
Empresa prova que não demitiu empregado com HIV por preconceito

Um trabalhador, portador do vírus HIV, não conseguiu reintegração ao emprego em empresa de transporte. Ele foi dispensado após o término do contrato por prazo determinado e alegou na Justiça do Trabalho que o motivo da dispensa foi discriminatório. A empresa, no entanto, conseguiu provar que a dispensa foi decorrente do término do contrato firmado, e não por motivos preconceituosos.

Ao julgar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região levou em consideração que as partes estavam cientes da data do término do contrato de experiência, circunstância que permite a extinção do contrato quando ele chega ao fim. "Qualquer discriminação deve ser combatida, por derivar da soberba, do egoísmo. Mas, não havendo prova de despedida discriminatória, não há previsão legal que garanta o emprego ao portador do vírus," concluiu o Tribunal Regional ao negar o pedido de reintegração do trabalhador.

O trabalhador recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho pleiteando a reintegração ao emprego, estabilidade por 12 meses, além de indenização pelo abalo moral que a atitude discriminatória adotada pela empresa lhe causou. Argumentou que foi demitido após a empresa tomar conhecimento da sua doença.

Súmula 443

Súmula recente do TST proíbe a dispensa de empregado portador do vírus HIV ou de qualquer doença grave por motivos discriminatórios e invalida o ato, garantindo ao trabalhador o direito à reintegração ao emprego. Além disso, presumida a discriminação, cabe ao empregador provar que não agiu de forma discriminatória.

O ministro José Roberto Pimenta, relator do processo na 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, destacou que o acórdão do Tribunal Regional constatou que a empresa provou que houve motivo justo para a dispensa, configurado pelo término do contrato de experiência. "Além disso, o Tribunal de origem afirmou, diversas vezes, a inexistência de prova nos autos quanto à reputada conduta discriminatória da empresa."

O ministro esclareceu ainda que para decidir de maneira diversa do TRT-12, seria necessário reexaminar as provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST. Com esses argumentos, o relator votou pelo não conhecimento do recurso de revista. O voto foi acompanhado por unanimidade. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR 739800-71.2008.5.12.0028

Date Created

21/03/2013