

TST mantém reintegração de empregada com AIDS

“Presume-se discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador do HIV e não demonstrou que o ato foi orientado por outra causa”. Com base neste entendimento, a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu dos embargos propostos pela empresa Cryovac Brasil Ltda., mantendo decisão que, considerando discriminatória a dispensa, determinou a reintegração ao emprego de empregada com AIDS.

A ação trabalhista foi ajuizada por uma analista fiscal da Cryovac, contratada em dezembro de 1994, com salário de R\$ 1.093,00, e dispensada sem justa causa em março de 1999. Segundo contou na petição inicial, em 1996 a empregada descobriu ser portadora do vírus HIV e ficou um ano afastada do trabalho, em licença médica. Disse que ao retornar, passou a sofrer discriminação por parte da empresa, que colocou-a em uma sala isolada, sem ventilação, afastada dos demais colegas. Afirmou que foi destituída das funções anteriormente exercidas e passou a ser tratada “como um verdadeiro estorvo, passando de setor em setor”, até ser dispensada.

A analista alegou, ainda, que, como soro-positiva, não consegue novo emprego e, estando desempregada, não tem suportado o alto custo da assistência médica que necessita. Disse que a dispensa foi discriminatória e pediu indenização por danos morais no valor de 100 vezes sua última remuneração, reintegração ao emprego na mesma função inicialmente contratada e indenização por danos materiais no valor de 18 vezes sua remuneração mensal.

A empresa, em contestação, negou a existência de discriminação. Disse que ao contrário do alegado pela empregada, assim que soube da doença providenciou médico especializado para acompanhá-la, psicólogo e assistente social. Sustentou que mesmo no tempo em que a empregada esteve afastada por licença médica, manteve o acompanhamento especializado, pagando inclusive os medicamentos caríssimos de que ela necessitava, dentre eles o AZT, não fornecido pelo INSS. Alegou que a demissão se deu por motivos de reestruturação na empresa, o que levou à dispensa de vários empregados.

A ação foi julgada improcedente pela Vara do Trabalho. Segundo o juiz, as provas dos autos eram no sentido de que a empresa amparou a empregada sempre que necessário, sem praticar qualquer ato que causasse lesão à moral, à honra, à reputação ou à dignidade da trabalhadora. Insatisfeita, a empregada recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que manteve a sentença. De acordo com o acórdão, “não há preceito legal vigente que estenda ao portador do vírus HIV qualquer modalidade de estabilidade”.

Ao recorrer ao TST, a empregada saiu vitoriosa no pedido de reintegração com pagamento dos salários vencidos. Segundo o voto do Ministro Lelio Bentes Corrêa, “em circunstâncias nas quais o trabalhador é portador do vírus da Aids e o empregador tem ciência desse fato, o mero exercício imotivado do direito potestativo da dispensa faz presumir discriminação e arbitrariedade”.

A empresa interpôs, sem sucesso, embargos à SDI, insistindo na tese de que não há norma jurídica que estabeleça a obrigação de manter empregado ou readmitir o portador de HIV, estando dentro da legalidade o exercício do poder de dispensa imotivada. A relatora do recurso na SDI-1, Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, destacou em seu voto que “o sentimento discriminatório não é tratado pelo Direito como causa irrelevante, no que se refere à denúncia do contrato de trabalho pelo empregador. Ao contrário, constitui fator repudiado com veemência pela ordem jurídica e cuja presença no ato da dispensa implica a sua ilicitude”. Segundo a Ministra, a dispensa imotivada nesses casos é, na verdade, uma despedida motivada, “mas por motivo torpe, que vicia o ato, ensejando a sua nulidade”. (E-ED-RR na 76.089/2003.900.02.00-9). Fonte – TST

Estabilidade na gravidez não depende de conhecimento prévio

O direito à estabilidade provisória da gestante, instituído pela Constituição Federal, não depende do prévio conhecimento do empregador ou da própria empregada sobre a existência da gravidez. Este é o entendimento da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que deu provimento a recurso contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

Trata-se de questão envolvendo uma trabalhadora que, após ser dispensada, ajuizou ação contra seu ex-empregador, requerendo a estabilidade por gravidez, o que foi reconhecido em sentença do juiz de primeiro grau. A empresa recorreu da sentença e obteve a sua revisão, valendo-se do fato de que a comprovação da gravidez só fora feita dias depois da demissão, mediante apresentação de exame de ultra-sonografia. A empregada tentou anular a decisão, mediante embargo de declaração, mas o TRT negou-lhe provimento: manteve seu entendimento com base na ausência de comprovação da gravidez nos autos, ressaltando que a empregada não apresentou atestado médico, nem demonstrou a recusa do empregador em dar ciência sobre a gestação, o que a levou a apelar ao TST.

O relator da matéria, Ministro João Batista Brito Pereira, deu provimento ao recurso e determinou à empresa o pagamento dos salários e das vantagens correspondentes ao período garantido pela estabilidade provisória à gestante, com fundamento na Súmula nº 244, que firmou o entendimento do TST sobre a questão. O voto, aprovado por unanimidade pela Quinta Turma, ressalta que o direito à estabilidade provisória, em decorrência de gravidez, independe do prévio conhecimento do empregador ou da própria gestante.

Após considerar que a expressão “confirmação da gravidez”, contida na Constituição Federal, deve ser entendida como “certeza da gravidez”, pois tem o objetivo de proteger a trabalhadora desde o início da gestação, o ministro conclui: “O momento em que se obtém essa certeza (confirmação da gravidez) não é referido na norma constitucional, sendo inaceitável que seu intérprete lhe dê inteligência prejudicial à parte a quem ela visa acudir”. (RR nº 1.604/2003.003.02.00-2)

Fonte – TST

Jornada de Trabalho

Turno ininterrupto de revezamento: alteração

PORTARIA N° 412, DE 20.09.07 (DOU 21.09.07)
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Gabinete do Ministro

Disciplina a alteração na Jornada e no horário de trabalho dos empregados que trabalhem em regime de turnos ininterruptos de revezamento.

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso 11, da Constituição e no art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, resolve:

Art. 1° Considera-se ilícita a alteração da jornada e do horário de trabalho dos empregados que trabalhem em regime de turnos ininterruptos de revezamento, salvo mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. A não-observância do disposto no *caput* implica infração ao disposto nos arts. 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 e enseja a aplicação da multa estabelecida no art. 510 daquele diploma legal.

Art. 2° Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Carlos Lupi