

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Natasha Cristina Silva

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DOS PORTADORES DO
VÍRUS HIV
COM BASE NA SÚMULA 443 DO TST**

Taubaté-SP

2021

Natasha Cristina Silva

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DOS PORTADORES DO
VÍRUS HIV
COM BASE NA SÚMULA 443 DO TST**

Trabalho de Graduação de Curso
apresentado para a obtenção do diploma
de Bacharel em Direito no Departamento
de Ciências Jurídicas da Universidade de
Taubaté.

Área de Concentração: Direito do
Trabalho

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

Taubaté-SP

2021

Grupo Especial de Tratamento da Informação
- GETISistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU

S586d Silva, Natasha Cristina

Dispensa discriminatória dos portadores do vírus HJV com base na súmula 443 do TST/
Natasha Cristina Silva. -- 2021.

78f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas,
2021.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências Jurídicas.

1. HIV. 2. AIDS. 3. Preconceito. 4. Estigma. 5. Discriminação.

I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II.
Título.

CDU - 349.2

NATASHA CRISTINA SILVA

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DOS PORTADORES DO VÍRUS HIV
COM BASE NA SÚMULA 443 DO TST**

Trabalho de Graduação de Curso
apresentado para obtenção do Certificado
de Graduação pelo Curso de Direito do
Departamento de Ciências Jurídicas da
Universidade de Taubaté, Área de
Concentração: Direito do Trabalho.

Data:

Resultado:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Luiz Arthur de Moura, Universidade de Taubaté.

Prof.

, Universidade de Taubaté.

DEDICATÓRIA

A Deus, primeiramente por ter me guiado, abençoado e ter me dado fé por todos esses anos na graduação, para atingir êxito na realização de mais este sonho conquistado.

Aos meus pais Marcus Alvarenga, Gislane Santos e meu irmão Marcus Junior, pelo amor, carinho, apoio, incentivo a nunca desistir dos meus objetivos. Sem o apoio deles nada disso seria possível.

Aos meus avôs maternos e paternos que sempre se desdoblaram para ver a primeira neta mulher deles formada em Direito.

A minha psicóloga Doutora Fabiana, que me acompanhou e incentivou desde início.

Ao meu querido companheiro de vida Eric Riper, pelo carinho, compreensão e apoio.

AGRADECIMENTOS

Ao meu querido Professor Orientador Luiz Arthur de Moura, pela habilidade e ensinamentos exercidos durante os cinco anos de graduação, principalmente com a orientação neste presente trabalho.

Agradecimentos às diversas e necessárias instituições que atuam na prevenção do HIV e de outras IST's pelo Brasil e pelo mundo, com ações relacionadas aos direitos humanos, psicologia e advocacia, que possibilitaram a coleta de dados necessários.

“A força de dentro é maior. Maior que todos os ventos contrários”.

Caio Fernando Abreu

RESUMO

O presente trabalho de Graduação de curso tem como finalidade analisar e compreender a realidade vivenciada, não somente na saúde pública, mas também, na área social e jurídica no Brasil, daqueles indivíduos portadores do vírus HIV (infecção sexualmente transmissível, causada pelo vírus da imunodeficiência humana), com foco principal nas experiências relacionadas às dispensas discriminatórias sofridas, em particular com ênfase na Súmula nº 443 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho no mês de setembro de 2012 e que entrou novamente em discussão no ano de 2020 pela CNI (Confederação Nacional da Indústria). Tencionando a caracterizar e diferenciar a síndrome da imunodeficiência humana (HIV) e a síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS), bem como, a discriminação, o estigma e o preconceito ao portador no ambiente laboral. O tema em apreço tem a perseguição de demonstrar, com as normas protetivas, com os princípios do direito do trabalho, em conjunto com apreciação das devidas legislações estabelecidas na esfera jurídica, que é inválido o ato da dispensa do empregado em condições de doença grave ou daqueles portadores do vírus HIV, possuindo estes assim o direito à sua reintegração no emprego, devendo permanecer o que é disposto na Súmula nº 443 do C. TST. Diante do exposto cabe indagar-se as principais questões que serão objeto do presente trabalho, como de exemplo, o questionamento de como é possível em uma sociedade consumida por constantes informações, conhecimentos, artigos verídicos, legislações, estando em ininterrupta evolução, ainda realizam atos discriminatórios em relação ao um estigma preestabelecido e a um pré-conceito, que podem gerar graves consequências jurídicas. Logo, combater a discriminação em relação aos trabalhadores portadores do vírus HIV, muito ainda presente no local de trabalho, é uma forma de compatibilizar a realidade laboral ao respeito à dignidade humana do trabalhador. Afinal, trabalho digno é aquele exercido em ambiente sem preconceitos de gênero, raça ou orientação sexual.

Palavras-chave: HIV. AIDS. Preconceito. Estigma. Discriminação. Dispensa discriminatória. Súmula nº 443 do TST.

ABSTRACT

The present work of undergraduate course aims to analyze and understand the reality experienced, not only in public health, but also, in the social and legal area in Brazil, of those individuals with the virus HIV (sexually transmitted infection, caused by the human immunodeficiency virus), with a main focus on the experiences related to the discriminatory dismissals suffered, in particular with emphasis on Precedent No. 443 issued by the Superior Labor Court in September 2012 and which was again discussed in 2020 by the CNI (National Confederation of Industry). Intending to characterize and differentiate the human immunodeficiency syndrome (HIV) and the acquired immunodeficiency syndrome (AIDS), as well as discrimination, stigma, and prejudice to the carrier in the work environment. The subject under consideration has the aim of demonstrating, with the protective rules, with the principles of labor law, together with an appreciation of the due legislation established in the legal sphere, that the act of dismissing the employee in conditions of serious illness or illness is invalidated. Of those with the HIV virus, which therefore has the right to reintegrate into employment, and the provisions of Precedent No. 443 of C. TST, should remain. Given the above, it is worth asking the main questions that will be the object of this work, such as, for example, the questioning of how it is possible in a society consumed by constant information, knowledge, true articles, legislation, being in continuous evolution, still performing acts discriminatory in relation to a pre-established stigma and a pre-concept, which can have serious legal consequences. Therefore, combating discrimination in relation to workers with the HIV virus, which is still very much present in the workplace, is a way of making the reality of work compatible with respect for the human dignity of workers. After all, decent work is that performed in an environment without prejudice to gender, race, or sexual orientation.

Keywords: HIV. AIDS. Preconception. Stigma. Discrimination. Discriminatory waiver.

Summary No. 443 of the TST.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDS Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (*Acquired Immunodeficiency Syndrome*)

Art. Artigo

AZT Zidovudina

DDC Dideoxycytidine

HIV Vírus da Imunodeficiência Humana (*Human Immunodeficiency Virus*)

OIT Organização Internacional do Trabalho

SUS Sistema Único de Saúde

SIDA Síndrome da Imunodeficiência Humana

TST Tribunal Superior do Trabalho

UNAIDS Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (*The Joint United Nations Programme on HIV/AIDS*).

SÚMARIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	SINDRÓME DA IMUNODEFICIÊNCIA HUMANA	13
2.1	A cronologia do HIV	14
2.2	Os mecanismos de infecção e transmissão	19
2.3	Diferença entre o vírus HIV e a AIDS	23
3	A DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS VIVENDO COM HIV	25
3.1	O preconceito, a discriminação e o estigma ao portador do HIV	25
3.2	Discriminação ao portador de HIV no local de trabalho	28
3.3	A Sorofobia	32
4	DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DOS PORTADORES DE HIV	35
4.1	Princípio da dignidade da pessoa humana	37
4.2	Princípio da igualdade	40
4.3	Princípio da não discriminação	42
4.4	Princípio da Proteção	45
5	DAS FASES CONTRATUAIS DOS EMPREGADOS	48
5.1	Processo de contratação e o exame admissional	49
5.2	Responsabilidade social da empresa	52
5.3	Da vigência do contrato de trabalho	54
5.4	A extinção do contrato de trabalho	56

5.5	Dispensa discriminatória	57
6	ANÁLISE DA SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	59
6.1	A Súmula 443 do TST	60
6.2	A contestação da estabilidade diante da Súmula 443 do TST	61
6.3	Ônus da prova.....	63
6.4	Argumentações atuais sobre a Súmula 443 do TST	64
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
	REFERÊNCIAS.....	68

1 INTRODUÇÃO

O HIV (vírus da imunodeficiência humana), foi identificado em meados do ano de 1981, nos EUA e, mesmo com a constante evolução da ciência e da medicina, ainda não foi descoberto um antiviral capaz de eliminar de forma completa e eficaz o vírus do corpo do portador. Destarte mesmo com longo tempo de supressão viral, a interrupção do tratamento ocasiona retorno de viremia, no tempo de cada organismo.

Não obstante, mesmo com esses avanços, a sociedade, no átomo que se deparam como empregador e inclusive o empregado na esfera laboral, sem depreender do legítimo conceito da diferenciação e dos meios de transmissões daqueles indivíduos portadores do HIV e qual a sua principal relação com aqueles pacientes com a doença AIDS (síndrome da imunodeficiência adquirida), que em consequência desta ausência de informações adequadas em conjunto com o estigma, a discriminação e o pré-conceito permanecidos, resultam-se muitas vezes na exclusão social entre os obreiros tanto no labor, quanto na vida social e familiar, além de que a invisibilidade do portador, por conseguinte, gera uma cadeia de práticas discriminatórias que podem culminar na rescisão do contrato, ocasionando assim a dispensa discriminatória por parte dos empregadores.

A eliminação da discriminação é objetivo muito visado pelos operadores do Direito do Trabalho, os quais a partir de documentos fundamentais no reconhecimento dos direitos humanos, a identificarem a necessária igualdade de tratamento e de oportunidades como direito de todo ser humano.

Em muitas ocasiões àqueles cometidos por esta doença são estigmatizados por serem confundidos com vítimas de doenças em que o obreiro se encontra inapto e pouco produtivo, assim ineficiente.

A discriminação e o estigma transparecem, nos diversos momentos, de exemplo, quando certas empresas buscam certificar que o obreiro não possui doença grave ou preexistente, principalmente em se tratando de HIV/AIDS.

Mas não são sós, muitos empregadores não compreendem como é possível este trabalhador ser admitido ou ainda continuar em sua área de atuação sendo portadores do vírus em apreço.

O propósito do presente estudo é analisar como ocorre a execução do que está disposto na Súmula 443 do TST em casos práticos, analisando os julgados e suas particularidades.

A importância em discutir este tema de modo geral, é conscientizar os empregadores e até mesmo os empregados, que a discriminação e dispensa discriminatória, são tipificados pela legislação brasileira. A partir deste tema será possível um avanço na sociedade da absorção de conhecimento e respeito aos direitos e deveres de cada profissional, seja este portador ou não do vírus em questão. Em ênfase, os grupos dos trabalhadores portadores de Imunodeficiência Humana, terão mais uma obra jurídica em seu favor, para suporte e análise em quaisquer situações de discriminação laboral.

Destarte, após a elaboração desta parte introdutória deste trabalho disposta no capítulo primeiro, o capítulo seguinte traz uma abordagem histórica do surgimento da definição sobre o HIV e a AIDS, e sua diferenciação.

Adiante no terceiro capítulo será exposta a caracterização da discriminação, preconceito e estigma, enfatizando ao portador no ambiente em que laboram, bem como a sorofobia presente.

No quarto capítulo aborda os direitos fundamentais dos portadores deste vírus em apreço, relevantes ao presente estudo,

Posteriormente, será feita uma análise da fase pré e pós-contratual dos empregados, o fim da relação empregatícia e a possibilidade da ocorrência de alguma abusividade na despedida.

No final, será analisada a Súmula nº 443 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), sendo esta Súmula o foco do presente trabalho.

2 SINDRÓME DA IMUNODEFICIÊNCIA HUMANA

O presente capítulo abordará a história do seu surgimento, sendo expostos conceito científico, traçando-se um histórico de sua evolução, a descrição breve dos mecanismos de transmissão dos seus agentes causadores, além das características e diferenciações acerca da Síndrome da Imunodeficiência Humana (HIV) e da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), mais popularmente designada como AIDS, visto que se versa sobre uma patologia que surgiu em no século passado e infelizmente, ainda permanece na sociedade atual, com diversas lacunas e incertezas.

2.1 A cronologia do HIV

À primeira vista, considera-se que a infecção pelo HIV, o Vírus da Imunodeficiência Humana (sigla para a expressão na língua inglesa *Human Immunodeficiency Virus*), foi descoberta entre os anos de 1884 e 1994, na África Central, após a morte de um chimpanzé e do macaco-verde africano que possuíam em seu sistema imunológico uma carga de um vírus altamente mutante (SIV Vírus de Imunodeficiência Símio) que era inofensivo ao animal, todavia, muito letal aos seres humanos. Este vírus (SIV) estava presente no macaco-verde africano, no qual se compreende por ter originado a HIV2, sendo este uma versão menos agressiva. Já os chimpanzés deram origem ao HIV1, a forma mais mortal do vírus.

Somente por amor ao debate, cumpre destacar os esclarecimentos elaborados pela Coordenação Nacional Doenças Sexualmente Transmissíveis e AIDS do Ministério da Saúde:

O HIV é um retrovírus com genoma RNA, da Família Retrovertida e (retrovírus) e subfamília Lentivirinae. Pertence ao grupo dos retrovírus citopáticos e não-oncogênicos que necessitam, para multiplicar-se, de uma enzima denominada transcriptase reversa, responsável pela transcrição do RNA viral para uma cópia DNA, que pode, então, integrar-se ao genoma do hospedeiro.

Embora não se saiba ao certo qual a origem do HIV-1 e 2, sabe-se que uma grande família de retrovírus relacionados a eles está presente em primatas não-humanos, na África sub-Sahariana. Todos os membros desta família de retrovírus possuem estrutura genômica semelhante, apresentando homologia em torno de 50%. Além disso, todos têm a capacidade de

infectar linfócitos através do receptor CD4. Aparentemente, o HIV-1 e o HIV-2 passaram a infectar o homem há poucas décadas; alguns trabalhos científicos recentes sugerem que isso tenha ocorrido entre os anos 40 e 50. Numerosos retrovírus de primatas não-humanos encontrados na África têm apresentado grande similaridade com o HIV-1 e com o HIV-2. O vírus da imunodeficiência símia (SIV), que infecta uma subespécie de chimpanzés africanos, é 98% similar ao HIV-1, sugerindo que ambos evoluíram de uma origem comum. Por esses fatos, supõe-se que o HIV tenha origem africana. Ademais, diversos estudos sorológicos realizados na África, utilizando amostras de soro armazenadas desde as décadas de 50 e 60, reforçam essa hipótese. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2018)

Ainda quanto ao surgimento e a expansão do vírus HIV, é necessário ressaltar os seguintes ensinamentos:

Acredita-se que a expansão vírus, a partir de zonas rurais africanas, tenha sido lenta e gradual, porém constante, tendo contribuído para tanto as modificações demográficas e econômico-sociais do estilo de vida, próprios do século XX, tais como a introdução de novas técnicas agrícolas nos campos africanos, pelos europeus, que implicaram a saída do homem rural para os centros urbanos, proporcionando novos contatos sexuais. Soma-se a isso o aumento do contato entre os povos, através de rápidos meios de transportes, como o uso do avião, e o incremento e a popularização das viagens internacionais. (VALENTIM, 2013, p. 19)

Todavia, não há um consenso sobre esse surgimento entre os cientistas, existem teorias que o primeiro contato dos seres humanos com o vírus aqui discutido, ocorreu séculos antes, por volta de 1930.

Nada obstante, a disseminação do HIV1, ocorreu de forma global ao fim dos anos de 1960 e 1970, durante as guerras da independência de forma “silenciosa”.

