

Demissão de funcionário com lúpus presume discriminação

A empresa que demite uma funcionária doente deve provar que a dispensa não foi motivada por discriminação. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reintegrou ao trabalho uma assistente de empresa de telefonia que é portadora de lúpus. A decisão seguiu a Súmula 443 do TST, que presume discriminatória a demissão de empregado que tenha doença grave que suscite estigma ou preconceito.

No recurso ao TST, a trabalhadora alegou violação ao artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República, que veda qualquer forma de discriminação, e da Súmula 443.

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que o TRT afastou a reintegração diante da ausência de provas quanto à discriminação. "Entretanto, o entendimento do TST é no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador", afirmou. "O direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, por iniciativa deste, não é ilimitado."

Delaíde explicou que a Constituição, "além de ter como fundamento da Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, repele todo tipo de discriminação e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária", afirmou. Em seu voto, a ministra acrescentou ainda que o TST sinaliza inclusive que, caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego.

A decisão foi por maioria. Ficou vencido o ministro José Roberto Freire Pimenta, que entendeu que a trabalhadora aderiu ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) e, portanto, não estaria caracterizada a discriminação.

Adesão ao PDV

Assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de São Paulo (Sintetel), a trabalhadora ajuizou ação tentando anular a demissão. A empresa negou que tenha havido discriminação e sustentou a versão de que a assistente se desligou por adesão ao PDV.

Segundo a 34ª Vara do Trabalho de São Paulo, a própria defesa e os documentos apresentados não confirmaram o desligamento por livre e espontânea vontade, e a empresa admitiu que, diante da necessidade de reduzir postos de trabalho, instituiu o PDV por suprimir postos de trabalho — sendo que quem não aderisse não receberia a indenização ali prevista.

Uma testemunha da empresa confirmou que aderira ao PDV ao saber que seria demitida. Como a empresa não produziu prova em sentido contrário e a demissão ocorreu quando a trabalhadora se encontrava vulnerável, a sentença declarou nula a dispensa, condenando a empresa a reintegrá-la no mesmo cargo, com o pagamento dos respectivos direitos, e a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 20 mil.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), porém, reformou a sentença, levando em conta o termo de adesão da assistente ao desligamento nas condições estabelecidas no acordo coletivo, com a assistência do sindicato, e sua declaração de que não detinha garantia de emprego. A corte entendeu ainda que a duração do contrato de trabalho, de mais de três anos, não condizia com suas alegações. Como a doença foi diagnosticada em maio de 2012 e a dispensa se deu em novembro de 2013, concluiu que não foi discriminatória. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo 357-08.2014.5.02.0034

Date Created

06/12/2016