XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

GUILHERME WÜNSCH

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-702-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroi, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Drª. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

UM OLHAR SOBRE A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE PESSOAS PORTADORAS DE HIV E DOENÇAS GRAVES

A LOOK AT THE DISCRIMINATORY DISPENSATION OF PERSONS WITH HIV AND SERIOUS DISEASES

Cassiane da Silva Fagundes [1]
Euzébia Krusser Ferrari [2]

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar a vedação à dispensa discriminatória do portador de HIV e outras doenças graves, face à previsão da Súmula 443 do TST, e se essa vedação resultaria na criação de uma nova espécie de estabilidade. Diante disso, busca-se apresentar as situações em que o empregado acometido por doença grave se vê efetivamente discriminado em razão da sua condição, o que enseja a intervenção do Poder Judiciário, a fim de lhe garantir o direito ao emprego, e, por consequência, a manutenção do seu sustento e, especialmente, o direito a não ser discriminado, preservando-lhe a dignidade.

Palavras-chave: Portador de hiv, Doença grave, Proibição de dispensa discriminatória, Garantia de emprego. súmula 443 do tst

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this article is to analyze the prohibition of discriminatory waiver, in view of the prediction of TST 443, and whether this would result in the creation of a new species of stability. In view of this, we intend to present situations in which the employee affected by a serious illness is effectively discriminated against because of his or her condition, which entails intervention by the Judiciary in order to guarantee the right to employment, and, as a consequence , maintenance of their livelihoods and, in particular, the right not to be discriminated against while preserving their dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Hiv carrier, Serious illness, Prohibition of discriminatory waiver, Business guarantee, Tst precedent 443

[1] Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pelo Complexo de Ensino Meridional AS/RS. E-mail: cassianefagundesadv@gmail.com

[2] Mestre em Direito pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter) - Laureate International Universities. Especialista em Direito Civil pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: krusserferrari@krusserferrari.adv.br

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que que Direito do Trabalho tem por objetivo a busca da proteção do trabalhador de situações indignas que coloquem em risco a sua integridade, bem como assegurar-lhe o direito de permanecer em seu emprego quando exposto a qualquer espécie de discriminação.

Nesse sentido, a edição da Súmula 443 do TST, além de apresentar mudanças no direito material, pretende garantir a reintegração do empregado portador de HIV ou outra doença grave, quando dispensado de forma discriminatória.

A referida Súmula, desde a sua edição no ano de 2012, tem provocado inúmeras discussões acerca da possibilidade de criação de uma nova estabilidade de emprego, bem como, da vulnerabilidade a qual o empregador está sujeito no momento da rescisão do contrato de trabalho, considerando que a dispensa poderá ser considerada discriminatória por parte do empregado, ensejando assim a problemática do presente estudo.

Desse modo, o presente trabalho irá tratar da vedação à dispensa discriminatória do portador de HIV ou doença grave à luz da Súmula 443 do TST, abordando o procedimento e as características de cada instituto, e terá por questionamento quais os limites a serem observados pelo empregador diante da dispensa do empregado portador de HIV, frente à vedação estabelecida na Súmula 443 do TST, e a possibilidade da criação de uma nova estabilidade de emprego diante da condição do empregado portador da enfermidade.

O objetivo geral deste estudo, é demonstrar, através de uma análise sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, se a Súmula 443 do TST criou ou não uma nova modalidade de estabilidade de emprego, bem como, quais as consequências que a sua aplicação ocasiona, tanto para o empregador quanto para o empregado.

Especificamente, abordar-se-á o disposto na Súmula 443 do TST, questionando quais os seus efeitos no ordenamento jurídico e os limites a serem observados pelo empregador diante da dispensa do empregado acometido pela doença, bem como, pontuar-se-á acerca do conceito e diferenças de estabilidade e garantia de emprego, tratando também as consequências jurídicas da dispensa do empregado estável, estabelecendo um paralelo com o artigo 8º da Lei 13.467/2017, que instituiu reforma trabalhista, sendo, portanto, questão relevante ao debate.

A escolha do tema justifica-se, na medida em que possui significativa relevância social, a fim de garantir a dignidade do ser humano, que tem no trabalho uma das formas mais importantes de inclusão. A uma porque há um crescente aumento do número de empregados portadores do vírus HIV e outras doenças de natureza grave, a duas porque os processos trabalhistas, no tocante a dispensa de portador da doença, são causa de inúmeras demandas e

envolvem um contingente expressivo da população, e a três porque o assunto deve ser foco de constantes debates, a fim de que a discriminação não se enraíze, diante da condição de hipossuficiência do empregado.

