

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

HABITUALIDADE DA PRESTAÇÃO

Tribunal

TST

Julgado em

28/03/2006

DESPEDIDA ARBITRÁRIA — EMPREGADO PORTADOR DE HIV

EMENTA

ACÓRDÃO: RECURSO DE REVISTA Não se conhece de Recurso de Revista quando não atendidas as exigências do art. 896 da CLT. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-54600/2002-900-02-00.0, em que é Recorrente JOSÉ PEREIRA LOPES e Recorrida FORMTAP INDÚSTRIA E COMÉRCIO S/A. R E L A T Ó R I O O E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio do Acórdão de fls. 128/130, complementado pelo de fls. 137/160, deu provimento parcial ao Recurso da Reclamada, para excluir da condenação a reintegração do Reclamante no emprego e também o pagamento de salários, férias mais 1/3, 13ºs salários e FGTS, desde a demissão até a efetiva reintegração. Inconformado, recorre de revista o Reclamante, pelas razões de fls. 142/161, com fundamento no art. 896 consolidado. O Despacho acostado à fl. 163 admitiu o Recurso de Revista do Autor. Razões de contrariedade ofertadas pela Reclamada às fls. 165/177. Os autos não foram enviados ao D. Ministério Público do Trabalho. V O T O O Apelo preenche os pressupostos extrínsecos de admissibilidade. 1. DESPEDIDA ARBITRÁRIA. EMPREGADO PORTADOR DE HIV. 1.1 - CONHECIMENTO O Tribunal Regional, ante o não-reconhecimento da dispensa arbitrária do Empregado portador de HIV, reformou a Sentença para excluir da condenação a reintegração do Reclamante no emprego e também o pagamento de salários, férias mais 1/3, 13ºs salários e FGTS, desde a demissão até a efetiva reintegração. Ementou seu entendimento da seguinte forma: "Portador do vírus HIV. Reintegração. No momento, não existe norma legal que assegure garantia de emprego para o doente de AIDS. Não houve prova nos autos de que o reclamante foi discriminado no emprego para ter direito à reintegração. Pedido de reintegração improcedente." (fl. 127). Em suas Razões de Recurso alega o Empregado que o Regional, ao assim decidir, desconsiderou as provas produzidas nos autos, e que não foi levada em conta também a natureza discriminatória da demanda e a flagrante má-fé da Reclamada, uma vez que a mesma tentou encobrir os verdadeiros motivos que a levaram a demitir o Recorrente, com a frágil e falsa justificativa de problemas financeiros. Aponta afronta aos arts. 1º, inciso III e IV, 3º, IV, 5º, "caput", XIII e XLI, 7º, I e XXXI, 170, 193 e 196 da Constituição Federal; 126, 300, 302, 348, 349, parágrafo único, 350 e 396 do CPC; 2º, 8º, caput e parágrafo único, e 165 da CLT e 1º e 4º, I, da Lei nº 9.029/95. Não há falar em violação dos arts. 3º, 5º, XIII, e 7º, I, da Constituição Federal de 1988, pois, como esclarecido pelo Acórdão atacado, os mesmos não tratam de maneira específica de garantia de emprego do doente de AIDS, tampouco de discriminação, a qual, até mesmo, não foi provada nos autos. Ademais, a garantia de emprego do obreiro portador do vírus HIV, reconhecida pela jurisprudência desta Corte Superior, diz respeito à proteção contra a dispensa arbitrária motivada pela discriminação oriunda do fato de o empregado ser soropositivo. Não se aplica na hipótese de dispensa decorrente de motivo de ordem econômica, oriunda de problemas financeiros da Empregadora e comprovada nos autos. Aduziu, também, o Regional que o Autor foi dispensado com outros empregados, restando, assim, claro que a redução do quadro de pessoal não foi medida administrativa direcionada especificamente para atingir o empregado soropositivo, mas, indiscriminadamente, alcançou vários empregados. Assim decidindo, o Regional não emitiu juízo explícito quanto aos demais dispositivos legais apontados como violados, tornando as arguições, em sede de Revista, preclusas, conforme o disposto na Súmula nº 297 do TST. Tampouco são capazes de viabilizar o Apelo os 1º, 2º e 3º julgados colacionados, que veiculam teses no sentido de que é vedada a dispensa arbitrária e discriminatória do empregado portador do vírus HIV, o que não é o caso dos

autos. Os mesmos não atacam a situação fática retratada, qual seja, da possibilidade jurídica da dispensa em caso de redução do quadro de pessoal, questão debatida e provada no caso concreto. Incidência das Súmulas nºs 23 e 296/TST. Ademais, os referidos paradigmas debatem em seu bojo legislação não utilizada pelo Regional para o deslinde da controvérsia. O 4º aresto trazido a confronto é oriundo de Turma deste Tribunal, desatendendo, assim, a regra disposta na alínea "a" do art. 896 da CLT. É inespecífico o 5º e último aresto, visto que veicula tese no sentido de que existe o risco de periculum in mora, para despedida obstativa da