

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA**  
**BACHARELADO EM DIREITO – ASCES/UNITA**

**A POSSIBILIDADE DE REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO DO  
EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV**

**GUILHERME PATRICK DE VASCONCELOS ANDRADE**

**CARUARU**

**2016**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA**  
**BACHARELADO EM DIREITO**

**A POSSIBILIDADE DE REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO DO  
EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV**

**GUILHERME PATRICK DE VASCONCELOS ANDRADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA - ASCES/UNITA, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Professora Esp. Marília Vila Nova.

**CARUARU**

**2016**

## **BANCA EXAMINADORA**

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

---

Presidente: Prof. Esp. Marilia Vila Nova

---

Primeiro Avaliador

---

Segundo Avaliador

## DEDICATÓRIA

A minha avó *Maria José de Oliveira Costa* e ao *Rafael Costa* que são a base da minha vida, sempre me apoiaram e acreditaram no meu esforço e dedicação todos esses anos, pois sem a ajuda e o amor deles nada disso seria possível.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha orientadora Prof. Marilia Vila Nova, pelo cuidado e dedicação em todas as orientações e à Faculdade Asces por me ensinar a crescer de uma forma positiva em todos esses anos.

## RESUMO

O presente estudo trata de uma análise sobre a possibilidade de reintegrar o trabalhador soropositivo ao mercado de trabalho, de maneira a se contrapor ao desligamento segregador de uma pessoa portadora do HIV ou doente de AIDS do seu emprego. Quando a temática envolve HIV e AIDS diretamente fala-se também de intolerância e exclusão, que podem ocorrer tanto no momento em que o portador do vírus está sendo admitido, durante o curso da relação de trabalho bem como na sua demissão. Proibir a discriminação é uma forma que a constituição colocou com o intuito de proteger o cidadão e atender ao princípio da isonomia. É certo falar que o indivíduo portador do vírus tem que administrar dois problemas na sua vida, viver com a doença e conviver com a intolerância. Assim, é preciso buscar garantias que visem proteger o portador do HIV nas relações de trabalho de uma forma a excluir a desigualdade.

Palavras-Chaves: HIV. AIDS. Discriminação. Relação de Emprego.

## RESUMEN

Este estudio es un análisis de la posibilidad de reintegrar al empleado seropositivo al mercado de trabajo, con el fin de contrarrestar el cierre de segregación de una persona que vive con el VIH o el SIDA harto de su trabajo. Cuando el problema implica el VIH y el SIDA directamente también se habla de la intolerancia y la exclusión, que puede ocurrir ya sea en el momento en que el portador del virus están siendo admitidos durante la relación de trabajo del curso y, en su renuncia. Prohibir la discriminación es una forma de que la constitución coloca con el fin de proteger a los ciudadanos y cumplir con el principio de igualdad. Es cierto que el individuo es portador del virus tiene que manejar dos problemas en su vida, que viven con la enfermedad y vivir con la intolerancia. Por lo tanto, es necesario buscar garantías destinadas a proteger el estado del VIH en las relaciones laborales en una forma de excluir la desigualdad.

Palabras clave: VIH. SIDA. Discriminación. Relación de Trabajo.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>1. ASPECTOS HISTÓRICOS E CARACTERIZAÇÃO DO HIV NO BRASIL</b> .....	10
1.1 Conceito.....	10
1.2 Princípio protetor do Direito de Trabalho e sua correlação com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana .....	12
1.3 O pleno acesso ao trabalho e a despedida arbitrária.....	16
<b>2. ESTABILIDADE DO EMPREGADO E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO TRABALHISTA</b> .....	20
2.1 Breve histórico acerca da Estabilidade.....	20
2.2 Conceito de estabilidade e suas esferas definitivas e provisórias.....	22
2.3 Estabilidade do empregado portador do HIV.....	24
<b>3. A REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO DO EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV</b> .....	28
3.1 Da Recomendação nº 200 da OIT e o Código de Prática sobre o HIV/AIDS na perspectiva laboral.....	28
3.2 A AIDS no local de trabalho: Exames admissionais, periódicos, demissional e o direito ao sigilo.....	32
3.3 A reintegração do empregado frente à dispensa discriminatória: Casos jurisprudência e a aplicabilidade da Súmula 443 do TST.....	36
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	43
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	45

## INTRODUÇÃO

Com uma expectativa de vida cada vez maior devido aos avanços farmacológicos, os soropositivos passaram a ter uma melhor qualidade de vida. Apesar de haver um contínuo avanço nas pesquisas científicas e estudos médicos sobre medicamentos cada vez mais eficazes no combate contra o vírus, o mesmo não pode se dizer em relação aos avanços sociais sobre a doença, que continua com uma forte carga de ignorância, falta de informação e contexto discriminatório.

No âmbito do Direito do Trabalho o tema do HIV/AIDS tem um viés particular, uma vez que elenca direitos como o da isonomia, não discriminação, da proteção, ao trabalho, à saúde, à vida e o direito à intimidade, que podem ser relacionados a dignidade da pessoa humana. É possível notar que o caráter discriminatório pode vir a atingir o indivíduo que vive com o HIV em vários momentos da relação de trabalho, podendo acontecer no momento inicial da sua contratação, no decurso do trabalho ou no fim da relação trabalhista.

Neste estudo analisa-se a quebra do vínculo empregatício, instante em que crescem casos de demissões de trabalhadores soropositivos em virtude de discriminação como expõem algumas decisões judiciais. O primeiro capítulo analisará os aspectos históricos e caracterização do HIV no Brasil e sua relação com o princípio protetor do Direito do Trabalho e como ele está correlacionando com o Princípio da dignidade da pessoa humana, adentrando ao pleno acesso ao mercado de trabalho e a despedida arbitrária.

O segundo capítulo discutirá a estabilidade e modo de atuação contra a despedida arbitrária do trabalhador por seu empregador, a partir de um paralelo entre suas esferas definitivas e provisórias e a forma como a estabilidade não só visa garantir o trabalho, mas também é uma maneira de dificultar a demissão por parte do empregador, adentrando na Estabilidade do empregado portador do HIV.

Já no terceiro capítulo a problemática da Reintegração do trabalhador portador do vírus HIV será abordada de fato, e como a Recomendação nº 200 da OIT e o código de prática sobre o HIV/AIDS atuam no mundo do trabalho, onde defendem e protegem o conhecimento, informação sobre o vírus no local de trabalho. Com isso, é imprescindível se fazer uma análise dos vínculos sociais e

jurídicos, onde o soropositivo está colocado, adentrando no espectro da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No decorrer dos capítulos, é possível destacar a significância da análise doutrinária, bibliografia e jurisprudência, para entender como a doença reflete atualmente na sociedade. Buscando um estudo nesse contexto, onde a Recomendação nº 200 da OIT, Súmula 443 do TST e decisões judiciais servirão como base para tratar do tema.

## CAPÍTULO I - ASPECTOS HISTÓRICOS E CARACTERIZAÇÃO DO HIV NO BRASIL

### 1.1 Conceito

Como se sabe, a população tomou conhecimento da AIDS, *síndrome de imunodeficiência adquirida*, no final dos anos de 1970, tornando-se um marco na história da humanidade. Ganhou sua melhor forma e conhecimento nos anos 80, sendo diagnosticada no Brasil pela primeira vez em 1982, em pacientes homossexuais.

Tal doença deixa seus portadores vulneráveis à vários tipos de infecções que são causadas devido a uma deficiência imunológica gerada no organismo, tendo seu sistema imunológico afetado não podendo combater tais exposições, tornando-se portanto uma pessoa fraca e debilitada, em muitos casos levando-o até a morte.<sup>1</sup>

O Vírus da Imunodeficiência Humana, habitualmente conhecido pela sigla HIV, é o vírus causador da AIDS. Para garantir a sua sobrevivência, assim como todos os vírus, o HIV cria maneiras de se aproveitar de outros organismos, pois ele não é capaz de produzir meios precisos que garantam a sua conservação. Ou seja, ao entrar em contato com o indivíduo o HIV ataca os tipos celulares que tem mais haver com as defesas do organismo de seu portador.<sup>2</sup>

A epidemia ter sido detectada em um determinado grupo restrito facilitou seus estudos e as decisões que viriam a controlá-la em todo o mundo. Foi a partir dos homossexuais que se constatou que a AIDS era transmitida por via sexual. Também foi deles que surgiu a iniciativa das mais honestas e eficientes formas de prevenção que é o conceito de sexo seguro. Da forma que anos foram passando, foi possível ver que a doença não atingia apenas o grupo de homossexuais masculinos e sim que acometia também à pessoas bissexuais, heterossexuais e até mesmo pessoas que recebiam doação de sangue, visto que a AIDS é uma doença que não estigmatiza sexo, idade, e tampouco etnia.

---

<sup>1</sup> REIS JUNIOR, Wagner Gusmão. *Garantia de emprego ao portador do vírus da AIDS*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 3-7

<sup>2</sup> SOARES, Marcelo. *A AIDS*. São Paulo: Publifolha, 2001. p. 16.

Como a AIDS foi inicialmente identificada entre a comunidade homossexual norte-americana (no final da década de 70 e início da de 80), acreditou-se que se tratava de uma doença típica de 'gays'. Os heterossexuais estavam a salvo! Ledo engano! Hoje se sabe que a AIDS já existia na África e basicamente entre os heterossexuais. Nos primeiros anos da epidemia já se descobriu que a AIDS, ao contrário de alguns seres humanos, não discrimina sexo, cor, idade, nacionalidade ou cultura.<sup>3</sup>

É importante salientar que as formas de transmissão variam do contato sexual sem proteção à transmissões sanguíneas, seja por meio de transfusões ou de injeção de drogas entre usuários contaminados, entre outras possibilidades de contato entre o sangue do indivíduo e o sangue contaminado.

