

RESPONSABILIDADE DO ESTADO

CONTRATO ADMINISTRATIVO

TRABALHADOR ACOMETIDO POR LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS-LER — DIREITO RECONHECIDO

RESUMO

- Segundo o documento de fl. (CTPS), a reclamante trabalhou para a reclamada de 22 de março de 1993 até 06 de abril de 1995, na função de ajudante de cozinha, sendo dispensada sem justa causa, com aviso prévio indenizado (documento de fl. e TRCT de fl.). - Saliente-se, inicialmente, que o fundamento jurídico do pedido não é o art. 118, da Lei 8.313/91, mas sim os artigos 30., IV, e 70., XXX e XXXI da Carta Magna, devendo, sob este ângulo, ser analisada a questão. - Embora não hajam dispositivos legais que assegurem o emprego aos trabalhadores considerados inaptos para o trabalho, como alega a reclamada, em suas razões recursais, o princípio insculpido nos arts. 30., IV e 70., XXX e XXXI da Constituição da República de 1988, o qual veda as discriminações aos trabalhadores por motivos de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência física, deve ser profundamente examinado no caso dos presentes autos. - Ora, é inegável que o avanço tecnológico, bem como o aperfeiçoamento administrativo das empresas trouxe, em consequência, diversos malefícios para o trabalhador. Os esforços repetitivos, aos quais estão submetidos os empregados, como forma de organização do trabalho, têm acarretado o aparecimento, em número cada vez mais crescente, das Lesões por Esforços Repetitivos - LER, a qual atualmente é considerada doença do trabalho pela Previdência Social e pode reduzir consideravelmente a capacidade do trabalhador. - Este fato pode ocasionar as dispensas arbitrárias e discriminatórias, eis que a redução da capacidade profissional, às vezes irreversível, empresa, levando por vezes, à necessidade de deslocamento do empregado para outros setores da atividade empresarial. - Feitas essas considerações resta, portanto, analisar se no caso dos autos houve a comprovação da alegada dispensa discriminatória. - É fato incontroverso que a autora, no dia 23 de janeiro de 1995 (ou seja, 03 (três) meses antes de ser dispensada), já vinha "apresentando há mais de 30 dias, quadro de dor no ombro direito, com irradiação para a mão direita e impotência funcional de MSD" (documento de fl.), quando procurou o Serviço médico da empresa para consulta, sendo encaminhada à Ortopedia (doc. de fl.). (grifei) - Ora, os documentos de fl., emitidos pelo INSS, comprovam à saciedade que a autora é portadora de Lesão por Esforços Repetitivos II, no braço direito, com "síndrome do maguito rotador + tenossinovite de extensores de carpo e dedos". - É de suma importância observar-se que a tenossinovite decorre de esforços repetidos, acarretando inflamação nos nervos afetados, provocando dores intensas e, com a continuidade dos esforços, passa a acometer os movimentos do membro afetado; em suma, o Ministério do Trabalho reconhece, hoje, ser a L.E.R. uma doença profissional. - Logo, mesmo que o INSS tenha emitido o diagnóstico no dia 30.05.95 (isto é, após a dispensa), é evidente que a lesão, insidiosa, teve início enquanto a reclamante ainda trabalhava na empresa; tanto assim que o documento de fl., datado de 23.01.95, noticia que, anteriormente àquela data, já vinha a obreira sendo acometida por dores no braço direito afetado há mais de 30 dias, repete-se. - Finalmente, a Perícia Médica de Acidente de Trabalho realizada pelo INSS, (documento de fl.) atesta que há nexo causal entre o trabalho da reclamante e a doença profissional, mesmo porque a função de ajudante de cozinha acarreta a necessidade de executar-se movimentos repetidos, favorecendo o aparecimento da doença, cujas consequências impedem o exercício profissional, também comprovado pela Perícia Médica de fl.. - Por tudo isso, entendo estar perfeitamente caracterizado que a doença já havia se manifestado antes da data do rompimento do pacto laboral por iniciativa da reclamada. - Como a empregada procurou o Serviço Médico para tratar de sua doença, quando estava ainda em pleno vigor o contrato de trabalho, entendo ser injusto o despedimento praticado pela empresa. - Frise-se que a norma contida no art. 30., IV, da Carta Magna é enfaticamente

reiterada e precisa, no campo dos direitos, sociais por meio da proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI). - Ora, a vedação de discriminar quando do ingresso no estabelecimento do empregador envolve, com maior razão, proibição de discriminar o empregado quando da sua dispensa. - A par desse fundamento, que me parece possível deduzir diretamente do ordenamento jurídico constit

EMENTA

O despedimento injusto de empregado, acometido por LER, presume-se discriminatório e, como tal, não pode ser tolerado pela ordem jurídica, impondo-se, em consequência, sua reintegração (Constituição da República, arts. 3º, IV e 7º, XXXI).