

Justiça do Trabalho determina reintegração de gerente administrativo do Banco Bradesco após demissão discriminatória

Decisão representa avanço quanto as abusivas dispensas de caráter discriminatório, privilegiando o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana diante da conduta injustificada do empregador.

27/09/2016 11:36:22

Em caso recente, a Justiça do Trabalho entendeu que a notória dispensa discriminatória viola a dignidade da pessoa humana e deve ser combatida pelo Judiciário, garantindo assim a reintegração do empregado, além de indenização por danos morais.

No caso em questão, o trabalhador foi admitido pelo Banco em 22 de novembro de 1988. Ao longo do contrato de trabalho, o empregado exerceu diversos cargos, chegando até a posição de gerente administrativo, quando então foi arbitrariamente dispensado após retornar de seu tratamento médico decorrente de um câncer no rim (neoplasia maligna).

Segundo informações do processo, o trabalhador realizou a cirurgia no dia 23 de novembro de 2013, retornando ao trabalho em 11 de janeiro de 2014 após curto afastamento decorrente da cirurgia, sendo demitido em 26 de fevereiro de 2014. Em defesa, a instituição financeira sustentou que o empregado passou a apresentar desinteresse pela continuidade do trabalho, não se adequando as atividades essenciais da empresa, o que inevitavelmente acarretou o seu desligamento.

No entanto, ao julgar a ação, a 66ª Vara do Trabalho de São Paulo aceitou o pedido de nulidade da demissão e mandou reintegrar o trabalhador, devolvendo-lhe o direito ao plano de saúde empresarial para tratamento, além de fixar dano moral no importe de R\$ 40 mil diante dos prejuízos causados ao obreiro, o qual teve seu tratamento interrompido em virtude da arbitrária decisão do Banco.

Inconformado com a decisão, o Banco recorreu da decisão sustentando que o trabalhador não apresentava os valores da instituição, alegando ainda que clientes haviam apresentado reclamações quanto à qualidade dos serviços, o que não foi comprovado no decorrer da ação.

Ao analisar o recurso, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região afirmou que a decisão de reintegração do trabalhador não merecia reforma, na medida em que o obreiro apresentava um

estado crítico de saúde, sendo a conduta da instituição verdadeira afronta a valorização social do trabalho, aplicando-se assim a dispensa discriminatória disposta na Súmula 443 do TST.

Para o advogado Rodrigo Takashima, sócio do escritório que defendeu o trabalhador na ação, é significativo o aumento de ações que discutem demissão discriminatória de portadores de doenças graves, o que chama a atenção de toda a sociedade, pois reflete maior individualidade das relações pessoais no ambiente laboral.

Takashima ainda avalia que, em muitos casos, o empregador tem ciência do problema de saúde do trabalhador, sendo as demissões posteriores ao tratamento cirúrgico e até mesmo eventual afastamento do colaborador.

Em decisões semelhantes, esse tem sido o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, decidindo a Corte que a manutenção do emprego do trabalhador revela-se necessária, até porque em muitas das vezes o colaborador sequer possui condições de sustento ou adequado tratamento médico.

Afirma a advogada Stephanie Roda, também integrante do escritório Lima & Takashima Advogados, que a tendência jurisprudencial é de prestígio à dignidade da pessoa humana, pois tais demissões dificilmente apontam real conduta desabonadora do trabalhador, tendo nítido caráter discriminatório.

O Banco não recorreu da decisão do Tribunal Regional do Trabalho, cuja ação segue agora para execução dos valores arbitrados a título de dano moral.