

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE
ASSOCIAÇÃO DE ENSINO E PESQUISA "GRACCHO CARDOSO"

GÉSSICA RESENDE

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: BREVE ANÁLISE SOBRE AS
RELAÇÕES DE TRABALHO DO PORTADOR DE HIV/AIDS**

ARACAJU
2017

GÉSSICA RESENDE

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: breve análise sobre as relações de trabalho do portador de HIV/AIDS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – Fanese, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em direito.

Orientador Prof.º Carlos Augusto Lima Neto

ARACAJU
2017

R433d

RESENDE, Géssica.

Dispensa Discriminatória: breve análise sobre as relações de trabalho do portador HIV/AIDS / Géssica Resende. Aracaju, 2017. 59 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira – CRB-5/1255

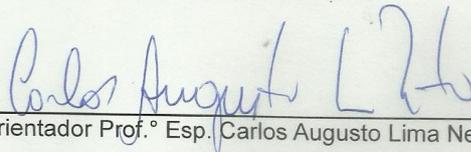
GÉSSICA RESENDE

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: BREVE ANÁLISE SOBRE AS
RELAÇÕES DE TRABALHO DO PORTADOR DE HIV/AIDS**

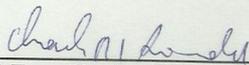
Monografia apresentada a Banca
Examinadora da Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe, como
requisito parcial para a conclusão do
Bacharelado em Direito.

Aprovada em: 02/12/2017.

BANCA EXAMINADORA



Orientador Prof.º Esp. Carlos Augusto Lima Neto
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof.º Esp. Charles Robert Sobral Donald
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof.ª. Dra. Flávia Moreira Guimarães Pessoa
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

RESUMO

Este trabalho apresenta uma análise sobre a situação atual, no âmbito das relações de emprego, sobre a dispensa discriminatória em portadores de HIV/AIDS. Verificou-se que, diante do cenário de incertezas, e muitas ações que permaneciam nas relações de emprego, fez-se necessário as normais jurídicas serem alteradas para seguir no compasso dessas mudanças. Foi analisado, durante a pesquisa como surgiu a dispensa discriminatória nas relações de emprego quanto ao portador de HIV/AIDS dispensado injustamente. Conclui-se que a medida em que o tempo foi passando houve necessidade nas mudanças e nova criação de normas jurídicas para regular as relações de trabalho, principalmente em casos de dispensa discriminatória, razão pela qual o presente trabalho demonstra de forma clara os reflexos e soluções encontrados para resolver tais conflitos.

Palavras-chave: Dispensa discriminatória. HIV/AIDS. Empregado. Empregador. Conflitos.

ABSTRACT

This paper presents an analysis of the current situation, concerning employment relations, the discriminatory dismissal of HIV/AIDS patients. It was verified that, having the uncertainties scenario, and many actions that remained in employment relations, it was necessary to change legal norms to keep up with these changes. It was also analyzed during the research how the discrimination in employment relations and the unfairly dismissal of HIV/AIDS patients started. It is concluded that as time went by there was a need for changes and creation of new legal norms to regulate labor relations, especially in cases of discriminatory dismissal, which is why the present work clearly demonstrates the reflexes and solutions found to solve such conflicts.

Keywords: Discriminatory waiver. HIV / AIDS. Employee. Employer. Conflicts.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. CONTEXTO HISTÓRICO: DISCRIMINAÇÃO	7
2.1 A Proteção Contra a Dispensa Discriminatória do Estado.....	14
3. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: PONTOS-BASE E PERCEPÇÃO	18
3.1 Análise da Súmula 443 do TST	20
3.2 Possibilidade da Prova Dividida	23
3.3 Ato Normativo do Ministério de Trabalho e Emprego Regulamentando a Dispensa Discriminatória em Portadores HIV/AIDS.....	24
3.3.1 Dispensa discriminatória - antecedente a contratação.....	25
3.4 Atribuições da OIT: Em Que Consiste Sua Aplicabilidade Com Relação ao Portador de HIV/AIDS?.....	27
4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR: PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	31
4.1. Entendimento dos Tribunais	33
5. COMBATE À DISCRIMINAÇÃO AO PORTADOR DE HIV/AIDS	37
5.1 O Direito e o Centro Principal: O Ser Humano	37
5.2 HIV/AIDS: O Que Sabemos e o Que Nos Diz a Medicina.....	44
5.3 HIV e AIDS: Caracterização No que Tange a doença	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS.....	50

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema principal: a dispensa discriminatória, breve análise sobre as relações de trabalho do portador de HIV/AIDS. A problemática que envolve a questão central da pesquisa realizada é sobre o conflito empregado/empregador. Para isso, torna-se fundamental expressar de maneira sucinta e clara uma análise da mudança no entendimento jurídico, sobre a dispensa discriminatória com relação ao empregado portador de HIV/AIDS no Brasil. Portanto, responder à pergunta que surge como fio condutor deste trabalho: como caracterizar uma dispensa discriminatória com relação ao portador HIV/AIDS?

Nesse sentido, o tema a ser delineado pautou-se nas leis, normas, decretos, entre outros que visa analisar e propor reflexão sobre algumas situações que envolve a dispensa discriminatória, conseguinte, ao delimitar o tema surge outras questões importantes que envolvem empregado e empregador, os conflitos numa dispensa discriminatória têm respaldo nas leis? Há situações de conflitos que acarretam sofrimento ao empregado portador de HIV/AIDS? Admite-se como hipótese a existência e prática da discriminação no setor laboral contra o portador de HIV/AIDS.

Para responder essas indagações faz-se necessário conhecer o importante papel da nossa Constituição Federal de 1988, com seus direitos fundamentais, nos quais asseguram direitos e deveres a todos, nas relações de trabalho.

Portanto, o trabalho permeará a Constituição Federal para embasar o trabalho que visa reconhecer nas leis os direitos e deveres do empregado portador de HIV/AIDS diante dos conflitos gerados por discriminação.

Por meio de um estudo bibliográfico, com base em textos, livros, reportagens que discorrem sobre o tema, propõem abordar: Contexto Histórico; Discriminação; Dispensa Discriminatória: pontos-base e percepção, Análise da Súmula 443 do TST, Possibilidade da Prova Dividida, Ato Normativo do Ministério de Trabalho e Emprego Regulamentando a Dispensa Discriminatória em Portadores HIV, Dispensa Discriminatória: antecedente à contratação consiste no ponto de partida deste trabalho que problematiza uma breve análise das relações de trabalho do HIV/AIDS; Atribuições da OIT: em que consiste sua aplicabilidade com relação ao

portador de HIV/AIDS, permeará pressupostos normativos e suas ações no mundo do trabalho; Indenização por Danos Morais ou Reintegração do Trabalhador: proteção do trabalhador, Entendimento dos Tribunais; Violação da Legislação no combate à discriminação ao portador de HIV/AIDS, O Direito e o Centro Principal: o ser humano, HIV/AIDS: o que sabemos e o que nos diz a medicina, HIV e AIDS: caracterização no que tange a discriminação e estigmatização.

Em outro giro, a súmula 443 do TST propõe indagar: a quem cabe o ônus da prova? Tema discutido em processos judiciais sobre de quem é a obrigação de provar o que alegou, além dos conceitos de vários autores, os dispositivos estabelecidos na legislação brasileira.

Desde que surgiu o vírus HIV/AIDS, cabe ressaltar, que depois de décadas ainda há necessidade de discernir a diferença entre HIV e AIDS, ainda parece incoerente como o não entendimento dos seus respectivos significados. Poder-se-ia imaginar que em meio a tantas tecnologias ao alcance das pessoas, onde informações são veiculadas em tempo real, porquanto é imprescindível que essa diferenciação seja compreendida.

Do exposto, este trabalho objetiva analisar e refletir as relações de trabalho do portador de HIV/AIDS quanto à dispensa discriminatória. Diante disso, questionamos: a) como a discriminação reflete no portador de HIV/AIDS; b) a importância de combater o estigma HIV/AIDS; c) algumas intervenções para que não se discrimine o portador de HIV/AIDS na sua relação de trabalho.

2. CONTEXTO HISTÓRICO: DISCRIMINAÇÃO

O (pré) conceito é ato discriminatório, dessa forma, muitos pesquisadores afirmam que o preconceito por cor, por exemplo, não tem fundamento na história como sendo uma prática reinante desde os primórdios. Portanto, pensar que o preconceito parece ser uma forma lógica para se entender a discriminação, como prática de violência produzida entre os Homens, o qual nasceu da necessidade de obter escravos para seus feitos, nada relacionado à cor da pele.

Assim, em Mello (2003, p.16) podemos compreender que:

É comum dizer-se que a origem da escravidão se perde na escuridão dos tempos, e que vestígios escravagistas encontram-se nos mais remotos tempos da pré-história e em toda parte por onde o homem passou. [...] Quanto mais domínio, quanto mais poder, quanto mais espaço tivesse, mais estaria se aproximando da divindade superior. Em nome dessa virtude divina do poder material e do domínio, é que se formaram as dinastias, reinados, sangues 'azuis', etc., e, conseqüentemente a crença na superioridade das raças.

Para exemplificar essa citação, pode-se dizer que a história de escravidão vem de um tempo muito longe, ou seja, é possível dizer que as pessoas precisavam, além, de se auto afirmarem dentro de seu grupo para a obtenção de satisfação, tanto material quanto de dominação, utilizar-se da submissão. Através de métodos com uso da violência foram feitos escravos outras pessoas, cujo conceito de raça, acreditava-se serem superiores, dessa forma, o conceito de raça é a supremacia de uns perante os outros para seu respectivo domínio.

Portanto o autor enfatiza que a discriminação se torna evidente desde os primórdios de nosso tempo, por sua vez, expressa a quebra do princípio da igualdade, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas.

Para entendermos um pouco dessa problemática, consideramos importante, de acordo com o historiador Toynbee apud Mello (2003, p. 19), este, que por sua vez afirma que “o sentimento racial entre os ocidentais só aparece no século

XV da nossa era, além disso, um lugar da divisão entre brancos e negros, a humanidade se dividia entre pagãos e cristãos”. O sentimento racista, segundo o autor não era evidente entre os povos e que no decorrer da história é que surge esse sentimento. Esse sentimento de raça estava ligado ao poder de um grupo sobre os outros, mesmo entre pessoas de uma mesma etnia se configurava a separação, acreditando que havia necessidade de um grupo se destacar perante outros, não havia o entendimento de cor, mas de raça, ou seja, superioridade.

Com isso é possível verificar que a discriminação entre os mesmos grupos de pessoas se firma diante do desejo de supremacia. Ao tornarem pessoas escravas obtinha-se de forma contundente trabalhos realizados e direitos, pelos quais agiam como donos de seus escravos e, estes últimos, submetiam-se a receberem apenas para a sua sobrevivência.

Em Silva (2013, p.23), devido a necessidade de compreensão do motivo que grupos se dividem e se ocupam nessa separação para ter mão de obra escrava, o estigma fica clara na distribuição de castas na Índia e sua designação como “castas de baixo estatuto resulta da essencialização da casta ligada aos conceitos de hereditariedade, ocupação laboral tradicional e repulsa recíproca entre os grupos, o que parece encerrar a casta numa unidade fechada e imutável”. Conforme vemos, o sistema de castas em certos grupos indianos era para exercer serviços em trabalhos que causavam repúdio a outros grupos que pertenciam aos mais abastados.

No entanto, reconhece-se que o sistema de castas ainda perdura em certos grupos da sociedade indiana e, para isso Silva (2013, p. 29) alerta que:

É certo que a Índia tem procurado adaptar-se e reajustar-se aos modelos globalizantes, constituindo aquela que é considerada a maior democracia do mundo, porém a ocorrência de práticas discriminatórias contra os dalits conserva-se em muitos contextos, semelhante ao passado.

Essa falsa democracia, parece-nos perdurar nas práticas discriminatórias que não deixam de ocorrer até os dias de hoje, no passado o sistema de castas na Índia, como deixa claro no livro: *As ruas dos intocáveis*, da autoria de Andreia Filipa Marques Silva (2013) é praticada por alguns grupos que insistem e acabaram por conservar num princípio semelhante ao que existia no passado.

Tendo por base as considerações acima explanadas, far-se-á necessário reconhecer em Mello (2003, p. 20-24):

A distribuição de castas na Índia se pautou na crença, muito difundida na Antiguidade, segundo a qual quando o Criador fez os homens, os separou em povos, por cores diferentes, e determinou a cada um deles sua tarefa específica. [...] Na Antiguidade, o preconceito aparece primeiro na religião. Evitam-se os deuses estrangeiros, normas essas rigorosamente seguidas pelos hebreus. Em segundo lugar, o preconceito aparece com relação às mulheres, tidas como inferiores aos homens.

