

Demitir funcionário que desconhecia ter HIV não é discriminação

Não há como concluir que uma empresa agiu de forma discriminatória ao dispensar um empregado que sequer sabia de sua condição de saúde no momento da demissão. Com esse entendimento, os ministros da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgaram improcedentes os pedidos de um ajudante de loja que descobriu ser soropositivo após fazer exames demissionais.

O ex-funcionário ajuizou ação pedindo indenização por danos materiais e morais em razão de sua dispensa, que teria sido discriminatória por parte da empresa. Segundo ele, a empregadora sabia da doença, porque os exames de sangue feitos para a demissão indicaram alterações, mas ainda assim o dispensou.

Em sua defesa, a companhia disse ignorar o quadro clínico do empregado e que não seria possível detectar a doença por exames médicos de rotina. Foi o que também entendeu o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Cachoeiro do Itapemirim (ES), que julgou improcedente o que pleiteava o ajudante.

A decisão considerou que não houve queixa do autor nos exames médicos da empresa e que ele procurou atendimento médico sete dias após ser demitido e depois de ter feito o teste de HIV. Assim, não havendo prova da ciência do empregador sobre o quadro de saúde do requerente, não há discriminação presumida.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, ao contrário, decidiu que a dispensa foi injusta. De acordo com o acórdão, a confirmação da infecção por HIV não impede a dispensa do trabalhador nem garante estabilidade, mas barra a dispensa sem motivação.

A corte aplicou a [Súmula 443](#) do TST e reformou a sentença de primeira instância, condenando a empresa ao pagamento de indenização por danos materiais equivalente a 12 meses de salário do trabalhador, mais R\$ 15 mil por danos morais.

Ao analisar o recurso de revista, porém, o ministro Alexandre Agra Belmonte, relator no TST, decidiu por restabelecer a primeira sentença e retirar a condenação à companhia. Isso porque, segundo o voto seguido por unanimidade, nem mesmo o empregado sabia que tinha o vírus no momento da demissão.

Para o ministro, embora o exame de sangue demissional confirmasse baixa de leucócitos, esse fato isolado não seria suficiente para informar a empregadora de que seu funcionário seria portador de HIV.

“Nesse passo, não há como se concluir que a empresa tenha agido de forma discriminatória ao dispensar o empregado, porquanto sequer sabia de sua condição de saúde”, ressaltou Belmonte. “Note-se que não há registros de que o autor tenha sido afastado do serviço ou se queixado de qualquer mal-estar que pudesse evidenciar que ele estivesse enfermo”, concluiu, reafirmando a sentença de primeiro grau. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

RR 113900-71.2011.5.17.0132.

Date Created

25/05/2018