

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO PROPORCIONADA PELA SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO



ISSN: 2525-4995

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva ¹

RESUMO

O objetivo deste artigo é trazer uma reflexão sobre a possível estabilidade provisória na relação de trabalho proporcionada pela edição da Súmula 443 do TST. Sendo assim, a reflexão sobre a rescisão unilateral de contrato de trabalho pelo empregador de portador de Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, conforme a aludida súmula e conjugada com o art. 4.º da Lei 9.029/95, verifica-se que não é possível tal resolução sem justa causa e, na sua ocorrência, ocorre o dano moral presumido ou *in re ipsa*, tendo o empregado o direito à reintegração no trabalho ou a indenizações substitutivas. A metodologia adotada foi a de análise jurisprudencial, em que se buscou construir uma reflexão sobre a descoberta do vírus e como eram tratados socialmente os primeiros infectados até a intervenção do judiciário para os fins de assegurar o princípio da dignidade do trabalhador, até a edição da aludida súmula, bem como decisões atuais do TST que aplicam o dano moral presumido.

Palavras-chave: AIDS. Dano moral. Discriminação. Estabilidade provisória.

1 (1) Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; especialista em Ensino de Filosofia; especialista em Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo pela Universidade de Castilla-La Mancha, Espanha; advogado. E-mail: luizsofia@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é tecer uma reflexão sobre o tema da rescisão contratual unilateral de trabalho por parte do empregador em face do empregado portador do HIV e suas consequências jurídicas à mercê do princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da função social do trabalho e da não discriminação, percebendo a novidade introduzida pela Súmula 443 do TST.

Sendo assim, o estudo analítico da Súmula 443 do TST, das jurisprudências majoritárias e do próprio conceito de responsabilidade civil nas espreitas dos arts. 183 e 927 do Código Civil será o fio condutor para demonstrar a ocorrência do dano moral presumido, quando constatada a rescisão contratual unilateral, bem como o direito a reintegração em face da estabilidade provisória de trabalho criada por essa Súmula.

Para buscar demonstrar a existência do dano moral presumido e da estabilidade provisória, o desenvolvimento do trabalho será feito em dois momentos: no primeiro, tratará um pouco da parte histórica, desde o surgimento do HIV no mundo, as primeiras legislações aplicadas e os primeiros casos enfrentados pela justiça trabalhista brasileira; no segundo, a reflexão partirá da análise da Súmula 443 do TST com o tema da responsabilidade civil, com foco na questão do dano moral presumido ou *in re ipsa* e da estabilidade provisória.

PRIMEIROS RELATOS DO SURGIMENTO DA AIDS NO MUNDO

De acordo com a literatura médica predominante, os primeiros casos do vírus da Aids foram comprovados nas cidades de Nova Iorque, Califórnia e São Francisco, na década de 1980, em pacientes homossexuais. A agência epidemiológica Federal Centers for Disease Control (CDC) emitiu boletins médicos nessa década alertando para a situação. Como a doença estava intimamente ligada aos homossexuais, primeiramente foi o estigma social chamado de “doença dos gays” (RAMOS, 2013).

De acordo com Ramos (2013), antes de a CDC emitir os boletins sobre a existência dessa doença considerada epidemia, já havia, na década de 1970, relatos de pacientes portadores do vírus do HIV que não se enquadravam na classe de homossexuais. Verificou-se tratar-se de pessoas que haviam sido infectadas após viagens à África.

Na mesma década, na cidade de Miami, nos EUA, o vírus do HIV estava relacionado a outra classe social. Segundo Ramos (2013, p. 19), “no início de 1982, foram descobertos vários casos em que indivíduos residentes em Miami estavam infectados; porém, todos tinham uma particularidade: eram haitianos”.

Ramos (2013, p. 19 citado por GREMEK, 1994, p. 72) afirma:

Os americanos acusavam pois os haitianos, principalmente os imigrantes ilegais, de importarem a nova peste de um país com condições higiênicas desastrosas para um outro limpo e bem policiado. Atitude esta conforme aos ensinamentos da epidemiologia tradicional, mas que no caso em questão se tornavam um grave preconceito científico e moral.

De início, já se pode perceber a questão que levou à estigmatização da classe homossexual e os dos imigrantes negros haitianos nos Estados Unidos. Os homossexuais e os negros haitianos foram considerados classe de risco quando da

descoberta dos primeiros casos da síndrome naquele país, o que resultou em segregação social.

Já no ano de 1982, a classe considerada de risco ampliou, sendo atribuído a ela o nome de 5Hs, correspondendo a homossexuais, hemofílicos, haitianos, heroinômanos e hookers, classes ainda segregadas até a atualidade (GRMEK, 1994).

A descoberta da síndrome da Aids, aliada à falta de informação e de conhecimento por parte tanto do governo quanto da literatura médica, contribuiu profundamente para disseminar e discriminar os portadores do vírus. O medo do desconhecido contagiou mais do que a própria doença, uma vez que ainda não se sabia ao certo qual era a forma de contágio, o que contribuiu para a segregação do grupo dos 5Hs (GRMEK, 1994; RAMOS, 2013).

Com o avanço de casos de pessoas portadoras dessa doença, em 1984 se iniciou uma disputa entre cientistas franceses, liderados por Luc Montagnier, e americanos, liderados por Robert Gallo, pela primazia da descoberta do vírus do HIV². A partir dessa data, já haviam nomeado a nova doença e começavam então pesquisas para descoberta de um medicamento eficiente (GUNTHER, 2013).

