



Empresa é condenada pelo TST a reintegrar trabalhadora com lúpus

Lúpus é uma doença grave que gera preconceito, e demitir um trabalhador com essa enfermidade faz presumir que a decisão foi discriminatória. Com esse entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma loja de autopeças a reintegrar uma funcionária. O colegiado negou provimento ao agravo de instrumento da empregadora, que pretendia trazer o caso à discussão no TST.

Três meses após ser contratada como caixa, a trabalhadora foi diagnosticada com lúpus eritematoso disseminado. Afastada pelo INSS, retornou a suas atividades em fevereiro de 2015, quando foi dispensada sem justa causa. Em juízo, ela alegou que a dispensa havia sido discriminatória e requereu a reintegração. Em audiência, o representante da empresa afirmou que a caixa foi dispensada porque, durante sua licença, contratou outra pessoa para o lugar dela, também com lúpus, e que não havia mais vaga em seus quadros.

O juiz de primeira instância julgou improcedente o pedido, entendendo que ela não foi dispensada em razão da doença, mas da própria estrutura da empresa, de pequeno porte. “Sendo ambas portadoras da mesma doença, a dispensa de uma delas não importa discriminação, senão ato lícito e inserido no direito do empregador de gerir o seu negócio”, concluiu a sentença.

Parte do tratamento

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), porém, não ficou comprovado que a dispensa ocorreu por haver excesso de empregados, e a trabalhadora, com necessidade de tratamento e acompanhamento médico vitalício e expectativa de vida limitada, não poderia ter seu contrato de trabalho rescindido, estando afastada ou não do serviço.

Segundo a corte, a manutenção da atividade de trabalho, “em certos casos, é parte integrante do próprio tratamento médico”. Por isso, declarou a nulidade da dispensa, determinando a reintegração ao emprego, em função compatível com o estado de saúde da trabalhadora.

Estigma e preconceito

O relator do agravo pelo qual a empresa pretendia trazer o caso ao TST, ministro Augusto César Leite de Carvalho, assinalou que a Súmula 443 do TST uniformizou a jurisprudência sobre a dispensa de portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, presumindo-a discriminatória.

“Não há dúvidas de que a trabalhadora é portadora de doença grave e incurável”, afirmou. “Cumpramos averiguar se o lúpus suscita estigma ou preconceito.”

Sobre esse aspecto, o ministro destacou que o lúpus é uma doença autoimune que atinge múltiplos órgãos e sistemas, causando lesões cutâneas e nas articulações, podendo até levar ao surgimento de psicose. “O poder diretivo do empregador não é absoluto, há limites ao seu exercício, fixados, sobretudo, em razão dos princípios fundamentais de proteção à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho”, afirmou.

Para ele, o argumento da empregadora não foi suficiente para afastar a presunção discriminatória,



porque, além de não comprovado, não foi possível concluir que a “organização e excesso de funcionários” ocorreu de forma ampla.

A decisão de negar provimento ao agravo de instrumento foi por maioria. Ficou vencido o ministro Aloysio Corrêa da Veiga. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Date Created

11/08/2017