TRT de MS determina que Frangosul readmita funcionário

O direito do empregador de dispensar seu empregado sem justa causa não é ilimitado. Ao contrário, deve respeitar a dignidade do cidadão. Com esse entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul, acatou recurso ordinário interposto por um trabalhador contra a Frangosul S/A Agro Avícola Industrial.

Determinou a readmissão de um empregado que entendeu ter sido discriminado depois da contração de hepatite C. A segunda instância ordenou que seja feita a devida anotação de sua carteira de trabalho e previdência social e o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais.

Segundo consta dos autos, o empregado foi dispensado em fevereiro de 2003, sem justa causa, em razão de ter adquirido hepatite C. Vendedor da empresa desde 1998, ele descobriu em 2002 ser portador do vírus da hepatite, causador da doença. Em virtude do diagnóstico e por necessidade de tratamento, se afastou do trabalho de julho até outubro daquele ano.

Ao retornar do tratamento, foi informado de que a praça de Amambai, região cuja venda era de sua responsabilidade, havia sido desativada. Em janeiro de 2003, saiu de férias e, ao retornar, foi dispensado.

Como justificativa, a empresa alegou que estava passando por problemas de ordem técnica, administrativa e econômica, além do fato de que a área de vendas, coberta pelo trabalhador, não apresentava resultados satisfatórios. Por estes motivos, seu posto de trabalho havia sido extinto.

Inconformado com a atitude da empresa, o trabalhador ajuizou ação reclamatória na Justiça do Trabalho para anular sua dispensa por considerá-la discriminatória. Ele pleiteou sua readmissão ou o recebimento, em dobro, a título de indenização, dos valores que teria direito durante o período em que não pode trabalhar.

Ao analisar a ação, o juiz da 1ª vara de Dourados não acolheu o pedido do reclamante, sob o fundamento de que não ficou provado que a dispensa ocorreu de forma discriminatória. Na sentença, o magistrado argumentou que, em seu depoimento pessoal, o autor afirma não ter entendido quais os motivos que levaram o empregador a dispensá-lo. Por causa disso, concluiu não haver motivos que configurem discriminação.

Por acreditar que ficou demonstrado que sua dispensa se deu por causa da doença que adquiriu, o reclamante recorreu da sentença de primeira instância ao Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul, pleiteando sua reforma.

O relator do recurso, juiz Márcio Vasques Thibau de Almeida, entendeu que o trabalhador tinha razão ao buscar no Judiciário Trabalhista a nulidade de sua dispensa. No voto que conduziu o entendimento do Pleno do TRT-MS, observou que a prova testemunhal, existente nos autos, afasta os argumentos apresentados pela empresa para a dispensa do trabalhador.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Para Almeida, ficou claro que outro funcionário foi designado, durante o período de férias e afastamento do trabalhador, para cobrir a sua respectiva praça e que foi contratado depois da dispensa do reclamante.

“Substituir o empregado doente, por outro saudável, que lhe garanta o lucro, é o que se pode chamar de discriminação odiosa, pois tal atitude não acarreta a mera perda do emprego mas, também, do salário, da sobrevivência, da dignidade”, ressaltou.

Quanto ao depoimento do autor, utilizado pelo juiz de primeira instância como fundamento para julgar improcedente o pedido, o relator argumentou que as declarações do empregado não podem ser interpretadas da maneira como entendeu o juiz de primeiro grau.

Almeida esclareceu que o trabalhador limitou-se a informar que a empresa procedeu a sua dispensa sob a alegação de redução de custos e problemas na sua área de atuação. Entretanto, por não concordar ser este o verdadeiro motivo, o trabalhador procurou a Justiça do Trabalho.

O juiz chamou a atenção, ainda, para o fato de que o tratamento feito com drogas fortes, na maioria dos pacientes, causa muitos distúrbios colaterais, podendo repercutir, inclusive, na estética. Não pode, segundo ele, essa situação servir como razão para o empregador dispensar o empregado, como ficou constatado.

“Por certo, os 18 quilos perdidos pelo autor, em decorrência da enfermidade, com a conseqüente alteração de sua fisionomia, incomodaram os olhos e a mente capitalista da reclamada”, afirmou o juiz.

Date Created
09/09/2004

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.