Tal como foi referido por Mello (2003), pensar no preconceito é ligar o termo à discriminação e infere a refletirmos como foi ao longo do tempo disseminado na cultura de cada povo. A submissão e a relação de poder sempre estiveram ligadas ao que chamamos de preconceito.

Outra caracterização da discriminação está ligada à igreja, os aspectos da religiosidade permitiram e ao mesmo tempo separou por leis grupos que em suas concepções com relação a sua religião foram separados, tolerados e discriminados.

Na sequência, Feldman (2012, p.3) nos chama a atenção sobre um ponto da história antiga sobre os judeus:

A partir da associação da Igreja com o Baixo Império, houve um cerco em torno dos judeus e se criaram barreiras para impedir a convivência e o “contágio” do Judaísmo antigo com o Cristianismo nascente. E surgiram leis e restrições à vida judaica.[...] A Igreja editou centenas de cânones, bulas papais, epístolas e ordenações de todos os tipos para controlar e “cercar” os judeus evitando que mantivessem relações cordiais com os cristãos e pudessem influenciar os fiéis com suas concepções religiosas.

É importante ressaltar que o termo utilizado por Feldman (2012), “contágio”, reporta-nos ao que nos dias de hoje associamos ao vírus HIV/AIDS, apenas para que neste ponto do trabalho lembremos de refletir que por receio e pavor ao contágio procurou-se separar ou, talvez, criar imposições que separaram as pessoas, como bem mencionado na citação, impedir a convivência. É notório que diante dos fatos expostos e o desejo do controle para evitar a influência do Judaísmo, fez-se necessário editar leis que restringisse tal influência.

Levando em conta essas considerações, as leis são editadas para conter, cercear, controlar, advertir, entre tantos outros objetivos.

Ainda em Feldman (2012, p.3):

O mundo circundante era hostil e ciclicamente gerava ondas de perseguição e até algumas vezes matanças se sucediam. O Medievo surge nessa interpretação historiográfica, aos olhos de alguns historiadores e intelectuais judeus, como uma sucessão de crises e tragédias: exemplos de massacres de judeus perpassam todos os momentos de crise no mundo cristão.

Tais visões que propiciaram conflitos geraram muita violência e massacres decorrentes das séries de crises que abalou o mundo cristão em outras palavras, Oliveira (2014, p. 19) afirma que “a convivência entre judeus e cristãos ao longo de toda a Idade Média foi sempre muito próxima, já que a presença dos judeus era frequente nas comunidades do Ocidente, com forte proximidade com as autoridades eclesiásticas e laicas”.

É notório que ao reconhecer a discriminação nos fatos mencionados acima com relação à perseguição, configurando ato de um preconceito com relação às concepções, é possível notar que mesmo um grupo vivendo pacificamente explicitam seus métodos de evidenciar a discriminação.

Assim, o princípio de igualdade como base de uma sociedade justa, constitui-se primordialmente acentuar, no que se almeja para a boa convivência entre os povos de todas as nações. Porém, a história foi vivenciada de forma conflitante e que em períodos de grandes guerras mostrou a vulnerabilidade do ser humano, sem direitos e garantias.

Em suma, a importância de se resolver e direcionar oportunidades de igualdade para todos os seres humanos parecia estar claro com a criação da ONU, como bem expõe Santos (2015, p.1) em seu texto: A discriminação no ambiente de trabalho que o princípio de igualdade:

É o pilar de uma sociedade que pretende ser vista como democrática, que respeita as crenças e convicções de cada um de seus cidadãos, que não leva em consideração a origem, sexo ou qualquer outro

modelo estereotipado a que se tenta a todo tempo, imprimir ao ser humano.

A igualdade consiste em não-discriminação, o ser humano precisa do trabalho para realizar sua pretensão de bem-estar pessoal e aos que dele se cercam. Nesse sentido, discriminar é ato de tentar desigualar por meio de estereótipos e, assim estigmatizar por alguma diferença o ser humano.

Fica claro em Santos (2015, p.1) quando reporta em seu texto sobre as guerras mundiais:

As duas Grandes Guerras Mundiais mostra-nos o quanto o ser humano encontrava-se vulnerável, a mercê de toda sorte de massacre e sem direito ou garantia a quase nada. Diante de tanto sofrimento que esses dois eventos catastróficos deixaram de legado ao homem, algo bom aconteceu, que foi a criação da ONU (Organização das Nações Unidas). Este que tinha como principal objetivo era dar uma direção para que os Estados Associados pudessem se tornar sociedades Democráticas, fundadas em princípios supremos da igualdade de oportunidades para todos.

Percebe-se que houve ao longo da história da humanidade episódios de discriminação e a cada século contabilizam-se os efeitos que causam para gerações futuras.

Em pleno século XXI a sociedade, a qual tanto tenta erradicar os males sofridos pelos negros, judeus, cristãos, mulheres, crianças, gays e outros grupos de pessoas continuam a cometer o mesmo crime. É pertinente dizer que o portador de HIV/AIDS é parte de um contexto histórico que foi vivido por toda a sociedade e os esclarecimentos em torno dessa questão ainda tendem a ser intensamente necessários.

Eis, assim, uma breve explanação sobre o complexo histórico com relação à discriminação, porém, oferece um leque para buscas da trajetória relacionados à discriminação, entre seres humanos e com raízes em no seu aporte religioso. É notório que durante a pesquisa, em historiadores, fez-se necessário o entendimento de que alguns líderes usaram do poder para submeter seu povo a um estado de apatia e sofrimento.

Para Barros (2016, p.769):

Talvez o temor e a estigmatização social que outrora existiram em relação à lepra sejam muito semelhantes ao que hoje se tem demonstrado no tocante à AIDS, visto como 'o mal que discrimina'. A desinformação sobre a doença é, provavelmente, a principal causa dos preconceitos.

Torna-se relevante transmitir neste trabalho que o nascer de uma epidemia traz em seu arcabouço o estigma, o qual se prolifera como a um fio condutor de energia. A velocidade a que se conduz o estigma espalha a discriminação e, assim, o sofrimento se torna maior.

Nesse sentido, faz-se importante abordar, brevemente o século do genoma, como bem designou Stefan Cunha Ujvari, médico infectologista do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, em São Paulo, em que seu objetivo principal no livro *A HISTÓRIA DA HUMANIDADE CONTADA PELOS VÍRUS, BACTÉRIAS, PARASITAS E OUTROS MICROGANISMO...* Ujvari (2008, p.6), “talvez assim venha a ser conhecido no futuro o século XXI”. Todo processo, historicamente na evolução de todo contexto que envolve o livro o autor explícita seu objetivo principal documentar como o estudo genético revela a origem e a história das doenças infecciosas.

Ujvari (2008, p. 14), ao abordar o tópico “um vírus no banco dos réus”, ressalta-se neste ponto que diante dos Tribunais Superiores da Justiça do Brasil estabeleceu por meio de Leis, normas, decretos e outros, como bem rege a Constituição Federal que, a discriminação contra doenças graves, inclui-se HIV/AIDS no setor laboral. O portador do vírus HIV/AIDS tem em sua trajetória um passado reconhecido em torno do preconceito e seu estigma se tornou uma dimensão negativa.

Analisando as relações de emprego quanto a questão da AIDS, apresenta-se repercussões no mundo do trabalho e de acordo com Barros (2016, p.767) essa questão:

[...] coloca em jogo direitos fundamentais: de um lado o direito do cidadão a trabalhar, a não ser discriminado e a ter preservada a sua intimidade, impedindo que seja conhecido o seu estado de saúde, pelas graves consequências que tal conhecimento provoca, e, de outro lado, o direito da comunidade à saúde. Diante da contraposição

desses direitos fundamentais, torna-se urgente a definição de políticas a serem adotadas pelo governo e entidades sindicais para tornar efeito o exercício desses direitos.

O trabalho dignifica o Homem, através dele realiza seus sonhos, constrói sua trajetória de vida, portanto, essencial que o trabalhador portador de HIV/AIDS ocupe seu espaço por direito, direito à vida como todos os seres vivos.

Podemos verificar decisão do TRT que anulou demissão de portador de HIV e condenou empresa:

O Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) determinou que a empresa Vivivan Transportes – Eireli readmita um trabalhador portador do vírus HIV. No processo, a defesa informa que o ex-empregado começou a trabalhar em janeiro de 2015 e que a carteira de trabalho só foi assinada em março. Para assinar a carteira, a empresa exigiu a realização de exames admissionais, incluindo o teste de HIV. Passados oito dias da apresentação dos exames, a empresa o dispensou, sem justificativa. A defesa alega no processo que o trabalhador portador do vírus HIV tem as mesmas obrigações e os mesmos direitos em relação aos demais e, caso ocorra uma redução da capacidade laborativa do empregado portador do vírus, o empregador poderá transferi-lo para outra função, sem redução de salário. Em função da demissão também pediu a condenação da empresa por dano moral. A empresa alegou que não houve demissão discriminatória e afirma que existiram outras demissões no período da dispensa do trabalhador, o que confirma a tese de redução de custos. Informou, ainda, que demissões ocorreram com os menos experientes, não havendo nenhuma indicação de dispensa discriminatória. Pediu a cassação do mandado de reintegração e a reversão da condenação em relação aos danos morais. (BRASIL. TST. Recurso Ordinário RO Processo nº 0131067-75.2015.5.13.0002, Relator Paulo Américo Maia Filho. Julgado em 08/06/2016)

O desembargador Paulo Américo Maia Filho relator do processo citou o artigo 3º, parágrafo IV da Constituição Federal: “Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, somando que este é um dos objetivos fundamentais da República

‘Não há que se falar em estabilidade ou garantia de emprego aos portadores de doenças graves. Todavia, o direito potestativo do empregador de dispensar imotivadamente seus empregados não é absoluto e encontra limites na ordem jurídica trabalhista, a qual possui

um conjunto principiológico que tem por finalidade garantir a proteção ao trabalhador, prezando pela continuidade da relação de trabalho e zelando pela manutenção de um patamar civilizatório mínimo, vedando práticas discriminatórias'

O desembargador cita que 'nos termos do art. 1º, da Lei 9.029/95, é vedada a adoção de qualquer prática discriminatória na admissão ou manutenção da relação de emprego, e conforme Súmula 443 do TST, se presume discriminatória a dispensa sem justa causa dos portadores de doenças graves que suscitam estigma ou preconceito, como no caso do vírus HIV'. Em relação ao dano moral, a decisão estabeleceu a condenação no valor de R\$ 10 mil (Processo 0131067-75.2015.5.13.0002).

Nesse quadro, o magistrado aplica sob a rege da Lei 9.029/95 em que é taxativa a vedação à discriminação no ato da admissão ou manutenção do funcionário, e a aplicabilidade da Súmula 443. Diante do fato transcrito há que se chamar o leitor a uma profunda reflexão, para demonstrar como no século XXI ainda estamos em meio à praticas preconceituosas e violações das leis.

2.1 A Proteção Contra a Dispensa Discriminatória do Estado

A este item, cabe-nos lançar as palavras de Bastiat (2010, p.12 -13), o, então jornalista e economista Claude Frédéric Bastiat que em seu livro A Lei, observa sobre “um governo justo e estável”, explanando que:

[...] se existisse uma nação constituída nessa base, parece-me que a ordem prevaleceria entre o povo, tanto nos fatos, quanto nas ideias. Parece-me que tal nação teria o governo mais simples, mais fácil de aceitar, mais econômico, mais limitado, menos repressor, mais justo e mais estável que se possa imaginar, qualquer que fosse a sua forma política. E, sob tal regime, cada um compreenderia que possui todos os privilégios, como também todas as responsabilidades de sua existência. Ninguém teria o que reclamar do governo, desde que sua pessoa fosse respeitada, seu trabalho livre e os frutos de seu labor protegidos contra qualquer injustiça. Se felizes, não teríamos de atribuir tampouco ao governo nossos deveres, da mesma forma que nossos camponeses não lhe atribuem a culpa da chuva de granizo ou das geadas.

É com base nesses pressupostos acima que ao abordarmos o dever do Estado em proteger o indivíduo frente às dispensas discriminatórias, compreendemos que o autor da citação acima nos lança como objeto de reflexão uma perspectiva sobre a forma ideal de um Governo para com a nação. Dessa forma entendemos que aquilo que é justo e estável proporciona uma vida de felicidade a cada indivíduo de qualquer nação.

