

## ARTIGO ORIGINAL

### ASSÉDIO MORAL AO ACOMETIDO PELO HIV NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Loise Maia Secomandi<sup>1</sup>**

Faculdade Estácio de Vitória – FESV, Vitória/ES - Brasil

**Ismael Macedo de Almeida<sup>2</sup>**

Faculdade Estácio de Vitória – FESV, Vitória/ES - Brasil

#### RESUMO

O presente trabalho aborda o assédio moral que o acometido pelo HIV sofre no ambiente de trabalho. Apresentando também os conceitos de assédio moral, assédio moral no ambiente de trabalho, a diferença entre os acometidos pelo HIV e aids, os estágios da doença, bem como a discriminação sofrida por esses indivíduos e as dificuldades que os acometidos pelo HIV sofrem no ambiente de trabalho. Discute também sobre a inovação normativa criada pelo Ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado. Versa ainda sobre os direitos constitucionais, assim como os princípios infringidos pelo empregador ao praticar a discriminação.

**Palavras-Chave:** Assédio moral. Diferenciação entre AIDS e HIV. Ambiente de trabalho. Súmula 443 TST.

#### ABSTRACT

The present work addresses the moral harassment that the person affected by HIV suffers in the work environment. Also presenting the concepts of bullying, bullying in the workplace, the difference between those affected by HIV and AIDS, the stages of the disease, as well as the discrimination suffered by these individuals and the difficulties that those affected by HIV suffer in the workplace. It also discusses the normative innovation created by the Minister of TST, Mauricio Godinho Delgado. It also deals with constitutional rights, as well as the principles violated by the employer when practicing discrimination.

**Keywords:** Bullying. Differentiates between AIDS and HIV. Workplace. Precedent 443 TST.

## 1 INTRODUÇÃO

O Estado Democrático Brasileiro norteia com seus fundamentos toda legislação seguinte, de forma a estruturar a sociedade como uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos (CURIA, 2012, p. 7).

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela FESV.

<sup>2</sup> Graduado em Direito pela FADIC, pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil pela UNESC e em Estratégia em Recursos Humanos pela UNILINHARES. E-mail: ismaelmacedo@hotmail.com

Estabelece ainda princípios como o da igualdade, que visa constituir um país sem distinção de qualquer natureza, seja de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (CURIA, 2012, p. 7). Define Maurício Godinho Delgado (2011, p. 746) que “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela evidenciada”.

O assédio moral nas relações de trabalho é considerado um fenômeno relativamente novo. Cabe lembrar que a discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento.

Doenças como da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) que é causada pelo Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV) fortalecem os preconceitos já existentes na sociedade e no mundo (PORTAL BRASIL, 2011).

Os trabalhadores acometidos pelo HIV podem ser discriminados quando são percebidos pela sociedade. A viabilidade jurídica e social não atingiu ainda a dimensão necessária para sua real prevenção e sanção. Com isso, inumeráveis vítimas podem eventualmente ser excluídas do trabalho, quando se faz necessário, para ausentarem para a realização do tratamento ou pela dispensa sem a justa causa.

Entende-se que a discriminação contra o trabalhador acometido pelo HIV é presumida quando na dispensa sem justa causa, mas essa inovação normativa não protege o trabalhador na ativa que poderá sofrer o assédio moral no ambiente de trabalho. O problema de pesquisa gira em torno da análise da legislação e do posicionamento do poder judiciário na tentativa de proteger a manutenção deste cidadão com saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O método de pesquisa utilizado aqui é o Método Sistêmico, que analisa um objeto de pesquisa dentro de um universo regulamentar maior. Sendo assim, irá

analisar a importância de ter normas regulamentadoras e fiscalizadoras, de forma a minimizar o dano causado pelo Assédio Moral, na amplitude do Estado Democrático de direito, em casos onde especificamente estejam envolvidos os acometidos pelo HIV no Ambiente de Trabalho. Observado também a Constituição Federal e seus princípios constitucionais.

Utilizar-se-á como técnicas para colher os dados, levantamento bibliográfico, legislativo e jurisprudencial. Portanto, trata-se de pesquisa de cunho argumentativo, pois há na Constituição Federal de 1988 uma lacuna, uma vez criada da Súmula 443, do Tribunal Superior do Trabalho, que presume ser discriminatória a dispensa do empregado acometido pelo HIV sem a justa causa.

