



Banco é condenado a reintegrar portador do vírus HIV

O Bradesco terá de reintegrar no seu quadro de funcionários um portador do vírus HIV. O banco não conseguiu reverter, no Tribunal Superior do Trabalho, a condenação do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo).

A decisão é Terceira Turma do TST, que não conheceu o recurso do banco. A instituição argumentou não haver fundamento legal que assegure a estabilidade provisória do empregado soropositivo.

A relatora do recurso, juíza convocada Maria Doralice Navoes, afirmou que a decisão regional se baseou em premissas básicas como o respeito à dignidade humana e a igualdade, depois de constatar a ocorrência de clara prática discriminatória por parte da instituição financeira.

No recurso ao TST, o banco argumentou também que desconhecia o estado de saúde do empregado e que a dispensa deveria ser considerada válida, pois está entre os direitos do empregador. O empregado ficou doente durante a vigência do contrato de trabalho. Ele iniciou o tratamento específico e logo depois foi despedido.

O TRT paulista entendeu que, no caso específico da AIDS, mesmo que o empregado receba alta e obtenha da Previdência Social a declaração de aptidão para o trabalho, continuará doente e, portanto, não poderá ser demitido.

“O reclamante é portador de mal incurável e letal, sendo que com o correr do tempo ficará impossibilitado de praticar qualquer atividade profissional, não podendo ser considerado plenamente apto ao trabalho, em hipótese alguma”, decidiu o TRT-SP.

De acordo com a decisão da segunda instância, era obrigação do empregador encaminhar o empregado doente à Previdência Social e não despedi-lo enquanto não estivesse bem.

O TRT-SP baseou sua decisão na Constituição de 1988, na parte que trata dos direitos e garantias fundamentais, entre eles a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III), e ainda no inciso XLI do artigo 5º, segundo o qual “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

A Lei nº 9.029/95 — que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho — estabelece que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou o recebimento em dobro da mesma remuneração.

“Por isso, tem razão a jurisprudência quando defere a reintegração nas hipóteses em que houver discriminação, uma vez que a dispensa nessa circunstância não atinge somente o aspecto legal, mas também o social e o humano do empregado”, afirmou a juíza relatora.



Ela rejeitou ainda o argumento do banco de que a ordem de reintegração determinada antes do trânsito em julgado da decisão, sob pena de multa diária, fere os princípios da ampla defesa e do devido processo legal. “Não há qualquer violação aos princípios citados. Determinar medidas necessárias para que as obrigações de fazer sejam efetivamente cumpridas e não apenas convertidas em perdas e danos, constitui não só um poder, mas um dever da Justiça”, concluiu.

RR 622.783/2000.8

Date Created

13/12/2004