

DIREITO A CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO - EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli¹
Chayene Tayze Maculia Oliveira²
Silvana Souza Netto Mandalozzo³

Resumo: O objetivo do presente artigo é analisar o direito a reintegração do empregado portador do vírus HIV, quando vítima de despedida arbitrária e discriminatória. Para tanto, far-se-á uma análise do panorama da doença e da discriminação que assola os obreiros portadores da moléstia. Na sequência, busca-se aferir se os mecanismos presentes no ordenamento jurídico brasileiro, em especial a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, mostram-se suficientes para a concretização da proteção do direito fundamental e social ao trabalho dos empregados soropositivos.

Abstract: The aim of this paper is to analyze the positive HIV employee's right to reinstatement, when victim of arbitrary and discriminatory dismissal. Therefore, far will an analysis of the landscape of disease and discrimination plaguing the workers carry the disease. Further, we seek to assess whether the mechanisms

¹ Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Professora Assistente da mesma instituição, Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR) na Linha Estado, Atividade Econômica e Desenvolvimento Sustentável.

² Advogada. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa.

³ Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Professora Associada da UEPG, nos cursos de Bacharelado em Direito e Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas. Juíza do Trabalho.

present in the Brazilian legal system, especially Precedent 443 of the Superior Labor Court, appear sufficient to achieve protection of the fundamental right and the work of social workers seropositive

Palavras-Chave: Portador de HIV; Despedida arbitrária; Discriminação.

Keywords: HIV status; Farewell arbitrary; Discrimination

1. INTRODUÇÃO

A pandemia do Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV), em que pese flagele a humanidade há cerca de três décadas, ainda não foi controlada e atinge milhares de pessoas em todo mundo, em especial, os indivíduos com plena capacidade laboral, impactando diretamente na força de trabalho disponível, afetando significativamente o universo laboral.

Mesmo com o progresso do conhecimento científico acerca da infecção pelo vírus HIV, disseminado em meios de comunicação que atingem a maior parte da população, o preconceito continua arraigado no seio da sociedade, em especial no ambiente laboral, o que leva a concepções equivocadas sobre as formas de contágio.

Desta forma, torna-se processo recorrente a despedida imotivada de empregados soropositivos pelos empregadores, com fundamento no direito potestativo de resilir imotivadamente o contrato de trabalho a qualquer tempo, desde que arquem com as verbas rescisórias devidas.

Trata-se na realidade de dispensa discriminatória, assunto muito

discutido nos Tribunais Trabalhistas. Nesta seara, há necessidade de se considerar previamente que, mesmo a legislação pátria prevendo a possibilidade de dispensa sem justa causa, como direito incontestado do empregador (DELGADO, 2011, p. 1062) proveniente de seu poder disciplinar, esse está limitado pela Constituição Federal (CF), que preconiza em seu artigo 3º como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, desprovida de preconceitos e outras formas de discriminação.

Muito embora a proteção do trabalhador contra dispensa arbitrária encontra-se presente na legislação vigente, o respeito aos dispositivos mencionados não é uníssono, o que de forma reiterada se dá em virtude da complexidade na identificação do motivo que originou tal discriminação e impedindo a aplicação normativa que prevê a possibilidade de reintegração do trabalhador ou indenização daquele que sofreu tal ato.

E dentre os casos recorrentes em sede de Justiça do Trabalho, de reconhecimento de dispensa discriminatória estão aqueles que envolvem a saúde do trabalhador, em especial, daqueles que são portadores do vírus HIV, objeto do presente estudo.

Assim, a epidemia do vírus HIV atinge frontalmente o universo laboral, fazendo com que se torne imperiosa a discussão acerca dos direitos dos empregados soropositivos, especificamente, a proteção destes em relação às condutas discriminatórias e ao exercício do direito do empregador em resilir o contrato de trabalho injustificadamente.

Desta forma, o presente estudo tem por objetivo analisar os mecanismos jurídicos presentes no ordenamento jurídico vigente, que garantam ao empregado soropositivo a proteção contra a despedida

injustificada, portanto, arbitrária e discriminatória, ou a sua reintegração ao antigo posto ocupado, caso a rescisão contratual já se tenha operado, à luz do disposto na Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

2. INFECCÃO PELO RETROVÍRUS HIV: PANDEMIA QUE PERDURA HÁ 30 ANOS

HIV é a denominação atribuída ao retrovírus causador da doença infectocontagiosa nomeada Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), comumente conhecida no Brasil pela sigla de sua nomenclatura em idioma inglês, *Acquired Immunodeficiency Syndrome* (AIDS).

Em que pese a origem do vírus HIV seja desconhecida pela ciência, estudos apontam que há grande similaridade com o Vírus da Imunodeficiência Símia (SIV), presente em primatas oriundos da África subsaariana. Supõe-se que o SIV possa ter sido transmitido ao homem por meio de rituais religiosos, nos quais os nativos sacrificavam macacos para ingerir seu sangue. Teria então o SIV sofrido mutações e passado a infectar a espécie humana na forma do HIV (SANTOS, ROMANOS, WIGG, 2002, p. 254).

O vírus HIV atua enfraquecendo o sistema imunológico do hospedeiro, ocasionando a queda na produção de anticorpos e, conseqüentemente, possibilitando que o organismo seja acometido por uma pluralidade de doenças oportunistas. (SIMÕES, 2009, p. 23)

Contudo, impende salientar que, portar o vírus do HIV e ser acometido pela AIDS consistem em realidades distintas. Isto porque, a infecção pelo HIV desdobra-se em três diferentes fases clínicas.