Examinemos, ainda, em Bastiat (2010, p. 52) o que vem a ser “a legítima função da legislação”, e nos diz:

Não é verdade que a função da lei seja reger nossas consciências, nossas ideias, nossas vontades, nossa educação, nossos sentimentos, nosso trabalho, nosso comércio, nossos talentos ou nossos prazeres. A função da lei é proteger o livre exercício destes direitos e impedir que qualquer pessoa possa impedir qualquer cidadão de usufruir desses direitos.

Podemos repetir aqui o que já foi dito nos textos precedentes sobre a lei que nos rege e tem a função de nos proteger para que dela os direitos sejam para legitimar o usufruto sem cercear a esses direitos estabelecidos.

A partir da Constituição Federal de 1988 os direitos fundamentais passaram a ser tratados como núcleo da proteção da dignidade da pessoa humana. Tendo em vista que, as organizações e instituições, tais como, Organizações Não-governamentais, Ministério Público e Defensoria Pública oferecem informações e nelas a busca pelos direitos do indivíduo com HIV/AIDS encontram apoio e esclarecimento de dúvidas, bem como, o encaminhamento à sua reivindicação trabalhista.

Ferrari (2011, p.157):

Como decorrência do processo político favorável à democratização do País, a Assembleia Nacional Constituinte aprovou, em 5 de outubro de 1988, uma nova Constituição Federal, que modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho. Modificações expressivas foram, entre outras; [...]; a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária; [...]

O que estabelece sob forma de lei é o entendimento que em casos de conflitos entre empregador e empregado há motivos para se indenizar, quando configurado dispensa arbitrária. Desse modo, o empregado que se sentir discriminado e/ou sofrer atitudes vexatórias dentro do ambiente de trabalho terá direito à indenização.

Nessa ocasião, há que se examinar os pontos relevantes quanto aos acordos que se firmaram diante das abordagens com relação ao portador do vírus HIV/AIDS, associando-os ao trabalho.

Qual a epistemologia de Trabalho?

Diz o Prof. Evaristo de Moraes Filho apud Ferrari (2011, p.16), que esse conceito “é assunto discutido e obscuro até hoje”. Portanto, o mérito da questão está numa ampla e incessante discussão que deriva a palavra trabalho.

Nesse sentido, a implementação, de acordo com a Recomendação 200, estima que:

[...]as políticas e os programas nacionais sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho devem; [...] incluir as autoridades judiciais competentes em matéria de trabalho e as autoridades de administração do trabalho no planejamento e implementação das políticas e dos programas, devendo ser-lhes proporcionada formação a esse respeito; [...] prever na legislação nacional dispositivos destinados a tratar da violação à privacidade, ao sigilo e a outras formas de proteção estabelecidas nesta Recomendação; [...]

É dever do Estado estruturar, tanto físico como humano, as organizações e instituições para que tenham condições de resolver, entre outros, os conflitos gerados pela discriminação no trabalho e sua dispensa. Sendo, dessa forma, ato repugnante e merecedor de punição o empregador que sustente tese contrária ao ocorrido com o seu empregado. Isso significa dizer que, o empregado ao sentir e constatar sua dispensa no trabalho, por discriminação, faz jus a reintegração e/ou a indenização pecuniária correspondente aos danos morais sofridos.

Noé (2015, p. 1), o autor ressalta a importância do respeito às leis e resume seu trabalho sintetizando, também, que:

[...] da definição atribuída pela Convenção n. 111, da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto n. 62.150/68, que conceitua,[...], por discriminação, todo ato, fato ou comportamento que tenha por objetivo conceder preferência ou excluir alguém com base na cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem nacional, ou qualquer outra distinção.

Os indivíduos portadores do HIV/AIDS ou outra doença não têm estabilidade no mercado de trabalho, mas é explícito, tanto na legislação nacional, quanto nos tratados internacionais em que o Brasil ratificou, entende-se que a dispensa em decorrência da condição de saúde, raça, gênero ou orientação sexual, por exemplo, são totalmente ilegais.

A recente súmula editada pelo TST parece ter solucionado a grave questão do ônus da prova, direcionando-se pela presunção discriminatória da dispensa do empregado portador do vírus HIV, que suscita estigma ou preconceito. Uma vez invalidado o ato da dispensa, naturalmente deve o empregado ser reintegrado ao emprego.

É notório que passados mais de três décadas da descoberta do vírus, não há informações suficientes na compreensão dessa imperfeição moral pois o estigma, o preconceito e a discriminação são cânceres que violam diretamente a dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil que diz em seu Artigo 1º “serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

3. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: PONTOS-BASE E PERCEPÇÃO

Segundo Schiavi (2006, p. 36), “atualmente, tanto a doutrina como a jurisprudência se esforçam para definir o alcance do termo “relação de trabalho”. Entretanto, divergências de interpretação são próprias do Direito e, em especial, do Direito do Trabalho”, conclui que “é um a ciência em constante mutação”.

Em outras palavras, Maurício Godinho Delgado apud Alvin (2005, p. 1), no sentido mais amplo, expõe que “a doutrina trabalhista sempre tratou a relação de trabalho como um gênero da qual a relação de emprego se constituía em espécie, ao lado do trabalho eventual, do trabalho autônomo, da prestação de serviços e de outras formas variadas de labor”.

Constata-se, então, que as relações de trabalho se encontram numa evolução em que estão sob nosso ordenamento jurídico, quais sejam, na Constituição; nas Leis; Tratados e Convenções Internacionais; Jurisprudência; Regulamentos Normativos ou Decretos; Portarias, avisos, instruções e circulares; Doutrinas, Sentença Normativa (trabalhistas).

Nesse sentido, para abordar sobre discriminação, busca-se afirmar que uma ação com discriminação é, inegavelmente um ato negativo para com outras coisas ou pessoas. Com base na trajetória humana e as necessidades, como Leal (2006, p. 13) coloca em seu livro A constituição como Princípio, “no bojo”, ou seja, de forma proeminente das Constituições, exatamente onde estão a base dos provimentos de outras normas que se seguem ao longo da história da humanidade e enquanto norma que regulamenta abrange princípios e normas.

Somos todos iguais perante a lei, o princípio de igualdade a que temos ciência, nos ensina um valor a ser estimado, esse princípio é constitucional, e que estabelece em seu o 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”.

O que de fato é a igualdade? Pode-se analisar sobre o prisma do ser humano e suas características iguais ou bem parecidas. Mesmo ao dizer que pessoas são iguais, temos a sutileza de diferenciar uma das outras. O que de fato se refere o termo igualdade está na Constituição para dizer que a lei é para todas as pessoas.

A palavra discriminação (latim *discriminatio*, *-onis*, separação), que consta no dicionário Aurélio online, define-se, basicamente, em “tratamento desigual ou injusto dado a uma pessoa ou grupo, com base em preconceitos de alguma ordem, notadamente sexual, religiosa, étnica, etc.” Em uma acepção conceitual, impende assinalar que discriminar é colocar algo ou alguém à parte, prática de uma conduta que emana de um pré-conceito, e assim determina-se como preconceito.

A Constituição Federal estabelece em seu art. 7º, como um dos direitos fundamentais a “*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)

A Lei 9.029/95, dá providência em que “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, tratou também da dispensa por ato discriminatório”. Em entendimento com relação à discriminação o art. 4º estabelece:

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: (i) a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; ou (ii) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (BRASIL, 1995)

Nota-se que este é um artigo, o qual responde aos anseios daquilo que se espera das legislações vigentes quanto à indenização por ressarcimento integral e/ou danos morais. Nesse sentido, os parâmetros estabelecidos norteiam a aplicação da lei em resposta ao ato discriminatório, configura-se um dos pontos-base para sua análise.

Becher (1971, p. 14) apud Rodrigues (2012, p. 79), refere-se à discriminação como:

Se um indivíduo tem uma 'preferência pela discriminação', deve agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa, quer diretamente quer sob a forma de redução em sua renda, para se relacionar com algumas pessoas em vez de outros. Quando a discriminação real ocorre, ele deve, de fato, então pagar ou perder renda por tal privilégio. Essa forma simples de encarar a questão delimita a essência do preconceito e da discriminação.

Sendo assim, toda discriminação tem um ônus e o que é notório nas palavras de Gary Becker, prêmio Nobel de Economia de 1992, sua primeira edição em 1951, *The Economics of Discrimination*, o indivíduo deve arcar com sua forma de ser ou agir. Dessa forma, concorda Rodrigues que, "se um indivíduo tem preferência pela discriminação" com isso se mede o valor monetariamente.

As garantias constitucionais proíbem práticas discriminatórias, dessa forma asseguram a dignidade da pessoa humana. Anteriormente, o entendimento nos tribunais, era no sentido de que, desde que caracterizada o molde de dispensa discriminatória ao indivíduo soropositivo, cabia-lhe comprovar tal ato, ou seja, comprovar que houve ato discriminatório em sua dispensa, configurando, então, uma dispensa discriminatória, passível de reintegração ou indenização proporcional.

Devido à demanda de processos relativos à dispensa arbitrária e discriminatória sofrida por pessoas com doença grave e portadores do vírus HIV/AIDS, tornou-se pauta importante em discussões no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Assim, o entendimento do TST foi proferir ampliação na relação das situações em que o funcionário formal não pode ser dispensado, mudando o entendimento anterior.

3.1 Análise da Súmula 443 do TST

Temos, então, a redação da Súmula 443, tratou-se por decisão unânime no TST pelos magistrados, assegurando que "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”.

Nesse sentido, é importante fazer saber que o principal motivo da súmula é estimular o empregador em procurar meios a evitar a discriminação, subsidiar o trabalho, que é modo de subsistência do empregado.

A ruptura desse vínculo empregatício por motivos de discriminação implicará ao empregador a responsabilidade de provar o contrário. Isso significa dizer que a súmula inverte em sua jurisprudência majoritária o ônus da prova em casos que envolvam a dispensa de empregados portadores de doenças graves. Haja vista, ser de tarefa difícil ao trabalhador obter as provas necessárias de que a dispensa ocorreu por motivo discriminatório.

A inversão do ônus é fato bastante discutido nos tribunais, pois trata da obrigação de quem deverá provar o alegado, ou seja, provar o que está alegando em seu processo.

Nos casos da dispensa discriminatória, o ônus da prova cabe sempre ao empregador, que tem a responsabilidade de provar que não houve presunção de discriminação em tal dispensa.

Diante disso, o empregado que ao ingressar com ação judicial, apresentando como argumento o fato de sua dispensa ter se dado de forma discriminatória, cabe ao empregador fazer prova em contrário. Dessa forma, a aceitação das provas dependerá de contundência das mesmas, portanto, fica evidente que a Súmula 443 foi editada de forma a favorecer o empregado.

Nesse sentido, Fontenele Junior (2014, p. 1) afirma que:

Não se nega, é verdade, que o Direito Processual do Trabalho carrega em seu bojo a proteção ao hipossuficiente conferida pelo Direito Material Trabalhista. E isso é tão justo quanto racional. O Princípio da Proteção processual visa justamente compensar a desigualdade existente entre os membros da relação de emprego, também sob o ponto de vista processual.

Sendo o empregado o maior prejudicado em caso de dispensa discriminatória, cabe a proteção a este, para garantir que as decisões sejam

realizadas de formas niveladas. Nesse sentido, entende-se que a Súmula editada veio com o intuito de proteger o empregado, em razão da sua hipossuficiência, ou seja, garantindo direitos para este que é o lado mais fraco, mais frágil da balança.

Ainda, conforme Fontenele Junior (2014, p.1), há que ressaltar seu entendimento quanto ao fato das condições em que o empregado sofre discriminação, afirmando que:

Não se pode esquecer, a bem da verdade, que o trabalhador que sofre discriminação é reconhecidamente hipossuficiente para provar suas alegações, sendo a prova testemunhal uma das poucas modalidades probantes que possui, a qual, nem sempre, termina por ser apta a provar seus fatos, vez que é comum a discriminação ocorrer de forma velada e em momentos pontuais.

Portanto, cabe ao Poder Judiciário, nas demandas levadas a ele, tentar retirar a realidade fática de cada caso, diante da impossibilidade de elementos probatórios para os problemas apresentados, haja vista que, nem sempre é possível se fazer prova de que a discriminação ocorria de forma explícita, e que ainda sim, não deixou de ocorrer.

Em contrapartida é notório que com a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, classificou todas as ações de dispensa discriminatória num mesmo patamar, tornando a aplicabilidade da Súmula 443 como regra geral.

