

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 4ª REGIÃO

**DISCRIMINATORY DISMISSAL DUE TO PSYCHIATRIC ILLNESSES: AN
ANALYSIS OF THE CASE LAW OF THE 4TH REGIONAL LABOR COURT**

Ciências Sociais Aplicadas • 14/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/789248117](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/789248117)

Edenilson Perufo Frigo¹

Rodrigo Aguiar da Silva²

RESUMO

O presente trabalho analisa a dispensa discriminatória de trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, com enfoque na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período de 2020 a 2025. A pesquisa insere-se no contexto de crescimento dos transtornos mentais no ambiente laboral, especialmente após a pandemia da COVID-19, que intensificou casos de ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros adoecimentos psíquicos relacionados ao trabalho. O estudo examina o tratamento jurídico da dispensa discriminatória à luz da Constituição Federal de 1988, da Lei nº 9.029/1995, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho, destacando os princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação. A metodologia adotada possui natureza qualitativa, abordagem dedutiva e procedimento monográfico, utilizando pesquisa bibliográfica e documental, especialmente por meio da análise de 39 acórdãos do TRT da 4ª Região. Os resultados demonstraram que o reconhecimento da dispensa discriminatória ainda depende da comprovação de elementos específicos, como o conhecimento prévio da doença pelo empregador, a proximidade temporal entre afastamento e dispensa e a existência de indícios de estigma ou preconceito. Conclui-se que a jurisprudência trabalhista vem ampliando gradualmente a proteção jurídica aos trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, embora ainda existam divergências interpretativas e dificuldades probatórias.

Palavras-chave: Dispensa Discriminatória; Doenças Psiquiátricas; Súmula 443; Lei 9029.

ABSTRACT

This study analyzes the discriminatory dismissal of workers affected

by psychiatric illnesses, focusing on the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 4th Region between 2020 and 2025. The research is situated within the context of the growing increase in mental disorders in the workplace, especially after the COVID-19 pandemic, which intensified cases of anxiety, depression, burnout syndrome, and other psychological illnesses related to work. The study examines the legal treatment of discriminatory dismissal in light of the Federal Constitution of 1988, Law No. 9.029/1995, the Consolidation of Labor Laws, and Precedent No. 443 of the Superior Labor Court, highlighting the principles of human dignity, equality, and non-discrimination. The methodology adopted is qualitative in nature, with a deductive approach and monographic procedure, using bibliographic and documentary research, especially through the analysis of 39 decisions issued by the Regional Labor Court of the 4th Region. The results demonstrated that the recognition of discriminatory dismissal still depends on the proof of specific elements, such as the employer's prior knowledge of the illness, the temporal proximity between medical leave and dismissal, and the existence of indications of stigma or prejudice. It is concluded that labor jurisprudence has gradually expanded legal protection for workers affected by psychiatric illnesses, although interpretative divergences and evidentiary difficulties still remain.

Keywords: Discriminatory Dismissal; Psychiatric Illnesses; Precedent No. 443; Law N°. 9.029.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a dispensa discriminatória de trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, com enfoque na análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. A pesquisa insere-se no contexto contemporâneo de

crescente preocupação com a saúde mental no ambiente laboral, especialmente após os impactos provocados pela pandemia da COVID-19, que intensificou significativamente os índices de adoecimento psíquico entre trabalhadores.

Nas últimas décadas, a saúde mental passou a ocupar posição central nas discussões relacionadas ao trabalho, uma vez que fatores como sobrecarga laboral, pressão por produtividade, insegurança no emprego e transformações nas relações de trabalho têm contribuído para o surgimento e agravamento de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Esse cenário foi agravado no período pandêmico, no qual mudanças abruptas nas condições de trabalho, isolamento social e instabilidade econômica aumentaram o sofrimento psíquico dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de maior proteção jurídica a esse grupo vulnerável.

No âmbito do Direito do Trabalho, a vedação à discriminação constitui um dos pilares fundamentais, estando diretamente relacionada ao princípio constitucional da igualdade e à dignidade da pessoa humana. A legislação brasileira, especialmente por meio da Constituição Federal de 1988 e da Lei nº 9.029/1995, proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho, inclusive aquelas fundadas na condição de saúde do trabalhador. Nesse contexto, destaca-se a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual estabelece a presunção de dispensa discriminatória nos casos em que o empregado é portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, assegurando-lhe o direito à reintegração no emprego ou à indenização correspondente, caso não seja demonstrado motivo legítimo para a dispensa.

Embora o art. 2º, inciso III, da Portaria Interministerial MTP/MS (Ministério do Trabalho e Previdência) nº 22, de 31 de agosto de 2022, mencione a alienação mental como hipótese de doença grave, tal previsão não abrange propriamente o objeto do presente estudo. Isso porque a alienação mental, em regra, já se configura como patologia de caráter incapacitante permanente, o que a distingue dos transtornos mentais aqui analisados, como depressão, ansiedade e síndrome de burnout, que nem sempre implicam incapacidade laborativa imediata, mas ainda assim podem ser marcados por estigma e preconceito. Nesse sentido, evidencia-se a necessidade de investigar como o Poder Judiciário trabalhista tem aplicado a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho e a Lei 9029/1995 em casos envolvendo essas doenças psiquiátricas, verificando se há ampliação da proteção jurídica para além das hipóteses expressamente previstas na referida portaria.

Diante desse cenário, a jurisprudência assume papel fundamental na concretização dos direitos fundamentais, sendo responsável por adaptar a aplicação das normas às novas demandas sociais, dentre elas o aumento expressivo dos transtornos mentais no ambiente de trabalho.

A problemática central desta pesquisa consiste em verificar como o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem decidido os casos envolvendo dispensa discriminatória de trabalhadores com doenças psiquiátricas, entre os anos de 2020 a 2025. Busca-se compreender quais critérios vêm sendo adotados para o reconhecimento da discriminação e se há uma tendência de ampliação da proteção jurídica nesses casos, especialmente à luz da aplicação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

Como objetivo geral, o estudo pretende analisar o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região acerca da dispensa discriminatória relacionada às doenças psiquiátricas. Especificamente, busca-se, contextualizar o aumento dos transtornos mentais no ambiente de trabalho, especialmente no período pós-pandemia, examinar o tratamento jurídico da dispensa discriminatória à luz da legislação, da doutrina e da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, e analisar decisões judiciais que envolvam a temática, identificando padrões e fundamentos utilizados.

Por fim, o trabalho está estruturado em temas que abordam o aumento das doenças psiquiátricas no contexto pós-pandemia e sua relação com o trabalho; o segundo examina a regulamentação e o tratamento jurídico da dispensa discriminatória, incluindo a análise da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho; e, na sequência, apresenta-se a metodologia aplicada, seguida dos resultados e da análise dos dados apresentados na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com base nos critérios adotados pelo Judiciário para o reconhecimento dessas práticas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Aumento de Doenças Psiquiátricas e o Contexto Pós-Pandemia no Trabalho

A Doença Mental tem seu conceito definido através da psicopatologia que é um ramo da ciência que busca a natureza essencial das doenças psiquiátricas, suas causas, as mudanças estruturais e funcionais correlacionadas a ela e as diversas maneiras de manifestação. Em uma linha mais abrangente pode ser definida,

como uma reunião de conhecimentos referentes a alteração do estado de saúde mental das pessoas. É um tipo de conhecimento que busca ser sistemático, esclarecedor e desmistificador (Dalgalarrrondo, 2018).

Já a definição de transtorno mental trazido no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5 (2014) fomenta que esses transtornos estão frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade que interferem nas interações sociais, laborais ou em outras atividades em meio a sociedade. Em suma o transtorno mental é uma doença que se caracteriza por perturbações importantes na cognição, na regulação de emoções ou em atitudes de uma pessoa que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos e funcionamento da saúde mental (American Psychiatric Association, 2014)

Da mesma forma, a Organização Mundial da Saúde (OMS), conceitua saúde mental como, um estado de bem-estar em que o indivíduo consegue desenvolver suas capacidades, lidar com os desafios da vida e contribuir de forma ativa com a sociedade (Brasil, 2026).

Com base ao que foi exposto sobre saúde mental, o bem-estar na esfera do trabalho, está amplamente presente nos conceitos, não podendo ser analisado de forma isolada do contexto social mais amplo, em que o trabalhador está inserido. Nesse sentido, problemas urbanos, como o longo tempo de deslocamento até o trabalho, que pode chegar a mais de duas horas diárias para uma parcela significativa da população brasileira, impactam diretamente a qualidade de vida e a saúde mental dos indivíduos. Além disso, fatores como o acesso ao saneamento básico, à saúde e a outras

condições essenciais de vida reforçam as desigualdades sociais que interferem no bem-estar. Assim, compreender a saúde mental no ambiente laboral exige uma abordagem integrada e multidisciplinar, considerando não apenas as relações de trabalho, mas também as condições sociais e ambientais, reconhecendo que, para muitos, o próprio ambiente de trabalho se configura como um espaço de estresse e insatisfação (Cataldi; Ikeda; Cipolla, 2026).

De acordo com Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, o cenário atual de crescimento das doenças mentais evidencia a necessidade de atenção aos impactos negativos que o trabalho pode exercer sobre a saúde mental. O bem-estar do indivíduo, por si só, já justifica a adoção de medidas, contudo, não se pode ignorar que a saúde mental fragilizada também compromete significativamente o desempenho e a produtividade do trabalhador (Oms,2022).

O comprometimento mental ligado ao trabalho pode apontar para a existência de enfermidades contraídas no ambiente laboral ou despertar seus primeiros sinais. Nesse contexto, vale ressaltar que a palavra “transtorno” remete a uma compreensão diagnóstica mais genérica, ao contrário do termo “doença”, que conta com medidas de tratamento e sintomas específicos. Por serem hipóteses clínicas flexíveis e sujeitas a mudanças com o tempo, a definição das causas dessas patologias é complexa na fase inicial da terapia (Cataldi; Ikeda; Cipolla, 2026).

