



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

**ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 648/DF**

**RELATORA:** MINISTRA CÁRMEN LÚCIA  
**REQUERENTE:** CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI  
**ADVOGADO:** CÁSSIO AUGUSTO MUNIZ BORGES  
**INTERESSADO:** TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
**PARECER AJCONST/PGR Nº 11893/2021**

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. SÚMULA/TST 443. DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DOENÇAS GRAVES ESTIGMATIZANTES. DISPENSA DO EMPREGADO. DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA. CABIMENTO DE ADPF CONTRA SÚMULA DO TST. CONTEÚDO GERAL E ABSTRATO. ALARGAMENTO DAS HIPÓTESES DE DOENÇAS TIDAS COMO ESTIGMATIZANTES. CONFLITO DE LEGALIDADE. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. OFENSA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL. CONHECIMENTO PARCIAL DA ARGUIÇÃO. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO NESSA PARTE.

1. É cabível o ajuizamento de arguição de descumprimento fundamental contra súmula do Tribunal Superior do Trabalho que presume discriminatória a dispensa de empregado com doença grave estigmatizante, em razão de seu conteúdo geral e abstrato e de sua potencial lesão a preceito fundamental, dado o caráter persuasivo que exerce para a solução de casos concretos. Precedente: ADPF 501/DF.
2. O exame da validade do alargamento das hipóteses que caracterizam doença estigmatizante perpassa pela análise da legislação federal aplicável, que estabelece rol não



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

taxativo de condutas possivelmente discriminatórias, não ensejando violação direta à Constituição Federal.

3. Viola o princípio do devido processo legal presumir discriminatória a conduta do empregador ao dispensar o empregado acometido de doença grave estigmatizante, com a consequente inversão do ônus da prova.

4. A invalidação do enunciado impugnado garante que haja análise individualizada das lides trabalhistas, evitando-se determinação genérica de produção de prova negativa – inviável em muitas situações – para afastar a alegação de dispensa arbitrária pelo empregador.

5. A ordem de reintegração do empregado em caso de dispensa arbitrária ampara-se em previsão legal expressa, não impugnada na arguição, e cuja validade é reconhecida pela requerente quando comprovada a arbitrariedade da dispensa.

– Parecer pelo conhecimento parcial da arguição e, nessa extensão, pela procedência do pedido, a fim de que seja declarado inconstitucional o enunciado da Súmula 443 do TST no que presume discriminatória, de maneira genérica, a despedida de empregado acometido de *“doença grave que suscite estigma ou preconceito”*, bem como invalidadas as decisões da Justiça do Trabalho, não transitadas em julgado, que, amparadas exclusivamente no enunciado referido e sem análise individualizada da situação submetida a seu exame, presumem discriminatórias dispensas de empregados nessa condição.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

Excelentíssima Senhora Ministra Cármen Lúcia,

Trata-se de arguição de descumprimento de preceito fundamental, com pedido de medida cautelar, proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em face da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de decisões da Justiça do Trabalho que, com base nesse enunciado, presumem discriminatórias dispensas de empregados acometidos de doença grave, em ampliação do rol das enfermidades consideradas estigmatizantes.

A consequência seria a condenação do empregador faltante à reintegração do empregado e ao pagamento da remuneração pelo período de afastamento. Eis o teor da Súmula 443 do TST:

*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. Inóvulo o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.*



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

A requerente defende a sua legitimidade para o ajuizamento da arguição, dado o alcance dos atos impugnados sobre a esfera jurídica das empresas do setor industrial representadas, e o cabimento da ação, argumentando não haver *“meio de cancelar os efeitos da súmula de forma genérica e abstrata”* nem *“instrumento processual capaz de impugnar recursos que são e serão obstados com base na Súmula 443”*.

Como preceitos fundamentais violados, aponta os princípios da legalidade, da separação de poderes, do devido processo legal, da segurança jurídica, da livre iniciativa, da isonomia e, ainda, os arts. 7º, I, da Constituição Federal, e 10, I, do ADCT à CF/1988.

Afirma que o art. 1º da Lei 9.029/1995 veda práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, listando, em rol não taxativo, alguns motivos a caracterizar o ato discriminatório.