Entretanto, ainda assim não se pode evitar que possa haver a possibilidade de o empregador continuar com a prática de atos discriminatórios, visto que não há punição valorativa para a empresa. Percebe-se então que os desafios probatórios do assédio moral ao acometidos pelo HIV continuam. Contudo, ainda que legalmente existam fortes bases para a não discriminação e o assédio moral, a realidade mostra-se ser outra.

## **2 CONCEITOS**

### **2.1 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O assédio moral é um termo utilizado para apontar toda ação que tenha por consequência o constrangimento psicológico ou físico à pessoa, assim entende Vólia Cassar (2011, p. 976).

Estabelece ainda que o assédio moral no ambiente de trabalho é definido pelas práticas abusivas praticadas direta ou indiretamente no ambiente de trabalho, que afetam o estado psicológico, como a moral e a honra, de quem esta sendo constrangido. Completando o entendimento, Vilja Marques Asse (Apud VÓLIA CASSAR, 2011, p. 976) explica que esse assédio é devido à exposição dos

trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, casualmente e por um período extenso, durante a jornada de trabalho.

O Ministério da Saúde (2008) também compreende que o

assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um assunto que se transformou em uma forte preocupação social, em consequência aos desgastes que são ocasionados devido aos grandes impactos psicológicos desfavoráveis, que são causados a saúde e ao bem estar do trabalhador. É relevante destacar que o assédio moral pode estar em qualquer relação de trabalho.

Vólia Cassar (2011, p. 977) acredita que o assédio moral está inserido no gênero Dano Moral, apesar de se ter outros doutrinadores com o posicionamento de que se insere no âmbito do gênero discriminação, como Sergio Martins (2012, p. 507), que indica vários critérios para efeito de evidenciar situações de discriminação, como a do estado de saúde.

## 2.2 HIV E AIDS

A sigla AIDS é utilizada no Brasil e em todo mundo. Sua tradução significa Síndrome da Imunodeficiência Adquirida, que é causada pelo Vírus da Imunodeficiência Humana, o HIV. Essa doença atinge diretamente o sistema imunológico, que não mais pode defender o organismo contra qualquer tipo de infecção ou doença (BRASIL, 2011).

A AIDS possui três estágios relevantes para a medicina e a partir dessa divisão é que se pode compreender melhor o respaldo que o Direito do trabalho deu a cada um destes estágios.

A AIDS BRASIL (2013) especifica cada estágio. Sendo o primeiro, o momento da infecção do vírus HIV no organismo da pessoa. O teste poderá dar negativo, e mesmo a pessoa parecendo sadia, poderá transmitir o vírus à outras pessoas. No segundo estágio, o vírus prejudica o sistema imunológico do infectado, dando abertura para as chamadas infecções oportunistas, com isso a defesa do organismo fica completamente fraca, desprotegendo o corpo de qualquer tipo de doença. A pior fase da doença é o terceiro estágio, já que aparecem os sintomas de doenças, que juntamente com o receio e a ansiedade de ser identificado pela sociedade, eis que se agrava ainda mais, pois pode ser apontado como alguém que deve viver distante de todos, sem contato com as pessoas.

A partir dessas definições é que se têm as diferenças entre o acometido pelo HIV e o doente em si. O primeiro se encontra infectado, mas não o desenvolve. Está no período conhecido como incubação, que é quando os sintomas físicos da doença ainda não foram manifestados. Período que é variável de pessoa para pessoa. O individuo deve viver sua vida normalmente, como qualquer outra pessoa (AIDS BRASIL, 2013).

A maioria das pessoas infectadas pelo vírus HIV não perde a capacidade laborativa, à exceção dos casos de doentes em fase terminal, conforme alega o professor Jose Wilson Ferreira Sobrinho (FERREIRA SOBRINHO, 1996, p. 177):

A discussão do tema, entretanto, reclama a maior precisão: é de mister separar os momentos, ou seja, no instante em que o empregado é portador do vírus HIV, mas inda não chegou a condição terminal de aidético e aquele onde o empregado explicitamente, ingressou no estado citado. Tal distinção, naturalmente, não tem pretensão científica. Tem valia apenas no plano operacional. O soropositivo – portador do vírus HIV – é alguém que necessariamente não desenvolverá a AIDS. Poderá, é certo, desenvolvê-la, mas sem caráter da inexorabilidade. Nesse estagio os sinais exteriores da AIDS obviamente ainda não são perceptíveis, o que não permite que outrem possa visualmente ter ciência do estado de saúde do portador do vírus HIV.