Anteriormente, o entendimento sumulado era no sentido de que nos casos de dispensa em que o empregado acreditasse ter sido dispensado pelo motivo de sua doença, de forma discriminatória, cabia a este, provar que o empregador sabia do seu estado de saúde e que a causa da dispensa foi única e exclusivamente por este fato, o que raramente era possível provar o alegado.

Concluindo o raciocínio do autor citado acima, não há como se provar o desconhecimento de algum, em especial o fato de não ter conhecimento sobre o estado de saúde do empregado, mas é possível a defesa do empregador demonstrar por balanços da empresa, planilha de produção do empregado, e etc., que a dispensa pode não ter sido discriminatória, por ter se tratar de motivos alheios ao estado de saúde.

Nesse sentido, é patente chegar à conclusão que o ônus da prova é do empregador, devendo este fazer prova de que a dispensa foi realizada de forma legal, ou correr o risco de ser punido na forma da lei, caso fique constatado que a dispensa se deu de forma a discriminar o estado de saúde do empregado.

3.2 Possibilidade da Prova Dividida

Na conclusão de Fontelle Junior, a prova dividida vem a ser “hipótese que pode claramente surgir em eventual reclamação trabalhista que verse sobre o tema é de ambas as partes produzirem provas de suas alegações. Desincumbindo-se de seus ônus, haverá o empate de prova, tecnicamente chamado de prova dividida.” Embora, a sua explanação não deixa dúvidas, há que se concordar em outra afirmação do mesmo autor que diz ser conflitante alguns casos em que as duas partes apresentem provas e nas suas palavras esclarece que:

Ora, no caso da súmula 443 do TST, havendo prova dividida, mesmo provando que não houve dispensa discriminatória, será o empregador condenado à reparação civil, pois possuía o ônus de provar justamente o contrário. O que se vê, portanto, é que o TST terminou por criar tormentosa regra processual, dificultando sobremaneira a demonstração de inexistência de discriminação sofrida pelo empregado em razão de HIV ou de doença que causa estigma. Melhor dicção e aplicabilidade teria se o TST houvesse estipulado que, ante a presença de indícios de dispensa discriminatória, melhor dizendo, havendo fundada verossimilhança, ou ainda, entendendo o juiz, ante a casuística, pela patente hipossuficiência do reclamante, seria devida a inversão do ônus da prova.

Nesse mesmo diapasão, cumpre salientar que, o que seria uma situação de impasse entre as partes, deixando claro que o ônus da prova sempre caberia ao empregador, fomenta, também, que paira sobre a Súmula 443 nebulosa interpretação, significa dizer que a pauta de procedimento será sempre a favor do empregado, mesmo inexistindo a discriminação e que pelas vias dos fatos o empregador não tem como provar.

É relevante ressaltar sobre a importância das Constituições de 1934, 1937 e 1946, sendo que a de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT), a qual tem sido objeto de muitas alterações até o presente dia de hoje. Constituição esta que surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo, então, presidente Getúlio Vargas, consubstanciando toda legislação trabalhista efetivo no Brasil.

Diante disso, faz mister salientar que, após a edição da Sumula 443 do TST, embora exista a possibilidade da prova dividida e, que em nosso ordenamento jurídico haja o dever em ambos provarem suas teses, após a edição de tal súmula, houve um desfavorecimento para o lado do empregador, que ao não conseguir provar seu argumento alegado, acaba-se levando a concluir como discriminatória o motivo da dispensa do empregado, cabendo indenização por tal ato.

3.3 Ato Normativo do Ministério de Trabalho e Emprego Regulamentando a Dispensa Discriminatória em Portadores HIV/AIDS

De acordo com a portaria normativa do Ministério do Trabalho e Emprego, podemos observar algumas orientações para as empresas e aos trabalhadores em relação à testagem relacionada ao HIV, vejamos o que regula o seu Art. 2º, da portaria 1.246 de 28/05/2010:

Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV.

Parágrafo único: O disposto no caput deste artigo não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames comprovadamente voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao conhecimento dos resultados. (BRASIL, 2010)

Dessa forma, conclui-se que não é permitida a realização de teste sorológico ao pretende ou ao que, assim, exerce função no âmbito da medicina, ou em qualquer outra área.

É viável registrar, inicialmente que, de acordo com o artigo 1º da Lei 9.029/95 (redação dada pela Lei nº 13.146/2015) “é 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”. (BRASIL. 2015)

Lei Nº 12.984, de 2 de junho de 2014 “define o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de AIDS”, assegurando em seu “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’ (BRASIL, 2014), prossegue:

[...]

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;

Sancionada no ano de 2014, nota-se que o texto do art. 1º inicial estabelece como crime as condutas que discriminalizam a pessoa soropositiva e que em razão disso atente contra o direito ao emprego, dispense de forma arbitrária, bem como afaste ou marginalize o empregado soropositivo. Cabe ressaltar que é aplicável a penalidade aos que usem de sua insanidade para divulgar e/ou ofender o empregado que, por sua vez, tenha sido afetado em sua dignidade, dessa forma cometendo violação das leis vigentes.

3.3.1 Dispensa discriminatória - antecedente a contratação

Nos casos de dispensa discriminatória no âmbito das relações de trabalho, estas não se restringem apenas aos casos de empregados que descubrem sua sorologia ao decorrer de um contrato de trabalho ativo, também há casos em que,

antes mesmo da contratação, o empregado sofre esse preconceito ao ser constatado seu status de portador do vírus HIV/AIDS.

Podemos observar questões relacionadas a dispensa discriminatória no relato a seguir. A transcrição do depoimento pessoal foi obtida através de contato com participantes do *blog* <https://jovensoropositivo.com/>, e a identificação pessoal do depoente foi preservada. O depoimento abaixo mencionado informa sobre como que na vida prática, a dispensa discriminatória ocorre nas relações de trabalho, antes mesmo do contrato existir, principalmente na área da saúde.

No tocante ao tema, o depoente informa que:

‘Após ser indicado por um amigo a uma vaga em aberto, o mesmo foi chamado por um hospital de grande porte no Rio de Janeiro, para sua contratação no setor administrativo como digitador em uma farmácia, sua função específica seria catalogando os medicamentos que entravam e saiam no denominado hospital. No momento de sua admissão, foi informado sobre a necessidade de realização de teste sorológico para detecção do vírus HIV. Ao questionar sobre a legalidade de tal exame, sabendo ser portador do vírus, o preposto do referido hospital informou se tratar de procedimento padrão, que não interferia de maneira alguma na contratação de qualquer pretendo funcionário, apenas sendo utilizado como meio de provas futuras, caso um empregado aciona-se o hospital, alegando ter sido contaminado no decorrer de algum procedimento no trabalho. Desta forma, o depoente informa que concordou com a realização do dito exame, acreditando ser apenas para constatação e confirmação se sua situação sorológica. Todavia, passados alguns dias, recebeu contato do preposto da empresa, informando que por alguma pendência em seu Cadastro de Pessoa Física, não poderia ser concretizada a sua contratação, sendo informado que nada tinha a ver com sua situação sorológica. Por desconhecer qualquer pendência em seu CPF, o mesmo chegou à conclusão que o único motivo para ter ocorrido a sua não contratação, seria a sua discriminação em seu estado de saúde’.

Claro está, portanto, que embora haja uma portaria do Ministério do Trabalho, proibindo expressamente a prática de testagem sorológica para empregados tanto na área da saúde, como em qualquer outra área, ainda assim nos dias atuais é possível observar casos rotineiros, em que as empresas insistem em se utilizar de meios escusos para burlar a legislação, aproveitando-se da morosidade do judiciário.

Podemos observar nos ensinamentos do DALLEGRAVE (2007, p. 335):

Quando o constituinte estabeleceu que a ordem econômica deve se atentar para o princípio da função social da propriedade (art. 170, III), atingiu a empresa que é uma das unidades econômicas mais importantes no hodierno sistema capitalista [...]. Indubitavelmente, essa imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, quando manifestada na esfera trabalhista, significa um atuar em favor dos empregados, o que, na prática, é representado pela valorização do trabalhador, por meio de um ambiente hígido, salário justo e, acima de tudo, por um tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto ser humano (Arts. 1º, 3º, 6º, 9º, 170 e 193, todos da CF).

Diante do que se extrai do citado pelo autor, necessário se faz que a justiça consiga alcançar o entendimento levado para os casos da efetiva dispensa discriminatória, compreendendo a dispensa anterior a contratação por motivo específico de relacionado a tal tema, embora exista no empregador o direito à liberdade de contratar, existe também a função da empresa, que deve se basear nos princípios que enaltecem a Constituição Federal do Brasil, no qual repudia à atitude discriminatória em âmbito geral que em seu artigo 3º, inciso IV estabelece: que “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Este direito previsto na Constituição Federal, aos portadores de HIV/AIDS, estabelece que qualquer um possa ser contratado sem nenhum tipo de discriminação, sendo eles inseridos no mercado de trabalho da mesma forma que os demais indivíduos, sem nenhum tipo de distinção e, independente de qualquer área que passam a laborar, posto que não precisa ser exatamente da na área da saúde, os requisitos e procedimentos estabelecidos para evitar risco ao contágio ou exposição, são absolutamente os mesmos.

3.4 Atribuições da OIT: Em Que Consiste Sua Aplicabilidade Com Relação ao Portador de HIV/AIDS?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, foram dadas amplas atribuições a ela para promover a justiça social, como parte da organização da sociedade, a persistência de atores envolvidos configura até os dias

de hoje que a OIT proporciona no âmbito trabalhista a promoção dos direitos humanos.

Ao explorar em Gunther (2015, p. 56), examina-se sobre a OIT suas colocações que embasa o tópico em questão:

Criada em 1919, ao final da Primeira Guerra Mundial, pela Parte XIII do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho, consolidou-se neste século como o organismo internacional mais importante no que diz respeito ao mundo do trabalho. As Convenções nºs 111 e 159 da OIT e a Recomendação nº 200 são mencionadas para verificação do problema HIV/AIDS e suas soluções. Também se analisa o Código de Prática sobre HIV/AIDS e suas questões principiológicas. No final do item traz-se um julgado aplicando as regras convencionais da OIT.

Faz-se necessário referenciar, neste ponto, a Convenção nº 111, da OIT, intitulada Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, em 5 de julho de 1958, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965. Em que nela tange o termo “discriminação” o qual é conceituado, em seu parâmetro básico, no art. 1º, item 1, “a”, como “[...] toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”, em qualquer hipótese desconsiderar “[...] distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego”. Portanto, é expresso e taxativo a conceituação apresentada no art. 1º, configurando base para que não se proceda por discriminação no emprego ou profissão.

A trajetória do órgão nos remete a buscar a Recomendação nº 200 da OIT, sobre HIV e AIDS e o mundo do trabalho, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua Nonagésima Nona Sessão, Genebra em 17 de junho de 2010, estando pautado a importância nos cuidados com trabalhadores portadores da AIDS/HIV e, dessa forma, “mobilizar melhor o mundo do trabalho”, intensificando o engajamento para alcançar a justiça social e melhor combater a discriminação e a estigmatização com relação ao soropositivos.

A Recomendação 200, refere-se a uma das publicações em que a OIT lançou sobre o HIV e a aids e o mundo do trabalho, aprovada pela conferência

Internacional do trabalho em sua nonagésima nona sessão, em Genebra aos 17 do mês de junho no ano de 2010.

É importante ressaltar que na RECOMENDAÇÃO 200 (2010, p.7) os objetivos se relacionam com a observação que o HIV e a AIDS:

[...] têm sério impacto sobre a sociedade e as economias, sobre o mundo do trabalho tanto no setor formal quanto no informal, sobre os trabalhadores, suas famílias e dependentes, sobre as organizações de empregadores e de trabalhadores e sobre as empresas públicas e privadas, e dificultam a consecução do trabalho decente e o desenvolvimento sustentável; Reafirmando a importância da atuação da Organização Internacional do Trabalho ao cuidar da questão do HIV e da Aids no mundo do trabalho e a necessidade da Organização intensificar esforços para alcançar a justiça social e combater a discriminação e a estigmatização relativas ao HIV e à Aids em todos os aspectos de seu trabalho e de seu mandato;

A OIT (2010, p.11) esclarece para fins da recomendação:

[...]“estigma” quer dizer a marca social que, ligada a uma pessoa, causa normalmente marginalização ou significa obstáculo ao inteiro gozo da vida social pela pessoa infectada ou afetada pelo HIV; e “discriminação” exprime qualquer distinção, exclusão ou preferência que resulte em anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação, como referido na Convenção e na Recomendação sobre a Discriminação no Emprego e na Ocupação, 1958 [...]

