de demonstrar que a dispensa não teve caráter discriminatório, tudo isso porque o poder diretivo do empregador não é absoluto e encontra limites na dignidade da pessoa humana e nos direitos da personalidade do empregado, de forma a desautorizar a adoção de condutas discriminatórias. 3. Sobre o rol das doenças graves consideradas estigmatizantes ou que geram preconceitos no âmbito social, esta Corte Superior tem presumido a dispensa discriminatória em casos de câncer, cardiopatia grave e até mesmo em situação peculiar de quadro depressivo grave, com sintomas psicóticos. 4. No caso dos autos, porém, não há nenhuma premissa fática no v. acórdão regional que permita concluir pela dispensa discriminatória. Registra o Tribunal Regional que "somente após a realização de perícia médica foi apurado o nexo concausal entre a moléstia psíquica e o labor no reclamado" e que "não restou minimamente demonstrado que a ruptura contratual foi impulsionada em razão das patologias de ordem funcional e psíquica e, muito menos por razões de preconceito pelo empregador". 5. Não configurada a dispensa discriminatória, resulta inviável o reconhecimento da transcendência da causa. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...) (RRAg-1000743-51.2021.5.02.0462, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/12/2025).

Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.



Quanto à matéria “**honorários advocatícios sucumbenciais – Reclamante beneficiária da justiça gratuita**”, a Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) trouxe, no regramento contido no artigo 791-A da CLT, alterações impactantes no tocante ao regime de concessão dos honorários advocatícios de sucumbência.

Nos termos do novo texto legal, os honorários advocatícios têm pertinência em distintas hipóteses de sucumbência: a) na sucumbência total ou parcial do empregador; b) na sucumbência total ou parcial do trabalhador; c) na sucumbência do empregador ou do trabalhador em situações que envolvam reconvenção.

Seguindo a diretriz contida na IN 41/2018 desta Corte Superior, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei 13.467/2017, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A da CLT, será aplicável às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Ressalte-se, contudo, que a aplicação da nova disciplina sobre a matéria, no plano processual trabalhista, deve ser realizada para além de uma simples leitura literal e isolada do dispositivo em análise, buscando uma interpretação lógico-razional, sistemática e teleológica, de forma a garantir a harmonia do novo regramento dos honorários advocatícios de sucumbência com o ordenamento jurídico pátrio, em especial com as normas e princípios constitucionais.

Dispõe o artigo 791-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Importante pontuar que o reconhecimento do direito aos honorários de sucumbência ao advogado, nos termos do *caput* do artigo 791-A da CLT, conquanto impacte os custos da ação trabalhista, tornando-a mais onerosa para a Parte que os deva suportar, não apresenta, em si, uma barreira de acesso à Justiça aos segmentos sociais vulneráveis e hipossuficientes.

Todavia esse entendimento desaparece diante do regramento contido no § 4º do art. 791-A da CLT, que, ao estender ao beneficiário da justiça gratuita a responsabilidade pelo pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, trouxe uma patente, significativa e comprometedoramente redução dos direitos fundamentais ao acesso à Justiça e à justiça gratuita.

A atenção e proteção da assistência judiciária aos segmentos sociais hipossuficientes e vulneráveis - de modo a garantir, sem distinção e de forma efetiva, o acesso de todos os segmentos da sociedade à Justiça - têm sido, nas palavras de Mauro Cappelletti e Bryant Garth,



progressivamente reconhecidas "*como sendo de importância capital para a realização dos direitos individuais e sociais, uma vez que a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação*" (Acesso à Justiça, Tradução de Ellen Grace Northfleet. Porto Alegre, Fabris, 1988, págs. 11-12).

No Brasil, a preocupação em torno da necessidade de proteção jurídica aos pobres e excluídos da sociedade culminou com o reconhecimento da assistência judiciária na Constituição de 1934, que, com exceção da Carta autoritária de 1937, teve assento nos textos constitucionais seguintes, consoante retratado por Peter Messitte no artigo intitulado "Assistência judiciária no Brasil: uma pequena história".

A Constituição da República considera como direito e garantia fundamentais, inseridos no Título II da CF ("Dos Direitos e Garantias Fundamentais"), o amplo acesso das pessoas ao Poder Judiciário (**art. 5º, XXXV, da CF**), além da prestação, pelo Estado, de "assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos" (**art. 5º, LXXV, CF**).

