

A DOENÇA COMO MOTIVO DE REINTEGRAÇÃO EM FACE DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

*José Eduardo Cardoso Cheres

Pós-graduado em Direito do Trabalho – Faculdade Pitágoras

Graduado em Direito – Fadipa

Professor de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário

*Claudiane Aparecida de Sousa

Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga

Graduada em Letras pela Universidade Estadual de Minas Gerais

Assessora de coordenação da Universidade Presidente Antonio Carlos

RESUMO

Vertente da relação jurídica laboral, o empregador possui o *jus variandi*, assim como o poder de extinguir a relação jurídica obreira imotivadamente. Todavia, no plano concreto, as relações obreiras podem ser resolvidas tendo como justificativa atos discriminatórios dos patrões, que encerram o contrato de trabalho em face, por exemplo, do acometimento de doenças graves pelos trabalhadores, mormente doenças infecto-contagiosas, uma alegação constituída de total desrespeito com a dignidade humana do trabalhador. Em vista disto, o ordenamento jurídico, engajado pela Lei 9029/95, assim como a jurisprudência trabalhista busca coibir este ato patronal, propugnando, em alguns casos, até pela reintegração do obreiro.

Palavras-chave: Extinção do contrato de trabalho. Discriminação. Reintegração.

A relação jurídica laboral revela, talvez de forma mais peculiar e transparente em face das demais relações, a aplicação da igualdade formal, da isonomia, entre seus sujeitos. Não há como vislumbrar tratamento equalizado na relação obreira por si só, sendo esta comumente exteriorizada pela supremacia econômica entre patrão e trabalhador.

Numa estrutura socioeconômica difundida pela concentração de renda, aquele detentor do poder aquisitivo estabelece as regras a serem cumpridas, sendo punido aquele que não se ajustar na filosofia dominante. *In casu*, na relação laboral, a não sujeição do trabalhador aos desígnios do patrão lhe imporá penas severas, quiçá, a capital para este tipo de relação, a extinção do contrato obreiro.

Apoiado a este poder, o empregador dispõe da relação jurídica conforme seus interesses, algo lógico no sistema capitalista, porquanto desinteressante ao patrão a manutenção de situações que não se coadunam com o seu ideal produtivo. Ocorre que tais disposições, em maciça parte, carecem de equidade, bom senso e boa-fé, prejudiciais a sociedade.

Logo a concepção de um ordenamento jurídico se faz proeminente, ansioso por equilíbrio *inter-partes*. O Direito do Trabalho se reveste de regramentos e fontes provenientes de vários acervos legais, contratuais e, de influência peculiar, jurisprudenciais. Tenta estabelecer um patamar suficiente para o desenvolvimento desta relação jurídica, mormente nas condições do trabalhador, tornando-o juridicamente mais capacitado para relacionar-se com o obreiro.

Estigmas desta influência do Direito do Trabalho permeiam toda a relação jurídica correspondente, até mesmo em sua extinção. O *jus variandi* se apresenta cada vez mais relativizado, porquanto o interesse e a decisão do empregador de dissolver contratos trabalhistas unilateral e injustificadamente tem se esvaído, ainda que de forma diminuta.

Exemplificando, possuímos do ponto de vista legal, em vigor a Lei 9029/95. Este diploma dispõe, mormente sobre a impossibilidade da extinção contratual por iniciativa do empregador, quando eivada de condutas discriminatórias. Esta fonte do Direito declara em seu artigo 1º:

Art 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 art. 7º da Constituição Federal.

Conforme previsão do art. 4ª desta mesma lei faculta ao empregado dispensado por ato discriminatório optar pela sua readmissão, sendo ressarcido integralmente pelo período em que foi afastado das atividades laborais sem prestação remuneratória, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, valores estes acrescidos de juros e correções devidas.

Importante diploma sobre o tema da dispensa discriminatória, que trata com amplitude sobre o tema, os operadores do direito têm se utilizado frequentemente deste verbete legal, não somente para as hipóteses discriminatórias previstas expressamente no art. 1º da Lei, mas utilizando a lei como pano de fundo jurídico para qualquer dispensa que transparea traços discriminatórios. Outrossim, os doutos julgadores trabalhistas têm conferido tal amplitude nas decisões.

Inúmeros exemplos de cognições jurisprudenciais que elastecem o conceito da prática discriminatória são estampados nos autos processuais diuturnamente, como convicções religiosas e políticas, mas reserva-se aqui a tratar da dispensa discriminatória por motivo de doença, talvez, o principal motivo de reintegração do obreiro dispensado de forma discriminatória.