A partir da segunda metade do século XX, o cenário das relações de trabalho passou a exigir uma nova percepção sobre a organização laboral, especialmente diante do sofrimento psíquico decorrente do modelo taylorista. Nesse contexto, a saúde mental do trabalhador

emerge como um fator crítico, muitas vezes acompanhada de um histórico de preconceito, estigmatizando o indivíduo e camuflando os impactos reais na produtividade. Por conseguinte, diagnósticos de ansiedade, depressão ou outras condições similares eram frequentemente negligenciados pelos empregadores, que não ofereciam espaços seguros para o acolhimento da vulnerabilidade e o enfrentamento do estigma institucionalizado. Essa carência de suporte evidencia a necessidade de uma gestão de pessoas que priorize a dignidade e a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Forno; Finger, 2015).

Segundo dados do Ministério da Saúde registrados em 2023, o cenário das doenças ocupacionais no Brasil apresenta números alarmantes, com mais de 390 mil notificações, dentre as quais se destacam os transtornos mentais e a Síndrome de Burnout. Essa realidade evidencia ambientes laborais nocivos que desencadeiam sintomas variados, os quais incluem choro fácil, tristeza, ansiedade, medo, irritação, taquicardia, sudorese. A identificação desses sinais é fundamental para correlacionar o estado do empregado com os fatores presentes na organização e gestão do trabalho, permitindo a compreensão de como a sobrecarga e as condições psicossociais atuam como agentes desencadeadores de transtornos mentais (Brasil, 2023).

É importante estabelecer uma distinção conceitual entre os transtornos mentais, as síndromes ocupacionais e o sofrimento psíquico, pois, embora possam apresentar relações entre si, possuem características e classificações próprias. Os transtornos mentais correspondem a categorias diagnósticas reconhecidas cientificamente, definidas a partir de critérios clínicos estabelecidos por instrumentos como a Classificação Internacional de Doenças

(CID) e o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), permitindo a identificação e avaliação de condições específicas de saúde mental. Já a síndrome de burnout, embora esteja relacionada ao adoecimento psíquico decorrente das condições de trabalho e da exposição contínua a fatores estressores, possui enquadramento específico como fenômeno ocupacional na CID-11, não sendo tecnicamente classificada como transtorno mental. Já o sofrimento psíquico refere-se à experiência subjetiva de desgaste emocional, dificuldades e impactos decorrentes das vivências pessoais e profissionais, podendo existir mesmo sem a presença de um diagnóstico formal. Dessa forma, sua análise apresenta relevância para compreender a influência dos fatores psicossociais e das condições laborais na saúde do trabalhador (American Psychiatric Association, 2014).

Com o advento da pandemia do COVID-19, evidenciou a fragilidade da saúde mental no trabalho, impulsionada pelas transformações nas modalidades produtivas e pelo uso intensivo de tecnologias digitais. A improvisação de postos de trabalho residenciais e o desafio de conciliar novas rotinas temporais, somados ao temor gerado pela incerteza epidemiológica externa, constituíram fatores de estresse significativos para o contingente laboral (Cataldi; Ikeda; Cipolla, 2026).

A pandemia do COVID-19 apresentou consequências severas para a saúde psíquica da população a nível mundial. Estudos realizados mostraram que o isolamento social contribuiu significativamente para o aumento de doenças psiquiátricas, como exemplo a ansiedade, depressão e o estresse entre as pessoas. Durante o período pandêmico a Organização Mundial da Saúde (OMS), já se preocupava com o risco de desenvolvimento de patologias

associadas a saúde mental, devido a modificações significativas nas vidas das pessoas, que gerava uma insegurança e incertezas para a população (Domingues, et al. 2025).

Durante as fases mais agudas da crise sanitária, eram recorrentes os relatos envolvendo quadros de ansiedade, depressão e crises de pânico. Somada à percepção de vulnerabilidade social daquele período, a mudança drástica na dinâmica laboral gerou consequências distintas, de um lado, causou insegurança em quem precisava realizar atividades presenciais, de outra forma, provocou tensões no ambiente familiar, estresse elevado e esgotamento profissional (burnout) naqueles que migraram para o regime de trabalho remoto (Ferreira, 2023).

Segundo Andrade (2020), no cenário pandêmico, a exacerbação das atividades laborais convergiu com a instabilidade gerada pela COVID-19, configurando um ambiente de vulnerabilidade para os trabalhadores. O grupo mais impactado foi o da saúde, que enfrentou não apenas a pressão inerente ao cargo, mas também o impacto psicológico de uma ameaça invisível, culminando em sequelas profundas para os protagonistas do combate à pandemia.

De acordo com Aneli et al. (2020), o sofrimento psíquico dos profissionais de saúde, com ênfase na equipe de enfermagem atuante na linha de frente da COVID-19, foi potencializado por um conjunto de fatores críticos. Entre eles, destacam-se a exaustão física e emocional decorrente da assistência a pacientes graves, a precariedade de insumos e equipamentos de suporte à vida e a insuficiência de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva (EPIs/EPCs). Somam-se a esse cenário o temor de contágio familiar, a sobrecarga gerada pelo acúmulo de funções, incluindo o suporte

emocional a enfermos e parentes, e o acesso restrito a serviços de saúde mental para o manejo do desgaste provocado pelo contexto pandêmico.

Dados do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2022) reiteram que, o Brasil atravessa uma crise reflexa na saúde mental, frequentemente referida como a "segunda pandemia". Este fenômeno é alimentado por uma combinação de fatores psicossociais, incluindo o luto, a insegurança laboral e o estresse pós-traumático. Embora o aumento de quadros depressivos e ansiosos fosse uma tendência prévia, o patamar alcançado pós-crise sanitária é sem precedentes, configurando um novo e grave desafio para a saúde pública e para a enfermagem.

De acordo com estimativas da Organização Mundial da Saúde, o primeiro ano da crise sanitária da COVID-19 foi marcado por um aumento de aproximadamente 25% na prevalência global de quadros de ansiedade e depressão. Diante desse cenário, ainda em 2020, a entidade já preconizava a urgência na manutenção e na expansão das redes de assistência à saúde mental, visando mitigar os impactos psicossociais crônicos decorrentes do isolamento e da incerteza epidemiológica (Oms, 2022).

Sob a ótica da saúde ocupacional, os transtornos ansiosos e depressivos representam um desafio sistêmico, sendo responsáveis pela perda de 12 bilhões de dias de trabalho a cada ano em escala global. Conforme preconiza a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o custo econômico desse fenômeno, estimado em um trilhão de dólares, afeta indistintamente economias desenvolvidas e em desenvolvimento. Tal evidência reforça que o sofrimento psíquico no

ambiente laboral é um problema de saúde pública universal, independentemente do nível de renda do país (Who; Ilo, 2022).

Ainda que a saúde mental não seja mencionada explicitamente no texto constitucional, compreende-se que o direito à saúde abrange também o bem-estar psíquico, estando intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Sob essa ótica, a Constituição Federal de 1988 estabelece a valorização do trabalho como um pilar essencial, tratando-o como um direito social fundamental que sustenta a ordem econômica e financeira, conforme definido logo em seu Artigo 1º, inciso III, da carta magna (Cataldi; Ikeda; Cipolla, 2026).

A base para essa interpretação encontra amparo no texto constitucional, que estabelece:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

II - a dignidade da pessoa humana.

A saúde mental do trabalhador é algo sensível a ser tratado, desde de sempre, devido a situações desgastantes mentalmente produzida pelo ambiente de trabalho que afetam na vida pessoal do indivíduo. Contudo as condições de trabalho e seus reflexos na saúde mental do trabalhador ganhou mais evidencias no período de pandemia, no qual foi observado a importância de garantir um ambiente adequado com condições mínimas de trabalho, visando o

bem-estar e uma boa relação entre empregado-empregador (Penteado, 2023).

Diante do expressivo aumento dos transtornos mentais no ambiente de trabalho, especialmente no cenário pós-pandêmico, evidencia-se a necessidade de uma resposta efetiva do ordenamento jurídico frente às novas formas de vulnerabilidade do trabalhador. Nesse contexto, a proteção contra práticas discriminatórias ganha centralidade, sobretudo quando a condição de saúde mental passa a influenciar, direta ou indiretamente, a manutenção do vínculo empregatício. Assim, o pode-se analisar como o Direito do Trabalho brasileiro, disciplina a dispensa discriminatória, à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, bem como da legislação infraconstitucional e da construção jurisprudencial sobre o tema.

2.2. Regulamentação e Tratamento Jurídico da Dispensa Discriminatória

A proteção jurídica contra a discriminação decorre diretamente do direito fundamental à igualdade. Trata-se de um princípio complexo, com forte conteúdo valorativo, cuja presença transcende o âmbito normativo do Direito, alcançando também as esferas da moral e da ética, e mantendo estreita relação com a ideia de justiça. De forma elementar, a igualdade é expressa na clássica formulação aristotélica, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. No entanto, essa concepção representa apenas um ponto de partida teórico, e não de chegada, pois constitui uma noção superficial, insuficiente para abarcar a amplitude e a complexidade das relações sociais da contemporaneidade (Machado, 2020).

Nesse constructo tem a definição de discriminação segundo do dicionário Aurélio, é a ação de discriminar, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial, por motivos de diferenças sexuais, raciais, religiosas; ato de tratar de forma injusta. Enquanto no mesmo dicionário traz o significado semelhante para a palavra estigmatizar, que é marcar uma pessoa negativamente.

Sob esse prisma, a discriminação é entendida como, tratamento desigual motivado por preconceitos sem lógica, ancorados em fatores de raça, sexo, religião, idade, entre outros. O ordenamento jurídico veda essa conduta por ela impedir o acesso equitativo a oportunidades. Nesse contexto, promover distinções ou exclusões baseadas em características identitárias significa conferir um tratamento desfavorável a outrem, o que configura a prática da discriminação (Coutinho, [s.d]).

A Constituição Federal, em seus artigos 3º e 5º, estabelece o princípio da não discriminação como um pilar para a promoção do bem de todos, vedando distinções baseadas em raça, sexo, cor ou idade. Esse arcabouço jurídico brasileiro reflete a influência das democracias liberais contemporâneas e de normas internacionais que reconhecem a dignidade, a liberdade e a igualdade como direitos universais do gênero humano (Abramo, 2005).

