

A REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR PORTADOR DE HIV: DESAFIOS PARA A SUA APLICAÇÃO NO CENÁRIO JURÍDICO

Josivânia Pereira de Medeiros¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O presente estudo traz como reflexão principal a aplicação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, garantindo o direito ao empregado acometido pelo vírus do HIV, à sua reintegração ou uma possível estabilidade, a fim de reduzir a desigualdade tanto social, como no ambiente de trabalho, sendo que há uma hipótese de inconstitucionalidade levantada pela doutrina majoritária acerca desta. Posteriormente, foi discutida as formas de contágio do supracitado vírus, sob uma ótica médica; as garantias para a concessão de estabilidade, bem como apontando vantagens e possíveis consequências de sua implementação. Explanou-se também entendimento atualizado com base na Consolidação das Leis de Trabalho, após implementação da Reforma Trabalhista. Para tanto, a metodologia utilizada, primordialmente, foi o método dedutivo, tendo em vista a aplicação de princípios gerais, como o da isonomia, continuidade da relação de emprego e dignidade da pessoa humana. Não obstante, foi aplicado o uso de analogia, uma vez que esta conecta a súmula com as Leis 12.984/14 e 9.029/95. Adotou-se também, o procedimento explicativo, tendo em vista que os institutos de Direito não foram apenas descritos, mas também interpretados. Salienta-se que a pesquisa possui base doutrinária, fontes da internet e artigos relacionados ao tema, com o intuito de produzir conclusões que demonstrem a necessidade da aplicação desse instituto. Bem como, ressaltar o caráter interdisciplinar, ao realizar um panorama referente a área da saúde. Conclui-se que este mecanismo de garantia de emprego consegue alcançar o direito pretendido e satisfazer as partes envolvidas, possibilitando, assim, um concreto acesso à justiça.

Palavras-chaves: Súmula 443. Vírus HIV. Estabilidade. Reintegração. Isonomia.

ABSTRACT

The present work brings the reflection about the application of Supreme Court of Justice Precedent 443, ensuring the right to the employee affected by the HIV virus, his reintegration or a possible stability, in order to reduce the imbalance both socially and in the environment of work, being that there is a hypothesis of unconstitutionality raised by the majority doctrine about this. Posteriorly, the forms of contagion of the aforementioned virus were discussed, from a medical perspective; the guarantees for the granting of stability, as well as pointing out advantages and possible consequences of its implementation. It also explained an updated understanding based on the Consolidation of Labor Laws, after implementation of the Labor Reform. For that, the methodology used was primarily the deductive method, with a view to

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: josivania_medeiros@hotmail.com.

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br.

the application of general principles, such as isonomy, continuity of the employment relationship and dignity of the human person. Nevertheless, the use of analogy was applied, since it connects the summary with Laws 12.984 / 14 and 9.029 / 95. It was also adopted the explanatory procedure, since the institutes of law were not only described, but also interpreted. It should be noted that the research has a doctrinal basis, internet sources and articles related to the subject, with the aim of producing conclusions that demonstrate the need for the application of this institute. As well, emphasize the interdisciplinary character, when making a panorama referring to the health area. It is concluded that this mechanism of job security can achieve the right sought and satisfy the parties involved, thus enabling concrete access to justice.

Keywords: Summary 443. HIV virus. Stability. Reintegration. Isonomy.

1 INTRODUÇÃO

O estudo em tela, faz referência ao entendimento sumulado de número 443 do Tribunal Superior do Trabalho, o qual tem por objetivo principal assegurar ao empregado portador de doença grave ou do vírus HIV, que cause estigma ou preconceito, uma certa estabilidade e posterior reintegração ao local em que exercer as atividades laborais, uma vez que este tenha sido demitido pela sua condição de enfermo.

No tocante a desigualdade social estudada no primeiro capítulo do presente artigo, pode-se constatar que foi vivenciada na sociedade desde os primórdios, a qual é oriunda das diferenças como as pessoas eram tratadas em seus locais de trabalhos, podendo ser coisificadas em algumas situações. Diante disso, foi observado a grande crescente com relação ao preconceito sofrido pelas pessoas, por estarem acometidas pelo vírus HIV.

Buscando a fundo conhecer do que se trata a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, percebe-se que o vírus não é algo tão simples de ser contraído, e há várias formas para se prevenir sua propagação, assim, não devem ser tomadas medidas tão drásticas com relação ao empregado, por seu empregador, ao ponto de demiti-lo.

Desse modo, em uma parte da história do Brasil, observou-se a grande dificuldade de se admitir pessoas que são portadoras de HIV, tendo em vista que em alguns casos é necessário que se façam exames admissionais para poderem se encaixar nos quadros das empresas, mesmo sabendo que é algo vedado pela Legislação, e que só pode ser feito algum tipo de exame, em casos específicos e elencados, conforme inteligência de Lei.

Assim, observou-se a necessidade de existir alguma força legislativa capaz para assegurar direitos, e para isso, foi implantada desse modo, por meio da Resolução 185/2012 a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada no ano de 2012, com o intuito de

coibir a discriminação sofrida por pessoas acometidas pelo vírus supracitado ou enfermidades graves.

Ademais, no capítulo dois deste presente artigo, estudou-se as formas de aquisição de estabilidade do empregado por meio do entendimento sumulado supra, e casos semelhantes que também geram uma estabilidade almejada pelo empregado. Ademais, observou-se neste, a necessidade da súmula para resolução de casos com o tema relacionado a dispensa de empregados portadores de HIV, uma vez que sem a referida, não haveria proteção suficiente para estas pessoas.

Ainda sobre o artigo, é abordado em seu terceiro capítulo, uma série de contradições sobre o entendimento sumulado, tendo em vista que alguns doutrinadores criticam severamente a proteção dada a estes trabalhadores, inclusive muitos se posicionam com argumentos de que a Súmula é inconstitucional.

Por fim, é trazido à baila as vantagens percebidas na aplicação da Súmula, observando que há necessidade da resolução de casos concretos por meio da analogia, sendo tal redação de suma importância para o desenvolvimento da seara trabalhista. Ademais, tratou-se da interferência da reforma trabalhista no supracitado entendimento, que é coibir o uso de súmulas e entendimentos jurisprudências, quando não previstos em lei, assim, reduzindo os direitos dos trabalhadores.

Salienta-se, que o método de abordagem usado para o artigo inicialmente, foi método dedutivo, tendo em vista a aplicação de princípios gerais. Foi realizada uma pesquisa qualitativa e baseada na dogmática jurídica. Teve-se como objeto de estudo principal a súmula 443, onde buscou-se relacionar tal objeto com o texto da CF/88 e com a CLT reformada. Os princípios constitucionais e do Trabalho foram manejados, especialmente, a dignidade da pessoa humana, a isonomia, bem como a continuidade da relação de emprego, sem falar em uma pesquisa doutrinária com acesso a artigos, livros e fontes da internet, visto que é feita uma análise histórica a partir do momento em que se iniciou a desigualdade na seara trabalhista e como ela ainda se encontra presente nos dias atuais. Igualmente foi feito o uso da analogia, uma vez que esta conecta a súmula 443 com as Leis 12.984/14 e 9.029/95. Ademais, adotou-se o procedimento explicativo, tendo em vista que os institutos de Direito não foram apenas descritos, mas também interpretados.

Encerrando os esclarecimentos metodológicos cabe ressaltar o caráter interdisciplinar da presente pesquisa uma vez que coube realizar um panorama referente a área da saúde, especificamente baseado na literatura médica sobre o tema do HIV.

2 O DESCASO COM OS TRABALHADORES PORTADORES DE DOENÇA GRAVE NO MERCADO DE TRABALHO E AS DESIGUALDADES SOFRIDAS

Sabe-se que desde os tempos mais remotos a desigualdade social é vivenciada pela sociedade. No Brasil, o assunto é percebido desde o período da colonização, em meados de 1530, uma vez que os Portugueses chegaram em terras Brasileiras e passaram a explorar de forma desenfreada todas as riquezas existentes no local, dentre elas pode-se destacar a mão – de – obra indígena, as quais eram prestadas pelos tupiniquins. Estes se denominavam “os donos das terras”, mas logo foram tidos pelos imigrantes como meros detentores destas, prestando seus serviços sem ganhar nada em troca, ou algumas das vezes sendo ludibriados pela prática corriqueira do escambo.

