



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

DANIEL ALVES

**A POLÊMICA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NA DISPENSA
IMOTIVADA DO EMPREGADO PORTADOR DE HIV E A
CONCESSÃO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

**SOUSA - PB
2005**

DANIEL ALVES

**A POLÊMICA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NA DISPENSA
IMOTIVADA DO EMPREGADO PORTADOR DE HIV E A
CONCESSÃO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

**Monografia apresentada ao Curso de
Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da
Universidade Federal de Campina
Grande, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
Ciências Jurídicas e Sociais.**

Orientadora: Prof^ª. Esp. Aurélia Carla Queiroga da Silva.

**SOUSA - PB
2005**

DANIEL ALVES

A POLÊMICA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO NA DISPENSA IMOTIVADA DO
EMPREGADO PORTADOR DE HIV E A CONCESSÃO DA ESTABILIDADE
PROVISÓRIA

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Aurélio Carla Queiroga da Silva (orientadora)

Prof(a). _____

Prof(a). _____

Dedico:

À minha família , meu porto seguro, especialmente aos meus pais, Joaquim e Cleide, exemplos de amor e determinação , aos meus mestres, grandes pessoas, responsáveis pelo meu despertar para o Direito e a memória de todos os meus entes queridos falecidos, expectadores da minha vida.

RESUMO

A pesquisa científica ora proposta procura elucidar a presunção de discriminação na dispensa imotivada do empregado portador do vírus HIV, discutindo a concessão da estabilidade provisória. Assim, através do estudo teórico na doutrina competente e legislação pertinente visa analisar o panorama histórico da enfermidade apontando aspectos científicos sobre o vírus causador, as formas de transmissão e, tratamentos, relacionando-o com o ambiente de trabalho. Discorre, ainda, a pesquisa científica acerca dos princípios norteadores do direito do trabalho, o instituto da estabilidade e as normas trabalhistas já existentes, procurando adequar a temática central aos princípios da Constituição Federal de 1988 da preservação da dignidade humana e a não discriminação, no intuito de revelar a proteção do empregado, pessoa economicamente mais fraca, não auto-suficiente, contra o poder econômico do empregador.

Palavras – chave: discriminação. empregado. estabilidade. direito.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
CAPÍTULO 1 O SURGIMENTO DA AIDS.....	09
1.1 Terminologia.....	09
1.2 Formas de transmissão.....	10
1.3 Sintomas.....	12
1.4 Diagnóstico.....	13
1.5 Tratamentos.....	13
1.6 Prevenção.....	14
1.7 Histórico da AIDS no mundo e no Brasil.....	15
CAPITULO 2 ESTABILIDADE E PRINCÍPIOS.....	18
2.1 Conceito de estabilidade.....	21
2.2 Evolução histórica da estabilidade no direito do trabalho.....	22
2.3 Classificação da estabilidade.....	27
2.4 Extinção da estabilidade.....	28
2.5 Estabilidade provisória ou especial.....	29
CAPITULO 3 - A CONCESSÃO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PORTADOR DE HIV E A DISCRIMINAÇÃO NA SUA DISPENSA IMOTIVADA.....	32
3.1 Estabilidade provisória do empregado portador de HIV.....	32
3.2 A legislação estrangeira.....	38
3.3 Aposentadoria por invalidez.....	39

3.4 Dos projetos de lei.....	40
3.5 A reintegração do trabalhador aidético e a ciência acerca da doença pelo empregador.....	41
3.6 Posição contrária à concessão de estabilidade provisória ao portador de HIV.....	42
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXO 1.....	52
ANEXO 2.....	54

INTRODUÇÃO

É fato que diante do ângulo puramente científico a medicina desmistifica cada vez mais os mitos sobre os quadros clínicos dos aidéticos e sobre as formas de transmissão de sua doença, síndrome da imunodeficiência adquirida (SIDA/AIDS). Entretanto, o comportamento humano como é mostrado historicamente, não é alterado na mesma velocidade dos avanços científicos.

Certamente o preconceito contra os aidéticos tem diminuído mas, ainda não deixou de existir e, pessoas com esta enfermidade ainda sofrem de muitos preconceitos.

Tal fato abrange também o âmbito trabalhista, pois o vírus se alastra cada vez mais em pessoas em idade produtiva. É portanto, o tema proposto, interesse do Direito do Trabalho, ramo da ciência do Direito que busca dar proteção às relações entre empregado e patrão e também da própria justiça no seu sentido mais simplório devendo se buscar uma solução judicial para o mal em evidência e devendo o magistrado encontrar os rumos da ordem jurídica constitucionalmente assegurado.

A presente pesquisa científica apresenta-se com o propósito de demonstrar que utilizando-se as normas e princípios já existentes no ordenamento trabalhista, os princípios constitucionais e as suas relações entre estes e o instituto da estabilidade no direito do trabalho é possível a adequação da estabilidade provisória aos empregados portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida.

Entende-se existir uma presunção discriminatória na dispensa do trabalhador portador do vírus da imunodeficiência humana (VIH/HIV), devendo sempre o empregador manifestar as razões pelo qual está se dando o rompimento do contrato de trabalho, sob pena de em não o fazendo ver-se obrigado a reintegrar referido empregado aplicando-se analogicamente a Lei 9.029/95.

A pesquisa científica utiliza o método de abordagem dedutivo hipotético, adequando regras gerais, universais a casos particulares, além do procedimento comparativo havendo confronto de teses argumentadas pelos que defendem a não estabilidade com as teses favoráveis a estabilidade do empregado portador do vírus HIV. Assim recorreu-se a análise doutrinária, jurisprudencial e artigos “on line”.

O primeiro capítulo apresentará as generalidades acerca da AIDS , como se deu seu surgimento, suas formas de transmissão e tudo aquilo que considera-se importante em seu conhecimento.

A seguir, o segundo capítulo procurará demonstrar que os princípios do direito do trabalho e da Constituição Federal dentro do conceito e modalidades de estabilidade podem garantir a estabilidade provisória do empregado portador de HIV. Também será feita uma abordagem sobre a evolução histórica da estabilidade no direito do trabalho para melhor compreensão acerca do tema.

O terceiro capítulo abordará a discriminação acerca do empregado portador de HIV, demonstrando temas polêmicos como a sua aposentadoria por invalidez, a sua reintegração e a posição contrária à temática apresentada.

Através de um relato da doença tratada, análise dos princípios trabalhistas e constitucionais e o instituto da estabilidade, sempre os adequando ao tema proposto, ao final, reafirma-se a proposta inicial da pesquisa científica, qual seja, garantir-se ao trabalhador portador do vírus HIV a estabilidade provisória, entendendo-se por discriminatória toda dispensa imotivada, demonstrando ser possível a adequação das normas trabalhistas já existentes se interpretadas à luz de nossa Constituição Federal e dos princípios norteadores do direito do trabalho, justificando dessa forma a existência do próprio Direito do Trabalho que tem por fundamentos a preservação da dignidade humana e a não discriminação nas relações de trabalho.

CAPÍTULO 1 O SURGIMENTO DA AIDS

Tendo em vista o preconceito que caminha lado a lado com os portadores da síndrome da imunodeficiência adquirida, ao iniciar este trabalho é importante fazer uma descrição sobre a moléstia que nos últimos anos vem tomando proporções cada vez mais graves e assustadoras e tem reflexos altamente negativos tendo entre suas causas uma grande ausência de informações.

Aqui se deve analisar, discutir e propor soluções aos impactos que a AIDS ocasiona nas relações de trabalho, mais precisamente no tocante a dispensa imotivada do trabalhador acometido pelo vírus. Entende - se ser presumidamente discriminatória referida dispensa, devendo sempre o empregador demonstrar as causas pelas quais está se dando o rompimento do contrato de trabalho, sob pena de ser obrigado a reintegrar o trabalhador que estará neste caso sob o manto da estabilidade provisória, garantindo-se dessa forma a plena e eficaz interpretação do ordenamento trabalhista à luz de nossa Constituição Federal.

Os esclarecimentos propostos são inspirados em textos fundamentados por profissionais da área de saúde, que certamente tem maior respaldo para dissertar sobre o assunto e demonstram que diversos mitos não existem como achar que a doença se dissemina apenas nos denominados "grupos de risco", e comprovam que o HIV se alastra com muita velocidade na população heterossexual em especial em pessoas em idade e capacidade de trabalho produtivo.

Assim iniciamos nosso trabalho, numa tentativa de esclarecermos os enigmas que envolvem a doença tais como suas formas de transmissão e prevenção.

1.1 Terminologia

Na verdade, a AIDS é a manifestação final e mais grave da infecção pelo HIV e se caracteriza tanto pelos resultados laboratoriais que indicam a presença do vírus pelas doenças como a pneumonia associadas à desorganização do sistema imunológico.

