

A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DO EMPREGADO VIVENDO COM HIV/AIDS: UMA ANÁLISE DA SÚMULA Nº 443 DO TST

Autor¹

Autor²

Grupo de Pesquisa: Direito do Trabalho.

RESUMO:

A pesquisa analisa o teor da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na proteção do trabalhador vivendo com HIV/Aids contra a dispensa discriminatória, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação. Adota-se abordagem predominantemente qualitativa, natureza exploratória e método dedutivo, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. Examinam-se a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 9.029/1995, a Lei nº 14.289/2022, a Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Súmula nº 443 do TST e decisões jurisprudenciais pertinentes. A pesquisa utiliza, ainda, dados secundários da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Índice de Estigma 2025 para contextualização do problema. Os resultados indicam que a Súmula nº 443 constitui relevante mecanismo de tutela ao estabelecer presunção relativa de discriminação, especialmente em face da dificuldade probatória. Conclui-se que a proteção existente não configura estabilidade automática, mas possibilita a repressão judicial à dispensa discriminatória.

1. INTRODUÇÃO

A proteção jurídica do trabalhador deve alcançar não apenas aspectos econômicos da relação contratual, mas também a preservação da igualdade, da privacidade e da não discriminação. Essa proteção é especialmente relevante às pessoas vivendo com HIV/Aids, pois, apesar dos avanços terapêuticos, a condição sorológica permanece associada, em determinados contextos sociais, a estigmas e preconceitos capazes de repercutir sobre a vida profissional.

¹ Ana Clara Cornetti Rodrigues, discente na Universidade do Estado de Minas Gerais, ana.2512401037@discente.uemg.br. Bolsista do Programa Institucional de Apoio à Pesquisa – PAPq/UEMG. A pesquisa foi financiada pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, por meio do Programa Institucional de Apoio à Pesquisa - PAPq, Edital nº 14/2025.

² Rodrigo Gama Croches, docente na Universidade do Estado de Minas Gerais, rodrigo.croches@uemg.br. Orientador da pesquisa no Programa Institucional de Apoio à Pesquisa – PAPq/UEMG. A pesquisa foi financiada pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, por meio do Programa Institucional de Apoio à Pesquisa - PAPq, Edital nº 14/2025.

O estigma constitui uma construção social pela qual determinado atributo passa a produzir uma identidade depreciada perante os demais, interferindo na forma como o indivíduo é reconhecido e integrado às relações sociais. A partir da perspectiva de Goffman, pode-se compreender que o estigma compromete o reconhecimento do indivíduo em condições de igualdade e favorece práticas de afastamento, inferiorização e exclusão fundadas em preconceitos socialmente construídos (GOFFMAN, 1988, p. 28).

A discriminação relacionada ao HIV/Aids pode produzir consequências concretas sobre a inserção, a permanência e a progressão no trabalho, o que adquire especial relevância considerando a dimensão do mercado formal brasileiro. Em 2025, a Relação Anual de Informações Sociais registrou 59.970.945 vínculos ativos, sendo 46.127.823 celetistas e 12.656.725 estatutários, dos quais 6.502.635 efetivos (BRASIL, 2026, p. 6). Nesse contexto, a proteção contra práticas discriminatórias assume particular importância, sobretudo porque a condição sorológica não assegura, por si só, estabilidade legal específica.

Diante dessa ausência, destaca-se a Súmula nº 443 do TST, segundo a qual se presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV/Aids ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, assegurando-se o direito à reintegração quando reconhecida a invalidez da dispensa (BRASIL, 2012). A proteção jurídica do trabalhador vivendo com HIV/Aids encontra fundamento justamente na necessidade de impedir que o estigma associado à infecção produza restrições indevidas ao exercício de direitos fundamentais, a dispensa motivada pela condição sorológica pode configurar ato discriminatório, sujeito às consequências jurídicas previstas no ordenamento (MEDEIROS, 2007, p. 128-130).

2. PROBLEMA DE PESQUISA

Em que medida a Súmula nº 443 do TST constitui instrumento juridicamente eficaz de proteção do trabalhador vivendo com HIV/Aids contra a dispensa discriminatória, ante a persistência do estigma relacionado à condição sorológica e da inexistência de estabilidade provisória legal específica?

3. OBJETIVOS

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar o conteúdo normativo da Súmula nº 443 do TST na proteção do trabalhador vivendo com HIV/Aids contra a dispensa discriminatória, considerando sua articulação com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Como objetivos específicos, busca-se examinar o arcabouço constitucional e infraconstitucional aplicável à proteção do trabalhador vivendo com HIV/Aids, com enfoque na Lei nº 9.029/1995 e na Lei nº 14.289/2022; analisar a aplicação da Súmula nº 443 do TST, especialmente quanto à presunção de discriminação e às consequências jurídicas da dispensa; contextualizar a discriminação relacionada ao HIV/Aids por meio de dados secundários; e identificar os limites da tutela jurisprudencial em razão da inexistência de estabilidade provisória específica decorrente da condição sorológica (BRASIL, 1995; BRASIL, 2022; BRASIL, 2012).

4. METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, natureza exploratória e método dedutivo, sob perspectiva jurídico-constitucional e jurídico-trabalhista, a partir de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. No âmbito documental, foram analisados a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Lei nº 9.029/1995, a Lei nº 14.289/2022 e a Recomendação nº 200 da OIT (BRASIL, 1988; BRASIL, 1995; BRASIL, 2022; OIT, 2010). Foram utilizados, ainda, dados secundários da RAIS 2025 e do Índice de Estigma em relação às Pessoas Vivendo com HIV/Aids – Brasil 2025, com finalidade descritiva e de contextualização do problema investigado.

A pesquisa bibliográfica fundamentou-se em estudos sobre relações de trabalho, estigma e direitos fundamentais, com destaque para Goffman (1988) e Medeiros (2007). No âmbito jurisprudencial, foram examinadas a Súmula nº 443 do TST e decisões relativas à dispensa discriminatória de trabalhadores vivendo com HIV/Aids (BRASIL, 2012). O teor jurídico da Súmula foi examinado a partir da função probatória da presunção nela estabelecida e das consequências jurídicas verificadas nos casos selecionados.

5. DISCUSSÃO E RESULTADOS ALCANÇADOS

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, assegurando a igualdade e vedando práticas discriminatórias (BRASIL, 1988). A condição sorológica não pode constituir fundamento legítimo para restrição de direitos ou ruptura discriminatória do vínculo laboral. No campo jurídico-trabalhista, a condição sorológica, por si só, não é fundamento legítimo para afastamento ou ruptura do vínculo de emprego. A proteção ao trabalho deve alcançar não apenas a manutenção formal da relação laboral, mas impedir que o estigma produza restrições concretas ao exercício de direitos fundamentais (MEDEIROS, 2007, p. 82).

No plano internacional, a Recomendação nº 200 da OIT veda a discriminação fundada no estado sorológico real ou suposto e estabelece que essa condição não deve constituir motivo de discriminação na contratação ou manutenção do emprego, nem causa de rompimento da relação de trabalho (OIT, 2010, itens 3, 9-12). No plano infraconstitucional, a Lei nº 9.029/1995 constitui instrumento central de proteção contra práticas discriminatórias, estabelecendo, em seu art. 4º, consequências específicas para a dispensa reconhecida como discriminatória, entre elas a reintegração ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, sem prejuízo da reparação por dano moral (BRASIL, 1995). A Lei nº 14.289/2022 assegura, ainda, o sigilo da condição sorológica no âmbito profissional (BRASIL, 2022).

Nesse contexto, a Súmula nº 443 do TST estabelece 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” (BRASIL, 2012). A presunção prevista no verbete assume especial relevância em virtude da dificuldade de comprovação direta da motivação discriminatória, que, em regra, não se apresenta de forma expressa. Ao permitir que o empregador demonstre a existência de fundamento objetivo e legítimo para a ruptura do vínculo, a Súmula busca conferir maior efetividade à tutela antidiscriminatória sem instituir estabilidade automática.

A necessidade dessa proteção também se revela no plano empírico, na medida em que o estigma relacionado ao HIV/Aids continua produzindo efeitos concretos nas relações de trabalho. Entre os respondentes às respectivas questões do Índice de Estigma 2025, 14,9% relataram perda de renda ou emprego, ou rejeição em oportunidade profissional em razão do HIV, enquanto 10,4% declararam alteração do trabalho ou negativa de promoção associada à condição sorológica (UNAIDS, 2025). Embora os resultados não possam ser generalizados para toda a população brasileira, eles evidenciam a permanência de experiências discriminatórias capazes de afetar o ingresso, a permanência e a progressão profissional das pessoas vivendo com HIV/Aids.

A aplicação concreta dessa presunção pode ser observada nas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho. No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), foi reconhecida como discriminatória a dispensa de trabalhador vivendo com HIV após a análise de provas documentais e testemunhais que indicavam conhecimento da condição sorológica e tratamento discriminatório no ambiente laboral. Embora a empregadora alegasse corte de verbas, o argumento não foi suficiente para afastar a presunção de discriminação, resultando em indenização de R\$ 50 mil por danos morais e pagamento em dobro de doze meses de

remuneração (TRT-2, 2022). Em situação semelhante, no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), a alegação de desempenho insuficiente não afastou a presunção na dispensa de trabalhador com HIV ao término do contrato de experiência, com condenação ao pagamento em dobro dos salários e R\$ 15 mil por danos morais (TRT-4, 2025). No Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11), a alegação de desligamento coletivo também foi insuficiente para afastar o caráter discriminatório (TRT-11, 2018).

