

AIDS E DISCRIMINAÇÃO, A ENFERMIDADE NO AMBIENTE LABORAL

Alexandre Favero Bulgarelli*
Patricia Rodrigues Távora**

RESUMO

A presente reflexão aborda algumas questões políticas e sociais relacionando o ambiente laboral e a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS). O objetivo deste estudo é refletir sobre o uso do poder diretivo do empregador ao despedir arbitrariamente um empregado portador do HIV. Tal fato ofende a dignidade da pessoa, motivo pelo qual referido trabalhador faz jus a uma recompensa seja ela reintegração ao labor ou indenização. Metodologicamente, foram feitas buscas bibliográficas em bancos de dados nacionais e análise de seus conteúdos, traçando uma linha de reflexão sobre a temática. Como resultado observou-se que o dano moral, que o empregado soropositivo pode sofrer no decorrer do contrato laboral, inclusive pela própria despedida arbitrária, leva à observância do caminho tortuoso em busca de justiça pelo qual passa o empregado que sofre discriminação. Desse modo considera-se, que o a busca não é pelo dever de reintegração pelo fato de ser portador de determinado vírus, mas o respeito ao trabalhador capaz de integrar a sociedade economicamente ativa, valorizando inclusive a sua dignidade como pessoa, fato este explícito na Constituição da República bem como nas premissas do Sistema Único de Saúde.

Palavras-chave: Síndrome de Imunodeficiência Adquirida. Saúde do Trabalhador. Preconceito. Sistema Único de Saúde.

INTRODUÇÃO

É inegável que a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida -SIDA- mundialmente conhecida como aids, trouxe grandes mudanças de comportamento, abalando mundialmente as populações acerca do seus processos de promoção de saúde, estilos de vida, bem como a construção de políticas públicas saudáveis.

Cerca de 38 milhões de pessoas no mundo estão infectadas pelo HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana) e a previsão é de que até 2025 este número ultrapasse 54 milhões, causando a morte de parte significativa de trabalhadores em idade produtiva^(1,2). Segundo dados do Ministério da Saúde, desde o surgimento da doença no Brasil até junho de 2010 foram notificados 592.914 casos, sendo 344.150 na região Sudeste, 115.598 na região Sul, 74.364 na região Nordeste, 34.057 na região Centro-Oeste e 24.7453 na região Norte, sendo que nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, a incidência da doença tende à estabilização, já nas regiões Norte e Nordeste, a tendência é de crescimento. Segundo critérios da Organização Mundial de Saúde (OMS), o Brasil apresenta uma taxa de prevalência da infecção pelo HIV de 0,6% na

população trabalhadora de 15 a 49 anos⁽³⁾.

Mesmo não sendo notificado oficialmente, muitos portadores do HIV sofrem, além do preconceito social, discriminação no ambiente laboral. O fenômeno da discriminação é claramente presente na sociedade⁽³⁾. Muitas vezes tais situações relacionadas com esse fenômeno encontram-se incipientes e não descritas oficialmente em sistemas de informação para a saúde. Porém, o suporte legal construído no Brasil destaca em nível nacional a luta pela não discriminação. Nessa lógica política, o princípio da não discriminação no Brasil encontra-se expresso na Constituição Federal, no artigo 5º, *caput* e inciso XLI: “Art. 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 igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”^(4;24).

A não discriminação é a expressiva manifestação do princípio da igualdade, funcionando como diretriz geral que veda tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fatos injustamente desqualificantes. Desse modo, os tratamentos normativos diferenciados somente serão compatíveis com a Constituição da

*Professor Doutor. Faculdade de Odontologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. FO-UFRGS-. E-mail: alexandre.bulgarelli@ufrgs.br

**Cirurgiã Dentista. Professor Escola Klymus de formação em saúde bucal. E-mail: prtavora@hotmail.com

República quando verificada a existência de uma finalidade proporcional ao objetivo a ser atingido. Assim, o princípio de não discriminação pode ser considerado como uma interpretação completa da situação concreta que se pode concluir pelo caráter infundado de um tratamento diferenciado⁽⁵⁾. Tal fato influencia diretamente na necessidade de uma nova perspectiva de assistência à população portadora de HIV⁽⁶⁾.