A Aids é uma doença que se manifesta após a infecção do organismo humano pelo Vírus da Imunodeficiência Humana, mais conhecido como HIV. Esta sigla é proveniente do inglês - *Human Immunodeficiency Virus* (vírus da imunodeficiência humana). Também do inglês deriva a sigla AIDS, *Acquired Immune Deficiency Syndrome*, que em português quer dizer Síndrome da Imunodeficiência Adquirida.¹

O HIV, que infecta as células do sistema imunológico (sistema de defesa) e as transforma em “fábricas de vírus”, faz parte de um grupo de vírus chamado retrovírus, endêmico na África entre seres humanos e símios (o HIV-1 é de distribuição mundial, o HIV-2 se encontra sobretudo na África Ocidental).

O material genético desse tipo de vírus mistura-se ao material genético das células humanas que defendem o organismo contra as doenças e infecções após penetrar no seu núcleo. Após isso dá início à produção de novos vírus. Do lado de fora do vírus invasor, uma proteína, a gp 120, permite que o vírus se acople à proteína CD4, existente na superfície externa das principais células de defesa (também chamadas de células T-4). Quanto maior a produção de vírus, maior é a destruição das células T-4 e, portanto, maior a suscetibilidade a doença.

1.2 Formas de transmissão

¹ Informação on-line.

Quebrando alguns tabus existentes principalmente no surgimento da doença, estudos comprovam que a AIDS não se transmite através de utensílios domésticos como pratos, roupas e toalhas e copos uma vez que o vírus não pode ser transmitido pelo contato salivar. Pelo mesmo motivo não se transmite o HIV por gestos como um beijo por exemplo. Locais muito utilizados como piscinas e até mesmo tampas de privadas não são transmissores do vírus, assim como ter contato com o infectado através de atos como abraçar e apertar as mãos pois também não há infecção mediante suor. Mosquitos, como o pernilongo, também não podem disseminar o vírus pois este não consegue sobreviver nem se reproduzir no corpo do hospedeiro. Também não há como ser infectado através de fezes, urina ou até mesmo lágrimas.

Entre as formas de transmissão a que mais persiste em causar vítimas, principalmente entre as pessoas mais jovens são através das relações sexuais e uso de drogas injetáveis. No primeiro caso, seja a relação, oral, vaginal ou anal, o vírus penetra no organismo através de pequenas feridas, que são imperceptíveis a olho nu e passam para o sangue da pessoa contaminada. No segundo caso, o usuário de drogas injetáveis em função do uso de seringas ou agulhas contendo uma ínfima quantidade de sangue de algum outro usuário contaminado contrai o vírus. É claro que entre usuários de drogas, que não tem preparação profissional e em virtude dos efeitos dos narcóticos perdem o sentido da realidade isso é bastante comum, sendo rara a transmissão através de profissionais da área de saúde através de agulhas ou instrumentos contaminados.

Outra forma de contaminação é a chamada perinatal ou vertical que é a transmissão decorrente do contato mãe bebê durante o parto, a gestação ou amamentação. Calcula-se que cerca de um quarto dos fetos decorrentes de mães infectadas acabam contraindo o vírus durante o período de gestação. Uma das soluções possíveis neste caso é o uso da droga AZT

durante a gravidez e durante as primeiras seis semanas de vida da criança. A mãe que possui HIV não deve amamentar seu filho pois esta é uma das formas de transmissão.

A transmissão do vírus através da Transfusão de sangue, que já foi muito comum hoje é rara em razão de terem sido implantadas as técnicas de rastreamento e tratamento do vírus em amostras sanguíneas em 1985.

1.3 Sintomas

Cerca de um mês depois de expostas ao vírus há pessoas que apresentam sintomas similares ao da gripe (febre, dor de cabeça, aumento de gânglios linfáticos). Tais sintomas somem em poucos dias e podem ressurgir dentro de alguns meses ou muito tempo depois - de sete a dez anos (em crianças que nascem com a infecção os sintomas aparecem nos dois primeiros anos de vida). Mas o período assintomático é variável e há quem permaneça sem sintomas por mais de dez anos. Nesse período, o vírus trabalha em silêncio, destruindo as células T. Um número reduzido de pessoas infectadas pelo HIV não desenvolve AIDS. Ainda não se sabe se isso se deve a características genéticas individuais ou ao fato de terem sido infectadas por uma cepa menos agressiva do vírus.

Os sintomas da infecção por HIV (AIDS) são: febre que dura de dias a um mês, sem outra doença presente e sem outra causa aparente, períodos prolongados de calafrios e suores, fadiga crônica e interminável, perda de aptite ou anorexia, perda de peso superior a 10% do peso corporal, sem nenhuma doença ou condição presente, dor crônica dos músculos e juntas sem nenhuma razão, dor de garganta persistente sem explicação, aumento dos nódulos linfáticos prolongados e sem explicação, diarreia, especialmente se durar mais que um mês e sem nenhuma outra doença presente.²

² Informação on-line.

1.4 Diagnóstico

O objetivo dos testes que detectam a presença ou não do vírus HIV no organismo é evidenciar se existem anticorpos específicos contra esse tipo viral. Entretanto, os anticorpos só aparecem em níveis perceptíveis cerca de três meses após a infecção, portanto, podem passar por despercebidos no início.

É muito importante que as pessoas supostamente expostas ao vírus sejam submetidas aos exames o mais rápido possível. A detecção precoce do HIV, através dos exames necessários faz a contagem das células T4, muito importantes para o organismo, que são destruídas pelo vírus, melhora os prognósticos do tratamento e evita que a pessoa infectada contamine outras.

Os métodos mais usados para testes para anticorpos são o Elisa (que tem probabilidade de acerto de 99% segundo as estatísticas) e suas variações, com resultado em 30 minutos. Os testes confirmatórios são feitos pelas técnicas de Western Blot, imunofluorescência indireta ou radioimunoprecipitação. Quando ambos os testes são negativos, apesar de haver forte suspeita de infecção, deve-se repetir os exames depois de um intervalo de cerca de quatro semanas.³

1.5 Tratamentos

³ Informação on line.

O avanço nos tratamentos contra a infecção pelo HIV e as doenças associadas foi enorme nos últimos anos, permitindo melhor qualidade de vida aos doentes. As terapias, inclusive combinadas, são complexas, obrigando o paciente a tomar vários comprimidos ao dia, em horários rígidos. Nenhuma terapia erradica totalmente o HIV nem impede a sua transmissão para outras pessoas. Por outro lado, há o risco de efeitos colaterais, como inflamação do pâncreas e danificação do sistema nervoso. Todo tratamento contra o vírus deve ser acompanhado constantemente pelo médico, que pesará riscos e benefícios. Os agentes anti-HIV hoje disponíveis são:

Inibidores da transcriptase reversa - AZT (zidovudina), ddC (zalcitabina), ddI (didanosina), d4T (estavudina), 3TC (lamivudina).

Inibidores da transcriptase reversa não análogos nucleosídeos - nevirapina e delavirdina (também usados em combinações)

Inibidores da protease (interrompem a reprodução do vírus num estágio posterior) - ritonavir, indinavir, saquinavir, nelfinavir.

Devido à resistência do HIV, o tratamento combinado pode ser necessário. Drogas contra as infecções oportunistas também podem ser necessárias. Pessoas cuja contagem de células T4 caia abaixo de 200 (o normal é 1.000) devem fazer um tratamento adicional para impedir a ocorrência de um tipo de pneumonia grave e letal associada ao HIV.

1.6 Prevenção

Embora tenham se desenvolvido, vários esforços para minimizar os riscos de contágio, os números de casos têm aumentado rapidamente. Percebe-se na prática que não é assustando as pessoas que acabarão usando medidas preventivas contra o HIV. Apenas a conscientização

da população também não é suficiente, sendo até certo ponto ineficaz no que diz respeito a campanha de massa contra a AIDS, pois as campanhas de informação acabam por ter êxito apenas nesse aspecto pois as pessoas ainda rejeitam os métodos de prevenção.

De fato, vários estudos estatísticos têm demonstrado que, no caso da AIDS, a conscientização não é suficiente para alterar o comportamento do sujeito. Berquó e Souza (), por exemplo, demonstram que 80% dos homens estão plenamente conscientes de que o uso do condom é um método preventivo da AIDS. Dentre os conscientes, 74% tiveram relações sexuais no último mês, e destes somente 30% usaram condom.⁴

Não obstante a intervenção, assim entendida como qualquer atuação direta sobre a população com o intuito de mudar o comportamento dos indivíduos, como não existe vacina contra o HIV, a única prevenção é evitar comportamentos de risco como conhecer bem o parceiro sexual, usar sempre a camisinha durante as relações sexuais seja ela oral, vaginal ou de qualquer outra forma, não compartilhar agulhas e seringas utilizando sempre instrumentos descartáveis, evitar o uso de drogas injetáveis, e efetuar todos os exames prévios antes das transfusões de sangue.