Sendo que somente foi identificada em junho do ano de 1981, quando a AIDS (síndrome da imunodeficiência adquirida) teve seus primeiros casos reconhecidos como doença, nos EUA (Estados Unidos da América), mais especificamente aos moradores de Nova York, sendo identificado elevado número de pacientes adultos não só do sexo masculino e homossexuais, os quais apresentaram Jiroveci de Pneumocystis (pneumonia grave), sarcoma de Kaposi (um tipo de câncer raro do tecido conjuntivo) e comprometimento do sistema imune.

Em 1982, a doença propriamente dita, possuiu diversos nomes tais como o lymphadenopathy, consequências do inchamento das glândulas de linfa, também como a síndrome alegre do acordo, mas popularmente conhecida como “praga

alegre”, além de ter sido reconhecida como “doença dos 5 Hs” (homossexuais, hemofílicos, haitianos, heroinômanos e hookers). Estes grupos, passaram a serem identificados como “classes ameaçadoras”, por serem aqueles grupos mais vulneráveis à infecção. Ainda neste ano, especificamente no mês de julho a doença foi nomeada internacional como a “síndrome da imunodeficiência adquirida” (AIDS).

Em 1983, surgiram os primeiros casos em crianças e mulheres, bem como ocorreu por parte dos pesquisadores da época e com efetividade, o isolamento do vírus na glândula de um paciente com AIDS, sendo somente dois anos depois identificaram a presença de anticorpos no sangue. Ulteriormente, no ano de 1984, o agente etimológico foi identificado, tratava-se de um retrovírus humano.

Entre os anos de 1985 e 1987, infelizmente iniciaram as diversas perseguições às pessoas contaminadas por este vírus aqui em apreço, provendo a discriminação e o preconceito. Especificamente no ano de 1986, o vírus recebe oficialmente o nome de Vírus da Imunodeficiência Humana – HIV, que anteriormente foi também denominado como LAV e HTLV-III.

Precisamente no ano de 1987, a onda de discriminação somente foi aumentando, sendo proibida até mesmo a entrada de imigrantes com HIV nos EUA (Estados Unidos da América), sendo felizmente revogada no ano de 2010, já em favor desses seres humanos, surgiram os primeiros medicamentos anti-HIV, que possuíam a finalidade de ajudar no tratamento da doença, como o AZT (Zidovudina), medicamento utilizado em pacientes com câncer, para o tratamento da Aids.

Na época entre os anos de 1988 e 1990, os cientistas compreenderam em seus estudos que muito antes do comprometimento e aparecimento da AIDS, o vírus circula pelo sangue dos contaminados, ocasionando diminuição no sistema imunológico, deste modo, após esse reconhecimento, alteraram a finalidade dos tratamentos, com o intuito de manter os níveis baixos deste vírus no sangue, mudando o alvo terapêutico.

Em contramão com a alta discriminação, em 01 de dezembro de 1988, foi “comemorado” o primeiro dia mundial contra a AIDS.

Em 1991, a consciência e os tratamentos estavam em constante evolução, foi reconhecido o terceiro tratamento para retardar a progressão do AIDS, dideoxycytidine (ddC) desenvolvido, o AZT (Zidovudina) é distribuído pelo Sistema

Único de Saúde (SUS) no Brasil, bem como foi legitimado o laço vermelho como símbolo da consciência sobre a AIDS.

Em consequência das pressões dos movimentos organizados de combate e prevenção à AIDS, foi aprovada no Brasil a Lei nº 9.313 de 14 de novembro de 1996, que dispõe:

Art. 1º Os portadores do HIV (vírus da imunodeficiência humana) e doentes de AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) receberão, gratuitamente, do Sistema Único de Saúde, toda a medicação necessária a seu tratamento.

§ 1º O Poder Executivo, através do Ministério da Saúde, padronizará os medicamentos a serem utilizados em cada estágio evolutivo de infecção e da doença, com vistas a orientar a aquisição dos mesmos pelos gestores do Sistema Único de Saúde.

§ 2º A padronização de terapias deverá ser revista e republicada anualmente, ou sempre que se fizer necessário, para se adequar ao conhecimento científico atualizado e à disponibilidade de novos medicamentos no mercado.

Art. 2º As despesas decorrentes da implementação desta Lei serão financiadas com recursos do orçamento da Seguridade Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, conforme regulamento. (PLANALTO, 1996)

Nada obstante, é no ano de 1993 que os cientistas viram a primeira resistência ao Zidovudina pelo HIV, que no ano seguinte, em 1994 notou-se que o Zidovudina poderia reduzir o risco de propagação do vírus da matriz soropositiva ao bebê.

Em 1995 eram no total de 18 milhões de adultos com HIV+ e 1,5 milhão crianças de HIV+, conseqüentemente a AIDS se transformou como a principal causa de morte na classe etária entre 25 e 44 anos nos EUA. A avaliação do número de mortes global do AIDS era 9 milhões.

Entre os anos de 1996 e 1997, conhecido mais popularmente como o início da Era TARV, tratamento antirretroviral, o começo do uso do Nevirapina, que foi aprovado para o HIV, além do uso do coquetel (zidovudina + Didanosina), que proporcionou um tratamento capaz de reduzir a taxa viral a níveis quase indetectáveis no sangue e reduz as mortes por HIV em 40%. Em 1998, foi considerado o ano com elevados efeitos secundários da superfície da terapia da combinação. A AIDS era 4ª causa de morte global a maior declarada em 1999.

Em 2003 em Suazilândia e em Botswana na África meridional, quase 40% da vacina da AIDS dos adultos HIV falhou. Enfuvirtida uma droga nova chamada inibidor da fusão foi aprovado nos EUA.

Em 2005 as empresas farmacêuticas e os fabricantes concordaram em fazer drogas antivirais genéricas mais baratas disponíveis.

Consoante aos dados contabilizados Relatório Informativo Estatísticas Globais disponibilizado pelo Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS), (do inglês The Joint United Nations Programme on HIV/AIDS), no ano de 2011, eram cerca de 34 (trinta e quatro) milhões de pessoas vivendo com o HIV no mundo, neste mesmo ano 1,7 milhões de pessoas morreram em virtude da doença AIDS.

Ressalta-se que a notificação compulsória da infecção pelo HIV foi implantada somente em 2014, o que impede uma análise epidemiológica mais rigorosa com relação às tendências da infecção no Brasil.

É necessário ainda destacar o que menciona a Médica Infectologista Dra. Keilla Freitas:

História do HIV: 2.012 – PrEP

FDA aprova o uso de Tenofovir/Entricitabina como Profilaxia Pré-Exposição – PrEP com o objetivo de prevenir novas infecções entre pessoas de alto risco.

História do HIV: 2016-17 – PrEP no Brasil / U=U

Anvisa libera o uso do Truvada (medicação usada para a Profilaxia Pré-exposição) no Brasil que passa a ser disponibilizada pelo SUS

CDC – Centro de Controle de doenças dos Estados Unidos, define que pessoas com Carga Viral indetectável não transmite o vírus, mesmo em relações sexuais sem preservativo. É a campanha U=U (undetected is untransmittable) ou seja, I=I (Indetectável é igual a Intransmissível). (FREITAS, 2018)

Conforme o mesmo Relatório Informativo Estatísticas Globais sobre HIV 2017, emitido em julho de 2018 pela UNAIDS, aproximadamente, 36,9 milhões de pessoas em todo o mundo viviam com HIV em 2017, 940 mil de pessoas morreram por causas relacionadas à AIDS em 2017 e 35,4 milhões de pessoas morreram por causas relacionadas à AIDS desde o começo da epidemia.

No Brasil, todos os anos são disponibilizados, os “Boletins Epidemiológicos HIV/Aids”, do Departamento de Doenças de Condições Crônicas e Infecções

Sexualmente Transmissíveis, da Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde (DCCISVS/MS), neles foram observados que desde 2007 até junho de 2020, foram notificados no Sinan (Sistema de Informação de Agravos de Notificação) 342.459 casos de infecção pelo HIV no Brasil.

No Brasil, em 2019, foram diagnosticados 41.909 novos casos de HIV e 37.308 casos de aids – notificados no Sinan, declarados no SIM e registrados no Siscel/Siclom –, com uma taxa de detecção de 17,8/100 mil habitantes, totalizando, no período de 1980 a junho de 2020, 1.011.617 casos de aids detectados no país. Desde o ano de 2012, observa-se uma diminuição na taxa de detecção de aids no Brasil, que passou de 21,9/100 mil habitantes (2012) para 17,8/100 mil habitantes em 2019, configurando um decréscimo de 18,7%. Como a notificação da infecção pelo HIV ainda está sendo absorvida pela rede de vigilância em saúde, não são calculadas as taxas referentes a esses dados.

No Brasil, no período de 2000 até junho de 2020, foram notificadas 134.328 gestantes infectadas com HIV, das quais 8.312 no ano de 2019, com uma taxa de detecção de 2,8/mil nascidos vivos.

Também em 2019, foram registrados no SIM um total de 10.565 óbitos por causa básica aids (CID10: B20 a B24), com uma taxa de mortalidade padronizada de 4,1/100 mil habitantes. A taxa de mortalidade padronizada sofreu decréscimo de 28,1% entre 2014 e 2019. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020, p. 8)

Na contemporaneidade, a infecção pelo HIV é considerada como sendo uma doença crônica, todavia com a possibilidade de ser controlada.

A evolução principalmente dos tratamentos médicos possibilita ao indivíduo com HIV, o convívio com o vírus, com preservação da condição da vida, por longo período. Embora esteja ocorrendo à diminuição dos casos em quase todo o país, principalmente nos últimos anos, cabe ressaltar que parte dessa redução pode estar relacionada à identificação de problemas de transferência de dados entre as esferas de gestão do SUS, o que pode acarretar diferença no total de casos entre as bases de dados municipal, estadual e federal de HIV/ aids.

Ora, infelizmente mesmo com diminuição desses fatos, a segregação social e a estigmatização permanecem sendo identificadas nas relações sociais, familiares e de trabalho.

2.2 Os mecanismos de infecção e transmissão

A pessoa contaminada pelo HIV, tornar-se reconhecida como HIV positivo ou soropositivo, entretanto é necessário ressaltar que é imprescindível à realização do exame para receber o correto diagnóstico, podendo ser realizado de forma gratuita em qualquer unidade do Sistema Único de Saúde (SUS).

Destarte, compreende-se que o HIV é um retrovírus, que ataca principalmente os linfócitos T auxiliares (CD4+), ou seja, aquelas células que são responsáveis pelo sistema imunológico humano, destruindo progressivamente certos glóbulos brancos, enfraquecendo as defesas do corpo, levando a uma severa imunodepressão e deixando vulneráveis ao ataque por muitos outros organismos infecciosos, podendo causar a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA).

Este vírus ao ter contato com as células humanas, libera o seu RNA (onde armazena suas informações genéticas), e uma enzima chamada transcriptase reversa, modificando o DNA deles de modo a fazer cópias de si mesmo, essas mutações dificultam ainda mais o controle do HIV. Cada momento em que a célula infectada pelo HIV se divide, ela faz uma nova cópia do DNA do HIV integrado, assim como seus próprios genes. A cópia do DNA do HIV, pode ser latente, ou seja, quando o vírus em apreço está presente, todavia, não causa danos, ou ativada, quando o vírus assume as funções da célula infectada, fazendo com que esta produza e libere muitas cópias novas do HIV que acabam por invadir outras células.

Quando a infecção pelo HIV ataca o organismo humano gradativamente, é necessário ressaltar que a doença possui três estágios principais: a fase de infecção aguda, a fase assintomática e pôr fim a SIDA (síndrome da imunodeficiência adquirida).

Para uma perfeita elucidação, a fase da infecção aguda é ainda o momento mais condescendente da infecção pelo vírus, instante em que ocorre a incubação do HIV, entretanto poderá transmitir a outra pessoa. Nessa fase, no intervalo de tempo da infecção varia de três a seis semanas após o contato com o vírus, o organismo do indivíduo leva de 30 (trinta) a 60 (sessenta) dias após a infecção para produzir anticorpos anti-HIV, podendo causar sintomas são equivalentes aos de uma gripe, como febre e mal-estar, que em muitos casos, não costumam durar mais do que uma ou duas semanas.

Já a fase assintomática, pode ser chamada também de latência clínica, neste momento há sucessivas mutações e interações do HIV e as células de defesa do corpo humano, todavia, felizmente não ocorre uma atenuação do sistema imunológico, pois o organismo ainda possui a capacidade de se defender de novas doenças, podendo durar vários anos e os principais sintomas são febres, diarreia, sudorese e perda de peso.

Todavia, devido constante ataque do HIV, ocorre severa redução nos linfócitos TCD4+ (glóbulos brancos), aquelas células de defesa que começam a funcionar com menos eficiência, podendo ficar abaixo de 200 unidades por mm³ (o comum nos adultos saudáveis varia entre 800 até 1.200 unidade), gerando o enfraquecimento do organismo.

Conforme, Valentim (2003, p. 53) e Margonar (2006, p. 20):

No segundo estágio, o sistema imunológico consegue combater precariamente algumas infecções, pois o organismo possui ainda algum grau de defesa, sendo que, nesta fase, podem ocorrer distúrbios, condições que debilitam, mas não são fatais, o que distingue da AIDS propriamente dita. (VALETIM, 2003, p. 53; MARGONAR 2006, p. 20).

Por conseguinte, o indivíduo chega ao estágio mais avançado da infecção, a terceira fase, possuindo um agrupamento de sintomas que caracterizam a síndrome da SIDA (síndrome da imunodeficiência adquirida), ou como mais popularmente conhecida, AIDS (*Acquired Immunodeficiency Syndrome*). Como afirma Valentim (2003, p. 53) e Margonar (2006, p. 20) "Momento em que ocorre o estabelecimento e desenvolvimento concreto do vírus no organismo humano", ou seja, a AIDS, ocorre como uma consequência da ação do HIV.

Segundo o Ministério da Saúde (2019), "quem chega a essa fase, por não saber da infecção ou não seguir o tratamento indicado pela equipe de saúde, pode sofrer de hepatites virais, tuberculose, pneumonia, toxoplasmose e alguns tipos de câncer".

Consigna-se que a infecção pode ser causada por um ou mais retrovírus, ou seja, existem atualmente, dois tipos de vírus HIV: o HIV-1 e o HIV-2. A semelhança entre esses dois tipos de vírus está nos episódios do HIV-1 se

replicando de forma mais lenta e, portanto, agredindo o sistema imunológico com menos agressividade, entretanto sendo o motivo da maioria das infecções por HIV no mundo todo, e o HIV-2, é a causa das infecções pelo HIV na África Ocidental.

A transmissão pelo HIV ocorre através do contato com um líquido corporal que contenha o vírus ou células infectadas com o vírus (sêmen, fluidos vaginais), também a partir de conexões venéreas sem o uso de preservativo ou quando este for usado de forma incorreta, bem como pode ser transmitido pela via sanguínea, através da distribuição de seringas e agulhas contaminadas ou através de transfusão de sangue contaminado, ainda podem ocorrer pela transmissão vertical, ou seja, quando ocorre de mãe para filho, seja durante a gestação, no parto ou durante o aleitamento, caso não sejam utilizados medicamentos corretos e específicos que possuem a finalidade de represar a transmissão aqui em apreço.

É de suma importância ressaltar, que o HIV, não se transmite somente por contato causal, ou seja, através do toque, aperto de mão ou beijo seco, espirro ou tosse de um sujeito infectado, nem por contato de perto e não sexual no meio laboral.

Ainda que a medicina não tenha descoberto uma maneira de eliminar de forma completa o vírus do organismo do ser humano. No Brasil, todas os indivíduos que forem diagnosticados com o HIV, recebem de forma gratuita o tratamento pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Os remédios usados para tratar a infecção pelo HIV foram desenvolvidos com base no ciclo de vida do HIV. Esses remédios inibem as três enzimas (transcriptase reversa, integrase e protease) que o vírus utiliza para se reproduzir ou para se anexar às células e entrar nelas.