Uma grande dificuldade no combate contra a AIDS é que a doença não tem cara. Muitos portadores não sabem que estão com o vírus HIV e em razão da ignorância de sua situação clínica acabam transmitindo o vírus de pessoa pra pessoa. São os chamados de portadores assintomáticos, eles vivem normalmente com HIV, sem nem sequer apresentar algum sintoma da doença durante cinco à oito anos. Depois desse período de tempo, temos a chamada fase sintomática da doença, que são aqueles portadores que já desenvolveram a AIDS e estão mais vulneráveis a infecções oportunistas.<sup>4</sup>

Apesar de muitas pesquisas e tentativas no ramo medicinal, ainda não existe uma cura para a AIDS. Destacando-se assim, como uma das enfermidades infecciosas resultante da grande amplitude dos danos causados às populações e, desde a sua descoberta, cada um de seus aspectos e abrangências tem sido exaustivamente discutidas pela comunidade científica e pela sociedade em geral.<sup>5</sup>

Apesar dos avanços científicos nesses últimos 30 (trinta) anos, desde que a doença foi descoberta, várias situações precisam ser analisadas, pois um fato é que não há cura para a doença, mas através de remédios muito fortes é possível fazer um melhor combate e pautar um melhor controle do vírus, possibilitando ao portador,

---

<sup>3</sup> BRASIL, Ministério da Saúde. *HIV nos Tribunais: Coordenação Nacional de DST e AIDS*. 2.ed. Brasília: 1998. p. 14-15 apud REIS JUNIOR, Wagner Gusmão. *Garantia de emprego ao portador do vírus da AIDS*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 5

<sup>4</sup> RACHID, Marcia; SCHECHTER, Mauro. *Manual de HIV/AIDS*. 8. ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2005. p.11.

<sup>5</sup> BRITO, Ana Maria de, CASTILHO, Euclides Ayres de, SZWARCOWALD, Célia Landmann. *AIDS e infecção pelo HIV no Brasil: uma epidemia multifacetada*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsbmt/v34n2/a10v34n2>>. Acesso em 12/03/2016.

chamado soropositivo, viver uma vida quase normal, onde este irá se submeter frequentemente a exames para acompanhamento da evolução da síndrome.

Como consequência das grandes disparidades da sociedade brasileira, a proliferação da transmissão pelo HIV no Brasil, apresenta uma epidemia de grande aspecto social, sofrendo modificações em seu perfil epidemiológico. Exibindo hoje, um vasto quadro marcado pelos processos da heterossexualização e feminização. Permitindo dessa forma um maior estudo nos avanços tecnológicos sobre o vírus, nascimento de nossas propostas de ações diagnósticas, profiláticas e terapêuticas, e um progresso no aumento da sobrevivência dos casos de AIDS no país.<sup>6</sup>

No final dos anos de 1980, medicamentos chamados de anti-retrovirais (AVR), usados no tratamentos da AIDS, possibilitavam aos portadores do vírus HIV e da AIDS apenas benefícios temporários e uma série de efeitos colaterais, devido ao fraco alcance na recuperação da capacidade imunológica e os efeitos restritos sobre a diminuição da carga viral.

Foi em 1996, de um modo progressista, que o governo brasileiro sancionou uma lei dispondo sobre a obrigação do Estado de disponibilizar, de forma universal e gratuita, os medicamentos para o tratamento dos portadores do HIV/Aids, anti-retrovirais combinados, que obtiveram grandes êxitos nos tratamentos de portadores do vírus HIV, certificando relevante diminuição nos índices de morbidade e mortalidade por AIDS. Desde então, o auxílio aos portadores com HIV no Brasil vem sendo pactuado como um direito ao cidadão, com apoio de um vínculo efetivo entre as esferas de governo e a sociedade civil.<sup>7</sup>

## **1.2 Princípio protetor do Direito de Trabalho e sua correlação com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

A cada vez que é certificada a liberdade do Direito do Trabalho, segura-se que, normalmente este tem princípios distintos dos que influenciam outros campos do direito. Nesse sentido:

---

<sup>6</sup> Brito AM. *A epidemia de AIDS em Pernambuco: sobrevivência dos doentes no período de 1983 a 1995*. Tese de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, 1997.

<sup>7</sup> Brasil. Lei nº 9.313, de 13 de novembro de 1996. *Dispõe sobre a distribuição gratuita de medicamentos aos portadores de HIV e doentes de Aids*. Disponível em: <[http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102006000800010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102006000800010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em 12/03/2016.

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado a situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.<sup>8</sup>

Corretamente Alfredo Rocco exige três condições necessárias para que uma disciplina jurídica tenha autonomia: que possua um domínio suficientemente vasto, que possua doutrinas homogêneas presididas por conceitos gerais comuns, distintos dos de outros ramos do direito, e que possua método próprio.<sup>9</sup>

Conforme os conceitos empreendidos, entende-se que princípio é o enunciado objetivo que estabelece bases e alicerces de uma ordem jurídica, pretendendo integrar e complementar qualquer das lacunas, bem como preencher a falta de normas que não decorre do Estado. Em suma, poderíamos dizer que princípios “são cânones que não foram ditados, explicitamente, pelo elaborador da norma, mas que estão contidos de forma imanente no ordenamento jurídico”.<sup>10</sup>

Com base no que é princípio e direito, decorramos a analisar sobre o que é o princípio da proteção, principio este que tem como propósito a tentativa de obter um equilíbrio entre os indivíduos da relação de trabalho, empregado/trabalhador e empregador, em razão da distinção no pacto laboral presente entre os dois sujeitos. Tendo como premissa a tutela de direitos que são garantidos através de normas de cunho categórico e imperativo nos contratos de trabalho e emprego, ou seja, assegura ao trabalhador uma proteção jurídica devido a posição de inferioridade econômica, pela sua classe subordinada e dependente frente às ordens do empregador.

---

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31 ed. São Paulo. 2015. p. 18.

<sup>9</sup> ROCCO, Alfredo. *Principios de Derecho Mercantil*, trad. espanhola, Madri, 1931. pág. 67. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1679/Autonomia-denominacao-e-natureza-juridica-do-Direito-do-Trabalho>>. Acesso em 13/03/2016.

<sup>10</sup> DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 16ªed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 461. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8193](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193). Acesso em 13/03/2016.

De acordo com Paolo Barile, “a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também aquele autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país”.<sup>11</sup>

É importante salientar que o princípio da proteção subdivide-se em outros três princípios, que são *o in dubio pro operario, da aplicação da norma mais favorável, e o princípio da condição mais benéfica.*

No que decorre o princípio do *in dubio pro operário*:

Tal princípio assim é denominado em virtude da existência de mais de um sentido que a lei trata em que a interpretação jurídica de tal lei implica em divergência razoável na sua aplicação. Assim, cabe ao juiz, quando se deparar com a pluriexistência de sentidos da norma, interpretar a norma em favor da parte mais fraca na relação jurídica trabalhista, isto é, o empregado. O mesmo é a interpretação quanto ao processo trabalhista, em que a desigualdade de fato depreende-se na defesa processual do empregado, muitas vezes suprida pelo desnível econômico que o mesmo não possui, consolidando, assim, o ponto importante da atividade judicial, que consiste não na elaboração do silogismo que é a sentença, mas na fixação das premissas que irão presidir àquela.<sup>12</sup>

Já no princípio da *aplicação da norma mais favorável*, acontece quando há a existência de duas ou mais normas que se curvam sobre o mesmo direito, ou seja, a norma emergente será a mais favorável ao empregado, onde será aplicada a norma que proporcionará mais vantagens ao trabalhador. Tendo em vista sua posição hipossuficiente na relação de trabalho. Onde “o princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”.<sup>13</sup>

O último princípio da proteção, princípio da *condição mais benéfica*, mostra os privilégios e vantagens presentes nos regulamentos das empresas, que se

<sup>11</sup> BARILE, Paolo. *Diritti dell'uomo e liberta fondamentali*. Bolonha: Il Molino, 1984. p. 105. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8193](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193)>. Acesso em: 14/03/2016.

<sup>12</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 54.

<sup>13</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18.ed. São Paulo: LTr, 1999, v.1. p. 152-153. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8193](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193)>. Acesso em: 14/03/2016.

direcionam ao contrato de trabalho do empregado, tendo privilégios sobre as possibilidades de oscilações e transformações que possam a prejudicar o contrato de trabalho, referindo-se as edições de normas supervenientes que dissertam sobre matéria de ordem trabalhista, determinando normas protetivas inferiores que diminuam direitos dos trabalhadores, não tendo prevalência sobre o que foi acordado anteriormente no contrato de trabalho do trabalhador.<sup>14</sup>

É facilmente perceptível as desigualdades das partes nas relações trabalhistas, em especial aquelas que trata-se de cunho econômico, onde o empregador possui o domínio de comandar o seu empreendimento, e com isso, em tempos de níveis elevados de desemprego, o trabalhador se sente receoso perante o risco de ser demitido de seu trabalho. Frente a isso, como poderia o direito tratar igualmente aqueles que são desiguais? Ao falar do empregado portador do HIV, poderia este ser demitido sem justa causa pelo empregador? Se esse fato vier a ocorrer, estará caracterizada a atitude discriminatória do empregador, o que é proibido pelo art. 7, inciso I da nossa atual Constituição Federal. Com isso, precisamente, tendo a finalidade de igualar os desiguais, foi que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho.

