

Usuário de crack dispensado por ato discriminatório tem de ser readmitido

Um trabalhador viciado em crack, cocaína, álcool e maconha conseguiu anular a demissão e ainda vai reassumir suas funções no Hospital Mãe de Deus, em Porto Alegre. A determinação partiu de [decisão](#) tomada pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul que, por maioria absoluta, classificou como discriminatória a dispensa, pelo fato de o empregador estar ciente de que o funcionário era dependente químico. O acórdão é datado do dia 22 de novembro de 2012.

No primeiro grau, a [sentença](#) proferida pela juíza substituta Luciana Kruse, da 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, indeferiu os pedidos do trabalhador, por entender que não ficou provada a prática de discriminação por parte do empregador, como dispõe o artigo 1º da Lei 9.029. Nem que a demissão esteja ligada à doença ou ao tratamento realizado para desintoxicação. Logo, o empregador teria exercido, apenas, o seu “direito potestativo” (não precisa justificar a demissão).

No TRT, o relator do recurso de Apelação, juiz convocado Fernando Luiz de Moura Cassal, reformou a decisão de primeiro grau, por ver “robustas provas” de fatos ligados ao ato de despedida do autor da ação, presumindo discriminação. Após detalhar as peregrinações do trabalhador aos médicos — com episódios de internação e afastamento previdenciário —, deduziu que o tratamento psiquiátrico, por si só, não o torna inapto para o trabalho.

Para o relator, exatamente por tal razão, “presume-se que o reclamado (hospital), ciente da patologia do reclamante, ao despedi-lo logo após ter retornado da primeira internação psiquiátrica, oportunidade em que poderia estar dando os primeiros passos na direção de uma eventual reabilitação física e psíquica, age movido por discriminação”.

Assim, sob o enfoque da Lei 9.029/95 e da jurisprudência que proíbe a dispensa discriminatória — por estigma ou preconceito —, o relator deu ganho de causa ao autor da ação. Ele conquistou o direito à reintegração no emprego, no mesmo cargo e funções desempenhadas, com pagamento da remuneração integral de todo o período do afastamento, inclusive o restabelecimento do plano de saúde nas mesmas condições vigentes até o ato da despedida discriminatória.

Clique [aqui](#) para ler a sentença.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

07/01/2013