Nesse contexto, a Constituição Federal ocupa o topo da hierarquia do ordenamento jurídico, devendo suas normas serem observadas com prioridade absoluta. Sob essa premissa fundamental, apresenta-se a seguir a redação do dispositivo que exemplifica tal proteção;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Entende-se por prática discriminatória a conduta consistente na realização de atos de discriminação, caracterizada como uma ação concreta, efetiva e dirigida ao outro, podendo ocorrer de forma contínua, reiterada ou até mesmo por meio de um único ato isolado. Quando tal prática gera prejuízo ou compromete a igualdade de oportunidades que deve ser assegurada a todos, configura-se como ilícita, por ser vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro, na medida em que viola o princípio da igualdade previsto no art. 5º, caput, da Constituição Federal (Mello, 2001).

Destarte, reforça a proibição dos atos discriminatórios garantindo a igualdade de todos perante a lei e veda a discriminação assim como prevê o art. 5º da constituição da república federativa do brasil de 1988.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

No mesmo sentido a Carta Magna do País protege o trabalhador contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevendo a proteção contra dispensa discriminatória e proibindo a discriminação por motivo de sexo, idade, cor, estado civil, deficiência, sendo descrito na redação do art. 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Por conseguinte, o Direito do Trabalho absorveu as proteções jurídicas contra a discriminação após a Constituição de 1988 para mitigar os efeitos da relação de poder existente entre empregador e empregado. A subordinação jurídica e a desigualdade fática entre as partes criam situações propícias para a ocorrência de práticas discriminatórias que afetam a dignidade e a vida do trabalhador. Por ser um contrato de trato sucessivo e pessoal, o controle exercido pelo patrão, pode resultar em tratamentos incompatíveis com o padrão jurídico atual. Assim, a prática de atos discriminatórios em qualquer fase da relação contratual, inclusive no momento da

dispensa, configura uma conduta proibida pelo ordenamento jurídico por violar os direitos de igualdade (Viana, 2000).

A integração entre o texto constitucional e a legislação infraconstitucional é fundamental para a eficácia da proteção contra a dispensa discriminatória. A intenção do constituinte ao prever a proteção contra a despedida arbitrária no Artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, foi garantir um tratamento diferenciado para as rupturas contratuais motivadas por preconceito. Essa diretriz constitucional é materializada pela Lei nº 9.029/1995 e pelo Artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que atuam como instrumentos de repressão a atos que violam a dignidade do trabalhador. A nulidade prevista nessas normas reforça o caráter ilícito do ato discriminatório, assegurando que o exercício do poder diretivo do empregador não se sobreponha aos direitos fundamentais e ao valor social do trabalho (Bortolon, 2010).

No que tange ao plano infraconstitucional, a despedida pautada em motivação discriminatória é abordada na Lei 9029, de 13 de abril de 1995, já mencionada anteriormente, no qual, fica proibido de qualquer forma atos considerados discriminatórios nas relações de trabalhos, em que fica claramente especificado no art. 1º caput:

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.

Ainda em relação a dispensa discriminatória é encontrado amparo no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 9º, que proíbe atos que visem impedir ou restringir direitos trabalhistas, o que inclui as práticas discriminatórias.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

De forma geral, entende-se por prática discriminatória qualquer ato, fato, medida, conduta ou política baseada em um critério de distinção ilegítimo, cujo propósito ou efeito seja restringir, de maneira indevida, o exercício de determinado direito. Essa definição pode ser analisada sob três aspectos principais. O primeiro refere-se às práticas em sentido amplo, que englobam diferentes tipos de comportamentos humanos, individuais ou coletivos, ocorrendo de forma isolada ou conjunta, independentemente de sua frequência,

repetição ou duração. O segundo aspecto diz respeito à ilegitimidade jurídica, ou seja, à ilicitude do critério de distinção que fundamenta essas práticas e que, por essa razão, caracteriza violação ao direito fundamental à igualdade; e o terceiro aspecto relaciona-se à restrição indevida, total ou parcial, quanto à aquisição ou ao exercício de determinado direito, representando a finalidade ou o efeito imediato dessas condutas. No âmbito do Direito do Trabalho, especialmente, somam-se a esses elementos as referências vinculadas ao trabalho, ao emprego e à profissão, que integram a estrutura conceitual das práticas de discriminação (Machado, 2020).

A dispensa de trabalhador acometido por transtorno psíquico configura-se como ato discriminatório no âmbito das relações laborais quando a saúde mental do empregado é tratada como critério de desligamento, ainda que sem justificativa objetiva ou proporcional ligada ao desempenho profissional. Nesse contexto, o Lei nº 9.029/1995 proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou de manutenção da relação de emprego, em razão de situação de saúde ou deficiência, sendo aplicada analogicamente em casos de doenças psiquiátricas que gerem estigma ou preconceito. A jurisprudência atual reconhece que, em tais hipóteses, a presunção de dispensa discriminatória, conforme a Súmula 443 do TST, opera quando o trabalhador demonstra situação clínica fragilizada e o empregador não comprova motivo legítimo para a demissão, atentando-se, assim, aos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da proteção constitucional do trabalho (Lin e Romani, 2023).

No contexto da aplicação do Enunciado 443 do TST, verifica-se que, diante de situações de incerteza objetiva ou dúvida quanto à existência de preconceito ou estigma social decorrente de doença

grave, deve prevalecer uma interpretação orientada pelo princípio da proteção ao trabalhador. Nessa perspectiva, a solução jurídica mais adequada é aquela que assegure maior efetividade à tutela da dignidade do empregado, admitindo-se a presunção de prática discriminatória. Trata-se, portanto, de um desfecho hermenêutico alinhado ao subprincípio do *in dubio pro operario*, segundo o qual, na presença de dúvida, a interpretação deve favorecer a parte hipossuficiente na relação de trabalho, fortalecendo a proteção contra práticas discriminatórias e orientando a solução de casos futuros semelhantes (Machado, 2020).

À luz dessa construção principiológica, revela-se pertinente a transcrição da Súmula nº 443 do TST, a qual positivou esse entendimento no âmbito da jurisprudência trabalhista.

Súmula nº 443 do TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO – Resolução nº 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Embora o enunciado esteja inserido no sistema jurídico brasileiro com o propósito de proteção, sua estrutura normativa revela uma ambivalência relevante, pois, se por um lado busca resguardar o trabalhador, por outro pode, quando interpretado de forma restritiva e automática, acabar contribuindo para sua desproteção nos casos

em que não há enquadramento formal. Ao delimitar de maneira seletiva seu campo de incidência, o enunciado cria uma espécie de lacuna protetiva, deixando à margem outras hipóteses de discriminação relacionadas à saúde do trabalhador e, com isso, enfraquecendo a efetividade dos demais mecanismos jurídicos de combate a práticas discriminatórias. Assim, não se pode concebê-lo como instrumento de proteção máxima, mas sim como um parâmetro inicial, de natureza mínima, que deve ser complementado por outras medidas jurídicas, gerais e específicas, já consagradas no ordenamento brasileiro, com vistas à plena concretização do direito fundamental à não discriminação, a partir de uma leitura sistemática e integrativa das normas (Machado, 2020).

Nesse contexto, a compreensão do conceito de estigma torna-se essencial para analisar as práticas discriminatórias relacionadas à saúde mental no ambiente laboral. Embora frequentemente associado à ideia de marca ou característica negativa atribuída a determinado indivíduo, o estigma possui uma dimensão social mais ampla, envolvendo processos de desvalorização, exclusão e construção de identidades depreciativas direcionadas àqueles que apresentam características consideradas fora dos padrões socialmente aceitos. Sob essa perspectiva, se define o estigma como um atributo profundamente depreciativo, capaz de reduzir a percepção social do indivíduo, fazendo com que uma característica específica passe a sobrepor-se à sua identidade integral enquanto pessoa. Dessa forma, o estigma relacionado aos transtornos mentais pode contribuir para processos de marginalização no ambiente de trabalho, reforçando práticas discriminatórias que nem sempre se manifestam de maneira explícita, mas que produzem efeitos

relevantes sobre a inclusão e a proteção do trabalhador (Goffman, 1988).

Já a relação entre estigma e discriminação no trabalho evidencia que o preconceito relacionado aos transtornos mentais não se limita às manifestações individuais, podendo alcançar estruturas organizacionais e práticas empresariais. No ambiente laboral, o estigma pode se manifestar pela exclusão do trabalhador, redução de oportunidades, tratamento diferenciado, questionamentos acerca de sua capacidade profissional ou até mesmo pela ruptura contratual motivada pela condição de saúde. Dessa forma, a análise da dispensa discriminatória envolvendo doenças psiquiátricas exige compreender que a discriminação nem sempre ocorre de forma explícita, podendo decorrer de práticas baseadas em percepções negativas socialmente construídas acerca do adoecimento mental (Thornicroft et al., 2007).

Nesse sentido, evidencia-se a necessidade de observar os parâmetros normativos já estabelecidos pelo ordenamento jurídico, dentre os quais se destaca a Portaria Interministerial MTP/MS (Ministério do Trabalho e Previdência) nº 22, de 31 de agosto de 2022, que delimita um rol de doenças consideradas graves. Tal previsão normativa funciona como importante referência para a identificação de situações que demandam proteção jurídica diferenciada, servindo de base para a análise das hipóteses de discriminação relacionadas à condição de saúde do trabalhador.

Dessa maneira, a Portaria Interministerial MTP/MS nº 22, de 31 de agosto de 2022, estabelece como graves, que isentam de carência a concessão de benefícios por incapacidade, as seguintes doenças: I - tuberculose ativa; II - hanseníase; III- alienação mental; IV- neoplasia

maligna; V - cegueira VI - paralisia irreversível e incapacitante; VII - cardiopatia grave; VIII - doença de Parkinson; IX - espondiloartrose anquilosante; X - nefropatia grave; XI - estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); XII - síndrome da deficiência imunológica adquirida - Aids; XIII - contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada; e XIV - hepatopatia grave, XV - esclerose múltipla, XVI - acidente vascular encefálico (agudo) e XVII - abdome agudo cirúrgico.

Existem outras doenças em que houve uma tentativa de concessão de benefícios previdenciários, com postulada equiparação a doença grave considerada como discriminatória na dispensa do trabalhador, tais como as doenças psiquiátricas, que são objeto principal do presente estudo, de modo a debater se o rol de doenças previsto na Portaria Interministerial MTP/MS nº 22 de 2022 deve ou não ser considerado taxativo. Segundo Delgado (2022), é impossível que a lei preveja todas as enfermidades graves, contagiosas e incuráveis reconhecidas pela medicina, sob pena de negar o valor e a eficácia da norma constitucional.