A primeira, denominada fase aguda ou primária, ocorre cerca de

duas a quatro semanas após a contaminação pelo vírus, e se caracteriza “por manifestações clínicas relacionadas [...] a ativação do sistema imune frente à entrada do HIV no organismo”, estendendo-se por um curto período de tempo, que compreende aproximadamente trinta dias (ORTEGA, 2000, p. 12).

Posteriormente, a infecção progride para a fase de latência, quando o indivíduo contaminado apresenta um quadro clínico assintomático, podendo o mesmo se estender por período indeterminado, não raro por vários anos, a depender da condição geral de sua saúde (ORTEGA, 2000, p. 13).

O terceiro estágio da infecção, denominado fase crônica, inicia-se quando “a produção de anticorpos deixa de ser suficiente, permitindo que a replicação viral se torne mais acentuada e que, com isso, mais células CD4 sejam infectadas e destruídas pelo vírus” (ORTEGA, 2000, p. 13). O sistema imunológico do infectado é completamente comprometido pela ação do vírus HIV e, a partir de então, o indivíduo desenvolve a síndrome da imunodeficiência adquirida, AIDS. Em outras palavras, “a síndrome só ocorre quando o sistema imunológico estiver deficiente a ponto de permitir que doenças oportunistas se instalem.” (SIMÕES, 2009, p. 24)

Tal distinção é de ímpar relevância para o presente estudo, uma vez que a tratativa jurídica a ser destinada aos doentes acometidos pela AIDS engloba, em certos aspectos, uma abordagem diferenciada da que se reserva aos portadores do vírus HIV.

Note-se que os indivíduos já vitimados pela síndrome se encontram incapacitados de exercer determinadas atividades laborais, na parcela majoritária dos casos, uma vez que acometidos por inúmeras doenças,

razão pela qual o seu afastamento do emprego perpassa análise de elementos específicos, exemplificadamente os de cunho previdenciário, tendo em vista o direito à concessão de benefício de auxílio-doença, ou mesmo aposentadoria por invalidez, pelo Instituto Nacional do Seguro Social, uma vez observada a existência de incapacidade laboral.

Contudo, aqueles que são portadores de HIV que ainda não foram acometidos pela AIDS são detentores de capacidade laborativa, não se encontrando incapacitados para o trabalho apenas por serem soropositivos, e a sua despedida se configura como ato discriminatório, atentatório contra a dignidade da pessoa humana, além de violar inúmeros direitos humanos e fundamentais, bem como, descumprimento da função social da empresa.

3. PANORAMA DO HIV NO MUNDO

Os primeiros casos de AIDS foram diagnosticados nos Estados Unidos, em meados de 1981, em um grupo de jovens homoafetivos acometidos por um incomum caso de pneumonia (OLIVEIRA, 2005). A respeito do caso, o *Center for Diseases Control* (CDC) publicou uma nota oficial afirmando que a ocorrência de penumocitose nesses indivíduos saudáveis se mostrava incomum e que o fato de serem homoafetivos poderia ser o elo de ligação entre estes e a doença (infecção por *P. carinii*).⁴

Somente cerca de três anos depois do registro dos primeiros casos é que os cientistas Robert Gallo, do Instituto Nacional de Saúde dos Estados

⁴ Nota oficial publicada em 05 de junho de 1981. Texto integral, em inglês, disponível em: http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/june_5.htm. Acesso em: 20/7/2012. Trecho traduzido disponível em: <http://www.mediconeerl.com/2011/06/aids-uma-historia-de-30-mos.html>. Acesso em: 20 jul. 2012.

Unidos, e Luc Montagnier, do Instituto Pasteur de Paris (França), conseguem isolar o vírus responsável por ocasionar a síndrome: o HIV (ALVES; SILVA).

Com base nos dados coletados a comunidade médica estabeleceu critérios mais precisos para o diagnóstico da doença e, a partir de então, os crescentes números de casos registrados comprovaram o receio dos especialistas: o HIV se disseminava com uma velocidade alarmante, tornando-se, em curto espaço de tempo, uma pandemia de âmbito global, levando a óbito mais de trinta milhões pessoas até os dias atuais (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010).

Após trinta anos de pandemia do HIV, embora a descoberta da cura ainda não tenha sido alcançada, os avanços foram consideráveis. Notadamente, a superação das primeiras teses científicas que relacionavam a contaminação por HIV apenas aos homossexuais, bem como da teoria dos grupos de risco, não obstante o estigma social ainda persista; além do imensurável desenvolvimento das ciências biomédicas, com significativo progresso nas áreas da imunologia e virologia, que contribuíram significativamente para a alteração da trajetória da pandemia de HIV em todo o mundo.

Segundo dados epidemiológicos apontados no Relatório Global apresentado pelo Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS em 2010, estima-se que dois milhões e seiscentas mil pessoas tenham se infectado pelo HIV no ano de 2009, o que demonstra que há uma sensível estabilização da disseminação do vírus, já que estes números são aproximadamente 20% (vinte por cento) menores que os registrados em 1999, quando ocorreram cerca de três milhões e cem mil novas infecções (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010).

A par desta estabilização na disseminação viral, o relatório da

UNAIDS também concluiu que as mortes decorrentes da infecção por HIV vem diminuindo perceptivelmente. No ano de 2009, estima-se que um milhão e oitocentas mil pessoas tenham falecido em virtude de doenças relacionadas à AIDS, uma redução de aproximadamente um quinto, se comparado com os registros do ano de 2004, quando vieram a óbito cerca de dois milhões e cem mil pessoas.

