

Trabalhador doente pode ser dispensado?

A Constituição brasileira elenca a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental

PAULO WOO JIN LEE •

Imagine a situação: um executivo constrói sólida carreira dentro de uma empresa, mas após anos de serviços descobre que está com câncer – o que causa uma reviravolta em sua rotina, que deve se adaptar aos procedimentos médicos que afetam o rendimento do profissional e ocasionam reiterados afastamentos e faltas.

Entretanto, em vez de oferecer apoio nesse momento delicado, algumas empresas resolvem essa questão dispensando o empregado que, na sua visão distorcida dos fatos, atrapalha a produtividade da equipe.

A dispensa repentina desestabiliza qualquer profissional, ainda mais quando ele está tentando suportar o impacto psicológico e físico da doença recém diagnosticada e preocupado com o futuro da sua família.

A Constituição brasileira elenca como um dos princípios fundamentais da República a dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade do direito à vida.

Com tais fundamentos, os Tribunais do Trabalho declaram a nulidade da dispensa e determinam o restabelecimento do contrato de trabalho, acompanhado de indenização dos danos morais e materiais causados pela dispensa ilícita e inoportuna.

INFORME

O assunto é tão repetidamente abordado pelo Judiciário que a mais alta Corte Trabalhista do País editou, há alguns anos, a Súmula nº 443, com a seguinte redação: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

O entendimento do TST está em consonância com as Convenções nº 111 e 117 da Organização Internacional do Trabalho, que impedem a discriminação em matéria de emprego, reforçado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

No plano interno, a Lei nº 9.029/95 também proíbe “a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção” e estabelece, nessas situações, que o empregado poderá optar pela reintegração ou pela percepção em dobro da remuneração do período de afastamento.

Portanto, em que pese prevalecer, no Brasil, a possibilidade de rescisão imotivada e unilateral do contrato de trabalho, o direito do empregador encontra limites e deve estar pautada na boa-fé e nos princípios gerais do direito.

Paulo Woo Jin Lee é sócio do escritório Crivelli Advogados Associados - paulo.lee@crivelli.com.br

(Fonte: DCI – 18/07/2018)