



Empresa deve provar que não demitiu empregado com Aids por preconceito

Se tiver ciência de que seu empregado tem Aids, é o empregador quem deve provar que não o demitiu movido por preconceito. O entendimento é da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, que [determinou](#) que uma indústria de Canoas, na Região Metropolitana de Porto Alegre, indenize em danos morais, no valor de R\$ 20 mil, uma funcionária dispensada de forma discriminatória. Portadora do vírus HIV, ela foi demitida sem justa causa assim que retornou do afastamento previdenciário. O acórdão foi lavrado na sessão de julgamento do dia 24 de janeiro.

No primeiro grau, a juíza Maria Cristina Santos Perez, da 2ª Vara do Trabalho de Canoas, [indeferiu](#) o pedido de dano moral feito na ação trabalhista. Ela entendeu que a dispensa se deu nos limites do “poder potestativo” do empregador.

A juíza destacou que o fato de o empregador ter ciência da doença da empregada não importa em presunção de que essa teria sido causa para a extinção do contrato de trabalho. Além do mais, a empregada não provou que a dispensa foi discriminatória, como prevê o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), combinado o artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil (CPC).

Já o relator que acolheu, no tribunal, o recurso da trabalhadora, desembargador Francisco Rossal de Araújo, observou que o empregador tinha inequívoca ciência de que sua funcionária é portadora da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS). E, nesse contexto, se dá a inversão do ônus da prova: este é que tem de provar que a dispensa não foi discriminatória. O entendimento, lembrou, está pacificado desde 14 de setembro de 2012, quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) resolveu a controvérsia.

A questão foi contemplada na Súmula 443 do TST, que diz: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Segundo o voto, como a empresa não provou a existência de outro motivo para justificar a dispensa, agiu em abuso do direito potestativo. E o Código Civil equipara o abuso de direito a ato ilícito. A consequência disso, arrematou o desembargador, está prevista no artigo 927: “Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

“Desse modo, verificada a prática de ato ilícito por parte da reclamada, nasce o dever de indenizar pelos prejuízos sofridos, no caso, prejuízos morais. Por esse fato, condena-se a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.”

Clique [aqui](#) para ler a sentença e [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

18/02/2013