



## É discriminatória demissão no retorno de afastamento por doença

A dispensa injustificada de trabalhador seis dias após o seu retorno de seu afastamento por doença psiquiátrica tem presunção de caráter discriminatório. Assim [entendeu](#) a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), ao reconhecer a abusividade na dispensa de um cobrador de ônibus que estava em tratamento contra depressão.

Segundo os desembargadores, a empresa não apresentou qualquer outro motivo para a dispensa, o que tornou presumidamente discriminatório o ato, pelo fato do empregado ter doença grave. A decisão confirma, no aspecto, sentença da juíza Bárbara Fagundes, da 1ª Vara do Trabalho de Bagé. Cabe recurso da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho.

### Dispensa discriminatória

Na petição inicial, o empregado informou que foi admitido em agosto de 2012 e despedido sem justa causa em 6 de fevereiro de 2015. Ele ficou afastado do emprego entre 4 de abril de 2014 e 31 de janeiro de 2015, para tratamento de depressão. Diante disso, ajuizou ação na Justiça do Trabalho, sob a alegação de que o ato teria sido discriminatório, porque adotado imediatamente após a volta ao trabalho, quando ainda estaria em recuperação.

Ao analisar o caso em primeira instância, a juíza Bárbara Fagundes argumentou que, embora a despedida sem justa causa seja prerrogativa do empregador, não pode haver abuso de direito nem discriminação no ato. Segundo a julgadora, o empregado em recuperação de doença recente tem o direito de readaptar-se na sua antiga função.

No entendimento da julgadora, “se o empregador não tem motivos técnicos, financeiros, econômicos e disciplinares para fundamentar a dispensa do empregado convalescente, deve abster-se de dispensá-lo”, anotou na sentença.

"O reclamante havia se recuperado de doença psíquica, o que causa estigma social e preconceito. Logo, na falta de outros motivos que justifiquem a dispensa, impende aplicar a Súmula 443 do TST e o artigo 4º, II, da Lei n. 9.029/1995", concluiu a julgadora.

Como o reclamante optou por receber a indenização em dobro, e não pela reintegração ao emprego, a magistrada determinou o pagamento duplicado dos valores que o trabalhador receberia se estivesse ativo, no período entre o término do contrato e a publicação da sentença (março de 2015 a setembro de 2016).

### Recurso ordinário

A empresa recorreu ao TRT-4, mas os desembargadores da 2ª Turma mantiveram o julgado nesse aspecto. Segundo o relator do acórdão, desembargador Marcelo Ferlin D'Ambroso, "a interpretação sistemática da Constituição da República e dos seus princípios e direitos fundamentais, notadamente, os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a melhoria das condições sociais do trabalhador e a função social da propriedade (artigo 1º, III e IV, 7º, caput e 170, III e VIII), determina a proibição veemente de discriminação de pessoas com limitações de qualquer ordem, inclusive em razão



---

de doenças, sejam elas físicas ou mentais".

O desembargador citou, ainda, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (discriminação em matéria de emprego e profissão), além da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (presunção de despedida discriminatória em caso de empregado com doença grave) e o artigo 4º da Lei 9.029/1995 (proibição de discriminação para fins de admissão ou manutenção no emprego).  
*Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-4.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

**Recurso Ordinário 0000340-75.2015.5.04.0811**

**Date Created**

30/01/2018