Todavia, insta destacar que foi publicado, na Revista “Super Interessante”, em sua edição 58, de julho de 1992, que a primeira suposta vítima da Aids no mundo teria falecido em 1959.

Morre o suposto primeiro aidético, um marinheiro inglês com tantas doenças raras que, na época, o caso chegou a intrigar uma equipe de pesquisadores da Universidade de Londres. Vinte e cinco anos mais tarde, ao reexaminarem as amostras congeladas da biópsia, os cientistas constataram a presença do HIV naquele paciente. Por enquanto, é a vítima de Aids mais antiga de que se tem notícia.

² Conferir linha do tempo da história do vírus no endereço: <http://www.aids.gov.br/pagina/historia-da-aids>. Acesso em: 15 jan. 2019.

Na década de 1980, diversos casos de artistas famosos deram visibilidade para essa nova doença incurável e que carregava o estigma de sinônimo de morte. Um grande exemplo foi o cantor Freddie Mercury.

Primeiros registros do vírus no Brasil

No Brasil, o primeiro caso de contágio do vírus do HIV foi confirmado na cidade de São Paulo, em 1981, de um fotógrafo paulista. Suguimatsu (2013, p. 148) afirma que, “[...] de acordo com pesquisas da época, considerando o tempo médio de incubação do vírus no organismo dos portadores, estimava-se que o HIV tenha ingressado no País ainda em meados dos anos 70”.

Na década de 1980, foram registrados casos de portadores de HIV no Brasil e no mundo, direcionando um olhar especial para a nova pandemia que assolava a sociedade (VALENTIM, 2013). Nessa década, cada dia mais casos de contaminação eram anunciados: pessoas famosas falecendo, pesquisas avançando e conferências da organização Internacional do Trabalho discutindo o tema.

O ator Rock Hudson morre, sendo a primeira figura pública conhecida a ter falecido em função de AIDS. Ryan White, um menino de 13 anos e hemofílico, é expulso da escola. Ocorre a primeira Conferência Internacional de AIDS em Atlanta. Ao final do ano, a AIDS havia sido relatada em 51 países. É relatada no Brasil a primeira ocorrência de transmissão perinatal, em São Paulo. (BOA SAUDE, [s.a], [s.p]).

No Brasil, duas personalidades famosas se destacavam por serem portadores do vírus do HIV: o sociólogo Herbert de Sousa, o Betinho, confirmava sua condição de soropositivo, informando ter contraído o vírus através de transfusão de sangue. No mesmo ano de 1986, fundou uma entidade que tinha por foco a luta por controle dos bancos de sangue e contra a

discriminação. Destaca-se que, em 1988, falecem no Brasil dois irmãos de Betinho, também hemofílicos, de Aids: Henfil, proeminente escritor, aos 43 anos, e Chico Mário.

Outra personalidade pública brasileira que havia contraído o vírus, Cazuza faleceu em 7 de julho de 1990 e, no mesmo ano, seus pais fundaram a Sociedade Viva Cazuza.

Na década de 1990, a Aids já era considerada uma pandemia, não estando mais ligada a grupos discriminados, conforme ocorreu na década de 1980. O fato de diversas personalidades públicas terem contraído o vírus – tais como o jogador de basquete americano “Magic” Johnson, Freddie Mercury (vocalista do Queen já falecido), o jogador de tênis Arthur Ashe, entre outros – serviu para que a sociedade e os órgãos governamentais dedicassem mais atenção ao problema da Aids.

O fim da década de 1980 e a década de 1990 foram também marcados por avanços em pesquisas e na descoberta de medicamentos capazes de combater o novo vírus, tais como o AZT em 1986, DDI em 1989, DDC em 1991 e o Saquinavir em 1995. Assim, a Aids se tornou foco de preocupação para as diversas organizações mundiais e sociais, e casos de pessoas portadoras do HIV foram abordados no cinema, no filme Filadelfia³. De acordo com Gunther (2013, p. 182), “é a contribuição do cinema para o estudo

³ Filadelfia se baseia em fatos reais, contando a história de um advogado associado a um grande escritório que é demitido em razão de os sócios descobrirem sua homossexualidade e, mais, que estava contaminado pelo vírus do HIV. O advogado ingressa com uma ação de perdas e danos e, no julgamento do caso em primeira instância, recebe uma indenização, ocorrendo sua morte logo depois. O filme retrata a imoralidade e a ilegalidade do preconceito contra os homossexuais, bem como a discriminação contra os pacientes com doenças associadas ao HIV (GUNTHER, 2013, p. 182).

Filadélfia é um filme norte-americano de 1993, do gênero drama, e um dos primeiros filmes comerciais de Hollywood a reconhecer o HIV/AIDS, homossexualidade e homofobia. Foi escrito por Ron Nyswaner, dirigido por Jonathan Demme (de O Silêncio dos Inocentes) e estrelado por Tom Hanks e Denzel Washington. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Filad%C3%A9lfia_%28filme%29. Acesso em: 26 jan. 2016.

do Direito”.

Primeiras legislações brasileiras a tutelar o soropositivo

No Brasil, o tema da Aids tem sofrido constantes transformações, seja na esfera legislativa, por meio de edições de leis, seja na esfera executiva, mediante portarias ministeriais, e no judiciário, por intermédio de edição de súmulas.

Desde a constatação do primeiro caso do vírus no país, começou despertar uma preocupação com a nova doença incurável, uma vez que afetaria uma forma de comportamento social, principalmente por desconhecimento, até porque “a contaminação pelo vírus HIV tornou-se sinônimo de morte e o número de infectados era cada vez maior” (SUGUIMATSU, 2013, p. 150).