1.7 Histórico da AIDS no mundo e no Brasil

Cinco pessoas homossexuais de Los Angeles no ano de 1981 apresentaram grave quadro de doença respiratória e infecção por citomegalovírus e candidíase oral . Esses são considerados os primeiros casos de de infectados pelo vírus HIV. Na mesma época o CDC

⁴ Informação on-line

(Center for Disease Control) de Atlanta, na Geórgia, Estados Unidos, começou a receber notificações de infecções de sarcoma de Kaposi (um tipo raro de câncer) em homossexuais masculinos. Dois anos depois, pesquisadores da França isolaram o retrovírus em sangue de paciente homossexual com quadro de imunodeficiência.

Os números de infectados pelo HIV até o início da década de 90 mostravam que para cada dezesseis doentes homens havia uma mulher doente. Então a doença começou a ser conhecida como câncer gay. Hoje a proporção é praticamente igual e a Aids é considerada pela Organização Mundial de Saúde uma epidemia generalizada, embora, 90% dos infectados vivam na África, Ásia e América Latina.

Em sua gênese no Brasil a Aids esteve restrita aos estados do Rio de Janeiro e São Paulo e estavam associados aos chamados grupos de risco compostos por prostitutas, homossexuais e toxicômanos. O primeiro caso de AIDS no país foi identificado no ano de 1980. Durante esta década houve um alastramento por outras regiões brasileiras.

Em 1985 para cada 24 casos notificados de AIDS em homens havia um caso em mulher. Essa proporção baixou drasticamente: em 1997, para cada 2 homens havia 1 mulher infectada pelo HIV. Entre indivíduos de 15 a 19 anos, desde 1994 para cada 1 homem infectado há uma mulher infectada. Os números de infectados no país hoje demonstram que 70,4% dos casos de AIDS (em ambos os sexos) encontra-se na faixa etária de 20 a 39 anos de idade. Sobre adolescentes e adultos jovens: 2,1% de casos de AIDS encontra-se na faixa etária de 15 a 19 anos; 10,7% de casos de AIDS encontra-se na faixa etária de 20 a 24 anos; 20,8% de casos de AIDS encontra-se na faixa etária de 25 a 29 anos. Dos casos notificados de AIDS no grupo etário de 13 a 24 anos, 11,8% são homens e 16,4% são mulheres. A AIDS foi a segunda causa de morte, entre homens e mulheres de 20 a 49 anos, no ano de 1995. Há um aumento progressivo e significativo da transmissão do HIV pela via heterossexual (relacionamento sexual entre homem e mulher). Em 1986, a categoria de transmissão heterossexual aparecia em 3% do total de casos e, em 1997 em 28% do total de casos.⁵

⁵ Informação on-line.

A AIDS como epidemia traz consigo uma série de entraves, e neste trabalho abordaremos seus impactos nas relações de trabalho, tendo em vista o enorme preconceito e a falta de informação que transformam a doença num verdadeiro tabu.

Começaremos por explicar acerca dos princípios informadores do direito do trabalho, do instituto da estabilidade, defendendo ao final a possibilidade de garantir-se estabilidade provisória ao trabalhador portador do vírus HIV, haja vista ser inegável os reflexos da doença nas relações de trabalho.

CAPÍTULO 2 ESTABILIDADE E PRINCÍPIOS

Princípios de uma ciência são as proposições básicas fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência. Entre as funções dos princípios podemos enfatizar a informadora que serve de base para os legisladores bem como de fundamento para as normas científicas, a normativa que funciona como fonte supletiva das lacunas e omissões da lei, e a interpretativa que aponta de que maneiras as soluções devem ser tomadas.

Conforme lição de Sérgio Pinto Martins (1998 p. 72):

A CLT em seu artigo 8º, determina que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. Evidencia-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de ter o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei.

A Constituição Federal vigente no Brasil consagra no capítulo referente aos direitos sociais em seu artigo 6º, o direito ao trabalho e declara ter como fundamentos da República Federativa em seu artigo 1º, III, a dignidade da pessoa humana e mais, explicitamente proíbe todo e qualquer tipo de discriminação em seu artigo 5º.

Entende-se que do ponto de vista psicológico do ser humano, ele precisa se sentir útil, digno e então é preciso assegurar ao trabalhador esses direitos consagrados na Constituição Federal, ou seja, garantir a todas as pessoas uma atividade profissional com condições de saúde e percepção de salários como contraprestação que possibilitem o seu

sustento e o da sua família, sempre havendo uma proteção contra a superioridade do empregador que a tem tanto do ponto de vista econômico quanto na posição que ele exerce nas relações de trabalho.

Cesarino Júnior, A. F. et al apud Cretella Jr, José, em seu livro Comentários a Constituição de 1988, (arts 5 ° LXVIII a LXXVII a 17, p 886) , descrevendo o direito ao trabalho diz :

O direito à existência, como direito primordial que é de todo o ser humano, é universalmente reconhecido. Direito à existência, quer porém, dizer direito à subsistência. Todo homem tem, pois, direito aos meios necessários para a satisfação conveniente de todas as necessidades vitais próprias e de sua família: alimentação, vestuário, habitação, higiene (tanto preventiva como curativa), transporte, recreação, educação e previdência. Acontece, entretanto, que as contingências humanas e a nossa atual organização social impõem à quase totalidade dos homens a obrigação de procurar os meios de subsistência no trabalho, ou seja, na aplicação de sua atividade a produção de bens ou serviços em proveito de alguém que os retribua.

In sudore vultus tui panem' (com o suor do teu rosto ganharás o pão). Daí decorre ser o direito ao trabalho corolário imediato ao próprio direito à existência e, portanto, como este direito primordial. Entendida, como hoje é, a função do Estado, não somente como de guardião do direito, mas também como de promotor do bem comum, do bem-estar social, é lógico que lhe incumbe não somente o dever de garantir a liberdade de trabalho, como também o de proporcionar esse trabalho a todo homem válido, (grifo nosso), e ainda o de suprir a sua falta, seja por motivos objetivos (chômage), seja por motivos subjetivos (invalidez, vadiagem). Por outro lado, do próprio direito ao trabalho, decorre o dever ao trabalho. Se o trabalho é condição essencial para a possibilidade de subsistência de cada indivíduo em particular, obviamente o é também de todos os indivíduos coletivamente considerados (...).

A fim de proteger o empregado, que tem uma situação desfavorável em relação ao empregador dada a sua condição e manter o equilíbrio nas relações de trabalho é que surgem as normas trabalhistas que devem ser interpretadas, segundo o artigo 8 ° da CLT, de acordo com os princípios gerais de direito e principalmente os princípios do direito do trabalho.

Conforme lição do Dr Sérgio Pinto Martins os princípios do direito do trabalho a serem observados são o princípio da proteção, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade das relações de trabalho e o da primazia da realidade.

O princípio da proteção afirma que aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: a) elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador, c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos tem como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.

O princípio da continuidade da relação de emprego afirma que sempre se presume que o contrato terá validade por prazo indeterminado, ou seja, haverá continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário.

O princípio da primazia da realidade diz que no direito do trabalho os fatos são muito mais importantes que os documentos.

Diante dos princípios norteadores do direito do trabalho, especialmente o da continuidade das relações de trabalho, o da proteção e o da presunção mais favorável ao trabalhador conclui-se que jamais se deve permitir que a simples interpretação de normas trabalhistas diante dos fatos sociais sejam usados no intuito de impedir que o homem válido, capaz, como no caso deste trabalho o empregado portador de HIV dê prosseguimento ao seu contrato de trabalho. Assim, deve ser ele protegido contra discriminações.

2.1 Conceito de Estabilidade

Ter estabilidade no direito do trabalho significa o direito de continuar no emprego até mesmo à revelia do empregador desde que inexista uma causa objetiva que determine a despedida do empregado. Portanto tem o empregado direito ao seu emprego e de não ser despedido, salvo determinação de lei em contrário. A estabilidade é uma forma de garantir o emprego e de dificultar a despedida arbitrária por parte do empregador.

Então se conclui que desde que o empregado cumpra fielmente com as suas obrigações contratuais e deseje manter o seu vínculo com o empregador, conta com o instituto jurídico da estabilidade que o garante na manutenção do seu emprego.

A estabilidade é portanto, uma das formas mais eficazes de se garantir diante de determinados casos concretos a aplicação efetiva dos princípios do direito do trabalho e os trazidos em nossa Carta Magna.

Diversos doutrinadores consideram a estabilidade um direito subjetivo do trabalhador na defesa do seu bem jurídico que é o seu emprego, que garante a sua subsistência e a de sua família.