Atualmente todo campo de pesquisa no Direito tem como base o estudo de toda a matiz ideológica que um Estado, através de sua Constituição. No que dispõe o art. 1º. da Constituição Federal de 1988 é o garantidor de todo o ordenamento jurídico quanto à pertinência de garantias empreendidas a todas as pessoas, indistintamente, e ainda, em seu inciso III, preleciona todo o aparato constitucional para a magnitude de tutela da pessoa humana, isto é:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a

---

<sup>14</sup> FERREIRA, Ligia Rosa Leonel. *Breves considerações sobre princípios do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7722/Breves-consideracoes-sobre-principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 14/03/2016.

necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.<sup>15</sup>

O termo dignidade vem do latim *dignitas*, que quer dizer qualidade, mérito, etc. É possível ter como definição que a dignidade é a prerrogativa de todo ser humano em ser respeitado como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência e de fruir de um âmbito existencial próprio.<sup>16</sup>

Sabemos que a discriminação acarreta a transgressão da dignidade da pessoa humana, nesse sentido, é preciso encontrar uma resposta ao problema. Afinal, qual a garantia de emprego do portador do vírus de HIV? Ser portador do HIV não garante nenhuma estabilidade no trabalho, pois não há norma nesse sentido. Ainda assim, a nossa legislação protege o trabalhador de dispensa arbitrária (art. 7, I da Constituição e art. 165 da CLT), impedindo que esse seja despedido tão somente por ser enfermo ou, no caso, por ter o HIV. Não obstante, o fato de ser soropositivo ou doente de Aids em nada impede a demissão do empregado que cometa uma falta grave, por exemplo.

Assim sendo, o direito do trabalho não tem como função proteger o empregado, e sim regular as relações entre empregado e empregador, afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho para realizar o ideal de justiça mediante a previsão de garantias que compensem a inicial desigualdade social e econômica entre os sujeitos da relação.

### 1.3 O pleno acesso ao trabalho e a despedida arbitrária

Sabemos que o trabalho é indispensável na vida das pessoas para que elas possam ter uma construção de identidade, saúde psíquica, formação de relações em

---

<sup>15</sup> MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 17.ed. São Paulo: Atlas, 2005. p.16. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8193](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193)>. Acesso em 14/03/2016.

<sup>16</sup> VIEIRA, Lucas Carlos. *Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração*. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8193](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193)>. Acesso em 14/03/2016.

solidariedade, e participação útil na sociedade. Com isso, o direito ao trabalho é o mais importante e talvez o menos efetivo dos direitos fundamentais.

O direito ao trabalho está previsto no capítulo II da atual Constituição Federal, denominado “Dos Direitos Sociais”, em seu artigo 6º, que dispõe: “são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.<sup>17</sup>

A constituição tem papel bastante significativo na transformação dos valores que existem na sociedade em normas constitucionais concretas, com toda aplicação e repercussão que essa regulação venha a ter. Devendo sempre ser preservado, o trabalho tem seu valor social, pois visa atingir a dignidade, a liberdade e a inserção do indivíduo dentro do meio social que faz parte. Uma vez retirado o valor social do trabalho, remove-se da mesma forma a oportunidade de autoafirmação do trabalhador através do acesso à saúde, ao aprimoramento educacional, ao lazer bem como sua dignidade humana e liberdade.

Sobre o conceito de trabalho:

[...] o trabalho a que se refere a Carta de 1988 não é apenas aquele fruto da relação de emprego, senão toda forma de trabalho, que gere riqueza não só para quem o presta, mas para a sociedade em geral. O trabalho não é apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso. É algo que valoriza o ser humano e lhe traz dignidade, além, é claro, do sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana.<sup>18</sup>

Tendo em vista a análise do trabalho, ele pode ser visto pela olhar da personalidade ou, ainda, pela perspectiva da profissão, no viés de como contribui para a construção do ser humano.

Como um meio que transforma, o trabalho se coloca também sendo um modo de emancipação humana, uma vez que, pois “ao passo que o indivíduo se projeta no

---

<sup>17</sup> BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Organizador Alexandre de Moraes. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 20.

<sup>18</sup> MARQUES, Rafael Silva. *Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988*. São Paulo: LTR, 2007, p. 111.

trabalho, ele é modificado pela ação e pelo resultado. É um constituir, constituindo-se".<sup>19</sup>

Com isso, o trabalho vem a acrescentar substancialmente o sentido da vivência, pois através dele se afloram anseios, talentos, vocação do ser humano. Por meio dele a vida das pessoas pode vir a ter novas perspectivas.

No momento que o artigo 6º identifica o trabalho como um direito social, está fazendo referência ao direito de ter um trabalho, ou à possibilidade de trabalhar, visando o valor social do trabalho, já que o emprego possibilita a melhoria da condição social e a dignidade do trabalhador. Apesar disso, fica evidente que temos uma carência de efetividade desse direito. O que se pode retirar da Constituição, é que o cidadão brasileiro tem direito ao trabalho, sendo esse protegido contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa.

Em relação a despedida:

Assim que configurada, conjectura o reconhecimento de um poder arbitrário do empregador, de acabar com a relação empregatícia da forma que mais lhe convenha. Esse poder denomina-se também o direito potestativo, porque o seu exercício não supõe qualquer prestação obrigacional por parte do empregado, senão o dever de tomar conhecimento do ato e o de se resignar com os seus efeitos. Quando inexistente justa causa para a despedida do empregado, a legislação brasileira obriga o empregador a lhe pagar indenização e aviso prévio.<sup>20</sup>

Em virtude disso, é possível observar, que a garantia do trabalho não significa a manutenção absoluta do emprego e nem a proteção da despedida, e sim que o empregado ao ser despedido injustamente, terá uma garantia relativa que busca reparar esse trabalhador. Dessa forma, cabe acrescentar que o termo lei complementar, previsto no inciso I do artigo 7º da Carta Magna, não pode significar que esse dispositivo constitucional depende de lei complementar para que possa ser aplicado. Com efeito, ao fixar que a relação de emprego é protegida contra a despedida arbitrária, esse direito do trabalhador já está garantido pela

---

<sup>19</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid; et al. *Trabalho Artístico na Televisão*. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba, 2004. p. 21.

<sup>20</sup> Magano, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª edição, São Paulo, LTR, 1986, p. 285. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI17389,21048-Direito+a+relacao+de+emprego+protegida+contra+despedida+arbitraria>>. Acesso em: 14/03/2016

Constituição e, portanto, a lei complementar poderá vir a fixar outros direitos ao trabalhador, que visem a melhoria da sua condição social, de modo a protegê-lo dos nefastos efeitos de uma dispensa sem justa causa.<sup>21</sup>

É possível ter em mente que o valor social do trabalho é bastante acobertado pela Constituição, o trabalhador possui direito à proteção do emprego diante de uma demissão abusiva e sem justa causa. Não se coloca em questão o direito do empregador de demitir o seu empregado a qualquer momento e sem qualquer motivo, com exceção das hipóteses de estabilidade no emprego. Assim, sendo dispensado dessa maneira, o empregado terá direito a indenização que será paga pelo seu empregador.

---

<sup>21</sup> MOTHÉ, Claudia Brum. *Direito à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária*. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI17389,21048-Direito+a+relacao+de+emprego+protegida+contra+despedida+arbitraria>>. Acesso em 17/04/2016.

## CAPITULO II - ESTABILIDADE DO EMPREGADO E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO TRABALHISTA

### 2.1 Breve histórico acerca da Estabilidade

O entendimento acerca da estabilidade no emprego foi concebido, a princípio, no serviço público, quando já existia um discernimento indefinido na Carta Magna de 1824. Onde, no qual estipulava que os oficiais do exército e forças armadas não podem ser privados de “suas patentes, senão por sentença proferida em Juízo Competente”.<sup>22</sup>

Acerca da mesma acepção:

Há, de um lado, as estabilidades no emprego, cujo mais tradicional exemplo surgiu dos primórdios da legislação trabalhista no Brasil, ainda antes de 1930, incorporando-se, em 1943, a consolidação das Leis do Trabalho: era a estabilidade adquirida pelo obreiro aos 10 anos de serviço para o respectivo empregador.<sup>23</sup>

O Decreto 4.682, do ano de 1923, foi a primeira lei que tratou da estabilidade no setor privado, essa norma protegia a classe dos ferroviários e tornou-se um marco histórico, onde recebeu o nome de Eloy Chaves. Nesse sentido:

Eloy chaves era um deputado federal, representante eleito pela categoria dos ferroviários. As ferrovias na época eram poucas, mas poderosas. Tinham grande número de empregados. Os empregados mais velhos ficavam sujeitos a doenças e a dispensas em primeiro lugar que outros empregados. Teriam de estar amparados, assim, pela previdência Social. Para isso, estabeleceu-se uma forma de dificultar as dispensas, isto é, a estabilidade. Essa norma foi também a primeira lei que consagrou a aposentadorias aos ferroviários, no qual em seu art. 42 declarava que depois de 10 anos de serviços efetivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em

---

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31 ed. São Paulo, 2015. pag. 463.

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 9ª Edição, São Paulo, 2010. p. 1265.

inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro.<sup>24</sup>

Em relação a estabilidade, a Consolidação das Leis do Trabalho do ano de 1943 especifica que o empregado que cumpriu 10 (dez) anos de trabalho em uma mesma empresa estará protegido da demissão sem justa causa, a não ser por motivo de falta grave ou força maior, adequadamente justificadas.

A Constituição Federal de 1946, elenca em seu artigo 157 o reconhecimento da estabilidade na empresa ou na exploração rural e a compensação ao trabalhador despedido:

A Constituição de 18-9-1946 reconhecia ao trabalhador, no inciso XII do art. 157, "estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir". Com a promulgação da Lei n.º 5.107, de 13-9-66, que versava sobre o FGTS, o sistema de estabilidade ficou mitigado, pois as empresas só admitiam empregadas que fossem optantes do FGTS.

Foi estabelecido um conjunto alternativo na Constituição de 1967, entre a estabilidade ou fundo de garantia, onde existia um sistema opcional para o operário: "estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente".<sup>25</sup>

No decorrer da história, a estabilidade foi ampliada a outras categorias, até chegar na nossa Carta Magna de 1988. Constituição essa que apagou todo o conjunto que foi concebido na Constituição de 1969, onde o empregado tinha que escolher entre estabilidade ou fundo de garantia, não obstante, a estabilidade não era estabelecida por intermédio da legislação ordinária ou e tão pouco da legislação complementar. Assim, a atual Constituição extinguiu a estabilidade e a alternatividade que existia com o fundo de garantia, eliminando-a ao estabelecer, no inciso I do art. 7º:

---

<sup>24</sup> MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31 ed. São Paulo, 2015. pag. 463.

