



Em demissão discriminatória, ônus da prova é da empresa, afirma TST

Nos casos de dispensa discriminatória, mesmo que presumida, o ônus da prova não cabe ao empregado, mas sim à empresa, a quem cabe provar que a demissão não foi motivada por discriminação. O entendimento foi adotado pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho para [acolher](#) Recurso de Revista movido por um ex-empregado da Metropolitana Vigilância Comercial e Industrial Ltda. Ele afirma que o corte aconteceu dois dias após informar os superiores que fora diagnosticado com glaucoma congênito e que precisaria passar por cirurgia para implantar uma prótese intraocular.

Relatora do caso, a ministra Delaíde Miranda Arantes afirmou em sua decisão que, com base na presunção da dispensa discriminatória, a empresa deveria provar o contrário. Como, explica, não houve qualquer prova de que a saída do empregado foi motivada por outra razão, fica constituída a discriminação. Isso caracteriza desrespeito “aos artigos 1º, inciso III; 3º, inciso IV; 7º, inciso I; e 170 da Constituição”.

Ela determinou a reintegração do empregado, destacando que a empresa não tem poder ilimitado no que diz respeito à rescisão do contrato de trabalho. Isso se dá, continua, porque a Constituição veda qualquer tipo de discriminação, reconhecendo como direito do trabalhador à proteção contra dispensa arbitrária.

Ao acolher o Recurso de Revista, a 7ª Turma do TST reverteu decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Ao analisar o caso, o TRT-9 considerou a dispensa legal, apontando que caberia ao empregado provar que ela fosse discriminatória. No processo, segundo o TRT-9, não há comprovação de que o funcionário entregou à empresa documentos sobre sua saúde e que apontassem a necessidade de cirurgia. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Autores: Redação ConJur