Nesse constructo, é importante discutir se o rol de doenças graves previsto na Portaria Interministerial MTP/MS nº 22 de 2022 pode ter caráter meramente indicativo, operando dentro de um marco normativo que não esgota todas as hipóteses de risco para o trabalhador, sobretudo quando se considera o amplo alcance do princípio da igualdade no âmbito laboral. A jurisprudência e a doutrina têm compreendido que a vedação à discriminação nas relações de trabalho abrange não apenas os critérios expressos, mas também aqueles que têm por efeito restringir indevidamente o exercício de direitos fundamentais do trabalhador em razão de condição de saúde ou de outra natureza, impondo-se que a

interpretação da norma seja sistemática e vinculada aos valores de dignidade humana e isonomia. A conduta discriminatória configura-se quando há distinção ilegítima que restringe, de forma total ou parcial, o direito ao trabalho, ainda que a condição não esteja previamente tipificada como grave ou incapacitante (Montanhana e Costa, 2024).

Embora a Portaria constitua relevante parâmetro de referência na análise da despedida discriminatória, observa-se sua ainda limitada utilização no âmbito do TRT da 4ª Região, tendo em vista que sua aplicação ocorre, com maior frequência, na concessão de benefícios previdenciários. No que tange à dispensa discriminatória, embora o inciso III preveja a alienação mental, esta é interpretada pelos magistrados como patologia de caráter incapacitante e, em regra, sem possibilidade de cura, o que a torna apta a afastar o labor. Entretanto, outras enfermidades psiquiátricas, como depressão, transtornos de ansiedade e síndrome de burnout não têm sido, em determinados casos, reconhecidas como critérios suficientes para caracterização da dispensa discriminatória (Gonçalves, 2020).

Em complemento ao que se observa na legislação infraconstitucional, que estabelece parâmetro relevante para a proteção do trabalhador, a Lei nº 14.831/2024 avança ao instituir o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental, reforçando a necessidade de uma atuação preventiva e promocional no ambiente laboral. Referida norma estabelece que, para a obtenção do certificado, as empresas devem adotar medidas concretas voltadas à promoção da saúde mental, como a implementação de programas específicos, a oferta de suporte psicológico e psiquiátrico, a realização de campanhas de conscientização, o combate à discriminação e ao assédio, bem como o incentivo ao bem-estar

geral dos trabalhadores. Dessa forma, percebe-se uma ampliação do enfoque normativo, que deixa de ser apenas reativo, centrado na doença já instalada, para incorporar uma perspectiva mais ampla de prevenção, cuidado e promoção de um ambiente de trabalho saudável, em consonância com os princípios de dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

Em sintonia com essa evolução normativa promovida pela atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1), estabelecida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, consolidou-se a inclusão dos fatores de risco psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Essa alteração normativa redefine o papel das organizações, que agora devem identificar e gerenciar riscos que afetam a integridade mental dos trabalhadores, e não apenas a segurança física. Na prática, a norma exige que o Programa de Gerenciamento de Risco contemple elementos como mudanças súbitas de comportamento, isolamento, irritabilidade e oscilações na produtividade como indicadores de possíveis riscos psicossociais. Ao elevar a saúde mental ao status de prioridade no levantamento preliminar de perigos, a legislação busca assegurar que o ambiente laboral seja efetivamente saudável, responsabilizando o empregador pela implementação de mecanismos preventivos que combatam o estigma e promovam o bem-estar no cotidiano do trabalho (Cataldi; Ikeda; Cipolla, 2026).

A atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1), ao incorporar a necessidade de gerenciamento dos riscos ocupacionais relacionados aos fatores psicossociais, representa uma mudança de paradigma na proteção da saúde do trabalhador, pois amplia a compreensão de que o adoecimento mental não deve ser analisado exclusivamente sob a perspectiva individual ou clínica, mas também

como possível resultado das condições e da organização do trabalho. Nesse sentido, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), materializado por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), impõe ao empregador o dever de identificar perigos, avaliar riscos e estabelecer medidas preventivas destinadas à preservação de ambientes laborais seguros e saudáveis (Brasil, 2024).

Dessa forma, os fatores psicossociais relacionados ao trabalho, como sobrecarga laboral, pressão excessiva por produtividade, ausência de suporte organizacional, conflitos interpessoais, assédio e falhas na organização das atividades, passam a integrar o processo preventivo de gestão de riscos ocupacionais. A identificação desses elementos possui especial relevância nas demandas trabalhistas envolvendo transtornos mentais, uma vez que a demonstração de condições laborais potencialmente prejudiciais pode contribuir para a análise da existência de nexo causal ou concausal entre o trabalho e o adoecimento psíquico do empregado (Brasil, 2024).

Nesse sentido, a atualização da NR-1 representa importante avanço preventivo, pois desloca a análise da saúde ocupacional para além dos riscos físicos tradicionais, incorporando os fatores psicossociais como elementos que devem ser identificados e gerenciados pelas organizações. Assim, aspectos relacionados à organização do trabalho, exigências excessivas, assédio, sobrecarga e ausência de suporte institucional passam a integrar a análise preventiva do ambiente laboral, considerando que os riscos psicossociais podem contribuir para o desenvolvimento de sofrimento, estresse e adoecimento físico e mental dos trabalhadores (Pereira et al., 2020).

Tal contexto, a ausência de medidas preventivas relacionadas aos riscos psicossociais pode representar não apenas uma falha na

gestão de saúde e segurança do trabalho, mas também um elemento relevante na análise judicial de situações envolvendo trabalhadores acometidos por transtornos mentais. Assim, quando o empregado desenvolve sofrimento psíquico em razão de condições organizacionais inadequadas e, posteriormente, é desligado em razão da própria condição de saúde, a investigação acerca do ambiente laboral e das condutas empresariais torna-se fundamental para verificar eventual ocorrência de prática discriminatória (Brasil, 2024; OIT, 1958).

Os fatores psicossociais presentes no ambiente corporativo constituem um conjunto de percepções, experiências e relações construídas pelos trabalhadores em sua interação com o contexto laboral. Esses fatores abrangem a relação entre o indivíduo e o trabalho, considerando aspectos relacionados à organização, às condições do ambiente profissional e às características pessoais do trabalhador, como suas necessidades, valores culturais, experiências, estilo de vida e compreensão da realidade. Dentre os elementos que podem contribuir para o desenvolvimento do estresse ocupacional, destacam-se aqueles associados à estrutura organizacional, aos modelos de liderança, à forma de execução das atividades e à qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho (Villalobos, 2004).

A proteção conferida pela NR-1 deve ser interpretada em conjunto com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao meio ambiente de trabalho saudável. Além disso, encontra correspondência com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que considera discriminatórias as distinções ou exclusões capazes

de prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego e profissão (Brasil, 2024; OIT, 1958).

Sendo que, a inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento ocupacional reforça que a saúde mental do trabalhador constitui elemento integrante da relação de emprego, afastando uma visão limitada que atribui o adoecimento exclusivamente às características pessoais do empregado. Essa perspectiva contribui para uma análise jurídica mais ampla dos casos de dispensa discriminatória envolvendo doenças psiquiátricas, especialmente quando presentes elementos que demonstrem vulnerabilidade, conhecimento empresarial da condição de saúde e ausência de medidas preventivas adequadas (Brasil, 2024).

A proteção da saúde mental do trabalhador também encontra fundamento na Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), que estabelece o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), instrumento destinado à promoção e preservação da saúde dos trabalhadores. A NR-7 possui papel relevante na identificação precoce de alterações relacionadas à saúde ocupacional, permitindo o acompanhamento clínico dos empregados e a análise da relação entre condições laborais e possíveis agravos à saúde, inclusive transtornos mentais relacionados ao trabalho. Nesse contexto, o reconhecimento do nexo entre atividade profissional e adoecimento psíquico pode ser auxiliado pelo Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), previsto na legislação previdenciária, que estabelece uma presunção relativa de relação entre determinadas doenças e atividades econômicas quando houver correspondência estatística entre o código da enfermidade e o ramo de atuação do trabalhador. Dessa forma, a análise do adoecimento ocupacional deve considerar não

apenas fatores individuais do empregado, mas também a organização do trabalho, as condições ambientais e os riscos presentes na atividade desenvolvida (Oliveira, 2021).

Essa compreensão amplia a proteção jurídica da saúde mental no trabalho, pois demonstra que o sofrimento psíquico não pode ser tratado exclusivamente como uma condição pessoal desvinculada do ambiente laboral. A Constituição Federal, em seu artigo 225, assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, conceito que também alcança o meio ambiente de trabalho, impondo a adoção de medidas que preservem a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho saudável constitui direito fundamental do trabalhador, abrangendo não apenas a integridade física, mas também os aspectos psicológicos e sociais envolvidos na relação laboral. Assim, a identificação de riscos psicossociais, o acompanhamento médico ocupacional e a análise do nexo causal ou concausal tornam-se elementos relevantes para compreender situações envolvendo transtornos psiquiátricos e eventual dispensa discriminatória, especialmente quando presentes indícios de vulnerabilidade e conhecimento empresarial acerca da condição de saúde do empregado (Melo, 2020).

Portanto, a compreensão do arcabouço normativo e principiológico que proíbe a dispensa discriminatória revela que o ordenamento jurídico brasileiro oferece instrumentos robustos para a proteção da dignidade do trabalhador. Todavia, a eficácia dessas normas e a aplicação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho dependem, invariavelmente, da interpretação conferida pelo Poder Judiciário diante das particularidades de cada caso concreto, especialmente no que tange às doenças psiquiátricas que nem

sempre apresentam sinais de fácil identificação. Diante dessa necessidade de observar a aplicação prática do direito nos tribunais, a nossa discussão dedica-se à análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no período do ano de 2020 a 2025. O objetivo é investigar como os magistrados gaúchos têm enfrentado o desafio de equilibrar o poder diretivo do empregador com o direito fundamental à manutenção do emprego de trabalhadores em situação de vulnerabilidade mental.

3. METODOLOGIA

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com abordagem dedutiva e procedimento monográfico, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e documental, especialmente por meio da análise de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. A investigação pretende contribuir para o debate acadêmico e jurídico acerca da proteção do trabalhador em situação de vulnerabilidade psíquica, bem como para a construção de um entendimento mais inclusivo e compatível com a realidade social contemporânea.

