

Telesp é condenada a reintegrar trabalhador com Aids

O Tribunal Superior do Trabalho determinou que a Telesp reintegre aos seus quadros um funcionário portador do vírus da Aids. A decisão é da 1ª Turma. Os ministros entenderam que sua dispensa foi arbitrária e discriminatória

De acordo com o relator, ministro Lelio Bentes Corrêa, mesmo que o sistema jurídico não garanta expressamente a estabilidade do trabalhador ao emprego, o julgador pode se valer das garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho e à dignidade para assegurar a reintegração.

O empregado foi admitido pelas Centrais Telefônicas de Ribeirão Preto (SP), por concurso público, em 1992. Oito anos depois, quando a empresa já havia sido vendida para a Telesp foi demitido sem justa causa. Na época, o empregado estava afastado do emprego (pelo INSS) por motivo de doença, razão pela qual sua dispensa somente foi efetivada em março de 2001.

No mesmo ano, o empregado ajuizou reclamação trabalhista solicitando a reintegração ao emprego por dois fundamentos: por ser funcionário público concursado, com direito à estabilidade, e por ter sido demitido de forma discriminatória e arbitrária, tendo em vista que a empresa, no momento da dispensa, tinha ciência de sua condição de portador do vírus HIV. Assim, solicitou os salários retroativos desde a dispensa e indenização por danos morais, no valor de R\$ 7,2 mil.

O autor afirmou que, em decorrência da doença, não conseguiu mais arrumar emprego. Disse também que a quebra do contrato com a Telesp causou-lhe grandes transtornos, pois perdeu o direito ao plano de saúde, ficando impossibilitado de comprar os medicamentos para o controle da Aids, cujos valores eram muito altos.

A Telesp, em contestação, alegou que após a privatização das Centrais Telefônicas de Ribeirão Preto, a empresa passou por um processo de reorganização de seu quadro de empregados, com implantação do Plano de Demissão Voluntária, ao qual o autor optou por não aderir.

Em relação ao pedido de reintegração, alegou que não existe norma legal ou convencional que assegure a estabilidade ao portador de HIV. Quanto ao dano moral, disse que o tema não era de competência da Justiça do Trabalho.

A 5ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto entendeu que a dispensa não foi discriminatória, porque houve a desativação do setor de trabalho do empregado, atingindo a todos os que atuavam no local. Decidiu, ainda, que não ficou configurada a conduta ilícita da empregadora a ponto de justificar o pedido de dano moral.

O empregado recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, que manteve a sentença. No TST, os ministros da 1ª Turma mudaram o entendimento. Para eles, “em circunstâncias nas quais o trabalhador é portador do vírus HIV e o empregador tem ciência desse fato, o mero exercício imotivado do direito potestativo da dispensa faz presumir discriminação e arbitrariedade”.

RR-1.404/2001-113-15-00.2

Date Created
06/10/2006