A análise conjunta dessas decisões evidencia que a Súmula nº 443 não estabelece impedimento absoluto à dispensa do trabalhador vivendo com HIV, mas condiciona o afastamento da presunção discriminatória à demonstração de motivo objetivo, legítimo e desvinculado da condição sorológica. Desse modo, a aplicação da presunção revela-se especialmente relevante para enfrentar a dificuldade probatória própria das práticas discriminatórias e impedir que justificativas aparentemente neutras encubram condutas fundadas em estigma ou preconceito (TRT-2, 2022; TRT-4, 2025; TRT-11, 2018).

6. CONCLUSÃO

A proteção do trabalhador vivendo com HIV/Aids contra a dispensa discriminatória decorre da articulação entre os direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana, à igualdade, à não discriminação e à valorização social do trabalho. A condição sorológica, por integrar a esfera pessoal do trabalhador, não pode ser utilizada como fundamento de exclusão ou ruptura do vínculo quando dissociada do desempenho profissional e de razões juridicamente legítimas. A Súmula nº 443 constitui importante instrumento de concretização dessa proteção ao estabelecer presunção relativa de caráter discriminatório da dispensa de trabalhador vivendo com HIV/Aids (BRASIL, 2012).

Apesar dos avanços normativos e jurisprudenciais, permanece uma limitação relevante: a inexistência de estabilidade provisória legal específica decorrente da condição sorológica. Os dados do Índice de Estigma 2025 demonstram, contudo, que a discriminação relacionada ao HIV continua produzindo repercussões sobre o trabalho e a renda, evidenciando que a consolidação normativa não corresponde, necessariamente, à eliminação do estigma no plano social (UNAIDS, 2025).

Conclui-se, portanto, que a Súmula nº 443 representa instrumento fundamental para a efetivação da proteção contra a discriminação, mas não esgota as possibilidades de tutela do trabalhador vivendo com HIV/Aids (BRASIL, 2012). Sua articulação com a Lei nº 9.029/1995, a Lei nº 14.289/2022, a Recomendação nº 200 da OIT e os princípios constitucionais evidencia

que a proteção contra a discriminação transcende a dimensão individual da relação de emprego, constituindo exigência de respeito aos direitos fundamentais e de efetivação do direito ao trabalho em condições de igualdade.

Palavras-chave: HIV/Aids; discriminação trabalhista; Súmula 443; dispensa discriminatória.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 01 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.289, de 3 de janeiro de 2022. Torna obrigatória a preservação do sigilo sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/14289.htm. Acesso em: 01 set. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relação Anual de Informações Sociais: RAIS 2025: sumário executivo. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais>. Acesso em: 7 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. DEJT, Brasília, DF, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 01 set. 2026.

GOFFMAN, Erving. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

MEDEIROS, Robson Antão de. A proteção do direito econômico fundamental ao trabalho e a questão da AIDS no Brasil. Campina Grande: EDUEFG, 2007.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 200 sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/475111/download>. Acesso em: 7 set. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Dispensa discriminatória de pessoa que vive com HIV gera indenização em R\$ 50 mil. São Paulo: TRT da 2ª Região, 6 dez. 2022. Atualizado em: 1 set. 2024. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/dispensa-discriminatoria-de-pessoa-que-vive-com-hiv-gera-indenizacao-em-r-50-mil>. Acesso em: 7 set. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Técnico de Enfermagem com HIV dispensado após contrato de experiência deverá ser indenizado. Porto Alegre: TRT da 4ª Região, 24 jan. 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50748781>. Acesso em: 7 set. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. Trabalhador será indenizado por dispensa discriminatória. Processo nº 0001205-28.2017.5.11.0005. Manaus: TRT da 11ª Região, 7 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/noticias/2017-2/2878-trabalhador-sera-indenizado-por-dispensa-discriminatoria>. Acesso em: 7 set. 2026.

UNAIDS - PROGRAMA CONJUNTO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE HIV/AIDS. Índice de estigma em relação às pessoas vivendo com HIV: Brasil 2025. Brasília: UNAIDS; Gestos - Soropositividade, Comunicação e Gênero; Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2025. Disponível em: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2025/05/VF-ARTE_Stigma-Index-2025-UNAIDS-Versao-Online.pdf. Acesso em: 7 set. 2026.