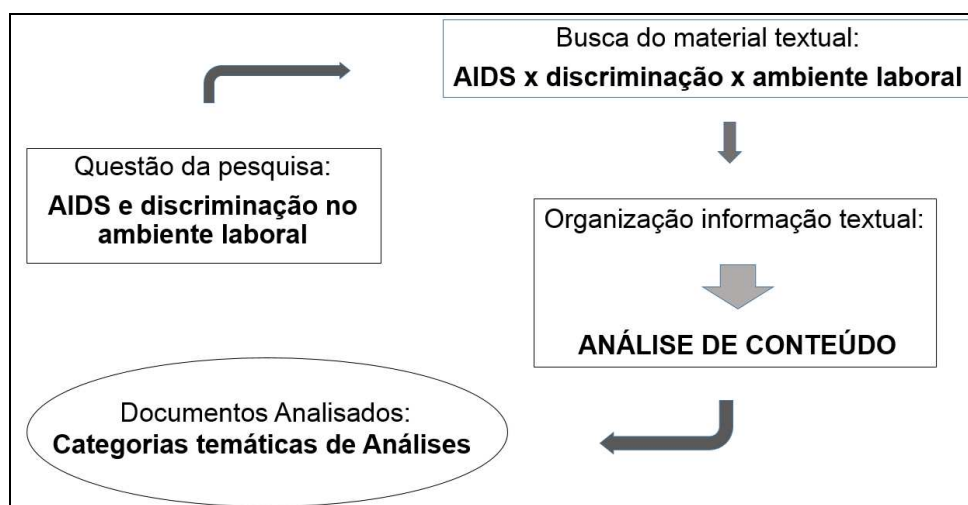
No discurso jurídico, político e social, tem-se que no Brasil a obrigatoriedade do teste anti-HIV na admissão de um empregado ou na vigência do contrato de trabalho é explicitamente vedada pela interpretação dos dispositivos constitucionais trabalhistas, éticos, profissionais, administrativos assim como nas recomendações da organização Mundial do Trabalho. Tal fato mostra-se como discriminação social e até certo ponto um meio de racismo institucional⁽⁷⁾.

Nesses contextos epidemiológico, laboral e social, a questão central do presente estudo é a discriminação do portador do HIV ou do doente de aids nas relações de trabalho. Desse modo, o presente trabalho tem por objetivo traçar uma reflexão sobre o contexto atual da discriminação do portador do HIV ou do doente de aids pontuando situações jurídicas que corroboram o princípio da não discriminação no âmbito das relações de trabalho. A presente reflexão justifica-se pela originalidade em trazer uma discussão sobre um fenômeno social, como a discriminação, e um contexto jurídico, como a Constituição da República de 1988, para o âmbito da Saúde Coletiva. Tal espaço discursivo promove um

contexto conversacional entre profissionais da saúde e detentores dos saberes jurídicos.

MÉTODO

O presente estudo fundamenta-se em uma Análise Documental sobre a problemática da discriminação social no ambiente laboral, propondo, por meio de uma reflexão teórica, uma aproximação entre aspectos fundamentados na Constituição da República e possíveis questões para solucionar o problema enfrentado pelos portadores do HIV, que são discriminados no ambiente laboral e por muitas vezes demitidos arbitrariamente. O levantamento de dados para a construção desse conhecimento foi acontecendo com a leitura sistematizada de artigos e documentos jurídicos pós constituição federal de 1988 acessados em bancos de dados de domínio público por meio do cruzamento aleatório das palavras-chave: AIDS, discriminação e ambiente laboral. Foram acessados 22 documentos públicos os quais foram categorizados por meio da técnica de Análise de Conteúdo categoria temática⁽⁸⁾. Tal reflexão, epistemologicamente, tem como pressuposto teórico discursivo o texto atualizado da Constituição da República, pois se trata da carta magna onde se fundamenta quaisquer decisões jurídicas nacionais. Para tanto, o presente texto apresenta diferentes subitens de apresentação e discussão dentro de uma retórica textual que permite a compreensão do problema abordado (Quadro 1).



