

# Demissão por doença grave é discriminatória e gera dever de indenizar, diz juiz

04/11/2024

A demissão em razão de o empregado ter uma doença grave é considerada discriminatória e gera dever de indenizar. Isso também vale para os profissionais terceirizados, já que, nestes casos, tanto a empresa que contrata diretamente quanto o tomador de serviços devem ser responsabilizados.

O entendimento fundamenta a decisão do juiz Luciano Brisola, da Vara do Trabalho de Itanhaém (SP), que condenou uma empresa terceirizada e o município de Peruíbe (SP) a indenizar uma auxiliar de cozinha demitida após descobrir um tumor.

Ele determinou que os réus paguem em dobro o valor dos salários que a autora receberia no período de 16/11/2023 a 29/08/2024, além de indenização por danos morais de R\$ 10 mil.

## Tomador também é responsável

A auxiliar descobriu um tumor no abdômen em agosto de 2023 e foi dispensada do posto de trabalho em 16 de novembro de 2023. Ela então processou sua contratante — a empresa terceirizadora — e o município de Peruíbe alegando demissão discriminatória. Além do pagamento dos salários durante o período em que esteve fora das atividades e de indenização por danos morais, ela ainda buscava ser readmitida.

O município se defendeu e declarou ser parte ilegítima no processo, já que não lidou diretamente com a autora. A terceirizada alegou que a empregada não tinha um diagnóstico quando foi demitida e que o desligamento se deu por conta de reestruturações internas.

De acordo com o juiz, a mulher trabalhava em favor do município e isso basta para responsabilizá-lo. Ele também entendeu que era possível, para a terceirizada, observar que a auxiliar passava por problemas de saúde, já que ela comprovou ter feito exames e acompanhamentos durante o período em que estava trabalhando.

“A ausência de diagnóstico, por si só, não afasta o presumível caráter discriminatório da dispensa do empregado sujeito a tal condição”, concluiu.

O magistrado também refutou o argumento sobre a reestruturação da empresa. “Consigno que a reclamada não demonstrou nos autos a alegada reestruturação interna. Não indica sequer a ocorrência de encerramento de contratos de trabalho realizadas no mesmo período. Portanto, a reclamada não comprovou que a dispensa não foi discriminatória, ônus que lhe incumbia.”, escreveu.

O juiz ainda se baseou na Súmula 443 do [Tribunal Superior do Trabalho](#) para proferir a sentença.

“É possível afirmar que o TST possui pacífica e notória jurisprudência sobre sua gravidade e seu caráter estigmatizante ou gerador de preconceito”, escreveu.

Atuou em defesa da profissional o advogado **Davi Teles Marçal**.

**Clique [aqui](#) para ler a sentença**  
**Processo 0010062-25.2024.5.15.0064**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-nov-04/demissao-por-doenca-grave-e-discriminatoria-e-gera-dever-de-indenizar-diz-juiz/>



*Demitir um empregado em função de doenças graves é prática discriminatória, diz juiz*