Outro aspecto relevante com relação ao tema é a dificuldade que se estabelece no momento em que o empregador precisa demitir um funcionário portador doença grave, considerando a vedação trazida pela Súmula 443 do TST, e a possibilidade de estar sendo criada uma nova forma de estabilidade de emprego, diante da dificuldade de prova negativa de ato discriminatório por parte do empregador.

A relevância da pesquisa reside também na tentativa de identificar alguns cuidados que o que empregador deverá adotar, de modo a não ferir o direito do trabalhador, e a fim de evitar a caracterização de uma dispensa discriminatória.

Por fim, para o desenvolvimento deste estudo foi utilizado o método indutivo, com o propósito de identificar formas de preservação do direito do empregado a ter acesso ao emprego quanto esse é portador de enfermidade grave, especialmente o HIV, e, em contrapartida, se de tal garantia decorreria uma nova forma estabilidade. Trata-se de estudo desenvolvido mediante revisão da literatura, com o intuito de contribuir para o debate de garantia da dignidade do ser humano, evitando a discriminação no ambiente de trabalho.

2. ESTABILIDADE OU GARANTIA DE EMPREGO?

A expressão estabilidade é oriunda do latim *stabilitas*, que em um sentido genérico tem significado de solidez, firmeza (MARTINS, 2014, p. 157). Nada mais é, do que o direito adquirido pelo empregado em permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo por cometimento de falta grave ensejadora da dispensa por justa causa ou circunstancialmente nos casos de força maior (LIMA, 2010, P.196), o que gera uma limitação ao empregador em casos de despedida.

Conceitua-se, portanto, estabilidade de emprego como o direito protetivo do empregado, em permanecer no emprego mesmo contra a vontade do empregador, quando não existir causa relevante para sua dispensa.

Com o advento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, em 1967, o instituto da estabilidade perdeu força, praticamente desaparecendo após a Constituição Federal de 1988, permanecendo apenas três formas de estabilidade, quais sejam, os antigos contratos regidos pela CLT, anteriores a 1988, o contrato dos servidores públicos celetistas com cinco anos no emprego ao tempo da Constituição, assim entendidos aqueles admitidos em 05 de outubro de

1983, e as situações criadas pelo artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. (DELGADO, 2010, p. 1160).

No contexto atual alguns autores, como Sérgio Pinto Martins, denominam o instituto da estabilidade como garantia de emprego, por entender que esta é a expressão adequada, diante da diferença entre garantia "de" emprego e garantia "no" emprego, haja vista que esta está ligada à política de emprego e governo (MARTINS, 2014, p. 467). O autor menciona, ainda, que a estabilidade provisória de emprego apresenta modalidades, a qual pode ter caráter provisório, legal ou contratual.

Para Maurício Godinho Delgado, a estabilidade provisória, também chamada de garantia de emprego, é uma vantagem jurídica de caráter transitório concedida ao empregado. A razão da garantia de emprego pode ter origem em circunstância pessoal ou contratual, a qual visa assegurar a manutenção do vínculo de emprego por um lapso temporal definido, sendo que esta manutenção não depende da vontade do empregador (DELGADO, 2010, p. 1165).

Nesse sentido, os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, sejam eles titulares ou suplentes, a gestante e o dirigente sindical, não podem ser despedidos antes do termo final do período abrangido pela garantia de emprego, salvo cometimento de falta grave, pois estão protegidos pelo instituto da estabilidade provisória (LIMA, 2007, p. 196).

Cabe destacar que, em caso de dispensa desses empregados, mesmo antes do termo final do gozo da garantia de emprego, a dispensa independe da instauração de inquérito de apuração de falta grave, cabendo, apenas, ao empregador um possível ajuizamento de reclamatória trabalhista, a fim de comprovar a justa causa ocorrida, sob pena de reintegração.

No âmbito da garantia legal de emprego, encontram-se abrangidos os empregados acidentados, o empregado eleito para participar do Conselho Nacional de Previdência Social - CNPS, dirigente de cooperativa e os membros dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia. Para estes empregados, com exceção do acidentado, o empregador somente poderá resilir o contrato por meio de processo judicial, através da instauração de inquérito para apuração de falta grave, restando essa devidamente comprovada, sob pena de ser obrigado reintegrar o empregado ao cargo antes exercido (MARTINS, 2014, p. 467).

A necessidade de inquérito para apuração de falta grave nessas modalidades de estabilidade restou consubstanciada por meio de orientação jurisprudencial. Nesses casos, o procedimento para a sua instauração ocorre por meio de ajuizamento de reclamação escrita do empregador junto à Justiça do Trabalho, no prazo decadencial de trinta dias após a suspensão do empregado garantido com estabilidade, e tem por finalidade a extinção da relação jurídica existente.

No que tange a estabilidade contratual de emprego, essa se apresenta por meio do que é de fato pactuado no contrato de trabalho, ou através dos preceitos estabelecidos em norma coletiva (MARTINS, 2014, p. 467).