O tratamento correto, pode diminuir as complicações relacionadas às infecções pelo HIV, podendo até interromper a reprodução e a difusão do HIV, melhora a essência de vida da pessoa, fortalecendo o sistema imunológico, conseqüentemente tornando as pessoas menos suscetíveis às infecções.

O tratamento como prevenção, é realizado por meios de antirretrovirais descobertos ainda na década de 80, que desde 1996 que são distribuídos gratuitamente pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Estes medicamentos em concordância com o Ministério da Saúde:

Reduzem a quantidade de vírus circulante no corpo da pessoa vivendo com HIV, fazendo com que está alcance a chamada “carga viral indetectável”. Pessoas que vivem com HIV com carga viral indetectável têm uma possibilidade insignificante de transmitir o vírus para outra pessoa em relações sexuais desprotegidas. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2018)

Conforme a UNAIDS (2018) “Entre as ovas estratégias para a prevenção da transmissão do HIV destacam-se o uso do Tratamento como prevenção (TASP, em inglês, ou TcP, em português), a Profilaxia Pós-exposição (PEP) e a Profilaxia Pré-exposição (PrEP).”

Ademais, as maneiras de irradiação do HIV são específicas, possibilitando que a pessoa com o vírus mantenha as relações sociais, pessoais e laborativas normalmente.

2.3 Diferença entre o vírus HIV e a AIDS

Quando se almeja polir-se do tema HIV/aids por toda sua integralidade, torna-se necessário a conhecimento do conceito e da sua contextualização, para se depreender da legítima diferenciação daqueles indivíduos com HIV e qual a sua principal relação com aqueles pacientes com a doença SIDA Síndrome da Imunodeficiência Adquirida ou como é mais popularmente conhecida AIDS (*Acquired Immune Deficiency Syndrome*).

O HIV, como anteriormente mencionado, é um vírus e a AIDS é considerada como sendo uma síndrome clínica. Destarte, mesmo após constantes evoluções em pesquisas, este tema em específico para a ciência e para a sociedade possui o significado de um grande desafio. Nos dizeres de Olmos (2008, p. 92), “é doença cruel, pois projeta consequências muito além do limite do corpo físico, já que atinge a intimidade e a vida em sociedade”, além de que “Doenças sempre serviram para práticas discriminatórias” (RENAULT, 2010, p. 118).

No que diz respeito a sua denominação, cumpre destacar os ensinamentos de Rudnicki:

A SIDA é conhecida popularmente como AIDS (sigla da denominação em língua inglesa). É a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida: síndrome de conjunto de sintomas ou sinais de doença; imunodeficiência do momento no qual o sistema imunológico de uma pessoa não pode proteger o corpo, o que facilita o desenvolvimento de diversas doenças; e adquirida do fato de que ela não é hereditária, depende de infecção pelo Vírus da Imunodeficiência Humana (VIH). (RUDNICKI, 2012)

Destarte, como supramencionado nos tópicos anteriores, a infecção do vírus HIV, possui três estágios, sendo que após os dois primeiros, o último é o responsável da AIDS, ocorrendo como uma consequência da ação deste vírus no organismo do paciente.

Esta doença é adquirida quando, ocorre uma infecção pelo HIV, ocasionando sensível baixa da imunidade do corpo e uma redução considerável do número de linfócitos TCD4+ (glóbulos brancos), menos de 200 células por microlitro de sangue, começando assim estas a funcionar com menos eficiência, ou quando ocorre caquexia extrema, o que possibilita o aparecimento de doenças definidoras de AIDS, ou seja, certos tipos de infecção, como, fúngicas do esôfago (dor, diarreia ou sangramento), cérebro (dor de cabeça, fraqueza, perda de coordenação, perda de memória), rins (insuficiência renal, cansaço e alterações ao urinar), coração (insuficiência cardíaca), pneumonia por pneumocystis, toxoplasmose ou citomegalovírus e câncer (Sarcoma de Kaposi, linfoma não Hodgkin).

Nos dizeres de Cachay (2019): “Aproximadamente metade das pessoas não tratadas fica doente e desenvolve AIDS, definida pela presença de infecções sérias e cânceres em cerca de dez anos. Por fim, a maioria das pessoas não tratadas desenvolve AIDS.”

O tratamento médico é indispensável, pois nesta fase a sobrevivência do paciente sem auxílio é de cerca de 3 (três) anos, caindo para apenas 1 (um) ano se uma doença oportunista perigosa o acometer.

Destarte, nota-se que o portador de HIV não será necessariamente portador da AIDS, conforme é sustentado pela evolução da medicina, os soropositivos vivem por anos sem progredir para tal doença.

Conforme acredita UNAIDS (2017, p. 7) (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIVAIDS) “a utilização ponderada de linguagem apropriada tem o poder de fortalecer a resposta global à epidemia.” Deste modo, sempre que possível,

devemos utilizar os termos corretos e apropriados para cada contexto, como por exemplo não existe o termo “vírus da AIDS”. O termo “infectado com AIDS, não existe, pois, AIDS, não é um agente infeccioso e sim compreende-se por ser aquelas doenças oportunistas que são desenvolvidas à medida da evolução da infecção pelo HIV. Ainda não existe teste de AIDS e sim de HIV. A entidade ainda traz outros termos que precisam ser munidos.

Diante do exposto, ressalta-se repetidamente que a consequência da ausência das corretas informações anteriormente expostas, que objetivaram a compreensão da fisiopatologia da AIDS e do HIV, geram infelizmente a possibilidade de procriar na vida pessoal do indivíduo, um grande “alvorço”, que em conjunto com o estigma, a discriminação e o pré-conceito, resultam-se muitas vezes na sua exclusão, tanto na vida social, quanto no labor, além da sua invisibilidade.

Desta maneira, cabe indagar-se como é possível em uma sociedade consumida por constantes informações, conhecimentos, artigos verídicos e legislações, ainda realizarem atos discriminatórios em relação à um estigma preestabelecido e a um pré-conceito. Sendo que a própria Carta Maior veda qualquer forma de discriminação, inclusive no âmbito laboral.

3 A DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS VIVENDO COM HIV

3.1 O preconceito, a discriminação e o estigma ao portador do HIV

Ao apetreter profundos conhecimentos acerca da temática em apreço, gera a necessidade de analisar concomitantemente os sentidos das palavras que o envolve. Nesse passo, ao falar-se de HIV/AIDS, é preciso entender o significado dessas três palavras, preconceito, discriminação e estigma.

Primordialmente, iniciasse pelo preconceito que conforme o autor norte-americano, Gordon Allport que em 1954 publicou “The Nature of Prejudice” reeditado em 2009, menciona a influência de traços de personalidade, emoções e cognições no aparecimento do preconceito, mas grande parte dos estudos recentes parecem

aceitar o pensamento de que um dos fatores mais relevantes no que concerne ao preconceito é de que ele é histórico e socialmente construído. Destarte, é possível assimilar ainda mais contextualização desta palavra aplicada na sociedade:

A desinformação sobre a doença é, provavelmente, a principal causa dos preconceitos; sempre a imprensa nacional notícia casos em que o doente é expulso de casa, das escolas, da organização social de empresa e do emprego, existindo até mesmo situações em que médicos se negaram a operar o doente, por temor. (BARROS, 2000, p. 69)

Conforme estabelecem Coelho e Silva (2015, p. 687-705), o preconceito compreende-se por ser a crença prévia sobre alguém vinculada ao pensamento de inferioridade, *in verbis*:

O preconceito parte do desconhecimento, do estranhamento e da hostilidade. É uma crença prévia sobre algo ou alguém, especialmente vinculado a uma ideia de inferioridade. O preconceito é um conceito apressado, cultivado da opinião, antes de compreender o outro na sua alteridade. (COELHO, SILVA, 2015, p. 687-705)

Já a palavra discriminação, é diferenciar, discernir, estabelecer diferença, sendo uma espécie de resposta comportamental ao estigma e ao preconceito. Cumpre assim destacar os ensinamentos de Delgado (2013, p. 165) que se compreende que a discriminação, é realizada através de um procedimento diferenciado, assentado em parâmetros abusivos:

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de alguma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza etc.). (DELGADO, 2013, p. 165)

Destarte, a maneira de como o indivíduo, age perante as ideias estereotipadas ou preconceituosas.

A discriminação dificulta a prevenção, como também o diagnóstico precoce, e uma maior sobrevida dos trabalhadores soropositivos. Sendo possível assim assimilar que a coletividade atual vive e atua em conjunto com este termo, sendo um estereótipo já predeterminado, podendo ser visível no momento do ingresso a um emprego, na admissão, ou no instante em que o obreiro possui o conhecimento de que seu empregado é portador deste vírus, o que ocasiona o agravamento da situação do Obreiro no labor de forma desnecessária, em que frequentemente ocorre a dispensa discriminatória, entretanto isto não deve acontecer.

Nesse passo, é necessário ressaltar a compreensão realizada pelo Desembargador Luiz Eduardo Gunther, *in verbis*:

Quando mencionamos a palavra discriminação devemos levar em conta aspectos subjetivos e objetivos. O elemento subjetivo relaciona-se à intenção de discriminar. De outro lado, o elemento objetivo caracteriza-se pela preferência efetiva por alguém em detrimento de outro “sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado”. Esse comportamento revela “uma escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores importantes”. (GUNTHER, 2015, p. 46-67)

Esses dois vocábulos acima conceituados, quando são associados aos portadores de HIV, principalmente na época do seu surgimento e expansão, ou seja, na década de 1980, eram afetados de forma mais específica àqueles grupos de homens que realizavam atos sexuais com outros homens, trabalhadoras do sexo e usuários de drogas. Atualmente, a discriminação ocorre independentemente de qualquer grupo social, basta ser possuidor de HIV. A partir disso, foi construída uma imagem negativa, gerando conseqüentemente um estigma contra esses portadores.

Diante disso, o vocábulo estigma, deve ser também muito bem analisado. Interpretasse como sendo uma característica pejorativa, fruto de uma construção social e cultural, deste modo, é correto o entendimento do Desembargador Luiz Eduardo Gunther, nos seguintes termos:

A palavra estigma possui um sentido negativo, tratando-se de um fator de diferenciação normalmente injustificado, gerando conseqüentemente a exclusão social e a invisibilidade em relação às qualidades do indivíduo. O estigma, sem dúvida, produz um descrédito relativamente ao indivíduo, reduzindo as suas possibilidades de vida (GUNTHER, 2015, p. 46-67)

Nesse sentido, cumpre ainda destacar os ensinamentos de Goffman (2004):

Enquanto o estranho está à nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente de outros que se encontram numa categoria em que pudesse ser - incluído, sendo, até, de uma espécie menos desejável - num caso extremo, uma pessoa completamente má, perigosa ou fraca. Assim, deixamos de considerá-lo criatura comum e total, reduzindo-o a uma pessoa estragada e diminuída. Tal característica é um estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande - algumas vezes ele também é considerado um defeito, uma fraqueza, uma desvantagem - e constitui uma discrepância específica entre a identidade social virtual e a identidade social real. Observe-se que há outros tipos de discrepância entre a identidade social real e a virtual como, por exemplo, a que nos leva a reclassificar um indivíduo antes situado numa categoria socialmente prevista, colocando-o numa categoria diferente, mas igualmente prevista e que nos faz alterar positivamente a nossa avaliação. (GOFFMAN, 2004)

Destarte, com mera delimitação destas palavras, é possível compreender como cada uma possui a sua importância para a base deste tema, não só social, mas jurídico, além de que estes vocábulos conceituados estão presentes diariamente quando se examina a questão HIV/AIDS.

Observa-se assim que a discriminação, o preconceito e o estigma, mesmo na contemporaneidade, fazem com que a pessoa soropositiva, venha a ter dificuldade em se inserir na sociedade, no ambiente familiar, até ambiente laboral, afrontando os Direitos Humanos do Obreiro e o Direito da dignidade da pessoa humana.

3.2 Discriminação ao portador de HIV no local de trabalho

Conforme os dados disponibilizados pelo Boletim Epidemiológico HIV/Aids 2019, nos últimos cinco anos 40 mil novos casos de aids foram registrados no Brasil, com uma estimativa de que 900 mil pessoas vivam hoje com o HIV e destas, até 135 mil não sabem de sua condição, em decorrência principalmente da discriminação, das divergências entre fatos e opiniões. À vista disso, a discriminação produz efeitos

devastadores, que atingem não só os indivíduos que por ela são vitimados, mas se refletem na sociedade como um todo.

Destarte, a sociedade, no átomo em que deparam-se como empregador e até mesmo empregado, sem depreender do legítimo conceito da diferenciação e dos meios de transmissões daqueles indivíduos portadores do vírus HIV e qual a sua principal relação com aqueles pacientes com a doença AIDS (Acquired Immune Deficiency Syndrome), que em consequência desta ausência de informações adequadas em conjunto com o estigma, a discriminação e o pré-conceito permanecidos, resultam-se muitas vezes na exclusão social entres os obreiros no labor, além da invisibilidade do portador, por conseguinte a série de práticas discriminatórias podem culminar na rescisão do contrato, ocasionando assim até dispensa discriminatória por parte dos empregadores.

Em muitas ocasiões àqueles cometidos por esta doença são estigmatizados por serem confundidos com vítimas de doenças em que o obreiro se encontra inapto e pouco produtivo, assim ineficiente, conforme o entendimento do doutrinário Marcus Aurélio Lopes, *in verbis*:

Sofre de uma patologia oculta, que impede o pleno desenvolvimento da atividade laboral, mas não o incapacita totalmente. De outro lado, implica numa alteração do comportamento do paciente, confundida quase sempre como desídia ou baixo desempenho, resultando invariavelmente no desempenho do trabalhador. Em comum, as doenças revelam-se altamente estigmatizantes para trabalhador. (LOPES, 2002, p. 267-268)

A discriminação, infelizmente ocorre desde o processo de contratação, quando a empresa realiza no ato do processo seletivo a verificação se o candidato à vaga disponibilizada, possui HIV, por meio do exame de codificação genética, sendo assim considerada como uma atuação discriminatória do empregador, ou seja, uma “injurídica por força da vedação discriminatória.”

Esse ato discriminatório, ocorreu em abril do ano de 2021, na situação em que a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, de acordo com posicionamento da Excelentíssima Ministra Relatora Maria Helena Mallmann (Proc. 248-91.2016.5.09.0013), a operadora de navios de cruzeiro foi condenada a pagar uma indenização a uma funcionária, que foi submetida a realizar o teste de HIV para poder ser admitida. O colegiado, compreendeu que a conduta da empregadora foi

discriminatória e violou a intimidade e privacidade da empregada, segundo a Lei 12.984/14.

Ressaltasse, que diante da ausência de informações adequadas em conjunto com a discriminação, resultam-se muitas vezes durante o curso do contrato do trabalhador, na exclusão social entres os obreiros, gerando a invisibilidade do portador, deste modo, tornar-se a situação gravosa. A respeito disso, cumpre citar, os ensinamentos de Gunther:

Quando a empresa ou os colegas de trabalho tomam conhecimento 'de que o empregado é portador da doença, a situação se agrava'. Dessa maneira, sofre, o empregado soropositivo, 'a estigmatização das diferenças e a segregação injustificada', o que ocasiona 'manifesto prejuízo ao bem-estar e à paz sociais, imprescindíveis à sociedade justa e fraterna preconizada na Constituição brasileira'. (GUNTHER, 2011, p. 35)

Ademais, ainda diante da ausência do correto conhecimento sobre HIV/AIDS em conjunto com o estigma e a o preconceito, o empregador após a ciência da condição soropositiva do empregado, infelizmente gera a vítima amedrontamentos, penitências e escarmentos sem qualquer motivo aparente.

