



## Mulher demitida por ter problemas de mobilidade será reintegrada

O direito de dispensar empregados sem justa causa não é absoluto, pois encontra limites na função social da empresa e na dignidade do trabalhador. Com esse fundamento, a 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte considerou discriminatória a dispensa sem justa causa de uma empregada com problemas de mobilidade, que prestava serviços gerais para uma empresa de desenvolvimento, fabricação e entrega de produtos.

O juiz João Alberto de Almeida restabeleceu o contrato de trabalho da mulher com a companhia, afirmando que a dispensa deve observar os princípios constitucionais da igualdade, dignidade humana e os valores sociais do trabalho (artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, e 5º, caput e incisos I e XLI, todos da Constituição, e da Lei 9.029/1995).

A empregada submeteu-se a cirurgias de joelho e pé poucos meses antes de ser dispensada. Foi afastada pelo Instituto Nacional do Seguro Social, recebendo benefício previdenciário até 1º de outubro de 2015. Ao retornar ao trabalho, a empresa concedeu-lhe férias pelo período de 8 de outubro de 2015 a 6 de novembro de 2015. Três dias após voltar do descanso, ela foi dispensada.

Na época da demissão, a mulher tinha 59 anos e 8 meses de idade, faltando apenas quatro meses para se aposentar, nos moldes do regulamento da empresa. Esta norma estipula como condição de aquisição de "aposentadoria normal" ter o participante 60 anos de idade e, no mínimo, 10 anos de serviço creditado (tempo de serviço da participante na companhia). Uma vez que a trabalhadora aderiu a esse plano desde a sua admissão, em 24 de janeiro de 2000, o julgador verificou que ela teria direito à aposentadoria aos 60 anos de idade e com 10 anos de serviço creditado.

Considerando que ela foi dispensada quanto ainda estava se restabelecendo da cirurgia, além de ter sido colocada de férias logo após o retorno ao trabalho, o juiz concluiu que a empregadora quis fugir dos riscos decorrentes de empregada sexagenária e com certo problema de mobilidade. Assim, na ótica do julgador, a rescisão imotivada revelou-se discriminatória, sendo aplicável, por analogia, o entendimento contido na Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante desse quadro, Almeida acolheu o pedido da trabalhadora para manter em vigor seu contrato de trabalho, bem como do plano de saúde. A empresa opôs Embargos de Declaração, ainda pendentes de julgamento.

### Discriminação proibida

A Lei 9.029/1995 autoriza a reintegração em caso de dispensa discriminatória em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Com base nela, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho [condenou](#) recentemente uma empresa por demitir um trabalhador logo após ele ter ajuizado uma ação trabalhista. Para o colegiado, a interpretação extensiva da norma é possível nesse caso, “tendo em vista a violação ao direito constitucional de ação”.

Em dezembro, a 2ª Turma do TST [reintegrou](#) ao trabalho uma assistente de empresa de telefonia que tem lúpus. Para a corte, a empresa que demite uma funcionária doente deve provar que a dispensa não foi



motivada por discriminação.

Nessa mesma linha, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) [determinou](#) a reintegração de um bancário com esquizofrenia, por entender que sua dispensa se deu de forma discriminatória. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

**Processo 0010320-41.2016.5.03.0002**

**Date Created**

02/01/2017