De sua vez, Carmem Camino apresenta a concepção de estabilidade absoluta e relativa. Segundo a autora, estamos diante da estabilidade absoluta, quando há vedação total da extinção do contrato de trabalho por parte do empregador, sendo necessário o ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave mesmo diante de justa causa cometida pelo empregado. No que se refere a estabilidade relativa, o entendimento é que persiste o direito do empregador em despedir o empregado, vedando apenas a despedida abusiva e sem motivo relevante (CAMINO, 2004).

Assim, pontua-se que o portador de estabilidade de emprego absoluta, necessita de um ato formal para a ruptura da relação de emprego, ou seja, é necessária a instauração de inquérito para apuração de falta grave, ao passo que o portador de estabilidade relativa, pode ser despedido sem a comprovação de justa causa.

Nesse sentido, embora o conceito de estabilidade e o conceito de garantia de emprego sejam muito próximos, não se confundem, razão pela qual é importante distingui-los, ou seja, ao passo que a estabilidade diz respeito à impossibilidade de dispensa do empregado, salvo nas hipóteses da lei, a garantia de emprego é um gênero que compreende medidas tendentes à proteção do trabalhador, logo, se liga diretamente com a política de emprego (MARTINS, 2014, p. 457), como é o caso da previsão do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao assegurar emprego a menores aprendizes na indústria.

A estabilidade, portanto, nada mais é do que a garantia de emprego, em que o empregado não pode ser dispensado por vontade do empregador, salvo por cometimento de falta grave (que enseja justa causa) ou por motivo de força maior.

Entender as sutilezas de tais conceitos é importante para que se possa analisar as consequências que podem advir dos casos originados em dispensa de empregados que possuem estabilidade.

Ou, seja, o empregado que tiver o direito à estabilidade no emprego e vier a ser despedido sem justo motivo, ou mesmo sem uma fundamentação correspondente, ou, ainda, que for exposto a penalidade desproporcional ao ato faltoso por ele cometido, tem direito a pleitear a reintegração ao quadro funcional do qual fazia parte, com a garantia de restabelecimento das garantias que usufruía.

Considerando que a CLT apresenta como expressões sinônimas a readmissão e a reintegração é importante, neste momento, demonstrar que existe uma distinção. Ou seja, a

readmissão se consubstancia na volta pura e simples do empregado antes despedido ou que demitiu-se; já a reintegração corresponde ao reingresso do empregado possuidor de estabilidade ao trabalho, diante do não reconhecimento de falta grave por ele cometida (LIMA, 2017, p. 212), de modo que a declaração de nulidade do ato produz efeito retroativo abrangendo a situação passada e reestabelecendo o *status quo ante* violado (GOTTSCHALK, 2007, p. 400).

Dessa forma, nos casos em que o empregado for readmitido, ele irá receber remuneração correspondente ao tempo que permaneceu afastado, ao passo que nos casos em que o trabalhador for reintegrado, essa voltará às suas funções e o empregador pagará os salários correspondentes ao seu afastamento (LIMA, 2007, p. 212).

Portanto, uma vez rescindido o contrato de trabalho do empregado possuidor de garantia de emprego, de forma indevida, o empregador fica sujeito a sofrer ação judicial, e por meio de sentença ser condenado a reintegrar o empregado e a pagar-lhe todos os direitos referentes ao período em que permaneceu afastado.

Assim, diante das diversas formas de garantia de emprego antes mencionadas, conclui-se que a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado pode ser revertida mediante ação judicial, que força o empregador a reinserir o empregado nas mesmas condições à época da despedida. E, no mesmo sentido, as garantias de emprego abrangem além dos contratos a prazo indeterminado, também os contratos a prazo determinado e inclusive os de experiência, como no caso da gestante e do acidentado.

Desse modo, a fim de comprovar que houve o cometimento de falta grave e ter declarada pelo juízo a existência da justa causa, essa deverá ser apurada por meio de inquérito judicial, com prazo decadencial de 30 dias. É o caso do dirigente sindical, diretor eleito de cooperativa, membro do conselho curador do FGTS, membro das comissões de conciliação prévia e os membros do conselho nacional da previdência social.

Caso reconhecida a inexistência da justa causa, o empregador é obrigado a reintegrar o empregado pagando-lhe os salários atrasados devidamente corrigidos (GOMES, 2007, 401-402).

Evidentemente, se empregador se mantiver inerte quando ocorrer a falta grave e não aplicar advertência ou suspensão, ocorrerá o perdão tácito do empregado, não podendo o empregador, após o prazo de 30 dias propor o inquérito para apuração da referida falta. Por consequência, todos aqueles empregados que possuem função eletiva, para ter seu contrato de trabalho rescindido, dependem de inquérito para apuração de falta grave, e, caso não seja obedecido o procedimento pelo empregador, o ato de suspender ou demitir o empregado é nulo, devendo o empregado ser reintegrado ao emprego.

