

Publicado em 16 de Setembro de 2015 às 12h34

TRT3 - Empregado portador de HIV não consegue provar que foi vítima de discriminação no ambiente de trabalho

A Súmula 443 do TST é aplicada à situação do trabalhador portador de HIV ou de doenças que geram estigma, nos casos de dispensas configuradas como preconceituosas. Nos últimos anos, esse tem sido o tema central de muitas ações recebidas pela JT mineira, com pedidos de empregados portadores de HIV, referentes a rescisão indireta, ou reintegração ao emprego e indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória. Mas, conforme acentuou o juiz Vitor Salino de Moura Eça, não basta a simples alegação de tratamento discriminatório por parte do empregador. É necessária a comprovação da ocorrência dos fatos que ensejaram o alegado assédio moral sofrido pelo empregado portador do vírus.

Na 16ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o magistrado analisou uma ação em que se discutia a matéria e entendeu que, no caso, não foram comprovadas as alegações de tratamento discriminatório dispensado ao reclamante no ambiente de trabalho.

O trabalhador portador do vírus HIV, que prestou serviços terceirizados para um banco, pediu na Justiça do Trabalho a declaração da rescisão indireta do seu contrato, bem como a condenação da empregadora e do tomador de serviços ao pagamento de uma indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória. O reclamante alegou que, por ser portador de HIV e ter sofrido baixa imunológica no período de julho a agosto de 2012, solicitou à empregadora a concessão de férias vencidas, o que foi recusado. Salientou que, além de negar o pedido de férias, a ré se recusou a receber atestado médico entregue por ele fora do prazo e ainda o advertiu por escrito, não se sensibilizando com o seu estado de saúde.

Conforme argumentou o reclamante, não lhe restou outra opção, a não ser ajuizar ação para pleitear a rescisão indireta, abrindo mão da estabilidade provisória a que fazia jus por ser membro da Cipa. Na visão do trabalhador, a ruptura do contrato de trabalho se deu por motivo discriminatório. Por isso, ele pleiteou também a indenização por danos morais.

Entretanto, essas alegações não foram acatadas pelo juiz sentenciante. Ele ressaltou que o vínculo firmado entre empregado e empregador é profissional, de modo que não pode o reclamante se aproveitar de sua doença, por mais grave que seja, para esquivar-se de obrigações legais e contratuais para com a empresa. Independentemente da moléstia que aflige o reclamante, não pode ele se apoiar nela para esquivar-se de suas obrigações para com a empresa. A relação é profissional e como tal deve ser tratada. Não se configura qualquer excesso do empregador utilizar-se das medidas disciplinares a sua disposição, cumprindo-lhe, apenas e tão somente, observar os limites de atuação fixados pela legislação e pela jurisprudência, de maneira a afastar-se de qualquer arbitrariedade, completou.

Para o julgador, não se trata de insensibilidade ou discriminação, até porque o próprio reclamante, em depoimento pessoal, admitiu que não recebeu tratamento anormal por parte dos colegas e superiores. O que se depreende do presente caso é que o autor, sob falsa alegação de tratamento discriminatório, pretende ter a si orientado tratamento diferenciado, apoiando-se no fato de ser portador do vírus HIV. Por acreditar-se diferente, entende o autor que a ré deveria imbuir-se de alto espírito social e humanitário para receber seus atestados fora do prazo ou mesmo abonar-lhe algumas faltas sem qualquer consequência, ponderou.

Conforme enfatizado na sentença, o fato de a empresa negar a concessão de férias por motivo de ausências injustificadas ao trabalho não pode ser interpretado como comportamento discriminatório ou ofensivo, mesmo porque o prazo para a apresentação de atestados se aplica a todos os empregados da ré, independentemente de suas condições pessoais. Ao examinar os depoimentos das testemunhas, o magistrado observou que a testemunha indicada pelo reclamante reconheceu a existência de um prazo para entrega de atestado médico. Assim, embora o trabalhador estivesse com a saúde debilitada no período de afastamento, nada impedia a apresentação de atestado por intermédio de terceiros ou mesmo a prévia comunicação à empresa, por qualquer meio, sem desaparecer do trabalho e retornar dias depois com atestado para abonar faltas.

O juiz fez questão de frisar que não ignora o delicado estado de saúde em que se encontra o reclamante por ser portador de HIV. Essa condição, no entanto, embora grave, não lhe dá salvo-conduto para desrespeitar as normas que regem sua relação empregatícia. Nessa ordem de ideias, ele salientou que, se cabe ao empregador ser transparente e profissional no trato com seus empregados, igual obrigação cabe ao trabalhador, que deve respeitar estritamente as normas que regem sua relação contratual antes de buscar a satisfação do que entende ser seu direito.

Assim, estando o autor cioso de suas obrigações, devidamente e previamente delineadas pelo empregador, conforme indicado pela testemunha ouvida, e, ainda, não tomando forma qualquer ambiente discriminatório, nos termos reconhecidos pelo próprio autor em seu depoimento, não se há de cogitar em rescisão indireta do contrato ou mesmo em reparação civil de qualquer natureza, pontuou o juiz, concluindo que não houve comportamento abusivo ou discriminatório por parte da empregadora, que apenas exerceu regularmente a prerrogativa de aplicar medidas disciplinares ao empregado faltoso.

Ao finalizar, o magistrado observou que, no curso do processo, o reclamante foi dispensado por justa causa, tendo a ré alegado abandono do emprego, mesmo tendo plena ciência da ação trabalhista em andamento, que discute exatamente a pretensão de rescisão indireta. Conforme registrado na sentença, apenas quando alegadas as alíneas d e g do artigo 483 da CLT, poderá o reclamante optar por permanecer ou não no trabalho. Essas alíneas tratam dos casos de descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador e da redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente os salários. Nos demais casos, como esclareceu o juiz, o trabalhador deve necessariamente se afastar de suas funções, até por coerência para com o referido artigo, não havendo de se cogitar em abandono de emprego.

Por esses fundamentos, o julgador afastou a dispensa por justa causa aplicada pela empregadora e reconheceu o pedido de demissão do reclamante a partir do ajuizamento da ação, ressaltando que esse fato não afasta a obrigação patronal de pagamento das parcelas rescisórias aplicáveis. O reclamante recorreu, mas o TRT mineiro confirmou a sentença nesse aspecto.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região