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31 ed. São Paulo, 2015. pag. 464.

Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Nada impede, entretanto, o estabelecimento da estabilidade por meio da legislação ordinária ou até mesmo por intermédio da legislação complementar, que tratará da despedida arbitrária ou sem justa causa.<sup>26</sup>

Mesmo adotando o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) como um sistema obrigatório para todos os trabalhadores rurais e urbanos, enfraquecendo assim o princípio da continuidade, princípio esse que busca dar uma segurança econômica ao trabalhador, a atual Constituição de 1988, estabeleceu meios difíceis do empregado dispensar o trabalhador, concebendo assim um novo sistema, o chamado garantia de emprego.

Não se confunde garantia de emprego com estabilidade, uma vez que a primeira engloba todos os atos e normas elaboradas pelos instrumentos jurídicos atualmente em execução, que dificultem a dispensa imotivadamente sem fundamento do trabalhador, não havendo direito a reintegração, visto que a dispensa não é vedada por lei. Já a estabilidade funcionada como um impedimento do empregador dispensar sem motivo algum o seu empregado, podendo esse impedimento ser temporário ou definitivo, nela há direito a reintegração.

## **2.2 Conceito de estabilidade e suas esferas definitivas e provisórias**

Como pudemos ver, a estabilidade possui uma garantia contra a despedida arbitrária do trabalhador por seu empregador.

A estabilidade conhecida na lei é aquela que impede a dispensa do empregado, podendo ela ser resultante de uma norma coletiva, da prescrição de uma empresa ou até mesmo do contrato de trabalho, se as partes se obrigarem a cumprir o que foi entre elas acordado, assim como acontece com a estabilidade do menor no tempo de serviço militar, e do trabalhador prestes a se aposentar.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31 ed. São Paulo, 2015. pag. 464.

<sup>27</sup> MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31 ed. São Paulo, 2015. pag. 465.

Acerca do conceito de estabilidade, tem-se:

Estabilidade, é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.<sup>28</sup>

Nesse sentido:

A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.<sup>29</sup>

A estabilidade é um meio de garantir o emprego ao trabalhador, não podendo ele ser demitido sem justa causa, mas, caso o mesmo, pratique falta grave, tornando sua permanência no trabalho prejudicial ao empregador, poderá ele ser dispensado mesmo possuindo a estabilidade. O propósito do legislador é assegurar a permanência do trabalhador no emprego, por um longo tempo. Tornando a estabilidade não só uma forma de garantir o trabalho, e sim uma maneira de dificultar a demissão por parte do empregador. Ou seja, é a garantia de permanecer no emprego de forma indefinida, mesmo contra a vontade do empregador, salvo por motivo de falta grave, é o que podemos chamar de estabilidade definitiva. No que dispõe o art. 492, da CLT: “O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas”.

Quando se tem um direito atribuído a determinados trabalhadores, por exemplo os representantes sindicais, em decorrência das condições excepcionais em que se direcionam ao emprego, pelo fato de não poderem ser dispensados sem motivo justo e tão pouco de uma maneira arbitrária, em um certo período de tempo, trata-se da chamada estabilidade provisória.

---

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 9ª Edição, São Paulo, 2010. p. 291.

<sup>29</sup> MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31 ed. São Paulo, 2015. pag. 465.

A estabilidade provisória, é permitida ao trabalhador que não poderá ser demitido sem razão aparente enquanto continuar exposto em uma determinada condição, ou momento vulnerável de sua vida pessoal e profissional (ex. dirigente e representante sindical, representante dos trabalhadores na CIPA, acidentado, gestante), precisando assim estar protegido de eventual demissão.

A extinção da estabilidade se dá com a morte do empregado, aposentadoria espontânea, prática de falta grave, e por motivo de força maior, no que temos:

Cessa a estabilidade do empregado com sua morte, com a aposentadoria espontânea, com a ocorrência de força maior, falta grave praticada pelo obreiro ou com seu pedido de demissão. Com a morte do empregado não há que se falar em transferência da estabilidade para seus herdeiros, pois ela era pessoal, dizia respeito apenas ao trabalhador. O empregado, ao se aposentar ou pedir demissão, renuncia ao direito de estabilidade que detinha.<sup>30</sup>

A lei brasileira ainda não se manifesta ao falar sobre o portador do HIV ter ou não o direito a estabilidade no emprego. Assim, determinados doutrinadores e legistas possuem uma visão técnica onde dar essa estabilidade seria como transgredir à regra que restringem as “possíveis estabilidades (a estabilidade sindical, estabilidade decenal adquirida, a estabilidade do diretor de cooperativa de empregados a estabilidade da empregada gestante, a estabilidade de membro da CIPA, a estabilidade do empregado acidentado). Esse entendimento é completamente divergente, uma vez que Direito não é apenas para nos servir como um conjunto de leis, e sim como um sistema que caminha de mãos dadas com a justiça.

### **2.3 ESTABILIDADE DO EMPREGADO PORTADOR DO HIV**

---

<sup>30</sup> MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31 ed. São Paulo, 2015. pag. 498.

Garantir estabilidade ao trabalhador que seja portador do HIV, trata-se de uma questão de ordem pública, visto que essa situação não afeta apenas o indivíduo com o vírus, e sim a toda construção de uma sociedade. Aceitar o preconceito em relação ao soropositivo, é continuar a violar um dos direitos fundamentais que dispõe a Constituição Federal de 1988, onde, tratando-se de direito à igualdade:

“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.” (Sem grifos no original)

Da mesma maneira, a discriminação causa a violação de um dos princípios base do Estado Democrático de Direito, o princípios da dignidade da pessoa humana, que, de acordo com José Afonso, na união dos conceitos de Estado Democrático e Estado de Direito para a formação de uma nova definição, segundo a qual “os valores da democracia” irradiam “sobre todos os elementos constitutivos do Estado e, pois, também sobre a ordem jurídica”.<sup>31</sup>

Não havendo disposição hierárquica das normas jurídicas que estabeleça ao trabalhador portador do vírus HIV e da Aids estabilidade no emprego, no ano de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicou a Súmula de nº 443, onde podemos buscar fundamentos e interpretações para a presunção legal de ser discriminatória a dispensa discriminatória do portador do HIV e de outras graves.

Em caso de ser dispensado, não sendo comprovada que a demissão ocorreu devido a outros motivos, o feito do empregador não terá validade, visto que não seria justo o empregado além de não ter a estabilidade garantida, poder ser demitido a qualquer momento, de uma forma imotivada, recebendo uma indenização qualquer e ser submetido a passar dificuldades para encontrar novo emprego, tendo que enfrentar a discriminação e a restrição por ser portador do vírus, para poder recomeçar no mercado de trabalho, ou até mesmo pelos dias que o ele teria de faltar ao emprego por estar em mais uma crise da doença.

---

<sup>31</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 19 ed. São Paulo: Malheiros, 2001. pág. 123. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2495](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2495)> Acesso em: 19/03/2016.

É importante destacar que a enfermidade grave apresenta dois tipos de portadores, os chamados de sintomático e o assintomático. Onde o sintomático possui sintomas forte que alteram seu físico e apresenta uma doença em estado avançado, sofrendo várias infecções que compromete a imunodeficiência, podemos dizer que esse é doente de AIDS. Por sua vez, o assintomático, é o portador do vírus HIV, onde nele os sintomas ainda não se manifestaram.<sup>32</sup>

Dessa forma, o portador sintomático tem mais dificuldades em relação ao emprego, visto que já está em um situação frágil e de grande exposição dos sintomas, diferente do assintomático. Configurando sua despida de fato discriminatória, visto que a AIDS é uma doença que causa muito preconceito na sociedade, por falta de conhecimento, onde o enfermo é constantemente destrutado pelo empregador, onde esse, na maioria dos casos, o dispensa e o exclui do convívio em sociedade, resultando uma demissão sem justa causa.

Não havendo disposição hierárquica das normas jurídicas que estabeleça ao trabalhador portador do vírus HIV e da Aids, estabilidade no emprego, no ano de 2012 o Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicou a Súmula de nº 443, onde podemos buscar fundamentos e interpretações para a presunção legal de ser discriminatória a dispensa trabalhador portador do HIV e até mesmo de outras doenças graves.

Em favor à criação da dada estabilidade, apara-se o entendimento de que o soropositivo já passa por muita discriminação ao ter que conviver com a doença pelo resto da vida e que essa garantia de estabilidade seria uma forma de diminuir esse preconceito. Visto que vivemos em um Estado Democrático de Direito, onde é recomendável a efetividade dos direitos fundamentais e das garantias destes aos cidadãos.

A atual Carta Magna, veda em seu art. 3º, inciso IV, a pratica do preconceito em sociedade, ou seja, tratando-se do portador do HIV, essa estabilidade funciona como uma solução para a proteção contra comportamentos discriminatórios. Tendo em vista que a AIDS é uma doença forte, e atualmente ainda não possui cura, levando o aidético a sofrer todas as formas de preconceito e exclusão.

De tal forma, devemos preconizar o Princípio da Igualdade, interpretando-o com base na visão da igualdade material, identificada nos fins sociais, de uma forma

---

<sup>32</sup> RODRIGUES, Rhayza. *A Súmula nº 443, do TST criou estabilidade para o portador do vírus HIV?*. Disponível em: <<http://rhayzasousa.jusbrasil.com.br/artigos/143562913/a-sumula-n-443-do-tst-criou-estabilidade-para-o-portador-do-virus-hiv>>. Acesso em 07/05/2016.

que entre várias outras estabilidades já criadas, como por exemplo a decenal e do membro CIPA, faz-se preciso a garantia de proteção a relação de emprego do portador do HIV.

É importante destacar que a Lei nº 9.029/95, em seu art. 4ª, defende o trabalhador da despedida arbitrária, com base em razão discriminatória, causando a reintegração desse empregado ao trabalho. Então, em relação ao soropositivo essa estabilidade não poderia faltar, visto que vivemos em uma sociedade com muito preconceito e pouco conhecimento, onde dispensaria um empregado com doença grave sem nenhuma justificativa louvável. Não obstante, nota-se que a manutenção do vínculo empregatício do aidético não deve ficar ligada às grandes dificuldade de sua doença.

