

Demissão de funcionário com “pulmão negro” é discriminatória

Os ministros da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceram a natureza discriminatória da dispensa de um funcionário com pneumoconiose (pulmão negro), doença contraída durante as atividades prestadas para a própria empresa.

TST



2ª Turma do TST reverteu decisão e considerou discriminatória a demissão de trabalhador com pneumoconiose
ASCS – TST

A decisão condenou a companhia a pagar a remuneração relativa ao período em que o autor ficou afastado do trabalho depois de ter sido despedido. Para o colegiado, a demissão caracterizou abuso de direito do empregador.

O trabalhador, contratado para a função de serviços gerais, ajuizou a reclamação na 1ª Vara do Trabalho de Criciúma (SC), pedindo a nulidade da dispensa. Sustentou que estava doente e sem condições de trabalhar ao ser despedido.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região entendeu que não se tratava de despedida discriminatória porque o empregado não havia apresentado provas nesse sentido. Segundo o tribunal, o ato de dispensar empregados, com ou sem justa causa, é um direito do empregador, e o rompimento imotivado do contrato de trabalho, por si só, não caracteriza ilicitude.

A relatora do recurso de revista no TST, ministra Delaíde Miranda Arantes, ressaltou que a pneumoconiose é doença típica de pessoas que trabalham em minas de subsolo e na exploração de minerais, sujeitas à exposição de poeira, como é o caso da atividade da empresa ré.

Na sua avaliação, a patologia pode ser considerada estigmatizante, sobretudo em regiões com alto índice de trabalhadores atingidos, como no caso das minas de carvão de Criciúma, região da companhia, porque a população conhece seus efeitos. Nesse sentido, a ministra destacou que, conforme a jurisprudência do TST, presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave estigmatizante.

Segundo a relatora, o entendimento da corte é consolidado no sentido de proteger os trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade e com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, “de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego e preservar o valor social do trabalho e da dignidade humana, fundamentos da República”.

Delaíde destacou também que o empregado foi despedido logo depois de voltar de licença concedida pela própria empresa, cenário em que é presumível o caráter discriminatório da demissão. "Ciente do estado de saúde dele, cabia ao empregador o ônus de provar a regularidade da dispensa", afirmou. Ela foi seguida por unanimidade pelos membros do colegiado. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

RR 3111-03.2015.5.12.0003

Date Created

23/06/2019