



Só demissão discriminatória garante reintegração

Portador do vírus HIV só tem direito à reintegração quando é comprovada a natureza discriminatória de sua demissão. O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou recurso de um trabalhador paulista e cancelou o retorno do ex-empregado à Formap Indústria e Comércio.

A decisão de primeira instância havia garantido a reintegração e o pagamento dos salários, férias acrescidas de um terço, 13º salário e FGTS correspondentes ao período entre a demissão e a efetiva reintegração.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) reformou a sentença. Entendeu que não ficou comprovada a discriminação do empregado. Ao contrário, apurou-se que a demissão teve como causa dificuldades financeiras da empresa, que também dispensou outros funcionários.

A defesa do trabalhador apelou ao TST. Alegou que a dispensa sem justa causa teria violado dispositivos da Constituição Federal, inclusive o artigo 7º, inciso I, que menciona a proteção do empregado vítima de demissão arbitrária. O relator do recurso, ministro Luciano de Castilho, esclareceu que os dispositivos constitucionais apontados não estabelecem, de maneira específica, garantia de emprego ao portador de Aids, tampouco tratam de discriminação.

“A garantia de emprego do empregado portador do vírus HIV, reconhecida pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, diz respeito à proteção contra a dispensa arbitrária motivada pela discriminação oriunda do fato de o empregado ser soropositivo”, explicou o relator. “Não se aplica na hipótese de dispensa decorrente de motivo de ordem econômica, oriunda de problemas financeiros da empregadora, comprovados nos autos”, acrescentou.

O entendimento sobre a matéria no TST ainda não é pacificado. Recentemente, a 4ª Turma da Corte considerou que portador de HIV só pode ser demitido se houver justa causa e mandou a Yakult reintegrar um trabalhador. Os ministros observaram que a jurisprudência do TST admite a presunção da dispensa discriminatória desde que o empregador tenha ciência do estado de saúde do trabalhador à época da demissão.

RR 54.600/2002-900-02-00.0

Date Created

03/04/2006