A discriminação pode ainda culminar na rescisão do contrato, ocasionando assim até dispensa discriminatória por parte dos empregadores. A respeito disso, Gonçalves faz as seguintes considerações:

O soropositivo pode ser vítima da discriminação de seu superior sem motivos aparentes, apenas e tão somente por ser portador de uma enfermidade, pela qual o superior se sente ameaçado.

A consequência pode ser a ocorrência de punições e advertências sem motivo aparente, motivadas por 'comportamentos inadequados', leia-se: ser soropositivo. Os pretextos são vários: pouco profissionalismo, comportamento incompatível, dificuldades de relacionamento saudável com os demais funcionários, esses são apenas alguns exemplos usados para punir o funcionário, quando boa parte dessas justificativas é infundada e se calcam exclusivamente na discriminação em decorrência de o funcionário ser soropositivo.

Assim, quando empregados sofrem discriminação em virtude de serem soropositivos algumas das medidas do empregador como 'reprimenda' a seu 'comportamento inadequado' passam por assédio moral, em alguns até sexual, humilhação, perseguição ou 'convites' ou sugestões para que o empregado, se estiver insatisfeito, peça demissão.

E, apesar de que ninguém em condições normais goste de ser humilhado, vítima de piadas, chacotas e preconceitos, a pessoa pode precisar e muito

do emprego. Logo, suportar as humilhações por conta do contracheque no final do mês passa a ser uma necessidade e não mais uma opção. Ao perceber isso, o empregador incrementa os maus tratos. Tudo para exasperar sua discriminação e satisfazer seus preconceitos internos. (GONÇALVES, 2012, p. 15)

Todavia, muitos empregadores não compreendem como é possível este trabalhador ser admitido ou continuar em sua área de atuação sendo portadores do vírus em apreço. Contudo, conforme a alegação do doutrinador Luiz Otávio Linhares Renault; o que poderia e/ou deveria ser feito por parte das empresas, é preservar algumas atividades, sujeitas a um cuidado médico-científico específico, mas jamais tornar inacessível ou proibido o acesso destes profissionais a áreas e setores.

Em empresas inclusivas, onde empreendedores tomam conhecimento das diferenças e especificidades de cada colaborador, mas não a utilizam como forma discriminatória, tende a alcançar resultados positivos no quesito relações pessoais, além de serem impulsionadores da autoestima pessoal e profissional de cada indivíduo, um exemplo de suma importância, é a cidade de São Paulo/SP, a qual criou em outubro do ano 2020 (dois mil e vinte), um Conselho Empresarial de Prevenção ao HIV/AIDS, visando apregoar políticas públicas preventivas de controle do HIV/AIDS no local de trabalho.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), todo obreiro apto ao exercício produtivo e adequadamente remunerado, em situações de liberdade, equidade e segurança, sem qualquer forma de discriminação, deve garantir este direito de exercê-lo e garantir uma vida digna a todos que dele sobrevivem. Segundo a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965, veda expressamente a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Consoante, com a Lei 9.029 de 1995, em seu art. 1º, a finalidade é coibir, ou reduzir as práticas discriminatórias no setor do trabalho, assim há previsão constitucional de promoção do bem de todos sem preconceitos.

Art. 1o É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por

motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Destarte, é cristalino que em empresas que não atuam de determinada maneira, o empregador erroneamente acaba até por optar pelo desligamento do doente, sem qualquer outra justificativa, somente por mero preconceito, discriminação e estigma, o que se caracteriza por si só a dispensa discriminatória, justificando, portanto, a ordem de reintegração, conforme a Súmula 443 do TST.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO 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. (TSTDEJT, 2012).

A presunção trazida pela Súmula, ainda que relativa, trouxe uma proteção especial ao empregado soropositivo, pois, para demitir o empregado, o empregador deverá apresentar um motivo justo, sendo que este deverá ser analisado casuisticamente. Ademais esses argumentos apresentados pelo empregador para afastar a presunção estabelecida Súmula devem ser justos e atinentes à dispensa do empregado em específico, sendo irrelevantes argumentos genéricos.

Logo, combater a discriminação em relação aos trabalhadores portadores de HIV, muito ainda presente no labor, é uma forma de compatibilizar a realidade laboral ao respeito à dignidade humana do trabalhador. Afinal, trabalho digno é aquele exercido em ambientes com a ausência de preconceitos de gênero, raça ou orientação sexual.

3.3 A Sorofobia

A Sorologia, no dicionário da língua portuguesa, é conceituada como o estudo dos soros, das suas propriedades e a aplicações, ou seja, exames capazes de identificar a presença de microrganismos e de anticorpos. É por meio desse procedimento, que é possível a identificação de doenças como HIV/AIDS. Já a sorofobia internalizada (auto estigma), serofobia, sidafobia ou até sendo reconhecida como estigma sorológico. A autora Silvia Aloia, cita em sua obra que o conjunto dos vocábulos supra conceituados, ou seja, medo da rejeição e discriminação contra aqueles indivíduos que vivem com HIV, seja intencionalmente ou não.

O estigma é o principal entrave na prevenção, tratamento e qualidade de vida das PVHA. Ele produz a sorofobia e reforça iniquidades já existentes, levando à marginalização e afetando seu estado de saúde. Apesar do avanço no tratamento em quase 40 anos da Aids, receber o diagnóstico de HIV ainda é tão impactante como no início da epidemia, e isso se deve ao estigma e a discriminação!

As mulheres já são oprimidas pelo machismo, sexismo, racismo e outras formas de opressão. Se têm sorologia positiva, estas opressões se manifestam ainda mais. Grande parte da sociedade, incluindo profissionais de saúde, além de estigmatizar, têm condutas discriminatórias com mulheres que vivem com HIV e Aids (MVHA). Um diagnóstico positivo para elas acompanha uma série de julgamentos morais adicionais que contribuem para que se isolem e vivam com o medo da rejeição. (ALOIA, 2020).

Na contemporaneidade, o mundo está em constante evolução, a sexualidade tem sido cada vez mais experimentada sem medo e sem tabus. Todavia, ao debater com a sociedade o referido tema HIV/AIDS e o uso na prática dessa terminologia, é como se fosse secar o gelo da camada polar do planeta, ou seja, a desinformação correta em conjunto com o preconceito, é motivo suficiente para eliminar o direito fundamental à privacidade dos portadores de HIV.

A sorofobia, se faz presente em inúmeras situações, tanto de forma escancarada como quando um homossexual é impedido de doar sangue, quando uma mulher, preferencialmente as mulheres negras, é desassistida pelo SUS, ou até quando as pessoas ficam escandalizadas com a vida sexual de uma mulher, quanto de modo mais velado.

Essa questão é muito complexa, para os soropositivos, desde o momento de saber identificar o que seria a sorofobia, até saber como responder a este ato

discriminatório. Deste modo, como anteriormente mencionado, também pode ser reconhecida como homofobia, preconceito, discriminação, machismo e estigma.

O conjunto de crenças irracionais, discriminatórias e medos infundados sobre HIV/Aids que resultam em episódios de violência institucional, física, psicológica e política, não só contra as populações soropositivas, mas também contra grupos sociais mais vulneráveis à epidemia. A sorofobia se sustenta em discursos e dispositivos de poder que vão desde a tutela, interdição, segregação, punição e controle sobre os corpos soropositivos até o extremo de reduzir vidas humanas à condição de despesas que podem/devem ser evitadas pelo Estado, por meio de medidas que articulam moralismo, culpabilização individual e austeridade social (BARBOSA FILHO;VIEIRA, 2020).

Este entre outros inúmeros termos infelizmente são constantemente utilizados para ofender, ocasionando assim na sociedade de modo não generalizado, o incomodo com a liberação dos corpos e com evolução da mente.

Ressalta-se ainda que a sorofobia incomode na prática, também é crime pela LEI Nº 12.984, DE 2 DE JUNHO DE 2014:

Art. 1º Constitui crime punível com reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, as seguintes condutas discriminatórias contra o portador do HIV e o doente de aids, em razão da sua condição de portador ou de doente:

- I — Recusar, procrastinar, cancelar ou segregar a inscrição ou impedir que permaneça como aluno em creche ou estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado;
- II — Negar emprego ou trabalho;
- III — exonerar ou demitir de seu cargo ou emprego;
- IV — Segregar no ambiente de trabalho ou escolar;
- V — Divulgar a condição do portador do HIV ou de doente de aids, com intuito de ofender-lhe a dignidade;
- VI — Recusar ou retardar atendimento de saúde.

Diante do exposto, resta infelizmente demonstrado, que o preconceito, o estigma, a discriminação e a sorofobia, são elementos que colaboram para silenciar ainda mais a discussão sobre a sexualidade, a prevenção contra todos os tipos de DST's, principalmente entre os jovens nas relações afetivas e conjugais, limitando

ainda mais o convívio social e familiar, até mesmo interferindo no tratamento correto dos portadores de HIV e de outras doenças sexualmente transmissíveis.

4 DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DOS PORTADORES DE HIV

Previamente é de suma importância expor a origem histórica dos Direitos Fundamentais, estes que estão inseridos dentro daquilo que o Constitucionalismo menciona e denomina como princípios constitucionais fundamentais. Desde a Revolução de 1789, as declarações de direitos são mais um dos traços do Constitucionalismo, conforme é sustentado por Manoel Gonçalves Ferreira Filho, *in verbis*:

A opressão absolutista foi à causa próxima do surgimento das Declarações de Direitos Humanos. Destas a primeira foi a do Estado da Virgínia, votada em junho de 1776, que serviu de modelo para as demais na América do Norte embora a mais conhecida e influente seja a dos Direitos do Homem e do Cidadão. (FERREIRA, 1999, p. 281)

Ao adentrar melhor na compreensão do que seria Direito Fundamental José Afonso de Silva cita que, os direitos fundamentais do homem, é onde todos, por igual, devem ser reconhecidos, da forma mais concreta e material:

Vem com a ampliação e transformação no evoluir histórico onde dificulta definir um conceito sintético e preciso, assim para ele existem várias expressões no sentido de designá-los, tais como: direitos naturais, direitos humanos, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas e direitos fundamentais do homem. (SILVA, 2006, p. 175)

Ora, deste modo, os direitos previstos na Constituição Federativa do Brasil, compreendem-se por serem direitos fundamentais meramente constitucionais,

protegidos por normas com valor constitucional formal, dependendo assim de previsão jurídica de um Estado.

Já Ingo Wolfgang Sarlet, menciona que:

Os direitos fundamentais equivalem a vínculos substanciais que condiciona, a validade substancial das normas produzidas no âmbito estatal, ao mesmo tempo em que expressam os fins últimos que norteiam o moderno Estado constitucional de direito. (SARLET, 2004 p.69)

Ulteriormente a uma breve elucidação do que seriam direitos fundamentais, é indispensável para uma melhor compreensão sobre este capítulo.

Assim sendo fundamental que ocorra um crivo princípio lógica isto porque, conforme Delgado (2001, p. 15), direito “é o conjunto de princípios, regras e institutos voltados a organizar situações ou instituições e criar vantagens, obrigações e deveres no contexto social”.

Destarte, Delgado (2004, p. 184) ainda destaca o conceito da palavra princípio, do qual “a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, depois de formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.”

No Direito do Trabalho, os estudos dos princípios são de suma importância, principalmente os princípios específicos, pois possuem funções de comunicar o legislador, guiando assim o juiz na atividade interpretativa, conseqüentemente realizando a sua função normativa, ou seja, integrando o direito.

Conseqüentemente cumpre destacar os ensinamentos de Plá Rodriguez:

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p.49)

Não obstante, diante dos problemas cotidianos dos portadores de HIV/AIDS, no campo trabalhista e social, é imprescindível o estudo de alguns princípios

relacionados e alta relevância, que inteiram o trabalho desses indivíduos, sejam eles, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade, o princípio da não discriminação e princípio da proteção.

4.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Este princípio deriva do grego *prósopon*, ou seja, uma perspectiva própria indivíduo, sendo um dos mais importantes e considerado como um fundamento do Estado Democrático da República Federativa do Brasil, estando previsto no art. 1º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, o qual busca com nível de exigência superior estruturar a dignidade da pessoa humana de maneira a conferir plena normatividade, projetando-a sobre todos os setores da ordem jurídica.

Conforme sustenta Moraes, esse é um princípio protegido e respeitado pela ordem constitucional, nos seguintes termos fundamentais:

No direito brasileiro, após mais de duas décadas de ditadura sob o regime militar, a Constituição democrática de 1988 explicitou, no art. 1º, III, a dignidade da pessoa humana como um dos “fundamentos da República”. A dignidade humana, então, não é criação da ordem constitucional, embora seja por ela respeitada e protegida. A Constituição consagrou o princípio e, considerando a sua eminência, proclamou-o entre os princípios fundamentais, atribuindo-lhe o valor supremo de alicerce da ordem jurídica democrática. Com efeito, da mesma forma que Kant com a ordem moral, é na dignidade humana que a ordem jurídica (democrática) se apoia e se constitui. (MORAES, 2006, p. 14)

Já o doutrinador Ingo Wolfgang Sarlet, traz mais um conceito sobre este tema:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano,

como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar a promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da via em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2008. p. 63)

Diante do conceito exposto, este deve ser aplicado tanto para a comunidade, quanto para o Estado, devendo ser respeitado a existência de particularidades e singularidade de cada indivíduo, ou seja, a dignidade da pessoa é algo que pertence a cada um e que jamais deve ser alienado e tampouco ser perdido, sendo um elemento fixo. Nesse sentido, cumpre destacar os seguintes ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado:

Para o princípio constitucional, a dignidade humana traduz o conjunto essencial de valores intangíveis que compõem a personalidade e a individualidade da pessoa humana, como honra, liberdade, segurança física e psíquica, bem-estar físico e psíquico, privacidade e intimidade, respeito, autoestima e, até mesmo, imagem. (DELGADO, 2017, p. 38)

Destarte, a dignidade da pessoa humana, é inerente à pessoa, sendo cada um responsável pela própria vida e pelos próprios atos, sendo estes indivíduos respeitados em suas particularidades e singularidades.

Em complemento Emmanuel Teófilo Furtado, associa o princípio da dignidade da pessoa humana com o reconhecimento do valor do homem enquanto ser livre e, nesse sentido:

É de se concluir que dar fundamento ao Estado na dignidade da pessoa humana patenteia o reconhecimento do valor do homem enquanto ser livre, ao mesmo tempo que o próprio Estado reconhece ter suas pilastras na observância do princípio em baila em favor do ser humano, abrangendo tal princípio não somente os direitos individuais, mas os direitos outros, de natureza econômica, social e cultural. (FURTADO, 2021, p. 111)

Não obstante é importante destacar que esse princípio deve ser projetado na sociedade, cumpre assim ressaltar os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado:

A ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. Conforme já dito, a dignidade do ser humano fica, pois, comprometida caso ela se encontre em uma situação de grave privação de instrumentos de afirmação social. Isso porque na qualidade de ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por esse princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. (DELGADO, 2017, p. 41)

Não só no artigo mencionado no início deste tópico em apreço, mas em diversos exemplos contidos na Constituição Federal, existe a lúcida preocupação com a pessoa humana e sua digna existência, como de exemplo a ser exposto, o art. 170, que dispõe, “ A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, 1988).

Sem embargo, ao alcançar todos os setores da ordem jurídica gera como consequência uma dificuldade em delimitar esse princípio constitucional, contudo esta delimitação se faz necessária, pois a ausência dela pode acarretar a sua generalização.