Em nível mundial, a primeira manifestação da Organização Mundial de Saúde (OMS) editou a Resolução 41.24, em 1988, quando da ocasião da 41ª Assembleia Mundial de Saúde, visando alertar sobre o problema da Aids. No mesmo ano, o Brasil, por meio do Ministério da Saúde, emitiu recomendações técnicas e éticas a respeito da Aids.

A quadragésima primeira Assembléia Mundial de Saúde está fortemente convencida de que o respeito pelos Direitos humanos e dignidade dos portadores do VIH e pessoas com SIDA, bem como membros de grupos populacionais, é vital para o sucesso dos programas nacionais de prevenção e controle da SIDA e para estratégias globais dos Estados-membros, particularmente na ampliação dos programas nacionais para fora de suas fronteiras, sempre visando à prevenção e ao controle da infecção pelo VIH e à proteção dos Direitos humanos e à dignidade do portador do VIH e pessoas com SIDA, bem como membros de grupos populacionais e, para evitar ações discriminatórias e estigmatizações dessas pessoas no momento de se empregar, viajar,

e garantir a confidencialidade do teste para detecção do VIH. (GENEBRA, 13 maio 1988).

Em 1988, foi editada a Lei n.º 7.649, que tinha por objetivo a obrigatoriedade de cadastramento de todos os doadores de sangue e a realização de exames laboratoriais e testes para os fins de prevenção e não propagação de doenças, devido ao número crescente de contaminação através da transfusão de sangue.

O artigo terceiro dessa lei era claro e incluía, entre outras doenças, a Aids.

Art. 3º As provas de laboratório referidas no art. 1º desta Lei incluirão, obrigatoriamente, aquelas destinadas a detectar as seguintes infecções: Hepatite B, Sífilis, Doença de Chagas, Malária e Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS).

Parágrafo único. O Ministério da Saúde, através de portarias, determinará a inclusão de testes laboratoriais para outras doenças transmissíveis, sempre que houver necessidade de proteger a saúde das pessoas e os testes forem disponíveis.

Nesse mesmo ano, uma nova legislação veio dar tutela aos portadores do vírus, concedendo-lhes o direito de levantamento de quantias depositadas na conta vinculada ao Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e a concessão de licenças para tratamento, entre outros direitos.

Art. 1º A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – SIDA/AIDS fica considerada, para os efeitos legais, causa que justifica:

I - a concessão de:

- a) licença para tratamento de saúde prevista nos artigos 104 e 105 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952;
- b) aposentadoria, nos termos do art. 178, inciso I, alínea b, da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952;
- c) reforma militar, na forma do disposto no art. 108, inciso V, da Lei nº 6.880, de 9 de

dezembro de 1980;
d) pensão especial nos termos do art. 1º da Lei nº 3.738, de 4 de abril de 1960;
e) auxílio-doença ou aposentadoria, independentemente do período de carência, para o segurado que, após filiação à Previdência Social, vier a manifestá-la, bem como a pensão por morte aos seus dependentes;

II - levantamento dos valores correspondentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, independentemente de rescisão do contrato individual de trabalho ou de qualquer outro tipo de pecúlio a que o paciente tenha direito.

Parágrafo único. O exame pericial para os fins deste artigo será realizado no local em que se encontre a pessoa, desde que impossibilitada de se locomover.

Já a Lei 7.713/8, que disciplina o imposto de renda de pessoa física, concedeu aos aposentados portadores de HIV a isenção, mesmo que tenham contraído a doença após a aposentadoria ou sua revisão.

A Lei dos servidores públicos, 8.212/90, garantiu aos portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida o direito à aposentadoria. O artigo 186 determinava a aposentadoria por invalidez àqueles portadores de doenças graves, sendo a Aids uma delas.

Art. 186. O servidor será aposentado:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcionais nos demais casos;

[...]

§ 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase,

cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida – AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

Em 1996, após descobertas de vários medicamentos capazes de controlar o desenvolvimento do vírus, e devido ao alto valor do medicamento, já que o número de infectados no Brasil só crescia, o governo promulgou a Lei 9.313, que garantiu a distribuição gratuita dos medicamentos retrovirais.

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

Diversas outras legislações surgiram no decorrer dos anos, portarias ministeriais, todas com o objetivo precípua de dar maior proteção aos portadores de HIV, entre as quais a 796/92 do Ministério da Saúde e da Educação, que dispunha sobre a irregularidade de realização de testes sorológicos compulsórios em alunos; a 869/92 dos Ministérios da Saúde, do Trabalho e de Administração, que vedou a realização de teste de HIV para os fins de admissão no trabalho na administração pública federal; a Resolução 02/92 do PIS/PASEP, que autorizaria a retirada de quaisquer valores depositados; a Medida Provisória 2.164/41, de 2001, que autorizou o saque dos depósitos do FGTS, seja do portador do vírus, seja de algum dependente portador; a Portaria 1.246/10 do Ministério do Trabalho e Emprego, que vedou a testagem do trabalhador quanto ao HIV; entre outras inúmeras legislações (VALENTIM, 2013).

Em nível mundial, a Organização Internacional do Trabalho editou várias

orientações e Recomendações que trabalham o tema, entre as quais a Recomendação 200, de 19 de junho de 2010, objetivando reduzir a carga discriminatória que o vírus comporta no âmbito laboral.

Há ainda a Convenção 111 da OIT, que trata do tema da discriminação no emprego e na ocupação e foi ratificada no Brasil em 1965, inserindo a Aids no rol de moléstia grave, cujos portadores sofrem discriminação no local de trabalho, sendo a sua aplicação estendida a esses casos.

