



Frentista com Aids deve receber indenizações por danos

30/10/2008

Um frentista demitido por ser portador do vírus HIV, além da indenização por dispensa discriminatória, deve receber reparação de R\$ 10 mil por dano moral. A decisão é da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. “A indenização prevista no artigo 4º da Lei 9.029/1995 remunera apenas o dano material decorrente da despedida discriminatória, não tendo o condão de compensar o dano moral sofrido”, afirmou o relator, ministro Carlos Alberto Reis de Paula.

O empregado descobriu que tinha o vírus HIV ao contrair pneumonia em março de 2002. Ele ficou afastado do trabalho por 15 dias. Ao término da licença, mas antes de retornar ao trabalho, fez uma série de exames, em que se constatou a presença do vírus. Pouco depois de retornar, foi informado sobre a dispensa. Deduziu ter sido demitido por ser soropositivo, pois, ainda no período de afastamento, após várias abordagens de uma funcionária do posto em que trabalhava, sua mãe revelou o seu verdadeiro problema de saúde.

Informaram-lhe que receberia alguns meses de salário para que permanecesse em casa, o que não se concretizou. Para ele, tal fato evidencia a discriminação porque tinha condições de trabalhar, conforme alta médica da perícia do INSS.

De acordo com o processo, um dia antes da homologação da rescisão, a empresa foi notificada por uma advogada da Fundação Açoriana para o Controle da AIDS de que o frentista era soropositivo. Por isso, a demissão, logo após o conhecimento desse fato, segundo ele, foi um ato discriminatório.

A própria Delegacia Regional do Trabalho constatou a natureza discriminatória da medida, por intermédio de um fiscal, informou nos autos.

Na 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis (SC), o empregado ajuizou ação para tentar conseguir a declaração da natureza discriminatória da rescisão, o pagamento dos salários em dobro, do período de afastamento do trabalho, com base na maior remuneração e indenização por danos morais no valor de R\$ 80 mil. O juiz, contudo, apenas condenou o posto a pagar multa por atraso das verbas rescisórias e anotar em sua carteira de trabalho a data da dispensa.

Em Recurso Ordinário, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) concedeu a indenização com base no artigo 4º da Lei 9.029/1995, que prevê pagamento em dobro dos salários do período de afastamento. Para o tribunal, a discriminação e o dano moral são situações muito próximas, ou seja, quem discrimina está produzindo danos na esfera extrapatrimonial de valores da personalidade. Com base neste entendimento, a segunda instância considerou que o eventual sofrimento com a despedida injusta e discriminatória já estaria sendo reparado pela indenização.



Ao recorrer ao TST, o frentista alegou que a indenização por discriminação não exclui a indenização por danos morais, pois esta teria respaldo em dispositivo legal diferente: o artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. O relator, Carlos Alberto Reis de Paula, destacou que o empregador, ao dispensar discriminatoriamente o portador do HIV, “ofendeu a concepção que o trabalhador tinha de si mesmo, causando-lhe prejuízo pessoal e provocando ainda abalo em sua reputação”.

Para o ministro, a Constituição Federal admite que, de um mesmo fato, possa resultar dano tanto de ordem material como moral, uma vez que considera o patrimônio e a honra como bens jurídicos autônomos, individual e separadamente tuteláveis.

O artigo 4º da Lei 9.029/1995 oferece ao trabalhador discriminado duas opções: a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou o pagamento em dobro da remuneração desse mesmo período. A remuneração em dobro, para o ministro Carlos Alberto, é verba que visa indenizar o dano decorrente do não-pagamento do salário.

“Assim, sua natureza material é manifesta”, explicou. A readmissão, por sua vez, “materializa ou densifica os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do estado democrático de direito, dos valores sociais do trabalho e da função social da empresa, protegendo aquele que, como no presente caso, sofre de despedida meramente discriminatória, já que era perfeitamente capaz de continuar trabalhando.” É com base neste dispositivo legal que o TST tem reconhecido o direito à estabilidade do portador de HIV.

“Admitir que a readmissão tenha ao mesmo tempo natureza de composição dos danos material e moral poderia colocar o empregado em situação mais desfavorável do que antes da promulgação dessa lei dita especial, uma vez que a Constituição e o Código Civil impõem a compensação por dano moral em toda sua extensão e profundidade, vale dizer, não estabelecem limites ou tariffações”, concluiu ele.

RR-3957/2002-036-12-00.2

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2008-out-30/frentista_aids_receber_indenizacoes_danos/