

Publicado em 3 de Dezembro de 2015 às 09h46

TRT9 - Banco deverá readmitir e indenizar vigilante demitido após crises convulsivas

A empresa de segurança Embrasil Ltda, em Paranaguá, deverá readmitir em seu quadro de funcionários um vigilante demitido 15 dias após uma crise convulsiva no local de trabalho. A decisão judicial determina também que o trabalhador seja indenizado pelos salários que deixou de receber e em R\$ 10 mil pelos danos morais sofridos. Ainda cabe recurso.

O vigilante trabalhou para a Embrasil de outubro de 2010 a fevereiro de 2013, sempre prestando serviços em uma agência do Banco Santander em Paranaguá. Após diversas crises convulsivas, ficou afastado da função por sete meses para tratamento médico, recebendo no período apenas o auxílio-doença previdenciário. Três meses depois de voltar ao trabalho sofreu nova crise epiléptica, e foi demitido quinze dias mais tarde.

Conforme depoimento de testemunha do reclamante, já à época do afastamento do vigilante pelo INSS a gerente do Santander comentou que, por causa dos ataques epiléticos presenciados, não queria mais vê-lo trabalhando na agência. A testemunha afirmou ainda ter escutado a gerente telefonar para o supervisor da Embrasil comunicando a decisão.

Para a Embrasil, no entanto, a demissão não foi discriminatória, mas ocorreu em função de uma redução do quadro funcional. No mês em que o vigilante foi demitido, argumentou a empresa, outros 15 empregados também perderam o emprego. E houve novas demissões nos dois meses seguintes. Em primeira instância, a tese da empresa foi acolhida.

Ao analisar o caso, a 6ª Turma entendeu que a dispensa teve, sim, um caráter discriminativo, configurando abuso de direito, conforme o art. 7º, I, da CF/88. Para os desembargadores, o fato de a dispensa ter ocorrido justamente com a demissão de outros empregados não enfraquece a tese de discriminação, já que ficou demonstrado pelos documentos juntados ao processo que no primeiro trimestre de 2013 houve tanto demissões como novas contratações.

É posicionamento assente na jurisprudência do C. TST que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito é presumivelmente discriminatória (Súmula 443, TST). Inverte-se, portanto, o ônus probatório acerca dos motivos que acarretaram a rescisão contratual. Compete ao empregador produzir prova robusta no sentido de demonstrar que o término da relação empregatícia se deu por razão diversa da grave moléstia que acomete o obreiro, o que não se verifica nos autos, diz o acórdão.

Além da reintegração ao trabalho, a Embrasil - e o Banco Santander de forma subsidiária - deverá compensar os lucros que o vigilante deixou de obter durante o período em que ficou afastado, da dispensa até o retorno, em valor equivalente ao salário que recebia, com todas as verbas trabalhistas daí decorrentes. Também foi fixada indenização por danos morais em R\$ 10 mil.

Foi relator o desembargador Sérgio Guimarães Sampaio

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região