No que diz respeito, a esses limites do princípio da dignidade da pessoa humana, Maria Cecilia Bodin de Moraes, sustenta:

Para que se extraiam as consequências jurídicas pertinentes, cumpre retornar por um instante aos postulados filosóficos que, a partir da construção kantiana, nortearam o conceito de dignidade como valor intrínseco às pessoas humanas. Considera-se, com efeito, que, se a humanidade das pessoas reside no fato de serem elas racionais, dotadas de livre arbítrio e de capacidade para interagir com os outros e com a natureza — sujeitos, por isso, do discurso e da ação —, será ‘desumano’, isto é, contrário à dignidade humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (o sujeito de direitos) à condição de objeto. O substrato material da dignidade deste modo entendida pode ser desdobrado em quatro postulados: i) o sujeito moral (ético) reconhece a existência dos outros como sujeitos iguais a ele; ii) merecedores do mesmo respeito à integridade psicofísica de que é titular; iii) é dotado de vontade livre, de

autodeterminação; iv) é parte do grupo social, em relação ao qual tem a garantia de não vir a ser marginalizado. (MORAES, 2006, p. 16)

Este princípio da dignidade da pessoa humana para o Direito do Trabalho, é considerado um dos pilares, pelo fato desse ramo ser também um direito social e por corroborar para manutenção do equilíbrio nas convivências laborais, tendo em vista a vulnerabilidade do trabalhador.

Ingo Wolfgang Sarlet, sustenta:

A dignidade da pessoa humana independe de gênero, orientação sexual, raça ou estado sorológico, estando ligada às escolhas voluntárias que cada ser humano deve ser capaz de tomar, sendo justamente o que funda e diferenciam a raça humana dos outros animais. (SARLET, 2001, p. 60)

Em vista disso, a dignidade dos seres humanos é constituída pela autonomia, sem interferências ou decisões externas, proporcionando ao próximo as condições mínimas para uma vida saudável, vivendo em uma sociedade equilibrada, vivendo coletivamente, vivendo em igualdade, ou seja, impedir o indivíduo portador de HIV de exercer qualquer atividade da vida em sociedade é impedi-lo de viver como ele é.

4.2 Princípio da igualdade

No ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da igualdade está previsto no art. 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, dispõe que “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” (BRASIL, 1988). Este princípio da igualdade possui a finalidade da justiça real, concreta e material, bem como visa a conformidade de ordem econômica e social, todavia, na contemporaneidade em que a sociedade brasileira vive, não impede que as desigualdades ocorram.

José Cretella Junior, trata esse princípio no sentido de que todas as pessoas poderão participar das atividades exercidas pelo Estado, nos seguintes termos:

A aplicação, no plano de serviço público, dos princípios estabelecidos pela Declaração dos Direitos do homem para todos os cidadãos, como pretendendo participar das atividades exercidas pelo Estado, como também regulando a situação do usuário beneficiário do serviço público. (CRETILLA, 200, p. 2006)

Em diversa perspectiva, Kelsen, fundamenta que a igualdade dos indivíduos assegurada pela Constituição, não constitui uma necessidade de serem tratados por forma igual, com base nas normas legisladas, isso pelo motivo de, se caso impor os mesmos deveres e direitos a todos sem fazer nenhuma distinção, gerará uma contradição.

Ao passo dos ensinamentos expostos, é pertinente analisar a igualdade por meio de duas acepções: a igualdade formal e a igualdade material.

A igualdade pode ser formal, aquela conferida expressamente no ordenamento jurídico brasileiro supramencionado, onde todos são tidos como iguais independentemente de suas desigualdades, frisando assim as diferenças entre os indivíduos, conforme fundamenta o Roger Raupp Rios:

Objetiva a superação das desigualdades entre as pessoas, por intermédio da aplicação da mesma lei a todos, vale dizer, mediante a universalização das normas jurídicas em face de todos os sujeitos de direito. (RIOS, 2002, p. 128)

Já a igualdade material, aquela que visa promover igualdade para aqueles que estão em desvantagem, ou seja, tratando de forma dessemelhante os indivíduos consoantes as suas desigualdades.

Nesse sentido, Carvalho apresenta os seguintes ensinamentos:

Tratar igualmente os iguais, na medida em que se igualam, é a função da lei associada à igualdade formal. Noutra perspectiva, promover condições existenciais que provejam igualdade onde historicamente se sedimentou assimetria, disparidade ou desequilíbrio social - não justificado por diferenças legítimas - é a função da lei associada à promoção da igualdade substancial. Sob o prisma da igualdade formal, o Direito prescreve o trato isonômico entre aqueles que reputa iguais, proscrevendo e sancionando a conduta destoante, individual ou coletiva; sob o espectro da igualdade substancial, o Direito interfere na ordem social para torná-la mais justa e paritária, contrapondo-se e impondo-se ao determinismo cultural. (CARVALHO, 2018, p. 48)

A igualdade tanto material, quanto formal, se englobam conseqüentemente gerando o princípio da isonomia, ou seja, aquele que trata com igualdade os iguais e com desigualdade os desiguais.

Salienta-se que, os pacientes com HIV, necessitam ser prestigiados isonomicamente, visto que a constituição esclarece que todos os indivíduos devem ser tratados de forma igual, não devendo ser objeto de tratamento diferenciado, pelo fato de terem a mesma capacidade para laborar e fazer obrigações que sua profissão exija.

Dessa forma, percebe-se que a Constituição Federal buscou proteger a individualidade e o tratamento igualitário dos cidadãos, assim como os princípios citados servem como base para a criação e desenvolvimento das diversas ramificações do Direito.

4.3 Princípio da não discriminação

Na sociedade contemporânea, a discriminação ocorre firmemente de diversas maneiras, sejam elas sociais ou econômicas, miseravelmente precedentes aos indivíduos, sejam manifestadas de forma oculta, indireta ou diretamente, mas sempre ocasionando sua ampliação de forma descabida, por meio do preconceito conforme sustenta Chehab (2010, p. 52) “ um juízo desqualificador que uma pessoa tem em face de uma característica externa ou identificada a um determinado grupo ou seguimento”.

Em concordância, Maria Luiza Pinheiro Coutinho (2003, p. 18), sustenta que “discriminar constitui separar, distinguir, fazer distinção, constituir diferença; não se

misturar, tratamento desigual de um indivíduo ou grupo de indivíduos, em razão de alguma característica”.

Posto isso, cumpre destacar os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado:

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza etc.). (DELGADO, 2001, p. 91)

Destarte, no mesmo sentido da proteção do indivíduo, conforme tópico anteriormente exposto, tem-se o princípio da não discriminação, todavia, é importante distingui-lo do princípio da isonomia.

O princípio da não discriminação, respalda-se nos preceitos de igualdade e dignidade humana, em promoção do desenvolvimento humano. A sua tensão protetiva, é a exclusão da integralidade das dessemelhanças, que conseqüentemente geram ao obreiro uma situação de inferioridade no ambiente laboral, isto é, tratar todos com igualdade, com a finalidade de construir um sentimento de objetivo comum. Destarte, garantindo assim que nenhuma pessoa ou grupo tenha um tratamento incompatível com o padrão jurídico em função de um atributo depreciativo ou de todo critério injusto.

Ademais, é importante destacar o art. 3º, inciso IV da Constituição Federal do Brasil de 1988, o qual dispõe, “promover do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (BRASIL, 1998).

Já o princípio da isonomia é um dos princípios constitucionais, semelhante ao princípio da igualdade anteriormente evidenciada.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado faz a seguinte distinção destes princípios:

O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretencioso. Ela ultrapassa, sem dúvida, a mera não-

discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas. (DELGADO, 2001, p. 90)

É de conhecimento amplo que as condutas discriminatórias são vedadas por diversas disposições legais, que com o advento da Constituição Federal de 1988 e com crescimento da concepção moderna de Estado Democrático de Direito, o combate à discriminação avançou a ponto de ser considerada uma característica desse modelo de Estado, garantido a todos direitos iguais. Diante disso, cumpre, mais uma vez, citar os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado:

O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual. (DELGADO, 2001, p. 90)

Outrossim, o vírus da imunodeficiência humana (HIV), atinge a sociedade, sem escolher sexo, raça cor ou classe social, acometendo qualquer parcela da sociedade.

Neste mesmo sentido, a discriminação desses pacientes, ocorrem muitas vezes na discrepância, privação ou preferência, os quais conseqüentemente geram a desigualdade de possibilidades, ou tratamento em relação a emprego ou profissão.

O direito do trabalho brasileiro converge com esses pressupostos. O trabalho é juridicamente compreendido a partir dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social das relações trabalhistas.

Diante disso, resta demonstrado que o princípio da não-discriminação possui um viés protetivo, assegurando, em tese, que ninguém receba tratamento incompatível com o padrão jurídico baseado em critérios injustos. Em relação ao

Direito do Trabalho, em específico, esse princípio é aplicável e essencial ao obreiro que está, presumidamente, em desvantagem dentro da relação empregatícia, principalmente quando possui uma determinada característica que suscite estigma ou preconceito.

4.4 Princípio da Proteção

O princípio da proteção, é uns dos princípios orientadores e fundamentais do Direito do Trabalho, o qual possui como finalidade, assegurar a igualdade material, além de amparar a parte mais desamparada da relação empregatícia.

Nesse sentido, cumpre destacar os ensinamentos de Plá Rodriguez:

O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade económica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade económica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. (RODRIGUES, 2015, p. 85)

Este princípio, assim como este autor sustenta, se manifesta através de três formas distintas, são elas: a regra *in dubio pro operário*, a norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica, tendo como caráter específico, mais amparo ao trabalhador:

- a) a regra *in dubio pro operário*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável deve-se optar por aquela que seja mais favorável ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e
- c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais

favoráveis em que se encontrava um trabalhador. (RODRIGUES, 2015, p. 85)

Trazendo outra concepção, o Sérgio Pinto Martins (2013, p. 63) ressalta que este princípio, em regra deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica da empregadora, que pode utilizar de seu poder de comando e econômico, em face do empregado, ou seja, uma forma de justificar desigualdades das pessoas que estão em situações diversas, todavia, dando ao obreiro uma superioridade jurídica, uma proteção por meio da lei. Outrossim, devendo ser analisado ao caso concreto.

No mesmo sentido, argumenta Ipojucan Demetrius Vecchi:

Razão de ser do direito do trabalho, o princípio da proteção nada mais é do que o reconhecimento de que a igualdade formal entre contratantes desiguais nada mais faz do que gerar injustiças e impor ao contratante vulnerável ou hipossuficiente condições contratuais prejudiciais. Assim, tendo como propósito nivelar a desigualdade material entre patrões e empregados, por meio de uma desigualdade jurídica, busca a efetivação da igualdade substancial. Além disso, entendemos que o princípio da proteção é onde mais se materializa, no campo do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana (VECCHI, 2009, p. 324-325).

Diante do exposto, cumpre destacar a doutrina de Barros, que menciona:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. (BARROS, 2011, p. 142)

À vista disso, o propósito do princípio da proteção, cumpre conferir a parte mais fraca da relação empregatícia, uma superioridade jurídica, todavia, no campo probatório, o magistrado deverá buscar na aplicação desse princípio, a finalidade de buscar um equilíbrio entre as partes, priorizando pela primazia da realidade.

Isto porque, o ideal de justiça no direito do trabalho, é regular a relação entre as partes, ou seja, entre o empregador e o obreiro, ao invés de uma proteção

específica e obscura a uma só parte, conforme menciona Freitas (2007, p. 60) que “não é função do direito de o trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador”.

Ademais, quanto à abrangência desse princípio, Mauricio Godinho Delgado ensina:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2018, p. 231)

Por fim, é pertinente citar os ensinamentos de Delgado acerca da influência do princípio da proteção:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do direito individual do trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; suas presunções são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas visando ao alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o direito individual do trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2012, p. 328)

Nota-se, portanto, que o princípio da proteção é amplo e abrange diversas fundamentações de importantes autores.

Nada obstante, fixando sempre as relações protetivas, a parte menos favorecida no ofício, que neste caso em apreço são os empregados portadores do

vírus HIV, visando alcançar a igualdade, a dignidade da pessoa humana e evitando atitudes discriminatórias na relação laboral, pois, se não houvesse tal proteção, o direito individual não se justificaria.

5 DAS FASES CONTRATUAIS DOS EMPREGADOS

É do conhecimento amplo e irrestrito que o labor é profícuo na vida da sociedade, com a intenção de estruturar tanto a sua identidade, a sua saúde mental, quanto a sua formação nos elos de solidariedade e da participação útil na coletividade.

O direito ao trabalho está previsto no capítulo II da Constituição da República Federativa do Brasil, denominado “Dos Direitos Sociais”, em seu art. 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”. (BRASIL, 1988).

À vista disso, o labor tem seu valor social, com o fito de lograr a dignidade, a liberdade e a incorporação do indivíduo dentro da sociedade que faz parte. Diante da ausência desse valor social, conseqüentemente gera o deslocamento da oportunidade de independência do obreiro através do acesso à saúde, educação, ao lazer, bem como sua honra e liberdade. Outrossim, o trabalho ainda tem seu valor na perspectiva de uma personalidade, ou seja, uma profissão, que possui a natureza de contribuir para a construção do ser humano.

Destarte, conclui-se que o valor social do labor é suficientemente amparado pela Constituição, ademais o obreiro possui direito à preservação do emprego diante de uma demissão abusiva e sem justa causa.

Desse modo, 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.

Diante dos valores supramencionados, é necessário ainda analisar as normas que precisam ser afamados pelos contratantes, ou seja, pelas empresas, desde fase de contratação até a fase de extinção do contrato. Pois em âmbito trabalhista, as práticas discriminatórias podem ocorrer em três etapas, sendo Amauri Mascaro Nascimento

(2011, p. 405), “na admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa, quando configurada ofensa direta à dignidade e igualdade do trabalhador”.

5.1 Processo de contratação e o exame admissional

A seleção dos futuros empregados é realizada por uma área específica da empresa (Recursos Humanos e/ou Departamento Pessoal), um grupo que visa gerenciar toda a jornada dos colaboradores desde a sua entrada até o desligamento.

De início, ocorre o processo de recrutamento e seleção, ou seja, agregação de atividades que possuem a finalidade de encontrar pessoas mais compatíveis as vagas disponíveis na organização. Os modos de avaliação variam muito de cada empresa e de cada cargo exigido.

Após a aprovação dos candidatos, é dever e responsabilidade da equipe dos Recursos Humanos e/ou Departamento Pessoal, solicitar os documentos (principais exigidos pela Consolidação das leis do Trabalho, as quais são: Carteira de Trabalho e Previdência Social, Carteira de identidade, Cadastro de Pessoa Física, Pis/Pasep, Título de eleitor, Certidão de Nascimento, Certificado de Reservista ou dispensa de serviço militar) e as informações necessárias, para que ocorra a correta vinculação empregatícia.

As empresas ainda devem solicitar a realização de um exame admissional, conforme previsto no art. 168 da CLT:

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

I - A admissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Nada obstante, é necessário que este exame ocorra de forma correta e adequada, com objetivo de não interferir na vida íntima dos aprovados.

Infelizmente nesta etapa de contratação muitos trabalhadores portadores do HIV sofrem diversas discriminações, *verbi gratia*, quando a empresa busca verificar se o aprovado à vaga disponibilizada não possui alguma doença grave ou preexistente, realizando assim o exame de HIV (exame de codificação genética).

É nítido que na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no seu art. 5º, inciso X, a obrigação de garantir a preservação da intimidade, vida privada, honra e a imagem dos indivíduos, desta forma, os portadores de HIV não são obrigados a declarar sua condição e tem o direito de que a sua condição sorológica não seja revelada a ninguém, inclusive seu empregador, nos seguintes termos:

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, nos termos seguintes:

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988)

Essa condição deve ser ainda preservada pelos profissionais da saúde, inclusive sendo uma norma do Conselho Federal de Medicina em sua Resolução nº 1.665/0366, mais especificamente no art. 9º, que dispõe sobre a ética em relação ao tratamento de pacientes soropositivos, *in verbis*:

Art. 9º - O sigilo profissional que liga os médicos entre si e cada médico a seu paciente deve ser absoluto, nos termos da lei, e notadamente resguardado em relação aos empregadores e aos serviços públicos.