Para as pessoas economicamente (ou socialmente) vulneráveis, o amplo acesso à jurisdição somente se torna possível e real caso haja, de fato, a efetiva garantia da gratuidade dos atos judiciais.

Ora, sabendo-se que a restrição monetária, relativamente aos segmentos sociais sem lastro econômico-financeiro (os segmentos sociais hipossuficientes e vulneráveis, enfatize-se), assume o caráter de restrição absoluta ou quase absoluta, percebe-se que os comandos constitucionais expressos nos incisos XXXV (princípio do amplo acesso à jurisdição) e LXXIV (instituto da justiça gratuita) do art. 5º da CF/88 se mostram flagrantemente desrespeitados pela nova sistemática trazida pela Lei 13.467/2017, em especial quanto à responsabilização do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários advocatícios, inserida no § 4º do art. 791-A da CLT.

Note-se que o dispositivo legal referido também agride, de maneira direta, o princípio constitucional da igualdade, em seu sentido material, pois inviabiliza o remédio legal corretivo, pela lei processual, da situação profundamente desigual que se abate sobre os segmentos sociais hipossuficientes e vulneráveis. O princípio da igualdade em sentido material (muito além da vetusta concepção da igualdade em sentido formal) está bastante claro também na Constituição de 1988, quer em seu Preâmbulo (onde a igualdade emerge, simbolicamente, ao lado da justiça), quer em seu art. 1º (implicitamente) e em seu art. 2º (também implicitamente), quer em seu art. 5º, *caput*, explicitamente.

Com efeito, a efetividade da norma contida no *caput* do artigo 791-A da CLT não pode se sobrepor aos direitos fundamentais do acesso à Justiça e da justiça gratuita (art. 5º, XXXV e LXXIV, da CF) - integrantes do núcleo essencial da Constituição da República e protegidos pela cláusula pétrea disposta no art. 60, § 4º, da CF -, que visam a equacionar a igualdade das partes dentro do processo e a desigualdade econômico-social dos litigantes, com o fim de garantir, indistintamente, a tutela jurisdicional a todos, inclusive aos segmentos sociais vulneráveis, hipossuficientes e tradicionalmente excluídos do campo institucionalizado do Direito.

A hipossuficiência econômica ensejadora do direito à gratuidade judiciária consiste na insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios, sem comprometer o mínimo dispensável à própria subsistência ou de sua família, expressão do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF).



Assente-se, ainda, que a inclusão, pela Lei 13.467/2017, do regramento contido no § 4º do art. 791-A da CLT também *desnatura o conceito de justiça social*, alicerçada nos princípios da proteção, da progressividade social e da vedação do retrocesso. A vedação a qualquer medida de retrocesso social é diretriz decisiva para que os Direitos Humanos demonstrem seu *caráter progressivo permanente*, na perspectiva do denominado princípio da progressividade social. No Brasil, o princípio da progressividade dos direitos humanos, bem como o da vedação do retrocesso social, estão incorporados na norma constante do § 2º do art. 5º da Constituição da República, que estatui explicitamente: "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição *não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados*, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte".

No plano internacional, a garantia do acesso à Justiça se encontra consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 10, no Pacto Internacional sobre Direitos Civil e Políticos, art. 14, 1, e na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), art. 8, 1, a seguir transcritos:

Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Artigo 10

Todo ser humano tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir sobre seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Pacto Internacional sobre Direitos Civil e Políticos

Artigo 14

1. Todas as pessoas são iguais perante os tribunais e as cortes de justiça. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida publicamente e com devidas garantias por um tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido por lei, na apuração de qualquer acusação de caráter penal formulada contra ela ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil. A imprensa e o público poderão ser excluídos de parte da totalidade de um julgamento, quer por motivo de moral pública, de ordem pública ou de segurança nacional em uma sociedade democrática, quer quando o interesse da vida privada das Partes o exija, que na medida em que isso seja estritamente necessário na opinião da justiça, em circunstâncias específicas, nas quais a publicidade venha a prejudicar os interesses da justiça; entretanto, qualquer sentença proferida em matéria penal ou civil deverá torna-se pública, a menos que o interesse de menores exija procedimento oposto, ou processo diga respeito à controvérsia matrimoniais ou à tutela de menores.