Após o período supracitado, a realidade foi tomando novos episódios, e já na primeira metade do século XVI, as condições econômicas e a falta de um conceito autêntico de liberdade justificaram a existência da escravidão³, tornando-se nova protagonista do cenário histórico. Diante disso, pode-se inferir que, com ela, foi desencadeado o ápice para a desigualdade social. Esse período da história, foi considerado uma época de epidemia do vírus HIV, tendo em vista que os imigrantes vinham de seus países de origem já acometidos pelo vírus.

Desse modo, o sistema de normas jurídicas de Direito do Trabalho surgiu com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, no final do século XIX e começo do século XX, mas isso não significa que na sociedade pré-industrial não havia alguns tipos de relações de trabalho, pelo contrário, existiam a escravidão, as corporações de ofício da Idade Média e a locação.⁴

Dando continuidade a esse contexto histórico, pré- industrial, durante esse período da escravidão, sabe-se que as pessoas chegavam acometidas por doenças gravíssimas, as quais não tinham tratamento algum, e na maioria das vezes por estar em um quadro clínico tão grave que chegava até ao óbito. Pode-se inferir, portanto, que a discriminação era fortemente vivenciada por pessoas que encontravam-se com algum tipo enfermidade, sendo as mesmas consideradas meros pacotes de mercadorias, que a qualquer momento poderiam ser descartados pela condição de estarem doentes.

³ BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 30. Trad.: Luis Washington Vita e Antônio D’ Elia apud BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 44

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 43-44

Assim, tem-se que a população infectada por algum tipo de vírus ou doença grave tem sido subjugada e segregada incessantemente desde a escravidão para saciar os interesses sociais e econômicos das classes ricas, as quais não buscavam nenhuma forma de melhorar a situação das pessoas que estariam em seus locais de trabalho enfermas.

Mesmo com o fim da Escravatura, ainda podia se observar uma grande concentração econômica nas mãos de pouquíssimas pessoas, os quais, continuavam a submeter os seus empregados a condições de trabalho precárias e, portanto, estes passavam a cada vez mais, contraírem doenças gravíssimas. Desse modo, ao final desse fenômeno histórico, novos meios para gerar economia foram implantados no país como a produção agrícola que por tantos anos foi a grande geradora de renda e a oportunidade que o Brasil teve para ser um grande polo Industrial.

Assim, no final do século XIX e começo do século XX, como as empresas foram se desenvolvendo frente à Revolução Industrial, em conjunto com o implemento de ferramentas políticas e econômicas por parte do Estado, começaram a surgir novos empregos e com isso, foi observado o grande crescente empresarial do país.

A geração de empregos logo passou a ser vista como fonte de desenvolvimento, uma vez que, a mão de obra barata trazia benefícios incalculáveis aos empresários, mas na maioria das vezes, os empregados, por serem imigrantes, chegavam em seus locais de trabalho acometidos por doenças, como era frequentemente vivenciado na era da escravidão. A partir desse cenário histórico inicia-se uma realidade constante do empregado submisso ao empregador e a grande crescente das desigualdades sociais vivenciadas pelo trabalhador brasileiro no seu ambiente de trabalho.

Nos dias atuais, ao que se observa da realidade histórica do Brasil, o trabalhador deste referido país é aquele que sofre arduamente para ingressar nos quadros do mercado de trabalho, logo, observa-se nitidamente a distinção feita entre as pessoas, uma vez que os índices são evidentes ao apontar que parte dos empregados são saudáveis, ou seja, não estão acometidos por enfermidade ou deficiência, sendo na maioria das vezes, exigido por grande parte dos empregadores exames para admissão, como teste de HIV e outros demais. Porém esses testes não são permitidos conforme inteligência da Lei nº 9.029/95, art. 1^o (BRASIL, 1995).

⁵Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Sabe-se que a partir desses testes realizados o empregado sofre bastante preconceito, assim causando constrangimento a este que possivelmente será admitido. Desse modo, quando o empregador toma conhecimento da condição de portador do vírus HIV do empregado, este, por muitas vezes, deixa de contratá-lo, havendo assim, uma enorme discrepância nas contratações, e dificultando, por sua vez o ingresso dessas pessoas para desenvolverem atividades laborais, pelo simples medo de serem insuficientes para a produção da empresa.

De acordo com a Legislação Federal da Saúde, um portador do vírus tem o direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho, como também em exames admissionais, periódicos ou demissionais. Ninguém é obrigado a contar sua sorologia, senão em virtude da lei. A lei, por sua vez, só obriga a realização do teste nos casos de doação de sangue, órgãos e espermatozoides. (BRASIL, 2017)⁶

Em uma breve explanação, tem-se que a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA) ou a comumente chamada AIDS é, portanto, desencadeada pela presença do vírus no organismo. Pode-se afirmar, desta maneira, que o doente de AIDS, necessariamente, é portador do vírus HIV. A recíproca, no entanto, não é verdadeira. O portador do vírus da imunodeficiência pode deixar de desenvolver a doença, quando então se assevera que o indivíduo pode ser portador do vírus HIV, sem, contudo, estar sofrendo de AIDS.⁷

Diante de toda a história de desigualdade vivenciada no Brasil e buscando perspectivas de melhores condições para se inserir na sociedade, foi assegurado ao empregado por meio de Leis trabalhistas, da própria Constituição Federal/88 e entendimentos sumulados, a inserção no seio social para que este pudesse desenvolver suas atividades laborais de forma tranquila e sem sofrer qualquer tipo de preconceito.

Desta forma, por meio da Resolução nº 185/2012, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho na data de 27 de setembro do ano de 2012, foi criada a Súmula de Jurisprudência nº 443, considerando a dispensa do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave, presumidamente discriminatória, assim a súmula possui o seguinte texto:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida do empregado portador do vírus HIV ou outra doença grave que suscite estigma

⁶BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Legislação federal da saúde (perguntas frequentes). Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/legislacao/faq_dst.php> Acesso em: 15 nov. 2017.

⁷ MARGONAR, Regiane. **O empregado portador do vírus hiv/aids**. São Paulo, SP: LTr, 2006.

ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Desse modo, esse entendimento jurisprudencial tem como intuito reduzir as desigualdades sofridas pelo empregado portador de doença grave em seu ambiente de trabalho, uma vez que esta inovação atribuiu que a rescisão imotivada do seu contrato de trabalho, por si só, gera uma presunção de discriminação na despedida do empregado portador desse tipo de doença. Com isso, tem-se que o Tribunal Superior do Trabalho possui forte influência social, por se preocupar tanto com a questão polêmica de dispensa do trabalhador do seu local de trabalho que resolveu positivá-la como Súmula, proporcionando, assim, maior segurança por meio desta para aquele que antes não possuía estabilidade de trabalho alguma.

Nota-se que a súmula trouxe um impulso maior, encorajando aquele empregado que foi demitido sem justa causa por seu empregador apenas por ser portador de doença, gerando um grande desconforto e um grande clamor social, buscando, dessa forma, nada mais que seus direitos perante a justiça do Trabalho, uma vez que, se sentiu desamparado por aquele que por um período de tempo, ao lhe garantir uma atividade laboral, foi o garantidor de sua inserção na sociedade e até o maior patrocinador de seus tratamentos.

É válido salientar que ao se verificar uma dispensa discriminatória, uma proteção jurídica é de suma importância para esse trabalhador, proteção essa que não advém apenas de entendimentos doutrinários, regulamentados pela constituição, e sim, pelo embasamento em entendimentos jurisprudenciais, ou seja, são moldados a partir dos casos práticos apreciados com frequência pelos julgadores, podendo tais decisões proferidas chegar ou não ao ápice da discriminação.