Com base no contexto anteriormente apresentado, este capítulo tem como objetivo examinar a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) acerca da dispensa discriminatória envolvendo trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, especialmente no período posterior à pandemia da COVID-19. A análise foi desenvolvida a partir do levantamento de 39 acórdãos proferidos pelo TRT da 4ª Região entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2025, a maioria relacionados a alegações de despedida discriminatória associadas a transtornos psiquiátricos.

Nesse contexto, a sistematização dos acórdãos permitiu identificar padrões relevantes na atuação jurisprudencial do TRT da 4ª Região quanto à caracterização da dispensa discriminatória em casos envolvendo enfermidades psiquiátricas. A partir da organização dos julgados por matéria, Turma julgadora e resultado das decisões, foi possível estabelecer uma análise qualitativa, voltada à compreensão das tendências predominantes no Tribunal, especialmente no que se refere à aplicação da Súmula 443 do TST e da Lei nº 9.029/95 aos casos concretos.

O levantamento jurisprudencial foi realizado a partir de recorte temporal previamente delimitado, utilizando-se como critérios de busca os termos “dispensa discriminatória”, “doenças psiquiátricas”, “Súmula 443” e “Lei 9.029”. A pesquisa abrangeu as Turmas do Tribunal, sendo localizadas decisões pertinentes em 7 das 11 Turmas que compõem o TRT-4.

No desenvolvimento da presente pesquisa, foram identificados 39 acórdãos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, todos selecionados para compor a análise qualitativa do estudo. Dentre esses julgados, 25 versam especificamente sobre dispensa discriminatória relacionada a doenças psiquiátricas, enquanto os outros 14 tratam de enfermidades diversas, utilizadas como parâmetro comparativo para a investigação.

4. RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Dos 39 acórdãos analisados no presente estudo, verificou-se que a maior concentração de decisões ocorreu na 8ª Turma, responsável por 15 julgados, órgão que demonstrou uma tendência significativamente favorável à proteção da parte trabalhadora ao

reconhecer a dispensa discriminatória em 13 dessas oportunidades. Desse montante expressivo da 8ª Turma, 8 casos envolveram enfermidades psiquiátricas, sendo que apenas uma decisão não reconheceu o caráter discriminatório da ruptura contratual pelo fato de a discriminação ter sido afastada em razão da caracterização do alcoolismo e falta de provas do ato discriminatório da dispensa no caso concreto. Quanto à distribuição global da amostragem, constatou-se uma sutil predominância de demandas fundamentadas em patologias psiquiátricas, as quais somaram 25 casos, enquanto as demais espécies de doenças totalizaram 14 ocorrências.

De forma geral, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tendeu ao não reconhecimento da despedida discriminatória na maioria das situações, totalizando 21 decisões denegatórias frente a 18 julgados que acolheram a pretensão autoral, com o restante da carga decisória distribuído de maneira dispersa entre a 1ª, 3ª, 5ª, 6ª, 7ª e 11ª Turmas. Ao analisar isoladamente as demandas decorrentes de patologias psiquiátricas, constatou-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região apresentou um cenário de relativo equilíbrio jurisprudencial, com discreta predominância de decisões desfavoráveis ao reconhecimento da dispensa discriminatória. Nesse contexto, verificaram-se 11 decisões favoráveis ao acolhimento da tese autoral e 14 julgados em sentido contrário.

Esse aparente equilíbrio jurisprudencial, contudo, fragmenta-se quando se examina o comportamento individual de cada Turma. A 8ª Turma consolidou-se como o órgão de maior proteção jurídica aos trabalhadores acometidos por transtornos psiquiátricos, sendo responsável por 7 dos 11 julgados procedentes e apresentando índice de reconhecimento praticamente absoluto. Em sua amostra de

casos envolvendo doenças psiquiátricas, registrou apenas uma decisão de improcedência, referente a um caso de alcoolismo em que não foi comprovada a existência de ato discriminatório ou estigmatizante por parte do empregador no momento da dispensa. Em contrapartida, a 11ª Turma demonstrou a postura mais restritiva do Tribunal, proferindo 5 decisões que afastaram o caráter discriminatório da ruptura contratual e apenas um julgamento favorável ao trabalhador. Os demais casos julgados procedentes concentraram-se na 1ª Turma, com 3 ocorrências, e na própria 11ª Turma, com uma única concessão, ao passo que as decisões denegatórias remanescentes distribuíram-se entre a 1ª Turma, com 3 julgados, a 3ª Turma, também com 3 casos, e as 5ª e 7ª Turmas, cada uma com um registro de não reconhecimento da conduta discriminatória. Para melhor visualização e compreensão dos dados obtidos na presente pesquisa, o quadro a seguir demonstra a distribuição quantitativa dos acórdãos analisados, evidenciando o posicionamento das Turmas do TRT da 4ª Região quanto ao reconhecimento ou não da dispensa discriminatória envolvendo doenças psiquiátricas.

QUADRO RESUMIDO: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR TURMAS DO TRT-4

Turma	Psiquiátrica – Discriminatória	Psiquiátrica – Não Discriminatória	Outras Doenças – Discriminatória	Outras Doenças – Não Discriminatória	Total Análise
1ª Turma	3	3	0	1	7
3ª Turma	0	3	1	1	5
5ª Turma	0	1	0	1	2

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/dispensa-discriminatoria-por-doencas-psiquiatricas-uma-analise-da-jurisprudencia-do-trt-da-4-regiao?noblockage>

A pesquisa buscou identificar os principais critérios utilizados pelos magistrados para o reconhecimento da dispensa discriminatória, bem como verificar se os transtornos psiquiátricos vêm sendo reconhecidos como enfermidades aptas a gerar estigma ou preconceito, nos termos da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

A partir do levantamento jurisprudencial realizado, observou-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região vem adotando uma interpretação relativamente cautelosa no reconhecimento da dispensa discriminatória em casos envolvendo doenças psiquiátricas. Embora existam decisões favoráveis aos trabalhadores, verificou-se que o reconhecimento da discriminação ainda depende, de forma significativa, da comprovação de elementos específicos do caso concreto, especialmente quanto ao conhecimento da enfermidade pelo empregador, à proximidade temporal entre o adoecimento e a dispensa e à demonstração de estigma social relacionado à doença. Tal cenário demonstra que, embora haja abertura jurisprudencial para a proteção do trabalhador acometido por transtornos mentais, o entendimento ainda não se apresenta uniforme, sobretudo quando a doença psiquiátrica não ocasiona incapacidade permanente ou não se enquadra nas hipóteses tradicionalmente consideradas graves.

Nesse contexto, verificou-se que os transtornos mais recorrentes nos processos analisados foram depressão, transtorno depressivo

recorrente, transtorno afetivo bipolar, síndrome de burnout, ansiedade generalizada e transtornos mistos ansioso-depressivos. Em diversos casos, os magistrados reconheceram que tais enfermidades podem gerar estigma social e vulnerabilidade ao trabalhador, possibilitando a aplicação da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

Entretanto, observou-se que o simples diagnóstico de doença psiquiátrica não foi considerado suficiente para o reconhecimento automático da dispensa discriminatória. Em grande parte dos acórdãos em que o pedido foi indeferido, o principal fundamento adotado esteve relacionado à ausência de provas acerca da intenção discriminatória do empregador ou à inexistência de elementos capazes de demonstrar que a dispensa ocorreu em razão da doença.

Entre os principais critérios utilizados pelo TRT da 4ª Região para o reconhecimento da dispensa discriminatória, destacam-se: O conhecimento prévio do empregador acerca da doença do trabalhador; a existência de afastamentos previdenciários ou tratamentos médicos relacionados ao transtorno mental; a proximidade temporal entre o retorno do afastamento e a despedida; a ausência de justificativa plausível para a dispensa; a demonstração de tratamento diferenciado ou condutas incompatíveis com a dignidade do trabalhador.

A análise dos acórdãos demonstrou que o elemento temporal possui significativa relevância nas decisões do Tribunal. Em diversas hipóteses, o reconhecimento da dispensa discriminatória ocorreu quando a despedida foi realizada logo após o retorno do empregado de benefício previdenciário, licença médica ou período de tratamento psiquiátrico. Em determinados julgados, o TRT da 4ª

Região reconheceu que a dispensa imediatamente posterior ao retorno do trabalhador acometido por transtorno mental constitui forte indício de discriminação, sobretudo quando não há demonstração de reestruturação empresarial, redução de quadro funcional ou outro motivo objetivo apto a justificar a ruptura contratual. Em contrapartida, verificou-se que, nos casos em que houve lapso temporal significativo entre o tratamento médico e a dispensa, o Tribunal tendeu a afastar a presunção discriminatória, entendendo inexistente a correlação direta entre o adoecimento e o desligamento.

Outro aspecto relevante identificado na pesquisa diz respeito ao grau de incapacidade laboral decorrente da doença psiquiátrica. Observou-se que parte dos magistrados ainda associa a proteção da Súmula nº 443 do TST a enfermidades de maior gravidade ou que provoquem efetiva limitação funcional do trabalhador. Nesse sentido, algumas decisões afastaram a caracterização da dispensa discriminatória sob o fundamento de que transtornos como ansiedade ou depressão leve não seriam suficientes, por si só, para gerar estigma social capaz de atrair a presunção prevista na jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho. Todavia, também foram identificados julgados em sentido oposto, reconhecendo que os transtornos mentais contemporâneos possuem elevado potencial estigmatizante, especialmente em ambientes laborais marcados por cobrança excessiva de produtividade, competitividade e preconceito em relação à saúde mental.

Em determinados acórdãos, o TRT da 4ª Região ressaltou que o adoecimento psíquico não pode ser minimizado ou relativizado, sobretudo diante do significativo aumento de afastamentos

relacionados à saúde mental após a pandemia da COVID-19. Nesses casos, o Tribunal reconheceu que doenças como depressão severa, transtorno bipolar e síndrome de burnout possuem potencial discriminatório semelhante ao de outras enfermidades historicamente protegidas pela jurisprudência.

