Dispensa sem justificativa de trabalhador com HIV rende indenização

Sem justificativa, a dispensa de trabalhador portador do vírus HIV, ou outra doença grave que cause estigma ou preconceito, é presumidamente discriminatória. Com base na Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, a juíza Anielly Varnier Comerio Menezes Silva, em sua atuação no Posto Avançado de Aimorés (MG), determinou o pagamento em dobro do salário de um empregado diagnosticado com Aids, relativo ao período de seu afastamento. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) — há Recurso de Revista, ainda pendente de julgamento.

No caso, a julgadora constatou que a empresa, diante da doença do funcionário e seus reflexos no trabalho, optou por dispensá-lo sem justa causa. Diante disso, reconheceu a nulidade da dispensa. Como ressaltou, diante da presunção favorável ao empregado, a empresa tinha obrigação de demonstrar motivação de ordem disciplinar, econômica ou financeira para a rescisão — ou que provasse não ter havido discriminação.

Ela fez analogia ao artigo 1º da Lei 8029/95 fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção. Conforme registrou a magistrada, esse entendimento se harmoniza com as normas internacionais, sobretudo a Convenção 111 de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil) e a Recomendação n.º 200, de 2010, sobre HIV e AIDS e o Mundo do Trabalho.

Ela ainda acrescentou que o direito à rescisão sem justa causa não é absoluto e deve ser analisado de acordo com a dignidade humana, valorização do trabalho, a não discriminação e a função social da empresa.

Nesse contexto, a magistrada entendeu aplicável, por analogia, o artigo 4º da Lei 9.029/1995, esclarecendo que o rol do artigo 1º dessa norma é meramente exemplificativo. O dispositivo dá ao trabalhador o direito de optar por ser reintegrado com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou receber o pagamento em dobro da remuneração desse mesmo período.

Levando em conta que o trabalhador fez opção, primeiramente, pela indenização de forma dobrada, em razão das condições psicológicas desfavoráveis ao retorno ao emprego, bem como o risco de fechamento da empresa, a julgadora acolheu o pedido em parte.

Como explicou, essa indenização consiste em reparação por dano material decorrente da dispensa inválida, equivalente à remuneração que receberia caso estivesse trabalhando. Assim, deferiu ao trabalhador, em dobro, os salários estritos, décimo-terceiro salários, férias com acréscimo de 1/3, FGTS e tíquete alimentação, desde a data da dispensa nula até a data da sentença.

Por fim, a magistrada também entendeu ser devida ao empregado uma indenização por danos morais, em razão da dispensa em um grande momento de abalo emocional decorrente da própria doença. Arbitrou, assim, o pagamento de R$ 50 mil, levando em conta o salário, o porte da empresa, a gravidade da doença e o período de contrato. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Processo 0000037-58.2015.5.03.0045

Date Created
20/08/2016

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.