Coibir o direito potestativo do empregador em algumas situações nada mais é que assegurar ao obreiro a aplicabilidade dos princípios da dignidade humana (art. 1º, III

CF/88); da não discriminação (art. 5 °, CF/88); consiste em garantir-se o direito à vida, já que é através do trabalho que o indivíduo assegura para si e sua própria família condições mínimas de sobrevivência, e assegura-se também o direito ao trabalho (art. 6 °, CF/88). Dá-se assim o verdadeiro sentido da existência do direito do trabalho, assegurando a continuidade da relação de emprego que proporciona ao trabalhador muito mais que a manutenção da percepção de salários, que é a possibilidade de realizar-se profissionalmente fazendo-o sentir um indivíduo capaz e digno.

Diante de tudo isso é que o direito potestativo do empregador de rescindir o contrato não se pode dar na vigência da estabilidade, ainda que por razões econômicas. Na estabilidade o empregador somente poderá dispensar o empregado havendo justa causa ou encerramento das relações contratuais. Então, podemos afirmar que sem a estabilidade a lei trabalhista não conseguiria atingir seus fins.

2.2 Evolução Histórica da Estabilidade no Direito do Trabalho

A idéia de estabilidade nasce, inicialmente, no serviço público. Uma noção genérica de estabilidade já era prevista no art. 149 da Constituição de 1824 e a constituição de 1891 em seu art 76, modificava um pouco a orientação anterior quando dizia:

“os oficiais do Exército e da Armada só perderão suas patentes por condenação em mais de dois anos de prisão, passada em julgado nos tribunais competentes.

O art. 57 assegurava aos juizes federais a vitaliciedade, pois poderiam perder o cargo unicamente por sentença judicial.

Os servidores públicos passaram a ter direito a estabilidade com a Lei n ° 2.924 de 1915, que proibia a despedida, desde que tivessem dez anos de serviço.

A primeira norma que efetivamente tratou da estabilidade no setor privado foi o Decreto n ° 4.682, de 24-1-1923, a chamada Lei Eloy Chaves, constituindo-se num marco histórico. Eloy Chaves era deputado federal, representante eleito pela categoria dos ferroviários. As ferrovias na época eram poucas, mas poderosas. Tinham grande número de empregados. Os empregados mais velhos ficavam sujeitos a doenças e a dispensa em primeiro lugar que outros empregados. Teriam de estar amparados assim pela Previdência Social. Para isso, estabeleceu-se uma forma de dificultar as dispensas, isto é, a estabilidade. Essa norma foi também primeira lei que consagrou a aposentadoria aos ferroviários. O art. 42 declarava que:

depois de 10 anos de serviços efetivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro.

A estabilidade foi estendida a outras categorias, como ao pessoal das empresas de navegação marítima ou fluvial (Lei n ° 5.109/26), aos portuários (Decreto n ° 17.940, de 11-11-1927), aos empregados em empresas de transportes urbanos, luz, força, telefone, telégrafos, portos, água e esgoto (Decreto n ° 20.465, de 1-10-1930). Os bancários, por meio do Decreto n ° 24.615 de 9-7-1934, tiveram direito à estabilidade aos dois anos de serviço (art. 15), o que foi

revoado pelo art. 919 da CLT. A Lei n.º 62, de 1935, estendeu a estabilidade aos empregados da indústria e comércio, que ainda não tinham benefícios concedidos pela Previdência Social, conforme seu art. 10:

os empregados que ainda não gozaram da estabilidade que as leis sobre institutos de aposentadorias e pensões têm criado, desde que contem 10 anos de serviço efetivo no mesmo estabelecimento, nos termos desta lei, só poderão ser demitidos por motivos devidamente comprovados de falta grave, desobediência, indisciplina ou causa de força maior, nos termos do art. 5.º.

A Lei n.º 62 também desvinculou a estabilidade da legislação previdenciária, onde nasceu.

A Constituição de 10-11-1937 esclarecia, na alínea f do art. 137, que nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço.

Pelo Decreto-lei n.º 39, de 3-12-1937, a falta grave era verificada perante Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e julgadas pelas Juntas de Conciliação e Julgamento. Com a edição do Decreto-lei n.º 1.237/39, os inquéritos administrativos passaram a ser julgados pelos Conselhos Regionais do Trabalho, em função da organização da Justiça do Trabalho pela referida norma. O Decreto-lei n.º 2.851, de 1940, estabeleceu que os inquéritos seriam ajuizados, perante as Juntas de Conciliação e Julgamento, dentro de 30 dias a contar da suspensão do empregado em razão da falta grave noticiada.

A CLT, de 1943, disciplinou a estabilidade nos artigos 492 a 500. Todo empregado que completasse dez anos na empresa não poderia ser dispensado, salvo motivo de falta grave, devidamente verificada em inquérito judicial para a sua apuração, ou por força maior efetivamente comprovada (art. 492 da CLT).

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

A Constituição de 24-1-1967 estabeleceu um sistema alternativo entre estabilidade ou fundo de garantia, ou, seja, havia um sistema optativo para o obreiro a estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente (art. 158, XIII). A EC n ° 1, de 1969, não modificou essa orientação.

A Constituição de 1988 modificou o sistema que até então vinha sendo seguido, pois extinguiu a estabilidade e a alternatividade que existia com o fundo de garantia, ao estabelecer, no inciso I do art. 7 ° :

relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória dentre outros direitos.

Entende-se que nada impede, entretanto, o estabelecimento da estabilidade por meio da legislação ordinária ou até mesmo por intermédio da legislação complementar, que tratará da despedida arbitrária ou sem justa causa.

A Lei n.º 7.839, de 12-10-89, em seu art. 12, ressaltou o direito adquirido dos trabalhadores que à data da promulgação da Constituição de 1988 já tinham direito à estabilidade no emprego. O atual art. 14 da Lei n.º 8.036, de 11-5-90, que trata do FGTS, fez a mesma ressalva.

Atualmente, o direito do trabalho prevê taxativamente estabilidade aos seguintes trabalhadores:

Empregados urbanos e rurais, salvo os domésticos, não optantes do FGTS, que completaram dez anos de serviço na mesma empresa ou grupo de empresas, até 05 de outubro de 1998, também denominada estabilidade decenal.

Empregados eleitos para órgãos de administração das entidades sindicais (sindicatos, federações e correspondentes suplentes, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato (art. 8º, VIII, da CF e o parágrafo 3º do art. 543 da CLT), inclusive os que atuam na atividade rural (parágrafo único do art. 1º da Lei 5.889/73).

Empregados eleitos por entidade sindical para representantes, e respectivo suplente da categoria, grupo ou ramo profissional em tribunal do trabalho, conselho de previdência social ou colegiado de outros órgãos públicos (arts. Citados na alínea anterior).

Empregados eleitos para o cargo de direção e representação (art. 511 da CLT), a partir do registro da candidatura até um ano após o final do mandato (parágrafo 3º do art. 543 da CLT).

Aos empregados eleitos diretores de cooperativas por ele criadas nas empresas em que trabalham (Lei 5.764/71);

Aos servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autarquias e fundações de direito público, admitidos sob o regime trabalhista (CLT – FGTS) e em exercício na data da promulgação da Carta Magna de 1988 há, pelo menos, cinco anos contínuos, ressalvada a hipótese de cargo, função ou emprego de confiança ou em comissão (art. 19 do referido ato).

Aos titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato (art. 3º, parágrafo 7º da Lei 8.213/91).

Aos titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Curado do FGTS, até um ano após o término do mandato (art. 3º, parágrafo 9º da Lei 8.036/90).

Aos titulares e suplentes de representação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) , até um ano após o término do mandato (art. 10, II, a, do ADCT e 165 da CLT).

Para a empregada, desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b" do ADCT).

Ao empregado que sofreu acidente do trabalho pelo prazo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentária da Previdência Social, independentemente da percepção de auxílio-acidente (art. 118 da Lei 8.213/91).

2.3 Classificação da Estabilidade.

Com base no estudo teórico na doutrina competente percebe-se que de um modo geral a estabilidade classifica-se em:

Estabilidade definitiva (também chamada de absoluta ou decenal) que é destinada, em princípio àquele empregado que, não tendo feito opção pelo regime do FGTS, contasse com

10 anos ou mais de serviço na mesma empresa. A CF/88, por sua vez, tornou o regime do FGTS obrigatório. Com isso só possuem estabilidade decenal aqueles que adquiriram 10 anos de serviço até 04.10.88, não sendo optantes do regime do FGTS. Desta forma a CF de 1988 aboliu o regime da estabilidade absoluta, com exceção dos servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta autárquica e das funções públicas, em exercício na data da promulgação da constituição, há pelo menos cinco anos continuados, admitidos através de aprovação prévia em concurso público, na forma do art. 37 da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.

Estabilidade provisória (relativa ou especial) que é destinada a alguns trabalhadores em situações especiais, como os dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS e Conselho Nacional de Previdência Social, empregada gestante, empregados eleitos para CIPA, empregado acidentado, etc.

