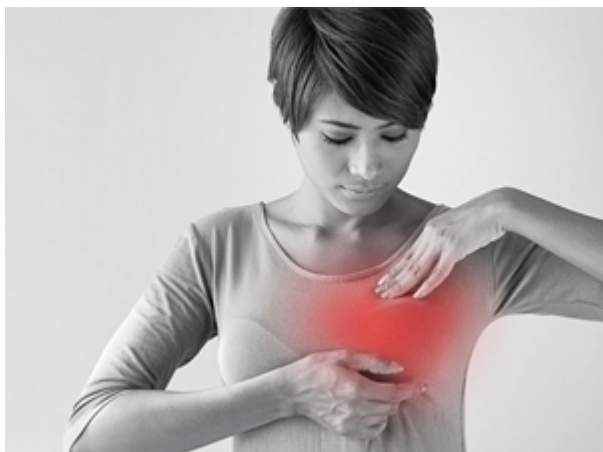


Atendente demitida quando investigava câncer deve ser reintegrada

A Energisa Mato Grosso do Sul – Distribuidora de Energia S.A. terá de reintegrar uma atendente de Corumbá que havia sido dispensada quando fazia tratamento para investigar a ocorrência de câncer de mama. A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da empresa, por entender que as provas existentes no processo confirmaram que a doença motivara o desligamento.

123RF



123RF Atendente demitida quando investigava câncer de mama deve ser reintegrada

Na ação, a atendente disse que fora contratada pela Energisa em janeiro de 2009 e foi dispensada em junho de 2019. Desde 2018, ela vinha se submetendo a investigações sobre câncer de mama, doença que havia causado a morte de sua mãe, e, na época da dispensa, investigava um nódulo.

O diagnóstico acabou se confirmando, levando-a a requerer a nulidade da dispensa, a reintegração e o restabelecimento do plano de saúde para que pudesse dar continuidade ao tratamento da doença. Pediu, ainda, o pagamento dos salários do período em que ficara afastada e indenização por danos morais no valor de R\$ 105 mil.

A empresa, por sua vez, defendeu que a atendente fora dispensada em razão da reorganização do quadro empresarial, e não por discriminação. Entre outros pontos, a Energisa alegou que a empregada não tinha sido afastada pelo INSS nem apresentado “um simples atestado médico comprovando sua possível situação”. Ainda, de acordo com a empresa, no momento da demissão, o problema de saúde “era hipotético” e não tinha relação com o contrato de trabalho.

A juíza da Vara do Trabalho de Corumbá (MS) reconheceu que a dispensa foi discriminatória e determinou a reintegração imediata da atendente. Também condenou a Energisa a pagar R\$ 10 mil a título de reparação. A julgadora ressaltou que o poder de demitir do empregador não é absoluto nem pode estar dissociado da função social do trabalho e do direito à vida, à dignidade da pessoa humana e à não-discriminação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região seguiu na mesma linha por entender que a empresa não pode descartar uma empregada por motivo de doença depois de se beneficiar dos seus serviços. O TRT

constatou que a atendente era considerada ótima funcionária e seu chefe imediato sabia da doença. Uma testemunha confirmou que só ela havia sido dispensada no setor e outra havia sido contratada para o seu lugar.

O relator do recurso de revista da Energisa, ministro Mauricio Godinho Delgado, lembrou que a legislação em vigor veda práticas discriminatórias para acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção (Lei 9.029/1995). Em reforço, o TST editou a Súmula 443 que trata, justamente, da presunção da despedida discriminatória de empregado “portador do vírus HIV ou outra doença grave que suscite estigma ou preconceito”.

Por isso a pessoa, nessas situações, tem direito à reintegração ao emprego. Considerando as provas registradas pelo TRT, o relator destacou que elas corroboram as alegações da trabalhadora e que a empresa não conseguiu demonstrar motivos de ordem técnica, disciplinar ou financeira para a dispensa. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Ag-AIRR-24415-66.2019.5.24.0041

Date Created

28/10/2022