A análise jurisprudencial também evidenciou importante discussão acerca da interpretação da Portaria Interministerial MTP/MS nº 22 de 2022. Embora o referido ato normativo mencione a alienação mental como doença grave, observou-se que os magistrados raramente utilizam a portaria como fundamento exclusivo para o reconhecimento da dispensa discriminatória. Na maior parte dos julgados, o TRT da 4ª Região adotou interpretação mais ampla, baseada diretamente nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, bem como na Lei nº 9.029/1995 e na Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

Isso demonstra que o Tribunal vem gradativamente afastando uma interpretação estritamente taxativa da portaria, admitindo que outras doenças psiquiátricas também possam gerar estigma e preconceito social aptos a ensejar proteção jurídica. Ainda assim, a pesquisa revelou certa insegurança jurídica quanto aos limites dessa ampliação interpretativa. Em alguns acórdãos, verificou-se resistência em reconhecer doenças psiquiátricas comuns como aptas a gerar a presunção discriminatória, especialmente quando ausente incapacidade laboral significativa.

Outro ponto relevante observado na análise dos julgados refere-se às consequências jurídicas impostas nos casos em que a dispensa discriminatória foi reconhecida. Em regra, o TRT da 4ª Região aplicou

as disposições da Lei nº 9.029/1995, determinando a reintegração do trabalhador ao emprego ou o pagamento de indenização substitutiva correspondente ao período de afastamento. Além disso, verificou-se a frequente condenação ao pagamento de indenização por danos morais, especialmente quando demonstrado sofrimento psíquico agravado pela conduta empresarial ou exposição vexatória do trabalhador. Em determinados casos, o Tribunal destacou que a dispensa discriminatória ultrapassa o mero exercício do poder potestativo do empregador, configurando violação direta aos direitos fundamentais do trabalhador e ao valor social do trabalho. Nesse contexto, a reparação por danos morais foi fundamentada não apenas na perda do emprego, mas também na violação da dignidade humana, no agravamento da vulnerabilidade emocional do empregado e na exclusão social decorrente da ruptura contratual motivada por preconceito.

A pesquisa também permitiu observar que o TRT da 4ª Região, vem valorizando cada vez mais os elementos probatórios relacionados à saúde mental do trabalhador, especialmente documentos médicos, receituários, histórico de afastamentos previdenciários e laudos psicológicos ou psiquiátricos. Entretanto, verificou-se que a dificuldade probatória ainda representa um dos principais obstáculos para o reconhecimento da dispensa discriminatória em casos de doenças psiquiátricas. Isso ocorre porque, diferentemente de determinadas doenças físicas graves, os transtornos mentais muitas vezes não apresentam sinais externos evidentes, dificultando a demonstração do preconceito sofrido pelo trabalhador. Além disso, o estigma historicamente associado às doenças mentais contribui para que muitos empregados ocultem seu diagnóstico no ambiente de trabalho, o que posteriormente acaba sendo utilizado como

fundamento para afastar a alegação de conhecimento da doença pelo empregador.

Outro aspecto importante identificado nos julgados refere-se à influência do contexto pós-pandemia na interpretação judicial acerca da saúde mental do trabalhador. Em diversos acórdãos, os desembargadores reconheceram expressamente que o período posterior à COVID-19 intensificou os casos de adoecimento psíquico, exigindo uma postura mais protetiva do Direito do Trabalho. Essa mudança de percepção demonstra avanço relevante na compreensão da saúde mental como elemento essencial da dignidade humana e da própria continuidade da relação de emprego. Ainda que o entendimento jurisprudencial não seja absolutamente uniforme, observa-se tendência gradual de ampliação da proteção jurídica aos trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, especialmente quando presentes elementos que evidenciem vulnerabilidade, preconceito ou tratamento diferenciado em razão da condição de saúde.

Dessa forma, a análise da jurisprudência do TRT da 4ª Região permite concluir que o reconhecimento da dispensa discriminatória relacionada às doenças psiquiátricas vem se consolidando progressivamente no âmbito trabalhista, embora ainda existam limitações interpretativas e dificuldades probatórias. Percebe-se que o Tribunal tem buscado equilibrar o poder diretivo do empregador com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, adotando interpretação cada vez mais compatível com a realidade contemporânea do adoecimento mental no ambiente laboral. Assim, a evolução jurisprudencial observada demonstra importante avanço na proteção da saúde mental do trabalhador, reforçando a necessidade de uma interpretação ampliativa e humanizada das

normas trabalhistas, especialmente diante do crescimento expressivo dos transtornos psiquiátricos no contexto pós-pandêmico.

Além da análise qualitativa dos julgados, revela-se pertinente destacar algumas ementas representativas de diferentes turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a fim de demonstrar como os entendimentos vêm sendo construídos no âmbito jurisprudencial.

Em decisão proferida pela 1ª Turma do TRT da 4ª Região, observou-se entendimento favorável ao reconhecimento da despedida discriminatória em hipóteses envolvendo doença psiquiátrica grave e ciência prévia do empregador acerca da condição clínica do trabalhador. No acórdão nº 0021014-08.2022.5.04.0010 (ROT), julgado em 16 de julho de 2025, sob relatoria da Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, o Tribunal concluiu que a dispensa do reclamante ocorreu de forma discriminatória, uma vez que este se encontrava afastado em gozo de benefício previdenciário em razão de episódio depressivo grave com sintomas psicóticos (CID F32.3), sendo presumido o conhecimento da empregadora acerca do quadro de saúde. A Turma destacou que a documentação acostada aos autos, inclusive comunicações relativas à prorrogação do benefício previdenciário, demonstrava a ciência da reclamada quanto à incapacidade laboral do empregado, atraindo a incidência da Súmula 443 do TST. Ressaltou-se, ainda, que a dispensa ocorreu durante o período de afastamento previdenciário, circunstância apta a reforçar a presunção de discriminação. O acórdão também reconheceu que doenças psiquiátricas podem ensejar estigma e preconceito social, enquadrando-se na proteção conferida pela Lei nº 9.029/95. Diante disso, foi deferida indenização correspondente à

remuneração em dobro do período de afastamento, nos termos do art. 4º da referida lei, bem como indenização por danos morais fixada em R\$ 15.000,00, em razão da dispensa discriminatória e da forma como ocorreu o encerramento do contrato de trabalho (Brasil, 2025a).

Já em outra decisão proferida pela 1ª Turma do TRT da 4ª Região observou-se entendimento mais restritivo quanto ao reconhecimento da dispensa discriminatória envolvendo doenças psiquiátricas, embora oriundo da mesma Turma em que há precedentes favoráveis à proteção do trabalhador acometido por transtornos mentais. No acórdão nº 0020694-34.2023.5.04.0232 (ROT), julgado em 12 de março de 2025, sob relatoria do Desembargador Roger Ballejo Villarinho, o Tribunal consignou que a configuração da despedida discriminatória exige não apenas a comprovação da existência de enfermidade psiquiátrica ou doença grave, mas também a demonstração inequívoca de que o empregador possuía ciência prévia do quadro clínico e de que a ruptura contratual ocorreu em razão da condição de saúde da empregada. No caso concreto, a reclamante alegava sofrer de enfisema pulmonar e transtorno depressivo recorrente leve, classificado pelo CID-10 F33.0, contudo o colegiado entendeu que a prova produzida não demonstrou diagnóstico definitivo de doença grave anterior à dispensa, tampouco evidenciou que a empregadora tivesse conhecimento das enfermidades antes do desligamento. Ademais, o laudo pericial apontou apenas quadro depressivo leve, sem incapacidade laborativa ou afastamento previdenciário decorrente da doença, circunstâncias que afastaram a incidência da presunção prevista na Súmula 443 do TST. Assim, concluiu a Turma que a mera existência de transtorno ansioso-depressivo ou depressivo, desacompanhada de elementos probatórios capazes de

demonstrar motivação discriminatória ou ciência prévia do empregador, não é suficiente para ensejar a nulidade da dispensa ou o reconhecimento de prática discriminatória. (Brasil, 2025b).

Conforme julgado proferido pela 3ª Turma do TRT da 4ª Região, observou-se entendimento no sentido de que a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST pode ser afastada quando o empregador demonstra a existência de motivo legítimo e desvinculado da condição de saúde do trabalhador para a rescisão contratual. No acórdão nº 0020475-92.2024.5.04.0003 (ROT), julgado em 18 de dezembro de 2025, sob relatoria do Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, analisou-se caso envolvendo empregado portador de transtorno afetivo bipolar, classificado pelo CID-10 F31.2, que alegava ter sido dispensado em razão de sua condição psiquiátrica e das limitações decorrentes de readaptação funcional após afastamentos previdenciários. Contudo, a Turma entendeu que a reclamada logrou êxito em afastar a presunção discriminatória ao demonstrar que o reclamante permaneceu laborando por aproximadamente oito anos em funções adaptadas após o retorno do benefício previdenciário, exercendo atividades compatíveis com sua condição clínica, o que evidenciou conduta de inclusão e manutenção do vínculo empregatício. Além disso, restou comprovado que a dispensa ocorreu em contexto de reestruturação empresarial decorrente da privatização da companhia, circunstância considerada suficiente para justificar o desligamento. O colegiado também destacou que os benefícios previdenciários percebidos pelo trabalhador foram concedidos na espécie comum, sem reconhecimento de nexo causal entre a enfermidade psiquiátrica e o labor exercido. Assim, concluiu-se pela inexistência de prova de estigmatização, preconceito ou despedida motivada pela doença psiquiátrica do empregado, entendendo-se

que a empregadora conseguiu elidir a presunção estabelecida pela Súmula 443 do TST (Brasil, 2025c).

Segundo decisão proferida pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, consolidou-se o entendimento de que a presunção de despedida discriminatória prevista na Súmula 443 do TST não se aplica automaticamente a toda doença enfrentada pelo trabalhador, sendo indispensável a demonstração de que a enfermidade seja apta a gerar estigma ou preconceito. No acórdão nº 0020889-19.2018.5.04.0030 (ROT), julgado em 03 de setembro de 2021, sob relatoria da Desembargadora Rejane Souza Pedra, analisou-se caso envolvendo empregada diagnosticada com transtorno afetivo bipolar (CID F31.2), transtorno ansioso não especificado (CID F41.9) e neoplasia maligna de mama, que alegava ter sido dispensada de forma discriminatória em razão de suas condições de saúde. Contudo, a Turma concluiu que não restou comprovada a ocorrência de discriminação patronal, destacando que a autora foi considerada apta ao trabalho quando da rescisão contratual, bem como que as patologias psiquiátricas eram preexistentes ao vínculo empregatício. Ademais, a prova pericial afastou o nexo causal entre as doenças e as atividades laborais desempenhadas, concluindo que o quadro clínico não decorria de acidente do trabalho nem de doença ocupacional. O colegiado também salientou que a despedida sem justa causa decorreu do exercício regular do poder potestativo do empregador, inexistindo elementos que evidenciassem estigmatização, preconceito ou dispensa motivada pelas enfermidades apresentadas pela trabalhadora. Assim, concluiu-se pela inaplicabilidade da presunção estabelecida na Súmula 443 do TST e pela improcedência dos pedidos de indenização decorrentes de alegada despedida discriminatória (Brasil, 2021).

