



TST reintegra trabalhadora dispensada após tratamento de câncer

Uma empresa de fiação terá que reintegrar uma empregada dispensada sem justa causa um dia após retornar do afastamento concedido pelo INSS para tratamento de câncer. A decisão, unânime, é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que considerou que a demissão teve caráter discriminatório e afrontou os princípios da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da proteção ao trabalhador.

A trabalhadora pediu, na 7ª Vara do Trabalho de Londrina (PR), a anulação da dispensa e o retorno às suas atividades com o pagamento dos salários desde a data da despedida até a reintegração. Ela relatou que o câncer de útero foi diagnosticado e informado à empresa em novembro de 2010. Em abril do ano seguinte, afastou-se pelo INSS até 25 de agosto 2011. Quando retornou ao trabalho, no dia 26, recebeu o comunicado da dispensa.

Para a autora, a indústria agiu de forma discriminatória, porque a demissão não teve motivo disciplinar, técnico ou econômico. Além disso, o exame médico feito no momento da despedida a considerou apta para desempenhar as tarefas. A empresa, por outro lado, afirmou ser direito do empregador a rescisão imotivada, que, nesse caso, ocorreu devido a questões econômicas.

A primeira instância julgou procedentes os pedidos da trabalhadora e considerou discriminatória a conduta da empregadora, por ela não ter apresentado justificativa suficiente para afastar a presunção de que a despedida de empregado submetido à enfermidade intensa é abusiva. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), no entanto, absolveu a empresa. Para a corte, a trabalhadora era quem deveria ter provado a discriminação.

A autora, então, recorreu ao TST. O relator do caso, ministro Renato de Lacerda Paiva, restabeleceu a sentença. Na avaliação dele, o direito do empregador de despedir imotivadamente não pode se sobrepor a princípios constitucionais básicos, como a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e o desenvolvimento da sociedade, sem preconceito ou discriminação.

“Isso, principalmente diante do contexto histórico atual, no qual ganham força políticas afirmativas de inclusão de grupos minoritários, como o de pessoas com doenças graves”, disse.

Para o relator, é evidente que a única razão da dispensa foi a intenção da empresa de não contar mais com a trabalhadora submetida a severo tratamento médico. Por isso, ele votou pela aplicação da Súmula 443 do TST, que presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Com a decisão, o processo retornará ao TRT-9 para análise de pedido no sentido de converter a reintegração em indenização. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-1269-50.2011.5.09.0863

Date Created

30/11/2015