A enfermidade exclui, reprime, individualiza. Tal anomalia pode até mesmo não fazer parte do fenótipo da pessoa que a possui, mas mesmo assim este indivíduo se torna “diferente” dos demais, às vezes, indigno de estar socializado em um ambiente obreiro, ainda que a enfermidade não resulte em políticas restritivas para a coletividade, para a realização de suas atividades laborais e convivência em ambiente do trabalho.

Todavia, não é notório em todo ser humano condutas agregadoras, de equidade no tratamento dos seus, mormente quanto imbuído de um poder, de um domínio já existente, sendo este majorado em detrimento enfermidade alheia. Logo, os empregadores rejeitam futilmente trabalhadores capacitados, de conduta ilibada, mas cravejados por alguma doença que, no entendimento aviltado deste padrão, deve ser banido.

Como dito, a jurisprudência têm combatido esta conduta patronal. Verifica-se no cotidiano dos tribunais trabalhistas situações de reintegração por motivo de discriminação ao trabalhador, algo aclarado na recente súmula 443 do TST, *in verbis*:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.

Para o trabalhador acometido de doença cuja profilaxia é constante, faz mister a continuidade empregatícia, como forma de obter meios para subsistência e tratamento. Todavia, nem sempre este é o mesmo entendimento do empregador, que atuando num ato grosseiro a dignidade humana do obreiro o despede, colocando em grave óbice no tratamento de sua doença.

Antes mesmo da edição da súmula, verificou-se no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região decisão que determinava a reintegração de trabalhador portador de doença de Chagas, sendo um acórdão prolatado no processo de número 00313-2007-141-03-00-00, julgando improcedente um recurso ordinário de uma reclamada que tentava impedir a reintegração do trabalhador doente, que menciona da seguinte forma, em sua ementa:

A Constituição Federal prescreve, em seu artigo 5-o, inciso XLI, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. Evidenciado nos autos que o Reclamante, juntamente com outros 20 empregados, foi sumariamente dispensado, depois de ter sido cientificado pela Reclamada de que era portador de **Doença** de Chagas, tem-se por ilícita e discriminatória a **dispensa**. A uma, porque a Recorrente não cuidou de encaminhar o Reclamante para realização de um segundo exame, a fim de confirmar o diagnóstico da suposta **doença**, o que levou à ocorrência de falso diagnóstico positivo. A duas, porque o despedimento discriminatório por **doença** fere a honra e a dignidade do empregado, além de atentar contra os direitos e liberdades fundamentais, inviabilizando a continuação de uma vida digna e inclusiva. No âmbito do Direito do Trabalho, eventual resilição contratual baseada na discriminação enseja o pagamento de indenização por

dano moral, além de reintegração, que, entretanto, não foi postulada na presente hipótese.

Reconhecidamente, a conduta discriminatória diante de doença que acomete o obreiro, deve ser reprimida, algo sobremaneira odioso em um Estado Democrático de Direito. Todavia, nem todos os episódios apontam para o extremo desinteresse patronal quanto ao obreiro doente. Nem sempre o empregador possui condições de estabelecer para todos os seus trabalhadores doentes condições de trabalho equivalentes à sua condição física enferma. Nesta ótica, os posicionamentos jurisprudenciais, se veiculados sistematicamente, podem apontar direção perigosa para o tratamento das extinções contratuais, uma vez que haverá situações em que verdadeiramente o patrão não terá condições de manutenção do trabalhador no ambiente de trabalho, seja pelo número reduzido de empregados, seja pela natureza das atividades exercidas.

Para tanto, faz-se mister a atuação estatal, objetivando auxiliar as empresas e os empregadores na viabilização contratual destes trabalhadores, quando fundada justificativa de impossibilidade de manutenção dos obreiros no ambiente de trabalho, visando manutenção efetiva da atividade empresarial, assim como viabilização do trabalho, que deve ser empregado difusamente, através de convênios com empresas de diversos setores capazes de recrutar trabalhadores indistintamente. Destarte, haverá o tão idealizado equilíbrio, objetivo de todos os entes envolvidos em qualquer relação laboral, a sociedade obreira, a comunidade patronal e o próprio Estado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Súmulas. Disponível em www.tst.jus.br

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo: TRT – 00313-2007-141-03-00-00**. Rel. Juíza Convocada Maria Helena D. Caixeta, Belo Horizonte. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 22 out. 2012.