Nos casos, em que a instauração de inquérito para apuração de falta grave é imprescindível para a resilição do contrato, a estabilidade do empregado por si só é de suma importância, pois tem o condão de garantir o desenvolvimento do trabalho coletivo como um todo.

Entender as nuances da diferença entre estabilidade e garantia de emprego têm importância para entender a razão pela qual se pretende estudar o direito do portador de doença grave a ser reintegrado ao emprego, quando esse for dispensado sem justo motivo, como se verá no tópico a seguir.

3. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA: DIREITO À REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO PORTADOR DE HIV OU DE OUTRAS DOENÇAS GRAVES

Uma das doenças que enseja a mais devastadora discriminação do ser humano, atingindo-o de forma demolidora em todas as esferas da sua vida, face ao estigma e ao preconceito, sem dúvida alguma, é a *AIDS (Acquired immunodeficiency syndrome or Acquired immune deficiency syndrome)*, que embora seja a sigla em Língua Inglesa, que significa Síndrome de Imonudeficiência Adquirida (SIDA), é a forma mais utilizada para se referir ao portador do Vírus da Imunodeficiência Humana – HIV, que será mencionada a partir daqui simplesmente como AIDS.

Nesse sentido, pretende-se analisar dentro deste item e subitens, o direito de o empregado ser reintegrado ao trabalho, no caso de ter sido vítima de dispensa discriminatória em razão de uma enfermidade que lhe acomete.

Com relação à previsão contida na Súmula 443 do TST é vedada expressamente a dispensa discriminatória ao portador de HIV, ou de outra doença grave, e embora não estejam delimitas quais são as doenças, utiliza-se rol exemplificativo, consubstanciado na previsão do artigo 151 da Lei nº. 8.213/91, dentre as quais, é possível destacar a tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, e a própria AIDS, com base em conclusão da medicina especializada.

A intenção, portanto, é discorrer, no subitem 3.1, quanto à discriminação no ambiente de trabalho em razão de o trabalhador ser portador do HIV ou de outras doenças graves, a fim de identificar situações de discriminação que devem ser evitadas, no subitem 3.2 analisar quanto

à possibilidade de criação de uma estabilidade por meio de decisão judicial, e no subitem 3.3 verificar a distribuição do ônus da prova, nos casos em que se discute a dispensa discriminatória.

3.1 Da discriminação do portador de HIV ou doença grave no ambiente de trabalho

Embora a discriminação no ambiente de trabalho seja bastante comum, especialmente pela competitividade e disputa do poder, o empregado portador de HIV é um dos tipos de portadores de enfermidade que mais sofre com preconceito, em comparação com as outras doenças graves, considerando o receio de contágio pelas pessoas em geral, em razão da falta de informação a respeito da doença.

Em algumas situações, quando o empregado precisa expor ao empregador sua condição de portador do vírus, e tal fato chega a conhecimento dos colegas, em geral a pessoa começa a ser discriminada, pelo simples fato de os colegas se sentirem ameaçados (GONÇALVES, 2012, p. 19).

Exemplos de situações trazidas por Antônio Baptista Gonçalves (2012, p.19), são aquelas que ocorrem mediante punições e advertências ao empregado, sem motivo aparente, apenas com a colocação de pretextos, como é o caso da alegação de comportamentos inadequados, falta de profissionalismo, dificuldade de relacionamento saudável com os demais funcionários, ou seja, sem justificativas fundadas em fatos concretos, sendo facilmente identificado que o único fundamento para tais represálias é o tratamento discriminatório do funcionário portador de HIV ou de doença grave, a fim de leva-lo à exclusão da relação laboral.

Assim, em nossos dias, não se pode aceitar que esse tipo de comportamento por parte do empregador perdure, ou se propague, considerado que o empregador tem obrigação direta de vedar a discriminação no ambiente de trabalho, sob pena de ser considerado cúmplice das condutas discriminatórias.

É inadmissível, em nossa sociedade, que ainda ocorram casos de demissão em razão de discriminação, esta que causa uma degeneração na vida do indivíduo, retirando-lhe a dignidade, além da capacidade do seu sustento e de sua família, no momento que mais precisa, que é o da fragilidade trazida pela doença.

Nesse sentido, cabe referir que o Brasil, desde o ano de 1964, acolhe por meio do Decreto Legislativo nº 104, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), datada do ano de 1958, esta que trata das questões de discriminação no ambiente de trabalho e tem por objetivo claro a promoção da igualdade de tratamento no emprego.

A fim de ilustrar o que foi dito acima, está previsto no artigo 1º, da Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho, que o termo discriminação compreende, além de "a) 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;", ainda, a " b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.", ou seja, por analogia, entende-se que discriminar o portador de HIV ou de outra doença grave fere também a Convenção.