Um dos maiores desafios, contudo, tem sido o combate ao preconceito, que na mesma linha de raciocínio é viável dizer o quanto, ainda, a estigmatização e a discriminação são cânceres impregnado por décadas com relação às pessoas com HIV e AIDS dentro da sociedade. A economia depende de toda e qualquer mão de obra disponível. Dessa forma, não há como deixar de enfatizar a importância do, então, indivíduo soropositivo e que os avanços no tratamento com o que há de mais atual, proporciona-lhe vida produtiva com capacidade de exercer funções em diversos setores empregatícios.

Nesse sentido, “a importância de reduzir a economia informal pela consecução do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável, para mobilizar melhor o mundo do trabalho no enfrentamento do HIV e da Aids; [...]”.

Bem como, tendo também como base na RECOMENDAÇÃO 200 (2010, p. 9), objetivou-se a verificação de que:

O estigma, a discriminação e a ameaça de perda de emprego experimentados pelas pessoas afetadas pelo HIV ou pela Aids são barreiras ao conhecimento de sua própria situação relativa ao HIV, o que aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores ao HIV e prejudica seu direito a benefícios sociais.

Dessa forma, entende-se, que o papel da OIT ao estabelecer a Recomendação 200 visa a promoção do que é justo para indivíduos em vulnerabilidade.

4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR: PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A lei 9029/95, em seu artigo 1º, prescreve que fica proibida qualquer prática discriminatória que prejudique o acesso ao emprego e, no artigo 4º do mesmo comando legal trata da dispensa discriminatória e seus efeitos, vejamos:

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;

I – a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (BRASIL, 1995)

O caput do artigo retro mencionado prescreve que o dano moral sofrido nos casos de dispensa discriminatória é presumido, ao afirmar que o empregado terá direito a opção entre reintegração ou indenização, sem prejuízo do dano moral sofrido.

Com base nas leis e normas vigentes, em nosso país, rege na Constituição Federal de 1988, os Direitos Fundamentais e deveres de proteção, assegurando que todo cidadão tem o direito das prerrogativas, dos direitos nela constituído, e conseguinte, o cumprimento de todos os deveres perante outros cidadãos.

Nesse sentido, Leal (2003, p. 17):

O Brasil se constitui, segundo o dispositivo do art. 1º de nossa Constituição, em um Estado Democrático de Direito, que se caracteriza pelo fato de não responder por uma mera legalidade qualificada por valores e princípios materiais, que se configura como sendo a base de todo ordenamento jurídico.

Portanto, o que se expressa está alicerçado numa constituinte que como tal foi elaborada com a participação da sociedade por essa razão um Estado Democrático e dando aporte ao sistema jurídico.

O art. 1º, inciso III diz respeito à dignidade da pessoa humana, dessa forma, além da condição de soropositivo, está o cidadão a aninhar-se na proteção que a lei lhe confere. Prosseguindo, o inciso IV estabelece “promover o bem de todos, sem preconceitos; origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, assim, no que concerne em seus dispositivos é vedada o preconceito como princípio e para isto examinemos agora o que prevê a constituição sobre indenização.

Registre-se neste ponto, que o portador do vírus HIV/AIDS ao sofrer dispensa abusiva que busca, via âmbito jurídico, reparação por danos sofridos em seu ambiente de trabalho encontra o mecanismo que assegura a sua proteção por discriminação nas normativas que compõe a Constituição Federal de 1988.

A indenização compensatória é pleiteada pelo empregador quando cabe a ele reparação após ser demitido sem justa causa, conseguinte, ajuizando uma ação junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) para que seja averiguado, mediante os fatos, se houve o abuso e, então, pelo fato, em si, da discriminação que afeta o portador de HIV/AIDS, entende-se que a indenização por danos morais, comprovada a sua existência nos casos em que não se pretenda a reintegração, deverá ser proporcional ao tempo que o mesmo permaneceria trabalhando, ou seja, fazendo uma média, para ser calculada uma indenização pelos danos sofridos.

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei Complementar, que deverá prever indenização compensatória, dentre outros direitos.

Essa proteção encontra-se positivada no caput do art. 7º, I, da CF, no que estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, relação de emprego protegida contra despedida arbitrária.

Bobbio (2004, p.23), após afirmar que muitas das condições para efetivação dos Direitos Fundamentais se encontram na própria história de cada país, atesta que “o acordo é obtido com relativa facilidade, independentemente do maior ou

menor poder de convicção de seu fundamento absoluto; quando se trata de passar à ação, ainda que o fundamento seja inquestionável, começam as reservas e oposições”. E prossegue, em lapidar conclusão: “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político”.

4.1. Entendimento dos Tribunais

Conforme podemos observar do entendimento pátrio em nossos tribunais, cumprindo o que dispõe a Súmula 443 do TST, mesmo que não comprovada a perseguição sofrida pelo empregado, caso o empregador não busque meios de provar os reais motivos da dispensa, essa será considerada presumidamente discriminatória.

Corroborando essa assertiva decisão prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que utilizou da aplicação do disposto na Súmula 443 do TST, no Recurso de Revista julgado, verificamos:

DANO MORAL (DESPEDIDA ABUSIVA). INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO DE GARANTIA NO EMPREGO. Diz a reclamante que é portadora do vírus HIV desde 31.8.2007, tendo o empregador tomado ciência da contaminação por comunicação direta dois meses antes da extinção do contrato de trabalho. A partir do momento que teve conhecimento da doença o reclamado começou a tratar a autora com desprezo, cortando vales e proibindo-a de fazer lanches no escritório, bem como tomar café das térmicas ou mesmo tomar água. Também exigiu que a reclamante pedisse “as contas”, o que não foi feito, tendo o reclamado gritado que ela era portadora do vírus da AIDS. Após, decidiu despedir a demandante, sem justa causa, em 05.5.2008, mesmo tendo ciência da doença. Defende que tal fato se configura em ato discriminatório, atingindo a honra e a imagem do empregado. Requer a autora uma indenização pela despedida abusiva no valor de R\$30.000,00 ou 50 vezes a sua última remuneração. Pretende também a reclamante uma indenização correspondente aos salários de um ano pelo período da estabilidade provisória, a contar da despedida. Pondera que a reintegração não é possível tendo em vista os atos praticados pelo empregador nos últimos meses do pacto laboral. A reclamada assevera que teve conhecimento da doença da reclamante em nov/2007, mas que não foi esta a razão da extinção do contrato de trabalho. Pondera que a autora não vinha correspondendo e cumprindo suas atividades, tanto que recebeu duas advertências pelo modo como vinha se portando no exercício de suas funções. Defende que a dispensa sem justa causa não enseja a configuração

de dano moral. O julgador de origem indefere a pretensão, argumentando que não há prova nos autos da ocorrência de perseguição ou da prática de ato discriminatório. Assim entendeu não ter sido abusiva ou discriminatória a dispensa, afastando a indenização por danos morais. Tampouco a reclamante é detentora de garantia no emprego. Da prova oral produzida não emerge a ocorrência de perseguição ou prática de ato discriminatório. A testemunha Izolete sabe dos fatos que relata nos autos pela própria autora da ação, o que fragiliza a prova (fl.203). Leandro Aguirre foi ouvido como informante e diz que o sócio da ré disse que não gostaria que a autora trabalhasse em sua casa, em razão da doença, também aduzindo que foi trabalhar com o reclamado quando cumpria pena em regime semi-aberto (fl. 204). A testemunha Daniella que era a única colega da reclamante, uma vez que somente as duas laboravam no escritório expõe que foi a autora que solicitou a sua dispensa a fim de receber seguro-desemprego com o que concordou o sócio da reclamada. Menciona também a testemunha que a autora e o sócio vinham tendo desentendimentos, pois a reclamante não estava realizando seu trabalho de forma adequada, sendo advertida. Diz também que não houve diferença no tratamento conferido à autora. [...]. No caso dos presentes autos, não há prova de efetiva perseguição ou discriminação a ensejar a indenização por danos morais. Todavia, como o sócio da ré tinha conhecimento da doença da autora e tendo a reclamante sido dispensada sem justa causa, ou seja, sem qualquer motivação, deve-se presumir que esta foi arbitrária. Registre-se que a testemunha ouvida confirmou a existência de desentendimentos entre a autora e o sócio da ré. Pelos argumentos transcritos supra, defere-se à reclamante uma indenização correspondente a um ano de salários, desde a despedida, tendo em vista que resta inadequada a reintegração da autora no emprego. Apelo parcialmente provido” (BRASIL. TST. Recurso de Revista RR nº-75100-87.2008.5.04.0019, Relator Hugo Carlos Scheuermann. Julgado em 08/04/2015)

Nesse mesmo sentido, encontramos mais julgados no TST, em Recurso de Revista julgado recente, vejamos:

Ementa: RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PRIMEIRA RECLAMADA.EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. O Tribunal Regional rejeitou a tese defensiva de justa causa do empregado, fundada em faltas constantes ao serviço, registrando que foi comprovada a dispensa discriminatória da reclamante, portadora do vírus HIV, doença crônica que a obrigava a faltar ao serviço, e, em consequência, determinou a reintegração ao emprego, com o pagamento da remuneração do período de afastamento, aplicando o disposto na Lei nº 9.029 /95. Nesse contexto, incabível o recurso de revista que visa o reconhecimento da justa causa para a resolução contratual, sob alegação de desídia, por implicar no reexame do conjunto fático-probatório, nos termos do Enunciado 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE

INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, quando o empregado não perceber salário profissional (Enunciado nº 228 do TST). Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA CRT. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Decisão recorrida proferida em sintonia com o contido no item IV do Enunciado nº 331 desta Corte. Pertinente o óbice do § 4º do art. 896 da CLT e do Enunciado 333 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, RECURSO DE REVISTA RR 7730324920015045555 773032-49.2001.5.04.5555 - TST - Publicação em 18/02/2015).

No caso em tela, pode-se observar que embora a empresa tenha alegado desconhecer o estado de saúde do funcionário, fato esse rechaçado pelo juiz de primeiro grau, no julgamento do tribunal superior, o argumento apresentado demonstrou-se fraco, ao ser confrontado com demais provas acostada aos autos do processo, razão pela qual, neste julgado, foi constatada a dispensa discriminatória, ensejando indenização compensatória, em ambos os casos, no importe de R\$30.000,00 (trinta mil reais), levando em consideração a capacidade econômica patronal e ao caráter punitivo e pedagógico da condenação.

Considerando a relevância dos julgados recentes, podemos observar também, decisões em contrário, afastando a dispensa discriminatória, realizada no julgado do Tribunal Superior do Trabalho TST, senão vejamos:

Ementa: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. PRESUNÇÃO AFASTADA. MATÉRIA FÁTICA. 1. Com a edição da Súmula 443 desta Corte, uniformizou-se a jurisprudência deste Tribunal Superior - com fundamento em princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho - no sentido de que se presume discriminatória a dispensa arbitrária de trabalhador portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. 2. No entanto, a referida presunção, a que alude a Súmula 443/TST, pode ser afastada por prova em contrário, recaindo sobre o empregador o ônus de provar que o ato de dispensa decorreu de outra motivação lícita que não a condição de saúde do trabalhador ou que o ato de dispensa se deu em desconhecimento do estado em que se encontrava o empregado. 3. Na hipótese, constata-se que a dispensa do reclamante decorreu de outra motivação que não o seu estado de saúde, porquanto registrado pelo Colegiado de origem que, embora a reclamada tivesse ciência da doença do empregado anteriormente à sua dispensa, "demonstrou a efetiva motivação técnica da rescisão do contrato, não havendo evidência de tratamento diferenciado dado ao autor nesse ato". Esclareceu que no "enxugamento do quadro funcional"

perpetrado pela reclamada foram demitidos outros empregados na mesma época em que ocorreu a dispensa do reclamante. 4. Para se concluir de forma diversa, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório, o que é defeso nesta fase recursal, nos termos da Súmula nº 126. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, Recurso de Revista 49070820105120002, TST)

É forçoso constatar que tal julgado levou em conta as provas apresentadas pelo empregador, demonstrando em seu balanço financeiro os motivos que levaram a dispensa, não só daquele empregado, como também de outros cujas as comissões eram menores, justificando a necessidade de dispensa.

Nesse sentido, foi possível constatar que o fato da empresa empregadora saber da situação sorológica do empregado, por si só, não se presume que esta seja considerada arbitrária, não havendo elementos aptos a constatar qualquer direito a indenização por danos morais, não havendo o que se falar em responsabilização, tampouco presunção da Súmula 443 do TST.

