



Em recentes decisões de dissídios coletivos e individuais, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP) tem levantado a questão da garantia de emprego ao portador do vírus da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS).

Um flagelo sem cura conhecida que, segundo estatísticas do Ministério da Saúde, tem maior incidência na população em idade produtiva (entre 20 e 44 anos). O reflexo no campo trabalhista era inevitável.

Dentre os Direitos Sociais, apenas o Direito Previdenciário possui norma dirigida especificamente aos portadores do vírus HIV (Lei 7.670, de 8 de setembro de 1988).

No âmbito do Direito do Trabalho, não obstante o crescente número de trabalhadores portadores desse vírus e de doentes terminais, não há lei disciplinando expressamente a matéria.

Entretanto, o tema vem sendo discutido no meio judicial, especialmente, no que se refere à possibilidade de reintegração.

A reintegração no emprego decorre necessariamente da estabilidade, legal ou convencional. Não há lei conferindo estabilidade ao aidético, mas vem aumentando o número de Dissídios e Acordos Coletivos, que concedem essa garantia, como as categorias dos Advogados de São Paulo, dos empregados da CETESB e dos metalúrgicos das indústrias de autopeças, de forjarias e de parafusos do Estado de São Paulo possuem em seus.

A partir do afastamento previdenciário, é vedada a rescisão contratual, porque no interregno do afastamento (superior a 15 dias), o contrato de trabalho fica suspenso (artigo 476 da CLT).

A questão se afigura mais grave, nas hipóteses em que não há afastamento previdenciário.

Nos casos em que o empregado é portador do vírus e a doença ainda não se manifestou, o despedimento por tal motivo se revela discriminatório e afronta o disposto no artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, reiterado nos artigos 5º e 7º, inciso XXXI, do mesmo diploma legal.

Na hipótese do empregado ser doente terminal, o despedimento além de discriminatório é também obstativo da aquisição do direito aos benefícios previdenciários. Isto porque a Lei 7.670/88 assegura auxílio-doença ou aposentadoria "...para o segurado que, após filiação à Previdência Social, ..." (artigo 1º, inciso I, alínea "e"). Portanto, para fazer jus aos benefícios previdenciários é necessária a condição de segurado, que é perdida em prazo relativamente curto, após a rescisão contratual (artigo 15 da Lei 8.213/91).

Seja qual for a hipótese, deve-se ter em mira o trabalho, como direito inalienável do ser humano. Neste sentido, não pode o aidético e o portador do vírus HIV serem afastados da atividade produtiva, vez que a doença não constitui causa jurídica para tal segregação, especialmente, se levarmos em conta o aspecto social. Além de meio de subsistência, o trabalho proporciona ao doente bem-estar interior e exterior, é verdadeira fonte de auto-realização, permitindo-lhe sentir-se útil, produtivo e integrado ao meio social.

Nesse contexto, cumpre também ressaltar a importância da participação de toda a Sociedade no sentido de criar condições de sobrevivência digna, assistência adequada e trabalho aos aidéticos, participação que se estende também às empresas, conforme insculpido no artigo 194, parágrafo único, inciso VII, da Constituição Federal. E não se alegue que este esforço comum onera particularmente as empresas, porque garantindo o emprego até o afastamento previdenciário, tem como contrapartida o trabalho. Não se trata, pois, de obrigação unilateral, mas de adequado aproveitamento do largo potencial produtivo, que beneficia não só as partes diretamente envolvidas, mas a Sociedade como um todo.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/1997-set-01/garantia_emprego_trabalhador_aidetico/