Demitir empregado com câncer após experiência é discriminatório

Demitir um empregado com câncer após contrato de experiência é ato discriminatório. Com este entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa de gestão e assessoria a reintegrar atendente ao emprego e pagar indenização e salários do período em que ela esteve dispensada.

A empregada foi demitida no fim do contrato de experiência, quando estava com câncer de mama. De acordo com os ministros, cabia ao empregador demonstrar que a dispensa não se deu por discriminação, mas ele não se desincumbiu do ônus da prova.

Tratamentos médicos

A atendente sustentou, na reclamação trabalhista, que a dispensa foi uma ruptura contratual arbitrária e discriminatória. Alegou que, embora o contrato fosse temporário, não foi prorrogado devido aos constantes tratamentos a que tinha de se submeter por causa da doença. O juízo da 69ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) anulou a rescisão contratual e deferiu à atendente a reintegração, o pagamento de salários do período de afastamento e a indenização de R\$ 5 mil por danos morais.

Na análise de recurso, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao entender que a neoplasia maligna não é doença grave que desperta discriminação, concluiu que competia à empregada o ônus de comprovar o teor da dispensa discriminatória, o que ela não fez. Para o Tribunal Regional, a dispensa decorreu do término do contrato temporário. Assim, indeferiu os pedidos da atendente.

TST

No recurso de revista, ela sustentou que a neoplasia maligna da mama é considerada doença estigmatizante, para fins de aplicação da Súmula 443 do TST. Afirmou ter havido inversão do ônus da prova, pois, segundo ela, caberia ao empregador a demonstração de que a dispensa não constituiu ato discriminatório.

Jurisprudência

Segundo o relator do recurso, ministro Agra Belmonte, a decisão do TRT de que a comprovação da dispensa cabe à empregada está em descompasso com a jurisprudência do Tribunal. O motivo é que, nos termos da Súmula 443, aplicável ao caso, competia ao empregador a demonstração de que a dispensa não foi discriminatória.

Ele observou que, apesar de o contrato ser de experiência, com termo final pré-fixado, a continuidade da relação empregatícia não foi aprovada por algum motivo. Dessa forma, entendeu que cabia ao empregador comprovar que tal razão não foi o estado de saúde da empregada.

Condenação

A Terceira Turma, por unanimidade, restabeleceu integralmente a sentença. No entanto, a empresa apresentou embargos de divergência para a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência entre as Turmas. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-1001862-38.2016.5.02.0069

Date Created

17/07/2019