A GARANTIA DE EMPREGO PARA O PORTADOR DO VÍRUS HIV

Nos últimos anos, todos temos ficado atemorizados com a ameaça terrível da AIDS. Os motivos são basicamente dois. O primeiro vincula-se à morte prematura do paciente, cuja figura assustadoramente esquálida é exibida pelas televisões. O segundo está preso à marca infamante que acompanha o portador do vírus, especialmente quando se trata de pessoa do sexo masculino.

É verdade que, sob ângulo puramente científico, a medicina cada dia mais desmistifica o quadro clínico do aidético, bem como muito se tem avançado na conquista de vida social normal para o portador do vírus HIV.

Mas, como é de experiência comum, o comportamento humano não se altera na mesma velocidade com que avança a ciência.

É a razão pela qual o aidético ainda padece de pesada discriminação, que apenas em preconceitos tem sua fundamentação.

E se se trata de discriminação sediada em puro preconceito é bem de ver que o mal deve ter solução judicial, na medida em que o juiz possa encontrar os rumos na ordem jurídica constitucionalmente assegurada.

Na esteira destes princípios, de algum tempo a esta parte, o Tribunal Superior do Trabalho tem dado um tratamento diferenciado à despedida do empregado, quando ela se prende à condição de aidético.

É assim que, em 1997, a 2ª Turma do TST publicou Acórdão do Ministro VALDIR RIGHETTO:

> **"REINTEGRAÇÃO – EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS DA AIDS – CARACTERIZAÇÃO DE DESPEDIDA ARBITRÁRIA. Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao empregado portador da síndrome da imunodeficiência adquirida, ao magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a ele submetidas. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil."** (RR-217791/95, publicado em 14/5/97).

No mesmo ano e na mesma Turma, há acórdão de minha lavra e com idêntica fundamentação (RR-205359/95 – Ac.12269/97, publicado em 19/12/97).

Esta matéria já chegou à SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, que se pronunciou no mesmo sentido, em substanciosos votos do Ministro VANTUIL ABDALA,

que invocou o inciso IV do art. 3º e o art. 5º, “caput” e inciso XLI, todos da Constituição Federal; encontrou ainda subsídios no inciso XXXI do art. 7º da mesma Carta. Os Acórdãos também se fincam na Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, bem como no art. 1º da Lei nº 9.029/95, que coibem toda sorte de discriminação (E-RR-297709/96, de 23/10/2000 e E-RR-217791/95, de 7/2/2000).

Mas o questionamento tem também chegado à Sentença Normativa. No dia 9 de maio de 2002, a Seção de Dissídio Coletivo do Tribunal Superior do Trabalho manteve cláusula que assegurava emprego e salário ao portador do vírus HIV, desde a constatação da doença até o afastamento do empregado pelo INSS (TST-RODC-682711/00 – Acórdão ainda não publicado).

Percebe-se, portanto, que a Justiça do Trabalho tem sido fiel às suas origens, abrigando processo que instrumentaliza a realização do Direito do Trabalho, que surgiu para humanizar as relações de trabalho e que, hoje, cada vez mais, identifica-se com os Direitos Humanos do Trabalhador, que não pode voltar a ser mera mercadoria, subordinada ao fundamentalismo do mercado; estão sendo cumpridos os princípios fixados no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Esta posição da Justiça do Trabalho recebeu o aplauso do Senador LÚCIO ALCÂNTARA, na medida em que ela baliza um marco contra a discriminação imposta ao aidético. Sua Excelência ainda lamentou o veto imposto pelo Excelentíssimo Senhor Presidente da República a projeto de lei aprovado pelo Congresso Nacional dizendo que o aidético somente poderia ser despedido por falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada (Jornal do Senado – 25/4/2002).

Este fato mais destaca a posição de vanguarda da Justiça do Trabalho.

Resta lembrar que em determinadas condições a situação fica mais complicada. Imagine-se um restaurante, que prende sua clientela com os predicados culinários de seu cozinheiro. Circula a notícia de que o cozinheiro famoso é portador do vírus do HIV. Se ele permanecer trabalhando o restaurante sobreviverá?

Veja-se, como já foi anotado, que a luta não é somente contra a doença, é também, e sobretudo, contra o preconceito.

Mas como resolver o caso do cozinheiro aidético? Pode ser ele reintegrado sem quebrar o restaurante?

Eis a questão que fica diante de todos, como a instigante e ameaçadora esfinge às portas de Tebas.

JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA
Ministro do TST