

CONTRATO DE TRABALHO

MULTA DO ART. 477 DA CLT

Recurso

re -

DESPEDIMENTO OCORRIDO POR SER O FUNCIONÁRIO PORTADOR DO VÍRUS HIV — REINTEGRAÇÃO CONCEDIDA

RESUMO

- A questão de se saber se a dispensa do empregado portador do vírus HIV constitui ato discriminatório é de grande importância - é muito importante também observar se a dispensa não teria tido caráter ilícito, contrário aos termos da lei. - No presente caso, a dispensa do reclamante, ora recorrido, teve caráter discriminatório e foi, ao mesmo tempo, ilícito. - É de relevo ressaltar, de início, que são diversos (e alguns até pouco conhecidos ou mesmo desconhecidos) os meios de contaminação pelos quais as pessoas podem ser afetadas pelo vírus HIV, mais conhecido como vírus da AIDS. - Lembre-se que o art. 141, III, do Dec. 611, de 21.07.1992, que da nova redação ao Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, dispõe o seguinte: "141. Equiparam-se também ao acidente do trabalho para efeito deste Capítulo: III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade". - É oportuno citar, ainda, o art. 143, I, do citado decreto, o qual dispõe o seguinte: "Art. 143. O acidente de trabalho deverá ser caracterizado: I, administrativamente, através do setor de benefícios do INSS, que estabelecerá o nexo entre o trabalho exercido e o acidente". - Por derradeiro, dispõe o art. 142 do referido Dec. 611/92, o seguinte: "Art. 142. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável ..." - Com efeito, foi diagnosticado no dia 22.09.1992 .. que o reclamante era portador do vírus HIV. Desta forma, cumpridos os termos da lei regula a matéria, deveria a reclamada ter encaminhado o reclamante à Previdência Social já no dia 23.09.1992 para que fossem tomadas as medidas necessárias. Note-se que, até então, não se tinha quaisquer notícias do modo de contaminação do reclamante. Registra-se que não convence o argumento da reclamada no sentido de desconhecer o estado de saúde do reclamante, ante os termos da prova de audiência ... - Assim, é fato concreto que a reclamada dispensou o reclamante quando o mesmo se encontrava enfermo, e isto durante a interrupção do seu contrato de trabalho, já que foi dispensado no dia 01.10.1993 ... Logo, a dispensa, "in casu", foi contrária aos termos da lei, porquanto o contrato de trabalho, a rigor, estava interrompido, e poderia, futuramente, se encontrar suspenso. - Mesmo que assim não fosse, por hipótese, há nos autos nítida intenção discriminatória da dispensa do autor, como bem salientado pelo MM. Juízo "a quo". - Merece transcrição trecho da declaração de voto da e. Juíza MARIA ALEXANDRA KOWALSKI MOTTA, que bem traduz a violação à proteção ao emprego, consistente na dispensa discriminatória do portador do vírus da AIDS, "in verbis": "A Constituição Federal em seu art. 7º, I, prevê a proteção ao emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa "nos termos de lei complementar". Ora, decorridos quase sete anos da promulgação da Lei Maior, já houve tempo mais do que suficiente para que a lei complementar a que alude a Constituição, tivesse sido promulgada. De qualquer forma o dispositivo está em vigor, pelo que a dispensa do reclamante, contra a qual nada constava nos arquivos da recorrente conforme doc. ..., constitui-se em violação à proteção ao emprego, ainda mais porque ficou clara a discriminação que levou a recorrente a dispensá-lo, atentado contra o princípio inscrito no inc. IV art. 3º, da CF, que veda a discriminação sob "quaisquer outras formas, além das mencionadas". - Outrossim, vale citar as seguintes ementas do v. acórdão 02950198419 proferido nos autos do proc. TRT/SP 02940459279, que manteve a r. sentença da 1ª JCJ de Santo André, que havia determinado a reintegração imediata ao emprego de portador do vírus da AIDS: "AIDS. Dispensa. Discriminação ao virulento alastramento do vírus HIV no mundo correspondeu ampla divulgação dos seus sintomas, de forma que as

características físicas de sua manifestação já são de conhecimento das camadas esclarecidas. O caráter discriminatório do portador dessa doença é notório e de repercussão mundial. Inocorrendo razão disciplinar, econômica ou financeira para o despedimento do soropositivo, é flagrante a discriminação que atenta contra o art. 3º, IV da CF". "AIDS. Reintegração do soropositivo, determinada em sentença originária, objetiva tão-somente evitar o perecimento do direito reconhecido, ante a inquestionável presença do "periculum in mora" , não raro concret

EMENTA

Caracterizado nos autos que o despedimento do empregado foi ato discriminatório e também ilícito, durante o afastamento do empregado por motivo de tratamento de saúde, por ser aidético, mantém-se a sentença que condena a Empresa a reintegrar seu empregado.