Parágrafo único - O médico não poderá transmitir informações sobre a condição do portador do vírus da SIDA (AIDS), mesmo quando submetido a normas de trabalho em serviço público ou privado, salvo nos casos previstos em lei, especialmente quando disto resultar a proibição da internação, a interrupção ou limitação do tratamento ou a transferência dos custos para o paciente ou sua família. (RESOLUÇÃO CFM, 2003)

Nessa linha, o mesmo Conselho, ainda por meio da Resolução 1.359/92, assevera que, “o médico que presta seus serviços a empresa está proibido de revelar o diagnóstico de funcionário ou candidato a emprego, inclusive ao empregador e à seção de pessoal da empresa, cabendo-lhe informar, exclusivamente, quanto à capacidade ou não de exercer determinada função.” (art. 3º da Resolução 1.359, publicada no DOU de 19.11.1992). Mas o Conselho dá autorização para o médico comunicar à autoridade de saúde pública sobre o sujeito que sofreu contaminação, para não incorrer na penalidade no artigo 269 do Código Penal.

Deste modo, ressalta-se a relevância de que nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar o exame de HIV ou revelar seu estado sorológico para o determinado vírus, não importa a situação em que se encontra, seja nos exames médicos admissionais, para mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, conforme dispõe o art. 2º e 3º, alínea i, Portaria nº 1.927/2014, do Ministério do Trabalho e Emprego:

Art. 2º Esta norma abrange:

a) todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho, incluindo:

I - As pessoas que exercem qualquer emprego ou ocupação;

II - As pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes;

III - os voluntários;

IV - As pessoas que estão à procura de um emprego e os candidatos a um emprego; e

V - Os trabalhadores despedidos e suspensos do trabalho;

b) todos os setores da atividade econômica, incluindo os setores privado e público e as economias formal e informal; e

c) as forças armadas e os serviços uniformizados.

Art. 3º Os seguintes princípios gerais devem aplicar-se a todas as ações relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho:

i) nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu estado sorológico para o HIV; (MTE, 2014)

Destarte, somente por amor ao debate o exame de HIV, não está previsto na lista do Ministério do Trabalho como exame passível de realização compulsória, ou seja, conforme dispõe o princípio da legalidade na Constituição Federal em seu art. 5º, inciso II: “ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer, senão uma vez que a lei que preveja” (BRASIL, 1998), ou ainda da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que prevê em seu artigo XII que: “ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência”, deste modo é ilegal a testagem sorológica por parte da empresa sem autorização expressa do empregado, sob pena de atentado direto à intimidade dele.

Ademais, cumpre ressaltar que ainda que haja a ausência de uma norma clara e específica que veda a conduta discriminatória do empregador, tal norma poderá ser considerada “injurídica por força de vedação discriminatória” (GUNTHER, 2012, P. 328).

Isto significa, que os exames admissionais realizados pelas empresas, devem sempre tracejar pela ideia de conjectura da aptidão do candidato aquela função disponibilizada, com a viés da manutenção e promoção da saúde e da qualidade de vida, garantindo que a saúde do empregado seja a mesma no momento da contratação e da possível futura dispensa, com o intuito de comprovar possível desenvolvimento de doença laboral ou provar que tal estado já era presente antes da contratação.

5.2 Responsabilidade social da empresa

Em concordância com tópicos supramencionados, é correto afirmar que as vias de inoculação do vírus HIV, reconhecidas pelas comunidades científicas, são atualmente escassas, compreendendo a sexual, a sanguínea e a materno-filial, através da gravidez e parto.

Deste modo, a Organização Mundial de Saúde em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho, por meio da Declaração da Reunião Consultiva sobre a AIDS e o Local de Trabalho, compreendeu que na grande

maioria dos ofícios ou profissões e das conjunturas laborais, o trabalho não acarreta nenhum risco de contaminação ou inoculação do vírus HIV, seja de um empregado para outro, seja de um empregado para um cliente ou de um cliente para um empregado. Devendo deste modo, as pessoas soropositivas assintomáticas ser tratadas como qualquer empregado, dando ênfase para ajuda em tratamentos àquelas que apresentam sintomas ou enfermidade relacionados com o HIV ou com a AIDS.

Outrossim, é da responsabilidade social da empresa, promover a saúde, segurança de seus funcionários, bem como manter um ambiente laboral igualitário e livre de discriminação. A concepção de responsabilidade social, vem sofrendo alterações com o passar dos tempos, conforme ressalta o Instituto Ethnos:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparência da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Também se caracteriza por estabelecer metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. (ETHNOS, 2013)

No que diz respeito, aos empregados portadores de HIV esta responsabilidade é mais abundante, estando relacionada em várias Convenções e Recomendações da OIT, em Declarações da Organização Mundial da Saúde e de ONG's espalhadas pelo mundo.

A abordagem da diversidade nas empresas vem ganhando destaque atualmente, muitas delas adotaram medidas de inclusão, todavia, muitas ainda são precárias quando envolvem estes assuntos. As empresas devem utilizar instrumentos que visam mostrar a importância de ser ter uma empresa diversificada, inclusiva e que adote diretrizes de combate a qualquer discriminação.

No que diz respeito ao HIV/AIDS, as empresas devem utilizar de meios corretos para explicar e explanar os cuidados necessários, os modos de contaminação e transmissão, o tratamento e a cura, além de quebrar estigmas criados pela sociedade, fazendo com que barreiras discriminatórias não existam no ambiente laboral. Esse dever foi instituído pela Portaria Interministerial MTb/MS nº

3.195 que instituiu a Campanha Interna de Prevenção da AIDS, que devem ser realizadas permanentemente por órgãos da Administração Direta e Indireta, empresas Públicas e Privadas, sob a supervisão do Ministério do Trabalho e do Ministério da Saúde.

Como forma de promoção da melhoria de ambiente laboral da empresa, é permitido a realocação do funcionário acometido pelo vírus da AIDS de forma a mudá-lo de posto de trabalho, manejar suas funções e adaptar horários de trabalho, por exemplo, sem nunca prejudicar o funcionário pelo simples fato de seu estado de saúde. Estas mudanças não são vistas como discriminatórias, como no julgado a seguir:

DANOS MORAIS - DOENÇA CONTAGIOSA. Determinação para que empregada portadora de HIV não manuseie objetos cortantes é medida razoável, para que se evite riscos no ambiente de trabalho, não podendo ser considerada ordem ilegal. Trata-se do poder diretivo da Empresa, não ensejando dano moral, sobretudo, por se tratar de cautela no cuidado com seus empregados, diante da possibilidade de contágio. (TRT-PR-xxxx-2011-001-09-00-2- 1ª TURMA - Relator:ADAYDE SANTOS CECONE - DEJT em 04-09-2012BE).

Para atingir tais objetivos a empresa deve exercer essa responsabilidade externa e internamente. Internamente deve motivar seus funcionários a ter um desempenho otimizado, em ambiente agradável, contribuindo para o bem-estar, ganhando a lealdade e dedicação de seus empregados. Externamente deve focar na comunidade que está por volta dela.

5.3 Da vigência do contrato de trabalho

O problema acerca da discriminação ao portador do HIV, não está tão somente no momento da contratação, mas também durante a continuidade do contrato de trabalho, ou seja, desde conhecimento do empregador e outros funcionários do trabalho, quando a situação se torna gravosa, podendo assim sofrer

a estigmatização das diferenças e a segregação injustificada. Conforme refere-se Gunther:

Quando a empresa ou os colegas de trabalho tomam conhecimento 'de que o empregado é portador da doença, a situação se agrava'. Dessa maneira, sofre, o empregado soropositivo, 'a estigmatização das diferenças e a segregação injustificada', o que ocasiona 'manifesto prejuízo ao bem-estar e à paz sociais, imprescindíveis à sociedade justa e fraterna preconizada na Constituição brasileira'. (GUNTHER, 2011, p.35)

Infelizmente, é certo que muitas vezes após a ciência do empregador acerca da condição soropositiva do empregado, este vire vítima de ameaça de seu superior hierárquico e até dos seus colegas de trabalho, podendo sofrer punições e advertências sem qualquer motivo aparente. A respeito disso, Gonçalves faz as seguintes considerações:

O soropositivo pode ser vítima da discriminação de seu superior sem motivos aparentes, apenas e tão somente por ser portador de uma enfermidade, pela qual o superior se sente ameaçado.

A consequência pode ser a ocorrência de punições e advertências sem motivo aparente, motivadas por 'comportamentos inadequados', leia-se: ser soropositivo. Os pretextos são vários: pouco profissionalismo, comportamento incompatível, dificuldades de relacionamento saudável com os demais funcionários, esses são apenas alguns exemplos usados para punir o funcionário, quando boa parte dessas justificativas é infundada e se calcam exclusivamente na discriminação em decorrência de o funcionário ser soropositivo.

Assim, quando empregados sofrem discriminação em virtude de serem soropositivos algumas das medidas do empregador como 'reprimenda' a seu 'comportamento inadequado' passam por assédio moral, em alguns até sexual, humilhação, perseguição ou 'convites' ou sugestões para que o empregado, se estiver insatisfeito, peça demissão.

E, apesar de que ninguém em condições normais goste de ser humilhado, vítima de piadas, chacotas e preconceitos, a pessoa pode precisar e muito do emprego. Logo, suportar as humilhações por conta do contracheque no final do mês passa a ser uma necessidade e não mais uma opção.

Ao perceber isso, o empregador incrementa os maus tratos. Tudo para exasperar sua discriminação e satisfazer seus preconceitos internos. (GONÇALVES, 2012, p. 15)

É indispensável frisar que uma vez contratado, a infecção pelo HIV, não constitui motivo para justa causa, bem como para a interrupção do labor. Ademais, a

empresa não pode exigir exames sorológicos durante o vigor do contrato, os exames periódicos, devem se restringir somente as aptidões físicas do empregado ao exercício de suas funções laborais.

Contudo, somente por amor ao debate, ressalta-se que ao depender da função do obreiro, que expõe algum perigo de propagação, o exame é ponderoso, mas deve ser da percepção do empregado, dado que este pode desejar não expor a sua condição. Sofrendo assim limitação ao direito à privacidade, pois está em confronto com o direito à vida. Devido a isso não somente seria feito o exame para detecção do HIV, como também outras doenças infectocontagiosas, que viessem a significar alguma ameaça para os indivíduos.

5.4 A extinção do contrato de trabalho

Consoante ao disposto no Capítulo V da CLT a “rescisão” refere-se genericamente ao fim do contrato de trabalho, todavia, existe grande divergência doutrinária acerca da nomenclatura adequada. Nada obstante, a divergência quanto à correta terminologia, sustenta Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 1034), que extinção do contrato de trabalho no Brasil, possui uma conexão em relação a evolução jurídica brasileira, desde a instauração do modelo justrabalhista tradicional do país em 1930 até atualmente, diante de algumas alterações significativas.

A extinção do contrato de trabalho ocorre de maneira “normal” através de sua execução, ou seja, quando for cumprida a sua finalidade a que destinavam (MARANHÃO 1983). Ressalta ainda que os contratos podem se extinguir de diversas maneiras, por meio da morte do empregado, por razão de força maior, resilição pronunciada perante a justiça, culpa recíproca, rescisão unilateral do contrato de trabalho e por recíproco consentimento das partes, todos esses meios de extinção podem ser aplicados para os contratos tanto por prazo determinado ou indeterminado (SANTOS , 2002).

Deste modo é nítidas que as causas do término da relação empregatícia são diversas, podendo ser classificadas como causas volúntarias (quando finda pela

vontade de uma das partes ou de ambas) e involuntárias, podendo ter tanto origem em uma conduta da empresa, quanto por motivo dos contratantes.

5.5 Dispensa discriminatória

É cediço na sociedade atual, há indivíduos que desejam se tornar independentes ou possuem dependentes, sejam elas portadores de HIV ou não precisam trabalhar, principalmente nas condições atuais da sociedade mundial e não podem ter seus contratos resilidos por uma prática abusiva e discriminatória, pelo simples motivo de ser portador de HIV.

Infelizmente ainda é comum a situação em que o obreiro tem seu contrato de trabalho rescindindo sem justa causa, somente pelo motivo da empresa constatar que o seu funcionário é portador do vírus HIV. Esta prática é considerada abuso de direito, um preconceito e uma discriminação em face dos portadores do vírus HIV.

O abuso de direito, interpretar-se por um exercício incorreto, ou anormal do direito, praticado de forma ardilosa, por maldade ou para prejuízo alheio, ou melhor, o empregador usa a prerrogativa em benefício próprio de forma desproporcional, abusando assim do “poder” que possuía, contrariando os princípios de convivência em sociedade.

A despedida abusiva, se funda em motivo discriminatório, ou melhor, a despedida com caráter discriminatório, ocorre que quando o ato é baseado em determinada característica particular da pessoa.

Como já sustentado nos capítulos anteriores, infelizmente ainda ocorre um preconceito e discriminação da sociedade, no que diz respeito ao HIV/AIDS, pela carência de conhecimento, acabam por excluir os indivíduos portadores da sociedade conseqüentemente, do ambiente laboral.

Ressalta-se que a discriminação de qualquer indivíduo afronta diversos princípios basilares da Constituição, como o da isonomia, pautada no artigo 5º caput da Constituição federal:

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. (BRASIL, 1988)

Neste seguimento, um funcionário não pode ter seu contrato de trabalho rescindo, exclusivamente por ser portador do vírus aqui em apreço, este ato é considerado discriminatório, ou seja, um ato ilícito que descumpre e afronta os art. 5º e 7º da Constituição Federal, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (BRASIL, 1988)

Na mesma linha de pensamento, o art. 4º da Lei 9.096/95, consagra o direito à indenização pelo abalo moral sofrido pelo empregado do ato discriminatório, da mesma maneira pode ocorrer a reintegração ou indenização pela extinção do contrato do labor, *in verbis*:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - A reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - A percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (PLANALTO, 1995)

Por conseguinte, a justiça brasileira vem repudiando as práticas abusivas que tem por intento prejudicar o indivíduo, tais como a despedida de modo fortuito do seu emprego.

Neste entendimento, no instante que o obreiro tiver seu contrato rescindido e a empresa for denunciada, esta deverá certificar que a dispensa do obreiro, não foi motivada por discriminação. Deste modo, quando o funcionário se sente discriminado e denuncia a empresa, cabe a esta comprovar a legalidade da demissão e não o funcionário.

Ressalta-se repetidamente, mas sendo extremamente necessário sustentar, que apenas por um indivíduo ser soropositivo, não dá o direito de realizar uma demissão por justa causa, e tampouco a rescisão de um trabalho fundado em motivo justificado, muito pelo contrário, o empregado precisa continuar a exercer suas funções habituais de modo a contribuir com a empresa, do mesmo modo com a sociedade.

Destarte a empresa deve empenhar-se na busca do conhecimento claro e correto dos seus empregados, com a finalidade de combater a discriminação, consentindo que uma demissão de um empregado portador do vírus HIV é ofensa a condição humana.

6 ANÁLISE DA SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Diante do exposto nos capítulos anteriores deste presente estudo, compreendeu-se maneira clara e objetiva, que infelizmente a discriminação e o preconceito ainda existem na sociedade e no ambiente laboral, mesmo diante de todas às duras consequências jurídicas. É nítido que o Direito, diante de seus artigos, incentiva a harmonização dos atos para que diante de penas sejam rechaçadas.

Como sustentado no capítulo anterior, à rescisão do contrato de trabalho pode suceder de diversas formas, mas quando a dispensa é realizada por meio da empresa, ou seja, por parte do empregador em face ao obreiro, simplesmente pelo fato deste ser portador de alguma enfermidade grave, como HIV/AIDS, considera-se abuso de direito, violando direitos fundamentais da Constituição Federal. (PIMENTA, 2013, p. 216)

Destarte, é necessário discorrer sobre a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, para uma melhor compreensão da sua importância na sociedade e da sua aplicação no Direito do Trabalho.