Visando minimizar o preconceito e discriminação, assim pode-se inferir que a Súmula 443 do TST, foi diretamente analisada e criada para obter-se uma intervenção maior em casos que estão intimamente ligados a pessoas portadoras de HIV. Salienta-se ainda neste prisma de abordagem que o grande impulso para a criação e reforma da supracitada súmula foi o desejo de que não fosse ferido o princípio da dignidade da pessoa humana.

O Princípio da dignidade da pessoa humana é aquele que rege quase todas as ações do ser humano, tal princípio pode ser considerado como sendo “aquele que já nasce com a pessoa. Inerente à sua essência.” Desse modo, é de grande relevância ressaltar que a súmula não foi criada para dificultar a reintegração ou até mesmo a relação do empregado portador de doença grave para com o seu empregador e sim proporcionar uma garantia à um indivíduo que já está

fragilizado pela sua enfermidade. Ademais, tem-se que a dignidade é garantida por um princípio, contudo, não é um direito absoluto⁸.

Sabe-se que a reintegração do empregado em seu ambiente de trabalho muitas vezes não ocorre, simplesmente pelo fato que o empregado sente-se rejeitado por seu empregador de origem, bem como, por parte de seus colegas de trabalho, dificultando, assim a sua reintegração e causando irreversíveis transtornos psicológicos nesse empregado, tendo em vista que este não foi ressocializado nem na sociedade, tampouco em seu ambiente de trabalho.

A AIDS/ HIV (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida ou Human Immunodeficiency Vírus), gera no organismo de seus portadores uma deficiência imunológica generalizada, o que acarreta uma vulnerabilidade às diversas infecções, desde as mais simples até as mais graves, pois o sistema imunológico deixa de responder de maneira eficiente a perigos expostos. Portanto, o sistema torna-se debilitado, o que pode acarretar a morte do paciente acometido pela AIDS⁹.

Como supracitado anteriormente, o portador do vírus HIV não pressupõe que o indivíduo seja portador da AIDS. O vírus do HIV encontra-se alojado no corpo do enfermo e pode ser controlado por medicamentos classificados como antirretrovirais, o qual é dado ao paciente um tipo de coquetel que terá a composição específica de acordo com o grau de imunodeficiência, assim, os níveis do vírus se mantêm inalterados dentro do organismo, estando sempre estáveis, podendo o ser humano viver com o vírus HIV por um longo período, sem apresentar qualquer sintoma.

De acordo com o Ministério da Saúde, ter o HIV não é a mesma coisa que ter AIDS. Há muitos soropositivos que vivem anos sem apresentar sintomas e sem desenvolver a doença. Mas podem transmitir o vírus a outras pessoas pelas relações sexuais desprotegidas, pelo compartilhamento de seringas contaminadas ou de mãe para filho durante a gravidez e a amamentação, quando não tomam as devidas medidas de prevenção. Por isso, é sempre importante fazer o teste e se proteger em todas as situações¹⁰. (BRASIL, 2017).

A condição de ser portador de uma doença grave, muitas vezes incurável, acarreta um tratamento diferenciado por partes das pessoas ao seu redor, podendo provocar a segregação do

⁸ A Constituição estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, consagrando inegavelmente um direito de qualquer ser humano de não ser discriminado. Essa igualdade, contudo, não é um direito absoluto. Como qualquer direito, também a igualdade pode ser restringida, desde que se observe rigorosamente o princípio da proporcionalidade. (MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5ª edição, São Paulo: Editora Atlas S.A, 2014, p.399.)

⁹ REIS JUNIOR, Wagner Gusmão. **Garantia de emprego ao portador do vírus da AIDS**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 3-7.

¹⁰ BRASIL, 2017. Disponível em: <<http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/o-que-e-hiv>> Acesso em: 15 nov. 2017.

doente perante a sociedade, e na maioria dos casos a pessoa que está acometida pela enfermidade, desenvolve diversos problemas psiquiátricos, tendo em vista as discriminações sofridas. De acordo com o Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas para manejo da infecção pelo HIV em adultos “o desenvolvimento de transtornos psiquiátricos é mais frequente em pessoas vivendo com HIV/aids (PVHA) do que na população geral” (BRASIL, 2017).

Acrescenta ainda o Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas para manejo da infecção pelo HIV em adultos¹¹:

Entre os fatores de risco para o desenvolvimento de transtornos psiquiátricos estão os efeitos diretos do vírus, as manifestações oportunistas que acometem o sistema nervoso central, a cronicidade e a gravidade da doença, os efeitos anatômicos causados pelo tratamento (como lipodistrofia) e limitações sociais e afetivas (como a dificuldade em se manter nas atividades profissionais, nos relacionamentos sexuais, na decisão de ter ou não filhos, e outras).

Portanto, deve ser proporcionado um ambiente saudável não só de trabalho, mas também social aos enfermos da supracitada doença, a fim de que estes não desenvolvam ainda mais problemas psicológicos, uma vez que o sistema nervoso é diretamente atacado pela doença, e por isso proporcionar oportunidade de trabalho a essas pessoas, as tornam melhores e mais produtivas.

Corroborando para este fato foi emitida uma lista pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 2017), comprovando as diversas maneiras que o HIV não é transmitido, dentre elas estão elencadas: suor e lágrima, aperto de mão ou abraço, talheres e copos, banheiro, assento de ônibus, pelo ar e dentre tantas outras formas que não são repassadas o vírus, podendo dessa forma, aquele que é acometido pelo vírus viver em um ambiente de trabalho, tranquilamente e não ser considerado risco para as demais pessoas que lhe rodeiam.

Alice Monteiro de Barros (2007, p. 10), menciona o posicionamento da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho para demonstrar o quanto o empregado não é um risco no ambiente de trabalho, assim observa-se no corpo texto:

A Organização Mundial de Saúde, em associação com a Organização Internacional do Trabalho, em 1988, através da Declaração Conjunta da Reunião Consultiva sobre a AIDS e o Local de Trabalho, deixou claro que, na grande maioria dos ofícios e profissões e das situações laborais, o trabalho não acarreta nenhum risco de contaminação ou transmissão do vírus HIV, seja de um empregado para o outro, seja de um empregado para um cliente.

¹¹ BRASIL, Ministério da. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de DST. **Aids e Hepatite virais.** Protocolo clínico e diretrizes terapêuticas para manejo da infecção pelo HIV em adultos. Brasília, 2013, p. 36.

Desse modo, mesmo não existindo nenhum risco de contágio ou qualquer incapacidade de desempenhar as atividades laborais, a mera condição de ser portador da doença estigmatizante já submete o trabalhador que é soropositivo a tratamentos diferenciados e a nítida segregação no ambiente de trabalho por parte do empregador, e até mesmo pelos próprios colegas, transformando um ambiente de trabalho saudável em um ambiente de trabalho desagradável.¹²

Contudo, afastar os portadores de HIV e AIDS de suas atividades laborativas, pode ser considerado mais do que uma segregação, e sim, negar-lhes o direito ao trabalho, consequentemente ofendendo o direito à vida e à saúde, já que de fato é feita tal separação daqueles tidos como “doentes”, com o intuito de posteriormente retirá-los dos quadros de funcionários de determinada empresa.

Ambientes que geram pessoas infelizes e menos produtivas por causa de preconceito, estigmas, assédio, violência e práticas de discriminação não interessam à luta pela ampliação dos direitos dos/as trabalhadores/as, e nem às empresas em busca de sucesso em suas atividades e resultados¹³.

Por sua vez, tem-se que é portador de AIDS aquele que possui um grau mais elevado do vírus HIV, não tendo como conter seu desenvolvimento no corpo da pessoa por meio de medicamentos específicos, assim, sendo os tratamentos importantíssimos para a estagnação do vírus.

Portanto, aquele empregado demitido imediatamente após ser descoberto como acometido por doença grave, é prejudicado de forma incalculável e imensurável, visto que, não poderá dar continuidade ao tratamento ora indicado, uma vez que por mais que a medicação para controlar o vírus seja fornecida pelo SUS, a falta de recursos financeiros para manter uma saúde minimamente digna ficará prejudicada.