Seu trabalho não poderá ser prejudicado pelo trabalhador ser acometido pelo HIV e por isso não deve haver motivo para demiti-lo sem justa causa, uma vez que assim será caracterizado claramente o ato discriminatório.

Entretanto, o acometido pelo HIV já passou pelo estágio da incubação e desenvolveu os sintomas da doença e sua exteriorização em seu corpo, onde apresenta um quadro clínico diferenciado e uma fase muito mais avançada da doença. Por isso seu trabalho poderá ser prejudicado diante das possíveis ausências no trabalho para o tratamento.

### **3 SUMULA 443, TST – 25 26 e 27 de setembro de 2012.**

As decisões dos Tribunais do Trabalho atualmente são voltadas para a proteção do trabalhador, na maioria das vezes alegando discriminação por parte do empregador e assim decidem por sua reintegração. Como prevê a jurisprudência abaixo:

**"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.** Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada pela grave doença em comento (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS) e da realidade que, ainda nos tempos atuais, se observa no seio da sociedade, no que toca à discriminação e preconceito do portador do vírus HIV. A AIDS ainda é uma doença que apresenta repercussões estigmatizantes na sociedade e, em particular, no mundo do trabalho. Nesse contexto, a matéria deve ser analisada à luz dos princípios constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana, à não-discriminação e à função social do trabalho e da propriedade (art. 1º, III, IV, 3º IV, e 170 da CF/88). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. É, portanto, papel do Judiciário Trabalhista, considerando a máxima eficiência que se deve extrair dos princípios constitucionais, a concretização dos direitos fundamentais relativamente à efetiva tutela antidiscriminatória do trabalhador portador de doença grave e estigmatizante, como a AIDS. Pesa ainda mais a presunção de discriminação, no caso concreto, o fato de a Reclamada cessar o contrato de emprego com base em teste de produtividade, no qual o Reclamante certamente seria prejudicado em virtude do debilitado estado de saúde e do tratamento a que se submetia, ainda que tivesse sido facilitado pela Reclamada. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR-317800-64.2008.5.12.0054, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT de 10/6/2011)

**RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE. PORTADOR DO VÍRUS HIV.** A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que o empregado, portador do vírus HIV, em face das garantias constitucionais que vedam a prática discriminatória e asseguram a dignidade da pessoa humana, tem direito à reintegração, não obstante a inexistência de legislação que

assegure a estabilidade ou a garantia no emprego, presumindo-se discriminatória a sua dispensa imotivada. Recurso de revista a que se dá provimento." (TST-RR-112900-36.2005.5.02.0432, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, DEJT de 6/5/2011)

**RECURSO DE REVISTA – EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV-DISPENSA IMOTIVADA - PRESUNÇÃO DE ATO DISCRIMINATÓRIO - DIREITO À REINTEGRAÇÃO.** A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a dispensa imotivada de empregado soropositivo é presumidamente discriminatória, salvo comprovação de que o ato decorreu de motivo diverso. Viabilizado o recurso por divergência válida e específica, merece reforma a decisão do Regional, para que se estabeleça a r. sentença que concedeu ao reclamante o direito à reintegração. Recurso de revista conhecido e provido." (Processo: RR - 124400-43.2004.5.02.0074 Data de Julgamento: 25/04/2012, Relator Ministro: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2012.)

### 3.1 ANTES DA SÚMULA 443

A discussão sobre o assunto no âmbito do direito do trabalho está em desenvolvimento, principalmente pela circunstância da dificuldade do diagnóstico. Vólia Cassar (2011, p. 976) acredita que para ter a comprovação do assédio, os atos praticados contra o trabalhador devem ser de forma repetida, por meses, de forma a afetar a saúde mental do trabalhador, que acaba posteriormente tendo dúvida da sua própria competência.

Na mesma linha de raciocínio, o Senado Federal (2011) acredita que necessita de comprovação dos elementos caracterizadores do assédio moral, porém na maioria das vezes o mais difícil é o diagnóstico para essa constatação.

Já Sonia Nascimento (Apud VÓLIA CASSAR, 2011, p. 976) afirma que o prazo para ter essa constatação é de um a três anos de práticas, porém, acredita que pode haver lesões em um período inferior, apesar de entender ser incomum.