6.1 A Súmula 443 do TST

Ao aprofundar-se no Direito do Trabalho, fica nítido que esta matéria concede ao empregado com grave enfermidade um acolhimento gradativo nas relações trabalhista, com o propósito de lutarem igualmente com os seus empregadores pelos seus direitos.

Nesta mesma linha e com observância nos princípios do ramo do Direito do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) formulou a Súmula 443, que foi devidamente consolidado pela Resolução nº 185/2012 (BULOS, 2010, p. 21), *in verbis*:

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. (BRASIL, 2017)

Constata-se na Súmula supramencionada, que o Judiciário tem a finalidade de salvaguardar os indivíduos portadores de doenças graves e do vírus HIV, que suscite estigma, preconceito ou discriminação, no âmbito laboral, principalmente no momento da demissão, seguindo a ideia da opção de reintegração ao emprego.

Ressalta-se que os fundamentos dessa Súmula, além de estarem fundamentados basicamente nos princípios trabalhistas, também estão sustentados na própria Constituição Federal de 1988, ou seja, no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º incisos III e IV), nas convicções sociais do trabalho, o brio de

todos, com ausência de preconceito (art. 3º inciso IV e 5º, caput e 7º todos os estes estão dispostos na Constituição Federal de 1988). Desse modo, o ordenamento jurídico interpreta e atua na tentativa de erradicar o processo de deserção nas relações laborais, fixando a proteção do trabalhador enfermo.

Nada obstante, mesmo a referida Súmula possuindo a finalidade de proteção ao obreiro com doença grave, o Tribunal Superior do Trabalho, infelizmente não esmiuçou o que se entende por ser doença grave, sendo apenas escorada pela Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2.998, de 23 de agosto de 2001, Ministério da Previdência e Assistência Social e da Saúde, transferindo dessa maneira o critério de interpretação ao julgador no caso concreto, ampliando a proteção ao emprego do obreiro, sendo este portador de qualquer doença grave reconhecida.

Como sustentado nos capítulos anteriores, o HIV/AIDS infelizmente ainda é uma das doenças que mais causam preconceito e discriminação, que geram tratamentos desiguais, principalmente no que diz respeito ao portador na relação empregatícia. Assim de suma importância à criação de normas jurídicas que o amparem dessa desigualdade, como ocorreu segundo disposto na Súmula 443 do TST, que se dedica a preservar a classe de trabalhadores portadores soropositivos, no reconhecimento da dispensa inválida e imediata reintegração ao emprego.

6.2 A contestação da estabilidade diante da Súmula 443 do TST

A contestação de uma suposta “estabilidade” diante da aplicação da Súmula 443 do TST é bastante discutida no meio doutrinário e acadêmico, com diversos posicionamentos, visto que a problemática é que os empregados portadores de doenças graves e/ou HIV, podem gerar uma “estabilidade” no trabalho, que diante da doutrina, viola os direitos e garantias constitucionais do empregador.

No enfoque trabalhista, sustenta:

O mandamento constitucional de proteção igualitária em circunstância semelhantes e, partindo da inequívoca desigualdade estrutural na relação entre empregado e empregador e entendendo a necessidade de ser ter

meios de equilíbrio dessa desigualdade, será por meio da efetividade aos direitos fundamentais, dentre eles, o preceito isonômico constitucional é ainda maior. (BRUGINSKI, 2015, p. 24)

Assim sendo, é necessário evidenciar a reintegração do obreiro a empresa é uma consequência objetiva da Súmula 443 do TST, ou seja, não dá um novo direito ao obreiro, todavia um retorno às condições da convivência laboral anteriores à despedida, mas no que depender da análise do caso concreto, não é convicta essa reintegração, isto porque, foi o empregador que gerou a humilhação, preconceito, estigma, deste modo diante dos acontecimentos discriminatórios, é mais factível a modificação da reintegração por uma indenização proporcional, pois de qualquer forma a empresa deve ser punida, reparando o dano ocorrido, conforme dispõe os art. 496 e 497 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte;

Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro. (BRASIL, 1943)

Com tal característica, Cançado sustenta (2016, p. 177), *in verbis*:

Sem adentrar ao mérito da força vinculante que atualmente possuem as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, o que se conclui é que apesar dos fundamentos jurídicos utilizados, quando da edição da súmula, o julgador objetivamente optou por utilizar o termo “dispensa discriminatória”, em detrimento do termo “despedida arbitrária” previsto no art. 165 da CLT, optando por garantir ao empregado, portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, a reintegração ao emprego e não, a percepção em dobro da remuneração do período do afastamento. (CANÇADO, 2016, p. 177).

Sem embargos, manifesta-se que a intenção primordial desta Súmula é a repulsa da discriminação, preconceito e estigma, deste modo não se tratando de uma forma de estabilidade a proteção conferida ao soropositivo, pois a reintegração

tem como objetivo garantir aqueles indivíduos com doença grave ou portadores do vírus HIV, um auxílio de manter a sua virtude e uma melhor harmonia na sociedade.

6.3 Ônus da prova

No processo civil, a regra geral quanto ao ônus da prova está disposta no art. 333 do Código de Processo Civil, *in verbis*:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - Ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - Ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. (PLANALTO, 2015)

No que corresponde ao ônus da prova no processo do trabalho, é pertinente citar a doutrina de Schiavi:

O ônus da prova, no nosso sentir, é um dever processual que incumbe ao autor quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao réu quanto aos fatos modificativos, extintivos e impeditivos do direito do autor, que, uma vez não realizado gera uma situação desfavorável à parte que detenha o ônus e favorável a parte contrária, na obtenção da pretensão em juízo. (SCHIAVI, 2018, p. 733).

Em consonância com o referido autor, o artigo 818 da CLT traz a seguinte previsão:

Art.818.

O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo,

modificativo ou extintivo do direito do reclamante. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (BRASIL, 1943).

Deste modo, conforme disposto neste capítulo, os empregadores estão vetados à rescisão imotivada dos contratos de trabalho dos portadores de HIV ou doença grave, essa dispensa por si só, já gera a presunção de ato preconceituoso e discriminatório, contudo os empregadores terão a possibilidade judicial de provar e exhibir que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória, ou seja, uma presunção *juris tantum* (relativa) e não absoluta, um ônus probatório incumbido ao réu que caso de comprovar que a dispensa se proveu por motivo sustentável, o caráter discriminatório do ato é retirado.

Em face do exposto, a Súmula admite prova em contrário, invertendo assim o ônus da prova, sendo em prol ao obreiro, pelo fato de que a comprovação da discriminação como razão para extinção do contrato seria um ônus difícil de ser cumprido caso fosse atribuído a ele. Ademais, é pertinente destacar que essa inversão está amparada pelo §1º do artigo 818 CLT, visto que o referido dispositivo estabelece que o juiz, no caso concreto, pode distribuir o ônus da prova de forma diversa caso o encargo seja impossível ou de excessiva dificuldade em cumpri-lo ou, ainda, quando o encargo for cumprido com maior facilidade pela outra parte.

6.4 Argumentações atuais sobre a Súmula 443 do TST

A entidade sindical de grau superior representativa da indústria brasileira, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), ingressou com a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 648 (com pedido de tutela de urgência), argumento sobre as decisões judiciais no ramo da Justiça do Trabalho com base na Súmula 443 do TST, que estão se desenvolvendo em direções múltiplas e ilimitadas de contingências do enquadramento da dispensa discriminatória do empregado

portador de HIV ou com doença grave, sem estabelecer critério e condições nítidas que permitam sua aplicação com a devida segurança, em situações em que a empresa não demonstrar que o ato foi orientado por motivo diverso.

Do mesmo modo, as decisões judiciais estão lesando a Constituição, quando:

- Inverte de forma generalizada o ônus da prova sem base legal, desrespeitando o princípio da legalidade e do devido processo legal;
- Reputa discriminatórias dispensas a partir de juízo de valor sem base legal, mais uma vez soterrando o princípio da legalidade;
- Parte de critérios indeterminados e exclusivamente subjetivos, causando quadro de total insegurança jurídica;
- Cria distinções protetivas de manutenção dos contratos de trabalho entre empregados da mesma empresa;
- Cria hipótese de estabilidade e por prazo indeterminado, em afronta ao conteúdo do inciso I, do artigo 7º da CF c/c art. 10 do ADCT da CF;
- Interfere sem apoio constitucional no regular exercício do poder de gestão do empregador, restringindo sua liberdade de contratação e imputando ônus à liberdade da iniciativa da atividade produtiva. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020)

Destarte, a CNI pleiteou a inconstitucionalidade da Súmula, pelo fato que à presunção de discriminação em relação ao vínculo empregatício dos obreiros portadores de HIV, não podem ser aplicados em todos em casos de demissão, visto que prejudicam o poder de gestão e o exercício da atividade econômica das empresas, deste modo a Súmula não possui base legal, infringindo o princípio do devido processo legal e a regra do direito material.

Nada obstante, essa ADPF 648, foi distribuída à Ministra Carmem Lúcia em 21 de junho de 2021, que compreendeu por que o mero inconformismo com as decisões favoráveis aos obreiros, não representa controvérsia judicial relevante.

A Excelentíssima Ministra ainda sustentou que a presente ação não é cabível em sede de controle abstrato de constitucionalidade, sendo esta matéria de caráter infraconstitucional, caracterizada pela ofensa reflexa e indireta à Constituição, conforme as jurisprudências deste Supremo Tribunal Federal, como de exemplo:

AGRAVO REGIMENTAL NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ALEGADA OFENSA AO TEXTO CONSTITUCIONAL QUE, SE EXISTENTE, APENAS SE MOSTRARIA DE FORMA REFLEXA E INDIRETA. IMPOSSIBILIDADE DE SUA ANÁLISE NO CONTROLE CONCENTRADO DE CONSTITUCIONALIDADE. NECESSÁRIA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO ESTADUAL ATINENTE À MATÉRIA. PROVIDÊNCIA DESCABIDA NESTE MOMENTO PROCESSUAL. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. Os atos que consubstanciem mera ofensa reflexa à Constituição não ensejam o cabimento das ações de controle concentrado de constitucionalidade. Precedentes: ADPF 169-AgR, rel. Min. Ricardo Lewandowski, Pleno, DJe de 14/10/2013; ADPF 210-AgR, rel. Min. Teori Zavascki, Pleno, DJe de 21/6/2013; ADPF 93-AgR, rel. Min. Ricardo Lewandowski, Pleno, DJe de 7/8/2009. 2. In casu , o cotejo entre as decisões judiciais impugnadas e os preceitos fundamentais tidos por violados implicariam a análise da legislação estadual atinente, providência descabida nesta via processual. 3. Agravo regimental a que se nega provimento . (ADPF n. 192- AgR, Relator o Ministro Luiz Fux, Plenário, DJe 17.9.2015).

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. DIREITO DO TRABALHO. PROFESSORES. POSSIBILIDADE DE GOZO CUMULATIVO DE REMUNERAÇÃO POR FÉRIAS ESCOLARES E AVISO PRÉVIO. SÚMULA Nº 10 DO TST. PRELIMINARES. VIOLAÇÃO REFLEXA OU OBLÍQUA AO TEXTO CONSTITUCIONAL. NECESSIDADE DE REEXAME DE LEGISLAÇÃO. ART. 322, § 3º, DA CLT. ARGUIÇÃO NÃO CONHECIDA. (...) 4. A afronta indireta a preceitos constitucionais não autoriza o ajuizamento da ADPF, por inexistir controvérsia de ordem constitucional ou lesão direta a preceito fundamental, consoante exigido pelo art. 1º, caput e parágrafo único, inciso I, da Lei nº 9.882/99. Precedentes: ADPF 406 AgR, Relator(a): Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 02/12/2016; ADPF 350 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 18/11 /2016; ADPF 354 AgR, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 03/03/2016. 5. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental não conhecida ” (ADPF n. 304, Relator o Ministro Luiz Fux, Plenário, DJe 20.11.2017). “Agravo regimental. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Portarias do Ministério de Estado da Justiça e Segurança Pública. Emprego da Força Nacional de Segurança Pública. Supostas violações do princípio da legalidade e das competências constitucionais da Polícia Rodoviária Federal. Necessidade de prévia análise da legislação infraconstitucional para verificar as suscitadas ofensas à CF/88. Ofensa reflexa à Constituição Federal. Impossibilidade de discussão em sede de ADPF. Agravo regimental não provido. (...) 3. Assim, as supostas ofensas ao texto constitucional, caso configuradas, seriam meramente reflexas ou indiretas, sendo incabível sua análise em sede de controle abstrato de constitucionalidade, conforme jurisprudência pacificada do Supremo Tribunal Federal. Precedente: ADPF nº 192/RN-AgR, Relator o Ministro Luiz Fux, DJe de 17/9/15. 4. Agravo regimental não provido (ADPF n. 468-AgR, Relator o Ministro Dias Toffoli, Plenário, DJe 28.5.2018). (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2021)

Deste modo o Tribunal decidiu, *in verbis*:

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, negou seguimento à arguição de descumprimento de preceito fundamental, nos termos do voto da Relatora. Falaram: pela requerente, a Dra. Fernanda de Menezes Barbosa; pelo amicus curiae Central Única dos Trabalhadores – CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro; e, pelo amicus curiae Associação Brasileira de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – ABRASTT, o Dr. Gustavo Teixeira Ramos. Plenário, Sessão Virtual de 11.6.2021 a 18.6.2021. Composição: Ministros Luiz Fux (Presidente), Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes e Nunes Marques. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2021)

Posteriormente, após a publicação do referente acórdão no referente ação sob o nº 0085778-48.2020.1.00.0000, foi oposto Embargos de declaração, sendo incluído em pauta (minuta extraída), o qual foi rejeitado, o último movimento da presente ADPF 648 ocorreu no dia 04 de outubro de 2021, após o trânsito em julgado, sendo encaminhado para baixa ao arquivado do Supremo Tribunal Federal.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos capítulos aqui expostos, depreende-se a importância em conscientizar os empregadores e até mesmo os empregados, que a discriminação e a dispensa discriminatória, são tipificados pela legislação brasileira.

O propósito deste referido trabalho, é gerar um avanço na sociedade, a partir da absorção adequada dos conceitos e diferenciações entre Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) e Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV), concebendo deste modo o devido respeito aos direitos e deveres de cada profissional, seja este portador ou não do vírus em questão, visto que a desinformação é a principal causa dos preconceitos, estigmas e discriminações.

À vista disso, a dispensa discriminatória, é consequência dessa carência de informação, dos contínuos tratamentos discriminatórios explícitos e ausência de responsabilidade social da empresa, destarte, como muito bem afirmado, afastar estes indivíduos portadores do vírus HIV das atividades laborativas é “consistir em uma ofensa ao próprio direito à vida e à saúde, já que representa um retorno à época de segregação dos doentes, com a tentativa de sua eliminação do corpo social.” (PIMENTA, 2013, p. 220).

Logo, a dispensa discriminatória apresenta “feição excessivamente antissocial, contrária não apenas aos princípios do Direito do Trabalho, mas igualmente antagônica aos mais basilares interesses do Estado e de toda a sociedade”. (TEIXEIRA, 1998, p. 388). Estes atos supramencionados compõem-se a sua tipificação anexada, principalmente no que diz respeito a súmula 443 do Tribunal de Justiça do Trabalho, mas não é só, a jurisprudência é consolidada neste entendimento.

Ressalta-se ainda a existência do ônus em ambas as linhas do processo, ao lado do empreendedor, se encontra a obrigatoriedade em apresentar os fatos que comprovem a inverdade da ação segregativa de desligamento. Enquanto, o colaborador permanece inerte, apenas com a veracidade da sua palavra, que deve ser comprovada a partir de episódios e testemunhos concretos.