Quadro 1. Figura ilustrativa da construção metodológica da análise documental sobre HIV e discriminação laboral. Brasil, 2013.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados são constituídos pelas categorias dos conteúdos dos documentos analisados e a discussão das mesmas com a literatura da saúde são apresentadas conjuntamente como a seguir.

Conceito de discriminação

A legislação brasileira expressamente veda toda forma de discriminação e a Carta Constitucional/Constituição da República, ao erigir os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, aboliu toda forma de discriminação, consoante artigo 3º inciso IV – “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”^(4:12). Assim, toda prática discriminatória é vedada no ordenamento jurídico brasileiro e, independentemente das sanções de natureza penal e administrativa, autoriza-se a vítima a postular indenização por danos morais sofridos diante da ofensa à sua dignidade⁽⁴⁾. No âmbito social, a discriminação do doente de aids se compara a outros tipos de discriminações sociais, dentre elas a discriminação racial e de gênero^(2,5).

Para a caracterização de um comportamento discriminatório deve existir uma determinada ação de distinção entre pessoas, logicamente acompanhada da dor moral sofrida pela vítima gerando, pois, a quebra da igualdade, motivo pelo qual, a Convenção n.111 da Organização Internacional do Trabalho, tem um papel fundamental sobre o tema, pois trata diretamente sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão⁽⁹⁾. Um ato discriminatório é uma distinção desfavorável fundada em um determinado motivo, de cunho antijurídico e desprovida de razoabilidade e de racionalidade. Desse pressuposto a discriminação no portador da doença em seu ambiente laboral pode ser compreendida como um sofrimento associado ao medo da rejeição, desrespeito ao sigilo no ambiente de trabalho o que acarreta no trabalhador a construção de subterfúgios para omissão da doença no ambiente laboral⁽¹⁰⁾. Toda distinção, exclusão ou ambiente de trabalho que leve à diferenças de oportunidades no ambiente de trabalho pode ser compreendida como discriminação. Esse tema é alvo atual de

discussões no âmbito jurídico e trabalhista. Tal fenômeno da discriminação no ambiente laboral tem se expandido nos últimos dez anos e gerando consequências pós-trauma ao trabalhador discriminado⁽¹¹⁾. As consequências pós-trauma geram, em nível coletivo, englobam problemas de saúde.

Com efeito, nas relações trabalhistas pode-se conceituar a discriminação como a falta de tratamento igual para determinado empregado ou um grupo, o quê, por consequência da desigualdade, poderá trazer prejuízos, tais como a não aplicação de direitos ou vantagens trabalhistas a que certamente fariam jus. Tal discriminação pode ocorrer na conduta de possíveis empregadores ao utilizarem critérios de preferência fundados na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, desde a contratação até o término do contrato de trabalho.

Pensando no âmbito laboral, pode-se ainda extrair do rol dos direitos e garantias fundamentais, assegurados pela Constituição da República, o direito à liberdade e à igualdade, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa e, ainda, quanto aos princípios gerais da atividade econômica, o zelo pela justiça social assegurada pela redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego⁽¹⁾.

Todavia, a realidade é bem outra, pois, no mundo do trabalho, grande parte das vezes, esses princípios basilares são totalmente esquecidos, o que é notório diante da incontestável hipossuficiência do empregado em face da subordinação e dependência financeira ao empregador. Muitas vezes o empregador, perante seu poder, acaba abusando e trazendo consequências irremediáveis ao ser humano.