De sua vez, a Constituição da República Federativa do Brasil (1988) assegura dentre outros direitos fundamentais, a igualdade como um valor supremo, assim como dispõe em seu artigo 3º, inciso IV, dentre seus objetivos fundamentais, a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação, seja pela origem, raça, sexo, cor, idade, ou quaisquer outras formas de discriminação.

Assim, destaca-se que a função do Estado é desenvolver os mecanismos necessários para assegurar a harmonia social e as mesmas condições para todos os membros da sociedade, além de corrigir eventuais desvios quando os direitos não forem respeitados, o que se aplica também ao ambiente de trabalho e à relação empregado e empregador.

Nesse sentido, embora a Constituição vede a discriminação, essa não tem o condão, por si só, de assegurar que qualquer cidadão possa livremente declarar um direito seu, sem que sofra represália.

No que diz respeito à proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, a partir da expressa previsão do artigo 1º da Lei nº. 9.029/95, o Brasil já havia ratificado a Convenção 111 da OIT, tornando o seu cumprimento obrigatório em âmbito nacional.

Prevê a Lei 9.029/95, em seu artigo 4º, de sua vez, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado que esse seja reintegrado ao trabalho, de modo que, por analogia, entende-se que é possível aplicar a norma também para os casos de empregados portadores HIV ou doenças graves.

E percebe-se uma rejeição tão grande em relação ao portador do vírus HIV (aquele que possui uma carga viral baixa), bem como em relação àquele em que efetivamente a doença já se manifestou, que no dia 02 de junho de 2014, entrou em vigor a Lei 12.984/14, que

tipifica a conduta discriminatória em relação a esses, e prevê a punição mediante reclusão de um a quatro anos.

Diante disso, é essencial que ocorram evoluções constantes, e certamente o debate proporciona a abertura de espaço para que sejam oferecidas melhores condições ao ambiente de trabalho, a fim de assegurar que o empregado portador de HIV ou doença grave não seja vítima de uma dispensa discriminatória, resguardando a sua dignidade, como será tratado a seguir.

3.2 A vedação à dispensa do empregado portador de HIV ou doença grave, sob a ótica da Súmula 443 do TST, importaria em uma nova modalidade de estabilidade?

Embora não exista lei específica, o ordenamento jurídico proíbe de maneira geral qualquer forma de discriminação, o que abrange os portadores de HIV ou outras doenças graves, sendo, portanto, aplicável ao âmbito da relação de emprego.

Assim, para que se possa discorrer acerca da vedação da dispensa discriminatória do portador de HIV ou doença grave, e a possibilidade da criação de uma nova modalidade de garantia de emprego, primeiramente, é importante destacar que há um aumento significativo na identificação de pessoas soropositivas no país, o que suscita a proteção dos seus direitos, como é o caso do acesso ao mercado de trabalho.

Dessa forma, considerando, por analogia, que o disposto no artigo 1º da Lei 9.029/95, quanto à vedação da dispensa por motivo de o empregado ser portador de HIV, ou de outra doença grave, abrange qualquer ato discriminatório, à luz da Súmula 443, do TST, razão pela qual o empregado tem garantida a sua reintegração no emprego diante da despedida discriminatória que lhe cause estigma ou preconceito, pertinente transcrever o texto legal, como segue:

> DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO – Resolução nº 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.

Com relação à expressão “que suscite estigma ou preconceito” contida na Súmula 443, considerando que essa ainda não foi definida de forma objetiva pela doutrina, ou mesmo pelo Tribunal Superior do Trabalho, há uma certa insegurança quanto à forma como será interpretada pelo julgador no caso concreto (CRUZ & ARAÚJO, 2014).

Assim, é importante entender que as palavras preconceito e discriminação não têm o mesmo significado. Ou seja, a discriminação pode ter origem no preconceito, e tanto a pessoa natural como a instituição podem ser sujeito ativo, enquanto o preconceito só pode ter como sujeito ativo a pessoa natural; já o estigma, do ponto de vista social, é aquele que nos interessa para o presente estudo, pois produz uma marca indelével na vida do indivíduo, que passa a ser visto como um pária.

De fato, a AIDS é uma doença cercada de estigma e preconceito, e as pessoas portadoras de HIV são tratadas como doentes, de modo que deveria haver um esforço por parte do empregador para proporcionar um ambiente de trabalho saudável aos empregados, sejam eles portadores ou não de vírus HIV, ou de qualquer outra enfermidade grave, o que inclusive tem expressa previsão constitucional.

Nesse sentido a previsão do artigo 7º, XXII, XXIII e do artigo 225, da Constituição Federal, que atribui a obrigação ao empregador de proporcionar um meio ambiente de trabalho saudável, o qual é direito fundamental transindividual assegurado ao empregado.