Argumenta que a possibilidade de enquadramento de outras situações na hipótese legal, pelo intérprete da lei, não autorizaria a presunção da conduta segregacionista, com a inversão do ônus da prova no caso concreto, como entende a Justiça do Trabalho.

Afirma que, por não ressaír do texto da lei tal compreensão, mas de orientação jurisprudencial consolidada na Súmula 443 do TST, a postura dos



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

órgãos julgadores usurparia função legislativa, em violação dos princípios da separação de poderes, da legalidade e, ainda, ao inverter-se o ônus da prova, do devido processo legal.

Ressalta que o quadro traria insegurança jurídica, *“na medida em que não há critérios objetivos para definição do que possa ser considerado doença grave que causa estigma ou preconceito”*.

A requerente defende, de outro lado, que a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa conferida pelo constituinte ao trabalhador (CF, art. 7º, I), na falta de lei complementar regulamentando o preceito, foi tratada transitoriamente no art. 10, I, do ADCT, estabelecendo-se o pagamento de indenização compensatória, na forma ali prevista.

Compreende a requerente que, uma vez paga a indenização, não haveria impedimento ao desligamento de empregados, que não são protegidos por estabilidade no emprego, nem seria válido exigir do empregador justificativa para a dispensa perante o Judiciário.

Para a requerente, tal orientação dos julgados violaria, além dos próprios arts. 7º, I, e 10, I, do ADCT, o princípio da livre iniciativa, por afetar o exercício do *“direito potestativo do empregador de dispensa sem justa causa”*, e o



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

princípio da isonomia, porque conferiria garantia em graus distintos a trabalhadores que laboram no mesmo ambiente.

Pede, assim, em caráter liminar, *“que juízes e tribunais trabalhistas suspendam o andamento dos processos ou os efeitos de decisões judiciais ainda não transitadas em julgado, proferidas com apoio na Súmula 443 do TST”, e, definitivamente, a procedência da arguição para o fim de ser reconhecida, “com eficácia erga omnes e efeito vinculante, a inconstitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho, que, com base na Súmula 443 do TST, presumem discriminatórias dispensas de portadores de doenças graves”.*

Requer, ainda, o reconhecimento da inconstitucionalidade da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

Adotou-se o rito do art. 12 da Lei 9.868/1999.

A Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, em suas informações, expôs os fundamentos que embasaram a edição da Súmula 443 e afirmou que a orientação buscou abarcar não só as pessoas portadoras de HIV, como aquelas acometidas de doenças com repercussão social semelhante, daí a prolação de decisões presumindo discriminatória a dispensa também dessas últimas.



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

Argumentou, no entanto, que a presunção é relativa, e citou julgados em que efetivamente afastada tal presunção pela produção de prova em contrário pelo empregador.

A Advocacia-Geral da União manifestou-se pelo não conhecimento da arguição em relação ao pedido de invalidação da Súmula 443 do TST, por não se caracterizar como ato do Poder Público efetivamente lesivo a preceito fundamental, e, no mérito, pela improcedência do pedido.

Eis, em síntese, o relatório.

**1. CABIMENTO DE ADPF CONTRA SÚMULA QUE ENUNCIA  
PRECEITOS GERAIS E ABSTRATOS**

A requerente pretende o reconhecimento da invalidade do alcance conferido à Súmula 443 do TST, bem como do próprio enunciado, reputando-os incompatíveis com a Constituição Federal.

São três os pontos debatidos: (i) a possibilidade de adição das doenças tidas como estigmatizantes; (ii) a validade de se presumir arbitrária a dispensa de empregados acometidos dessas doenças, e, conseqüentemente, da inversão do ônus dessa prova; e (iii) a juridicidade da determinação



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

judicial de reintegração do empregado quando constatada postura discriminatória.

Busca-se provimento que assente, com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, não ser válida orientação específica adotada recorrentemente pela Justiça especializada, mais benéfica ao empregado. A decisão do Supremo Tribunal Federal ora postulada alcançaria, assim, processos em trâmite e ações eventualmente ajuizadas com objeto que envolva as questões suscitadas.

O Supremo Tribunal Federal admitiu, recentemente, ADPF ajuizada contra Súmula do TST, *“quando estas anunciam preceitos gerais abstratos”*. Tratava-se da Súmula 450, que prevê o recebimento de férias em dobro pelo empregado no caso de pagamento em atraso (ADPF 501).