A realidade atual se pauta em um estreito mercado de trabalho e ausência de oportunidades onde os trabalhadores, invariavelmente, acabam por se submeter a condições de trabalho despendidas pelo empregador, onde o poder o se sobrepõe diante da fragilidade do empregado, acabando por extrapolar o limite do vínculo empregado/empregador chegando algumas vezes à ofensa moral^(1,4,5).

Deve-se destacar que como objetivo fundamental da Constituição da República, encontram-se a construção de uma sociedade

livre, justa e solidária e a não discriminação de qualquer forma, além de uma sociedade onde todos têm o direito à saúde de maneira integral e universal pelo Sistema Único de Saúde/SUS^(4,5,12).

Neste contexto conceitual tem-se que uma discriminação negativa é aquele tratamento considerado desigual, ou seja, o que cria um “desfavor” ao trabalhador, negando-lhe as oportunidades de crescimento, além de negar, principalmente, o exercício de seus direitos. Pode-se considerar como discriminação negativa, aquela que exclui a pessoa da sociedade, o que normalmente acontece com os portadores do HIV (quando notificados) e/ou doentes de aids. Tal fato causa desigualdade social na temática AIDS e constroem as percepções da discriminação social⁽¹³⁾. A discriminação positiva, também chamada de ação afirmativa, é, também, um modo de trabalhar as diferenças assegurando a igualdade de oportunidades mediante políticas públicas, focadas na equidade, para o cuidado com a saúde de pessoas ou grupos que se encontram em situação desfavorável, buscando corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade^(12,13). Neste contexto, a redução do preconceito frente o estigma do doente, bem como a criação de ambiente saudáveis no trabalho são fundamentais para redução do estresse sofrido pelo portador da doença⁽¹⁴⁾.

A discriminação positiva inclui medidas políticas que têm por objetivo favorecer aqueles que se encontram em desigualdade em razão de discriminação negativa. Deve, no entanto, ter caráter excepcional, com fundamento razoável para a realização do objetivo visado à proteção⁽¹¹⁾. Em consonância com tal aspecto, o SUS mostra-se como um importante aliado para a não discriminação, pois o princípio da equidade/discriminação positiva vem ao encontro desse paradigma⁽¹²⁾. O Estado muda a sua postura de simplesmente proibir a discriminação, para, de maneira afirmativa, adotar posturas reais de obrigações positivas, em favor das camadas que encontram dificuldades fáticas ou sobre as quais recaem as práticas de discriminação⁽¹¹⁾.

Discriminação no ambiente laboral: um problema ainda existente

Não se discute que o portador do HIV, por mais que não tenha a doença já manifestada, é um trabalhador comum de igual potencial ativo, que, em seu ambiente de trabalho não oferece qualquer risco de contaminação para os demais trabalhadores. O doente de aids, ainda que não transmita a doença no seu ambiente laboral, ele por si mesmo, tem o organismo muitas vezes debilitado e sem defesa natural, motivo pelo qual são indispensáveis certos cuidados medicamentosos, para que este trabalhador não seja acometido por doenças oportunistas. No entanto, se corretamente medicado, tem uma vida normal e ativa.

Para manter uma vida digna a pessoa portadora do HIV, ou já com a doença manifestada, não deve se afastar do convívio em sociedade, bem como do exercício de atividades laborais e, para tanto, em meio ao preconceito declarado da sociedade, é necessário que seja assistido por uma proteção jurídica diferenciada. A cultura do preconceito acerca da aids é mundial, o que torna as pessoas muitas vezes receosas quando conhecem a condição sorológica das pessoas. Tal fato se estende às relações de emprego, entre empregados e empregadores, e ao local de trabalho⁽¹¹⁾.