Assim, como se verifica em alguns julgados do Tribunal de Justiça, a difícil constatação e comprovação dos elementos caracterizadores do assédio moral é um impasse sofrido por quem pleiteia por seus direitos na justiça.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. CIÊNCIA DO EMPREGADOR** 1. Inviável presumir-se discriminatória a dispensa de empregado portador do vírus HIV se ausente a demonstração de prévia ciência do empregador acerca da doença, mas, ao contrário, resulta provado, segundo o Regional, que a ciência do empregador acerca do estado de saúde do empregado somente ocorreu após a dispensa sem justa causa. 2. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. ( AIRR - 21200-64.2006.5.01.0078 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 18/09/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: 27/09/2013)

**DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. ARTIGO 333, II, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL.** Para que reste configurado o assédio moral no ambiente de trabalho apto a ensejar a procedência de eventual ação reparatória, mister se faz a existência de uma conduta ostensiva lesiva e repetitiva, uma perseguição insistente, com o objetivo de perturbar a vítima. Não é qualquer aborrecimento, discussão ou comportamento inadequado, praticado de forma isolada, que caracteriza o assédio moral, sendo necessária a demonstração de conduta hostil, abusiva e reiterada de forma a degradar o trabalhador. Nos termos do artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil, "o ônus da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito." Apelação conhecida e não provida. (20080110193209APC, Relator ANA MARIA DUARTE AMARANTE BRITO, 6ª Turma Cível do TJDF, julgado em 4/07/2010, DJ 22/07/2010 p. 101)

**PROCESSO CIVIL - DANOS MORAIS - PRESCRIÇÃO - ASSÉDIO MORAL - AMBIENTE DE TRABALHO - RECONVENÇÃO - DIREITO DE AÇÃO - GRATUIDADE DE JUSTIÇA.** Rejeita-se a arguição de prescrição quando entre a ocorrência dos atos apontados como lesivos à moral do autor e o ajuizamento da ação indenizatória não decorreu o prazo de três anos, previsto no art. 202, § 3º, inciso V, do Código Civil. Não é qualquer desentendimento ou discussão no ambiente de trabalho que caracteriza o assédio moral. Necessário que a conduta lesiva seja sistemática e repetitiva, caracterizada por uma perseguição impregnada de motivos destrutivos que lesem a personalidade e a dignidade da vítima. O ajuizamento de ação judicial não constitui ato ilícito caracterizador de dano moral. Ao ajuizar a demanda o autor está agindo no exercício regular de um direito que lhe é assegurado constitucionalmente (art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal). Para a concessão da gratuidade de justiça, basta que a parte requerente afirme não ter condições de suportar as despesas processuais sem prejuízo de sua manutenção ou de sua família (art. 4º da Lei 1.060/50).(20070111161169APC, Relator SÉRGIO BITTENCOURT, 4ª Turma Cível do TJDF, julgado em 24/05/2010, DJ 09/06/2010 p. 68).

### 3.2 APÓS A SÚMULA 443 – TST.

O Tribunal Superior do Trabalho entendendo a dificuldade comprobatória do assédio moral considerou como majoritária seu entendimento, com iniciativa

proposta pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, a criação da súmula 443, que prevê:

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO** Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

O Presidente do TST, Ministro João Oreste Dalazen (Dirceu, 2012) acredita que “[...] a nova Súmula, equipara a jurisprudência do TST às preocupações mundiais em se erradicar práticas discriminatórias existentes nas relações de trabalho. Neste contexto, assinala que é papel do poder judiciário dar amparo ao trabalhador acometido de doença.”.

No sentido de ajudar os acometidos pelo HIV a se tornarem seres não discriminados pela sociedade, pode então esse indivíduo utilizar-se da nova inovação normativa, uma vez que criada para essa finalidade. Como mostra alguns julgados do Supremo já nesse sentido.

**“RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. CIÊNCIA NO MOMENTO DA DESPEDIDA. PRESUNÇÃO DE ATO DISCRIMINATÓRIO.** A jurisprudência desta Corte se consolidou no sentido de que o empregado soropositivo, em razão das garantias constitucionais que proíbem práticas discriminatórias e asseguram a dignidade da pessoa humana, tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, quando caracterizada a dispensa arbitrária e discriminatória, ainda que presumida. A jurisprudência da Corte firmou-se nesse sentido, conforme definido pelo Tribunal Pleno, em relação a edição de sumula que trata da matéria, ainda pendente de publicação. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-1229-93.2010.5.04.0232, Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga da 6ª Turma, DEJT 28.09.2012)

**“RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO.**

1. O ordenamento jurídico nacional e internacional (CF, art. 1º, III e IV, e Lei nº 9.029/95; Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho) contempla regras que vedam práticas discriminatórias para efeitos admissionais e de manutenção da relação jurídica de trabalho.