Convenção Americana sobre Direitos Humanos:

Artigo 8

1. Toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

Portanto a norma insculpida no § 4º do art. 791-A da CLT, ao criar artifício de esvaziamento e corrosão do direito à justiça gratuita, acaba por diminuir o princípio da igualdade processual, além da redução das desigualdades reais, gerando um obstáculo ao acesso à Justiça, que, na lição de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, configura "*o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos.*" (Acesso à Justiça, Tradução de Ellen Grace Northfleet. Porto Alegre, Fabris, 1988, pág. 12).

Destaca-se ainda que, no âmbito do direito processual do trabalho, a realização do acesso à Justiça ao trabalhador hipossuficiente e beneficiário da justiça gratuita busca assegurar, no plano concreto, a efetividade dos direitos sociais trabalhistas, conferindo-lhes real sentido, com a consequente afirmação da dignidade da pessoa humana, da paz social e da redução das desigualdades sociais.

Importante acentuar que parte significativa dos autores de ações trabalhistas no Brasil é de trabalhadores desempregados que litigam contra seus ex-empregadores ou de trabalhadores



com renda salarial relativamente modesta – ambos os grupos assumindo, nessa medida, o papel de lícitos destinatários da justiça gratuita.

Referido cenário se confirma com a publicação do livro: Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2019, divulgado pelo IBGE, a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua do IBGE (disponível no endereço eletrônico: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>), em que se encontram expostos pelos índices oficiais do governo (IBGE) as condições de vida da população brasileira, a estrutura econômica, o mercado de trabalho, a distribuição de renda, pobreza monetária e o acesso da população em múltiplas dimensões, a demonstrar a vulnerabilidade social e monetária de grande parcela da classe trabalhadora brasileira.

Nesse aspecto, a norma inserta no § 4º do art. 791-A da CLT, incluída pela Lei 13.467/2017, ao criar um mecanismo fictício de perda da condição de hipossuficiência econômica, afronta o próprio direito fundamental à gratuidade da Justiça. A compatibilização da previsão contida no caput do art. 791-A da CLT, inserido pela Lei da Reforma Trabalhista, com a concessão da justiça gratuita ao litigante declarado hipossuficiente econômico, como realização do amplo acesso à Justiça, não pode ser alcançada mediante a utilização de artifício que se mostra incompatível, em si, com a ordem constitucional. Isso porque, quando a atuação dos segmentos sociais vulneráveis e hipossuficientes é restringida pela imposição de estratégias legislativas que criam embaraços à realização do conteúdo das garantias constitucionais previstas no art. 5º, XXXV, LXXIV, da CF, as desigualdades sociais ficam ainda mais aparentes e severas.

E, reconhecida a incapacidade da Parte Reclamante de suportar os custos de uma demanda judicial, caberia ao Estado, como forma de suprir a deficiência do poder público de assegurar aos hipossuficientes o direito à assistência judiciária integral e gratuita (art. 5º, LXXIV, CF) e o amplo acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF), a responsabilização pelo pagamento dos honorários advocatícios, utilizando-se, por analogia, da sistemática de remuneração dos honorários periciais (Súmula 457/TST), devendo a União arcar com a despesa na linha já assentada pela Resolução CSJT nº 66, de 10/06/2010.

Dessa forma, em consonância com os fundamentos anteriormente expostos, este Relator sempre entendeu pela flagrante inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, por afronta direta ao art. 5º, XXXV, LXXIV, da CF/88.

Em virtude disso, este Relator havia suscitado o incidente de inconstitucionalidade de referido dispositivo no âmbito desta 3ª Turma.

Ocorre que, com o advento do recente julgamento da ADI 5766, pelo Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, que, por maioria, declarou inconstitucionais o caput e o § 4º do artigo 790-B da CLT, bem como do artigo 791-A, § 4º, da CLT, houve uma compreensão preliminar, pelo TST, a partir do teor da certidão de julgamento publicada em 20/10/2021, que a decisão abarcaria a inconstitucionalidade integral dos referidos dispositivos legais. Em razão disso, a matéria suscitada perante o Pleno no TST perdeu o objeto.

