



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
1ª Turma

**PROCESSO nº 0001205-28.2017.5.11.0005 (RO)**

**RECORRENTE:** [REDACTED]

Advogados: Francisco Edberto dos Santos e Roseloane Souza da Costa

**RECORRIDA:** [REDACTED].

Advogados: Luciana Almeida de Sousa e Silva e outros

**PROLATOR: Desembargador DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR**

**DISPENSA ARBITRÁRIA OU DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURADA.** A presunção da Súmula 443/TST é relativa, mas não pode ser afastada de forma simplória. O direito protegido pelo entendimento jurisprudencial envolve proteção à vida e à saúde do indivíduo, deriva da Constituição e deve ser compatível e contrariamente proporcional à força que o preconceito gera. A história funcional retirada da peça vestibular delineou de forma evidente o comportamento preconceituoso do empregador. Mudou o empregado de setor, transferi-o de turno e, a final, o dispensou. A dispensa foi o toque derradeiro, segregando-o, enfim, de seu trabalho. A recorrida tinha conhecimento da moléstia e a tolerou pacientemente até a dispensa do obreiro. O fato de a empresa conhecer o estado de saúde de seu empregado não a isenta apenas a habilitou para disfarçar com a naturalidade da rotina empresarial o conteúdo discriminatório da dispensa do empregado recorrente. Caracterizada a dispensa discriminatória.

"Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 5ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrente, [REDACTED], e como recorrida, [REDACTED].

Alega o reclamante que laborou para a reclamada no período de

1º/10/2013 a 28/1/2016, de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo para refeição; exerceu a função de auxiliar de produção no setor Mac III (produção e embalagem final de aparelhos de barbear), percebendo salário inicial de R\$950,00; adquiriu duas doenças graves no curso do contrato de trabalho, quais sejam, HIV e câncer na corrente sanguínea (Sarcoma de Kaposi). **Postula:** restabelecimento do plano de saúde a título de antecipação de tutela; R\$140.000,00 de dano moral por dispensa discriminatória; indenização substitutiva de R\$107.436,60 pela expectativa de sobrevivência de 5 anos; R\$64.461,96 a título de remuneração em dobro (Lei 9.029/95, art. 4º, II).

O juízo de primeiro grau deferiu a antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional para determinar que a reclamada restabelecesse o plano de saúde e o mantivesse até o trânsito em julgado da sentença de mérito (ID-4d4each).

A **sentença** MM. 5ª Vara do Trabalho de Manaus (ID-bcbeec4) julgou **IMPROCEDENTES** os pedidos.

O reclamante interpôs recurso ordinário (ID-def963f).

A reclamada ofereceu contrarrazões (ID-10e1ede)."

**É O RELATÓRIO. (Da lavra da Excelentíssima Desembargadora VALDENYRA FARIAS TOMÉ)**

## **VOTO**

Conhece-se do Recurso, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

**Síntese do pedido inicial.** Período do vínculo, entre 01/10/2013 a 28/01/2016, totalizando 02 (dois) anos e 04 (quatro) meses. Funções exercidas - Auxiliar de Produção, no setor Mac III - produção e embalagem final de aparelhos de barbear, com inicial de R\$ 950,00 (Novecentos e Cinquenta Reais). Adquiriu grave doença no curso do contrato, sendo diagnosticado como soropositivo (HIV positivo), cujo tratamento passou a gerar efeitos, sempre e cada vez mais prolongadas em virtude das fortes doses das medicações recebidas, impedindo-o de realizar suas atividades a contento, sofrendo questionamento de sua liderança. Resolveu, então, contar a verdade do que lhe ocorria. Então foi transferido para outro setor da empresa, de nome G II, onde as condições de trabalho exigiam mais esforço, em ambiente de temperatura mais elevada (quente) e procedimentos de maior risco. Em virtude da doença, tinha