O Relatório Global ainda aponta que o contingente de pessoas vivendo com HIV tem aumentado, em 2008 eram cerca de trinta e dois milhões e oitocentas mil pessoas nestas condições, e no ano seguinte, trinta e três milhões e trezentas mil, aproximadamente (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010). Tal fenômeno revela que a evolução das pesquisas científicas de âmbito farmacológico tem contribuindo para a ampliação da sobrevida dos portadores de HIV e redução das taxas de mortalidade decorrentes da síndrome que acomete os soropositivos.⁵

A maior acessibilidade aos tratamentos antirretrovirais também pode ser elencada como outro fator que influencia o aumento da sobrevida dos indivíduos infectados. Segundo os dados trazidos pela UNAIDS, no ano de 2004, apenas setecentas mil pessoas possuíam acesso aos medicamentos, ao passo que, em 2009 este número subiu para cinco milhões e duzentos mil.

Da análise dos números fornecidos pela UNAIDS é possível concluir também que a disseminação do HIV, embora tenha desacelerado, não se extinguiu. Estimativas apontam que cerca de sete mil pessoas são

⁵ As evidências também mostram que os medicamentos antirretrovirais podem reduzir substancialmente o risco da transmissão vertical, sexual e sanguínea do HIV/VIII [...] Outras intervenções inovadoras incluem os microbicidas, a profilaxia pré e pós-exposição ao HIV/VIII, a prevenção da infecção pelo vírus herpes simplex-2, e a possível descoberta de uma vacina preventiva contra o HIV/VIII. Mesmo uma vacina com eficácia modesta teria efeitos dramáticos sobre a trajetória da epidemia (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010)

infectadas pelo vírus a cada dia (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010). Por outro lado, observa-se o aumento da sobrevivência dos portadores do HIV. O resultado desta equação é que, indiscutivelmente, o número de soropositivos na sociedade encontra-se em contínua ascendência, não mais podendo ser considerados pela sociedade como uma minoria destituída de direitos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que cerca de vinte milhões de trabalhadores em todo o mundo estão infectados pelo vírus HIV. É imperativo que se reconheça a este grupo, de forma concreta e eficaz, o mais fundamental dos direitos e do qual derivam todos os demais, posto que é inconcebível continuar a ignorar os clamores de milhões de pessoas pelo direito à uma vida digna.

No Brasil, levando-se em consideração as proporções continentais do território, a disseminação do retrovírus HIV adquire contornos singulares, de forma que se pode afirmar tratar-se de uma pandemia multifacetada, ou seja, um conjunto de subepidemias regionais motivadas pelas desigualdades econômicas (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010).

No decorrer destes 30 anos o perfil epidemiológico do HIV no Brasil sofreu significativas transformações. Isto porque no início da epidemia em território nacional, em meados da década de oitenta, os focos de contaminação encontravam-se restritos aos grandes centros metropolitanos, especificamente as cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, e atingiam predominantemente segmentos populacionais específicos, como: homens que faziam sexo com outros homens, hemofílicos e usuários de drogas injetáveis, notadamente, todos de classe média à alta (SZWARCOWALD, 2000, p. 7).

No entanto, com base nos dados apontados nas últimas pesquisas

acerca do HIV no Brasil, é possível concluir que a epidemia no país segue fortes tendências de feminização, juvenização, interiorização e pauperização (SANTOS, 2007, p. 99).

Hodiernamente, estimativas apontam que cerca de seiscentos e trinta mil brasileiros entre quinze e quarenta e nove anos de idade vivem com o vírus HIV, sendo que desde o ano 2004 a taxa de prevalência da infecção estabilizou-se em aproximadamente 0,61% da população (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; OIT).

Verifica-se que ainda existem mais casos entre os indivíduos do sexo masculino, todavia, vislumbrou-se uma queda na razão de sexos ao longo dos anos, estabilizada desde 2002 em 15 homens para cada 10 mulheres (BRASIL; Ministério da Saúde).

Consoante a distribuição territorial, a região Sudeste é a que possui o maior percentual de notificações, concentrando 38,2% dos casos. O Nordeste concentra 21,9% dos casos, seguido pela região Sul com 21,1%, o Norte detém 11,11% e o Centro-Oeste 7,7% das notificações (BRASIL; Ministério da Saúde).

Quanto à forma de transmissão, em se tratando dos homens predomina a via heterossexual, com 31,2% dos casos, sendo a segunda principal forma de transmissão a homossexual, com 20,6% dos casos, seguida pela via bissexual, com 11,8%, e por meio do uso de drogas injetáveis, com 17,6%. Já entre as mulheres a transmissão ocorre majoritariamente pela relação heterossexual, com 91,2% dos casos. (BRASIL; Ministério da Saúde)

Outra tendência que é observada é a redução na mortalidade decorrente de complicações da infecção por HIV. Entre 1996 e 2005,

houve uma diminuição de aproximadamente quarenta por cento (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010).

Isto se deve, em grande parte, à implementação de uma série de políticas públicas pelo governo brasileiro, geridas pela Coordenação Nacional de DST/AIDS da Secretaria do Ministério da Saúde, derivada do antigo Programa Nacional de Prevenção e Controle das DST/AIDS constituído em 1988, que tem desenvolvido importantes estratégias para o enfrentamento da epidemia, notadamente voltando-se para a disponibilização gratuita e universal dos medicamentos antirretrovirais a todos os portadores de HIV, por meio do Sistema Único de Saúde, regulamentada pela Lei nº 9313 de 1996, fazendo do programa brasileiro uma referência mundial no combate aos malefícios do HIV/AIDS. (PORTELA, LOTROWSKA, 2006, p. 70-79)

Estas medidas revelam sua eficácia, pois quando da análise dos resultados obtidos, observa-se que a acessibilidade aos serviços de saúde influi diretamente na sobrevivência dos portadores de HIV. As pesquisas mostram que 95% (noventa e cinco por cento) dos pacientes maiores de quinze anos, que receberam acompanhamento médico-hospitalar pelo sistema de saúde, entre os anos de 2003 a 2006, estavam vivos após doze meses do início do seguimento clínico. E mesmo após quatro anos de acompanhamento, a redução neste percentual é baixíssima, caindo para 90,7% (noventa e sete centésimos por cento) (NAÇÕES UNIDAS; UNAIDS, 2010).