AIDS e a Justiça do Trabalho brasileira

Na década de 1990, como dissertado alhures, muitos avanços aconteceram, seja na disseminação do HIV, seja nas pesquisas laboratoriais de medicamentos capazes de combater o vírus. Entretanto, também noticiava a morte de inúmeras pessoas portadoras da síndrome.

Sendo assim, a nova epidemia começava a ter reflexos diretamente na relação de trabalho. O medo e o desconhecimento das causas e consequências geraram um alvoroço, causando, de certa forma, um temor social. Sendo assim, trabalhadores afetados pelo vírus começaram a ter seus contratos de trabalho rescindidos por mera liberalidade do empregador.

A mesma autora afirma que uns dos primeiros casos envolvendo portadores de HIV e a justiça ocorreu em São Paulo, em 1989, caso de repercussão geral, visto que a juíza do trabalho exigiu que fossem disponibilizados, durante a audiência, um médico para aplicar um calmante no reclamante e dois policiais para manter o soropositivo sentado, se ele ameaçasse levantar-se (SUGUIMATSU, 2013, p. 155).

De acordo com Suguimatsu (2013), uma das primeiras ações que chegaram ao judiciário foi em 1993, na 16.^a Vara do Trabalho de Curitiba.

O ano de 1993 daria início, perante a 16.^a Vara do Trabalho de Curitiba, Paraná, uma das primeiras ações ajuizadas no País que,

somada as poucas já em trâmite e as que nos anos seguintes transformariam a Justiça do Trabalho em foro privilegiado de debates, colocariam seus magistrados em contato com o tema da AIDS no ambiente laboral (p. 149).

O processo que tramitou na 16.^a Vara do Trabalho de Curitiba, sob o número 10.688/1993, tratava de um trabalhador auxiliar de limpeza numa empresa do ramo de hipermercados, que fora despedido sem justa causa logo depois de o médico da empresa ter constatado sua condição de soropositivo⁴.

Na decisão, a magistrada sentenciante julgou procedente a ação, reconhecendo que a demissão do trabalhador foi discriminatória. Para Suguimatsu (2013, p. 163), o poder potestativo do empregado é limitado, não podendo ser considerado ou admitido como “imunidade absoluta do empregador”.

A autora, comentando a sua decisão, afirma:

Com fundamento nos limites que se deve imprimir ao direito potestativo do empregador, especialmente porque sob as vestes de um ato legítimo – a despedida sem justa causa – o empregador deixou revelar uma causa significativa e altamente discriminatória para a demissão, conclui-se que a despedida foi arbitrária. A fundamentação doutrinária, neste ponto, contemplaria aquela atividade de prudência para concluir que, do ponto de vista jurídico, o ato do empregador foi ilegítimo e, assim, deveria ser anulado. (SUGUIMATSU, 2013, p. 163).

Ao final, foi reconhecida a invalidade da demissão em vários aspectos, seja moral, jurídico, social, médico, sendo deferido ao reclamante o direito à reintegração, bem como todas as

4 Essa ação judicial é trabalhada no artigo: HIV e AIDS no ambiente laboral: visibilidade, discriminação e tutela jurídica de direitos humanos, de autoria da desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Marlene T Fuverki Suguimatsu.

garantias salariais no tempo de afastamento (SUGUIMATSU, 2013, p. 165).

Essa reclamação trabalhista se lastreou por vários anos e, em 1997, finalmente foi julgada pelo TST, que reconheceu o direito do reclamante. Assim ficou ementado o Acórdão:

Reintegração – empregado portador do vírus da Aids – Caracterização de despedida arbitrária. Muito embora não haja preceito legal que garanta a estabilidade ao empregado portador da síndrome da imunodeficiência adquirida, ao magistrado incumbe a tarefa de valer-se dos princípios gerais do direito, da analogia e dos costumes para solucionar os conflitos ou lides a eles submetidas. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aidético o direito de permanecer no emprego não é suficiente a amparar uma atitude altamente discriminatória e arbitrária que, sem sombra de dúvida, lesiona de maneira frontal o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil. Revista conhecida e provida (BRASIL, 1997, [s.p]).

Outros casos chegaram ao TST e tiveram decisões semelhantes, prevalecendo a tese de que haveria necessidade de motivar a rescisão contratual do portador do HIV para não ser considerada discriminatória. Podem-se citar os seguintes julgados: ERR-217.791/95, Red. Designado Min. Vantuil Abdalla, DJ de 2/6/2000; ERR-297.709/96, Rel. Min. Vantuil Abdalla, DJ de 10/11/2000; e ERR-205.359/95, Rel. Min. Leonardo Silva, DJ de 15/5/99.

DANO MORAL PRESUMIDO DA DISPENSA IMOTIVA DE PORTADOR DE HIV E A ESTABILIDADE PROVISÓRIA CRIADA PELA SÚMULA 443 DO TST

Na doutrina da responsabilidade civil, quando se fala em dano moral, três requisitos precisam ser analisados para que ocorra o evento:

o dano, o resultado e o nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o resultado gravoso.

De acordo com a jurisprudência dos tribunais estaduais e dos superiores, ao analisar casos de responsabilidade civil por danos, caminhou-se para o entendimento de que algumas situações geram um dano só pela sua ocorrência, o chamado dano moral presumido ou *in re ipsa* (CAVALIERI FILHO, 2004).

A presunção de dano moral decorre de situações em que não há que se investigar a efetiva lesão, uma vez que esta fica caracterizada em razão da existência do evento, o qual já é danoso. Trata-se de situação excepcional, constituindo uma exceção à regra, porque, em geral, para configuração do dano moral, deve-se provar o nexo causal entre a conduta e o dano causado à vítima.

