

**Título: A dispensa presumivelmente discriminatória de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave à luz da jurisprudência do TST**

**Autor(es)** Helano Márcio Vieira Rangel; Maíra Câmara Veloso de Maupeou; Whenry Hawlysson Araújo Silveira

**E-mail para contato:** helanorangel@gmail.com

**IES:** ESTÁCIO FIC

**Palavra(s) Chave(s):** dispensa, discriminação, estabilidade, doença grave, súmula 443 do TST

#### **RESUMO**

O presente trabalho procura discutir a interpretação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho à luz da dignidade da pessoa humana, fundamento da CRFB/1988. Após um longo período sob a égide de um sistema ditatorial, a Constituição Federal de 1988 inaugura uma nova ordem jurídica preocupada com o bem-estar de seus cidadãos. Neste sentido, não há lugar para tratamento desigual e discriminação, de acordo com o disposto na Constituição da República de 1988. Ademais, a dignidade da pessoa humana é levada ao status de mandamento nuclear do ordenamento jurídico brasileiro vigente. Embora cediço que o contrato de trabalho pode ser dissolvido por qualquer uma das partes e a qualquer tempo, respeitadas as previsões legais, decorrente do direito potestativo de ambas as partes, há determinadas situações em que a dispensa será considerada inválida. Neste sentido, o TST editou a Súmula 443 que procura assegurar àqueles empregados portadores do vírus HIV ou de doenças graves equiparadas o direito a uma vida digna e a não discriminação. No entanto, a interpretação da referida súmula tem dividido opiniões. A dispensa discriminatória será considerada inválida e o empregado dispensado deverá ser imediatamente reintegrado. Sustentam alguns teóricos que a referida súmula criou hipótese de estabilidade para os empregados que aí se enquadram e criou uma obrigação negativa para o empregador, além de ferir o direito à ampla defesa. Por outro lado, a referida súmula também é criticada por dispor que cabe ao empregador, e não ao empregado, o ônus da prova, ou seja, cabe ao empregador provar que a despedida não foi arbitrária, mas baseada em justa causa. É certo que raramente o empregado portador de doença grave irá divulgar ao empregador a sua condição, mas há de se reconhecer que a vida destes é tão estigmatizada que não se espera que aquele que é afetado por doença grave divulgue tais detalhes de sua vida pessoal. É preciso ponderar para avaliar a real situação posta ao Poder Judiciário. É cediço que o Judiciário, mediante posicionamentos sumulados, vem ocupando a função legiferante do Poder Legislativo quando estatui regras a serem cumpridas, mas, se assim o faz, não seria por falta de um Legislativo mais operante? Embora as críticas à Súmula 443 do TST sejam construtivas e fundamentadas, é plenamente factível ao empregador provar, se for o caso, que determinada despedida não foi discriminatória, mas fundada em justo motivo de ordem técnica, disciplinar, econômica ou financeira, por exemplo. Ao empregador cabe provar que não houve dispensa discriminatória ao tomar conhecimento de que o empregado é portador de SIDA ou de outra doença grave. Levando-se em consideração o nível de preconceito e discriminação que acompanham a notícia de que um empregado está acometido por uma doença grave, mostra-se razoável gerar uma presunção de dispensa discriminatória, a qual pode ser afastada por prova em sentido contrário. Conclui-se, desse modo, que o TST atento a questões humanitárias e buscando proteger o trabalhador do estigma de portador de doença grave ou de HIV, editou a súmula 443 em respeito à dignidade da pessoa humana – corolário da Constituição Brasileira de 1988. Quanto à metodologia, a vertente pesquisa é dialética; quanto à sua natureza, é uma pesquisa aplicada; quanto aos objetivos, a pesquisa é exploratória; quanto ao procedimento técnico, a pesquisa valeu-se de dados bibliográficos, assim como de análise jurisprudencial.