Isto comprova que a expectativa e a qualidade de vida dos soropositivos tem aumentado significativamente em virtude dos tratamentos antirretrovirais. Ademais, se considerarmos que o vírus pode permanecer em estado de latência por um período de sete a dez anos, em

média, pode-se concluir que estes sujeitos não constituem uma massa improdutiva, muito pelo contrário, enquanto não desenvolvem quadros graves da síndrome da imunodeficiência, são plenamente capazes de exercer quaisquer atividades laborais tal como qualquer indivíduo que não esteja contaminado pelo HIV.

4. INFECÇÃO PELO RETROVÍRUS HIV: TRANSMISSÃO, ESTIGMAS, PRECONCEITOS E O MERCADO DE TRABALHO

Em que pese o notório progresso do conhecimento científico acerca da infecção pelo vírus HIV, o preconceito continua arraigado no seio da sociedade, notadamente, no ambiente de trabalho, o que leva a concepções equivocadas sobre as formas de contágio.

Constitui-se fato cientificamente comprovado que a transmissão do HIV se dá somente por meio do contato sexual com esperma ou secreção vaginal contaminados, bem como, pelo contato com sangue infectado por meio de transfusões, compartilhamento de agulhas, seringas ou outros instrumentos pérfuro-cortantes. Também há possibilidade de transmissão do vírus pelo transplante de órgãos, assim como pela transmissão vertical, da mãe infectada para o filho, durante a gestação, parto ou amamentação.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; OIT, 2001)

Desta forma, é incontestável que a convivência com um soropositivo no mesmo ambiente de trabalho não representa risco algum de contágio pelo HIV. Isto porque dado vírus não sobrevive fora do corpo do hospedeiro por tempo prolongado. Além disto, o HIV não é capaz de penetrar no corpo humano através da pele intacta. Razão pela qual, não

obstante as pessoas equivocadamente assim considerem, dado vírus não se transmite pelo contato físico simples (abraços, beijos, aperto de mão), pelo ar (tosses, espirros, fala) nem pelo uso comum de talheres e louças, toalhas e assentos sanitários. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; OIT, 2001)

Assim, o completo desconhecimento científico acerca do HIV, aliado à sua célere e incontrolável disseminação por todo o mundo, bem como, ao temor geral provocado em virtude da elevada taxa de letalidade advinda das complicações pelo seu contágio, levaram a sociedade a desenvolver uma representação do HIV como uma verdadeira “peste” deflagrada por homossexuais, dependentes químicos e profissionais do sexo. Estas pessoas são alijadas de sua dignidade, condenadas a viver à margem da sociedade, destituídas de quaisquer direitos. Despidas de sua humanidade, passam a ser consideradas meros “transmissores” de um vírus letal, e que, portanto, devem ser extirpadas do convívio em sociedade.

Não obstante muito se tenha avançado na tratativa do HIV/AIDS, ainda encontra-se arraigado o pensamento de que o soropositivo é uma ameaça a ser erradicada. A sociedade combate o portador, não o vírus.

Todavia, a disseminação do HIV continua a se expandir, atingindo milhares de pessoas, notadamente, aquelas entre os quinze e quarenta e nove anos, faixa etária esta que consiste na grande força de trabalho legal em todo mundo. Segundo dados apontados nas pesquisas da OIT, 90% (noventa por cento) das trinta e três milhões de pessoas que vivem com HIV atualmente são adultos em plena idade produtiva, tornando-se uma terrível ameaça para o mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; OIT, 2001).

Portanto, a problemática do HIV encontra-se umbilicalmente relacionada ao local de trabalho, posto que, além de ser uma doença que atinge majoritariamente indivíduos em idade produtiva, é imperativo que o empregador concretize sua função social, auxiliando no combate contra os malefícios da epidemia, quer nos aspectos econômicos, garantindo o emprego ao soropositivo enquanto este estiver clinicamente apto ao trabalho, quer nos aspectos sociais, protegendo os trabalhadores da estigmatização e discriminação em virtude de serem portadores de HIV, ciente de que as práticas vivenciadas no local de trabalho se refletirão na comunidade em que a empresa está inserida.

5. MECANISMOS JURÍDICOS PROTETIVOS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DO PORTADOR DE HIV NO EMPREGO

A *priori* impende desvendar no que consiste a discriminação. Conforme alude Delgado, trata-se da conduta por meio da qual se nega ao indivíduo tratamento compatível com o arquétipo jurídico determinado para a situação concreta por ele experimentada, em virtude de critério injustamente desqualificado (2011, p. 745), sendo que mencionada conduta advém, na grande maioria das vezes, do preconceito.

A discriminação produz efeitos devastadores, que atingem não só os indivíduos que por ela são vitimados, mas se refletem na sociedade como um todo.

Visando coibir manifestações de caráter discriminatório, o legislador constituinte erigiu um verdadeiro sistema de proteções jurídicas contra a discriminação (DELGADO, 2011, p. 749), que possuem como fundamento basilar o princípio da igualdade insculpido no *caput* do

artigo 5º da CF, ancorado diretamente na dignidade da pessoa humana, fundamento da Lei Maior (artigo 1º, III).

