

## TST considera discriminatória demissão de trabalhador com hepatite

A hepatite C é uma doença considerada grave e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho determina que há presunção de demissão discriminatória se o empregador não consegue provar que a dispensa do trabalhador que sofre desse mal teve outra motivação.

Com esse entendimento, a 2ª Turma do TST determinou a reintegração de um analista da ABB Brasil Ltda. ao emprego, em Osasco (SP). Ele foi demitido por ser portador da hepatite C.

Camila Domingues/ Palácio Piratini



Camila Domingues/ Palácio Piratini Trabalhador com hepatite C deve ser reintegrado após demissão discriminatória

O administrador pediu na ação trabalhista, ajuizada em abril de 2014, a nulidade da dispensa, afirmando que o fim do contrato de trabalho se deu em razão de sua doença. Segundo ele, a empresa sabia da enfermidade desde a admissão, em 2011, e a hepatite não interferia no desempenho de suas atividades, tendo sua aptidão para o trabalho sido constatada pelo serviço médico da empresa.

O empregado informou também que se submeteu, no início de 2013, a terapia com os medicamentos ribavirina e interferon para reduzir a carga viral da hepatite C. O tratamento, segundo ele, trouxe efeitos colaterais, como cefaleia, depressão e, sobretudo, cansaço e irritabilidade, "aliados à pesada carga de atividades". Diante do quadro, o analista procurou o gerente de operações para informar seu interesse em deixar a área em que trabalhava e ser aproveitado em outra unidade.

Inscrito em processo seletivo para outra vaga, ele contou que a ABB lhe deu 60 dias para que ele encontrasse um novo setor. Tentou a área de contratos, mas foi desclassificado devido à "sua falta de aptidão para o perfil". Nessa altura, disse ter ouvido que a empresa já estava procurando outro para seu lugar. Essa situação, segundo ele, piorou suas condições psicofísicas, com aumento da depressão e irritabilidade. Após algumas semanas, e sem conseguir realocação, o empregado foi demitido.

Em sua defesa, a AAB alegou que jamais manifestou qualquer ato de discriminação e sempre se preocupou em atender à situação clínica do trabalhador. Por outro lado, afirmou que estava descontente com o desempenho do empregado, em virtude de vários fatores, entre eles o de caráter comportamental,

mas que isso não foi fator determinante na decisão da empresa. Segundo a AAB, a rescisão ocorreu por causa da inexistência de vagas para realocação do empregado.

A 3ª Vara do Trabalho de Guarulhos entendeu pelo caráter discriminatório da dispensa do empregado. Considerou, sobretudo, a confissão do representante da ABB quanto à ciência da empresa sobre as alterações comportamentais do analista em função da medicação. Segundo o depoimento, a empresa considerou tal aspecto para rescindir o contrato de trabalho, mesmo sabendo que decorria do tratamento da doença que o acometia, e não do desempenho pessoal do empregado.

No entanto, a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista), para o qual não houve prova da intenção discriminatória da dispensa, decisão posteriormente modificada pelo TST. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Date Created**

16/07/2022