2.4 Extinção da estabilidade.

Ter estabilidade é acima de tudo um direito do trabalhador que impede o empregador de apenas de acordo com a sua conveniência demitir o empregado embora pague a indenização proporcional ao tempo de serviço. Se o empregado estável praticar falta grave, seu empregador poderá demiti-lo mas será preciso comprovar tal acontecimento na justiça do trabalho. Tal prova é imprescindível para rescindir o contrato de trabalho.

É importante ressaltar que se o empregador não suspender o empregado e requerer o inquérito judicial no prazo de até trinta dias, contados da suspensão, entende-se que há perdão tácito nos termos do art. 453 da CLT, decaindo tal direito

Baseado no princípio fundamental do Direito do Trabalho da Irrenunciabilidade de Direitos o empregado não pode renunciar direito de estabilidade. Mesmo quando ocorrer

extinção do estabelecimento em que o estável trabalha e houverem outras filiais em funcionamento, o empregador só poderá transferi-lo sem a sua anuência, se ocorrer motivo de força maior (acontecimento extraordinário e imprevisível, que o empregador não der causa, ex.: incêndio, enchente), nos termos do art. 498 da CLT. Caso contrário o empregador deverá indenizá-lo em dobro (art. 497 da CLT).

Desta forma, só é válida a rescisão contratual de empregado estável quando o mesmo pede demissão sendo assistido por seu respectivo sindicato, ou se não houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho (Delegacias Regionais), ou pela Justiça do Trabalho, na forma do art. 500 da CLT.

É recomendável, na homologação final, fazer constar que o trabalhador tem ciência de que está abrindo mão dos direitos decorrentes da estabilidade, de forma a estar se demitindo conscientemente. Esta anotação, entretanto, não se faz obrigatório, servindo apenas para evitar futura ação judicial com base em fraude.

De acordo com a definição do Dr Sérgio Pinto Martins (1998):

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

2.5 Estabilidade Provisória ou especial

É aplicada a alguns empregados que se encontram numa situação especial dentro de um período de tempo. Essa condição garante a manutenção do seu contrato de trabalho. Cessada esta causa especial que garante a estabilidade provisória poderá ser demitido sem necessidade de motivação.

Na garantia provisória no emprego, o empregador que pretender dispensar o obreiro não necessitará, regra geral, propor a ação judicial prevista nos artigos 494 e 853 da CLT.

Todavia, conforme lição da doutrina vigente, há alguns casos legalmente previstos em que o inquérito judicial para apuração de falta grave constitui condição imprescindível para a dispensa, não só do empregado portador de estabilidade, mas também do:

Dirigente Sindical onde é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Dirigente de Sociedade Cooperativa de Empregados, segundo o disposto no art.55 da lei n. 5.764/71.

Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Empregado Membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS).

Diz o art. 3º, § 7º, da Lei n. 8.213/91:

Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

Empregado Membro do Conselho Curador do FGTS.

De acordo com o art. 3º, § 9º, da Lei n. 8.036/90.

Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

Ressalvados os casos acima, todos os demais trabalhadores, como os cipeiros eleitos (ADCT, art. 10, II, a, e art. 165 consolidado), a empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b), a empregada em gozo de licença maternidade (CF, art. 7º, XVIII) e o empregado acidentado (Lei n. 8.213/91, art. 118), bem como quaisquer outros empregados destinatários da garantia provisória no emprego, podem ser dispensados sem a formalidade da ação constitutiva negativa (inquérito judicial), sendo necessário, apenas, que a dispensa não seja arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se como tais, por aplicação analógica do art. 165 da CLT, aquelas que não derivem de motivos de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira. A existência de justa causa ou de motivo não arbitrário pode ser apurada através de reclamação trabalhista comum, sendo desnecessário o inquérito judicial, que é uma ação especial.

Os trabalhadores portadores da garantia provisória têm direito à reintegração ao emprego enquanto vigorar a condição especial prevista em norma autônoma ou heterônoma que garanta tal direito.

CAPÍTULO 3 A CONCESSÃO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PORTADOR DE HIV E A DISCRIMINAÇÃO NA SUA DISPENSA MOTIVADA.

Em se tratando de trabalhador soropositivo, apesar de não haver expressamente delimitado em lei a determinação da sua estabilidade provisória, nesta pesquisa procura-se demonstrar ser possível à aplicação das regras da estabilidade uma vez que devemos levar em conta não apenas a letra da lei, mas as razões pela qual ela é criada, e a razão da existência do ordenamento trabalhista é justamente a proteção do trabalhador contra atos atentatórios a sua dignidade, para isso é salutar a utilização das leis trabalhistas porém adequando-as aos problemas sociais atuais fazendo uso dos princípios trazidos em nossa Constituição Federal e os princípios do direito do trabalho que são alicerces norteadores do direito.

Não é absolutamente necessária a existência de uma lei expressa para que se aplique um direito. Deve-se agir com bom senso, diante do espírito das leis trabalhistas diante da inegável gravidade do problema da epidemia da AIDS e seus problemas trazidos à esfera de trabalho.

Os juízes, aplicadores do direito devem adaptar os instrumentos hermenêuticos com o fim de dar evolução e construções criativa ao meio social. Afinal, o fim social é o bem maior do direito, não pode ser traduzido única e exclusivamente na interpretação literal das leis. É importante lembrarmos que os juízes devem ser propagadores de justiça e não propagadores de leis.

3.1 Estabilidade provisória do empregado portador de HIV

Diante do enorme crescimento da AIDS pode-se constatar que a doença apresenta-se com o verdadeiro “mal do século”.

Não se pode mais ser indiferente diante desse grave problema que a cada dia toma proporções cada vez maiores, surtindo efeitos e influências nos vários setores sociais.

Lado a lado com a doença, até então incurável, surgem o preconceito e a discriminação, oriundos da falta de informação e de conhecimento advindos do próprio enigma que envolve a doença.

O portador do vírus passa a ser discriminado no meio em que vive, tenta enquanto pode esconder ser portador do mal, mas quando isso já não mais é possível é praticamente obrigado a retirar-se do convívio da comunidade em que vive.

Conseqüentemente surgem os reflexos no âmbito laboral – o empregador ao tomar conhecimento da doença do empregado o dispensa por medo de ter em seu quadro funcional um portador do vírus HIV, medo da repercussão que tal fato pode causar em relação aos demais empregados e às pessoas em geral.

Comportamentos discriminatórios surgem justamente pela falta de informação, tendo em vista que, comprovadamente não se contrai o vírus da AIDS pelo fato de estar no mesmo lugar que uma pessoa infectada, utilizar os mesmos talheres, o mesmo sanitário, um aperto de mão, enfim, contrai-se o vírus em conseqüência de um comportamento de risco adotado.

Diante dessa assertiva se afirmar que o portador do vírus pode prosseguir com suas atividades sem que isso signifique riscos aos demais empregados além de que o fato de ser o portador do vírus não significa necessariamente desenvolver a doença, podendo o empregado manter estável sua condição física através do uso contínuo de medicamentos.

É essa proteção que nos interessa – a proteção do portador do vírus HIV contra despedidas arbitrárias e injustas.

O direito não permite nenhum tipo de preconceito ou discriminação. Esse é um dos princípios gravados em nossa Constituição Federal quando trata dos Direitos e Garantias Fundamentais em seu artigo 5º:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo –se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho também proíbe qualquer tipo de discriminação nas relações de trabalho, não admitindo qualquer tipo de ato que possa infringir ou alterar a igualdade de oportunidades e também de tratamento, quando se tratar de matéria de emprego ou profissão. citamos também o artigo VII da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a saber:

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção a igual proteção da lei. todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Não se pode admitir que pessoas em capacidade produtiva (uma vez que a maior incidência de casos está entre pessoas com faixa etária de 20 a 39 anos, em plena capacidade

produtiva) sejam privadas do trabalho, direito que lhes é reservado no título dos Direitos Sociais de nossa Constituição Federal em seu artigo 6º:

São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção a maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O trabalho significa para o portador do vírus uma forma de inserção no meio social, de superação do mal que lhe aflige, e a principal forma de manter a sua subsistência e de garantir a manutenção de sua saúde e de sua dignidade.

Lembre - se que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos contidos no artigo 1º, III de nossa Carta Magna.

A legislação brasileira, infelizmente, ainda é omissa no assunto, o que dá margem para alguns estudiosos afirmarem não ser possível a aplicação da estabilidade provisória do empregado portador da AIDS uma vez que estaria havendo uma transgressão à regra restritiva que elenca as "possíveis estabilidades", sejam estas a estabilidade decenal adquirida, a estabilidade sindical, a estabilidade da empregada gestante, a estabilidade do diretor de cooperativa de empregados, a estabilidade de membro da CIPA, a estabilidade do empregado acidentado.

