



---

## Interpretação elástica do TST sobre Súmula 443 divide advogados

Em um julgamento recente, o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu que se pode presumir que a demissão de um empregado com câncer de próstata é discriminatória. A decisão divide advogados ouvidos pela **ConJur**.

O caso foi julgado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, que, por dez votos a três, decidiu aplicar ao caso a Súmula 443, que presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Para **Ronaldo Tolentino**, do Ferraz dos Passos Advocacia e Consultoria, a decisão do TST está correta pelo fato do câncer ser uma doença estigmatizante. "Portanto, presume-se a dispensa discriminatória, até porque não é justo colocar o ônus desta prova para o trabalhador doente. Há muitas decisões divergentes acerca do tema porque alguns ministros avaliam a questão sob o enfoque da doença ter cura ou não e a sua gravidade", afirma.

Essa opinião é compartilhada por **Tomaz Nina**, da Advocacia Maciel, que vê como válida a interpretação elástica do TST em relação a Súmula 443. "O entendimento adotado no caso concreto foi correto, principalmente porque a prova dos autos constatou que o ex-empregado era profissional exemplar e a motivação (justificativa) dada pela empresa para promover a dispensa, qual seja, o corte de gastos não foi robustamente comprovada", ressalta.

Já **Maurício Corrêa da Veiga**, do Corrêa da Veiga Advogados, entende que "os casos de estabilidade provisória são *numerus clausus*, de forma que não podem ser criadas outras estabilidades por aplicação de princípios gerais de direito. No caso, a doença relatada no processo em questão, em que pese ser grave, não assegura ao empregado o direito à reintegração no emprego, por falta de amparo legal", diz.

### Date Created

10/04/2019