Com relação à edição da Súmula 443, questiona-se se o Tribunal Superior do Trabalho teria estabelecido uma espécie nova de estabilidade, ao tratar o portador de HIV ou de outra doença grave de forma diferenciada; ou seja, analisado o caso concreto, entendendo o julgador que a dispensa foi discriminatória, a ordem de reintegração do empregado ao trabalho torna o empregado estável? Nesse caso o empregador somente poderia dispensar o empregado em caso de falta grave, sob pena de presumir-se discriminatória a dispensa.

No que diz respeito ao posicionamento doutrinário, existe muita divergência, pois aqueles que são contrários à estabilidade utilizam o fundamento de que a legislação trabalhista brasileira não concedeu estabilidade definitiva para nenhuma categoria profissional, logo, não caberia ao TST privilegiar uma minoria.

Conforme entendimento de Renato de Almeida Oliveira Muçouçah (2007), não se pode confundir a estabilidade, com a reintegração ao emprego, considerando que esta última tem o contorno de uma garantia que objetiva vedar que o trabalhador portador do vírus do HIV interrompa suas atividades laborais, enquanto tiver condições hábeis para realizá-las.

O intuito é a garantia da remuneração, bem como a continuidade da contribuição à Previdência Social, de modo a que o trabalhador não perca o vínculo de segurado, considerando que no momento em que a doença se manifestar, talvez o empregado não possa mais prosseguir no desempenho das suas funções, limitando assim a presunção discriminatória, quando não comprovado motivo justo para dispensa (MUÇOUÇAH, 2007, p. 588-597).

Parte da doutrina é favorável à criação da estabilidade sob o fundamento de que o portador de HIV já sofre muito preconceito por ter a doença, de modo que o direito a não ser dispensado sem justa causa proporcionaria a redução desse sofrimento, diante da garantia legal em permanecer no emprego, enquanto tiver condições de trabalhar.

Além do que foi mencionado acima, uma parte da doutrina também sustenta ser irrelevante o conhecimento da doença pela empresa, que aplica, por analogia, a regra para a estabilidade da gestante. Portanto, eventual estabilidade do portador de HIV é diferenciada das demais estabilidades, principalmente por não ser possível estipular um período de duração para a garantia de emprego. A diferença em relação à estabilidade no emprego para o portador de HIV ou de outra doença grave, é que esta não tem um prazo determinado, em contraponto à estabilidade da gestante, que possui termo inicial e final.

Com relação à presunção de dispensa discriminatória trazida pela Súmula 443, do TST, importante mencionar que em razão de o empregado ser portador de HIV, no caso de o empregador ocultar os motivos da demissão, o ato de demissão presume-se discriminatório, cabendo ao empregador fazer a prova do desconhecimento, prova esta muito difícil, pois trata-se, na verdade de prova negativa. Não obstante, alegada a dispensa discriminatória, há necessidade de o juiz, no caso concreto, decidir de acordo com a sua convicção.

Encontra-se na doutrina, ainda, o posicionamento de que em casos que a doença ainda não apresentou qualquer tipo de manifestação não há que se falar em dispensa discriminatória, tampouco em reintegração do empregado, sob o fundamento de que a dispensa não obstaria o direito do mesmo em receber benefício previdenciário.

Sobre o assunto, a jurisprudência já evoluiu no sentido de reprimir a despedida do trabalhador portador de HIV, por considera-la discriminatória (LIMA, 2007, p.202), considerando o avanço da medicina, que permite que o indivíduo possa desenvolver suas atividades profissionais, e levar uma vida com qualidade.

De sua vez, Sérgio Pinto Martins (2014, p. 485) sustenta que excetuadas as hipóteses previstas na legislação brasileira, não existe direito à estabilidade, salvo expressa previsão em norma coletiva; considera, nesse sentido, que não há amparo legal para a reintegração do empregado, com fundamento única e exclusivamente em uma decisão judicial, sob pena de violação do Princípio da Igualdade.

Diante dos argumentos expostos até o momento, considerando o expressivo número de pessoas portadoras de HIV, grande parte já com a manifestação da doença, nos parece que realmente há necessidade de enfrentamento do assunto, sob a ótica dos direitos humanos, considerando que esses trabalhadores, acaso sejam dispensados, dificilmente conseguirão nova

colocação no mercado de trabalho, em vista de já terem sido dispensados sob o estigma de um pária.

Portanto, a afirmação pura e simples de violação ao Princípio da Igualdade não descarta a necessidade de proteção do empregado, com base em outro princípio constitucional, ou seja, com fundamento no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal, considerando que o trabalho dignifica o ser humano, e o inclui na sociedade, além de ser o meio que proporciona a sobrevivência do trabalhador e de sua família.