necessidade de se afastar do posto de trabalho para consultas médicas e exames, tendo sido designado para o terceiro turno de trabalho, quando seus problemas aumentaram devido à mudança brusca de horário e adaptação. Acredita que a mudança foi uma espécie de retaliação em face de seus problemas de saúde. Seu líder passou a tratá-lo com indiferença e grosserias, deixando-o de lado, como se não o quisesse por perto, denotando atitude preconceituosa, em afronta grave ao princípio da não discriminação. Seu tratamento impedia o desempenho satisfatório de suas atividades. Este "inconveniente", o deixava triste e constrangido, pois ainda não havia experimentado conduta parecida em toda sua vida, muito menos no trabalho onde passava grande parte do seu tempo. Foi diagnosticado com câncer na corrente sanguínea (Sarcoma de Kaposi), em 03/06/20159 (documentação anexada ao processo). Houve necessidade de tratamento quimioterápico, comunicado à empresa. Seu líder imediato o encaminhou ao departamento médico, para que tudo ficasse no conhecimento do empregador. Mas houve uma recusa generalizada para o recebimento dos documentos entregues (médico do trabalho, RH da empresa e Supervisão), como se ninguém quisesse assumir a responsabilidade por sua situação. Suas ausências ao trabalho, foram justificadas por atestados médicos e exames realizados, evidenciado tratar-se doença grave. A demandada desconsiderou tudo, causando-lhe dor, humilhação e incertezas. Foi dispensado conforme aviso prévio do Id ec1c21b.

Houve pedido de antecipação de tutela na exordial, atendido pelo despacho do Id 4d4eacb, *verbis*:

Assim, defere-se o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional em favor do demandante, para que a reclamada restabeleça seu plano de saúde de forma imediata, ou seja, em até 48 horas do recebimento da Notificação da presente decisão, devendo mantê-lo até o trânsito em julgado da Sentença de mérito a ser proferida nos presentes autos, sob pena de pagamento de multa de R\$1.000,00 (hum mil reais) por dia de atraso no cumprimento da presente decisão.

Consta dos autos o interrogatório das partes (Id 2902424):

### **Interrogado, o reclamante respondeu:**

que confirma os termos da inicial. Nada mais. **Às perguntas da reclamada, respondeu:** que foi diagnosticado soropositivo no final de 2014 para 2015; que informou à líder, Sra. Daniele Molde; que o diagnóstico de câncer ocorreu em julho/2015; que informou o setor médico dos dois diagnósticos recebidos; que entrega os atestados médicos diretamente ao ambulatório da empresa; que a Sra. Daniele foi a líder com a qual o reclamante trabalhou mais tempo; que em nenhum momento a Sra. Daniele tratou desse assunto com o reclamante ali na produção, na frente de terceiros; que nunca chegou a solicitar a mudança de turno; que quando foi desligado trabalhava no setor G2, no posto da parte final, da embalagem; que tem notícias de que esse posto da embalagem foi terceirizada pela reclamada; que os colegas que trabalhavam na embalagem também foram desligados, juntamente com o reclamante; que se recorda que a sua avaliação (sistema RATING), à época do desligamento, era 3, que é a avaliação mais baixa; que iniciou o tratamento do câncer após setembro/2015. Nada mais. **Interrogada, a preposta da reclamada respondeu:** que o setor médico tomou conhecimento de que o reclamante é soropositivo 1 ano e meio antes de o reclamante ser demitido; que não tem informação de quando a reclamada tomou ciência do câncer do reclamante.

Até aqui indubitável que a recorrida tinha pleno conhecimento da moléstia do reclamante.

Ao caso *sub examen* aplica-se a Súmula 443/TST[1]. Todavia, por entender que a presunção criada pelo direito sumular é de natureza relativa, a afastou com os seguintes argumentos:

No caso dos autos, a reclamada trouxe aos autos provas (ID 5d78e67) de que vários outros empregados foram demitidos no período de 25/01/2016 a 28/01/2016, sendo que o reclamante foi demitido nesta última data.

Além disso, o próprio reclamante afirmou que "os colegas que trabalhavam na embalagem também foram desligados, juntamente com o reclamante; que se recorda que a sua avaliação (sistema RATING), à época do desligamento, era 3, que é a avaliação mais baixa".

Outra questão que milita em favor da tese defensiva é a de que o reclamante, conforme depoimento pessoal, foi diagnosticado como portador do vírus HIV no final do ano de 2014 ou início de 2015, sendo que sua demissão se deu somente um ano depois, em 28/01/2016.

