



Demissão de portador de cardiopatia grave é discriminatória, diz TST

Se a empresa sabe que o empregado é portador de doença grave e mesmo assim o dispensa, a demissão se caracteriza como discriminatória e gera o dever de indenizar o trabalhador. Com esse entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Yamaha Motor Componentes da Amazônia Ltda. a pagar R\$ 20 mil de indenização a um empregado portador de cardiopatia grave.

Divulgação



O trabalhador atuava na fábrica da montadora Yamaha no Amazonas
Divulgação

O trabalhador, que operava máquinas injetoras de alumínio e empilhadeiras para transportar peças e matéria-prima, estava na Yamaha havia quase dez anos quando sofreu infarto agudo do miocárdio. Ele, então, foi submetido a angioplastia e afastado do trabalho, passando a receber auxílio-doença. Após o fim do período de pagamento do benefício previdenciário, foi demitido sem justa causa.

Na ação trabalhista, ele alegou que a rescisão contratual ocorreu enquanto ainda estava em tratamento médico e que a empresa, mesmo sabendo disso, deixou-o sem plano de saúde. O empregado sustentou, então, que a dispensa devia ser considerada discriminatória, pleiteando reintegração ao serviço e indenização por danos morais. A Yamaha, em sua defesa, argumentou que o trabalhador foi considerado apto à dispensa.

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido de indenização por danos morais pela despedida discriminatória, decisão que foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR). Para a corte estadual, ainda que possa ser considerada grave, a doença cardíaca não gera estigma ou preconceito e, portanto, não se poderia presumir a dispensa discriminatória, como prevê a [Súmula 443](#) do TST.

Na corte superior, porém, o entendimento foi outro. O relator do recurso de revista do empregado, ministro Mauricio Godinho Delgado, assinalou que se presume discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho quando não é comprovado um motivo justificável, tendo em vista a debilidade física causada pela doença.



Segundo o ministro, o fato de a cardiopatia não suscitar estigma ou preconceito, por si só, não impede a constatação da ocorrência de dispensa discriminatória quando a prática ilícita for demonstrada nos autos. "Se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos", afirmou ele.

No caso em análise, o ministro destacou que as informações do TRT mostram que o empregado foi dispensado doente e que a empresa tinha conhecimento sobre o seu quadro de saúde e a probabilidade de novos afastamentos em razão da doença, "de incontestável natureza grave". Ele argumentou ainda que a empregadora não conseguiu comprovar os motivos da dispensa, de modo a tentar afastar o presumido caráter discriminatório. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão

RR 1365-50.2017.5.11.0006

Date Created

13/11/2020