Para Cavalieri Filho (2004, p. 100-101), o dano moral presumido está ligado diretamente à dor enfrentada pelo agente que sofre em razão do evento danoso, derivado do próprio ato,

[...] por se tratar de algo imaterial ou ideal a prova do dano moral não pode ser feita através dos mesmos meios utilizados para a comprovação do dano material. Seria uma demasia, algo até impossível, exigir que a vítima comprove a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos, documentos ou perícia; não teria ela como demonstrar o descrédito, o repúdio ou o desprestígio através dos meios probatórios tradicionais, o que acabaria por ensejar o retorno à fase da irreparabilidade do dano moral em razão de fatores instrumentais. Neste ponto, a razão se coloca ao lado daqueles que entendem que o dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso

facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras de experiência comum.

Nesse sentido, não se faz necessária a prova da dor, tristeza e humilhação sofrida, sendo bastante a comprovação do fato ofensivo perpetrado pelo agente para a demonstração da existência do dano moral.

Ato ilícito da dispensa unilateral imotivada e princípio da não discriminação da convenção 111 da OIT

No Estado Democrático de Direito, não há lugar para tratamento desigual e discriminatório, ante o disposto nos arts. 3.º, inciso IV, 5.º, caput, e 7.º, inciso XXX, todos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Outrossim, a dignidade da pessoa humana é erigida à categoria de princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1.º, inciso III, CR/88), impondo a observância da necessária estima que todas as pessoas merecem na qualidade de seres humanos.

A evolução da jurisprudência dos tribunais regionais e superior do trabalho caminharam todas para uma direção que aponta que a rescisão unilateral do trabalhador soropositivo é presumida discriminatória. O ápice dos entendimentos resultou na edição da Súmula 443 do TST, após anos de debate e decisões contraditórias.

De acordo com Renault (2000, p. 24),

De todas as discriminações, talvez as de maior grau de dificuldade de superação sejam as que, como a AIDS, acarretam a perda do emprego: sem emprego não há salário; sem salário, não há como enfrentar-se com dignidade a doença terminal. E o círculo vicioso não para aí. Na crise atual, obter novo emprego é tarefa praticamente impossível para quem é portador do vírus da Aids ou aidético.

Para Silva (2007, p. 471),

Os pacientes portadores do vírus HIV vêm sofrendo enormes prejuízos em razão das práticas discriminatórias adotadas por alguns empregadores. Como se não bastasse os efeitos deletérios da doença, os empregados acometidos deste mal são despedidos, na maioria das vezes, arbitrariamente, dificultando ainda mais a obtenção dos recursos imprescindíveis ao seu tratamento e afastando a possibilidade de viverem dignamente. Cabe ao Poder Judiciário reprimir veementemente abusos dessa espécie, ocorridos na relação de emprego, a fim de colaborar de maneira eficaz com o processo de integração desses indivíduos junto ao meio social.

Nesse sentido, verifica-se que toda dispensa de portador de HIV tem que ser motivada por razões de ordens técnicas, em que o empregador deve demonstrar que possuía razões para rescindir o contrato de trabalho do empregador, não podendo usar seu poder potestativo, até porque a dispensa imotivada ou discriminatória viola o princípio da dignidade da pessoa humana e outros princípios constitucionais do direito do trabalho. Rescindir um contrato de trabalho de forma unilateral é exercício do direito potestativo do empregador. Porém, todo direito deve ser exercido dentro dos limites da razoabilidade.

O Brasil como signatário da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, que estabelece as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão, delimita o campo de incidência dos termos “emprego” e “profissão”, estabelece as obrigações dos Estados-membros, enumera hipóteses que não serão consideradas discriminatórias e fixa as regras de sua ratificação, vigência e denúncia. O artigo primeiro assim descreve:

Art. 1.º — 1. Para os fins da presente convenção, o termo “discriminação”

compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Essa Convenção veio coibir algumas práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, pois a discriminação pode ocorrer não só durante o contrato de trabalho, mas também antes de seu início, durante o processo seletivo e após sua rescisão. Ficou expressamente prevista, no art. 1º, que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nesse último caso, as hipóteses de proteção aos menores, previstas constitucionalmente, sendo inclusive objetivo da Agenda Nacional do Trabalho Decente promover políticas públicas que assegurem a não discriminação do trabalhador soropositivo.

Assim, à luz dessa legislação internacional do trabalho, é discriminatória a dispensa de trabalhador portador do vírus do HIV, visto que tal moléstia carrega estigma e preconceito.

A Súmula 443 do TST: dano moral presumido da dispensa imotivada e a estabilidade provisória de emprego

A doutrina majoritária e a jurisprudência

trabalhista brasileira são uníssonas no sentido de que, havendo a dispensa discriminatória de portador do vírus do HIV, a reintegração ao posto de trabalho é medida que se impõe.

A Súmula 443 do TST veio finalmente dar maior tutela e limitação ao poder potestativo do empregador, pois traz em seu bojo a figura da presunção de discriminação e o direito à reintegração quando constatado que o empregador dispensou imotivadamente o portador de HIV.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

O supedâneo para pugnar pela reintegração, quando da dispensa discriminatória, encontra-se Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho. Uma palavra-chave dessa súmula é “Presume-se”, porque haverá, então, a inversão do ônus da prova. O empregador tem de provar outro motivo para a rescisão unilateral do contrato de trabalho.

