



Empregado com epilepsia demitido sem justa causa ã© reintegrado

O trabalhador que precisa de tratamento médico e afastamento do trabalho para cuidar da saúde, não pode ser demitido. Por isso, uma empresa de agronegócio terá de reintegrar a seu quadro um empregado com epilepsia despedido sem justa causa 20 dias depois do fim do auxílio doença.

A a Louis Dreyfus Commodities Brasil perdeu a ação em todas as instâncias da Justiça do Trabalho da 23ª Região (MT). O agravo de instrumento pelo qual pretendia trazer o caso à discussão no Tribunal Superior do Trabalho foi desprovido pela 6ª Turma, e o processo já transitou em julgado, não cabendo mais recursos.

No processo, consta um atestado emitido por neurologista em outubro de 2010 descrevendo que o trabalhador, auxiliar de pátio da Louis Dreyfus em Rondonópolis (MT), apresentava quadro de epilepsia de difícil controle em fase de ajuste de dose e troca de medicação, sendo necessário afastamento do trabalho "por tempo indeterminado". O afastamento durou até abril de 2011, quando o INSS suspendeu o auxílio doença e, em maio de 2011, ele foi demitido. Após passar pelo exame demissional, um atestado de saúde ocupacional declarou-o "apto para o trabalho".

Na reclamação trabalhista, ele pediu a declaração de nulidade da rescisão contratual e indenização por danos morais, no valor de R\$ 31 mil. Segundo ele, houve "falta de boa-fé" da empresa ao dispensá-lo mesmo tendo conhecimento de seu quadro clínico e "mesmo sabendo que com a demissão ficaria completamente desamparado e sem condições de dar sequência no tratamento".

A juíza da 1ª Vara do Trabalho de Rondonópolis determinou a readmissão. De acordo com a sentença, embora na data da dispensa o trabalhador estivesse em alta previdenciária, a documentação trazida por ele demonstrou que o tratamento estava em andamento por tempo indeterminado. O último atestado foi dado durante o aviso prévio indenizado, que integra o contrato de trabalho, e o benefício previdenciário foi restabelecido pela Justiça Federal em novembro de 2011 com efeito retroativo. Além disso, o perito afirmou que, no momento da dispensa, o auxiliar estava doente.

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) manteve a sentença e negou seguimento a recurso da empresa, levando-a a interpor agravo de instrumento. Em sua defesa, a Dreyfus afirmou que, no momento da dispensa, o trabalhador não estava protegido por nenhum atestado médico e em alta previdenciária. Assim, a decisão que determinou a readmissão contrariava o poder diretivo da empresa.

Para o relator do agravo, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, ficou evidenciado que o trabalhador não estava apto para ser dispensado, pois ainda necessitava de tratamento médico e afastamento do trabalho para essa necessidade, estando incapacitado total e permanentemente para atividades de risco, e total e temporariamente para outras atividades. "Nesse contexto, não há como se concluir pela alta previdenciária, especialmente em razão da decisão da Justiça Federal determinando o restabelecimento do auxílio doença e da prova pericial", concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

AIRR-177-17.2012.5.23.0021



Autores: Redação ConJur