

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) condenou a Fiat Automóveis a reintegrar no emprego uma funcionária que havia sido dispensada sem justa causa após ser diagnosticada com depressão. A empregada também receberá da empresa a remuneração do período entre a data da dispensa e a reintegração e, ainda, indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil reais.

No entendimento da Turma, expresso no voto do relator, desembargador Emerson José Alves Lage, a profissional foi dispensada unicamente em razão da doença, tendo sido vítima de dispensa discriminatória, em ofensa a princípios fundamentais da CF/88.

Abuso

Além disso, os julgadores concluíram que a empresa agiu com abuso de poder, ao dispensar a empregada logo após a alta médica e o gozo de férias e ignorar a importância do trabalho para a recuperação da pessoa com doença psiquiátrica. Nesse cenário, a Turma julgou favoravelmente o recurso da autora, já que o juiz de primeira instância havia negado os pedidos feitos na ação trabalhista. Ficou registrado que a reintegração era adequada, no caso, tendo em vista que a capacidade de trabalho da empregada já havia sido atestada pela própria empresa, em exame demissional.

Conforme constou da decisão, a dispensa sem justa causa da empregada teve caráter discriminatório, o que a torna arbitrária e ilegal, além de nula, autorizando a reintegração no emprego pretendida pela funcionária.

De acordo com o relator, embora não se trate de garantia provisória no emprego, a lei protege o profissional acometido de doença grave, garantindo que não seja dispensado em razão da doença. A decisão também se baseou na 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. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Doença

A prova documental revelou que a empregada teve vários afastamentos do trabalho, inclusive com recebimento do benefício previdenciário, para tratamento psiquiátrico de transtorno depressivo-ansioso, como crises de pânico. Menos de dois meses após retornar do último afastamento pelo INSS, a empresa a dispensou sem justa causa.

Segundo o acórdão, embora a depressão não integre o rol das doenças especificadas no artigo 151 da Lei 8.213/91 (que não dependem de carência para a concessão do auxílio doença e da aposentadoria por invalidez), isso não exclui o caráter grave da moléstia. “É pelo senso comum que se afere que a doença psiquiátrica é capaz de suscitar estigma ou preconceito, gerando a presunção de discriminação como motivo de rescisão contratual, nos termos da Súmula 443 TST, transferindo para o empregador o encargo de infirmar a motivação discriminatória da dispensa”, destacou o relator. É que se presume que o empregador tem mais aptidão para demonstrar a ausência de discriminação do que o empregado tem para comprovar que foi discriminado, explicou.

O curto espaço de tempo entre o retorno ao trabalho e a dispensa sem justa causa da empregada contribuiu para o entendimento de que a rescisão contratual ocorreu unicamente em razão da “doença estigmatizante” que a vitimou. Sendo assim, como frisou o relator, caberia à empresa demonstrar que a dispensa não teve caráter discriminatório, o que não ocorreu.

“Diante do quadro clínico da autora, seria de se esperar que a empresa demonstrasse uma efetiva necessidade de rescindir o contrato de trabalho, agindo, por exemplo, em decorrência da redução de demanda a impor-lhe redução do quadro de pessoal; de que o trabalho desempenhado por ela, seu setor de trabalho ou atividade já não integrava o objeto da fábrica, não sendo possível ou compatível a adaptação ou (re)aproveitamento em outro setor ou função/atividade”, destacou Alves Lage.

Na conclusão do desembargador, tendo em vista a situação pessoal da empregada, a dispensa sem justa causa é presumivelmente discriminatória, o que não foi afastado pela empresa.

Depressão

Ao considerar ilícita a conduta da empresa, o relator se fundamentou na Lei 9.029/95, que veda a prática discriminatória na admissão, manutenção e na dispensa de empregados.

Foi ressaltado, ainda, que o poder de direção do empregador não é absoluto, mas encontra limites na ordem legal e constitucional. Diante do quadro clínico em que se encontrava a empregada, a conclusão foi que a empresa, ao dispensá-la sem justa causa, ofendeu os princípios constitucionais da não-discriminação e da dignidade de pessoa humana, deixando-a desamparada justamente quando ela mais necessitava de cuidados.

Conforme pontuado, a questão também deve ser analisada sob a ótica do princípio da função social da propriedade (inciso XXIII do artigo 5º e no inciso III do artigo 170, ambos da CR/88), sem que isso represente conflito com o princípio da livre iniciativa, já que ambos devem se harmonizar com o valor social do trabalho e, acima de tudo, com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Alves Lage lembrou que, no plano internacional, a depressão é apontada pela OMS como uma das grandes questões de saúde pública no mundo, ao passo que o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da OIT, relacionada com a discriminação em matéria de emprego e ocupação, e que tem como principais preocupações a afirmação dos valores constantes da Declaração de Filadélfia, dentre os quais se inscrevem a igualdade de oportunidades, a dignidade e o progresso material, assim como a conscientização de que a discriminação constitui violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem. “A distinção provoca a exclusão que tem por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de admissão no emprego”, destacou o desembargador.

A decisão também citou o artigo 7º, inciso XXXI, da CF/88, que proíbe práticas discriminatórias decorrentes de deficiência. Ficou registrado que, embora não prevista expressamente na Lei 9.029/95 (que proíbe discriminações para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua

manutenção, por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade), a discriminação por doença gera injustiças profundas e a jurisprudência tem evoluído no sentido de cortar, pela raiz, as dispensas fundadas no fato de o empregado ser portador de doença grave, conforme Súmula 443 do TST.

“Ora, se, por um lado o ordenamento jurídico brasileiro permite a rescisão contratual sem justa causa, por outro, esse direito não possui tónus absoluto, encontrando limite no princípio da não discriminação, art. 1º da Constituição Federal, que possui como um dos seus fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ademais, o art. 193 da Carta Magna estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”, enfatizou o desembargador.

Fonte: [TRT da 3ª Região \(MG\)](#)