Uma vez que, tendo emprego e consequentemente, recursos para bancar a sua saúde, há o que se falar ainda em chances de não ser totalmente acometido pelo vírus, porém com a dispensa imotivada causada pelo empregador, faltará o essencial para poder ter aquele empregado condições de estar pagando o seu tratamento de forma digna.

Neste sentido, Alice Monteiro de Barros (2007, p. 22 e 24)¹⁴ ressalta que:

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 10.

¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho**. Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”. 2ª ed. Brasília: 2015. p. 19.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: 2007. p. 22-24.

Para as pessoas infectadas pelo HIV, continuar trabalhando não apenas pode melhorar seu bem-estar físico e mental, pelo caráter de laborterapia, como tem consequências econômicas, consistentes nas repercussões do tempo de serviço nos benefícios previdenciários.

Entretanto, de acordo com os princípios basilares do nosso ordenamento jurídico, como o da não discriminação e o da isonomia, os quais garantem um tratamento igual entre todas as pessoas, pressupõe-se existir um meio de proteção mais justo ao trabalhador, especialmente quando o assunto é estigma, preconceito e atos discriminatórios, ao se tratar de doenças graves, a fim de exaltar a dignidade da pessoa humana como principal fator garantidor desses direitos.

3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA: DIFICULDADE OU FACILIDADE APÓS A IMPLANTAÇÃO DA SÚMULA 443 DO TST E DEMAIS CASOS SEMELHANTES QUE GERAM REINTEGRAÇÃO?

Com fulcro na Súmula 443 do TST, é de suma importância tratar sobre a estabilidade, já que tem-se nesse instituto um grande problematizador no cenário do Direito do Trabalho. Inicialmente, ressalta-se que a estabilidade é uma das espécies da garantia de emprego, na qual pode ser considerada como um impedimento, seja ele temporário ou definitivo para que o empregador não dispense sem justa causa aquele que é o seu empregado.

Desse modo, a supracitada súmula traz ao empregado de que será garantido a ele o emprego, mesmo que seja portador de doença grave. O instituto da estabilidade está intimamente ligado ao Princípio da relação de emprego, visto que, ambos buscam garantir a permanência do empregado em seu local de trabalho, proporcionando, assim, uma melhor qualidade de vida econômica e condições dignas de sobrevivência familiar.

Outrossim, tem-se como principal assegurador desse direito, o já mencionado princípio da dignidade da pessoa humana, regido no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) considerado um dos pilares da sociedade.

De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho, o contrato de trabalho inicialmente é feito por tempo determinado, ou seja, segue o aspecto volitivo, que é quando há um acordo entre as partes (empregado e empregador), sendo conceituado como contrato de experiência, por meio de tal contrato o empregador faz uma análise do trabalhador observando se aquele é ou não apto para exercer as atividades da qual foi contratado inicialmente. Durante o período de experimentação, também há existência de observância por parte do empregado, no qual analisa se vai adaptar-se as condições laborais impostas por seus superiores. Conforme a

legislação trabalhista, o contrato não poderá ultrapassar o limite máximo de 90 dias, conforme disposição do artigo 445, parágrafo único da CLT¹⁵.

Entretanto, tendo ultrapassado o lapso temporal limite, o contrato de trabalho passa a ser indeterminado, que por sua vez é a regra geral, respeitando os princípios constitucionais da continuidade da relação de emprego, tendo em vista que todo pacto de emprego deve ser preservado, valendo-se da garantia ao empregado de uma relação duradoura no local de ofício de modo que se evite a precarização das relações. A Súmula 212 do TST¹⁶ corrobora em seu verbete que alude sobre o princípio da continuidade da relação de emprego.

O enunciado supra, faz referência a importância de se preservar o contrato de trabalho, bem como, faz menção a esfera processual na qual faz referência ao obreiro que por sua vez terá como se verdadeiro fosse todos os fatos alegados, até que se prove o contrário por aquele que possui condições melhores, isto é, o empregador.

Desse modo, é de suma relevância ressaltar que o contrato mesmo sendo de experiência possui algumas ressalvas, dentre elas pode-se elencar que ao se tratar de acidente de trabalho, a legislação previdenciária assegura ao empregado a manutenção do seu contrato pelo prazo de 12 meses no mínimo, a contar da cessação do auxílio doença acidentário, proporcionando ao empregado uma estabilidade provisória.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1398):

Esclarece a jurisprudência que são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego (Súmula 378, II, TST).

Não obstante, pode-se inferir que há ganho de estabilidade também quando se trata de trabalhadora gestante, uma vez que o ordenamento jurídico do Brasil proporciona a empregada mulher, diversas condições para proteção do trabalho. A Constituição Federal (BRASIL, 1988), com o objetivo de proteger as relações empregatícias e propiciar a mulher um período gestacional tranquilo e estável, em seu texto determinou que ‘a empregada gestante, desde a

¹⁵ Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

¹⁶ SÚMULA Nº 212 do TST DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, não poderá ser dispensada de forma arbitrária ou sem justa causa.” (Art. 10, II, b, ADCT).

Ademais, além do exposto na Carta Magna, verifica-se que há entendimentos jurisprudências e doutrinários majoritários que também asseguram a gestante o seu direito a estabilidade empregatícia ou a verbas indenizatórias, independentemente de o empregador saber ou não dessa situação, bastando a confirmação que a empregada ficou grávida durante a relação de emprego, assim lhe é assegurado objetivamente a reintegração ao local de trabalho. A Súmula 244 do TST¹⁷, mostra em seu texto a forma que esse direito é assegurado a mulher, assim, proporcionando melhores condições para se reintegrar na atividade laboral, ou até mesmo assegurado a esta verbas indenizatórias.

No entanto, vale salientar que a empregada gestante não tem como opção pleitear a reintegração e os demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. Desse modo, poderá esta, requerer apenas a reintegração que é inicialmente assegurado. Já após ter se esgotado este período, caberá apenas a indenização, porém dependerá do entendimento do magistrado, uma vez que pode compreender que não há mais ambiente necessário para reintegração.

Continuando nessa linha de abordagem, pode-se inferir que tratando-se do portador de doença grave que cause “estigma” ou “preconceito”, entende-se que esses empregados “não tem direito a estabilidade pelo simples fato de estarem acometidos por esta doença”, mesmo que o assunto tenha repercussão geral.

Para entender melhor o tema, é de suma importância saber que o que causa uma possível estabilidade ao empregado, é o fato de haver demissão sem justa causa por dispensa discriminatória, a qual ocorre quando o empregador demite o seu empregado simplesmente por ter tomado conhecimento que o mesmo estar acometido pelo vírus do HIV ou por medo de que este empregado perca sua produtividade na atividade laboral, sendo a simples presunção de discriminação suficiente para assegurar a este empregado sua reintegração ou indenização compatível, desse modo é importante que haja comprovação de que o empregador obteve

¹⁷Súmula nº 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

ciência da doença do empregado. A previsão legal (Lei 9.029/95, art. 1º)¹⁸ é clara e objetiva ao expor em seu texto que não se pode haver ato discriminatório para com o empregado, portanto, observa-se o texto na íntegra.

Ademais, é importante ressaltar, segundo Alice Monteiro de Barros¹⁹, o TST em processo de dissídio coletivo, já concedeu, também cláusula assecuratória de estabilidade no emprego ao portador do vírus da AIDS, diz a ementa:

Aidético –Dissídio Coletivo –Estabilidade. Cláusula asseguradora de estabilidade no emprego ao portador do vírus da SIDA (AIDS). A despedida por força de preconceito do paciente da SIDA deve ser evitada, para que mantenha suas condições de vida, trabalhando, até eventual afastamento pela Previdência. Recurso Ordinário ao qual, no particular, é negado provimento. TST –RO –DC 89.574/93.8 –TRT 02 –Ac. SDC –1.335/94. Rel.: Min. Almir Pazzionoto Pinto –DJ 10.295 –P.2.023

Portanto, tem-se que até a edição da súmula inexistia no ordenamento jurídico norma garantidora de estabilidade ao empregado portador de vírus HIV. De onde se conclui que a súmula 443 do TST criou essa hipótese. É importante ressaltar que a súmula convalidou a aptidão para a prova, uma vez que nesses casos de dispensa imotivada, cabe exclusivamente à empresa, prova do fato modificativo, extintivo ou impeditivo da manutenção do empregado no trabalho, haja vista ser de extrema dificuldade, para o empregado, conseguir provas que a dispensa se deu por motivo discriminatório.

