

# TRT-4 nega reparação a soropositivo barrado na admissão

Por Jomar Martins

Deixar de contratar candidato soropositivo não caracteriza conduta discriminatória por parte do empregador se o motivo da recusa for, justamente, preservar a sua vida, em atenção ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

O [entendimento](#) é da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, confirmando [sentença](#) que negou reparação moral a um operário selecionado pela Andrade Gutierrez em Porto Alegre e, posteriormente, dispensado antes da assinatura do contrato. Motivo: ele teria de trabalhar na África, em zona de malária de alto risco para a saúde.

O relator do recurso, desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, corroborando entendimento da vara de origem, não viu nenhum ato ilícito na recusa do futuro empregador, nem violação da boa-fé objetiva na fase pré-contratual. Assim, como considerou o procedimento justificado, adequado e lícito, derrubou a pretensão indenizatória. O acórdão foi lavrado na sessão do dia 21 de novembro.

## O caso

O autor disse que participou de processo seletivo promovido pela Construtora Andrade Gutierrez em Porto Alegre. Na ocasião, recebeu a informação de que, se escolhido, iria trabalhar em Moçambique, na África. Assim, em caráter de urgência, a empresa pediu-lhe que providenciasse toda a documentação para admissão, incluindo passaporte, atestado de vacinações e exames de sangue e do vírus HIV.

Com o resultado para HIV positivo, a empresa lhe comunicou que não mais seria efetivado no emprego, por se tratar de "procedimento interno". O autor ainda tentou, em vão, ficar com uma vaga de trabalho para obras na capital gaúcha.

Frustrado, o autor ajuizou, na Justiça do Trabalho, Ação de Indenização em Danos Morais e Materiais contra a empreiteira. Alegou, em síntese, que o episódio de discriminação lhe trouxe humilhação e sofrimento. Tanto que teve buscar ajuda especializada de psicólogo para se tratar.

A Andrade Gutierrez apresentou defesa. Afirmou que sempre agiu com respeito à vida e à dignidade da pessoa humana, para cumprimento da função social da empresa, do bem-estar do obreiro e da justiça social. Que não contratou o autor justamente por respeitar estes princípios, uma vez que seria enviado para uma área endêmica de malária, onde não existe atendimento especializado para soropositivos com HIV. Deve prevalecer o direito à vida, arrematou.

## Sentença de improcedência

A juíza substituta Carolina Hostyn Gralha Beck, da 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, afirmou na sentença que o princípio da boa-fé objetiva, consagrado no Código Civil, deve ser observado em todas as fases contratuais — inclusive na que antecede a assinatura do contrato de trabalho.

"No entanto, entendo que a reclamada, sabedora dos resultados dos exames, justificou a não-contratação de forma convincente, não tendo restado demonstrado nos autos que o reclamante deixou de ser contratado por motivo discriminatório; pelo contrário, o foi em prol da preservação de sua saúde, não havendo, portanto, violação da norma

constitucional (artigo 5º, caput, artigo 7º, XXX, XXXI XXXII e XXXIV)”, definiu, de forma sucinta, a magistrada. Logo, julgou a ação improcedente.

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

**Clique [aqui](#) para ler o acórdão.**

[Jomar Martins](#) é correspondente da revista **Consultor Jurídico** no Rio Grande do Sul.