



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
7ª VARA DO TRABALHO DE CAMPO GRANDE/MS

Processo n. 0000228-09.2013.5.24.0007

I - RELATÓRIO

LUIS CARLOS SPOSITO ajuizou reclamação trabalhista em face de COLÉGIO NOSSA SENHORA AUXILIADORA, ambos qualificados, almejando, pelos fatos e fundamentos expostos, a satisfação dos pedidos listados na peça de ingresso. Juntou documentos e deu à causa o valor de R\$28.000,00.

À audiência designada compareceu o reclamado apresentando contestação escrita, acompanhada de documentos, pugnano pela improcedência da demanda. Em prosseguimento foi colhida prova oral e determinada a juntada de documentação pelo réu. Sem outras provas a produzir, restou encerrada a instrução processual. Razões finais remissivas. Sem êxito as propostas conciliatórias. É o relatório.

DECIDO.

II – FUNDAMENTAÇÃO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RECONHECIMENTO

A pretensão obreira se resume à declaração de nulidade da dispensa, reintegração e recebimento de salários do período de afastamento. Alega, para tanto, que após constatar ser portador de doença crônica e por conta dos efeitos deletérios do mal que lhe acomete, a reclamada providenciou sua dispensa sem justa causa, denotando, com isso, desprezo às garantias básicas do cidadão inscritas no Texto Constitucional e regramentos internacionais, além de se revestir de cunho eminentemente discriminatório.

Efetivamente, a doença diagnosticada não possui nexo de causalidade com as atividades profissionais desenvolvidas pelo autor junto à reclamada. Aliás, não há alegação nesse sentido na causa de pedir.

Contudo, não está o empregador livre de suas obrigações sociais quando enfrenta situação desse naipe.

Não me escapa à percepção a dificuldade que os empregadores enfrentam à frente dos negócios, notadamente no que se refere à sua própria manutenção e desenvolvimento, haja vista a carga tributária que lhe é imposta e a crescente inadimplência no ramo da educação particular.

Entretanto, encontrando o empregador sérias dificuldades financeiras que podem acarretar deficiência no organismo empresarial, levando-o até mesmo ao encerramento das atividades, deveria lançar mão, à vista do Princípio da função social da empresa, conjugado com o Princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, dos remédios jurídicos que o ordenamento lhe confere a fim de encontrar solução para o mal que lhe assola, sem que seja necessário simples e puramente extirpar de seus quadros os empregados.

Face à gravidade da doença e sua irreversibilidade, o caso presente se amolda à situação contida na jurisprudência galvanizada do C. TST em sua Súmula 443:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Assim, cabia ao reclamado, em razão da presunção relativa favorável ao autor, tornar evidente que a rescisão contratual teve por fundamento qualquer outra razão, fora o fato de ser o trabalhador portador de