4 GARANTIA DE EMPREGADO DE ACORDO COM A SÚMULA 443 E AS DIVERSAS CRÍTICAS DOUTRINÁRIAS ACERCA DO TEMA

A proteção dada aos trabalhadores, por meio da aplicação da Súmula 443 do TST, ao mencionar que “gera reintegração no emprego”, é uma afronta ao do Direito do trabalho, visto que foi possibilitada por meio da supracitada súmula uma maior estabilidade e segurança ao empregado, assim, pode-se inferir que houve relevante prejuízo ao empregador, uma vez que este passa a suportar todas as consequências geradas pelo término da atividade laboral.

¹⁸ Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro. AIDS no local de trabalho um enfoque de Direito Internacional e Comparado. **Academia Paranaense de Estudos Jurídicos**. Curitiba, 2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_01.asp> Acesso em: 21 nov. 2017.

Ademais, mesmo não havendo um equilíbrio na relação empregatícia, por ser o empregador considerado a parte mais forte deste polo, economicamente falando, não teria este o dever de garantir plenamente, a saúde e a continuidade da relação de emprego, uma vez que deve-se observar que o âmbito privado não deve substituir o lugar do Estado, tendo em vista que o referido, aproveita da vulnerabilidade da situação do trabalhador para se eximir da responsabilidade, o qual, antes de tudo, deve garantir ao cidadão o mínimo de acesso a informação, para que não seja acometido tão facilmente por doenças como o HIV, assim, tornando a relação dificultosa para se chegar a uma harmonia de fato, mesmo que seja nitidamente tida como desequilibrada. Desse modo, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) , por meio do artigo 196²⁰, é clara em seu texto, o qual faz total referência a responsabilidade do Estado nas situações supramencionadas.

Entretanto, a súmula 443 recebe diversas críticas por parte de doutrinadores, que serão apresentadas ao longo deste capítulo, as quais precisam ser desmistificadas pelo cenário trabalhista, visto que, a mesma gera indubitavelmente a efetividade dos direitos trabalhistas que estão a ser conquistados por aqueles que se submetem à diversas condições desgastantes nos estabelecimentos que exercem suas atividades laborais ou que já estão acometidos por algum tipo de enfermidade, assim, fragilizando ainda mais a situação empregatícia.

Pode-se inferir, portanto, que a famigerada Súmula recebe diversos posicionamentos, desse modo, observa-se que a mesma sofre várias discussões no cenário jurídico trabalhista, em virtude da controvérsia doutrinária existente acerca desta, onde empregado não precisa mais alegar nada, sendo favorável a ele todos os fatos narrados e deixando o empregador sem saída, tendo este que provar o desconhecimento da enfermidade, sendo aplicado o entendimento sumulado nas relações.

Desse modo, é de grande valia entender que a Súmula 443 não tem força de lei, porém, a mesma é usada para disciplinar a maioria das dispensas imotivadas dos empregados que possuem doenças que causam estigma ou preconceito, gerando uma segurança jurídica ao empregado, tendo em vista que a estabilidade buscada é para que se obtenha maior implicação nos aspectos econômicos na vida do trabalhador.

²⁰ Art.196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Como citado anteriormente como doutrinadores que divergem do entendimento sumulado, estão Paulo de Tarso Rocha da Cruz e Hellom Lopes Araújo ²¹que dissertam sobre o tema:

Como toda inovação jurídica, a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) traz consigo grande polêmica no meio doutrinário e acadêmico, pois de certa forma, passou a gerar “estabilidade” empregatícia para os empregados portadores de doenças graves, o que, para a doutrina, viola direitos e garantias constitucionais do empregador.

Não há dúvidas que a Súmula 443 possui força e gera de certa forma uma “estabilidade” como supracitado pelos autores, mesmo sem estar prevista expressamente na legislação. Desse modo, é importante ressaltar que a reintegração imposta no texto sumulado, viabiliza ao empregado que ao ser demitido sem justa causa e quando comprovada a discriminação ou preconceito por parte do empregador, estando este ciente do seu estado clínico, terá a salvaguarda de reintegração.

Considerando a premissa de que a Súmula fere os direitos do empregador em relação ao seu não exercício de direito potestativo de dispensa unilateral, é notório que há uma grande crítica com relação a este fato, uma vez que não há legislação, nem súmula no ordenamento jurídico brasileiro para amparar o empregador, deixando-o, desta forma, a mercê do que se considera dispensa imotivada nos ditames da Súmula aplicada, dificultando cada vez mais o ônus da prova.

Assim, pode-se inferir que há uma posição contrária da doutrina, entendendo que há necessidade do amparo legal e não somente por parte da súmula, pois em alguns casos não se configura a direta estabilidade ao empregado, possuindo o empregador o direito de despedir o empregado a qualquer momento, mesmo que este seja acometido pelo vírus do HIV.

O tema é amplamente discutido pelos Henrique Correia e Elisson Miessa²², ao declararem:

É direito potestativo do empregador, dispensar sem justa causa qualquer empregado, exceto aqueles detentores de estabilidade. O portador de doenças graves não possui estabilidade, pois não há previsão em lei nesse sentido. Somente terão direito à estabilidade, portanto, se houver expressa previsão em acordo ou convenção coletiva, ou ainda, regulamento interno da empresa.

²¹ CRUZ, Paulo de Tarso Rocha da; ARAÚJO, Hellom Lopes. **Estigma ou preconceito?** Uma análise crítica da súmula 443 do TST à luz da condição jurídica do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a217.pdf> Acesso em: 10 nov. 2017.

²² CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. **Súmulas e OJs do TST comentadas e organizadas por assunto**. 6ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2016, p. 1.113.

Ocorre que, como já visto anteriormente, ao ser proferido entendimentos jurisprudenciais, é nítida a lacuna legislativa nesse âmbito, portanto, os princípios basilares da Constituição Federal são amplamente ignorados.

No entanto, deve-se entender que há nítida afronta aos princípios constitucionais, como o da presunção de inocência (ou não culpabilidade), tal princípio está expressamente previsto na Carta Magna de 88 em seu art. 5º, LVII, o qual atesta que ninguém pode sofrer restrições de direito, por uma culpa que se presume, que ainda está sendo apurada num processo judicial; portanto, de acordo com o estudioso Marcos Alencar “o entendimento da Corte não pode suplantiar o que diz a Lei. Se a Lei nada restringe quanto a isso, entende-se que cabe a demissão sim, até o dia em que a Lei for alterada”²³.

Por outro lado, vale ressaltar também, que havendo inexistência de provas pelo fator culpa, aquele empregador é pessoa jurídica ou física da relação detentora de direitos e deveres, deve ser eximido da responsabilidade de ter que diretamente reintegrar o empregado aos quadros da empresa, não cabendo a esta ter que restituir o empregado com base apenas em entendimento sumulado, visto que o princípio constitucional é claro ao tratar da presunção de inocência, e por causa da aplicação da Súmula 443 do TST há um vilipêndio à Carta Magna (BRASIL, 1988), a qual deixa o empregador sem outros meios para contestar.

Nesse cenário, ainda é verificado que não se pode culpar alguém, sem as provas de fato, gerando, assim, uma situação desconfortável para o empregador, que de acordo com o texto da súmula é automaticamente culpado por uma demissão imotivada e sem justa causa, desde que o empregado seja acometido pelo vírus do HIV e que haja possível conhecimento daquele, tornando, por fim o ato nulo. Entretanto, continuando no mesmo aspecto crítico à súmula deve-se observar que a mesma pode ser considerada para alguns estudiosos e doutrinadores da área como sendo inconstitucional, uma vez que com a devida vênia, pode-se inferir que a supracitada súmula foi considerada uma modalidade de legislar sobre o tema, afrontando a Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Contudo, é de grande importância salientar que não se pode existir preocupação apenas com o lado considerado mais frágil como é observado nitidamente no texto da Súmula, visto que deve haver uma preocupação em proporções equilibrada para com as empresas, levando em consideração a relação de continuidade da empresa.