## **CAPITULO III - A REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO DO EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV**

### **3.1 Da Recomendação nº 200 da OIT e o Código de Prática sobre o HIV/AIDS no mundo do trabalho.**

A Organização Internacional do Trabalho foi criada no ano de 1919, no final da Primeira Guerra Mundial, consolidando-se apenas neste século como um sistema internacional de grande importância em relação ao mundo do trabalho, onde a Recomendação nº 200 é exposta para solucionar alguns dos problemas do trabalhador com HIV/AIDS.

Um bom ponto de análise, é o que dispõe a Organização Internacional do Trabalho, mais precisamente na sua Recomendação nº 200 que versa sobre o HIV e AIDS. Nessa recomendação a palavra discriminação significa qualquer forma de exclusão, distinção ou preferência que vise anulação ou redução da igual oportunidade ou da forma como se é tratado no emprego ou ocupação, como exposto na convenção e na Recomendação a respeito da Discriminação no Emprego e na Ocupação, de 1958. O estigma, seria uma espécie de cicatriz social, relacionada a um indivíduo que vem a causar-lhe dificuldade ao pleno exercício da vida cotidiana social da pessoa soropositivo.<sup>33</sup>

Sobre os princípios mais relevantes, é possível destacar aqueles que dispõem sobre a garantia dos direitos humanos; ao lugar de trabalho; proibição de discriminação e estigmatização; prevenção e tratamento e proteção à privacidade.

O primeiro princípio coloca que a resposta ao HIV e à Aids deve ser reconhecida como contribuição à garantia dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos, inclusive os trabalhadores, suas famílias e dependentes. Sobre o segundo princípio, este dispõe que o HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como tema pertinente ao local de trabalho, a ser incluído entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional à pandemia, com inteira participação das organizações de empregadores e de

---

<sup>33</sup> **RECOMENDAÇÃO SOBRE O HIV E A AIDS E O MUNDO DO TRABALHO.** Genebra: OIT, 2010. p. 10. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/recomendacao\\_200\\_277.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/recomendacao_200_277.pdf)>. Acesso em 19/05/2016.

trabalhadores. Já o terceiro princípio, versa que não deve haver nenhuma discriminação nem estigmatização de trabalhadores, em particular dos que buscam emprego ou a ele se candidatam, a pretexto de infecção real ou presumida pelo HIV, ou pelo fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população tidos como de maior risco ou de mais vulnerabilidade à infecção pelo HIV. AO quarto princípio, os trabalhadores, suas famílias e dependentes devem ter acesso a serviços de prevenção, tratamento, atenção e apoio em relação ao HIV e à Aids, deles se beneficiando, e o local de trabalho deve contribuir para facilitar esse acesso. Por fim, quanto o quinto princípio, os trabalhadores, suas famílias e dependentes devem usufruir de proteção a sua privacidade, inclusive a relacionada com o HIV e a Aids, em particular no que diz respeito a sua própria situação quanto ao HIV.<sup>34</sup>

Um ponto importante a se destacar no combate ao preconceito, aos atos discriminatórios e a estigmatização são as medidas de conscientização que precisam ocorrer dentro do espectro empresarial. Essa conscientização tem que se dar de maneira a reafirmar que o HIV não é transmitido por simples contato físico e que o fato de uma pessoa ser portadora do HIV não pode ser considerada um risco ao âmbito do trabalho.

É necessário ter em mente a necessidade de medidas práticas que visem mudar de comportamento, como educação com sensibilidade, diagnóstico e tratamento que não sejam tardios e mecanismos de incremento de rendimento com relação as mulheres que trabalham e possuem dificuldades financeiras. Com isso, o indivíduos que trabalham devem receber a devida informação clara e atual com relação as medidas de redução de risco, bem como, caso seja possível, preservativos serem disponibilizados para ambos os gêneros. Devendo facilitar dessa forma, quando for possível, a informação acerca do diagnóstico e tratamento precoce de DST's e da tuberculose, e da publicidade, conhecimento a respeito dos lugares onde respectivos serviços podem ser prestados.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> *RECOMENDAÇÃO SOBRE O HIV E A AIDS E O MUNDO DO TRABALHO*. Genebra: OIT, 2010. p. 13-15. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/recomendacao\\_200\\_277.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/recomendacao_200_277.pdf)>. Acesso em 19/05/2016.

<sup>35</sup> *REPERTÓRIO DE RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS DA OIT SOBRE O HIV/AIDS E O MUNDO DO TRABALHO*. Organização Internacional do Trabalho. Programa sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. ed. Brasília: OIT, 2010. p. 62. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv\\_aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv_aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.

A OIT, além da Recomendação nº 200 confeccionou um Código de Prática a respeito do HIV/AIDS e o mundo do trabalho. Onde está registrado que essa enfermidade é uma questão que tem relação ao local de trabalho, uma vez que afeta a força de trabalho bem como o papel no âmbito do trabalho funciona de maneira fundamental para o impedimento da epidemia, uma vez que ele funciona como um instrumento efetivo de conscientização do indivíduo que ali está inserido, já que no local de trabalho está acontecendo uma política de informação e conscientização para os trabalhadores acerca da doença.

Esse arcabolo de práticas positivas firmam medidas para superar a epidemia do HIV no mundo profissional. Nesse aspecto, se faz necessário uma maior ênfase no estudo dos princípios já relatados outrora, o que se corrobora com os seguintes aspectos:

No primeiro princípio, o HIV/AIDS é uma questão relacionada com o local de trabalho e deve ser tratado como qualquer outra doença/problema grave no local de trabalho. Isso é necessário não só porque afeta a força de trabalho, mas também porque o local de trabalho, sendo parte da comunidade local, tem papel a desempenhar na grande luta para conter a disseminação e os efeitos da epidemia.<sup>36</sup>

Com relação ao segundo princípio, não deve haver discriminação de trabalhadores com base em situação real ou presumida de HIV.<sup>37</sup>

No terceiro princípio quanto maior a discriminação de gênero nas sociedades e quanto mais baixa a condição da mulher, mais negativamente é ela afetada pelo HIV. Relações mais igualitárias entre gêneros e o fortalecimento da condição da mulher são, portanto, vitais para conter o alastramento da infecção do HIV e capacitá-la para lidar com a enfermidade.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

<sup>37</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

<sup>38</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

O quarto princípio, dispõe que o ambiente de trabalho deve ser o mais saudável e seguro possível, para todas as partes envolvidas, e, assim, evitar a transmissão do HIV.<sup>39</sup>

No que diz respeito ao quinto princípio, este requer cooperação e confiança entre empregadores, trabalhadores, e seus representantes, e governo, quando conveniente, com o ativo envolvimento de trabalhadores infectados e afetados pela epidemia.<sup>40</sup>

Relativamente o sexto princípio, não deverá ser exigido o teste de HIV candidatos a emprego ou de pessoas já empregadas.<sup>41</sup>

O sétimo princípio nada justifica que se peça a candidatos ao emprego ou a trabalhadores que deem informações pessoais sobre o HIV/AIDS, tampouco devem colegas de trabalho ser obrigados a revelar essa informação pessoal sobre outros colegas.<sup>42</sup>

Quanto ao oitavo princípio, a infecção pelo HIV não é motivo para término de contrato, como acontece com outros tantos problemas de saúde, as pessoas com doenças relacionadas com o HIV devem poder trabalhar enquanto estejam clinicamente em condições de desempenhar trabalho viável e adequado.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

<sup>40</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

<sup>41</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

<sup>42</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

<sup>43</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.*

No que diz respeito ao nono princípio, os parceiros sociais estão em condições ideais de envidar esforços de prevenção, especialmente com relação à mudança de atitudes e de comportamentos, por meio de informações, educação e considerando fatores socioeconômicos.<sup>44</sup>

Por sua vez, o décimo princípio, enfatiza que a solidariedade, assistência e apoio devem orientar a resposta ao vírus no mundo do trabalho, onde todos os trabalhadores, inclusive portadores do HIV, têm direito a serviços de saúde disponíveis, não devendo haver discriminação contra eles e seus dependentes com relação a acesso e usufruto de benefícios de planos oficiais e suplementares de seguridade social e dos mecanismos de previdência social.<sup>45</sup>

Assim é notável que alguns dos princípios expressos nesse código são de suma importância para o combate da discriminação que se baseia na condição relativa ao HIV no âmbito do trabalho.

### **3.2 A AIDS no local de trabalho: Exames admissionais, periódicos, demissional e o direito ao sigilo**

Tendo em vista a necessidade de levar em consideração a dignidade do trabalhador soropositivo, o direito ao sigilo é de suma importância no momento da sua contratação e admissão no respectivo emprego, pois lhe dá guarida para exercer sua função sem qualquer constrangimento ou discriminação da sua condição.

---

<sup>44</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.

<sup>45</sup> *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*/ Organização Internacional do Trabalho. Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3º ed. Brasília: OIT, 2010. p. 33 – 36. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/repertorio\\_hiv aids\\_2010\\_278.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv aids_2010_278.pdf). Acesso em 19/05/2016.