Portanto, o princípio constitucional da não discriminação está amparado no princípio da igualdade, estabelecido no artigo 3º da CF como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que prevê a promoção do bem de todos sem preconceitos de qualquer natureza (origem, raça, sexo, cor, idade, ou quaisquer outras formas), sendo do flagrante, portanto, a inconstitucionalidade da conduta discriminatória.

O princípio da não discriminação adquire contornos mais definidos quando vislumbrado sob a ótica justralhista. Isto porque, desde sua gênese, o Direito do Trabalho é caracterizado pelo embate em prol da concretização da igualdade entre os homens e da proteção do trabalhador, haja vista seu *status* de hipossuficiência.

Desta forma, por força do princípio constitucional da não discriminação, deve o Estado proteger o trabalhador soropositivo da despedida arbitrária e desmotivada. E, caso verifique-se a ocorrência desta, deve garantir ao empregado a reintegração ao posto que anteriormente ocupava.

Ressalte-se que na ordem jurídica internacional a proteção contra a discriminação recebe intensa regulamentação. Em se tratando especificamente da tutela protetiva do trabalhador, impende deter-se na Convenção nº 111 da OIT, da qual é o Brasil signatário.

Prescreve a referida Convenção que, os Estados Membros que a ratificarem, comprometem-se de empreender uma política nacional voltada para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, no tocante ao emprego e profissão, objetivando erradicar toda a forma de discriminação.

Dada Convenção foi aprovada no Brasil pelo do Decreto Legislativo nº 104, em 24 de novembro de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965, promulgada por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, e vige em nosso ordenamento jurídico desde 26 de novembro de 1966.

Mencionado diploma internacional, ainda traz em seu artigo 1º, alíneas “a” e “b”, a definição de discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada em aspectos como raça, cor, sexo, religião, opinião política e que tenha por efeito alterar a igualdade de oportunidades no trabalho.

Muito embora tenham sido elencadas, no aludido dispositivo legal, diversas formas de distinção, este rol não é taxativo, sendo possível admitir-se outras modalidades de distinção que também configurarão discriminação, desde que atentem contra a igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego ou profissão, de forma a conferir ao texto da Convenção maior flexibilidade para abranger todas as situações concretas.

Pertinente ainda elucidar a característica inerente às Convenções da OIT, que uma vez ratificadas pelos Estados Membros adquirem *status* compulsório, obrigando os Estados a concretizar suas prescrições. Isto porque, “as convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros.” (DELGADO, 2011, p. 152)

Assim, o Brasil, ao ter ratificado a Convenção nº 111, assumiu o encargo de coibir toda e qualquer forma de discriminação que venha a alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento consoante a emprego ou profissão, razão pela qual não pode omitir-se na tratativa da questão, sob

pena de ser submetido ao procedimento de queixa junto à OIT por não ter dado cumprimento ao referido diploma internacional (SOUZA, 2006, p. 425-465).

Outro instrumento internacional de grande relevância foi a Recomendação nº 200, denominada “Recomendação sobre o HIV e a AIDS”, aprovada em 17 de junho do ano de 2010, em Genebra, durante a realização da Nonagésima Nona Sessão da Conferência Geral da OIT e “consiste em um diploma programático expedido por ente internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados” (DELGADO, 2011, p. 152).

Apesar de não serem dotadas de compulsoriedade, haja vista não constituírem direitos e obrigações, as recomendações configuram verdadeiras fontes jurídicas materiais “uma vez que cumprem o relevante papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoar sua legislação interna na direção lançada por esses documentos programáticos internacionais” (DELGADO, 2011, p. 153).

Isto posto, incontestemente que a Recomendação nº 200 da OIT é instrumento que merece a atenção do Estado, em todas as três esferas de poder, considerando sua contribuição ímpar para o enfrentamento da discriminação dos soropositivos nas relações laborais.

Entre os princípios gerais a serem observados na resposta nacional ao HIV no âmbito das relações de trabalho, estabelecidos pela aludida Recomendação, destacam-se aqueles que prescrevem que não deve existir qualquer discriminação ou estigmatização de trabalhadores, utilizando-se como

pretexto a infecção real ou presumida pelo HIV, tampouco se estes pertencerem a segmentos da população tidos como mais vulneráveis à infecção pelo HIV.⁶

Notadamente, dada Recomendação além de proibir a discriminação e estigmatização dos trabalhadores soropositivos, atribui ao Estado a incumbência de garantir que portar HIV não constitua critério discriminatório impeditivo da contratação, da continuidade no emprego⁷, ou ainda, que seja causa ensejadora da rescisão do contrato de trabalho⁸, bem como o dever de assegurar a manutenção do emprego e a contratação de portadores de HIV⁹.

Não obstante trate-se de um documento relativamente recente, sem força normativa, cabe ressaltar que esta Recomendação encontra-se em perfeita consonância com os princípios e direitos prescritos na ordem jurídica pátria, razão pela qual pode, e deve, ser empregada como referência nas práticas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário acerca do assunto.

Isto posto, coaduna-se com o posicionamento doutrinário e jurisprudencial que considera que, a dispensa imotivada do portador de

⁶ Art 3º, alíneas “a”, “b”, “c”. RECOMENDAÇÃO nº 200. OIT.

⁷ Art 10. RECOMENDAÇÃO nº 200. OIT. Condição real ou presumida de infecção por HIV não deve ser motivo de discriminação, impedindo a contratação, a permanência no emprego ou a busca de iguais oportunidades em consonância com os dispositivos da Convenção sobre a Discriminação no Emprego e na Profissão, 1958.

