Empregado tem estabilidade se doença é revelada antes de demissão

Trabalhador que tem doença crônica descoberta pelo empregador antes de ser dispensado definitivamente tem direito a estabilidade estabilidade. Com esse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) determinou a reintegração imediata de um funcionário demitido por ser portador do vírus HIV. Além disso, a empresa deverá pagar todos os salários e benefícios correspondentes ao período compreendido entre a data de dispensa e a do efetivo retorno ao emprego.

Os desembargadores do TRT-9 basearam a decisão na Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, que considera dispensa discriminatória todo desligamento de empregado portador de doença grave, reconhecendo o direito à reintegração ao emprego.

O trabalhador foi admitido em dezembro de 2013 como operador de manufatura e, em março do ano seguinte, foi dispensado sem justa causa, juntamente com aproximadamente outros 100 funcionários. O diagnóstico de que seria portador do vírus HIV ocorreu em janeiro de 2012, portanto, antes do início do vínculo de trabalho com a empresa.

O funcionário informou sobre a doença ao setor de Recursos Humanos da empresa quando recebeu a informação sobre o aviso prévio a ser cumprido e, aproximadamente 15 dias antes da conclusão de todos os procedimentos exigidos para a efetivação do desligamento, teria comunicado à médica do ambulatório que era portador do vírus.

Em sua defesa, a empregadora alegou não saber da doença do trabalhador, e que teria tido conhecimento deste fato apenas durante o exame demissional do empregado. A empresa argumentou, também, que a dispensa não teve relação com o estado de saúde do empregado, e sim com um processo de reestruturação da companhia.

No entendimento do colegiado, entretanto, o fato de a doença ter sido descoberta antes da dispensa definitiva garante estabilidade ao trabalhador, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, "em face das garantias constitucionais que vedam a prática discriminatória e asseguram a dignidade da pessoa humana".

A relatora do acórdão, desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, destacou ainda que, apesar de a empresa ter alegado desconhecimento sobre a doença antes do término do contrato, no termo de rescisão de contrato de trabalho do funcionário havia ressalva expressa a respeito do assunto: "… estou sendo dispensado sendo portador do vírus da AIDS e em tratamento".

Sobre as demais demissões, a magistrada frisou que "ainda que outros empregados tenham sido dispensados na mesma ocasião, remanesce hígido o direito à estabilidade do autor, pois a presunção contida da Súmula 443 (…) é no sentido de que sempre será discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave (HIV, in casu)".

A decisão da 4ª Turma do TRT-9 reformou a sentença proferida em primeira instância, que havia negado o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória por concordar com a tese da falta de conhecimento, pela empregadora, da existência da doença do colaborador, e por considerar que havia

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

justificativa plausível para o rompimento do contrato (mudança estrutural na empresa). *Cabe recurso da decisão. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-9.*

Date Created
10/02/2016

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.