Assim sendo comprovada a dispensa discriminatória, o empregador tem o direito de optar pela sua reintegração ao trabalho ou a devida indenização pelos danos sofridos, sendo estes meios de proteção ao indivíduo, ainda mais estando numa com o intuito de humanizar tal situação hipossuficiente jurídica e financeiramente da pessoa, conforme previsto na Constituição Federal.

5. COMBATE À DISCRIMINAÇÃO AO PORTADOR DE HIV/AIDS

5.1 O Direito e o Centro Principal: O Ser Humano

No sentido de compreender a definição de Direitos Humanos, Gonçalves e Nascimento (2015, p.8) salienta que “é preciso estabelecer algumas definições antes, ou seja, o que é humano, o que é direito e por fim a expressão Direitos Humanos”. Sabemos que a palavra humano designa “*homo sapiens*”, uma espécie que integra a humanidade.

Gonçalves e Nascimento (2015, p.8) continua:

Humano neste sentido se identifica como uma ideia, ou seja, algo ideal. [...] direito se atribui aquilo que se tem ou passa a ter, diante da realização de uma obrigação. [...] A base dos Direitos Humanos está em estabelecer e consolidar, pelo princípio de respeito, a busca plena e integral da dignidade para todos.

Aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) afirma em seu art. 1º que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. (CONSELHO DA EUROPA, 1948)

O art. 7º da Declaração dos Direitos Humanos diz que, “todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. “Com contundência o artigo é expresso ao estabelecer que ‘todos são iguais perante a lei’ (CONSELHO DA EUROPA, 1948), dessa forma não há distinção para o exercício do direito de cada um.

Portanto, configura discriminação qualquer forma de inobservância da lei, e nesse mesmo critério há que afirmar quanto ao meio das relações de trabalho, a discriminação é decorrente, entre outros, numa conduta de empregadores, os quais

se servem de preceitos, observando sua propensão constituída na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social, bem como, na contratação até o término do contrato de trabalho.

Em Rodrigues (2015, p. 76)

No plano jurídico, o princípio da igualdade demanda justificativas objetivas, razoáveis e adequadas para a hipótese de a norma adotar tratamento diferenciado, caso em que a diferenciação de regimes haverá de estar fundamentada nos fatos, nas situações ou nas pessoas por ela desequiparadas. Diversamente, quaisquer discriminações negativas e injustificadas deverão ser cerceadas pelos interditos do direito antidiscriminatório.

O Ordenamento Jurídico advém da visão consistente no princípio da igualdade, “todos são iguais perante a lei” e nesse contexto a Constituição Federal de 1988 traz como fundamentos da República Federativa do Brasil e, conseqüentemente, do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana.

É o que dispõe o art. 1º, III da Constituição Federal:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988)

Vê-se que o avanço que o Direito Constitucional apresenta atualmente é decorrência, em parte, da reiteração dos direitos fundamentais como núcleo da proteção da dignidade da pessoa e da perspectiva de que a Constituição é o espaço certo para ratificar normas incontendível dessas pretensões.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos apresenta em seu art. 1º, ditando no seu destaque os dois pilares da dignidade humana. O princípio da dignidade humana está em sua essência e os fundamentos de seus direitos constituem deveres de uns para com os outros.

Assim, é importante ressaltar o que assinala o jurista Andrade (2004, p.3) afirmando que “constitui a dignidade um valor universal, não obstante as diversidades

socioculturais dos povos. A despeito de todas as suas diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, as pessoas são detentoras de igual dignidade. ”

O ser humano é em sua totalidade um ser digno, no entanto os seus valores morais se tornam questionáveis mediante a sua conduta com relação às suas ações perante o outro e/ou a toda humanidade. Dessa forma, seguindo o raciocínio do jurista Andrade (2004, p.4), ele salienta que a “dignidade pressupõe, portanto, a igualdade entre os seres humanos. Este é um de seus pilares. ” Em seguida, na linha de pensamento, do mesmo jurista, identifica-se que o “outro pilar da dignidade é a liberdade. É a liberdade, em sua concepção mais ampla, que permite ao homem exercer plenamente os seus direitos existenciais”.

O estar com HIV/AIDS merece atenção, também, sob o prisma da dignidade com relação a sua atividade laboral e, a solidariedade é entendida como um dever de todos para que não se vincule qualquer forma de discriminação, conseguinte sua dispensa do trabalho pelo fato de ser portador do HIV/AIDS.

Pimenta (2001, p. 20), em seu texto aborda que “a partir de 1990, o GAP/SP implementou um programa de treinamento exclusivamente para o local de trabalho. Com metodologia adequada, e realizados na sede da empresa, incluíam tópicos sobre direito trabalhista, prevenção, aspectos psicológicos, entre outros temas”, desse modo, há que salientar a preocupação de um grupo em nossa sociedade, o qual teve sua organização voltada à proteção do indivíduo (grifo nosso) com HIV/AIDS.

Segundo Corrêa (2016, p.9) “o Brasil atravessa uma crise profunda, descrita por inúmeros analistas como a mais grave turbulência experimentada pelo país no período pós-democratização (desde 1985). ” É notória essa afirmação, pois diante dos acontecimentos atuais percebemos as evidências dos fatos com relação à crise que é “profunda e complexa “e os brasileiros têm sentido isso a cada dia que passa.

Dessa forma, ainda na análise de Corrêa (p.10):

Nesse cenário instável e incerto, têm sido expostas as muitas distorções do sistema político brasileiro, assim como vieses e fragilidade das instituições reguladoras construídas no processo de democratização. São também deletérios os efeitos da crise sobre a

capacidade executiva do governo e em seus diferentes níveis, inclusive no que diz respeito a política de saúde [...]. Embora não seja possível analisar em profundidade a complexidade, a instabilidade e a incerteza desse cenário, é necessário mantê-lo como pano de fundo, se não por outra razão, porque a trajetória da resposta brasileira ao HIV e à AIDS – que é tributária do processo de democratização – se vê comprometida neste contexto que pode ser interpretado como fim desse ciclo virtuoso.

Em sua perspectiva teórica há uma informação importante e que é preciso dizer que o cenário, realmente, compromete as ações governamentais com relação ao processo das políticas públicas com relação aos portadores de HIV/AIDS.

Em Grangeiro (2016, p.23):

[...] a complexidade dos fatores que envolvem as novas tendências da epidemia no Brasil, como o aumento da população jovem suscetível, deixa interrogada a possibilidade de um maior controle da epidemia com o uso quase exclusivo das estratégias de testar e tratar. Essa estratégia pode ser insuficiente se não for acompanhada por respostas endereçadas às questões estruturais e que estão na base dos determinantes da epidemia no Brasil, como as situações de preconceito e estigma; a estrutura dos serviços de saúde, que apresenta déficit de profissionais e insuficiência nas estratégias de acolhimento e retenção dos usuários; e a violência e a marginalização de populações mais expostas ao risco.

Podemos considerar com Seffner e Parker (2016, p. 25) que:

[...] há as atitudes que promovem estigma e discriminação por conta da associação da doença com certos grupos populacionais; a noção de que uma doença de transmissão sexual necessariamente acomete pessoas que de certa forma “transgrediram” normas sociais consolidadas; uma certa impressão difusa de que aqueles que se infectaram de certo modo “mereceram” isso por terem levado vida desregrada, em estreita associação com a noção oposta de que os que conduzem a vida de forma correta estão a salvo da AIDS; ou a impressão de que a AIDS elimina da sociedade os “maus” e preserva vivos os “bons”.

O que nos difere dos animais é a nossa capacidade de discernir dentro de uma racionalidade razoável e proporcional no entendimento humano, aquilo que nos é vivido durante o processo histórico. Mas, entre todos há os que não aprimoram seus

meios de conhecimento e os ignorantes por não conhecer os fatos e as razões e, assim, comportam-se em criar estereótipos para designar uma doença, que é a AIDS.

A Lei 9.313, de 13 de outubro de 1996, que assegurou acesso universal e gratuito aos Antirretrovirais (ARV), assim enunciada da seguinte forma por Nemes e Scheffer (2016, p.34):

Na resposta do Brasil à AIDS foi decisiva a criação de programas governamentais, a destinação de recursos públicos e o investimento em corpo técnico e serviços de saúde que propiciaram uma política arrojada de assistência e tratamento, combinada com ações ampliadas e práticas inovadoras de prevenção [...]. A conquista de uma lei específica que obriga, desde 1996, o governo federal a fornecer os antirretrovirais (ARVs) gratuitamente é exemplo eloquente da decisão política combinada com a capacidade técnica e a mobilização comunitária.

Na análise sobre a importância do acesso aos antirretrovirais (ARV) é pertinente que o espaço dado no escopo deste trabalho, torna-se um momento para elucidar a necessidade que o soropositivo tem encontrado apoio jurídico para seus meios de enfrentar a problemática e dispor dos benefícios disponíveis.

De acordo com Terto Jr, Villardi, Carvalho e Vieira (2016, p.39)

[...] tem sido objeto de pesquisas, artigos e livros nacionais e internacionais, já que o Brasil foi, a partir de 1996, o primeiro país em desenvolvimento a adotar com sucesso o acesso universal aos ARVs para todos aqueles que necessitam. Tal pioneirismo e ousadia foram frutos de uma luta articulada entre sociedade civil organizada, governos e cientistas, o que constituiu uma referência internacional de um programa de AIDS exemplar, capaz de reduzir significativamente as taxas de mortalidade, garantir acesso universal ao tratamento e colocar os medicamentos como um direito humano.

Os autores ressaltam que o Brasil foi pioneiro em dispor o ARVs como acesso universal e que isso foi fruto de uma luta em comum e articulada dentro da sociedade civil, bem como governos e cientistas e então, o acesso aos medicamentos foi colocado “como um direito humano” a partir de 1996.

Scheffer (2012) conforme apud Terto Jr, Villardi, Carvalho e Vieira (2016, p.41)

Outras ações, tanto jurídicas como de mobilização, invocavam os princípios constituidores do Sistema Único de Saúde (SUS): justiça social, universalidade, controle social e integralidade. O acionamento dos direitos garantidos na Constituição, assim como dos princípios fundamentais de organização do sistema de saúde pública nacional, mostrou a importância da articulação entre saúde pública e direitos humanos para enfrentar o HIV e a AIDS, e apontou a necessidade de mobilização de diferentes atores sociais (juristas, ativistas, profissionais de saúde, gestores, cientistas etc.) para alcançar bons resultados.

Assim, percebe-se que a universalização do sistema de saúde, a disponibilização de melhores meios de acesso aos para acompanhamento e manutenção de seu estado de saúde como assintomático aos soropositivos, tudo isso interfere na vida social, fazendo que por longo períodos permaneçam como assintomáticos, não interferindo em nada em sua vida social, tampouco nas relações de trabalho, haja vista que com isso, podem levar uma vida absolutamente normal.

Matos (2005) conforme Galvão (2010, p. 63), “no início da década de 1980, a AIDS sofreu estigmatização, pois os seus primeiros casos eram referentes a homens brancos homossexuais, residentes em metrópoles, de classe média alta, sendo representada como a peste *gay*. ”

A AIDS expos a muitas pessoas devido à negligência governamental e, conseqüentemente atingiu seu *status* de pandemia, conforme, o aparato da mídia nos anos 80 foi ineficaz o seu combate de imediato. Se tivesse restringido a uma educação sexual segura, bem como a programas de conscientização sobre o uso compartilhado de seringas e triagem de doadores de sangue, conseqüente, as agências de saúde governamentais recusaram o tempo que puderam. Cabe dizer que a única informação prática foi colocada pela comunidade *gay*, que foi, na época, sem dúvidas, um esforço valoroso e guerreiro, mas já era tarde demais para muitos.

Como foi exposto acima, estigmatização foi o que sofreu no início da década de 80 o termo AIDS e a esse termo ligado como peste *gay*. Com isso, ao se alastrar o estigma o sofrimento das pessoas portadoras da AIDS se tornou evidente.

Marques (2003, p.113) apud Almeida e Almeida (2017, p.29) “a Aids somente passou a ter importância quando sua dimensão epidemiológica não pôde mais ser negada e também quando as pressões de vários setores da sociedade chegaram à porta do governo”.