Assim, não há como negar que na ausência da previsão legal caberá ao julgador examinar o caso concreto e decidir se a dispensa foi ou não discriminatória, e, inclusive, de acordo com a necessidade, distribuir o ônus da prova, diante da dificuldade em fazer essa prova, o que será tratado no próximo subitem.

3.3 Dispensa discriminatória e ônus da prova

A realização da prova da dispensa discriminatória é um dos pontos mais delicados, considerando que, em princípio, a Súmula 443 inverte o ônus, e que o empregador fica sujeito a fazer a prova da não discriminação, que importa em prova negativa, o que é vedado pelo ordenamento jurídico, com fundamento na ofensa ao Princípio da Ampla Defesa.

De sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho, com a alteração trazida pela Lei 13.467/2017, prevê em seu artigo, 818, I, que cabe ao reclamante o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito; prevê, ainda, no artigo, 818, parágrafo 1º, que havendo expressa previsão legal, ou estando o juiz diante de uma situação em que a parte está impossibilitada ou tem excessiva dificuldade em cumprir o encargo, esse poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que não gere situação impossível ou excessivamente difícil, no termos do artigo 818, parágrafo 3º.

Portanto, há clara discordância entre o que prevê a Súmula 443, do TST, que presume a dispensa discriminatória do empregado, atribuindo ao empregador o ônus de provar que a dispensa não teve como motivo a condição do empregado de portador de HIV, e o que prevê a própria CLT, que estipula que o ônus da prova pertence a quem alega (SCHIAVI, 2010, p. 50).

Em que pese o ordenamento jurídico não garanta direito à estabilidade de emprego ao empregado portador de HIV ou doença grave, no momento em que é vedada a dispensa do empregado por meio de uma decisão judicial sob o fundamento de que essa é discriminatória, considerando que a condição de soropositivo é perene (ao menos nos dias atuais), e que o empregado poderá vir a desenvolver a doença, não há como negar que a ordem de reintegração

em face do entendimento da dispensa ser discriminatória, elevou o empregado à categoria de estável.

Com relação ao conflito entre a Súmula 443 do TST, e a expressa previsão do artigo 818, da CLT, cabe referir que a partir das alterações introduzidas na legislação trabalhista, por força do advento da Lei 13.467/2017, em especial com relação ao que dispõe o artigo 8º, da CLT, que prevê que na falta de disposições legais ou contratuais, o juiz deverá decidir conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade, assim como por meio de outros princípios e normas gerais de direito, de acordo com os usos e costumes e com base no direito comparado, não facilitou em nada a decisão quanto ao ônus da prova, considerando que logo adiante, no parágrafo 2º, está expressamente previsto que "súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei."

Dessa forma, conclui-se que mesmo diante do conflito observado entre o que dispõe a Súmula 443, do TST, e o artigo 8º, parágrafo 2º, da CLT, a tutela aos direitos da pessoa portadora de HIV, ou de outra doença grave, deverá ser efetuada pelo Poder Judiciário, mediante análise do caso concreto, sem perder de vista o direito à dignidade do ser humano

Dessa forma, torna-se cristalina a necessidade de o legislador suprir a lacuna existente, conforme antes demonstrado, a fim de regulamentar a controvérsia que paira sobre a matéria.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em que pese não exista até o momento uma lei regulamentando a matéria, fica evidente que a Justiça do Trabalho não tem se omitido no momento em que precisa tutelar o direito do trabalhador que se vê dispensado sem justa causa por ser portador HIV ou de doença grave; é inegável que, de fato, a Súmula 443, do TST, vem produzindo seus efeitos no mundo jurídico, os quais são de grande relevância em benefício dos empregados em tais condições de enfermidade.

Dessa forma, embora o empregador possa alegar a violação do Princípio da Ampla Defesa em razão da inversão do ônus da prova *op legis,* com fundamento na Súmula 443, do TST, consubstanciada na presunção de dispensa discriminatória em razão de o empregado ser portador de HIV ou outra doença grave, não pode ser desconsiderado que o Princípio da Dignidade Humana norteia os direitos do empregado. Ou seja, na existência da presunção de veracidade, deve o empregado ser imediatamente reintegrado ao seu posto de trabalho.

No caso de dispensa discriminatória parece evidente que somente o juiz da causa poderá fazer a análise da existência ou não de discriminação, no caso concreto. E, se da decisão no caso concreto resultar a ordem para reintegração do empregado ao seu posto de trabalho, não há como negar que estará sendo criada uma estabilidade *ope judicis*, criticada de maneira dura por renomados doutrinadores, que entendem inadmissível a consolidação de uma estabilidade que não decorra da previsão legal.