Gunther e Baracat (2013, apud CASSAR, 2009, p. 357) leciona “[...] que a pedra de toque é a discriminação e não uma suposta estabilidade, assim, quando o empregador demite um portador do vírus HIV, segundo o TST, ele deve provar (ônus do patrão) que o procedimento não foi discriminatório”.

Sendo assim, a responsabilidade de provar o real motivo da rescisão contratual é exclusivamente do empregador.

Analizando-se, de maneira estrita, os dispositivos legais sobre o ônus da prova em relação ao direito à reintegração, percebe-se no art. 818 da CLT que, tendo a alegação sido feita pelo empregado, caberia a ele a comprovação

da existência da conduta discriminatória. Dessa forma, ao alegar o portador de HIV a presença de um vício proveniente de uma atitude discriminatória do empregador, no exercício do seu direito potestativo de resilição do contrato de trabalho, deveria ele apresentar elementos que corroborassem sua afirmação.

No entanto, sabe-se que a presunção da prática de ilícito tem o poder de inverter o ônus da prova, como decorrência lógica dos princípios do acesso à justiça, da primazia da realidade e da razoabilidade, e, almejando-se a verdade real no processo, em todos os casos em que haja suspeita de discriminação, devem-se exigir da empresa os motivos reais, válidos, suficientes para a despedida do empregado (GUNTHER; BARACAT, 2013).

Na despedida do portador de HIV de forma imotivada, a inversão probatória é necessária, visto que, além de penosa, seria sobremaneira difícil e quiçá impossível a comprovação pelo empregado da discriminação sofrida, já que, com frequência, o ato discriminatório é velado ou ocorre em caráter particular, presentes somente o agressor e a vítima. Seria o que se chama, no direito civil, prova negativa.

Os dizeres da Súmula 443 do TST invocam ideia de presunção, e o ato de rescisão unilateral já presume a ocorrência da discriminação. Assim, por exemplo, o ato de uma empresa inserir indevidamente o nome de um cidadão nos cadastros de restrição de crédito já comporta o dano moral, pois este é presumido. Na rescisão, presume-se também a ocorrência do ato ilícito e, consequentemente, o dever de indenizar perfaz. Nesse sentido, para que não fique caracterizada a dispensa discriminatória, é necessário que haja comprovação de motivos relevantes para a rescisão contratual.

O fato é que o direito brasileiro estabelece, de forma expressa, o repúdio a qualquer atitude discriminatória, objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (art. 3.º, inciso IV), e o próprio respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento basilar do Estado Democrático de Direito (art. 1.º, inciso III) e luta

contra qualquer ato discriminatório e atentatório à pessoa humana.

Assim, o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando limites no ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV, da CF), repele todo tipo de discriminação (art. 3.º, IV, da CF) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I, da CF).

Alguns julgados do TST caminham para a interpretação de que o dano moral é presumido.

Na hipótese “sub judice”, a Corte de origem, por intermédio do acórdão recorrido, traz dados demonstrando o nexo de causalidade entre o ato da Empresa e o dano sofrido pelo Autor. A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ocorreu após a comunicação pelo Reclamante de ser portador do vírus da AIDS. Vê-se, portanto, que o ato lesivo do empregador de ordem moral ocorrido na constância do contrato de trabalho guarda pertinência com a relação de emprego (TST – 1.ª T; AC RR 499048/2003; Relator Ministro Emmanuel Pereira).

ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, rejeitar a preliminar arguida na contramídia e conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o julgamento do recurso de revista. Acordam, ainda por unanimidade, conhecer do recurso de revista, respectivamente, por divergência jurisprudencial e violação do art. 932, III, do Código Civil, e, no mérito, dar-lhe provimento para anular o ato de dispensa e determinar a reintegração do reclamante no emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos, décimos terceiros salários, férias,

mais um terço constitucional, bem como incidências no FGTS, fixando o prazo de 48 horas a partir da publicação do acórdão para cumprimento da obrigação de reintegrar, sob pena do pagamento de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia de atraso, nos termos dos arts. 461, § 4.º, e 461-A, ambos do Código de Processo Civil, e, ainda, condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral fixada no montante de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), com juros de mora a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir da presente decisão. Valor da condenação fixado, provisoriamente, em R\$ 130.000,00 (cento e trinta mil reais), com custas de R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), pela reclamada (BRASIL, 2005).

A interpretação da Súmula 443 do TST com a Lei 9.029/95 conduz ao raciocínio do dano in re ipsa. A ministra do TST Delaide Miranda Arantes, nas razões do julgado do Recurso de Revista 848-50.2012.5.12.0052, afirmou:

A dispensa discriminatória de pessoa que está acometida de moléstia grave, por si só, é capaz de infligir à vítima sentimentos de tristeza, angústia, desestímulo, constrangimento, incapacidade e dificuldades para a realização de tarefas, além da sensação de minoração como ser humano, fazendo-o sentir segregado em relação aos demais colegas, como mencionou a magistrada sentenciante (fl. 127).

Portanto, o ato ilícito cometido pela ré (da dispensa discriminatória), gera a presunção de violação aos direitos da personalidade e enseja o deferimento de indenização por dano moral.

A responsabilidade do reclamado pelo pagamento do dano moral não depende de prova do prejuízo, pois deriva da própria lesão à integridade física da reclamante (in re ipsa). Assim, constatado o evento danoso, surge a necessidade da reparação.

Há de se consignar que já existem decisões do TST que apontam que o dano moral é o presumido quando se constata a ocorrência de ato discriminatório.