Sabe-se que ao defender a estabilidade provisória do empregado aidético surge uma margem à idéia de que aos empregados acometidos por outras doenças também deveriam ser protegidos por tal escudo jurídico; como é o caso dos doentes de lepra porém tem-se em vista ao defender neste trabalho especialmente o empregado portador do vírus HIV o preconceito que envolve esta doença, preconceito tamanho que dá ao portador o estereótipo de incapaz,

impuro, capaz de reduzi-lo a nada. Ainda mais, levamos em consideração o crescimento alarmante do número de contaminados pelo vírus.

Aos operadores do direito não é permitida a omissão e o preconceito diante da falta de dispositivos taxativos capazes de proteger efetivamente o empregado adético e que possam retirá-lo o direito a garantias fundamentais trazidas em nossa Constituição Federal, não lhe assegurando o direito ao trabalho que é fundamental e alicerce para a edificação de um homem digno, útil, capaz de manter a si e sua família, e suprir as necessidades advindas com a própria doença.

Os artigos 8 ° e 9 ° da Consolidação das Leis do Trabalho assim prescrevem:

Art. 8 ° As autoridades administrativas e a justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo Único- O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Art. 9 ° Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.

Nessa mesma linha de raciocínio, o artigo 3 °.inciso IV da vigente Constituição prescreve que:

Art. 3 ° Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV- Promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação.

É importante ressaltar que já existem certas precauções quanto às necessidades do portador do HIV, inclusive a Lei 7.670 , em seu artigo primeiro, permite que os portadores da SIDA (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) levantem os valores correspondentes ao FGTS, independente de rescisão do contrato individual de trabalho, ou de qualquer outro tipo de pecúlio a que o paciente tenha direito. Entretanto, apenas paleativos não podem ser considerados suficientes para que o problema se encontre totalmente resolvido. Deve-se discutir um mecanismo realmente eficaz e definitivo contra o aids no seu âmbito de trabalho, contra a sua dispensa imotivada e o meio mais eficaz para isto é a estabilidade.

Tem-se então o entendimento de ser possível garantir ao empregado portador do vírus HIV proteção eficaz sem que seja necessária a espera da criação de novas leis, utilizando dos dispositivos legais já existentes. Parte-se da idéia de que sendo o empregador conhecedor do estado de saúde do empregado, tendo ciência de que possui em seu quadro funcional um portador do vírus HIV, a dispensa injustificada, imotivada, deverá presumir-se discriminatória.

Desta forma todas as vezes que o empregado portador do vírus HIV for dispensado sem justa causa, tal dispensa será considerada discriminatória. Há de se ressaltar ser tal discriminação "*juris tantum*", (que admite prova em contrário) cabendo ao empregador a prova de que a dispensa não se deu pelo fato da condição física do empregado; sendo assim caberá ao empregado portador do vírus HIV, imotivadamente demitido, todos os benefícios

concedidos pela lei 9.029/95 e contra o empregador deverão ser aplicadas as penas incluídas na mesma lei, cujos fundamentos adequados para a sua compreensão se encontram no anexo 1.

Aplicando-se analogicamente o disposto na Lei supracitada, podemos assegurar ao empregado portador do vírus HIV, condições para que possa manter-se dignamente até que a doença se manifeste efetivamente, momento em que lhe serão assistidos todos os benefícios da Lei 7.670 de 08 de setembro de 1988 que está presente no anexo 2.

Este é um problema de todos, do qual o Direito como ciência social que é não pode se omitir e permitir que indivíduos capazes para o trabalho sejam discriminatóriamente dispensados por pura falta de informação e preconceito, negando-lhes o direito de realizarem-se profissionalmente e manterem sua subsistência e dignidade, assegurar o direito ao trabalho, é assegurar e proteger o direito à vida, bem que a todo tempo, deve ser tutelado pelo Direito.

3.2 A legislação estrangeira

Em função dos avanços científicos chegou-se a conclusão e porque não dizer a conscientização de que a AIDS pode afetar qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo e felizmente não se fala mais em grupos de risco e sim em comportamentos de risco. Em função disso os países sejam desenvolvidos ou subdesenvolvidos tentam na medida das suas possibilidades evitar que o mal se propague ainda mais ao seu povo.

Os Estados Unidos gastam milhões de dólares por ano em pesquisas de drogas buscando a cura do mal que aflige milhões de cidadãos. E no campo do Direito do Trabalho verifica-se que os Estados Unidos discutem caso a

caso para que se dê uma decisão jurídica, o que não proporciona uma certa segurança para revelar como se situam acerca da SIDA e do emprego.

No entanto, em sua generalidade, sem atender as diversas legislações criadas em um só país, em seus vários Estados, a proteção ao trabalhador é regra, e como tal, tem seu caráter de igualdade entre trabalhador e empregador.

A França, por sua vez, em 12 de julho de 1990, apresentou a lei que então revelava a inovação. A partir desse momento, tinha-se a constatação de que as pessoas estariam protegidas por qualquer tipo de discriminação, seja em razão de saúde ou de incapacidade. Verifique-se a utilização dos termos: protegidas e saúde, muito bem sintetizados pela legislação francesa, representando critérios de estabilidade e trazendo a razão da generalidade para o termo doença.

Realmente, a legislação francesa não abordou especificamente a *AIDS*, no entanto trouxe o termo genérico doença, o que evidenciou o benefício de proteção no tocante à discriminação, e, em assim sendo, a despedida arbitrária. Muitos dos doutrinadores defendem esta tese.

Se fosse analisada a legislação francesa à luz da legislação pátria, sob essa argumentação incidiria o princípio que bem assegura que somente não se poderia apreciar o termo doença e trazer os benefícios contidos na norma para o doente e o portador da *AIDS*, caso existisse uma lei específica que regulamentasse tal doença. E, mesmo assim, caso se negasse os benefícios ao portador ou ao aidético, na lei específica, dever-se-ia tomar o tal acontecimento como antinomia jurídica e observar em qual norma os fins sociais são atingidos.

Dessa maneira, entende-se que a legislação francesa tem como tese que o doente despedido poderia ser reintegrado ao emprego, uma vez que haveria a questão da discriminação.⁶

3.3 Aposentadoria por invalidez

Uma das questões polêmicas acerca do estudo apresentado nesta pesquisa é saber se o empregado portador da *AIDS* poderia ser aposentado por invalidez.

Isto é totalmente inconcebível pois tanto o simples portador do vírus quanto o doente da *AIDS* têm totais condições laborais exceto em casos extremos agravados pelas infecções.

Até mesmo neste caso o entendimento predominante é o de que a empresa deveria

⁶ Informação on-line.

então modificar a função do empregado para que este continue exercendo suas atividades até mesmo porque o portador do vírus necessita da convivência social e profissional, e também não há risco de transmissão da doença no local de trabalho, se tomadas as devidas precauções. Além do mais, a aposentadoria por invalidez além de requerer a incapacidade para o trabalho necessita da impossibilidade de reabilitação, o que só ocorreria nos acometidos por AIDS em estágios muito graves da doença. A aposentadoria por invalidez apenas traria a perda ao empregado de todos os benefícios que o trabalho pode somar à sua vida.

3.4 Dos projetos de lei.

Havia em tramitação um projeto de lei do senador Julio Campos, no sentido de dar maior segurança ao doente de AIDS até que lhe seja dada sua aposentadoria por invalidez.

O projeto buscava dar estabilidade aos portadores de tal doença. Entretanto era preciso analisar bem a expressão aposentadoria por invalidez e lembrar que conforme foi discutido no tópico anterior esta só poderá ser justamente concedida nos casos mais extremos da doença quando há o completo impedimento do empregado ao trabalho em virtude das infecções. Não se deve permitir em hipótese alguma que no futuro algum projeto e posteriormente uma lei venha a ser usada de maneira discriminatória apenas para retirar do mercado de trabalho uma pessoa com plena capacidade de trabalho.

O senador Lúcio Alcântara também propôs um projeto de lei que buscava alterar a CLT para dispor sobre a estabilidade do empregado portador de HIV mas este projeto fora arquivado.

Há em tramitação um importante projeto de lei acerca dos empregados portadores de HIV que é de autoria do senador Serys Shessarenko, que procura definir os crimes contra o

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

3.5 A reintegração do trabalhador aidético e a ciência acerca da doença pelo trabalhador.

Outro problema a ser discutido é o de saber se qualquer doente de AIDS ou portador de HIV ao ser despedido terá direito a reintegração seja qual for o fato em questão.

Diferentemente da empregada gestante por exemplo, que tem sua reintegração garantida mesmo que o empregador não tenha conhecimento da sua situação o empregado portador de HIV só terá direito a reintegração se a época da sua despedida havia o conhecimento por parte do patrão da sua doença. De acordo com a grande maioria dos estudiosos que defendem a reintegração por dispensa do empregado aidético é preciso haver prova de que o trabalhador era portador da Síndrome da Deficiência Imunológica Adquirida e que o empregador tinha prévio conhecimento de tal doença. Assim, não poderia ser o empregado dispensado imotivadamente sob pena de caracterizar-se a discriminação.