⁸ Art 11. RECOMENDAÇÃO nº 200. OIT. Condição real ou presumida de infecção por HIV não deve ser causa de término de relação de trabalho. Ausência temporária ao trabalho pela necessidade de prestar assistência a terceiros ou por motivo de enfermidade, relacionados com o HIV ou a Aids, deve ser tratada da mesma forma que as ausências por outras razões de saúde, levando em conta a Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, 1982.

⁹ Art 12. RECOMENDAÇÃO nº 200. OIT. Quando as medidas existentes contra a discriminação no local de trabalho forem insuficientes para a proteção efetiva contra a discriminação em face do HIV e da Aids, os Membros devem adaptá-las ou adotar novas medidas, cuidando para que sejam implementadas de modo eficaz e transparente

HIV consiste em uma despedida discriminatória e, portanto, conduta proibida pelo ordenamento jurídico brasileiro, razão pela qual faz jus o empregado soropositivo a reintegração ao emprego.

6. SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O TST já estava se posicionando pela impossibilidade de resilição imotivada do contrato de trabalho do trabalhador soropositivo, através de reiterados julgamentos, nos quais determinava a reintegração ao emprego de empregados portadores do vírus HIV, vítimas de despedida arbitrária e discriminatória, fundamentando as decisões na ausência de norma infraconstitucional proibindo a dispensa dos mesmos.¹⁰

O entendimento foi consolidado, com a edição da Súmula n. 443, em setembro de 2012, que veda a dispensa discriminatória, nos seguintes termos:

SÚMULA 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (TST, 2012)

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Recurso de revista 2140700-19.2004.5.02.0062. Agravante Viação Santa Brígida Ltda. e Agravado Josué Antonio. **Relator:** Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Publ. 19 dez. 2008. Disponível em: < <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consesjt=&numeroTst=140700&digitoTst=19&anoTst=2004&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0062>>. Acesso em: 10 set. 2012.

Referida súmula veio pacificar a questão até então intensamente debatida, deixando claro que num Estado Democrático de Direito, como o Estado brasileiro, não há lugar para tratamento desigual e discriminação, impondo a observância da necessária estima que todas as pessoas merecem enquanto seres humanos, garantindo ao empregado portador soropositivo o direito ao trabalho constitucionalmente garantido, impedindo que continue a ser vitimado pela discriminação em função da doença.

Muito embora a casuística parecesse ter sido resolvida com a edição da referida Súmula, o posicionamento do TST já passou a ser alvo de crítica, ante a argumentos de que o empregador detém o direito potestativo de dispensar imotivadamente o empregado soropositivo, contanto que arque com as devidas verbas indenizatórias consequentes do ato de dispensa, cabendo, em caso de comprovação de ato discriminatório, a indenização pelos danos extrapatrimoniais sofridos pelo obreiro (LOPES, 2012).

A crítica aduz que a decisão estaria afrontando o princípio da legalidade, insculpido no artigo 5º, inciso II, da CF, segundo o qual ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei, mormente quando deixou de prever a possibilidade indenizatória, em caso de já ter-se operado a despedida (LOPES, 2012).

Todavia, não obstante se verifique a ausência de dispositivo legal específico no ordenamento jurídico que prescreva expressamente a garantia do portador de HIV no emprego e, por conseguinte, que garanta o direito a sua reintegração ao trabalho quando vítima de dispensa sem justa causa, as críticas não merecem prosperar.

Isto porque ao lado do princípio da legalidade, constituem o sustentáculo do ordenamento jurídico os princípios da dignidade da

pessoa humana, da valorização do trabalho, da justiça social, da não discriminação, da função social da empresa, dentre tantos outros, consubstanciados em premissas básicas, cláusulas pétreas, ponto de partida.

Assim, dada a relevância atribuída aos princípios no ordenamento jurídico, compete ao hermenêuta, quando deparar-se com a colisão entre dois ou mais princípios constitucionais, determinar qual princípio melhor corresponde à concretização dos objetivos erigidos pelo constituinte, aplicando-o ao caso concreto.

Contudo, impende salientar que referida ponderação entre um princípio ou outro, não resulta na exclusão do princípio não aplicado da ordem jurídica, uma vez que os princípios constitucionais não são incompatíveis entre si, dado que a Constituição consiste em um sistema harmônico de normas, razão pela qual impossível admitir-se a existência de antinomia (SANTOS, 2007, p. 123)

No que tange ao caso da reintegração dos empregados portadores do HIV vítimas da dispensa arbitrária, considerando que o princípio da legalidade encontra-se em rota de colisão com os demais princípios norteadores do ordenamento jurídico pátrio, anteriormente nominados, razão assistiu aos ilustres magistrados que entenderam por acertado o afastamento do princípio da legalidade, o que se consubstanciou na edição da Súmula 443 do TST.

Isto porque, o raciocínio contrário desembocaria na conclusão de que todos os direitos e garantias fundamentais dependeriam de normas de caráter infraconstitucional para sua efetivação, esvaziando, desta forma, a sua própria significação de fundamentalidade.

Negar o direito à reintegração no emprego ao soropositivo despedido imotivadamente em virtude de seu estatuto HIV sob a alegação de que não há lei ordinária que tutele tal garantia é violar o fundamento basilar do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana¹¹, bem como desrespeitar os valores sociais do trabalho¹² e os fundamentos da ordem econômica consistentes na valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, que objetivam assegurar a todos existência digna, de acordo com os ditames da justiça social¹³, além de contrariar os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e, especialmente, de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.¹⁴

Conclui-se, desta feita, perfeitamente possível afastar a incidência do princípio da legalidade à casuística ora comentada, uma vez que os demais princípios constitucionais adquirem maior relevância na tratativa da matéria, sendo, portanto, desnecessária a existência de norma infraconstitucional específica para a tutela do direito à reintegração do portador de HIV ao emprego caso sofra dispensa de ordem discriminatória.