A despeito de a Súmula não ter como efeito direto a lesão a preceito fundamental, por ser mera consolidação de entendimento do Tribunal que a editou, sem caráter normativo, há de ser admitida sua sindicabilidade por ADPF quando identificado efeito *potencialmente* lesivo a preceitos fundamentais, a partir do caráter persuasivo que exercem na solução de casos concretos.



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

Como no caso examinado pelo STF, o enunciado ora impugnado é dotado da generalidade e da abstração exigidas para exame em controle concentrado. Estabeleceu-se, no âmbito do TST, interpretação a respeito dos efeitos jurídicos da dispensa de pessoa com doença grave estigmatizante. Embora não vinculante, o ato serve de orientação aos órgãos julgadores da Justiça do Trabalho, constituindo obstáculo efetivo a recursos interpostos contra decisões que nele se apoiaram.

Quanto às decisões judiciais indicadas na inicial, demonstram que o entendimento ganhou força no âmbito da Justiça trabalhista. A argumentação da inicial evidencia que o provimento buscado é de invalidade genérica da interpretação adotada, e não de decisões individuais<sup>2</sup>, embora sejam alcançadas por eventual procedência da ADPF.

Por cuidar do âmbito de aplicação de norma jurídica, é objetiva a análise pretendida, própria das ações de controle concentrado, o que acaba por indicar também a observância do princípio da subsidiariedade: embora cabível a impugnação individual, pela via recursal, nos inúmeros casos concretos em que debatida a questão, não há outro instrumento em que possível obter provimento com alcance semelhante.

---

2 Não tem aplicação, por isso, a orientação dessa Corte direcionada à inviabilidade de ajuizamento de ADPF para “a defesa de direitos e interesses individuais e concretos”, cujo objetivo seja “reverter o resultado contrário obtido em julgamento de processos judiciais individuais” (ADPF 629-AgR, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe de 3.2.2020).



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

Sob tal aspecto, compreende-se cabível, portanto, a arguição.

**2. ALARGAMENTO DAS HIPÓTESES QUE PODEM CARACTERIZAR  
DISPENSA ARBITRÁRIA: OFENSA REFLEXA À CONSTITUIÇÃO**

A despeito da admissibilidade da arguição contra entendimento sumulado de tribunal, nos termos expostos, há de se ter cautela em seu exame, por impactar diretamente o livre exercício do ofício judicante. A restrição à função jurisdicional somente se valida e justifica, em controle concentrado, quando evidentemente incompatível com a Constituição Federal o ato decorrente desse exercício (a decisão ou súmula que o representa).

O questionamento da requerente relacionado à (in)validade do alargamento das hipóteses que caracterizam doença estigmatizante – e as supostas ofensas aos princípios da legalidade e da segurança jurídica –, ensejam conflito de legalidade, e só indiretamente vislumbrar-se-ia, em relação a ela, violação da Constituição Federal.

Qualquer conclusão sobre as alegadas ofensas perpassa necessariamente pelo exame da Lei 9.029/1995, disciplinadora das hipóteses caracterizadoras de ato discriminatório nas relações de emprego.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

A lei federal estabeleceu **rol não taxativo** de situações a caracterizar a dispensa arbitrária, e deixa espaço para que se assente a ilicitude de condutas semelhantes, com o mesmo impacto. É o teor do art. 1º da Lei 9.029/1995:

*Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.*

A análise caberá ao órgão julgador, munido dos elementos que entender pertinentes, para definir se a hipótese concretamente examinada se enquadra no propósito da lei, norteado pelos demais parâmetros legais e constitucionais.

Note-se que a Súmula impugnada, embora presuma a arbitrariedade da dispensa do empregado acometido de doença estigmatizante, não define, ela própria, quais doenças podem ser consideradas estigmatizantes.

A solução jurisdicional não será abstrata nesse ponto, não cabendo ao STF, a quem não se atribuiu função legiferante, estabelecer aquelas que



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

podem e as que não podem ser consideradas estigmatizantes, para fins de incidência das consequências legais da dispensa arbitrária.

Por ensejar mero conflito de legalidade, não é questão passível de exame em controle abstrato de constitucionalidade.