Foi determinado através da Declaração da Reunião Consultiva acerca da AIDS e o Local de Trabalho a não exigência de exames para apuração de HIV antes da contratação, como um procedimento que funciona como um meio de seleção para o emprego. Visto que o trabalhador já possuindo o conhecimento de ser soropositivo não é obrigado a comunicar ao empregador acerca da sua saúde. Em caso de haver uma intimação para o trabalhador realizar os exames para constatar a presença de HIV, deve ele se recusar e de imediato se dirigir ao sindicato e denunciar a empresa, visto que estaria sendo violada de forma grave sua intimidade.<sup>46</sup>

Em sua Resolução 1.395/92, o Conselho Federal de Medicina, prevê que os médicos do trabalho, não podem revelar ao respectivo empregador, mesmo se prestar serviço à empresa, o diagnóstico do trabalhador ou do candidato à vaga de trabalho, uma vez que o médico só deve informar à empresa se o indivíduo está apto ou não para trabalhar na função. Mas o Conselho dá autorização para o médico comunicar à autoridade de saúde pública sobre a pessoa que sofreu contaminação, para não incorrer na penalidade no artigo 269 do Código Penal.<sup>47</sup>

A garantia dos direitos da personalidade está diretamente ligada ao princípio da não-discriminação e funciona como um freio colocado pela Constituição Federal sobre a liberdade do empregador. O direito da empresa de pedir exames não está acima do direito à intimidade do trabalhador bem como sua intimidade.

Em seu artigo 168, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) expõe o caráter obrigatório dos exames médicos dos empregados, no momento de se admitir, demitir ou mesmo no curso do exercício da atividade. A busca pelo conhecimento do estado de saúde é legal, uma vez que a empresa tem o direito de conhecer a capacidade física dos seus funcionários bem como deve primar pela boa saúde e um ambiente de trabalho seguro.<sup>48</sup>

Mas é necessário ter em mente que os exames a serem pedidos deverão unicamente ter uma apuração na condição física e mental do funcionário para aquela função que deve exercer. Um exame de verificação de HIV nesse caso

---

<sup>46</sup> SALGADO, Priscila Mascarelli. *Não discriminação como direito fundamental e o trabalhador do vírus HIV. Justributario*. 2010. p. 23 Disponível em: [www.justributario.com.br](http://www.justributario.com.br). Acesso em 20/05/2016.

<sup>47</sup> SALGADO, Priscila Mascarelli. *Não discriminação como direito fundamental e o trabalhador do vírus HIV. Justributario*. 2010. p. 23 Disponível em: [www.justributario.com.br](http://www.justributario.com.br). Acesso em 20/0.5/2016.

<sup>48</sup> CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana. *Vade Mecum Saraiva* 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

configuraria uma conduta que extrapola o limite da razoabilidade, pois é uma condição que não interferiria no exercício no trabalho e o exame iria não só ferir a intimidade do trabalhador como também discriminá-lo.

Se por ventura o exercício da função compreender algum risco de transmissão, o exame para conhecimento dessa condição é prudente, mas não pode acontecer de modo que o empregado não saiba, ou sem o seu consentimento, uma vez que o empregado pode desejar não revelar isso. Como em relação aos que trabalham em hospitais, postos de saúde, bancos de sangue etc. Essas são situações peculiares, pois o direito à privacidade sofre essa limitação por estar contrapartida ao direito à vida, no caso, dos pacientes. Devido a isso não somente seria feito o exame para detecção do HIV, como também outras doenças infectocontagiosas, que viessem a significar algum risco para as pessoas.<sup>49</sup>

Sabe-se que “a lei não obriga ninguém a fazer nada, especialmente quando se trata de uma questão discriminatória”. Nesse seguimento, não há a possibilidade de impor ao empregado a realização de “um exame de AIDS tanto quanto não se pode obrigar a um de gravidez”. Caso realizem o procedimentos de exames para verificar a presença do vírus HIV, sem o consentimento do trabalhador, estarão lesando sua liberdade e seu patrimônio moral. Dessa violação ao direito à intimidade podem “gerar dano moral no caso de haver demissão pode ser tomada sem efeito como a readmissão por ordem judicial”.<sup>50</sup>

Analisa-se a questão da justiça brasileira, que seu atual entendimento caminha na direção de caber “à empresa denunciada a comprovação de que uma demissão, por exemplo, não foi motivada por discriminação”. Ou seja, no momento que o empregado sente que está sendo discriminado e denuncia a empresa, cabe “a esse empregador comprovar a legalidade da demissão, e não ao funcionário, como estabelece o direito para a maioria dos outros casos”.<sup>51</sup>

O trabalhador com o vírus HIV não deve ser discriminado nem na admissão nem no exercício da atividade empregatícia, pois não perde os direitos de personalidade em virtude da doença. Pode ocorrer, sim que o trabalho não seja

---

<sup>49</sup> SALGADO, Priscila Mascarelli. *Não discriminação como direito fundamental e o trabalhador do vírus HIV. Justributario*. 2010. p. 25. Disponível em: [www.justributario.com.br](http://www.justributario.com.br). Acesso em 20/05/2016.

<sup>50</sup> GUNTHER, Luis Eduardo. *O HIV e a AIDS: Preconceito, Discriminação e Estigma no Trabalho*. Revista do UNICURITIBA. Curitiba: Juruá, 2011. p. 421.

<sup>51</sup> GUNTHER, Luis Eduardo. *O HIV e a AIDS: Preconceito, Discriminação e Estigma no Trabalho*. Revista do UNICURITIBA. Curitiba: Juruá, 2011. p. 421.

recomendável quando, pelo estágio da doença, o indivíduo não apresente mais capacidade técnica de exercer a função, caso em que, se empregado, lhe competem os benefícios previdenciários.<sup>52</sup>

Ser soropositivo não configura demissão por justa causa, e tampouco a quebra de contrato de trabalho fundada em motivo justificado. Sendo de grande importância eliminar atitudes discriminatórias, e buscar formas de amparar os soropositivos em meio a tanta dificuldade ao caminharem na procura de trabalho. Observando que a manutenção de contrato laboral desses trabalhadores é medida, que se impõe e se justifica ante a própria função social da empresa.<sup>53</sup>

Quem defende o pedido de exame de HIV de modo geral nas relações de trabalho, vem fazer uso de algumas justificativas, como por exemplo, o de evitar o ingresso de pessoas soropositivas, pois poderiam ser doentes em potencial, o que acarretaria apenas despesas, não produzindo nada; seria uma forma de controle de propagação da enfermidade; serviria de prova para formar o convencimento do magistrado ao dirimir conflitos judiciais nas relações entre empregador e empregado.

Por outro lado, quem expõe que o exame não deve ser realizado coloca como justificativas que isso fere a intimidade bem como dignidade do empregado; na extrema maioria das relações de trabalho, que tem contato com pessoas, não há risco de contaminação pelo vírus; há que se lembrar que se existir uma seleção de muitos candidatos isso se torna algo bastante custoso e burocrático.<sup>54</sup>

O funcionário ser soropositivo, não pode de maneira alguma, ser fator para demissão, muito pelo contrário, o empregado precisa continuar a exercer suas funções habituais de modo a contribuir com a empresa bem como a sociedade. Com isso, é possível afirmar que as justificativas de quem defende a realização do exame não se sustentam para apoiar esse ato de discriminação. Isso se configuraria em um atentado à dignidade de quem porta o vírus diante da sociedade.

O empregador deve buscar informar, esclarecer seus empregados, combater a discriminação, uma vez que uma demissão de um empregado portador do vírus seria uma ofensa a condição humana.

---

<sup>52</sup> SANTIAGO, Mariana Ribeiro. *A AIDS e o direito fundamental ao trabalho*. Revista de Direito do Trabalho. A. 29, out-dez, 2003. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2005, p.218.

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ED. São Paulo: LTr, 2010 p. 1202.

<sup>54</sup> SALGADO, Priscila Mascarelli. *Não discriminação como direito fundamental e o trabalhador do vírus HIV*. *Justributario*. 2010. Disponível em: [www.justributario.com.br](http://www.justributario.com.br). Acesso em 20/05/2016.

Contudo, é possível salientar que para uma solução desse problema, apesar da omissão legislativa, é possível integrar a norma pela analogia bem como, levar em consideração os princípios constitucionais que envolvem essas questões, além de propiciar a prática de políticas públicas que visem sobre o incentivo de contratações sem qualquer cunho discriminatório, exercendo o empregador o livre poder de direção que lhe é inerente, mas sem qualquer tipo de ressalvas.

### **3.3 A reintegração do empregado frente à dispensa discriminatória: Casos jurisprudência e a aplicabilidade da Súmula 443 do TST**

Despedir trabalhador soropositivo sem um justo motivo, configura-se em uma dispensa discriminatória e arbitrária, devendo ser impedida visto que, a continuidade do trabalho para esse indivíduo possui um caráter psíquico e irá proporcioná-lo também a obtenção dos benefícios previdenciários.

Nesse sentido, é preciso destacar que ser portador do HIV não quer dizer o mesmo que ter a doença AIDS, saber a diferença é preciso para que se possa compreender de uma forma mais clara se na relação contratual houve discriminação ou não. Portanto, o termo “aidético” traz consigo uma acepção em um sentido preconceituoso para se referir a um indivíduo com a doença, visto que só o fato de ter a AIDS já desestabiliza o indivíduo em sua realização pessoal e social, tendo ele que carregar a doença e a discriminação até o fim de sua vida, por essa razão é necessário haver um maior respeito e solidariedade, e não o temos pejorativos.

Atualmente mudanças nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, acerca do assunto, estão na direção de amparar e proteger o trabalhador onde na maiorias das vezes este alega que a discriminação vem do empregador. Essas decisões estão ajudando na decisão da possibilidade de reintegração do empregado e que sejam pagos os salários devidos referente ao tempo que este ficou afastado da empresa.

A base para explicação de tais decisões tem como fundamento a nossa atual Carta Magna, onde em seu artigo 3º, inciso IV determina buscar garantias para o bem coletivo sem preconceitos e qualquer forma de discriminação, onde grande

parte dos doutrinadores para justificar usam a Lei 9.029/95, lei essa que proíbe todo tipo de discriminação no momento admissional ou no decorrer do contrato de trabalho.

Sabe-se que no ordenamento jurídico brasileiro não há lei que fixa formalmente a plena estabilidade provisória ao trabalhador soropositivo, existindo apenas projetos de lei. Assim a configuração dessa estabilidade só será possível quando houver cláusula expressa em negociação de um modo coletivo que garanta tal estabilidade. Em razão disso, é necessário uma colocação da doutrina e jurisprudência acerca da estabilidade relativa aos portadores do vírus HIV e da AIDS, de uma forma que visem o impedimento da despedida arbitrária, com possibilidades de reintegrar esse empregado doente quando for demitido sem justa causa pelo empregador.