Logo combater a discriminação em relação aos trabalhadores portadores do vírus HIV, muito ainda presente no labor, é uma forma de compatibilizar a realidade laboral ao respeito à dignidade humana do trabalhador. Afinal, é obrigação do empregador de prover o trabalho digno, adequado, deste modo possibilitando a execução do labor de forma harmoniosa e respeitando a integridade moral, intelectual e física do obreiro.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. trad. Virgílio Afonso da Silva, 2ª ed. São Paulo. Malheiros, 2012, p. 588.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Os Direitos da Personalidade e o Trabalhador Portador do Vírus HIV. Revista Eletrônica Trabalho e HIV**. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. n. 27 – Jan/Fev 2014. p. 232.

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (com pedido de tutela de urgência). Brasília: Confederação Nacional da Indústria, 31 jan. 2020.

Disponível em:

https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/2/EBA4A3FE23BD9D_adpf648.pdf.

Acesso em: 12 out. 2021.

BACILA, Carlos Roberto. **Estigma – um estudo sobre preconceitos**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Aids no local de trabalho**: um enfoque de direito internacional e comparado. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 32, n. 62, p. 67-86, jul./dez. 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.p.1202.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Belo Horizonte: LTr, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Ministro Alexandre Agra Belmonte fala sobre liberdade de expressão no trabalho**. Brasília, 18 nov. 2012. Entrevista concedida a Carmem Feijó e Ricardo Reis. Disponível em http://www.tst.jus.br/web/guest/pmnoticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministro-alexandre-agra-belmonte-fala-sobre-a-liberdade-de-expressao-no-trabalho/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print Acesso em 13 julho. 2021

BOLETIM Epidemiológico Especial: Secretaria de Vigilância em Saúde | Ministério da Saúde. Número especial. ed. Governo Federal: Editora MS/CGDI, dezembro 2020. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2020/dezembro/01/boletim-hiv_aids-2020-internet.pdf. Acesso em: 1 maio 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 5 out. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.313 de 14 de novembro de 1996. **Dispõe sobre a distribuição gratuita de medicamentos aos portadores do HIV e doentes de AIDS**. Lei. Brasília, DF. D.O.U. de 14.11.1996.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Sintomas e fases da AIDS**. [s.d.] Disponível em: <http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/o-que-e-hiv/sintomas-e-fases-da-aids>. Acesso em: 01 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Tratamento HIV**. [s.d.] Disponível em: <http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/prevencao-combinada/tratamento>. Acesso em: 01 maio. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismo de combate**. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90942/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em: 13 set. 2021

BULOS, Uadi Lammego. **Curso de Direito Constitucional**. 7ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

C111 - **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. [S. l.], 15 jun. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 3 out. 2020.

CACHAY, Edward R. **Infecção pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV)**. University of California, San Diego: Manual MDS, agosto 2019. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt-br/casa/infec%C3%A7%C3%B5es/infec%C3%A7%C3%A3o-pelo-v%C3%ADrus-da-imunodefici%C3%Aancia-humana-hiv/infec%C3%A7%C3%A3o-pelo-v%C3%ADrus-da-imunodefici%C3%Aancia-humana-hiv>. Acesso em: 1 maio 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018.

CERVO, Fernando Antônio Sacchetim. **A livre iniciativa como princípio da ordem constitucional econômica**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/26778/a-livre-iniciativacomo-principio-da-ordem-constitucional-economica> Acesso em 13 julh. 2021.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. O **princípio da não discriminação e o ônus da prova**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 76, n. 3, p. 52-71, jul/set, 2010.

COELHO, Wilma de Nazaré Baía; SILVA, Carlos Aldemir Farias da. Preconceito, discriminação e sociabilidades na escola. **Educare at Educare – Revista de Educação**, Cascavel, v. 10, n. 20, p. 687-705, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/educereeteducare/article/download/12606/9020>. Acesso em: 8 maio. 2021.

COMO SURTIU a AIDS?: A doença foi identificada em 1981, mas ela é um bocado mais antiga. Redação Mundo Estranho, 18 maio 2011. Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/como-surgiu-a-aids/>. Acesso em: 1 maio 2021.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. Saraiva, 2016, p. 619.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL**. Brasília, 31 jan. 2020.

Disponível em:

https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/2/EBA4A3FE23BD9D_adpf648.pdf.

Acesso em: 14 set. 2021.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. 1.ed., Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

CRETELLA, José Junior. **Elementos de direito constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 274.

CRUZ, Paulo de Tarso Rocha da; ARAÚJO, Hellom Lopes. **Estigma ou Preconceito? Uma análise crítica da Súmula 443 do TST à luz da condição jurídica do empregado portador do Vírus HIV ou de outra doença grave**. Revista Pensar Direito, v.5, n. 2, jul./2014. p. 18.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr; 2010. p. 1034.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 165.

DIA Mundial de Combate à AIDS. Rio Grande do Sul: CRPRS, 1 dez. 2020. Disponível em: <https://www.crprs.org.br/noticias/dia-mundial-de-combate-a-aids>. Acesso em: 10 maio 2021.

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. Acesso em 06 julho 2021.

FREITAS, Keilla. **História do HIV**. [S. l.], 9 jan. 2018. Disponível em: <https://www.drakeillafreitas.com.br/historia-do-hiv/>. Acesso em: 1 maio 2021.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA SÚMULA 443 DO TST E A SUA APLICAÇÃO PRÁTICA. V 2, n. 2. ed. Cuiabá: R. Direitos, trabalho e política social, Jan/Jun 2016. p.171-191. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8770/5973>. Acesso em: 13 set. 2021.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Sentido ontológico do princípio da dignidade da pessoa humana e o trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 121, p. 30, jan./mar. 2006. Disponível em: [https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000016708ce39963789b345&docguid=la88eb170f25511dfab6f0100000000000&hitguid=la88eb170f25511dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=103&crumb-action=append&crumb-label=Docu](https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000016708ce39963789b345&docguid=la88eb170f25511dfab6f010000000000&hitguid=la88eb170f25511dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=103&crumb-action=append&crumb-label=Docu)

mento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1. Acesso em: 28 jun. 2021.

GOES, Severino. **Decisões sobre demissões discriminatórias não podem ser questionadas em ADPF**. Brasília: Revista Consultor Jurídico, 20 jun. 2021. Disponível em: conjur.com.br/2021-jun-20/demissoes-discriminatorias-nao-podem-questionadas-adpf. Acesso em: 14 set. 2021.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998. p. 81.

GONÇALVES, Antonio Baptista. O direito a ter direito: A proteção ao trabalhador soropositivo. **Revista Fórum Trabalhista - RFT**, Belo Horizonte, ano 1, n. 3, p. 15, nov./dez. 2012. Disponível em: <http://www.bidforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=83778>. Acesso em: 08 maio 2021.

GUNTHER apud RIBEIRO, Ana Beatriz Ramalho de Oliveira; BARACAT, Eduardo Milléo. HIV e AIDS e o mundo do trabalho: aplicação da Recomendação 200 da OIT no Brasil. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2011. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/course/view.php?id=122>. Acesso em: 08 de maio de 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **O HIV e a AIDS: preconceito, discriminação estigma no trabalho: aplicação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 4, n. 42, p. 46-67, jul. 2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BARACAT, Eduardo Milléo. **O HIV e a AIDS: preconceito, discriminação e estigma no trabalho**. Revista Jurídica, [S.l.], v. 1, n. 30, p. 398-428, maio 2013. ISSN 2316-753X. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/569>. Acesso em: 12 out. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BARACAT, Eduardo Milléo. Trabalhador soropositivo e presunção de dispensa discriminatória: a súmula nº 443 do TST. **Revista Eletrônica Trabalho e HIV**, v. 3, n. 27, p. 42, jan./fev. 2014. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24243/mod_resource/content/1/Revista%20Elet%C3%B4nica%20%28JAN-FEV%202014%20-%20n%C2%BA%2027%20-%20Trabalho%20e%20HIV%29.pdf. Acesso em: 13 set. 2021.

IMPAGLIAZZO, Fernando. **Cinquenta Tons De Sorofobia: Quando O Assunto É Relacionamento Abusivo Com Soropositivos**. Medium.Com, 1. dezem. 2019.

Disponível em: <http://www.hivdetect.com.br/cinquenta-tons-de-sorofobia-quando-o-assunto-e-relacionamento-abusivo-com-soropositivos/>. Acesso em: 9 maio 2021.
 KHAMIS, Renato Mehanna. **Dano Moral, Dispensa Imotivada de Portador do Vírus HIV**. São Paulo: Ltr, 2002.

LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015. Legislativo, 16 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

LEI No 7.670, DE 8 DE SETEMBRO DE 1988. [S. l.], 8 set. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7670.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. [S. l.], 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier. 2011 p.345.

LIMA, Francisco Gérson. Ruptura do contrato de trabalho por discriminação. Faculdades do empregador (Art. 4º, I e II d, da Lei n. 9.029/95). **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

LOPES, Marcus Aurélio. **Discriminações nas relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2002.
 Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/viewFile/569/441>. Acesso em: 12 out 2021.

LÚCIA, Cármen. **ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 648**. Distrito Federal, 21 jun. 2021. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/ADPF_648_ACORDAO.pdf. Acesso em: 14 set. 2021.

MAGALHÃES, Aline Carneiro; LEITE, Cybele Rennó. **O desconhecimento do empregador e a presunção de dispensa discriminatória do obreiro portador do vírus HIV**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 27, p. 61-74, jan./fev. 2014.

MANDAL, Dra. Ananya. História do AIDS. In: **Boletim Epidemiológico**: Secretaria de Vigilância em Saúde | Ministério da Saúde. [S. l.]: April Cashin-Garbutt, MA, 4 jun. 2019. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2020/dezembro/01/boletim-hiv_aids-2020-internet.pdf. Acesso em: 1 maio 2021.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 366.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 11º ed. Rio de Janeiro: 6ºd. Fundação Getúlio Vargas. 1983. p. 488.

MARGONAR, Regine. **O emprego portador do vírus HIV/AIDS**. São Paulo: Ltr, 2006.

MARQUES, Rafael Silva. **Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTR, 2007, p. 157.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 48.

MIRAGEM, Bruno. **Abuso do Direito**. 2. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. **Moçambique**. Recife: Editora UFPE, 2018.

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>. Acesso em 28 jun. 2021.

MORAES, Maria Cecilia Bodin de. **Princípios do direito civil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 592.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **A educação em direitos humanos pelo direito ao trabalho: o reconstruir do signo de estar soropositivo**. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v.71, 2007, p. 597.

MURADAS, Daniela; OLIVEIRA, Ana Clara Pereira. **Direito do trabalho**. 2015. Disponível em: <http://vetustup.com/wp-content/uploads/2015/09/Ana-Clara-Oliveira-8.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2011, p. 405.

NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito do trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 445.

PAGLIA, Camille. Sexo, arte e cultura americana. Publicado no início de 1992, sem página. Apud TALESE, Gay. **A mulher do próximo**: uma crônica da permissividade americana antes da era da AIDS. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2002. p. 32.

Para a Confederação, a referida súmula instaura uma nova espécie de estabilidade empregatícia genérica e desvinculada do caráter discriminatório. [S. I.], 4 fev. 2020.

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/319703/cni-aciona-supremo-contrasumula-do-tst-sobre-dispensa-de-pessoas-com-hiv>. Acesso em: 14 set. 2021.
PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do trabalho**. 6.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2005.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **A Súmula n. 443 do TST e a reintegração do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 216-232, jul./set. 2013.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. **Súmula do TST comentadas**. 14ª ed. São Paulo: Ed. LTr. 2015, p. 472.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

PREBIANCA, Letícia. **Súmulas e orientações jurisprudenciais do tribunal superior do trabalho: procedimentos para elaboração e controle de validade em face de sua tendência vinculante**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Esperando o legisla(Deus) – por que o portador do vírus HIV e o aidético necessitam de proteção trabalhista especial**. In: Discriminação. Luiz Otávio Linhares Renault, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli (coord). São Paulo: LTr, 2010.

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.

REVISTA Eletrônica Trabalho e HIV. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 1 fev. 2014. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86618/2014revtrt09v03n027.pdf?sequence=1>. Acesso em: 7 out. 2020.

RIOS, Roger Raupp. **O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual: A homossexualidade no Direito brasileiro e norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p.128.

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 06 julho 2021.

ROMITA, Arion Sayão. **Despedida arbitrária e discriminatória**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

RUDNICKI, Dani. **Síndrome da imunodeficiência adquirida**. Portal E-gov, 21 mar. 2012. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/aids-e-direitos-humanos>. Acesso em: 2 maio 2021.

SALGADO, Priscila Mascarelli. **Não discriminação como direito fundamental e o trabalhador do vírus HIV**. Justributario. 2010. p. 23 Disponível em: <http://www.justributario.com.br>. Acesso em 07 set 2021.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **A Aids e o direito fundamental ao trabalho**. Fórum Administrativo : Direito Público, Belo Horizonte, v. 4, n. 36, p. 3391-3396, fev. 2004. Disponível em: <http://dspace.xmlui/bitstream/item/21168/Publica%20a7%20a3o%20Digital%20-%20Exibi%20a7%20a3o%20de%20Conteudo%20-%20PDlexibepdf.aspx.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 27 jan. 2016

SANTOS, Josaphá Francisco dos. **Iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002, p. 103.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6º ed Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 164.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito do trabalho: de acordo com o novo CPC, reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 e a IN 41/2018 do TST**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2018. p. 733.

SOROFobia e diagnóstico tardio: barreiras na luta contra o HIV. R7, 1 ago. 2020. Disponível em: <https://agenciaaids.com.br/noticia/sorofobia-e-diagnostico-tardio-barreiras-na-luta-contra-o-hiv/>. Acesso em: 9 maio 2021.

STF afirma não caber ADPF para decisões sobre dispensa discriminatória. [S. l.], 21 jun. 2021. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?stf-afirma-nao-caber-adpf-para-decisoes-sobre-dispensa-discriminatoria>. Acesso em: 14 set. 2021.

STF mantém Súmula 443 do TST sobre presunção discriminatória. [S. l.]: Redação RM Lex, 1 jul. 2021. Disponível em: <http://www.rmaadv.com.br/stf-mantem-sumula-443-do-tst-sobre-presuncao-descriminatoria/>. Acesso em: 14 set. 2021.

SÚMULA nº 443 do TST: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Res. 185/2012. DEJT, 27 set. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 9 out. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito de Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Renovar, 2010.

REVISTA ELETRÔNICA [DO] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 4, n. 42, jul. 2015. p. 400.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 433. Brasília, DF. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443. Acesso em 13 set. 2021.

TRT 2ª R.; RO 0000941-93.2013.5.02.0007; Ac. 2014/0609401; Décima Quarta Turma; Rel. Des. Fed. Manoel Ariano; DJESP 01/08/2014. Em igual sentido, também da Décima Quarta Turma do TRT 2ª Região: TRT 2ª R.; RO 0001147-68.2011.5.02.0075; Ac. 2015/0257257; Décima Quarta Turma; Rel. Des. Fed. Manoel Ariano; DJESP 17/04/2015. Disponível em: <http://www.trt2.jus.br>. Acesso em: 13 set. 2021.

UNAIDS, Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS. **Guia de terminologia da UNAIDS**, [S. l.], p. 01-46, 2 jan. 2017. Disponível em: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2017/10/WEB_2017_07_12_GuiaTerminologia_UNAIDS.pdf?e7c8b3c974. Acesso em: 2 maio 2021

UNAIDS. **Global Report**: UNAIDS report on the global AIDS epidemic 2012. P 4. Disponível em http://www.unaids.org.br/documentos/UNAIDS_GR2012_em_en.pdf Acesso em 01 maio 2021

VALENTIM, João Hilário. **AIDS e relações de trabalho**: o efetivo direito ao trabalho. Rio de Janeiro: Impetus, 2003. p. 399.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional**. Edição ampliada e revisada. Passo Fundo: UPF, 2007.