É de inestimável importância para o Direito, em aproximação com a Saúde Coletiva, tratar e cuidar do portador do HIV no âmbito do trabalho, uma vez que não envolve apenas o caráter econômico relacionado à perda de trabalhadores em plena idade produtiva, mas também à responsabilidade social de prevenir a contaminação, bem como de conter a discriminação sofrida por essas pessoas trabalhadoras⁽⁷⁾. A discriminação do portador do HIV pode ter início já no período pré-contratual, quando, por exemplo, a empresa pede o exame anti-HIV para admissão. Isto gera um desconforto no indivíduo que está sendo entrevistado para uma suposta vaga de emprego. Ademais, o exame admissional tem como único objetivo avaliar a capacidade laborativa específica para a atividade que deverá desempenhar ao longo do seu contrato de trabalho. Jamais tem o empregador o direito de adentrar à intimidade da pessoa que está sendo avaliada. Isso também é possível observar quando exigido para as mulheres o exame de gravidez, o que é defeso por lei⁽¹⁵⁾.

Por fim, cabe aqui, em um processo reflexivo, ressaltar a mais importante discriminação sofrida pelo portador do HIV, ou seja, a demissão arbitrária pelo simples fato do empregador saber que o empregado é portador do vírus HIV -que não se transmite no ambiente laboral- além de estar cumprindo com o seu dever de empregado corretamente, se vê, de uma hora para outra, desempregado e desamparado pela sociedade que o exclui do convívio social.

Estratégias de luta contra a ofensa à honra e a dignidade humana.

O dano moral é ressarcível pelo dano puro, em si mesmo considerado, independente da eventual reintegração ou indenização pela perda da estabilidade provisória. Com a inovação do Código Civil em 2002, e diante os avanços doutrinários e jurídicos, o dano moral pode ser considerado como toda agressão injusta àqueles bens imateriais, tanto de pessoa física, quanto de pessoa jurídica ou da coletividade, insusceptível de quantificação pecuniária, porém indenizável. A indenização tem a finalidade de gerar satisfação para a vítima, mudar o pensamento do ofensor, bem como ter um caráter pedagógico, servindo para demonstrar ao infrator e à sociedade que aquele que desrespeitar as regras básicas de convivência humana pode sofrer uma punição^(15,16).

Além de discriminatório, o ato de dispensa do portador do HIV é de tal violência contra aquele que já se encontra fragilizado física e psicologicamente, que pode provocar profundas lesões na esfera íntima do trabalhador, nos seus direitos de personalidade, acarretando danos morais^(17,18). A discriminação ao portador do HIV é abusiva e arbitrária, atingindo, primeiramente, o próprio direito à vida, assegurado a todos os brasileiros e estrangeiros domiciliados no Brasil⁽⁴⁾.

Em relação à prova do dano moral, no caso da discriminação ela é evidente, pois a ofensa à honra é direta. No entanto, deve ser provado pelo empregado que o ato da demissão ocorreu em afronta aos limites do exercício regular do empregador que agiu com abuso de poder. Ademais, em uma relação empregatícia, não há de se falar em igualdade das partes, mas em empregado, parte hipossuficiente e em empregador, parte absolutamente mais

favorecida⁽¹⁹⁾. Portanto, se as partes são desiguais, deve prevalecer princípio protetivo, amparando o mais fraco, sob pena de estar obstando o direito de pleno acesso à justiça.

Diante de toda a explanação acima, tem-se que as relações interpessoais, dentre elas as relações de trabalho entre empregado e empregador, estão em constante mudança, de acordo com as alterações da sociedade em que vivemos. No âmbito laboral, é visto que há sempre a necessidade de busca por melhores condições de trabalho, garantias de acesso ao emprego, bem como ao reconhecimento do vínculo empregatício.

Hoje em dia, as relações trabalhistas estão deixando de lado os valores sociais, em busca tão-somente do lucro do empregador, e por evidência, nem sempre os empregados são tratados como o principal eixo da empresa, afinal, na ausência do trabalhador, não há labor, e se colocados em segundo plano, estar-se-á ofendendo o princípio fundamental da pessoa humana, já amplamente debatido, sob pena de estar tratando o trabalhador como uma mera mercadoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao abordar a discriminação do portador do HIV bem como doente de aids deve-se olhar para o contexto sociocultural em que esse ser humano está inserido, visto que o mesmo deve ser tratado com honra e dignidade. No Brasil o portador do vírus ou o doente de aids tem o direito à saúde como todo e qualquer cidadão brasileiro. Nessa lógica, deve-se entender saúde como um complexo processo abarcado na qualidade de vida e bem-estar social e laboral.

