

Demitir funcionário obeso não caracteriza discriminação, diz TST

Embora seja grave, a obesidade não provoca estigma ou preconceito no meio social, principalmente porque não é contagiosa nem gera necessariamente sinais de repulsa nos seus portadores. Assim entendeu a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, ao negar indenização por danos morais a uma mulher demitida de um hospital.



Mulher alegou que foi dispensada de forma discriminatória por sua obesidade.

Na petição inicial, a ex-empregada alegou que foi dispensada de forma discriminatória e sem motivo justificado, quando já tinha autorização médica para fazer cirurgia bariátrica e apenas aguardava autorização do hospital.

Segundo ela, no exame demissional a empresa apresentou "inaptidão" como resultado. Assim, a funcionária pediu o restabelecimento do convênio para prosseguimento do tratamento médico e indenização por danos morais.

Em resposta, o hospital alegou que a demissão não teve caráter discriminatório, pois não teve vinculação com as doenças da funcionária. Acrescentou ainda que a obesidade não era considerada grave, como o estabelecido na súmula 443 do TST, sobre dispensa discriminatória. De acordo com o relatório médico apresentado, ficou comprovado o grau de obesidade II.

Situações discriminatórias

A advogada que atuou no caso, Maria Ivone Fortunato Laraia, conta que, em primeira instância, o juízo concordou com o pedido de reintegração no emprego, além de restabelecimento do plano de saúde e indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil. A sentença considerou que o hospital sabia das doenças quando demitiu a empregada e que não afastou a presunção relativa acerca da dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443.

Entendimento parecido teve a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região ao analisar o caso. Segundo o acórdão, o empregador tem poder diretivo de rescindir os contratos de trabalho dos empregados, mas ele não é absoluto, encontrando limites em normas e princípios do direito trabalhista.



Por entender que a conduta foi discriminatória e obstativa de direito, o TRT declarou nula a dispensa da funcionária e determinou a reintegração ao emprego, na mesma função exercida, ou adaptando-a em função adequada ao seu atual estado de saúde.

A corte ainda reconheceu dano moral, já que a conduta ilícita da empresa ao demiti-la de forma discriminatória teve consequências de ordem psíquica, ao privá-la do sustento quando ela mais precisava de assistência para tratamento de sua doença.

Já a 8ª Turma do TST pontuou, que nos termos da Súmula 443, não é o fato de o trabalhador possuir doença grave que atrai a presunção acerca do viés discriminatório de sua dispensa. “O quadro clínico, além de grave, deve suscitar preconceito ou estigma nas demais pessoas, de modo a se presumir a discriminação em razão do próprio senso comum que permeia o tratamento social dado a determinadas doenças. É o caso, por exemplo, da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Aids), citada pela própria súmula, do lúpus, do alcoolismo”.

Diante disso, a corte excluiu a condenação por dano moral e a ordem de reintegração da funcionária ao emprego e no plano de saúde, bem como o pagamento de salários, um terço de férias, 13º salário e FGTS.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Meta Fields