

Juíza ordena que clube reintegre e indenize trabalhador

Reprodução



Trabalhador com doença rara será reintegrado e indenizado por clube de BH
Reprodução

A juíza Hadma Christina Murta Campos, da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, determinou que um clube recreativo de Belo Horizonte reintegrasse e indenizasse um trabalhador após dispensa discriminatória.

Na ação, o processo alegou que, no momento de dispensa (ocorrida em setembro de 2019), ele já havia sido diagnosticado com miopatia metabólica, apresentando sistemas de quadro de fraqueza muscular progressiva.

O quadro pericial a qual o trabalhador foi submetido apresentou o diagnóstico de distrofia muscular é uma variação de miopatia metabólica. Conforme o relatório médico trata-se de uma doença muscular de origem genética cujos sintomas variam de uma pessoa para outra.

Ao analisar a matéria, a magistrada entendeu que, pelas provas dos autos, foi possível concluir que a doença genética que acomete o autor da ação é rara e compromete os movimentos regulares dos membros inferiores e causar hipertrofia muscular, debilidade de músculos pélvicos e exige acompanhamento médico e fisioterápico.

Segundo a juíza, apesar da dispensa sem justa causa ser uma condição contratual inerente ao mercado de trabalho, o "trabalho do autor merece valor e está protegido constitucionalmente".

De acordo com a julgadora, a legislação pátria dispõe acerca da vedação de condutas discriminatórias e suas consequências, conforme os artigos 1º e 4º, ambos da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Pelo artigo 1º: "Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição da República".

Já o artigo 4º prevê que: "O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I – a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais".

Por fim, a magistrada alegou que a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie, incluindo-se, aqui, o estado de saúde.

A juíza lembrou que é aplicável também ao caso a Súmula 443 do TST, segundo a qual "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito".

Diante disso, a juíza terminou a reintegração do trabalhador e o pagamento de multa no valor de R\$ 12 mil. *Com informações da assessoria do TRT-3.*

0010912-31.2019.5.03.0180

Date Created

17/11/2020