

Demissão de professor com câncer não teve caráter discriminatório

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um professor de biologia do Sistema Integrado de Educação e Cultura Sinec Ltda. (Grupo Objetivo de Educação) que buscava o reconhecimento de sua dispensa como discriminatória, em razão de ter sido diagnosticado com câncer de próstata.

Reprodução



Reprodução Demissão de professor de biologia com câncer não teve caráter discriminatório

Segundo o colegiado, o reconhecimento do caráter discriminatório é relativo, e o Sinec conseguiu comprovar que a dispensa não teve ligação com a doença.

Na reclamação trabalhista, o professor disse que ministrava aulas para o ensino médio e o pré-vestibular em diversas unidades do Grupo Objetivo em São Paulo e que sua dispensa fora motivada pelo fato de estar em acompanhamento pós-cirúrgico do câncer de próstata.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu como grave a doença, mas não considerou discriminatória a dispensa. O TRT destaca que o Sinec tem, em seus quadros, dois professores com a mesma patologia e, conforme comprovado nos autos, o docente não tinha um desempenho satisfatório nas aulas e recebia baixas avaliações nos formulários preenchidos por estudantes, fatos que afastariam o caráter discriminatório da dispensa.

O relator do agravo pelo qual o professor buscava discutir o caso no TST, ministro Breno Medeiros, assinalou que, de acordo com a Súmula 443 do TST, a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito é presumidamente discriminatória, e o empregado tem direito à reintegração no emprego.

No mesmo sentido, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão uniformizador da jurisprudência do TST, estende esse entendimento ao empregado acometido por câncer de próstata. Contudo, essa presunção é relativa, cabendo ao empregador comprovar que a dispensa não foi discriminatória.

No caso, o TRT registrou que os alunos reclamavam que o professor fugia ao conteúdo programático em sala de aula, tornando necessária a reposição de aulas para a complementação. Dessa forma, a presunção relativa de dispensa discriminatória.

Doença grave

Em outro caso, a 2ª Turma rejeitou o exame do recurso da Eurofarma Laboratórios contra a condenação ao pagamento de indenização de R\$ 32 mil a um gerente com câncer renal dispensado cerca de oito meses depois de passar por uma cirurgia decorrente da recidiva da doença, quando ainda estava em acompanhamento médico.

Segundo o TRT da 4ª Região, o empregado, embora apto para o trabalho, ainda estava fragilizado em razão do câncer e lidando com as consequências do tratamento prolongado, e a empresa estava ciente de que ele estaria envolvido com as repercussões da doença no mínimo até 2022.

Outro fator apontado pela relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, é que o laboratório não apresentou nenhum motivo para a ruptura do contrato, o que leva à presunção de que houve discriminação. De acordo com a ministra, a dispensa, nesse caso, caracteriza abuso de direito.

“O exercício do direito potestativo à denúncia vazia do contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”, concluiu. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Date Created

26/08/2021