2. Em consonância com tal regramento, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é firme no sentido de que, ciente de que o empregado é portador do vírus HIV, presume-se discriminatório, e arbitrário, o exercício do direito potestativo de dispensa pelo empregador, salvo na hipótese de resolução motivada do contrato de trabalho. 3. No caso presente, evidenciado que o empregador abusou de seu direito ao despedir empregado acometido de doença grave, anula-se o ato e determina-se a

reintegração do reclamante no emprego, permitindo-lhe manter condições dignas de sobrevivência pessoal e familiar, ao mesmo tempo em que se desestimula a despedida motivada apenas pelo preconceito, e não por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-281540-92.2005.5.02.0014, Ministro Relator Walmir Oliveira da Costa da 1ª Turma, DEJT 29.09.2012)

Sonia Mascaro (2013) acredita que a nova sumula veio para concretizar um entendimento já consolidado pelo TST. Em seu ponto de vista, a súmula permite presumir seu caráter discriminatório, incidindo para o empregador o ônus de provar a existência de outro motivo lícito para tal atitude.

Diz ainda que, apesar de nosso ordenamento jurídico não prever expressamente a garantia provisória de empregos nessas hipóteses, lança-se mão da prerrogativa do artigo 8º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que prevê que:

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.

Com isso, aplicar-se-á os princípios constitucionais do direito à vida, à dignidade e à não discriminação, bem como da vedação à dispensa discriminatória prevista no artigo 5º, caput e artigo 7º, I da CF, o que irá permitir a reintegração dos trabalhadores acometidos pelo HIV.

Ressalta, por fim, que este posicionamento do TST representa mais um esforço da cadeia de julgadores do direito do trabalho para tornar efetivo o compromisso internacional firmado pelo Brasil ao ratificar a Convenção 111 da OIT, em 1965, de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar todo o tipo de discriminação.

#### **4 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS INFRINGIDOS**

Segundo a Constituição Federal, no seu Título II, que disciplina sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, em seu artigo 5º, caput, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No mesmo artigo, em seu inciso X, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (CURRIA, 2012) (grifo nosso).

A discriminação para Delgado (2012, p. 7) é uma conduta injusta que desqualifica o indivíduo, diante de uma situação evidenciada por ela. Já Gomes (2001) apresenta a discriminação de forma mais detalhada, sendo esta como o ato de “insistir em apontar ou em inventar diferenças, valorizar e absolutizar essas diferenças, mediante atividade intelectual voltada à legitimação de uma agressão ou de um privilégio.”.

Há também o entendimento de Aristóteles (apud TAVARES, 2011), “[...] a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”. Na legislação brasileira não existe uma lei que expressamente determina que o trabalhador acometido pelo HIV goze de estabilidade provisória no emprego. Só haverá estabilidade quando houver cláusula expressa em negociação coletiva garantindo a estabilidade (DELGADO, 2011).

A base principal para a fundamentação dos tribunais é ressaltar o caráter social da Lei, é o que determina a Lei de Introdução ao Código Civil, no artigo 5º, onde estabelece que “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências o bem comum”. As decisões passam a ser com base na proteção do trabalhador no emprego.

O Direito possui o relevante papel de minimizar os tratamentos diferenciados que ainda possam existir na sociedade. Porém, Gomes (2001, p. 18) entende que para que haja eficácia nas políticas antidiscriminatórias, é preciso primordialmente à exatidão das definições de certos comportamentos que violam as regras. Dessa forma, poderá encontrar maneiras que possam ajudar na defesa dos acometidos pelo HIV e a justiça social.

O papel do governo é muito importante para tornar factuais os direitos de proteção às pessoas acometidos pelo HIV. O apoio internacional influencia para que leis nacionais sigam a mesma linha em proteger legalmente os doentes.

OIT, enunciado nº 111. Artigo 1º. 1 - Para os fins da presente Convenção, o termo discriminação compreende:

a- toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b - qualquer outra distinção; exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2 - As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3 - Para os fins da presente Convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Os acometidos pelo HIV devem ter a dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade, direitos à integridade física, direito à vida, direito à intimidade, direito à liberdade, direito à igualdade, E PRINCIPALMENTE O DIREITO AO TRABALHO, dentre outros. A Constituição Federal assegura esses direitos, mas a conscientização deve VIR/SER a partir da sociedade ao evitar qualquer tipo de discriminação.