Há que se considerar, também, que a despedida arbitrária do obreiro soropositivo viola o princípio constitucional da função social da propriedade, pois com a CF condicionou-se a exploração desta ao dever de atender aos interesses da coletividade. E primar pelo cumprimento

¹¹ Art. 1º, III, CF.

¹² Art. 1º, IV, CF.

¹³ Art. 170, CF.

¹⁴ Art. 3º CF.

da função social significa dar continuidade aos vínculos empregatícios existentes, em especial, aqueles firmados com pessoas vulneráveis em razão do preconceito arraigado na sociedade, como os empregados portadores de HIV, posto que tais práticas têm o condão educativo, capazes de promover consideráveis modificações no modo de agir e pensar dos indivíduos e contribuir para a erradicação do preconceito, consolidando-se numa política de inclusão social.

Quanto ao encargo probatório, quem deve se desincumbir do ônus de comprovar que a dispensa imotivada não foi discriminatória é o empregador, haja vista a hipossuficiência do empregado, notadamente do portador do vírus HIV, bem como a dificuldade em se comprovar a discriminação, uma vez que esta, na imensa maioria das vezes, ocorre de forma dissimulada. Nota-se bem menos complexa a tarefa do empregador comprovar que dispensou o empregado por razões de ordem técnica, disciplinar ou econômica.

Neste sentido é a posição do TST, ao entender que a dispensa do portador de HIV é presumidamente discriminatória, recaindo, em virtude disso, ao empregador o ônus de comprovar que não tinha ciência da condição do empregado ou que o ato de dispensa tinha outra motivação, lícita.¹⁵

Diante do exposto, tem-se que a posição adotada pelo TST anteriormente a edição da Súmula 443 e cristalizada pela mesma, pauta-se na proteção da dignidade da pessoa humana e no valor social atribuído pelo constituinte ao trabalho, considerando que mencionados

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 61600-92.2005.5.04.0201, Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data de Julgamento: 22/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011.

empregados se encontram em situação de hipossuficiência em relação aos seus empregadores e ao mercado de trabalho como um todo, repudiando condutas de ordem discriminatória e relativizando o direito potestativo do empregador em dispensar o empregado de forma imotivada, por meio da aplicação dos princípios gerais do direito e da analogia.

Desta forma, conclui-se que, em que pese não exista norma infraconstitucional específica acerca da matéria, a Justiça do Trabalho não se eximiu de solucionar a questão, garantindo aos portadores do vírus HIV proteção jurídica contra as condutas discriminatórias no âmbito laboral, de forma tal que remete às suas origens de justiça voltada para a realização dos direitos sociais, resgatando a dignidade do homem por meio da proteção de seus direitos trabalhistas, e acima de tudo, na promoção da igualdade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, com os avanços da ciência biomédica, notadamente nas áreas da imunologia e virologia, a sobrevivência dos soropositivos prolonga-se muito, não sendo raro que os sujeitos contaminados passem décadas sem desenvolver os sintomas da síndrome da imunodeficiência adquirida.

Assim, é inegável que a epidemia do vírus HIV atinge frontalmente o universo laboral, fazendo com que se torne imperiosa a discussão acerca dos direitos dos empregados soropositivos, especificamente, a proteção destes em relação às condutas discriminatórias e ao exercício do direito do empregador em resiliir o contrato de trabalho injustificadamente.

É a existência do princípio constitucional da proibição da despedida arbitrária que permite rebater o posicionamento que defende que a denúncia vazia do contrato de trabalho, como um direito potestativo do empregador, passível de ser exercido independentemente de justificativa, desde que se arque com as indenizações pertinentes ao trabalhador pela extinção do vínculo empregatício de forma imotivada.

Isto porque, coaduna-se com o entendimento de que ao artigo 7º, inciso I, da CF, foi conferida, pelo constituinte, eficácia contida, e não limitada, bem como, aplicabilidade imediata. Neste sentido, até que seja editada lei complementar que delimite sua incidência, mencionado dispositivo vigorará de forma plena no ordenamento jurídico.

Assim, a despedida que se dê de forma injustificada, atenta contra o princípio constitucional prescrito no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, sendo, deste modo, ato inconstitucional, razão pela qual impera que seja o empregado soropositivo reintegrado ao emprego, se vítima de tal conduta por parte do empregador.

Outro aspecto que cumpre ressaltar é que a despedida arbitrária viola, ainda, o princípio constitucional da função social da propriedade. Com o advento da Magna Carta de 1988, a exploração da propriedade ficou condicionada ao dever de atender também aos interesses da coletividade.

Neste contexto, a empresa, incluída no conceito de propriedade, tem que cumprir com sua função social, de sorte que deve primar pela continuidade dos vínculos empregatícios existentes, notadamente, dos firmados com empregados portadores de HIV, uma vez que para estes a reinserção no mercado de trabalho é tarefa praticamente impossível, haja vista o preconceito velado arraigado no seio da sociedade.

Ademais, as práticas vivenciadas no ambiente de trabalho possuem condão educativo, influenciando na conduta dos sujeitos inseridos em dado meio, capazes, portanto, de promover consideráveis modificações no senso comum, contribuindo para a erradicação do preconceito e estigmatização que envolvem os soropositivos, convergindo em uma verdadeira política de inclusão social.

No que concerne à proteção contra a discriminação, o ordenamento jurídico pátrio prevê uma série de institutos hábeis a permitir a reintegração do portador do vírus HIV ao emprego se despedido sem justa causa, de ordem tal que se considera dispensável a existência de norma infraconstitucional que regulamente de forma específica a matéria. Amparando este entendimento, tem-se a Convenção nº 111 da OIT e a Recomendação nº 200 da OIT sobre AIDS/HIV.