RECURSO DE EMBARGOS NÃO REGIDO PELA LEI 11.496/2007. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 896 DA CLT E CONTRARIEDADE À SÚMULA 126 DO TST NÃO CONFIGURADAS. [...]. O dano, no caso, revela-se in re ipsa, ou seja, identificado o prejuízo, não é necessária a demonstração do abalo moral, que é presumido. Há prejuízo inequívoco a ensejar a indenização, que tem a finalidade de compensar ou diminuir o sofrimento do trabalhador que é acometido de doença ocupacional. O dano moral está ínsito na própria ofensa, sendo necessária a prova apenas do seu fato gerador (lesão que, segundo senso comum, causa dor e vexação). Não se prova dano moral, nem deriva ele somente da lesão à honra. Há precedentes nesse sentido. No caso, estando comprovado o nexo causal entre a lesão e a conduta omissiva ou comissiva do empregador, o que ficou reconhecido pelo TRT, tem-se que a Turma não necessitou rever fatos e provas para conhecer da revista por ofensa ao art. 5.º, V e X, da CF. Afastadas as apontadas violação do art. 896 da CLT e contrariedade à Súmula 126/TST. Recurso de embargos não conhecido." (BRASIL, 2011)..

O dano moral presumido em dispensa discriminatória é construção da jurisprudência trabalhista, configurando precedente normativo nos termos do art. 926 do CPC, uma vez que a legislação determina a existência somente do dano moral. O artigo 4.º da Lei 9.029/95 apresenta a presença do dano moral na dispensa de portador de HIV por ato discriminatório.

Art. 4.º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação

dada pela Lei n.º 12.288, de 2010).

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.

É importante destacar que houve já decisões do TST em casos de despedida discriminatória em que o dano moral arbitrado alcançou a cifra de R\$ 100.000,00 (cem mil reais). É o caso do Recurso de Revista n.º 2205-81.2013.5.11.0012: “[...] o valor da compensação por dano moral fixado pelo Tribunal Regional no importe de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), se mostra elevado e desarrazoado, devendo ser reduzido para R\$100.000,00 (cem mil reais) [...]”, revelando o grau de preocupação da justiça do trabalho em proteger o soropositivo já segregado socialmente.

Em relação à ocorrência do dano moral presumido na resolução unilateral imotivada de contrato de trabalho de empregado portador do vírus do HIV não resta dúvida. Entretanto, resta agora verificar se a súmula criou nova modalidade de estabilidade provisória de emprego, e ainda se as modalidades existentes possuem condições resolutivas ou prazo pré-determinado e a Súmula 443 do TST vai além.

A Súmula 443 afirma ser presumida discriminatória a demissão sem justa causa de trabalhador soropositivo ou de outra doença que cause estigma social. Caso o ato da dispensa seja anulado ou invalidado pelo judiciário, o trabalhador tem direito à reintegração. “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego” (BRASIL, 2012).

Da leitura desse precedente sumular infere-se que o empregador tem que justificar as razões pela rescisão contratual para que não

ocorra a incidência dos dizeres dessa súmula.

O fato é que o trabalhador só poderá ser demitido através da ocorrência de uma justa causa, não somente as previstas no art. 482 da CLT, mas um justo motivo que enseje a resolução. Por exemplo, a empresa possui 30 funcionários e 10 (dez) são dispensados tendo em vista a reestruturação empresarial ou por crise financeira. Nesse sentido, há o princípio da isonomia, ou seja, não somente um foi demitido, mas vários funcionários que exerçam o mesmo cargo.

Por outro lado, enquanto não houver razões técnicas ou do art. 482 da CLT, o trabalhador soropositivo tem estabilidade de emprego. Porque se for demitido e não houver provado uma justa razão, além do dano moral, o trabalhador tem direito a reintegração.

O TST ao editar esse entendimento jurisprudencial e vinculante criou uma forma de estabilidade provisória de emprego que foi além das formas já previstas tanto na ADCT quanto na legislação infraconstitucional. Com o CPC de 2015 através da teoria dos precedentes judiciais, porque os juízes e tribunais devem, nos termos do art. 928 do CPC, observar os precedentes das cortes superiores.

Além do direito a reintegração, haverá ainda uma possibilidade de o empregador responder criminalmente nos termos da Lei 11984/2014 que tipificou como crime exonerar trabalhador soropositivo.

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

I - recusar, procrastinar, cancelar ou segregar a inscrição ou impedir que permaneça como aluno em creche ou estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado;

II - negar emprego ou trabalho;

III - exonerar ou demitir de seu cargo ou emprego;

- IV - segregar no ambiente de trabalho ou escolar;
- V - divulgar a condição do portador do HIV ou de doente de aids, com intuito de ofender-lhe a dignidade;
- VI - recusar ou retardar atendimento de saúde (BRASIL, 2014).

Essa lei se apresentou mais como um instrumento legislativo que reafirmou a Súmula 443 do TST, pois limita a atuação do empregador preconceituoso, impondo severas sanções para caso de descumprimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todo ser humano tem dignidade e precisa ser respeitado, seja qual for a relação existente. O homem é um fim em si mesmo, não podendo ser objetivado, conforme diz Kant, tendo o Direito uma função precípua de efetivação dessa dignidade.

O que se verifica na reflexão tecida é que a jurisprudência trabalhista tem evoluído de forma satisfatória, buscando dar respostas concretas aos conflitos trabalhistas que vêm surgindo. No caso do HIV e da relação de trabalho, desde os primeiros casos enfrentados pelos tribunais, verifica-se uma sensibilidade dos julgadores, como é o caso da Súmula 443 do TST.