No acórdão julgado pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, firmou-se entendimento de que, embora os transtornos mentais possam ensejar a incidência da presunção prevista na Súmula 443 do TST, cabe ao trabalhador comprovar minimamente a existência da enfermidade alegada, bem como os fatos que indiquem a ocorrência de discriminação na dispensa. No acórdão nº 0020420-70.2023.5.04.0232 (ROT), julgado em 11 de dezembro de 2024, sob relatoria do Desembargador Wilson Carvalho Dias, analisou-se caso envolvendo empregado que alegava ser portador de transtorno bipolar e sustentava ter sido dispensado de forma discriminatória após suposta prisão noticiada em jornal digital da cidade. O reclamante afirmava que a reclamada tinha conhecimento de seu tratamento psiquiátrico e que a dispensa teria ocorrido em razão tanto da repercussão da notícia quanto de sua condição de saúde mental. Contudo, a Turma concluiu que não havia nos autos qualquer prova capaz de demonstrar que o trabalhador fosse efetivamente portador de transtorno bipolar, tampouco elementos comprobatórios acerca da alegada detenção ou da suposta reportagem jornalística que teria motivado o desligamento. O colegiado ressaltou que, embora a Súmula 443 do TST atribua ao empregador o ônus de comprovar a ausência de discriminação em hipóteses envolvendo doenças estigmatizantes, subsiste ao empregado o ônus mínimo de demonstrar a existência da enfermidade alegada, nos termos do art. 818, I, da CLT. Assim, diante da ausência de comprovação do transtorno psiquiátrico e da inexistência de indícios concretos de prática discriminatória, concluiu-se pela manutenção da sentença de improcedência, afastando-se o reconhecimento da despedida discriminatória e o direito à reintegração ou indenização por danos morais (Brasil, 2024a).

No acórdão nº 0020175-73.2024.5.04.0022, julgado pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sob relatoria do Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso, em decisão proferida em 30 de setembro de 2025, foi reconhecida a despedida discriminatória de empregada acometida por transtorno de humor bipolar com episódio de depressão grave, classificado na CID-10 sob o nº F31.1. O Tribunal entendeu que a dispensa ocorreu em momento de extrema vulnerabilidade da trabalhadora, logo após sucessivos afastamentos médicos e apresentação de atestado recomendando afastamento por 60 dias em razão da doença psiquiátrica. A decisão destacou que a condição de saúde da autora era de conhecimento do empregador e que os elementos probatórios demonstraram viés discriminatório na ruptura contratual, aplicando-se a proteção prevista na Lei nº 9.029/95 e na Súmula 443 do TST. O acórdão ressaltou, ainda, a necessidade de adoção do enfoque de vulnerabilidade nas relações de trabalho envolvendo empregados adoecidos, reconhecendo a inversão do ônus probatório diante da verossimilhança das alegações e da ausência de prova robusta da empregadora capaz de afastar a discriminação, sendo declarada a nulidade da despedida, com determinação de reintegração ao emprego e condenação ao pagamento de indenização por danos morais (Brasil, 2025d).

Em outro acórdão julgado pela 8ª Turma do TRT da 4ª Região, no processo nº 0020145-59.2025.5.04.0521, discutiu-se a alegação de dispensa discriminatória envolvendo trabalhador acometido por transtornos psiquiátricos, dentre eles transtorno depressivo recorrente grave (CID F33.3) e síndrome de dependência alcoólica (CID F10.2). O Relator, Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso, entendeu que a empresa tinha plena ciência da condição psíquica do empregado no momento da ruptura

contratual, reconhecendo que o pedido de demissão ocorreu em contexto de fragilidade emocional e comprometimento da saúde mental do trabalhador. Em seu voto, aplicou a Súmula 443 do TST, considerando que a dependência alcoólica constitui doença estigmatizante apta a gerar presunção de dispensa discriminatória, concluindo pela nulidade do pedido de demissão, conversão em dispensa sem justa causa, reintegração ao emprego e condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Contudo, apesar do extenso fundamento protetivo apresentado pelo Relator, prevaleceu o entendimento divergente da maioria da Turma, que manteve a sentença de improcedência e afastou o reconhecimento da dispensa discriminatória, sob o argumento de inexistência de prova suficiente da coação ou discriminação patronal. A decisão demonstra a divergência jurisprudencial existente no âmbito do TRT-4 quanto ao reconhecimento da dispensa discriminatória em casos envolvendo doenças psiquiátricas graves e transtornos relacionados à dependência química, especialmente diante da dificuldade probatória acerca do nexo entre a ruptura contratual e o quadro de adoecimento mental do trabalhador (Brasil, 2025e)

Em acórdão do processo nº 0020232-77.2021.5.04.0384, julgado pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 04 de setembro de 2024, sob relatoria da Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco, foi reconhecida a ocorrência de despedida discriminatória em razão do acometimento do trabalhador por doença psiquiátrica identificada pelo CID F41.2, correspondente ao transtorno misto ansioso e depressivo. O reclamante exercia função de gestor e possuía histórico de elevado desempenho profissional, inclusive com premiações recebidas na empresa. Entretanto, após permanecer afastado em benefício previdenciário entre maio e julho

de 2018, foi dispensado sem justa causa menos de um mês após o retorno ao trabalho. O Tribunal entendeu que a proximidade temporal entre a alta previdenciária e a dispensa, associada ao caráter estigmatizante da doença psiquiátrica, autorizava a aplicação da presunção prevista na Súmula 443 do TST. Destacou-se ainda que o próprio preposto da empresa não soube indicar motivo plausível para a dispensa, mesmo reconhecendo a produtividade do empregado. Assim, a Turma concluiu que a despedida ocorreu em contexto de vulnerabilidade do trabalhador, configurando prática discriminatória vedada pela Lei nº 9.029/95, mantendo a condenação ao pagamento de indenização correspondente à remuneração em dobro do período de afastamento (Brasil, 2024b).

Por fim, o acórdão nº 0020550-60.2021.5.04.0384 (ROT), julgado pela 11ª Turma do TRT da 4ª Região em 07 de novembro de 2023, a controvérsia envolveu o reconhecimento de doença psiquiátrica ocupacional, consistente em depressão grave com sintomas psicóticos (CID F32.3), alegadamente desencadeada por situação humilhante vivenciada pela reclamante no ambiente de trabalho. A autora sustentou que, após ser acusada perante colegas de trabalho de ter sujado o banheiro da empresa, desenvolveu intenso sofrimento psíquico que culminou em afastamento previdenciário e posterior despedida discriminatória. Contudo, o Tribunal manteve a improcedência do pedido de reconhecimento da doença ocupacional ao entender inexistente nexo causal entre o quadro psiquiátrico e as atividades desempenhadas. A decisão baseou-se principalmente na perícia médica, que concluiu que a reclamante possuía histórico prévio de depressão relacionado a perdas familiares traumáticas, além de predisposição genética para transtornos psiquiátricos, afastando a relação entre o trabalho e o adoecimento mental. O acórdão também destacou que o benefício

previdenciário recebido foi auxílio-doença comum (B31), sem reconhecimento de natureza acidentária pelo INSS, bem como registrou que os documentos médicos mencionavam sofrimento mental importante, reacional a estressores diversos, sem vinculação específica ao trabalho. Além disso, a 11ª Turma reformou a sentença quanto à alegada dispensa discriminatória, afastando a condenação por danos morais, ao entender que não houve prova suficiente de que a despedida ocorreu em razão da doença psiquiátrica da reclamante, ressaltando que a mera dispensa após a alta previdenciária não gera presunção automática de discriminação (Brasil, 2023).

Observa-se que tal entendimento demonstra posicionamento mais restritivo da 11ª Turma em relação ao acórdão anteriormente mencionado da mesma Turma do próprio TRT-4 que reconheceu a vulnerabilidade do trabalhador acometido por transtornos psiquiátricos e admitiu a configuração de dispensa discriminatória em hipóteses semelhantes envolvendo adoecimento mental.

Diante da análise realizada, verificou-se que o TRT da 4ª Região vem ampliando gradualmente a proteção jurídica aos trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, especialmente no contexto pós-pandemia, embora ainda exista divergências interpretativas entre as Turmas e dificuldades probatórias para o reconhecimento da dispensa discriminatória. Observou-se que a aplicação da Súmula nº 443 do TST depende, em grande parte, da comprovação do conhecimento da doença pelo empregador e da existência de elementos concretos que evidenciem discriminação. Ainda assim, os julgados analisados demonstram avanço na compreensão da saúde mental como aspecto essencial da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador no ambiente laboral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a dispensa discriminatória de trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, com enfoque na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período de janeiro de 2020 a dezembro de 2025. A pesquisa partiu da constatação do aumento expressivo dos transtornos mentais no ambiente de trabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19, contexto que intensificou quadros de ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros adoecimentos psíquicos relacionados às relações laborais.

A partir da análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial, verificou-se que a proteção jurídica contra práticas discriminatórias possui fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade e valorização social do trabalho, além de encontrar respaldo na Lei nº 9.029/1995 e na Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho. Observou-se que, embora os transtornos psiquiátricos nem sempre estejam expressamente previstos entre as enfermidades tradicionalmente reconhecidas como graves, a jurisprudência trabalhista vem admitindo, de forma gradual, a possibilidade de enquadramento dessas doenças como aptas a gerar estigma ou preconceito.