Em sede de normas jurídicas internas também se vislumbra a existência de enunciados protetivos passíveis de serem aplicados ao caso dos empregados soropositivos contra o rompimento arbitrário e desmotivado do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, a saber: o princípio constitucional da não discriminação, prescrito no artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, ao lado do princípio da igualdade, previsto no artigo 5º, *caput*, também inserido em nossa Lei Maior.

Este tem sido o posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o que se cristalizou com a edição da Súmula n. 443 em setembro de 2012, cumprindo assim com os objetivos originários da própria ciência *juslaboral*, quais sejam resgatar e proteger a dignidade da pessoa humana, bem como, defender um tratamento isonômico aos trabalhadores, constituindo-se, hodiernamente, no meio mais efetivo de concretização da justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Maria Rita de Cassia Barreto de; LABRONICI, Liliana Maria. A trajetória silenciosa de pessoas portadoras do HIV contada pela história oral. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 12, n. 1, p.263-274, 2007.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 5, p. 604-615, mai. 2007.
- ALVES, Estela Rodrigues Paiva. SILVA, Ana Cristina de Oliveira. **A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA) com base na North American Nursing Diagnosis Association (NANDA) e diagnósticos em enfermagem: um estudo de caso.** Disponível em: http://www.aidscongress.net/Modules/WebC_AidsCongress/CommunicationHTML.aspx?Mid=36&CommID=308. Acesso em: 20 dez. 2012.
- BARACAT, Eduardo Milléo. **HIV e AIDS e o mundo do trabalho: aplicação da Recomendação nº 200 da OIT no Brasil.** Disponível em <http://eduardobaracat.blogspot.com/p/artigos-doutrinarios-publicados.html>. Acesso em 09 ago. 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. AIDS no local de trabalho: um enfoque de direito internacional e comparado. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg*, Belo Horizonte, v. 32, n.62, p. 67-86, jul./dez.2000. Disponível em: http://www.mg.trt.gov.br/escola/download/revista/rev_62/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 09 ago. 2012.
- _____. **Curso de Direito do Trabalho.** 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Ministério da Saúde. **Boletim Epidemiológico AIDS/DST**, Ano VII, n. 1. Brasília, 2010

_____. Superior do Trabalho. **Súmula 443**. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/23113/vedacao-a-dispensa-discriminatoria-analise-da-sumula-443-do-tst#ixzz2LwAcc7E0>. Acesso em 25 fev. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

LOPES, Márcia Carla Baeta. **Vedação à dispensa discriminatória: análise da Súmula 443 do**

NAÇÕES UNIDAS. UNAIDS - Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids. Relatório Global. **UNAIDS**: Novembro de 2010. Disponível em http://www.unaids.org/globalreport/global_report.htm. Acesso em 20 jul. 2012.

NAÇÕES UNIDAS. UNAIDS - Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids. Estratégia da UNAIDS/ONUSIDA 2011-2015: Chegando a zero. **UNAIDS**. Disponível em: <<http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2010/JC2034UNAIDSStrategypt.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Tatyane Guimarães. **Aids e discriminação: violação dos direitos humanos. Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 762, 5 ago. 2005. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/7126>. Acesso em: 21 jul. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.OIT. Recolha de directivas práticas do BIT sobre o HIV/SIDA e o mundo do trabalho.

Organização Internacional do Trabalho. Genebra, junho de 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/hivsida.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2012.

_____. Recomendação nº 200. Recomendação sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 99ª Sessão, Genebra, 17 de junho de 2010. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/277> Acesso em 08 ago. 2012.

_____. Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho/ **Organização Internacional do Trabalho.** Programa da OIT sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 3. ed. Brasília: OIT, 2010. Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv_aids_2010_278.pdf Acesso em 25 jul.2012.

ORTEGA, Karem López. **HIV/AIDS.** Disponível em: http://www.fo.usp.br/cape/grupo_de_estudo_cape_arquivos/AIDS.pdf. (parte da tese de doutorado Aspectos Demográficos, Clínicos e Odontológicos de 1200 Pacientes HIV Positivos do Centro de Atendimento a Pacientes Especiais. Tese (Doutorado) – CAPE-FOUSP. USP, 2000.

PORTELA, Margareth Crisóstomo; LOTROWSKA, Michel. Assistência aos pacientes com HIV/Aids no Brasil. **Revista Saúde Pública**, v. 40, Supl, p.70-79, 2006

SANTOS, Márcio Gil. **Reflexão sobre princípios constitucionais.** **Revista Estação Científica.** v. 1, n. 2, Agosto/Setembro. 2007. Juiz de Fora: Faculdade Estácio de Sá, 2007.

SANTOS, Norma Suely de Oliveira; ROMANOS, Maria Tereza Villela; WIGG, Márcia Dutra. **Introdução à Virologia Humana.** Rio de Janeiro (RJ): Guanabara Koogan, 2002.

SIMÕES, Mariana Meloni Mathias. **O significado da revelação do diagnóstico para adolescentes portadores do HIV por transmissão vertical.** Monografia (Programa de Aprimoramento Profissional, Instituto de Infectologia Emílio Ribas, Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo. Área de Concentração: Psicologia Hospitalar) – Instituto de Infectologia Emílio Ribas, São Paulo, 2009.

SOUZA, Zoraide Amaral de. A Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano VII, n. 9, p. 425-465, Dez. 2006.

SZWARCWALD, Celia Landmann *et al.* A disseminação da epidemia da AIDS no Brasil no período de 1987-1996: uma análise espacial. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 16, Sup. 1, p.7-19, 2000.