Em razão disso, o Tribunal Superior do Trabalho e sua Súmula 443 em sua atual edição, publicada em 27 de setembro de 2012, trouxe com ela em seu dispositivo a confirmação da caracterização da dispensa do trabalhador portador do vírus HIV ou de qualquer empregado que possua outro tipo de doença que lhe cause discriminação e preconceito, sem justo motivo, atuando como uma dispensa presumidamente discriminatória.

Ademais, veio com a possibilidade muito favorável sobre a reintegração e a inversão do ônus da prova em decorrência desse ato de dispensa. Nesse sentido:

“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.”<sup>55</sup>

Logo é preciso que haja uma distinção entre discriminação e preconceito, visto que a ligação jurídica de trabalho exala em sua essência um desequilíbrio entre o trabalhador e empregador. Primeiramente, a discriminação pode ser colocada em cinco palavras: diferenciar, distinção, discernir e estabelecer uma diferenciação. Em

---

<sup>55</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *Súmula nº 443*. 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)> . Acesso em 20/05/2016..

razão disso, pode-se concluir que a discriminação é causa de um preconceito puramente social, onde o modo de pensar, a sensibilidade humana e ideologia são ditados de uma forma que se enquadrem aos padrões impostos pela sociedade, padrão esse que cobra a perfeição e de interesses sociais como um todo. Portanto, é preciso ter consciência de que a discriminação ofende de uma forma direta o princípio da igualdade que deve ser sempre observado em todo tipo de relação jurídica, social.<sup>56</sup>

Ainda que não decorra em prejuízo de seu convívio social, coletivo, nem de suas atividades laborais, o soropositivo, mesmo não apresentando características visíveis de tal enfermidade, muitas vezes, sente-se “diferente” dos demais tornando-o uma pessoa excluída, reprimida e individualizada da sociedade, mesmo não havendo políticas restritivas de coletividade para a pessoa infectada.

É sabido, entretanto, que não se faz presente em todas as pessoas condutas de isonomia em relação aos demais, sobretudo quando exercendo algum tipo de poder. Logo, temos empregadores que, por motivo banal, rejeitam trabalhadores capacitados que carregam com si alguma doença, que, na sua interpretação, deve ser preterido.

Ocorre, antecedente a edição da súmula, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região decisão acerca da determinação da reintegração de trabalhador portador de doença de Chagas, sendo um acórdão prolatado no processo de número 00313-2007-141-03-00-00, que julga improcedente um recurso ordinário de uma reclamada no qual tentava impedir a restituição do trabalho À PESSOA DOENTE, mencionando da seguinte maneira em sua ementa:

A Constituição Federal prescreve, em seu artigo 5-o, inciso XLI, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. Evidenciado nos autos que o Reclamante, juntamente com outros 20 empregados, foi sumariamente dispensado, depois de ter sido cientificado pela Reclamada de que era portador de Doença de Chagas, tem-se por ilícita e discriminatória a dispensa. A uma, porque a Recorrente não cuidou de encaminhar o Reclamante para realização de um segundo exame, a fim de confirmar o diagnóstico da suposta doença, o que levou à ocorrência de falso diagnóstico positivo. A duas, porque o despedimento discriminatório por doença fere a honra e a dignidade do empregado, além de atentar contra os direitos e liberdades

---

<sup>56</sup> VALENTIM, João Hilário. *AIDS e relações de trabalho: o efetivo direito ao trabalho*. Rio de Janeiro: Impetus, 2003. p. 129

fundamentais, inviabilizando a continuação de uma vida digna e inclusiva. No âmbito do Direito do Trabalho, eventual rescisão contratual baseada na discriminação enseja o pagamento de indenização por dano moral, além de reintegração, que, entretanto, não foi postulada na presente hipótese.<sup>57</sup>

Sabidamente, é possível observar que a conduta discriminatória em relação a enfermidade do empregado deve ser bloqueada. Contudo, não deve-se interpretar a reintegração como uma forma de estabilidade, ademais, reintegrar o trabalhador doente não desse ser um procedimento aplicado e observado como algo genérico, pois é o caso concreto que vai certificar a possibilidade da aplicação ou não da mencionada reintegração. Em frente a essa situação, é de grande importância alisarmos brevemente como o Tribunal Superior do Trabalho avaliava as dispensas dos trabalhadores portadores do vírus HIV antes da edição da Súmula 443 de 2012.

“EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA IMOTIVADA. ATITUDE DISCRIMINATÓRIA PRESUMIDA. REINTEGRAÇÃO. 1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador do vírus HIV. Desse modo, recai sobre o empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação, lícita . 2. Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968) e a Recomendação n.º 200, de 2010, sobre HIV e AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. Nesse contexto, afigura-se indevida a inversão do ônus da prova levada a cabo pelo Tribunal Regional, ao atribuir ao empregado o encargo de demonstrar o caráter discriminatório do ato de dispensa promovido pelo empregador. 4. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 61600922005504020161600-92.2005.5.04.0201, Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data de Julgamento: 22/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011)”<sup>58</sup>

E mais:

<sup>57</sup> MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: TRT – 00313- 2007-141-03-00-00. Rel. Juíza Convocada Maria Helena D. Caixeta, Belo Horizonte. Disponível em: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br). Acesso em: 23/05/2016.

<sup>58</sup> Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. 1ª Turma. Relator: Lelio Bentes Correa. Brasília, 22 de junho de 2011. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=empregado+soropositivo&p=4> >Acesso em: 20/05/2016.

“EMPREGADO PORTADOR DO HIV. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO RELATIVA. REINTEGRAÇÃO. A jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho evoluiu na direção de se presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador do HIV, quando não demonstrado que o ato foi orientado por outra causa, seja administrativo, financeiro ou técnico. (TRT-1 - RO: 661002220095010016 RJ, Relator: Jose Nascimento Araujo Netto, Data de Julgamento: 07/12/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 2012-01-17)”<sup>59</sup>

DISPENSA ARBITRÁRIA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA. DANO MORAL DEVIDO. PRECEDENTES DESTA CORTE E DO C. TST. Em que pese não haver, relativamente aos portadores do vírus da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, norma garantidora de estabilidade no emprego, o ordenamento jurídico-constitucional brasileiro consagra uma gama de princípios garantidores de direitos fundamentais, dos quais destacam-se, enquanto corolários dos demais, o fundamento da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade, cuja a força normativa horizontal obriga a empresa, que também possui função social. Assim, ao se deparar com empregado soropositivo, a empresa assume múnus público de manter-lhe o vínculo empregatício, cujo valor social garante-lhe a dignidade humana, sob pena de discriminação presumida, à exceção de justa causa. Recurso ordinário conhecido e improvido. (TRT-7 - RO: 36003520085070032 CE 0003600- 3520085070032, Relator: JOSÉ ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 29/11/2010, TURMA 1, Data de Publicação: 07/12/2010 DEJT)144<sup>60</sup>

Diante do exposto, é nítido que o empregador já enfrentava grandes dificuldades ao tentar sustentar provas necessárias para comprovar a ausência de discriminação antes mesmo da Súmula 443 do TST de 2012. Logo mais, percebe-se que o ônus probatório recai inteiramente sobre o empregador, tendo ele que garantir a Justiça Social por meio da presunção de discriminação.

<sup>59</sup> Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. Primeira Turma. Relator: José Nascimento Araujo Netto. Brasília, 07 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=empregado+soropositivo&p=4>>. Acesso em: 20/05/2016.

<sup>60</sup> Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região. Recurso Originário nº 36. Primeira Turma: relator: José Antônio. Brasília, 29 de novembro de 2011. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=empregado+soropositivo&p=4>>. Acesso em: 20/05/2016.

Assim, em sua atual edição, a Súmula foi concebida para retificar o posicionamento já aplicado pela corte do TST:

RECURSO DE REVISTA - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV - DISPENSA IMOTIVADA - PRESUNÇÃO DE ATO DISCRIMINATÓRIO - DIREITO À REINTEGRAÇÃO. A JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE É FIRME NO SENTIDO DE QUE A DISPENSA IMOTIVADA DE EMPREGADO SOROPOSITIVO É PRESUMIDAMENTE DISCRIMINATÓRIA, SALVO COMPROVAÇÃO DE QUE O ATO DECORREU DE MOTIVO DIVERSO. VIABILIZADO O RECURSO POR DIVERGÊNCIA VÁLIDA E ESPECÍFICA, MERECE REFORMA A DECISÃO DO REGIONAL, PARA QUE SE RESTABELEÇA A R. SENTENÇA QUE CONCEDEU AO RECLAMANTE O DIREITO À REINTEGRAÇÃO. RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E PROVIDO. (TST - RR: 1244004320045020074124400-43.2004.5.02.0074, RELATOR: JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA, DATA DE JULGAMENTO: 25/04/2012, 1ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: DEJT 11/05/2012).<sup>61</sup>

Ainda nesse aspecto:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SOROPOSITIVO. DANO MORAL. DESCONHECIMENTO DA DOENÇA PELO EMPREGADOR. NÃO RECONHECIMENTO. O SUPORTE DE PROTEÇÃO AO EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV, PASSADAS DÉCADAS DE SUA DESCOBERTA E DE SEU CONTROLE PELOS AVANÇOS DA MEDICINA, NÃO É O FATO DE SER SOROPOSITIVO, MAS O CONHECIMENTO PELO EMPREGADOR E A DESPEDIDA BASEADA NO FATO, PELO CARÁTER DISCRIMINATÓRIO. AINDA QUE O TRABALHADOR SEJA SOROPOSITIVO, O DIREITO POTESTATIVO PATRONAL DE CONSUMAR O ATO RESILITÓRIO É RECONHECIDO, SALVO SE SE TRATAR DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NÃO DEMONSTRADO O NEXO ETIOLÓGICO ENTRE A PATOLOGIA E A DISPENSA, NÃO PREVALECE A OBRIGAÇÃO REPARATÓRIA. (TRT-12 - RO: 00000511620155120005 SC 0000051-16.2015.5.12.0005, RELATOR: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, SECRETARIA DA 3ª TURMA, DATA DE PUBLICAÇÃO: 24/08/2015).<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. Primeira Turma. Relator: José Pedro de Camargo. Brasília, 25 de abril de 2012. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=empregado+soropositivo&p=4> Acesso em: 20/05/2016.