O respeito pelos direitos fundamentais das pessoas acometidos pelo HIV deve ser conscientizado por todos, evitando assim a discriminação da própria sociedade, nos grupos e principalmente nas empresas.

## **5 CONCLUSÃO**

O Direito possui o relevante papel de minimizar os tratamentos diferenciados que ainda possam existir na sociedade. Ajudando a encontrar maneiras de defesa aos acometidos pelo HIV e a justiça social. O papel do governo é muito importante

para tornar factual os direitos de proteção as pessoas acometidas pelo HIV. O apoio internacional influencia para que leis nacionais sigam a mesma linha em proteger legalmente os doentes.

Os acometidos pelo HIV devem ter respeito, dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade, direitos à integridade física, direito à vida, direito à intimidade, direito à liberdade, direito à igualdade, dentre outros. A Constituição Federal assegura esses direitos, mas a conscientização deve partir da sociedade ao evitar qualquer tipo de discriminação. O respeito pelos direitos fundamentais das pessoas acometidas pelo HIV deve ser conscientizado por todos, evitando assim a discriminação da própria sociedade, nos grupos e principalmente nas empresas.

A súmula 443 veio para garantir a prevenção da discriminação contra esses indivíduos. Cabe lembrar que essa súmula veio para cobrir uma lacuna existente no ordenamento jurídico. Foi a ideia mais humana e sensata, e também a mais corajosa, uma vez que eles necessitam de proteção à discriminação, visto que somente assim poderão conseguir um convívio social, condições financeiras para o tratamento e conseqüentemente terão o direito a dignidade humana, para assim viverem com tranquilidade.

Portanto, cabe ressaltar que o Ministro Mauricio Godinho Delgado ao criar a súmula, acabou criando indiretamente uma estabilidade provisória, uma vez que a partir do momento em que o empregado acometido do HIV sofre a discriminação e é demitido, pela súmula, se tem a reintegração desse empregado. Contudo, esta garantia gerada pela inovação normativa é inconstitucional, por não estar prescrito em lei, que em regra deveria estar expressamente escrito.

Entretanto, com a criação desta súmula surgiram então algumas duvidas. Até quando a estabilidade estará garantida para esses trabalhadores? Qual é o prazo para que cesse essa reintegração? Será que esse trabalhador quer ser reintegrado? Ou será que ele prefere não voltar, uma vez que ainda há magoa, visto foi naquele ambiente que sofreu a discriminação?

Conclui-se então, que a criação desta súmula foi de grande estima, de modo a minimizar os danos à saúde física e mental desse trabalhador acometido pelo HIV. Contudo, por se tratar de uma norma nova, ainda há muito o que se estudar e aprofundar.

## REFERÊNCIAS

- ARCOVERDE, Dirceu. **Nova súmula do TST**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=2412729&\\_15\\_version=1.3](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=2412729&_15_version=1.3)>. Acesso em: 23. setembro. 2013.
- BRASIL, AIDS. **AIDS Brasil**. Disponível em: <<http://www.aidsbrasil.com/>>. Acesso em: 23. mar. 2013.
- BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Assédio Moral**: Assédio Violência e Sofrimento no Ambiente de Trabalho. Brasília: Editora MS, 2008.
- BRASIL, PORTAL. **HIV e DST**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/saude/2011/09/hiv-e-dst-em-mulheres>>. Acesso em: 23. setembro. 2013.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
- COMUNICAÇÃO SOCIAL, SECRETARIA DE; ARCOVERDE, DIRCEU. **Cartilha Informativa**: Dispensado por Causa de Doença Tem Direito a Reintegração. TST. 2012.
- CURIA, Luiz Roberto. **Vade Mecum**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. **O Aidético e o Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- GOMES, JOAQUIM B. BARBOSA. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- MASCARO, Sonia. **Nova Súmula n. 443**. Dispensa Discriminatória. Disponível em: <[http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=570:nova-sumula-n-443--dispensa-discriminatoria-&catid=121:sumulas-e-ojs-comentadas&Itemid=277](http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=570:nova-sumula-n-443--dispensa-discriminatoria-&catid=121:sumulas-e-ojs-comentadas&Itemid=277)>. Acesso em: 29. setembro. 2013.

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

TAVARES, ANDRE RAMOS. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.