Dessa forma, observe-se a jurisprudência nesse sentido

Reintegração. Empregado portador do vírus da AIDS. Não obstante inexista no ordenamento jurídico lei que garanta a permanência no emprego do portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS, não se pode conceber que o empregador, munido de poder potestativo que lhe é conferido, possa despedir de forma arbitrária e discriminatória o empregado após tomar ciência de que este é portador do vírus HIV – Tal procedimento afronta o princípio fundamental da isonomia insculpido no caput do artigo quinto da Constituição Federal."(grifo nosso). (TST, nos ERR nº 205359/1995, Ac. da SBDI 1, Rel.: Min. LEONARDO SILVA, in DJU de 14/05/1999, p.43).

Então, quando o empregador não tomou ciência da situação do empregado, não há de se falar em preconceito e discriminação, e o mais correto é que se entenda que não se constitui uma despedida arbitrária. Uma das soluções possíveis e que tem sido utilizada em vários locais do Brasil é a no sentido de por acordos, se perfazer a reintegração, o que representa um grande avanço.

3.6 Posição contrária à concessão de estabilidade provisória ao portador de HIV.

A corrente contrária ao posicionamento favorável, ou seja, que entende não ter direito o empregado portador do vírus HIV à estabilidade provisória, cujo grande expoente é o Sr. Dr. Juiz do Trabalho Sérgio Pinto Martins, baseia sua idéia no fato de em não havendo lei expressa que determine a estabilidade ao empregado enfermo então não haveria violação do princípio da igualdade e invoca para a fundamentação de sua tese o princípio da legalidade no qual ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei.

Quanto ao disposto no inciso XLI do art 5º da carta magna que estabelece que a lei deve punir os atos que estejam contra os direitos e as liberdades fundamentais diz o referido autor que tal dispositivo constitucional é de eficácia limitada e como não editada a lei ordinária que o regulamente, não haveria nenhuma possibilidade de reintegração do aidético com base em tal preceptivo.

Surge então uma questão interessante pois, para que foram criadas as normas trabalhistas, senão para proteger o hipossuficiente, garantindo-lhe através de seus princípios quais sejam o da proteção ao trabalhador; da não discriminação nas relações do trabalho; da norma mais favorável ao trabalhador entre outros; tratamento digno, condições mínimas de segurança, salários, e a proteção contra despedidas injustas que atentem contra a preservação da dignidade humana.

O direito deve acompanhar as mudanças trazidas com o passar dos tempos e esse é um trabalho reservado para nós operadores do Direito, ou seja, adequar a lei ao fato concreto levando em consideração o espírito da existência do próprio direito que não pode significar um fim em si mesmo mas sim uma proposta e um meio eficaz de se garantir aos indivíduos os direitos e garantias fundamentais elencados em nossa Carta Magna. Conforme Voltaire: “quem não vive o espírito do seu tempo, do seu tempo aproveita apenas os males”

A grande maioria dos julgados caminha para este entendimento: o de presumir-se discriminatória a dispensa imotivada do empregado portador do vírus HIV se era tal fato do conhecimento do empregador. Observa-se assim:

AIDS- REINTEGRAÇÃO – DESPEDIDA ARBITRÁRIA E DISCRMINATÓRIA – A aplicação da Lei 9.029/95 de maneira analógica não tem o condão de atritar com as normas constitucionais garantidoras dos direitos “mínimos” dos trabalhadores, na medida em que, aqui, não se vislumbra simples despedida arbitrária, mas sim despedida arbitrária e discriminatória. Equivoca-se a Embargante ao considerar que a decisão turmária lesiona

preceito de ordem constitucional, uma vez que este órgão julgador tão somente cuidou, e de forma bastante cautelosa, para que a Carta Magna deste País restasse devidamente observada e respeitada. Logo, tem-se que é a própria Constituição Federal que proíbe de maneira inequívoca, no caput do seu artigo 5º, qualquer espécie de discriminação. Depreende-se, pois, daí, que a supracitada norma também, alcança as relações de trabalho. (TST ED RR 217.791/1995-3- 2ª T. Rel. Min. Valdir Righetto – DJU 22.05.1998).

PORTADOR DO VÍRUS HIV – DESPEDITO INJUSTO – PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO – REINTEGRAÇÃO – O despedimento injusto de empregado portador do vírus HIV, ainda que assintomático, presume-se discriminatório e, como tal, não é tolerado pela ordem jurídica pátria, impondo-se, via de consequência, sua reintegração. Referências: Constituição Federal, arts 3º IV, e 7º XXXI. (TRT 3º R.- RO 16.691/94 – 3ª T. – Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto –DJMG 05.09.1995).

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO – PORTADOR DO VÍRUS DA AIDS – DISCRIMINAÇÃO POR PARTE DA EMPRESA – PRINCÍPIO DA ISONOMIA – VIOLAÇÃO Reintegração – Portador do vírus da AIDS – discriminação O trabalhador portador da síndrome da imunodeficiência adquirida e restando demonstrada a discriminação por parte da empresa, faz jus à reintegração ao emprego ou indenização correspondente, insculpido no princípio da isonomia garantida aos trabalhadores pela Constituição”. (AC un da 4ª T do TRT da 2ª R. RO 02990042215 – Rel. Juiz Miguel Gantus Júnior j 23.11.99 Recte: José Marcelo Abrantes; Recdo: Condomínio Edifício The Park Hall- DO SP 03.12.99,p145 ementa oficial).

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO – PORTADOR DO VÍRUS DA AIDS – DEMISSÃO – ATO DISCRIMINATÓRIO – DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR – ABUSIVIDADE Despedida de empregado aidético. A prática de atos discriminatórios pelo

empregador está vedada pelos arts. 3 ° e 5 ° da Constituição federal, bem como pela Lei n ° 9.029/95. Quando o empregador despede o empregado por qualquer motivo discriminatório estará exercendo de maneira abusiva o seu direito potestativo de despedir. A consequência de tal ato outra não pode ser que a sua invalidação através da reintegração capaz de restabelecer o status quo ante”. (AC un da 7 ª T do TRT da 1 ª R – RO 997/98 – Rel. Juiz Carlos Alberto Araújo Drummond – j 10.12.99 DJ RJ II 28.01.00, p 84 – ementa oficial).

REINTEGRAÇÃO – PORTADOR DE AIDS – TUTELA ANTECIPADA Ao virulento alastramento do HIV no mundo correspondeu ampla divulgação dos seus sintomas, de forma que as características físicas com que se manifestam em sua fase terminal já são de amplo conhecimento público. O caráter discriminatório da doença é notório e de repercussão mundial, de tal modo que incorrendo razão disciplinar, econômica ou financeira para o despedimento do soropositivo, é flagrante a discriminação que atenta contra o artigo 3 °, IV, da Constituição Federal. Aliás, o princípio da não discriminação está consagrado na Convenção 111 da OIT, sob o enunciado de que a isonomia de tratamento para com os empregados é característica do direito do trabalho com a finalidade de rejeitar toda e qualquer discriminação inclusive em face das condições físicas e de saúde do trabalhador, sempre que presente a possibilidade de cumprimento do contrato. A Convenção 111 foi aprovada pelo Decreto Legislativo n ° 104, de 24.11.64, e promulgada pelo Decreto n ° 62.150, de 19.01.68. Outros princípios podem ser invocados em defesa da manutenção do contrato empregatício do aidético, como o da garantia de emprego, insculpido no artigo 7 °, da Constituição Federal, e que não exaure na indenização compensatória de 40% do FGTS; e o princípio da seguridade social, constitucionalmente consolidado através do Sistema Nacional de Seguridade Social, do qual o trabalhador é partícipe a partir do momento em que firma o pacto laboral. Em suma, somente o estrabismo de uma visão estreitamente legalista, alienada da realidade contemporânea, insensível às mazelas da condição humana e refratária à

convivência com a natureza dinâmica do direito, pode desprezar o papel criativo do magistrado na integração das lacunas normativas e, assim, fria e discriminatóriamente concluir que a inexistência de previsão textual representa pretexto suficiente para condenar o empregado aidético à insubsistência da própria sorte. A prodigalização da tutela antecipada para fins de reintegração do aidético é objeto de posicionamento jurisprudencial favorável, como nesta ementa em mandado de segurança: AIDS – Reintegração – Mandado de Segurança. Sendo o trabalhador portador de doença que pode levá-lo a morte, estando prestes a adquirir o direito à estabilidade no emprego, havendo sendo demitido de forma obstativa e sendo absolutamente necessário o exercício de sua atividade profissional no combate ao mal que o aflige, o transcurso do tempo é imprescindível para que se evite restar prejudicado o seu direito. O periculum in mora é o próprio risco do perecimento da vida do trabalhador. De que adiantaria ao empregado sagrar-se vencedor numa ação trabalhista após sua morte? O direito deve ser ágil e ser aplicado no momento certo, sob pena de tornar-se inócuo, mormente do que neste caso concreto, em que mais importante do que os eventuais valores monetários em discussão é a própria vital necessidade de o empregado exercer funções enquanto apto para tal” (TST ROMS 110056, AC. N ° 310/95, DJ de 6-3-95, Relator Min. Armando de Brito). A imediata reintegração do aidético, pois legalmente respaldada no poder geral de cautela do juiz, objetiva precipuamente evitar o perecimento do direito reconhecido, ante a inquestionável presença do perigo na demora, não raro concretizado em desenlace no curso da demanda. (TRT 2ª R. Ac da 8ª T., de 7-6-99 REO RO 02.980.341.651- Relª Juíza Wilma Nogueira – Serv. Mun. Água e Saneamento x Ailton Moreira).