²³ ALENCAR, Marcos. **A estabilidade extralegal do portador de HIV**. Disponível em: <<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/tag/sumula-443-tst/>> Acesso em: 15 out. 2017.

Sendo desse modo, necessário ser mantido o que se há de mais importante em uma relação empregatícia, ou seja, o equilíbrio²⁴ entre ambas as partes, tendo vista como foi citado anteriormente que não se deve proteger apenas os interesses individuais do trabalhador e esquecer o lado da empresa que também precisa de uma certa atenção, respeitando, dessa forma, o princípio da isonomia.

Por isso, Alípio Silveira defende²⁵:

1) a finalidade do Direito do Trabalho. Modernamente, é o equilíbrio de interesses entre empregadores e empregados, não se limitando à proteção absoluta e exclusiva do trabalhador. 2) (...) não é possível sacrificar os interesses da empresa para salvaguardar um único empregado, mesmo que todos os outros empregados sofram. 3) o bem comum. Segundo o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, não se deve sacrificar o interesse público a qualquer interesse de classe ou particular. Coincide como o art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil, pelo qual o juiz deve atender, na aplicação da lei, aos fins sociais e às exigências do bem comum. 4) a equidade. Se a dúvida não pode ser resolvida pelos processos comuns de hermenêutica, somente será permitido decidir a favor do trabalhador se disso não resultar grave prejuízo para o interesse da empresa (considerada em conjunto) ou para o bem comum.

Assim, pode-se inferir também que a “estabilidade” citada na súmula não é cabível em todos os casos, pois, tratando-se de doenças terminais, não terá a supra aplicação no caso, já que o texto da Súmula só faz referência direta aos “portadores do vírus HIV ou de outras doenças graves que causem estigma ou preconceito”. Desse modo, ficando bem claro que há um certo limite para a aplicabilidade desta.

Discorre Sérgio Pinto Martins²⁶ sobre o tema:

Não há lei que determine a reintegração do soropositivo de AIDS no emprego. Assim, não há como dizer da existência de violação ao princípio da igualdade, pois como leciona Themístocles Brandão Cavalcante “todos têm o mesmo direito, mas não o direito às mesmas coisas”.

²⁴Importante ressaltar que devem ser criados mecanismos que equilibrem a relação de forma mais equânime no contexto fático, tendo em vista, que onerar cada vez mais o empregador, por exercer posição de superior hierárquico, não é meio efetivo, pois ele já arca com uma carga tributária enorme. O fato de o empregador ser a parte mais favorecida na relação empregatícia, não pode significar que tenha que arcar com todos os ônus de se manter um capital ativo e lucrativo, e ao mesmo tempo, ter que manter um funcionário “doente” por tempo indeterminado, destacando que o governo não oferece nenhum tipo de isenção ao empregador. BARBOSA, Thalita Damasceno. **AIDS e a aplicação da súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/8427/1/21107749.pdf>> Acesso em: 8 nov. 2017.

²⁵ PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 34

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª edição, São Paulo: Atlas, 2013, p. 477.

Nesse sentido, com relação a garantia de emprego que pode ser gerada pela Súmula, Ricardo Resende²⁷ se posiciona:

Embora de forma indireta, o Tribunal Superior do Trabalho criou, por construção jurisprudencial, e baseado na função integradora e normativa dos princípios, autêntica nova hipótese de estabilidade relativa. Trata-se do estabelecimento de presunção de discriminação na dispensa sem justa causa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito.

E acrescenta sobre o referido tema:

Logo é vedada a dispensa arbitrária do empregado portador de doença grave que possa suscitar estigma ou preconceito. Insista-se que não basta a doença ser grave. Se ela não for apta a suscitar estigma ou preconceito, não se presume a discriminação quando da dispensa imotivada.

Com isso, o empregado precisa ter comprovado que é portador de uma doença que cause estigma ou que já sofreu, por causa da sua enfermidade, preconceito em seu local de trabalho, configurando-se, de fato, o enunciado da Súmula 443 do TST. Se esse empregado não sofre nenhum dano, ou preconceito no local de atividade laboral, não há o que se falar na aplicação do entendimento sumulado, caso este seja demitido imotivadamente.

5 DESCONSTRUÇÃO DAS CRÍTICAS ABORDADAS NO ÂMBITO DA SÚMULA 443 DO TST

Mesmo existindo grandes críticas ao entendimento da súmula 443 do TST, há uma parte da doutrina que ainda defende esse instituto tão importante para o avanço da seara trabalhista para com os empregados que possuem uma situação mais frágil, os quais são acometidos pelo vírus do HIV, em alguns casos específicos. Sendo tal doenças incurável e que pode chegar até o óbito do empregado, mas esse caso se enquadra na situação daqueles não tem amparo nenhum do estado ou emprego para poder patrocinar o tratamento.

Porém é de grande valia ressaltar, que a relação entre o empregado acometido pelo vírus e o empregado saudável, se mantenha incólume, para que essa discriminação não se alastre de maneira irreversível, mantendo, assim, um ambiente de trabalho saudável para ambas as partes. Como pode-se observar no dia-a-dia o ambiente de trabalho saudável é importantíssimo para o

²⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6ª edição, São Paulo: Editora Método, 2016, p. 993.

desenvolvimento do empregado em suas atividades laborais, sendo esse local responsável por grande parte dos rendimentos para a própria empresa.

Nesse contexto, é de grande relevância citar que a supracitada súmula passou por grandes discussões, as quais, em momento algum tinham por objetivo ser contra o empregador, tendo em vista a vontade de tornar equilibrada a situação das partes envolvidas na relação de emprego, uma vez que tem-se a existência do ônus da prova, o qual tem por objetivo maior propiciar que a relação empregatícia seja mais justa.

Levando em consideração a premissa de que, vários doutrinadores dissertam que a súmula não pode ser aplicada por não possuir força de lei, argumentando que a mesma possui uma aplicabilidade fragilizada quando inserida em casos concretos. Desse modo, deve-se observar que os casos nem sempre são assegurados pelo amparo legal para que sejam solucionados, haja vista que o direito codificado na maioria das vezes possui um texto rígido e que não pode ser flexibilizado, dificultando a situação quando o assunto se trata da aplicação da referida súmula nos casos rotineiros.

Portanto, o que se busca de fato é a defesa da dignidade, da vida, da integridade física e da saúde do trabalhador, devendo ter a mesma relevância que os direitos econômicos, o que permite atingir um desenvolvimento socioambiental.²⁸

Ademais, tendo em vista os princípios gerais do direito, entende-se que não será aplicado lei na falta desta, porém há como resolver o caso, baseado nas demais fontes do Direito, a Consolidação das Leis de Trabalho (BRASIL, 2014) e a Constituição Federal (BRASIL, 1988) são claras ao definir em seu art. 8º²⁹ o que se pode fazer na falta da disposição legal.

Baseado nesta premissa, tem-se que o pós- positivismo é considerado a época em que Legislativo ainda não tinha saído de sua inércia e os princípios gerais constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana, possuíam caráter normativo, atuando como norma vinculante. Ademais, tratando-se ainda dos princípios, pode-se encontrar presença forte do princípio da não discriminação, uma vez que é um princípio do Direito do Trabalho, inclusive no âmbito da OIT, e trata-se de um desdobramento do princípio da igualdade.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 125-128.

²⁹ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Tendo como referência a súmula 443 do TST e o seu texto, entende-se que não se pode haver discriminação do empregado por parte do empregador, tendo em vista que a discriminação é equiparada a um comportamento indesejado, que viola a dignidade da pessoa, e cria um clima intimidatório, hostil, degradante e humilhante³⁰.

