



Contaminado por HIV pode ser demitido, diz TST

Não há demissão discriminatória de um trabalhador que tem HIV se todos os empregados da empresa também foram demitidos. O entendimento é da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros rejeitaram Recurso de Revista do trabalhador, que pretendia a reintegração no emprego e indenização por danos morais, alegando que foi dispensado por ser soropositivo.

A reintegração havia sido rejeitada pela Justiça do Trabalho de São Paulo. De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o ordenamento jurídico brasileiro não atribui ao portador do vírus da Aids estabilidade no emprego, vedando, no entanto, qualquer prática discriminatória em seu acesso ou manutenção, conforme estabelecido pela Lei 9.029/95.

O TRT-2 verificou que a empresa (um condomínio) demitiu, com exceção do zelador, todos os empregados, e não apenas o portador de HIV, para contratar empresa terceirizada de mão-de-obra para realização dos serviços de manutenção e portaria. No caso em questão, o tribunal entendeu ser irrelevante o aspecto de o empregador ter conhecimento ou não do estado de saúde do funcionário.

De acordo com a ministra Dora Maria da Costa, relatora do Recurso de Revista, a jurisprudência do TST evoluiu no sentido de presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador sabe que o empregado é portador do HIV e não demonstre que o ato foi orientado por motivo diverso. No caso do funcionário do Condomínio Edifício Maison Cristal, porém, a relatora concluiu que “as circunstâncias configuraram a ausência de ânimo discriminatório”, diante dos fatos narrados pelo TRT.

Histórico

Contratado como faxineiro em maio de 1998, o empregado foi dispensado em agosto de 2001, logo após a morte da mulher, aos 35 anos, devido a complicações decorrentes da Aids. Na ação, o autor defendeu a idéia de que basta o trabalhador ter HIV para que se presuma que sua dispensa imotivada é discriminatória.

A 29ª Vara do Trabalho de São Paulo, no entanto, julgou improcedente o pedido, ao concluir, inclusive por prova oral colhida em audiência, que o faxineiro não foi dispensado por motivo de discriminação. O juiz verificou que não há sequer indício de que a dispensa teve conexão com a doença.

RR – 2323/2001-029-02-00.8

Date Created

22/10/2008