Assim, entendo que a reclamada se desincumbiu de seu ônus probatório estampado no artigo 818, II, da CLT, firmando o convencimento que a dispensa do reclamante não se deu de forma discriminatória, mas como simples exercício do direito potestativo da reclamada. No entender deste Juízo o reclamante foi demitido simplesmente por insuficiência produtiva, em nada se relacionando com as patologias que o acometem.

A recorrida trouxe aos autos os documentos de ID-5d78e67, págs. 7/9 e 16/18, a demonstrar a dispensa de cinquenta empregados no período de 25 a 28/1/2016, entre eles o reclamante, na tentativa de evidenciar que a dispensa do recorrente foi resultado de sua rotina empresarial. Alega-se, ainda, que o depoimento do apelante reforçaria tal tese, quando declarou "que tem notícias de que esse posto da embalagem foi terceirizado pela reclamada; que os colegas que trabalhavam na embalagem também foram desligados, juntamente com o reclamante; que se recorda que a sua avaliação (sistema RATING), à época do desligamento, era 3, que é a avaliação mais baixa". E, ainda, que o reclamante somente foi dispensado em 28/1/2016, ou seja, um ano após ser diagnosticado soropositivo.

Sem dúvida, a presunção da Súmula 443/TST é relativa, mas não pode ser afastada de uma forma tão simplória. O direito protegido pelo entendimento jurisprudencial envolve proteção à vida e à saúde do indivíduo, deriva da Constituição e deve ser compatível e contrariamente proporcional à força que o preconceito gera.

A síntese traçada no início desta fundamentação, que foi retirada da peça vestibular e delineia de forma evidente um comportamento preconceituoso do empregador, mudando o empregado de setor, transferindo-o de turno e, a final, dispensando-o. A dispensa foi o toque derradeiro, segregando-o, enfim, de seu trabalho.

A recorrida tinha conhecimento da moléstia e a tolerou pacientemente até

a dispensa do obreiro, em setor após extinto, mas que não era seu posto original. Em contrário senso, o fato de a empresa conhecer o estado de saúde de seu empregado não a isenta apenas a habilitou para disfarçar com a naturalidade da rotina empresarial o conteúdo discriminatório da dispensa do empregado recorrente.

Houve discriminação e dispensa discriminatória.

Termos em que **voto pela reformada** Decisão de 1º. Grau.

Reformado o *Decisum*, **cabem ao demandante recorrente os seguintes direitos: dano moral** decorrente da dispensa discriminatória, que se arbitra em R\$10.000,00; **indenização de dez salários do reclamante**, para custeio de suas necessidades vitais e como substitutivo de seu afastamento do emprego.

Os pleitos são deferidos na forma do requerido na inicial, sendo indevidos os valores ali requeridos e aqui não reconhecidos.

[1] Súmula nº 443 do TST DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-443](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443)

## **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Desembargadores da **PRIMEIRA TURMA**, do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade, de votos, conhecer do recurso e, no mérito, por maioria, conceder-lhe provimento, para, reformando a Decisão apelada, deferir ao reclamante **dano moral** decorrente da dispensa discriminatória, no valor de R\$10.000,00; **indenização de dez salários do reclamante**, para custeio de suas necessidades vitais e como substitutivo de seu afastamento do emprego. Vencida a Excelentíssima Desembargadora VALDENYRA FARIAS THOMÉ, que negava provimento ao recurso. Custas pela reclamada calculadas sobre o valor arbitrado de R\$110.000,00, na importância de R\$2.200,00.

Assinado em 31 de julho de 2018.

**DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR**  
**Desembargador Prolator do Acórdão**

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS - **Presidente**, VALDENYRA FARIAS THOMÉ - **Relatora** e DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR e a Excelentíssima Procuradora do Trabalho da PRT da 11ª Região, TATIANA PEDRO DE MORAES SENTO SÉ ALVES.

Sustentação Oral: Drs. Francisco Edberto dos Santos e Luciana de Souza e Silva

Prolator : Dr. DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR

Sessão de Julgamento realizada em 24 de julho de 2018.

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR  
<http://pje.trt11.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1805220813473500000004577264>

Número do documento: 1805220813473500000004577264

Num. a851d4b - Pág. 7