Almeida e Almeida (2017, p.146) conclui:

Desde a década de 1980, ao longo de mais de 30 anos, a Aids tem permanecido como uma preocupação de diferentes governos, como inspiração para diferentes produtos culturais e também como temática para a imprensa. Sem a descoberta de uma cura para a doença, outros diversos avanços científicos foram alcançados, fazendo com que os soropositivos em tratamento tenham expectativa e qualidade de vida significativamente maior do que a que tinham décadas atrás. O tabu em torno da doença, no entanto, permanece nos dias atuais, o que reflete em preconceito e discriminação

Em 1982 a AIDS foi denominada como a doença dos 5H, que significava homossexual, hemofílicos, haitianos, heroínômanos (usuários de heroína injetável) e *hookers* (em inglês, profissionais do sexo), configurando os chamados grupo de risco

O primeiro grupo estigmatizado foi a dos homossexuais, acreditava-se ser a aids doença específica da condição de opção sexual. No entanto, cientistas foram a cada dia descobrindo novas ligações entre outros grupos e assim pessoas que se expunham ao risco estavam, por via de regra, estigmatizadas.

Ao considerar a leitura do texto da Declaração dos Direitos Humanos, torna-se neste ponto relevante relatar que diante da presença de elementos fáticos-probatórios das circunstâncias que levam a uma ruptura do pacto laboral, o dispositivo da legislação visa o combate e reparação de atos discriminatórios e, conseguinte, exercer poder ante a violação praticada contra o indivíduo que dela se apoia, examina-se que diante das leis há os que a ela se exime, com isso, praticando a violação.

Portanto, a violação na relação de trabalho está em, por exemplo, na conduta em uma dispensa da funcionária grávida, bem como, ao funcionário portador de HIV/AIDS que se presume conhecimento da condição do mesmo, entre outros. Dessa forma, entende-se que aos empregadores cabe a boa relação com os empregados e a eles possibilitar meios de conhecimentos sobre seu estado físico e ampará-los na condução de um aporte necessário que tem amparo nas leis vigentes.

Em Oliveira Neto (2015, p. 3), observa-se que a nossa Constituição Federal “não atua apenas como limite, mas também como fundamento da ordem jurídica, razão pela qual o processo de sua concretização depende da capacidade de participação e controle dos cidadãos perante as instituições políticas.”

Poderíamos resumir a observação de Oliveira Neto dizendo: a Constituição Federal Brasileira tem os elementos os quais são impostos pelo Estado para “organizar as relações da sociedade”, com isso, a ordem jurídica é um “conjunto harmônico”, um complexo de normas jurídicas vigentes e que regula a conduta humana. Desse preceito decorre o Estado de Direito, ou seja, organizado segundo as interpretações do termo Direito e com autolimitação jurídica.

5.2 HIV/AIDS: O Que Sabemos e o Que Nos Diz a Medicina

Antes de prosseguir e concluir uma breve trajetória histórica sobre o vírus HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana) e a síndrome da AIDS (A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) cabe registrar, no aspecto filosófico que, segundo Almeida (2012, p.160):

A medicina, apenas para mencionar esta ciência, engatinhava os primeiros passos com as descobertas sobre micróbios por Louis Pasteur, químico francês; a anestesia começa a esboçar as suas iniciais aplicações. E hoje, como olhar o ser humano que vive nesses dias atuais e para o qual se abre esse fantástico e crescente desenvolvimento nos vastos campos da ciência e da tecnologia, a nos surpreender com extraordinários feitos?

Entre as descobertas de Louis Pasteur e uma possível vacina contra o HIV/AIDS, muita água passou por debaixo dessa ponte, como dizem popularmente. De modo que os cientistas e, hoje, com tanta tecnologia têm caminhado incessantemente para a erradicação do vírus do HIV/AIDS. De acordo com Harrer (2015, p.46), “embora tenham sido alcançados grandes progressos no domínio do tratamento e da prevenção da infecção por HIV-1, a pandemia do HIV-1 será, em última instância, controlada apenas por uma vacina eficaz contra HIV -1.”

Em Timerman (2015, p.128)

A cura da AIDS está mais próxima do que nunca, e isso é motivo de esperança para todos. No entanto, até lá, novos casos de contaminação precisam ser evitados com maior investimento em prevenção. Do contrário, a capacidade do governo de custear o tratamento da população pode se esgotar. E aí a cura irá se tornar imprescindível não só para que as pessoas infectadas possam viver com mais qualidade de vida, sem ter de tomar remédios pela vida toda, mas também porque pode se tornar a única solução viável em termos de saúde pública.

Pode-se, pois, concluir que diante de uma perspectiva otimista de Timerman, as esperanças sobrecaem aos que da ciência fazem bom uso e, dessa forma, proporcionar que o horizonte seja a realidade da cura dessa síndrome AIDS.

É pertinente que se fale das políticas públicas, as quais são um conjunto de diretrizes, normas e ações que, na sua essência, promove dentro da coletividade igualdade de direitos e deveres no uso dos recursos públicos e assim favorecendo o desenvolvimento de cada indivíduo.

5.3 HIV e AIDS: Caracterização No que Tange a doença

Aqui neste ponto, far-se-á fundamental lançar uma tênue explicação das características próprias dos termos HIV e AIDS, bem como, uma breve reflexão sobre “discriminação” e “estigmatização”.

Primeiramente é necessário diferenciar o significado das palavras HIV e AIDS utilizadas no mundo.

No que diz respeito, ao sentido de HIV - Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, está se refere ao agente que invade as células do sistema imunológico após o contágio e acomete o infectado e, é prevenida por medidas adequadas, já a AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (do inglês acquired immunodeficiency syndrome), refere-se à síndrome da imunodeficiência adquirida, após um estágio avançado da infecção pelo vírus HIV e é caracterizada após o aparecimento de infecções oportunistas.

De acordo com Rocha (2012, p.1):

Assim, o portador do vírus HIV leva uma vida como a de qualquer indivíduo normal, devendo tomar precauções para não contaminar outras pessoas e cuidados com sua própria saúde. O seu trabalho não se torna prejudicado em termos de capacidade, a empresa não sofre com isso, nem deve, na visão mais digna, demiti-lo sem justa causa, pois ocasionaria uma visível discriminação e até mesmo abuso de poder, e fatalmente tender-se-ia para a questão da reintegração.

Ocorre que após o contágio do vírus, ao decorrer de anos sem o recomendado tratamento, ocasiona doenças oportunistas no indivíduo, doenças essas que são especificadas pelo sistema do Ministério da Saúde. Assim, entendemos nas palavras referidas de Rocha, a plena consciência do empregador sobre sua falha grave ao ocasionar discriminação e abuso em seu poder, então, implica em possível e garantida reintegração do empregado.

Consiste dizer que a publicação do Primeiro Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas para Manejo da Infecção pelo HIV em adultos, faz-nos saber e que se torna importante seu conteúdo e definido no ano de 2013, dizendo que:

Nos últimos anos, o Brasil tem se mantido na vanguarda do tratamento contra a epidemia de aids. Além de ser um dos primeiros a adotar a política de acesso universal ao tratamento antirretroviral na década de 90, o país também foi pioneiro na recomendação do tratamento para todas as pessoas vivendo com HIV e aids, independentemente de critérios clínicos e imunológicos.

Para tal, essa abordagem requer dizer que no ano de 2017 foi liberada no Brasil, aos pacientes portadores de HIV/AIDS, uma nova medicação que, mundialmente é considerado um recurso terapêutico de ponta. Essa extensão no tratamento, assim como, nos últimos anos pode ser considerada uma conquista nacional. Ao longo dos anos, é possível observar que os cientistas e pesquisadores não estão apenas buscando a cura para o HI/AIDS, mas estão cada vez mais inovando na qualidade dos tratamentos antirretrovirais.

Sendo assim, uma pessoa com o vírus HIV pode viver anos e até morrer, sem jamais ser diagnosticado como doente de AIDS, levando uma vida absolutamente

normal, como qualquer outro indivíduo que possua uma doença assintomática, necessitando apenas de acompanhamento médico anual, e tomando seu(s) medicamento(s) diariamente.

Dessa forma, imprescindível pontuar que os portadores do HIV/AIDS podem e levam uma vida muito semelhante as pessoas que não possuem o vírus, descabida a discriminação apenas pelo fato de ser soropositivo, pois de nada interferirá em sua relação de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho buscamos examinar os direitos fundamentais que preza a CF/1988 e no que alcança a dignidade humana, estão expressos no “Art. 1º [...], III – a dignidade da pessoa humana”, com isso, vê-se que o Direito Constitucional, atualmente é decorrência, em parte, da reiteração dos direitos fundamentais como núcleo da proteção da dignidade da pessoa e da perspectiva de que a Constituição, portanto, é o espaço certo para ratificar normas dessas pretensões.

Por isso, os aportes jurídicos contemplados por Constituição, súmulas, leis, decretos e etc, novos valores definidos como normas e novos aspectos jurídicos, dentre os quais permitem mencionar e punir empregadores que insistem em usar de seu poder hierárquico para discriminar e dispensar seus empregados de forma arbitrária. Deste modo, muitos não conhecem seus direitos e nesse sentido, acabam sofrendo atos que são ilegais, atingindo a sua vida pessoal, em família e diante à sua convivência em sociedade, ocasionando prejuízos irreparáveis.

Com isso, muitos empregadores passaram a agir de maneiras diferentes, após a edição de decretos, leis e súmulas, decorre que, indubitavelmente a finalidade é assegurar direitos contra as formas discriminatórias que geram os conflitos no ambiente de trabalho do portador de HIV/AIDS por atos praticados, configurando a dispensa discriminatória. Sendo, então, possível observar que os tribunais buscam, de forma regular, equilibrando os hipossuficientes, que são os empregados. Qualquer dispensa discriminatória é um ato contrário ao bem-estar do portador de HIV/AIDS, haja vista que tal fato só irá prejudicar o desenvolvimento da pessoa, por conseguinte, sendo dispensada de forma ilegal sofre prejuízos financeiros que agrava ainda mais a sua situação.

O trabalho buscou, também, demonstrar a diferença que precisa ser destacado em nosso sistema jurídico e consiste na existência de vários outros motivos que levam à dispensa discriminatória. No entanto, tal situação está, satisfatoriamente mais bem regulado em nosso ordenamento jurídico brasileiro quanto ao portador de HIV/AIDS. Percebe-se que com mais enfoque do que, por exemplo, a dispensa discriminatória ao portador de câncer.

Indubitavelmente, frise-se que a dispensa discriminatória atinge o ser humano em sua vida privada de forma que irá trazer prejuízos desnecessários, pois como tido, tratam se “seres humanos”, que merecem respeito, atenção, e ser discriminado em qualquer forma, não irá trazer vantagens a nenhum dos lados. Um ponto apenas precisa ser novamente mencionado, crise que enfrenta o Brasil atual vem afetando a saúde, segurança e educação, em decorrência os indivíduos mais vulneráveis sentem primeiro uma desassistência visível aos olhos da sociedade.

REFERÊNCIAS

ABNT. **Manual de normas técnicas**. 2002

Acesso universal a medicamentos de ponta no Brasil é exemplo na resposta ao HIV. Disponível em: <<http://unaid.org.br/2017/07/acesso-universal-medicamentos-brasil/>>. Acesso em: 02 ago 2017.

ALMEIDA, Agassiz. **O fenômeno humano: os reais objetivos da viagem de Charles Darwin no H.M.S. Beagle**. 1. Ed. São Paulo: Contexto. 2012. 397p.

ALVARENGA, Rúbia Z. de. **Os direitos da personalidade e o trabalhador portador do vírus HIV**. Revista Síntese trabalhista e previdenciária. [S.l.], v. 24, n. 288, p. 18-33, jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95096/2014_alvarenga_rubia_direitos_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 28 abr. 2017.

ALVIM, Artur da Fonseca. **CONCEITUAÇÃO DE RELAÇÃO DE TRABALHO NA EC 45/2004**. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 5, n. 309, 16 set 2005. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/home/artigos/97-artigos-set-2005/5310-conceituacao-de-relacao-de-trabalho-na-ec-452004>>. Acesso em: 01 out 2017.

ANDRADE, André G. C. de. **O Princípio da dignidade humana e sua concretização judicial**. Revista de Direito do Tribunal do Estado do Rio de Janeiro. n. 58, p. 1-34. Jan/Mar. 2004. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe> Acesso em: 25 maio 2017.

BASTIAT, Frédéric. **A Lei**. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr. 2016.

BOBBIO, Norberto. 1909. **A era dos direitos**. (Tradução: Carlos Nelson Coutinho, apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier. 2004.

