

É discriminatória a dispensa de funcionário um dia após mal súbito

É discriminatória a dispensa de funcionário um dia após ele ter sofrido mal súbito no local de trabalho. A decisão é da 7ª Turma do Superior Tribunal do Trabalho ao condenar um banco a pagar em dobro os salários relativos ao período de um ano e oito meses, no qual o funcionário recebeu auxílio-doença.

Na ação, o bancário contou que foi contratado após processo de seleção e, contrariamente ao que foi prometido, desde o primeiro dia foi exigido o cumprimento de metas, com cobranças diárias e palavras árduas, ofensivas e humilhantes. Esse processo, segundo ele, acabou desencadeando um quadro depressivo que o levou a procurar tratamento.

Passados dois meses do início do tratamento, disse que, ao chegar à agência onde trabalhava, sentiu-se mal, com sintomas que pareciam de enfarte. Levado a um centro médico, foi medicado com calmantes fortes e liberado. No dia seguinte, ao voltar ao trabalho, foi dispensado. Por entender que a dispensa foi discriminatória e abusiva, pediu a condenação do banco por dano moral.

O banco, em sua defesa, sustentou que a doença não tinha relação com o trabalho e que o estresse deveria ter sido causado por problemas familiares. Segundo a argumentação, desde a contratação o bancário sabia que teria de cumprir metas e o que ocorreu foi falta de adaptação ao serviço.

Em primeira instância, o banco foi condenado pela dispensa discriminatória. Segundo o juízo de primeiro grau, a dispensa sem que fosse feito exame médico demissional impediu que ele tivesse o seu contrato suspenso para cuidar da saúde, fazendo uso do plano oferecido pelo banco e do auxílio-doença.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), entretanto, reformou a decisão, entendendo não haver prova de que a enfermidade ou o mal súbito tivessem realmente se originado do trabalho. Assim, a dispensa não poderia ser considerada discriminatória.

O caso então foi levado ao TST, que restabeleceu a sentença. Em seu voto, o ministro relator, Cláudio Brandão, explicou que o rol de práticas discriminatórias previsto na Lei 9.029/95 não é exaustivo, podendo condutas empresariais ali não previstas ser assim considerados.

Sobre esse tema, disse o ministro, o TST editou a Súmula 443, que diz ser discriminatória a demissão de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Esse entendimento levou o ministro a considerar que houve a dispensa discriminatória no caso do bancário. Isso porque o banco sabia da doença, uma vez que o mal súbito ocorreu em ambiente de trabalho, e que era presumidamente grave.

"Tais fatos reforçam a tese recursal, quanto à existência de estigma, preconceito ou discriminação por parte do empregador no momento da dispensa. Ademais, cabia ao réu [banco] o ônus de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ter passado mal, o que não ocorreu na hipótese", afirmou. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-44000-08.2008.5.01.0049

Date Created

08/11/2017