No desenvolvimento da pesquisa jurisprudencial, foram analisados 39 acórdãos do TRT da 4ª Região, identificando-se que o reconhecimento da dispensa discriminatória ainda depende da comprovação de elementos específicos do caso concreto, especialmente quanto ao conhecimento prévio da doença pelo empregador, à proximidade temporal entre o adoecimento e a dispensa e à demonstração de indícios de discriminação. Verificou-

se também que a dificuldade probatória continua sendo um dos principais obstáculos enfrentados pelos trabalhadores acometidos por doenças psiquiátricas, sobretudo em razão da ausência de sinais externos evidentes e do estigma historicamente associado à saúde mental.

Apesar disso, constatou-se uma evolução gradual da jurisprudência no sentido de ampliar a proteção jurídica aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade psíquica. Em diversos julgados, o Tribunal reconheceu que doenças como depressão, transtorno bipolar, ansiedade generalizada e síndrome de burnout podem gerar estigma social e justificar a aplicação da Súmula nº 443 do TST, especialmente quando presentes elementos que evidenciem tratamento discriminatório ou despedida ocorrida em momento de fragilidade do empregado.

Conclui-se, portanto, que o TRT da 4ª Região vem buscando equilibrar o poder diretivo do empregador com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, adotando interpretação cada vez mais compatível com a realidade contemporânea do adoecimento mental no ambiente laboral. Ainda que persistam divergências interpretativas e limitações probatórias, a evolução observada demonstra importante avanço na compreensão da saúde mental como elemento essencial da dignidade humana e da proteção ao trabalho, reforçando a necessidade de uma aplicação humanizada das normas trabalhistas diante das novas demandas sociais relacionadas ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís (ed.). Trabalho decente e equidade de gênero no Brasil: 2004-2015. Brasília: OIT, 2005. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/igualdade-e-discriminacao>. Acesso em: 5 abr. 2026.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANDRADE, Lucas. A dor e o processo emocional. In: ANGERAMI-CAMON, V. A. (org.). Urgências psicológicas no hospital. São Paulo: Pioneira, 2020. p. 101-121. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582007000100007. Acesso em: 4 abr. 2026.

ANELLI, Filippo. et al. Italian doctors call for protecting healthcare workers and boosting community surveillance during covid-19 outbreak. BMJ, [s. l.], v. 368, m1254, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n9/3465-3474/en/>. Acesso em: 4 abr. 2026.

BORTOLON, Luciana. Direito ao trabalho como fator de inclusão social: proibição da despedida arbitrária e discriminatória. Revista Jurídica, Curitiba, v. 1, n. 22, p. 320-344, 2010. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1460/995>. Acesso em: 5 abr. 2026.

BRASIL (2021). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020889-19.2018.5.04.0030. Relatora: Rejane Souza Pedra. Porto Alegre, 03 set. 2021. Disponível em:

<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/s-UVhkqktPjWzDCpqVBC4g>? Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2023). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (11ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020550-60.2021.5.04.0384. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja. Porto Alegre, 07 nov. 2023. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/tyEdu-DvJX0YFKEI_zUVQ? Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2024a). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020420-70.2023.5.04.0232. Relator: Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre, 11 dez. 2024. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/z-e-qHVFQmNYc_5bK-c0YSw? Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2024b). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (11ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020232-77.2021.5.04.0384. Relatora: Maria Silvana Rotta Tedesco. Porto Alegre, 04 set. 2024. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/HWn3bx4mmV7-6wD0zkYJcg>. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2025a). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021014-08.2022.5.04.0010. Relatora: Rosane Serafini Casa Nova. Porto Alegre, 16 jul. 2025. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/_1bwseE2CstYt0XeKPlqmA. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2025b). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020694-34.2023.5.04.0232. Relator: Roger Ballejo Villarinho. Porto Alegre, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/6tv18x47WGIUd3hlgKWbHw>. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2025c). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020475-92.2024.5.04.0003. Relator: Ricardo Carvalho Fraga. Porto Alegre, 18 dez. 2025. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/gW_skYNJhDNNa0F6lbf2qg. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2025d). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020175-73.2024.5.04.0022. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre, 30 set. 2025. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/pzDnFnlbroyQYE15ds1E3g>. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL (2025e). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). Recurso Ordinário Sumaríssimo nº 0020145-59.2025.5.04.0521. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre, 17 jul. 2025. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/WiMw5hd4uP5iPi7AIDyHPA?&tp=0020145-59.2025.5.04.0521>. Acesso em: 15 mai. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Governo Federal. Ministério da Saúde. Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em: 04 abr. 2026.

BRASIL. Governo Federal. Ministério da Saúde. Saúde mental. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 03 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 mar. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm. Acesso em: 13 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTE. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 30 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7): Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>.

[emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/hr-07](#). Acesso em: 30 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 30 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência; Ministério da Saúde. Portaria Interministerial MTP/MS nº 22, de 31 de agosto de 2022. Estabelece a lista de doenças e afecções que isentam de carência a concessão de benefícios por incapacidade, conforme disposto no inciso II do art. 26 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ed. 167, p. 156, 1 set. 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/ms-n-22-de-31-de-agosto-de-2022-426206445>. Acesso em: 18 abr. 2026.

CATALDI, Maria José Giannella; IKEDA, Silvia Sayuri; CIPOLLA, Marcela Cataldi. Saúde mental no trabalho em tempos de mudanças. Leme-SP: Mizuno, 2026.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). Brasil vive uma segunda pandemia, agora na Saúde Mental. Brasília, 2022 (com atualizações em 2024/2025). Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/brasil-enfrenta-uma-segunda-pandemia-agora-na-saude-mental/>. Acesso em: 04 abr. 2026.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Brasília: OIT, [200-?]. Disponível em: <https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-escravo/OIT%20Mecanismos%20combate%20C3%A0%20discrimin>

[a%C3%A7%C3%A3o%20e%20promo%C3%A7%C3%A3o%20igualdade.pdf](#). Acesso em: 05 abr. 2026.

DALGALARRONDO, Paulo. Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais. 3. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Artmed, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DOMINGUES, Patrícia Carla de Sá Stanesco Batuli Proenc; Et Al. Impacto pós-pandemia e o aumento no diagnóstico de transtornos mentais. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE, v. 11, n. 6, 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19864>. Acesso em: 18 out. 2025.

FERREIRA, Paul. Revisitando o burnout à luz da covid-19. GVExecutivo, [S. l.], v. 19, n. 4, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/download/88543/83309/194582>. Acesso em: 3 abr. 2026.

FORNO, Clarissa; FINGER, Igor. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 104-116, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015>. Acesso em: 3 abr. 2026.

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

GONÇALVES, Gyovanna Retkva; MENDES, Maria Aparecida de Borba; BARACAT, Eduardo Milléo. Dispensa discriminatória do trabalhador vítima de doença grave e a Súmula 443, do TST. Percurso – Anais do IX Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania (CONBRADEC), Curitiba, v. 2, n. 33, p. 352-355, 2020. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4383>. Acesso em: 13 abr. 2026.

LINS, Vitor Augusto de Carvalho; ROMANI, Luana da Silva. A dispensa discriminatória no direito do trabalho – necessidade de ampliação hermenêutica da legislação vigente. In : Anais do I INIC, Universidade do Vale do Paraíba, São José dos Campos, 2023. Disponível em: https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2023/anaais/arquivos/0039_0081_01.pdf. Acesso em: 30 out. 2025.

MACHADO, André Luiz Sienkiewicz. Saúde do Trabalhador e Proteção Jurídica Contra a Discriminação. Curitiba: Juruá, 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

MONTANHANA, Beatriz Cardoso; COSTA, Sandra Morais de Brito. Os motivos e efeitos da discriminação nas relações de trabalho sob a ótica de uma teoria de direitos humanos. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, v. 6, 2024. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/176/103>. Acesso em: 30 out. 2025.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 14. ed. São Paulo: JusPodivm, 2021.

OMS; OPAS. OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. Organização Pan-Americana da Saúde, 28 set. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 3 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 30 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental Health and COVID-19: Early evidence on the pandemic's impact: Scientific brief, 2 March 2022. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1. Acesso em: 04 abr. 2026.

PENTEADO, Luiz Rodolfo Schimidt; CORADASSI, Carlos Eduardo. Saúde Mental no Trabalho: Análise dos Índices de afastamentos por Doenças Mentais. Pré e Pós Pandemia. Revista Contemporânea, v. 3, n. 10, 2023. <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/1813/1375>. Acesso em: 17 out. 2025.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA, Heloisa Aparecida; DE LUCCA, Sergio Roberto; IGUTI, Aparecida Mari. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 45, e18, 2020. DOI: 10.1590/2317-

6369000035118.

Disponível

em:

[https://doaj.org/article/57ae6d16e63b40a9827c94132823aac3?&__cf_chl_f_tk=PxeIOuBbEmsJEusOIMyuWqrgCSWztmtCLQLJj3q52WO-1782849496-1.0.1.1-](https://doaj.org/article/57ae6d16e63b40a9827c94132823aac3?&__cf_chl_f_tk=PxeIOuBbEmsJEusOIMyuWqrgCSWztmtCLQLJj3q52WO-1782849496-1.0.1.1-ZS.XUhWK3zMWQwZeHIAxs5hpwFNTTUUrUUIV9S5Pp4)

[ZS.XUhWK3zMWQwZeHIAxs5hpwFNTTUUrUUIV9S5Pp4](https://doaj.org/article/57ae6d16e63b40a9827c94132823aac3?&__cf_chl_f_tk=PxeIOuBbEmsJEusOIMyuWqrgCSWztmtCLQLJj3q52WO-1782849496-1.0.1.1-ZS.XUhWK3zMWQwZeHIAxs5hpwFNTTUUrUUIV9S5Pp4). Acesso em: 30 jun. 2026.

THORNICROFT, Graham et al. Stigma and discrimination in mental illness: time to change. *The Lancet*, London, v. 373, n. 9678, p. 1928-1930, 2009.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27400/Discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2026.

VILLALOBOS, José Ovídio. Estrés y trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. *Medspain: Revista de Medicina y Salud*, 2004. Disponível em: <https://www.medspain.com/n3-feb99/stress.htm>. Acesso em: 30 jun. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Mental health at work: policy brief. Geneva: World Health Organization and International Labour Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>. Acesso em: 04 abr. 2026.

¹ Acadêmico do 10º semestre do curso de Direito da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF). E-mail: [acesse o artigo original para](#)

[visualizar o e-mail](#)

² Mestre em Direito no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)