Os portadores do vírus HIV, são cidadãos como qualquer outro, portanto, são revestidos de direitos e deveres não apenas por sua condição enferma, e sim, por sua condição de estar inserido na sociedade. Toda e qualquer pessoa de acordo com a Constituição Federal (BRASIL, 1988) art. 5º³¹, tem direito a igualdade, bem como, com fulcro no art. 6º³² desta Carta, possui o direito a saúde.

Por mais que os portadores de HIV sejam pessoas amparados pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), que é o direito supremo da sociedade, observa-se que esse direito ainda precisou ser complementado para poder conter a discriminação sofrida pelos soropositivos, simplesmente pela condição de ser acometido por uma doença, assim em buscando garantir uma maior segurança e direitos iguais, no ano de 1989, profissionais da saúde e membros da sociedade civil criaram, com o apoio do Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais, a Declaração dos Direitos Fundamentais da Pessoa Portadora do Vírus da Aids. O documento foi aprovado no Encontro Nacional de ONG que Trabalham com Aids (ENONG), em Porto Alegre (RS), a declaração citada é possui onze incisos, os quais são claros ao expressarem em seus textos as informações sobre o vírus.

Em continuidade ao assunto sobre a proteção aos portadores do vírus HIV, para que não sofram discriminação, o direito do trabalho pode usar de outras leis que não são trabalhistas para poder complementar seu entendimento com relação ao fator da descriminação, ou seja, por meio de analogia, apesar de não haver previsão expressa, mas há uma sintonia temática e ideológica entre a súmula e algumas normas como por exemplo, a Lei 12.894/14 e a Lei 9.029/95. Por sua vez, há uma afinidade ideológica e principiológica. O TST apenas preencheu a lacuna deixada pela omissão do legislativo.

A discriminação pode ser amplamente vivenciada em nossa sociedade, basta ser diferente das demais pessoas, seja por uma doença que é acometido, ou até mesmo alguma deficiência que é portador, que as atitudes segregadoras surgem claramente.

³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª. Ed. São Paulo: Editora LTDA. p.784

³¹ Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

³² Art. 6º – São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Levando em consideração toda a discriminação sofrida e a tarefa difícil de se relacionar com outras pessoas, quando se sabe que está acometido pelo vírus do HIV, é preciso levar em consideração os mais diversos casos práticos, os quais são importantes para aprender a superar as dificuldades, e assim, pode-se referenciar o caso do jogador americano Earvin “*Magic*” Johnson do time *Los Angeles Lakers*, o caso mais impactante e corajoso. Em uma breve síntese, o ídolo contraiu a doença, e a partir do momento que soube que estava acometido pelo supracitado vírus, sua vida não foi mais a mesma, uma vez que “*Magic*” não escondeu o que estava vivendo e tomou a decisão de contar para o mundo a situação na qual estava vivenciando, e deixou claro que era apenas o vírus, com o intuito de encorajar as pessoas a se aceitarem caso estivessem com o vírus e a seguir a vida normalmente, tendo em vista que o vírus quando tratado, não atrapalha o desenvolvimento do ser humano em nenhuma de suas atividades, porém, Johnson após anunciar que estava acometido pelo vírus, comunicou também seu afastamento do time.

Vale salientar que à época, Johnson estava com 32 anos e acabara de vir de um vice-campeonato com os *Lakers* diante do *Chicago Bulls*. Com três MVP's e cinco títulos da liga, ele era o maior nome da NBA no momento e anunciou que em decorrência do vírus estava se aposentando.

Não durou muito esse distanciamento do ídolo, e em menos de quatro meses depois, os médicos que faziam parte da equipe dos *Lakers* liberaram para que *Magic* pudesse jogar normalmente os campeonatos com a equipe, sendo nesse período eleito MVP do *All-Star Game*, porém o medo foi maior, tanto para ele por não saber a reação dos colegas de time, bem como, dos próprios integrantes do *Lakers*, que por desconhecerem do assunto, tinham medo de contrair o vírus, e assim, se recusaram de entrar em quadra se *Magic* também estivesse.

Vale ressaltar que *Magic* Johnson foi apoiado diretamente pelo time *Los Angeles Lakers*, que incentivaram constantemente, para que o jogador pudesse voltar as suas atividades normais, o fato de estar acometido pelo vírus do HIV não o tornava diferente dos demais colegas de time, e, logo ele que era o grande “rei” e responsável por parte das vitórias da equipe.

Magic voltou às quadras como dito anteriormente, porém, todos o temiam pelo medo de contrair o vírus, mas esse tabu foi quebrado, a partir do momento que se pôde observar grande parte da pessoas buscando informações sobre o tema, como por exemplo em uma partida que em tinha como adversário o time *Chicago Bulls*, onde o jogador Michael Jordan e todos os integrantes daquele time o abraçaram para que todos ali presentes e a população mundial, pudesse saber que as formas de contágio não eram tão simples, como todos imaginavam.

Ainda, em continuidade a esse cenário de luta pela desigualdade e sofrimento por todo o preconceito sofrido, *Magic* se aposentou de vez após sofrer um ferimento em uma partida e começar um pequeno sangramento, logo o mesmo foi estagnado pela equipe médica, mas diante da situação fática, todos o olhavam diferente e tinham medo de ter contato com ele. Esse dia foi marcado para o Astro, e portanto, passou a encerrar sua carreira definitivamente nas quadras como jogador, e passou a ter novos planos para decolar novamente em sua carreira, os quais foram se construindo com o passar do tempo. *Magic* usou da competição para inspirar muitos portadores de HIV.

Earvin “*Magic*” Johnson não parou por aí, e usou da sua condição de portador do vírus HIV para ser um porta voz do mesmo e do sexo seguro, assim, tentando ajudar a pessoas que estavam acometidas pelo vírus, e outras a se prevenirem a não contraírem o mesmo, indicando-as a terem relações sexuais protegidas e a se submeterem ao exame regularmente.

Vale salientar que *Magic*, criou a Fundação *Magic* Johnson, a qual tem o intuito de ajudar a pessoas no combate da doença, além de ter sido indicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como exemplo para que os acometidos pelo vírus saibam que podem ter uma vida normal.

Encerrando esse caso prático, pode-se inferir que aquele que é acometido pelo vírus do HIV, pode sim continuar sua vida normalmente, principalmente quando se trata de atividades laborais, uma vez que estas fazem bem e garantem ao ser, sua inserção na sociedade, podendo assim, viver sem sofrer preconceitos ou qualquer tipo de distinção.

Iniciando uma nova ótica de abordagem sobre o tema, afim de evitar todos os tipos de situações constrangedoras entre as pessoas que compõem a relação de emprego, é importante salientar, para que não haja discriminação no ambiente de trabalho, é preciso que se crie oficinas com o intuito de trabalhar temas relacionados a doenças contagiosas dentro do local em que se exerce atividades laborais, sejam elas públicas ou privadas, sendo relevante frisar também que o convívio entre as pessoas facilitam bastante, podendo criar uma relação salutar, independentemente de ser ou não acometido pelo HIV.

As oficinas que devem ser disponibilizadas, devem servir para que o empregado seja consciente e se atente as enfermidades que pode contrair, assim, sendo consideradas de grande relevância que existam dentro das empresas esses tipos de intervenções educacionais, das quais, profissionais da área médica ou que sejam entendedores dos assuntos relacionados a doenças contagiosas, façam explanação sobre o assunto e suas consequências, principalmente no âmbito do local de trabalho.

5.1 A INTERFERÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA NA APLICAÇÃO DA SÚMULA 443 DO TST

O Direito do Trabalho é um ramo de várias faces, as quais buscam ser sempre justas para quem está dentro da relação empregatícia (empregado e empregador). No decorrer deste estudo, pode-se inferir que a sociedade como um todo, passou por uma era revolucionária desse direito tão importante, o qual rege todas as ações quando envolve o direito das partes da atividade laboral.

A reforma trabalhista, aprovada pelo Senado Federal, passou a entrar em vigor no dia 11 de novembro do ano de 2017, pode ser considerada como uma forma de intimidar o judiciário trabalhista, bem como impedir o ativismo, uma vez que esta traz em seu corpo textual mudanças bruscas. A nova Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017) interfere diretamente nos direitos daqueles que são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como as classes que possuem legislações específicas.