Também se verifica que o processo legislativo buscou editar leis que visem assegurar aos soropositivos um mínimo existencial para sobrevivência, mediante a instituição de políticas públicas de inclusão e proibição de quaisquer formas discriminatórias de segregação social. A própria Lei 9029/95 é um exemplo de tutela, a que traz a figura do dano moral, quando constatada a discriminação do portador do HIV.

Lado outro, um grande avanço no entendimento jurisprudencial trabalhista é a solidificação de que, havendo a despedida imotivada de portador de HIV, o dano moral é o presumido, *in re ipsa*, aquele que não prescinde de prova, ocorrendo em razão da existência

do evento. O fato é que o poder potestativo do empregado é limitado em face de alguns preceitos constitucionais, como o da função social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação.

A estabilidade provisória criada pela Súmula 443 do TST traz segurança ao soropositivo, que, além de ter que conviver com uma doença incurável até então e que carrega grande carga de estigma e preconceito, agora tem uma garantia de emprego. Esse precedente judicial do ano de 2012 vem assegurar o direito à vida e à dignidade do trabalhador infectado, demonstrando que a Aids, em dias atuais, não gera limitação para o trabalho. A Lei 11984/2014, embora trate de crime a dispensa de soropositivo, só reafirmou a Súmula 443.

REFERÊNCIAS

BOA SAÚDE. Linha do tempo da AIDS: do primeiro caso aos dias atuais. Disponível em: <<http://www.boasaude.com.br/artigos-de-saude/3837/-1/linha-do-tempo-da-aids-do-primeiro-caso-aos-dias-atuais.html>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

BRASIL. Constituição [da] República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção n.º 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília: Senado Federal, 1968.

BRASIL. Lei n.º 7.649, de 25 de janeiro de 1988. Estabelece a obrigatoriedade do cadastramento dos doadores de sangue bem como a realização de exames laboratoriais no sangue coletado, visando a prevenir a propagação de doenças, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei n.º 7.670, de 8 de setembro de 1988. Estende aos portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA/AIDS os benefícios que especifica e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei n.º 7.713, de 22 de dezembro de 1988. Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 1991.

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 1995.

BRASIL. 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. Brasília: Senado Federal, 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão ED-RR-346700-21.2002.5.12.0037, Relator Min. Augusto César Leite de Carvalho, SBDI-1, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 jun. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão n.º 2205-81.2013.5.11.0012. Relatora Maria Helena Mallmann. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 abr. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão n.º TST-RR-2395-51.2011.5.02.0081. Relator Walmir Oliveira da Costa. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 de maio 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão RR n.º 217791/95-3 – Ac. n.º 3473/97. Relator Min. Valdir Righetto. Sessão de 14/05/1997. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 de maio 1997.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão RR 499048/2003, Primeira Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira. Diário Oficial da União, Brasília, DF, [s.d.].

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão RR – 848-50.2012.5.12.0052. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 dez. 2015.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

FILADEFIA. In: Wikipédia: a encyclopédia livre. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Filad%C3%A9lia>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

FERREIRA, Claudio Vital de Lima. AIDS e a exclusão social: um estudo clínico com pacientes com HIV. São Paulo: Lemos Editorial, 2003.

GRIMEK, Mirko D. História da sida. Lisboa: Relógio D'água, 1994.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro: responsabilidade civil. v. 4. São Paulo: Saraiva, 2012.

GUNTHER, Luiz Eduardo. HIV e a AIDS: Preconceito, discriminação e estigma no trabalho. In: BARACAT, Eduardo Milléo; KNOERR, Viviane Coêlho de Sellos. (Org.). Tutela jurídica do trabalhador soropositivo. São Paulo: Clássica, 2013. p. 176-202.

_____; BACARAT, Eduardo Milléo. Trabalhador soropositivo e a presunção de dispensa discriminatória: a súmula nº 443 do TST. In: BARACAT, Eduardo Milléo; KNOERR, Viviane Coêlho de Sellos. (Orgs.). Tutela jurídica do trabalhador soropositivo. São Paulo: Clássica, 2013. p. 223-245.

HISTÓRIA da AIDS. Disponível em: <<http://www.aids.gov.br/pagina/historia-da-aids>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

RAMOS, Ana Luísa Meurer. A premência dos Princípios Constitucionais frente ao poder patronal. In: BARACAT, Eduardo Milléo; KNOERR, Viviane Coêlho de Sellos. (Org.). Tutela jurídica do trabalhador soropositivo. São Paulo: Clássica, 2013. p. 17-30.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Proteção ao portador do vírus HIV e ao aidético: enfoque trabalhista a um projeto de lei. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

RESOLUÇÃO 41.24 da OMS, elaborada em

Genebra, no dia 13 de maio de 1988.

SILVA, Wilma Nogueira de Araújo Vaz da. As discriminações na relação de emprego e a proteção jurídica do mercado de trabalho da mulher e do portador do vírus HIV. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, v. 13, São Bernardo do Campo, 2007, p. 465-476.

SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki HIV e AIDS no ambiente laboral: visibilidade, discriminação e tutela jurídica de direitos humanos. In: BARACAT, Eduardo Milléo; KNOERR, Viviane Coêlho de Sellos. (Org.). Tutela jurídica do trabalhador soropositivo. São Paulo: Clássica, 2013. p. 143-175.

VALENTIM, João Hilário. HIV/AIDS e o trabalho no Brasil. In: BARACAT, Eduardo Milléo; KNOERR, Viviane Coêlho de Sellos. (Org.). Tutela jurídica do trabalhador soropositivo. São Paulo: Clássica, 2013. p. 110-142.