

## Demissão não é discriminatória se empresa desconhecia diagnóstico

Embora a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho presuma a discriminação na dispensa de pessoas com neoplasias malignas, se ficar demonstrado que a empregadora não sabia da doença quando ocorreu a dispensa, não há caracterização de ato ilícito.



REPRODUÇÃO

Assim, a 4ª Turma do TST rejeitou o exame do recurso de

um ex-empregado da Associação Maria Auxiliadora, em Marau (RS), que alegava ter sido dispensado de forma discriminatória, em razão de câncer de próstata.

Contratado como guarda em abril de 2007, o empregado trabalhou para a associação por oito anos. Na reclamação trabalhista, relatou que fora diagnosticado com câncer de próstata ainda durante o contrato de trabalho, chegando a fazer cirurgia para retirada de tumor, e havia comunicado o fato à ex-empregadora, que, "ao invés de se adequar às restrições que a doença determina, optou pela ruptura do pacto contratual".

Por sua vez, a associação negou o caráter discriminatório da demissão e disse que não fora comunicada sobre a doença. Segundo a entidade, nenhum dos diversos atestados médicos apresentados pelo guarda fazia menção ao câncer de próstata ou ao tratamento médico e cirúrgico realizados.

O Posto da Justiça do Trabalho de Marau e, mais tarde, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) rejeitaram a alegação do empregado de que a despedida se dera em razão do diagnóstico da doença. Segundo o TRT, os exames apresentados — que demonstravam uma investigação para eventual diagnóstico de câncer — eram anteriores à comunicação da sua despedida.

***Distinguishing***

Ao decidir sobre o recurso do empregado, o relator, ministro Alexandre Ramos, apontou que, de acordo com a jurisprudência do TST ([Súmula 443](#)), se presume discriminatória a dispensa de pessoas com câncer. Todavia, segundo ele, no caso, seria preciso aplicar a técnica do *distinguishing*, ou seja, fazer uma distinção para superar o precedente, uma vez que a associação não sabia da doença quando emitiu o aviso-prévio.

Segundo o relator, com base nas informações do TRT, os exames que confirmam a doença eram posteriores ao fim do vínculo. Essa situação que, a seu ver, impede concluir que tenha havido má-fé.

"Não se pode concluir que a dispensa decorre da ciência, pela empregadora, do estado de saúde do empregado, rompendo-se a causalidade que justifica a diretriz contida na Súmula 443 do TST, que não foi contrariada, no presente caso", concluiu o ministro. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do Tribunal Superior do Trabalho.*

**RR 21534-25.2017.5.04.0662****Date Created**

23/05/2022