BORGES, G. N. **Dispensa discriminatória do empregado doente**. Jusbrasil. Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. Curitiba. 2017. Disponível em:

<<https://nborges.jusbrasil.com.br/artigos/449337611/dispensa-discriminatoria-do-empregado-doente>> Acesso em: 28 abr. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF. Disponível em <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 10 mar 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Diário Oficial da República. Brasília, 11 de dezembro de 2014. **Portaria** n. 1.927, de 10 de dez. de 2014. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-1927-2014.htm>>. Acesso em: 2 out 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Brasília, 31 de maio de 2010. **Portaria** n. 1246, de 28 de maio de 2010. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1246_10.html> Acesso em: 2 out 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho 7ª Região. **Recurso Ordinário 75100-87.2008.5.04.0019**. Relator Hugo Carlos Scheuermann. Disponível em: <https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_751008720085040019_5dc7c.pdf?Signature=cdH%2FwV6UwpOVq4amamIXIvaAAk%3D&Expires=1509154585&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=b4642f19114903d9cae16999f97549f4>. Acesso em: 24 out 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 49070820105120002**. Relator Hugo Carlos Scheuermann. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/457780715/recurso-de-revista-rr-49070820105120002>>. Acesso em: 24 out 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 7730324920015045555 773032-49.2001.5.04.5555**. Relator Walmir Oliveira da Costa. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1805329/recurso-de-revista-rr-7730324920015045555-773032-4920015045555>>. Acesso em: 27 out 2017.

CORRÊA. Sônia. **A resposta brasileira ao HIV e à AIDS em tempos tormentosos e incertos**. Rio de Janeiro: ABIA. 2016.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, ONU, 1948.

Dallegrave Neto, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 6. ed. — São Paulo : LTr, 2017.

Diário de um jovem soropositivo. Disponível em: <<https://jovemsoropositivo.com/>>. Acesso em 24 out 2017.

Discriminação. AURÉLIO, Dicionário de português online. Publicado em: 2016-09-24, revisado em: 2017-02-27. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/discriminacao>>. Acesso em: 21 Oct. 2017

FELDMAN, Sérgio Alberto. **Como tratar os judeus na Idade Média**. Arquivo Maaravi: Revista Digital de Estudos Judaicos da UFMG. Belo Horizonte, v. 6, n. 11, out. 2012. Disponível em: <https://www.academia.edu/2437918/Como_tratar_dos_judeus_no_ensino_de_Idade_M%C3%A9dia> Acesso em: 20 out 2017.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. SILVA FILHO, Ives Gandra. (Org.) **Histórias do trabalho do direito, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**: Homenagem a Armando Casimiro Costa. 3 ed. São Paulo: LTr. 2011. Disponível em: <<http://www.ltr Editora.com.br/historia-do-trabalho-do-direito-do-trabalho-e-da-justica-do-trabalho-2207.html>>. Acesso em: 29 ago 2017.

FORTUNAK, Joseph M. • O. A. C. Antunes **A Produção de ARVs no Brasil Uma Avaliação**. Rio de Janeiro: ABIA. 2006. Disponível em: <http://abi aids.org.br/wp-content/uploads/2015/06/A-produ%C3%A7%C3%A3o-de-ARVs-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 10 jun 2017.

FRANÇA, Rafael F. **A Aids e seus impactos nas relações de trabalho**. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 5, n. 46, 1 out. 2000. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/1201>>. Acesso em: 3 mar. 2017.

Gaiva, Emilia Munhoz. **A dispensa arbitrária e o estado empregador**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25046/a-dispensa-arbitraria-e-o-estado-empregador>. Acesso em: 23 out 2017.

GONÇALVES, Wilson José. NASCIMENTO, José do. **Educação em Direitos Humanos**: Conhecendo a Declaração dos Direitos Humanos. Campo Grande: MS. ALJ-MS. 2015.

GONZALES, E. L. **Discriminação ao Portador de HIV**. Youtube. Local: Manaus-AM. Publicado em 27 de Jan de 2015. Disponível em: <www.youtube.com/watch?v=9ZzBz mhGHQk>

GRANGEIRO, Alexandre. **Da estabilização à reemergência:** os desafios para o enfrentamento da epidemia de HIV/AIDS no Brasil. Rio de Janeiro: ABIA. 2016.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A aplicabilidade do instituto da mediação aos conflitos.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 4, n. 542, p. 1- 401, jul. 2015: Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/90992/2015_gunther_luiz_hiv_aids.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 maio 2017.

Histórias da aids no Brasil: a sociedade civil se organiza pela luta contra a aids. v.2. Brasília: Ministério da Saúde/Secretaria de Vigilância em Saúde/Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais, 2015. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002355/235558POR.pdf>>. Acesso em: 15 jul 2017.

LAURINDO-TEODORESCU, Lindinalva. TEIXEIRA, Paulo Roberto. **Histórias da aids no Brasil: as respostas governamentais à epidemia de AIDS.** v. 1. Brasília: Ministério da Saúde/Secretaria de Vigilância em Saúde/Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais, 2015. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002355/235557POR.pdf>>. Acesso em: 15 jul 2017.

LEAL, Mônia Clarissa Henning. **A Constituição como princípio:** os limites da jurisdição constitucional brasileiro. Barueri. SP: Manole. 2003.

LEMBO, Cláudio. **A pessoa: seus direitos.** Barueri. SP. Manole. 2007.

MARINHO, Rodrigo Saraiva. **A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO:** uma nova abordagem. São Luís do Maranhão: Instituto Von Mises. 2015 Disponível em: <<http://www.mises.org.br/Ebook.aspx?id=104>> Acesso em: 10 ago 2017

MARINS, L. M. S. **Terapia Anti-Retroviral.** Portal Educação. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/moda/terapia-anti-retroviral/7829>>. Acesso em: 02 agosto 2017.

MELLO, José Guimarães. **Negros e escravos na Antiguidade.** São Paulo: Arte e Ciência. 2003. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=kcQiH2S7IIAC&pg=PA6&lpg=PA6&dq=a+escravavid%C3%A3o+na+antiguidade+sociologia&source=bl&ots=wLSi1yD6m&sig=hQXX>>

FOzRFJdiqRiTj_ujG9AkboxA&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwinl9_rulPXAhULDpAKHS-xAilQ6AEIUTAH#v=onepage&q=a%20escravid%C3%A3o%20na%20antiguidade%20sociologia&f=false>. Acesso em: 15 out 2017.

MENDANHA, Marcos H. **Teste de Hiv no exame admissional é permitido?** Saúde Ocupacional. Org. 10 jun 2011. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2011/06/teste-de-hiv-no-exame-admissional-e_09.html>. Acesso em: 20 set 2017.

MITO VS REALIDADE: SOBRE A RESPOSTA BRASILEIRA À EPIDEMIA DE HIV E AIDS EM 2016 Este material foi desenvolvido em atendimento à uma moção aprovada no 18º Encontro Nacional de ONGs AIDS, realizado em Campo Grande (MT), em dezembro de 2015. Disponível em: http://abiaids.org.br/wp-content/uploads/2016/07/Mito-vs-Realidade_HIV-e-AIDS_BRASIL2016.pdf. Acesso em: 4 ago 2017.

NEMES, Maria Inês. SCHEFFER, Mário. **Desafios da assistência às pessoas que vivem com HIV e AIDS no Brasil.** Rio de Janeiro: ABIA. 2016.

NOÉ, Vítor M. Painel Político. **O HIV E A AIDS: Preconceito discriminação e estigma no trabalho – aplicação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho A.D.** Produções Audiovisuais EIRELI. Porto Velho-RO. 2015. Disponível em: <<http://painelpolitico.com/a-dispensa-discriminatoria-por-vitor-martins-noe/>>. Acesso em: 14 maio. 2017.

OLIVEIRA, Leandro da Motta. **ENTRE PROTEÇÃO E CONTROLE: os judeus no ocidente medieval nas decretais do Papa Gregório IX.** Monografia de Graduação. Brasília. 2014. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/9260/1/2014_LeandrodaMottaOliveira.pdf>. Acesso em: 20 out 2017.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho.** Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8950>>. Acesso em: 30 set. 2017.

PARKER, R.; AGGLETTON, P. **Estigma, discriminação e AIDS.** Cidadania e Direitos, Rio de Janeiro, n. 1, 2001. Disponível em: <http://www.abiaids.org.br/_img/media/colecao%20cidadania%20direito.pdf>. Acesso em: 03 mar 2017

PARKER, Richard. **O fim da AIDS?** Rio de Janeiro: ABIA, 2015. Disponível em: <<http://abiains.org.br/o-fim-da-aids-2/28751>>. Acesso em: 30 maio 2017.

PARKER, Richard. SEFFNER, Fernando. **A neoliberalização da prevenção do HIV e a resposta brasileira à AIDS.** Rio de Janeiro: ABIA. 2016.

PIMENTA, M. C. *Et al.* **HIV/Aids no mundo do trabalho:** as ações e a legislação brasileira. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2002.

Pinho, Daniella Ribeiro de. **O direito à proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária e sem justa causa: aplicabilidade imediata.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20069/o-direito-a-protecao-da-relacao-de-emprego-contradespedida-arbitraria-e-sem-justa-causa-aplicabilidade-imediata>. Acesso em: 23 out 2017.

Política Nacional de DST/aids: princípios e diretrizes / Coordenação Nacional de DST e Aids. 1. ed. _ Brasília: Ministério da Saúde, 1999. p. 90. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd03_17.pdf>. Acesso em: 28 ago 2017.

Programa sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. ed. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hivaids_2010_278.pdf> Acesso em: 01 maio 2017.

Protocolo Clínico e Diretrizes Terapêuticas para Manejo da Infecção pelo HIV em adultos. Disponível em: <<http://telelab.aids.gov.br/index.php/2013-11-14-17-44-09/item/493-saude-oferecera-melhor-tratamento-do-mundo-para-hiv-aids>>. Acesso em: 30 set 2017.

RECOMENDAÇÃO 200. Recomendação sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_150783.pdf>. Acesso em: 12 mar 2017.

RECOMENDAÇÃO SOBRE O HIV E A AIDS E O MUNDO DO TRABALHO. Genebra: OIT, 2010. p. 11. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/recomendacao_200_277.pdf>. Acesso em: 01 maio 2017.

ROCHA, Jólia Lucena da. **Estabilidade do portador do vírus HIV**. Disponível em. 2012: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/estabilidade-do-portador-dov%C3%ADrus-hiv>>. Acesso em: 03 de out 2017.

RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero**: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação. Brasília. 2012. 136f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado e Doutorado em Direito, Centro Universitário de Brasília. Disponível em: <<https://www.uniceub.br/media/188729/JoaoAugustoDiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>>. Acesso em: 30 set 2017.

ROTENBERG, Izrael. **História da Insensatez humana**. 2 ed. Revista. 2011.

SANTOS, Ariane Rodrigues dos. **A discriminação no ambiente de trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/39194/a-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 25 out 2017.

SCHIAVI, Mauro. **O alcance da expressão “relação de trabalho” e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a promulgação da EC nº 45/04**. Revista Tribunal do Trabalho. Porto Alegre-RS, v.72, n.1, p. 36-59, jan/abr. disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/2694/002_schiavi.pdf?sequence=8>. Acesso em: 01 out 2017.

SILVA, Andreia Filipa Marques - As ruas das intocáveis: um estudo das Balmiki em Nova Deli, Índia Lisboa: ISCTE-IUL, 2013. **Dissertação de mestrado**. Disponível em <https://www.academia.edu/12466409/As_Ruas_das_Intoc%C3%A1veis_Um_estud_o_sobre_as_balmiki_em_Nova_Deli>. Acesso em: 15 out 2017.

TIMERMAN, Artur. MAGALHÃES, Naiara. **História da AIDS**. Belo Horizonte: Autêntica Editora. 2015. Disponível em: <<http://estacio.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788582176276/pages/136>> Acesso em: 01 ago 2017.

TERTO JR, Veriano. CARVALHO, Felipe. VILLARDI, Pedro. VIEIRA, Marcela. **A luta continua**: avanços e retrocessos no acesso aos antirretrovirais no Brasil. Rio de Janeiro: ABIA. 2016.

THOMAS Harrer. **Preventive HIV-1 Vaccine**. Hamburg: Germany. 2015. Disponível em: <<https://www.hiv.bookfiles.wordpress.com/2016/hiv-2015-1-complete.pdf>> Acesso em: 08 ago 2017.

TRT anula demissão de portador de HIV e condena empresa a pagar R\$ 10 mil. **Portal do LITORAL PB**. 14 fev 2014. Disponível em: <
<http://www.portaldolitoralpb.com.br/trt-anula-demissao-de-portador-de-hiv-e-condena-empresa-pagar-r-10-mil/>>. Acesso em: 15 out 2017.

UGVARI, Stefan Cunha. **A história da humanidade contada pelos vírus, bactérias, parasitas e outro microrganismo...** São Paulo: Contexto. 2008.