<sup>62</sup> Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Originário. Terceira Turma. Relatora: Lígia Maria. Brasília, 24 de agosto de 2015. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=empregado+soropositivo&p=4>. Acesso em: 20/05/2016.

Nessa conjuntura é visível que o ambiente harmônico das relações de trabalho que o Direito do Trabalho pretende não é atingido. Pelo contrário, acaba se afastando da real situação brasileira, onde o antagonismo entre empregador e empregado se eleva cada vez mais. Isso ocorre a partir do “múnus público”, que atua como dever social, que é passado aos empregadores, uma vez que o Estado transfere esse dever de garantir o serviço do trabalhar com uma enfermidade, não proporcionando nenhum modo de ajuda para que a empresa desenvolva com fluidez sua atividade bem como seu capital.

Assim, a Súmula 443 do TST vem a ter sua aplicabilidade de uma genérica em relação à estabilidade. Deste modo, em frente da difícil demonstração de expor que a dispensa não ocorreu de forma a discriminar o trabalhador, volta a recair ao pagamento de indenização pelo empregador na maior parte das vezes e até mesmo a respectiva reintegração.

A referida Súmula por si só, não vislumbra firmar um equilíbrio na relação das partes envolvidas, onde é cobrada atuação do empregador, porém não garante um caráter estável formalmente expresso aos trabalhadores soropositivo e doente de AIDS.

Com isso, ela se torna de certo modo *sui generis*, exclusivo, de salvaguardar certa “estabilidade” em relação a perda do direito potestativo do empregador, prejudicando com isso a produção, gerenciamento do capital e o seguimento da empresa.

Vale ressaltar que é necessário a atuação do Estado, visando ajudar as empresas e os empregadores de modo a proporcionar o contrato desses trabalhadores, quando dificuldades nas relações de trabalho ocorrerem, pois é necessário visar que se mantenha a atuação empresarial, bem como a atividade dos trabalhadores. Uma vez que a empresa não deve apenas visar o seu lucro, mas proporcionar medidas que seus empregados cresçam em conjunto até porque todos fazer parte da construção social e o incentivo á praticas que não discriminem contribui para isso. Desta maneira, existirá a formulação de um maior equilíbrio nas relações de trabalho entre patrões, empregados e o ente governamental.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente estudo foram expostas importantes informações a respeito da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, habitualmente conhecida como AIDS e HIV. Mostrou-se a conceituação da doença, a melhora no combate ao vírus a partir de avanços farmacológicos bem como o modo como ela afeta a vida dos soropositivos nas relações de trabalho, destacando o princípio protetor do Direito do Trabalho e a importância da dignidade da pessoa humana, e os direitos que são fundamentais ao trabalhador.

Desde o início dos anos 80 foi possível observar os primeiros casos de AIDS em território brasileiro, porém, mesmo com muitos modos que o governo disponibiliza para fomentar a prevenção da doença, atualmente o vírus ainda tem grande incidência e chances de uma nova epidemia, principalmente entre indivíduos jovens economicamente ativos.

É necessário encarar a problemática que envolve o vírus do HIV não apenas no seu aspecto biológico, mas também social e como isso afeta o indivíduo soropositivo na relação de trabalho. É o que dispões por exemplo a OIT ao expor possíveis soluções, onde deve ser estabelecido um local de trabalho com segurança, informação e proteção para todos bem como enaltecer um convívio solidário e respeitoso em relação à pessoa soropositiva ou doente de AIDS.

O objetivo do trabalho foi visualizar o caráter protetivo do vínculo empregatício contra a demissão sem justa causa de um empregado portador do vírus HIV, também levar em consideração a relevância do princípio da continuidade na empresa.

É importante destacar que a Súmula 443 do TST não é uma lei, porém, ela não consegue equilibrar as relações de trabalho da forma como se vislumbraria necessário, e sim, vem trazer uma difícil relação entre o empregado e empregador, quando este terá que reintegrar obrigatoriamente o trabalhador soropositivo.

Além da estabilidade do empregado também deve-se levar em consideração a preservação da empresa, para que haja equilíbrio entre os dois polos, uma vez que a Súmula não fecha todas as lacunas da questão. Pois deveria ser analisada se a estabilidade seria aplicada ao portador que não tem sintomas evidentes ou ao que está em uma estágio mais avançado da doença. Ademais, o Estado poderia oferecer medidas que incentivem o empregador, para que este não se silencie a respeito da

doença no âmbito de trabalho e tenha meios para levar a problemática á conhecimento dos demais funcionários, objetivando uma maior clareza a respeito do princípio da não discriminação nas relações trabalhistas e sobre o tratamento da doença e as formas de transmissão, com a finalidade de proteger e dar dignidade aos trabalhadores soropositivos e doente de AIDS.

## **REFERÊNCIAS**

BARILE, Paolo. *Diritti dell'uomo e liberta fondamentali*. Bolonha: Il Molino, 1984.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Organizador Alexandre de Moraes. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana. *Vade Mecum Saraiva* 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL, Ministério da Saúde. *HIV nos Tribunais: Coordenação Nacional de DST e AIDS*. 2. ed. Brasília: 1998.

BRASIL. Lei nº 9.313, de 13 de novembro de 1996. *Dispõe sobre a distribuição gratuita de medicamentos aos portadores de HIV e doentes de Aids*. Disponível em: <[http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102006000800010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102006000800010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em 12/03/2016.

BRITO, Ana Maria, CASTILHO, Euclides Ayres de, SZWARCOWALD, Célia Landmann. *AIDS e infecção pelo HIV no Brasil: uma epidemia multifacetada*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsbmt/v34n2/a10v34n2>>. Acesso em 12/03/2016.

BRITO, Ana Maria. *A epidemia de AIDS em Pernambuco: sobrevida dos doentes no período de 1983 a 1995*. Tese de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsbmt/v34n2/a10v34n2>>. Acesso em 12/03/2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid; et al. *Trabalho Artístico na Televisão*. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba, 2004.

DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FERREIRA, Ligia Rosa Leonel. *Breves considerações sobre princípios do Direito do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7722/Breves-consideracoes-sobre-principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 14/03/2016.

GUNTHER, Luis Eduardo. *O HIV e a AIDS: Preconceito, Discriminação e Estigma no Trabalho*. Revista do UNICURITIBA. Curitiba: Juruá, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo, LTR, 1986.

MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*, 31. ed. São Paulo, 2015.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, Rafael Silva. *Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988*. São Paulo: LTR, 2007,

MOTHÉ, Claudia Brum. *Direito à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária*. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI17389,21048-Direito+a+relacao+de+emprego+protegida+contra+despedida+arbitraria>>. Acesso em 17/04/2016.

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

RACHID, Marcia; SCHECHTER, Mauro. *Manual de HIV/ AIDS*. 8. ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2005.

RODRIGUES, Rhayza. *A Súmula nº 443, do TST criou estabilidade para o portador do vírus HIV?*. Disponível em: <<http://rhayzasousa.jusbrasil.com.br/artigos/143562913/a-sumula-n-443-do-tst-criou-estabilidade-para-o-portador-do-virus-hiv>>. Acesso em 07/05/2016.

RECOMENDAÇÃO SOBRE O HIV E A AIDS E O MUNDO DO TRABALHO.

Genebra: OIT, 2010. Disponível em:

<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/recomendacao\\_200\\_277.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/recomendacao_200_277.pdf)>. Acesso em 19/05/2016.

REPERTÓRIO DE RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS DA OIT SOBRE O HIV/AIDS E O MUNDO DO TRABALHO. Organização Internacional do Trabalho. Programa sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. ed. Brasília: OIT, 2010.

ROCCO, Alfredo. *Principios de Derecho Mercantil*, trad. espanhola, Madri, 1931.

SALGADO, Priscila Mascarelli. *Não discriminação como direito fundamental e o trabalhador do vírus HIV*. Justributario. 2010. Disponível em: [www.justributario.com.br](http://www.justributario.com.br). Acesso em 20/05/2016.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro. *A AIDS e o direito fundamental ao trabalho*. Revista de Direito do Trabalho. A. 29, out-dez, 2003. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2005.

SOARES, Marcelo. *A AIDS*. São Paulo: Publifolha, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

VIEIRA, Lucas Carlos. *Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração*. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8193](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193)>. Acesso em 14/03/2016.

VALENTIM, João Hilário. AIDS e relações de trabalho: o efetivo direito ao trabalho. Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

### **Jurisprudência**

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Súmula nº 443. 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)> . Acesso em 20/05/2016..

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. 1ª Turma. Relator: Lelio Bentes Correa. Brasília, 22 de junho de 2011. Disponível em: Acesso em: 20/05/2016.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. Primeira Turma. Relator: José Nascimento Araujo Netto. Brasília, 07 de dezembro de 2012. Disponível em: Acesso em: 20/05/2016.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região. Recurso Originário nº 36. Primeira Turma: relator: José Antônio. Brasília, 29 de novembro de 2011. Disponível em: Acesso em: 23 de set.2015.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. Primeira Turma. Relator: José Pedro de Camargo. Brasília, 25 de abril de 2012. Disponível em: . Acesso em: 20/05/2016.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Originário. Terceira Turma. Relatora: Lígia Maria. Brasília, 24 de agosto de 2015. Disponível em: Acesso em: 20/05/2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: TRT – 00313- 2007-141-03-00-00. Rel. Juiza Convocada Maria Helena D. Caixeta, Belo Horizonte. Disponível em: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br). Acesso em: 23/05/2016.