REINTEGRAÇÃO – EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS - 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 ele submetidos. A simples e mera alegação de que o ordenamento jurídico nacional não assegura ao aitéico 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 fronta o princípio da isonomia insculpido na Constituição da República Federativa do Brasil. Revista conhecida e provida. Conhecido por Divergência Jurisprudencial. Mérito provido.

Decisão: Por unanimidade, conhecer do recurso e dar-lhe provimento para determinar a reintegração da Reclamante ao emprego, bem como para condenar a Reclamada ao pagamento dos salários vencidos a partir da data do ajuizamento da ação até a efetiva reintegração e implantação em folha de pagamento, conforme se apurar em execução. Relator Ministro Valdir Righetto, proferida ela 2^a turma do TST, acórdão proferido no Recurso de Revista n^o 217.791/95, em 14.05.97.

Do exposto, percebe-se através da jurisprudência moderna adotada no Brasil que a dispensa imotivada do empregado portador de HIV corresponde a uma conduta discriminatória por parte do empregador que deve ser punida pelo poder judiciário para assegurar a justiça no caso concreto, fazendo valer a supremacia das garantias constitucionais que protegem o cidadão.

CONCLUSÃO

Verificou-se, portanto, ao final desta pesquisa, que de acordo com os princípios trazidos na Constituição Federal de 1988, os princípios do direito do trabalho e os fins a que se destinam as normas trabalhistas, qual seja o de proteger o trabalhador contra a superioridade econômica do empregador, servindo de escudo contra atos discriminatórios, que atentem contra a dignidade humana, salientando que a preservação da dignidade é um dos fundamentos da nossa Carta Magna, há de se presumir discriminatória toda e qualquer dispensa imotivada do trabalhador portador do vírus HIV, desde que tal fato seja do conhecimento do empregador, cabendo a esse último a prova de que a dispensa se deu por motivo diverso.

O fato do indivíduo ser portador da doença não lhe retira a capacidade para o trabalho, nem tampouco o direito de exigir as garantias fundamentais asseguradas a todos, sem qualquer distinção em nossa Lei maior.

O Direito do Trabalho, como ciência social que é, deve marchar no sentido de ao menos tentar garantir aos indivíduos o direito ao trabalho protegido contra atos discriminatórios, violadores da dignidade humana. O trabalho ao portador do vírus HIV traduz não só a possibilidade de sentir-se útil, capaz, auxiliando-o a enfrentar o mal, mais que isso, significa a possibilidade de assegurar sua própria existência, tornando-o capaz de manter sua própria subsistência e a de sua família, inclusive suprindo as necessidades trazidas com a própria doença.

Assim sendo, encarando-se como presumidamente discriminatória a dispensa imotivada do empregado portador do vírus HIV, lícito será pleitear sua reintegração ao trabalho, aplicando-se por analogia a lei 9.029/95; tendo assim, referido trabalhador direito à estabilidade provisória (aquela concedida ao empregado possuidor de uma condição especial),

enquanto capaz para o trabalho, quando isso não mais acontecer, caberá ao empregador encaminhá-lo ao INSS, momento em que fará jus aos benefícios da lei 7.670/88.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Estabilidade do portador do vírus HIV, disponível em

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4639> acesso em 05/11/2005.

A AIDS e seus impactos nas relações de trabalho, disponível em

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1201> acesso em 10/11/2005

O que é AIDS, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMISBF548766PTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005.

O que é HIV, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMISF86565C9PTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005

História da AIDS, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMIS232EC48IPTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005

Sintomas, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMIS2925639EITEMID0ECF4E8B7CD14EAA8C203754943B07E6PTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005

Ações de Prevenção, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMISB29D438CPTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005

Tipos de exames, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMISA9219C2FPTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005

Transmissão vertical do HIV

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMIS4A27BE0AITEMID1C6F2BAFF06E4B8BB337AA90A936F967PTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005

Aids em números, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMIS13F4BF21PTBRIE.htm> acesso em 05/11/2005

Legislação brasileira sobre DST e AIDS, disponível em

<http://www.aids.gov.br/data/Pages/LUMIS66512B3AITEMID9FA5F81FB9AF4ECF86453BF1E04D6B4BPTBRIE.htm> acesso em 10/11/2005

Sintomas, disponível em http://www.faac.unesp.br/pesquisa/nos/olho_vivo/aids/sintomas.htm acesso em 05/11/2005

AIDS, disponível em <http://www.dst2a.hpg.ig.com.br/hiv.htm> acesso em 05/11/2005

Fatos que marcaram a história da AIDS, disponível em

<http://revistaepoca.globo.com/Epoca/0,6993.EPT380541-1664,00.html> acesso em 05/11/2005.

Conheça a história da AIDS, disponível em <http://saude.terra.com.br/interna/0,,OI126486-EI1515,00.html>, acesso em 05/11/2005

AIDS e Cidadania, autor: Luiz Flávio Borges D'Urso disponível em

<http://www.agenciaaids.com.br/artigos-resultado.asp?ID=134> acesso em 10/11/2005

A AIDS no Brasil, autora Carmen Dhalia, disponível em <http://www.cic.unb.br/docentes/fatima/imi/imi200/r/Inicio/DST/historico.htm> acesso em 10/11/2005

Como surgiu o vírus, disponível em http://www.inec-aids.org.br/sobre/surgiu_aids.htm acesso em 10/11/2005

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, Constituição e Direitos Sociais dos Trabalhadores, São Paulo, ed. Ltr, 1997.

Boness, Maria das Graças Oliva, A AIDS e o contrato de trabalho, disponível em > http://www.trt05.gov.br/revista98/revista_do_trt_doutrina.htm > acesso em 20/11/2005.

Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988 –2ª edição–São Paulo: Rideel, 2005. (Vade Mecum acadêmico de direito).

Marinho, Luiz Carlos de Oliveira, A Questão da Sexualidade e a Prevenção da AIDS, disponível em http://www.bapera.com.br/REVISTA/psico/questao_sexualidade.htm acesso em 20/11/2005

Brasil, Consolidação das Leis do Trabalho – São Paulo: Rideel, 2005- (Vade Mecum Acadêmico de direito).

Cd Rom jurídico Consulex, editora Consulex.

CRETELA JR, José, Comentários a Constituição de 1988, arts. 5 ° LXVIII a LXXVII a 17, p. 886.

Lei 9.029 de 13, de abril de 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, 6ª ed., rev., atual e ampliada, ed. Atlas 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho, 27 ed., ver. E atual. São Paulo, Ltr 2001.

Projeto de lei do senado, disponível em <http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Materia/getHTML.asp?t=7117> acesso em 15/11/2005

Revista Consulex, ano II, n° 18, Junho/1998 disponível no cd rom jurídico consulex coleção completa das revistas consulex.

Lei 7.670 de 08 de setembro de 1988.

Manus, Pedro Paulo Teixeira, 1951, Direito do Trabalho, 4ª ed., São Paulo, Atlas 1995.

O Trabalhador Aidético, disponível em <http://www.infojus.com.br>, acesso em 15/11/2005.

Situação socioeconômica, disponível em <http://www.aids.gov.br/jovensnamidia/socioeconomica.htm> acesso em 05/11/2005

ANEXO 1

Lei 9.029 de 13 de abril de 1995:

Art. 1 ° Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7 ° da Constituição Federal.

Art. 2 ° Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II -a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

A) Indução ou instigamento à esterilização genética;

B) Promoção do controle de natalidade, assim não considerando o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas as normas do Sistema Único de Saúde SUS.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I- a pessoa física empregadora;

II- o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III- o dirigente, diretor ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3 ° Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I- multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II- proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4 ° O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, faculta ao empregado optar entre:

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

II- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

ANEXO 2

Lei 7.670 de 08 de setembro de 1988:

Estende aos portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA/AIDS) os benefícios que especifica e dá outras providências.

Art. 1º - 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, aos termos do disposto no artigo 179, inciso I, alínea “b”, da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952;
- c) Reforma militar, na forma do disposto no artigo 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 04 de abril de 1960;
- e) Auxílio doença ou aposentadoria, independente 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 por Tempo de Serviço – FGTS, independentemente de rescisão de 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.

Art. 2 ° Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3 ° Revogam-se as disposições em contrário.