Portanto, mesmo que não exista legislação específica, na prática, o empregado portador de HIV, ou de outra doença grave, está efetivamente amparado por uma espécie de estabilidade, o qual somente poderá ser demitido em razão de falta grave, vez que, a consequência jurídica em relação vedação à dispensa discriminatória é a mesma das demais hipóteses de estabilidades, ou seja, o empregado deverá ser reintegrado ao trabalho.

Conclui-se, assim, que a edição da Súmula 443 do TST veio para suprir uma lacuna legal, e tem cumprido o seu objetivo, no momento em que preserva a dignidade do ser humano, garantindo ao empregado que esse possa manter o seu emprego quando for injustamente dispensado, em razão de ser portador de HIV ou de outra doença grave, devendo este tema ser objeto ainda de muitos estudos, a fim de garantir a não discriminação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **A estabilidade do portador de HIV**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2495>. Acesso em: 02/08/2016.

BRASIL, **Consolidação da Leis do Trabalho:** Lei 5.452/43**.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22/09/2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei 13.467/2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 01/10/2017.

_____.**Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20/10/2017.

_____.**Decreto nº 62.150/98.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em: 18/10/217.

_____.**Tribunal Regional do Trabalho 4º Região**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:SWYWuOAaBvkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D8498453%26v%3D16996906+garantia+de+emprego+gestante+prazo+determinado+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-07-05..2017-07-05++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 21/10/2017. Processo nº. **0020380-03.2014.5.04.0233.**

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. JT afasta discriminação em dispensa por justa causa de carteiro vítima de alcoolismo. Disponível em:<http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/jt-afasta-discriminacao-em-dispensa-por-justa-causa-de-carteiro-vitima-de-alcoolismo?inheritRedirect=false>. Acesso em: 21/08/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Comerciário soropositivo não consegue comprovar dispensa discriminatória em razão da doença. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24310182 Acessado em 21/08/2017>. Processo nº: RR-11284-84.2013.5.01.0005.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Frigorífico vai ter que reintegrar trabalhador demitido após apresentar sintomas de mal de Parkinson. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/es/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fes%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_keywords%3Dfrigorifico%2BMarfrig%2Balimentos%2Bparjinson%26_3_groupId%3D0&_101_assetEntryId=24420995&_101_type=content&_101_urlTitle=frigorifico-vai-ter-que-reintegrar-trabalhador-demitido-apos-apresentar-sintomas-de-mal-de-

parkinson&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fes%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_advancedSearch%3Dfalse%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dfrigorifico%2BMarfrig%2Balimentos%2Bparkinson%26_3_delta%3D20%26_3_resetCur%3Dfalse%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_assetTagNames%3Dprimeira%2Bturma%26_3_andOperator%3Dtrue&inheritRedirect=true>. Acesso em: 21/09/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho:** Turma afasta caráter discriminatório de dispensa de analista portador de câncer. Disponível em: <http://tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24394716>. Acesso em: 19/10/2017. Processo: RR-11284-84.2013.5.01.0005.

_____. **Lei 8.2013/91**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 28/08/2017.

_____. **Lei 12.984/2014**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12984.htm> Acesso em: 28/08/2017.

_____. **Lei 9.029/1995.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 28/08/2017.

CAMINO, Carmem. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CRUZ, Paulo Tarso; ARAÚJO, Hellom Lopes. **Estigma ou Preconceito. Uma Análise Crítica da Súmula 443 do TST à Luz da Condição Jurídica do Empregado Portador de HIV e outra Doença Grave.** Disponível em: <http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a217.pdf>. Acesso em: 03/08/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTR, 2010.

GARCIA, Roni Genicolo. ***Manual de Rotinas Trabalhistas***. 7º.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

GONÇALVES, Antônio Baptista. **O direito a ter Direito: A proteção ao trabalhador soropositivo**. Revista de Direito do Trabalho. RT. Vol. 38, nº 148. Dezembro de 2012.

_____, Antônio Baptista. Coord. ZAINAGHI, Sávio Domingos. **O Direito a ter Direito: A proteção do trabalhador soropositivo**. Revista de Direito do Trabalho. RT. Vol. 38, nº 148. Dezembro de 2012.

GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando**. Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

JUNIOR, *Ubirajara Fontanele Souza.* **Uma análise da súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho: doenças que causam estigmas, inversão do ônus da prova e a prova dividida.** Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14750>. Acesso em: 03 de dezembro de 2016.

LIMA, Francisco Meton de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**.13.ed. São Paulo: LTR, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 4ºEd. Atlas S/A, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

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

PRADO, Rodrigo Murad do. **O crime de discriminação aos portadores de HIV e doentes de Aids e a lei 12.984/14.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI202386,51045-O+crime+de+discriminacao+aos+portadores+de+HIV+e+doentes+de+Aids+e+a>. Acesso em: 28/08/2017.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.