**3. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA E INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA: OFENSA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL**

O entendimento é outro quanto à inversão do ônus da prova nos casos em que houver dispensa de empregado acometido de doença considerada estigmatizante.

Compreende-se ofensiva à sistemática processual de distribuição do ônus da prova e, por conseguinte, ao princípio do devido processo legal, assentar a presunção da postura discriminatória do empregador **de maneira objetiva** nessa hipótese, com a inversão do ônus da prova, em orientação sumular.

O enunciado da Súmula impugnado, de caráter geral e abstrato, não está vinculado a nenhuma hipótese concreta, e presume **genericamente** que, nos casos de dispensa do empregado com doença que pode ser considerada estigmatizante, há de se considerar que a dispensa foi motivada por postura discriminatória do empregador.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

Se é certo que, nos casos concretos submetidos à apreciação do órgão jurisdicional competente, será plenamente cabível a inversão do ônus probante, após a análise do preenchimento dos requisitos que a autorizam (art. 818, CLT), não é compatível com a normatização constitucional vigente assentá-la **sem a consideração das especificidades de cada caso**.

A conclusão pela necessidade de inversão do ônus da prova há de estar vinculada à apreciação de situação concreta submetida ao Judiciário, sob pena de desvirtuamento do devido processo.

A invalidação do enunciado não terá como efeito impedir, de modo genérico e abstrato, o livre exercício do ofício jurisdicional. Garante, apenas, que haja análise individualizada das lides trabalhistas, evitando-se determinação genérica de produção de prova de fato negativo (“*prova diabólica*”) para afastar a alegação de dispensa arbitrária pelo empregador, inviável em muitas situações.

Mesmo que invalidada a súmula sob tal aspecto, permite-se aos órgãos julgadores trabalhistas a avaliação da viabilidade e da necessidade da inversão do ônus no caso concreto.

Tem-se, em conclusão, como inconstitucional o enunciado da Súmula 443 do TST no que presume discriminatória, de maneira genérica, a



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

despedida de empregado acometido de “doença grave que suscite estigma ou preconceito”.

Em consequência, e tal como requerido na inicial da ação, é cabível a invalidação das decisões da Justiça do Trabalho ainda não transitadas em julgado que, **amparadas exclusivamente na Súmula 443 do TST e sem análise individualizada da situação submetida a seu exame**, presumem discriminatórias dispensas de empregados nessa mesma condição.

Já a reintegração do empregado, como consequência pelo que o juízo entendeu como dispensa discriminatória, é possibilidade legalmente prevista. O art. 4º da Lei 9.029/1995, que não é objeto desta arguição, assegura ao empregado optar entre ela ou a indenização pecuniária sempre que o fim da relação de trabalho tiver como causa ato discriminatório, do seguinte modo:

*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; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)*

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



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

A invalidação do entendimento em ação de controle concentrado de constitucionalidade demandaria, antes, o reconhecimento da inconstitucionalidade da norma legal que ampara a orientação jurisprudencial/enunciado de súmula impugnada.

De todo modo, não é essa a pretensão da requerente, que reconhece a validade da previsão legal. O que compreende como inconstitucional não é a reintegração em si, e sim a sua aplicação **como consequência de despedidas presumidamente discriminatórias**, sem a análise individualizada do caso.

Assentada a invalidade dessa presunção e da inversão do ônus da prova, não subsiste a discussão relacionada à reintegração do empregado, que mantém-se como possibilidade legal quando comprovadamente discriminatória a dispensa do empregado.

Em face do exposto, opina o PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA pelo conhecimento parcial da arguição e, nessa extensão, pela procedência do pedido, a fim de que seja declarado inconstitucional o enunciado da Súmula 443 do TST no que presume discriminatória, de maneira genérica, a despedida de empregado acometido de *“doença grave que suscite estigma ou preconceito”*, bem como invalidadas as decisões da Justiça do Trabalho, não transitadas em julgado, que, amparadas exclusivamente no referido enunciado e sem análise individualizada da situação submetida a



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

seu exame, presumem discriminatórias dispensas de empregados nessa mesma condição.

Brasília, data da assinatura digital.

*Augusto Aras*  
Procurador-Geral da República  
*Assinado digitalmente*

STA