Diante deste cenário, pode-se observar que há um conflito, onde a Legislação antes da reforma possuía em seu texto, claramente o uso de entendimentos sumulados para a resolução de casos concretos, uma vez que a Lei não fosse suficiente, leia-se o artigo 8º da CLT de 2014:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Assim, o texto expresso, dava força ao uso de entendimentos sumulado quando houvesse falta de lei, os quais são de suma importância para que se chegue ao fim de um caso concreto, que precisa ser resolvido. Vivencia-se a era do pós-positivismo, o qual segundo o estudioso Leandro Vilela Brambilla³³ sustenta:

³³ BRAMBILHA, Leandro Vilela. **No que consiste o pós-positivismo**. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2194899/no-que-consiste-o-pos-positivismo-leandro-vilela-brambilla>> Acesso em: 13 nov. 2017.

Que esse período tenta restabelecer uma relação entre direito e ética, pois busca materializar a relação entre valores, princípios, regras e a teoria dos direitos fundamentais e para isso, valoriza os princípios e sua inserção nos diversos textos constitucionais para que haja o reconhecimento de sua normatividade pela ordem jurídica.

Pode-se inferir, que o texto da CLT antiga, não possuía obstáculo algum, para que o Tribunal Superior do Trabalho sumulasse uma matéria sem previsão legal, como relatado anteriormente. Portanto, valendo-se do fato de que não havia proibição, o TST passou por sua vez a exercer um ativismo baseado em tal lacuna.

Dessa forma, após a implantação da Reforma, pode-se visualizar que o texto do art. 8º, § 2º da CLT normatizada pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), que está sendo totalmente expresso o desuso de entendimentos sumulados em casos concretos, deixa o julgador sem saída para resolver as mais variadas situações que não estão previstas pelo texto legal. Proceder sem o amparo legal e não permitir o uso de novas fontes, pode ser considerado uma retirada de direitos e tanto. É evidente na inteligência do artigo supra, a proibição existente de uso de entendimentos sumulados, assim podendo afirmar que o ativismo do TST restou combatido.

Veja a inteligência do artigo supracitado na íntegra:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Concluindo este estudo, é de grande importância citar que a referida Reforma irá impactar bastante no ativismo da justiça do Trabalho, bem como, pode-se inferir que é uma ofensa à Tripartição dos Poderes, pois o legislativo excedeu sua competência ao delimitar o comportamento do judiciário com relação a aplicação do Direito do Trabalho. Desse modo, não poderá aplicar a efetivação dos direitos fundamentais quando o poder Legislativo estiver omissivo, causando, assim, uma grande mudança para solucionar os conflitos, sendo tais, apenas baseados em leis, que na maioria das vezes possuem lacunas e devem ser interpretadas por meio de analogia com auxílio dos princípios gerais, mais uma vez deixando claro a era do Pós-positivismo, gerando assim, uma grande dúvida de como irão solucionar tais conflitos, uma vez que a lei é clara em seu texto. Vale salientar também que a reforma afligiu a independência dos Poderes supra, o livre convencimento e a independência dos magistrados e tribunais trabalhistas.

6 CONCLUSÃO

Ante todo o estudo despendido neste artigo, pode-se inferir que a Súmula 443 do TST é fundamental para combater os excessos praticados pelos empregadores com relação ao preconceito vivenciado pelo empregado no seu ambiente de trabalho, acarretando em uma dispensa motivada pelo preconceito, isto é, ilícita destes, gerando uma insatisfação social.

Assim, surgiu a necessidade de retirar do empregado, a obrigação de comprovar que sofreu discriminação frente ao empregador, transferindo o ônus da prova para aquele que não é considerado a parte hipossuficiente da relação empregatícia. Por outro lado, a doutrina entende que a aplicação deste entendimento viola o princípio da legalidade, tendo em vista que as proteções contra dispensas imotivadas dar-se-ão por lei complementar.

No entanto, entende-se que o surgimento da Súmula, supre essa lacuna legislativa e implica em uma efetiva diminuição da discriminação no ambiente de trabalho, tendo em vista que será garantida uma reintegração ao trabalhador, bem como uma possível estabilidade. Neste diapasão, com o incentivo trazido, estes mecanismos deverão ser realizados com uma maior frequência, proporcionando à relação empregatícia, um maior equilíbrio entre as partes.

O presente trabalho, partiu da premissa, para verificar a relação empregatícia, bem como as mais diversas formas de disseminação do vírus HIV, que é o maior problematizador para a criação da Súmula.

Ainda pode-se observar que no estudo foi amplamente observada a evolução do direito do Trabalho, bem como o reconhecimento dos direitos sociais, por meio da aplicação de princípios, que são assegurados pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis de Trabalho.

Ademais, foi apreciado a fundo a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, ou conhecida popularmente como HIV/AIDS. Neste sentido, abordou-se diretamente como esse vírus pode ser transmitido e que o empregado, mesmo acometido por ele, pode viver normalmente em sociedade e desenvolver suas atividades laborais normalmente, sem interferir em seu rendimento na produção da empresa, da qual é inserido.

Desse modo, observa-se que o portador do vírus HIV, na seara social e trabalhista, é aquele que sofre diariamente preconceito, por isso a necessidade de se criar uma proteção à essas pessoas. Apesar de existem vozes contrário ao entendimento da Súmula, não foi encontrado razão para declarar a inconstitucionalidade desta, uma vez que o TST continua aplicando-a normalmente.

Portanto, conclui-se que mesmo com a possibilidade da Súmula 443 do TST não produzir os seus efeitos após a Reforma Trabalhista, é inegável que a aplicação desta, é um meio garantidor de direitos ao empregado discriminado, cumprindo a efetiva garantia constitucional de isonomia na relação de emprego e, principalmente a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Marcos. **A estabilidade extralegal do portador de HIV**. Disponível em: <<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/tag/sumula-443-tst/>> Acesso em: 15 out. 2017.

BARBOSA, Thalita Damasceno. **AIDS e a aplicação da súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/8427/1/21107749.pdf>> Acesso em: 8 nov. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. AIDS no local de trabalho um enfoque de Direito Internacional e Comparado. **Academia Paranaense de Estudos Jurídicos**. Curitiba, 2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_01.asp> Acesso em: 21 nov. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRAMBILHA, Leandro Vilela. **No que consiste o pós-positivismo**. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2194899/no-que-consiste-o-pos-positivismo-leandro-vilela-brambilla>> Acesso em: 13 nov. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. Jurisprudência. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Resolução nº 220. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 9 set. 2017.

_____. **Legislação federal da saúde (perguntas frequentes)**. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/legislacao/faq_dst.php> Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Lei de nº 12.984, de 2 de junho de 2014**. Define o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de aids. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12984.htm> Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de DST. **Aids e Hepatite virais**. Protocolo clínico e diretrizes terapêuticas para manejo da infecção pelo HIV em adultos. Brasília, 2013.

_____. **O que é o HIV?** Disponível em: <<http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/o-que-e-hiv>> Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SÚMULA Nº 212. **DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212> Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SÚMULA Nº 244. **GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**.

Disponível em: <

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244 > Acesso em: 15 nov. 2017.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. **Súmulas e OJs do TST comentadas e organizadas por assunto**. 6ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

CRUZ, Paulo de Tarso Rocha da; ARAÚJO, Hellom Lopes. **Estigma ou preconceito?** Uma análise crítica da súmula 443 do TST à luz da condição jurídica do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a217.pdf> Acesso em: 10 nov. 2017.

MARGONAR, Regiane. **O empregado portador do vírus HIV/AIDS**. São Paulo, SP: LTr, 2006.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 477.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho**. Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo- lesbo- transfobia”. 2ª ed. Brasília: 2015.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

REIS JUNIOR, Wagner Gusmão. **Garantia de emprego ao portador do vírus da AIDS**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6ª ed. São Paulo: Editora Método, 2016, p. 993.