



## Dispensar pessoa com HIV exige prova de que não é discriminação

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito social. Logo, segundo a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, o ato de dispensa é inválido, e o empregado tem direito à reintegração.

Com esse fundamento, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) [indeferiu ação cautelar](#) que pretendia suspender a tutela de urgência e evidência conseguida por uma trabalhadora soropositiva que teve o direito de retornar ao emprego reconhecido em [sentença](#). A 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre deu prazo de 30 dias ao empregador, um hospital, para proceder à readmissão, sob pena de aplicação de multa.

Na ação cautelar, o hospital argumenta que a obrigação de reintegrar não admite execução provisória, pois se exaure em um único ato, tornando-se definitivo. Diz que a tutela de urgência de natureza antecipada não pode ser concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, como sinaliza o parágrafo 3º do artigo 300 do novo Código de Processo Civil. Sustenta ser inaplicável ao caso a Lei 9.029/95 — que proíbe as práticas discriminatórias no trabalho — ou a Súmula 443 do TST, uma vez que a despedida não se configura ilegal, arbitrária ou discriminatória.

No caso concreto, informa que a auxiliar de serviços gerais foi dispensada sem justa causa não por ser portadora do vírus HIV, mas por não atender ao perfil da instituição hospitalar: faltava muito ao trabalho, sem justificativa, tinha diversas advertências e era desleixada nos serviços de higienização. Em síntese, afirma que a reintegração, determinada na sentença, não está fundamentada em nenhuma forma de estabilidade ou garantia de emprego.

### Falta de prova em contrário

A relatora da ação cautelar no TRT-4, desembargadora do Trabalho Maria Cristina Schaan Ferreira, observou que a parte reclamada tinha ciência de que a reclamante é portadora do vírus HIV, o que faz presumir discriminatória a despedida, como acena a Súmula 443 do TST. Cabia a esta, então, reverter a presunção — o que não foi feito.

“Não há, nos poucos documentos juntados com a presente Ação Cautelar, prova que permita a efetiva convicção de que a autora tenha, de fato, sido despedida por apresentar diversas faltas injustificadas, pelas quais recebeu diversas advertências, e pelo desleixo na prestação de serviços de higienização. Ante a já referida ausência de prova, o que se tem é a informação trazida em sentença de que não se verificam faltas injustificadas da trabalhadora depois de 08.8.2015, ao passo que a despedida ocorreu em 25.11.2015, mediante aviso prévio indenizado”, afirmou a desembargadora no acórdão que indeferiu a cautelar.

Para a relatora, os autos não trazem elementos suficientes que sirvam para invalidar a presunção de que a despedida se deu, de fato, de forma discriminatória. Assim, a se cogitar da probabilidade do direito, esta se configura em favor da autora.

“De qualquer sorte, tampouco reputo configurado tal requisito, na medida em que, logrando êxito a



---

requerente em ver prevalecer a tese que defende, poderá exercer livremente seu direito. A ser considerado, ainda, o fato de que nesse ínterim a requerente irá dispor da força de trabalho da empregada, em retribuição aos salários que contraprestará e que constitui para esta fonte presumível de subsistência. Julga-se, pois, improcedente a presente Ação Cautelar”, concluiu.

**Clique [aqui](#) para ler a sentença.**

**Clique [aqui](#) para ler o acórdão que negou a cautelar.**

**Processo 0020883-70.2016.5.04.0001**

**Date Created**

28/05/2018