

Sem comprovar discriminação, trabalhadora não é reintegrada

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de uma operadora de serviço de atendimento ao cliente (SAC) contra decisão que indeferira sua reintegração à empresa em que trabalhava após uma dispensa alegadamente discriminatória em decorrência de um transtorno de ansiedade. Como não é reconhecido como doença que cause preconceito, a trabalhadora deveria comprovar que houve discriminação, mas não o fez.

Afastada pelo INSS de março de 2016 a setembro de 2017 em razão do problema, a empregada retornou ao trabalho e foi dispensada em maio de 2018. Segundo contou na ação, ela continuou tentando receber o auxílio previdenciário após a dispensa, pois não estava apta a trabalhar, e requereu a reintegração, com o argumento de que a empresa não poderia tê-la dispensado por ser portadora de doença grave.

Dispensa lícita

O juízo de primeiro grau considerou legal a dispensa, pois a trabalhadora não havia apresentado nenhum indício de que a empresa a tenha dispensado por possuir doença estigmatizante.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença, ressaltando que o ônus de provar que a dispensa teria decorrido da doença era da empregada, já que o transtorno de ansiedade "não é uma enfermidade contagiosa, nem gera sinais exteriores aos seus portadores".

Estigma ou preconceito

A relatora do agravo de instrumento da operadora, ministra Delaíde Miranda Arantes, explicou que, nos termos da [Súmula 443](#) do TST, para que seja presumida a discriminação no ato da dispensa, é preciso que o empregado seja portador de HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Nessa situação, caberia ao empregador demonstrar que a dispensa não teria sido discriminatória.

No caso, porém, ela assinalou que o transtorno de ansiedade, em regra, não pode ser considerado uma doença estigmatizante e competia à trabalhadora, e não à empresa, a prova de que a dispensa foi arbitrária ou discriminatória. "Não há qualquer prova que indique conduta ilícita e discriminatória", concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria do TST.*

AIRR 1000374-48.2020.5.02.0444

Date Created

01/03/2022