Um trabalhador rural conseguiu manter no Tribunal Superior do Trabalho decisão das instâncias anteriores que consideraram que sua dispensa pela Arauco Florestal Arapoti S.A., do Paraná, foi abusiva e discriminatória. Apesar de trabalhar há mais de vinte anos para a Arauco e empresas do grupo, ele desenvolveu epilepsia e, quando as convulsões se tornaram mais constantes, foi demitido. A Quarta Turma do TST não conheceu (não entrou no mérito) do recurso das empresas contra a condenação, e foi mantida a sentença.

O empregado foi admitido em agosto de 1990 e, entre 2006 e 2010, o contrato foi suspenso para tratamento de saúde. As crises se tornaram mais frequentes a partir de agosto de 2012 e, em setembro, ele foi dispensado. No pedido de reintegração, ele alegou que, apesar de a epilepsia não ser contagiosa, as convulsões dão margem a tratamento discriminatório.

As empresas, em sua defesa, afirmaram que a demissão ocorreu por reestruturação do quadro, não por discriminação, tanto que o trabalhador recebeu alta médica em junho de 2010 e foi dispensado apenas em outubro 2012. Acrescentaram que a epilepsia é doença crônica, não grave, situação que não gera a presunção de dispensa discriminatória.

A Vara do Trabalho de Jaguariaíva (PR) considerou a demissão discriminatória e violadora do princípio da boa-fé objetiva. A sentença declarou nula a rescisão e determinou a reintegração do trabalhador, com o pagamento dos salários do período de afastamento, e fixou indenização por danos morais no valor de R$ 37 mil.

A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) com base na Súmula 443 do TST, que presume como discriminatória a despedida de portador do vírus HIV ou de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Segundo o TRT, as empresas não conseguiram desconstituir essa presunção.

As empresas recorreram ao TST, mas a Quarta Turma entendeu que a Súmula 443 foi bem aplicada e não conheceu do recurso. Para a relatora, ministra Maria de Assis Calsing, a epilepsia, por si só, não seria enquadrada como doença grave a suscitar preconceito. Todavia, no caso deste processo, "é possível concluir que foi a causa determinante da ruptura contratual pela empresa, fazendo, assim, ser presumida a dispensa discriminatória".

Quanto à indenização, a Turma afirmou que, havendo a comprovação da dispensa discriminatória, não há como se afastar o dano moral, que independe de prova da efetiva da lesão à honra ou imagem do empregado. A decisão foi unânime.

(Fernanda Loureiro/CF)

Processo: RR-129-19.2013.5.09.0666

Fonte: TST, 05 de fevereiro de 2015