Eis o teor da certidão de julgamento da ADI 5766, publicada em 20/10/2021 (grifos nossos):

Decisão: **O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por



maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Especificamente em relação aos honorários advocatícios sucumbenciais, depreende-se dos acórdãos prolatados na ADI 5766 que o § 4º do art. 791-A da CLT passou a vigorar com a seguinte redação:

vencido o beneficiário da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado, esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Certo que a alteração da condição de hipossuficiência econômica do(a) trabalhador(a), ônus probatório do credor, não pode ser aquilatada a partir dos ganhos advindos de processo judicial. Assim, a modificação havida no § 4º do art. 791-A da CLT diz respeito à compreensão de que créditos judiciais – recebidos em qualquer processo – não são computáveis e não interferem na qualificação do obreiro como hipossuficiente. O estado de aptidão financeira do Reclamante deverá ser aferida – e provada pelo credor – por meio da existência de outros recursos financeiros alheios à percepção de créditos judiciais. Ademais, para a execução da obrigação, o credor tem o prazo de dois anos – após o trânsito em julgado da decisão que reconheceu o seu direito às obrigações decorrentes da sucumbência – para produzir a prova que lhe compete, ficando os encargos do devedor, nesse interregno, sob condição suspensiva de exigibilidade. Após o transcurso desse prazo, extinguem-se as obrigações do beneficiário da justiça gratuita.

Nesse sentido, aliás, transcreve-se trecho dos fundamentos expendido na decisão proferida pelo STF, de relatoria da Ministra Rosa Weber, na Reclamação nº 51063, publicada em 10/01/2022, e confirmada pela 1ª Turma da Suprema Corte no julgamento do agravo regimental, publicado em 25/05/2022:

"(...) Decido.

1. A reclamação prevista nos arts. 102, I, I e 103-A, § 3º, ambos da Constituição Federal, é cabível nos casos de usurpação da competência do Supremo Tribunal Federal, descumprimento de autoridade de decisão proferida no exercício de controle abstrato de constitucionalidade ou em controle difuso, desde que, neste último caso, se cuide da mesma relação jurídica e das mesmas partes, ou desobediência à súmula vinculante.

2. **A questão jurídica controvertida na presente reclamação constitucional consiste na violação da autoridade da decisão do STF, proferida nas ADI's 2.418 e 5.766.**

3. (...)

4. A seu turno, **ao julgamento da ADI 5.766, esta Suprema Corte declarou, por maioria, a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que exigiam a cobrança de honorários periciais e sucumbenciais do beneficiário da justiça gratuita.** O Plenário assentou, também por maioria, a constitucionalidade do art. 844, § 2º, da CLT (ADI 5.766, Rel. Min. Roberto Barroso, Redator para o acórdão Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, Sessão de 20.10.2021, acórdão pendente de publicação).

Desse modo, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais cabe à parte sucumbente, sendo referidas despesas suportadas pela União se a parte for beneficiária da justiça gratuita.

Já no que diz com os **honorários de sucumbência, restou mantida a suspensão da exigibilidade do pagamento da verba pelo prazo de dois anos, afastada a possibilidade de utilização de créditos obtidos em juízo, em processo diverso, capazes de suportar a despesa.**

Importante registrar que **a decisão proferida na ADI 5.766 tem aplicação imediata, ausente modulação dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade.**

Dessa forma, no caso dos autos, reconhecida pela Instância Ordinária a qualidade de hipossuficiente econômico da Autora, com a concessão do benefício da justiça gratuita, corrêta a decisão recorrida que, ao fixar a condenação da Reclamante ao pagamento de honorários



advocatícios, determinou a condição suspensiva de exigibilidade da verba honorária, vedando a compensação de créditos obtidos em juízo, neste ou em outro processo.

Estando a decisão regional em conformidade com a decisão proferida pelo Tribunal Pleno do STF, torna-se inviável o exame das indicadas violações de dispositivo legal e/ou constitucional, bem como superada a eventual divergência jurisprudencial, nos termos da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT.

Assim, reputa-se que a causa **não** oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza econômica, política, social ou jurídica. Também não há outros indicadores de relevância no caso concreto, nos termos do art. 896-A, § 1º, da CLT.

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