No sentido jurídico, a situação de um doente de aids é complicada, pois, o preconceito é mundial e a dor moral já é pré-existente, a qual deve ao menos ser reconhecida, seja com a reintegração ao trabalho ou com uma indenização substitutiva, em casos de dispensa imotivada comprovada. Além destes aspectos, não há como negar que o portador do HIV, ainda que não tenha a doença já manifestada, sofre grande preconceito e discriminação pela

sociedade, principalmente pelos mais leigos, que por muitas vezes, nem sequer sabem os meios de transmissão. Neste sentido, é inegável a necessidade de normatização da garantia, no mínimo, de dignidade para com essas pessoas, que vivem sob a sombra do preconceito e da discriminação.

Considera-se, então, que um dos principais direitos fundamentais do trabalhador é o de não ser discriminado, o qual está estreitamente ligado ao princípio da igualdade, humanização e equidade fundamentados nas diretrizes e princípios doutrinários do Sistema Único de

Saúde. Todavia, frente à temática abordada, no Brasil ainda não existe qualquer lei quanto à discriminação desse tipo no ambiente de trabalho, nem tampouco qualquer normatização no que se refere à garantia de trabalho à esses trabalhadores.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem Andrea Bulgarelli Aravanis pelo auxílio no desenvolvimento e na revisão textual do referido material.

AIDS AND DISCRIMINATION, THE DISEASE IN THE CONTEXTUAL LABOUR ENVIRONMENT

ABSTRACT

This review addresses several political and social issues related to the workplace and Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS). Herein, we discuss an employer's directive power to arbitrarily dismiss an HIV positive employee. Such actions offend a worker's personal dignity, and the worker is justified in receiving compensation, either through reintegration into the workforce or severance. In our methodology, we searched national databases for relevant literature and then performed a content analysis based on this topic. We found that serum-positive employees can be harmed in their workplace, including harm caused by arbitrary dismissal, and seeking justice is difficult for the discriminated employee. Therefore, justice should be sought not only to reintegrate such individuals but to afford respect to workers as members of an economically active society that values individual dignity, which is explicitly stated in the Brazilian Constitution and the Unified Health System rules.

Keywords: Acquired Immune Deficiency Syndrome. Employee Health. Prejudice. Unified Health System.

SIDA Y LA DISCRIMINACIÓN, LA ENFERMEDAD EN EL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

RESUMEN

Esta reflexión aborda algunas cuestiones políticas y sociales relacionando el ambiente laboral y la Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). El objetivo de este estudio es reflexionar sobre el uso del poder directivo del empleador al despedir arbitrariamente a un empleado portador del VIH. Tal hecho ofende la dignidad de la persona, motivo por el cual tal trabajador tiene derecho a una recompensa sea ella reintegración al trabajo o indemnización. Metodológicamente, se realizaron búsquedas bibliográficas en banco de datos nacionales y análisis de sus contenidos, trazando una línea de reflexión sobre el tema. Como resultados se observó que el daño moral, que el empleado seropositivo puede sufrir en el transcurso del contrato laboral, inclusive por la propia despedida arbitraria, lleva a la observancia del camino tortuoso en la busca de justicia por el cual pasa el empleado que sufre discriminación. De este modo se considera que la busca no es por el deber de reintegración por cuenta de ser portador de determinado virus, sino por el respeto al trabajador capaz de integrarse a la sociedad económicamente activa, valorando inclusive su dignidad como persona, hecho este explícito en la Constitución de la República, así como en las premisas del Sistema Único de Salud.

Palabras clave: Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida. Salud del Trabajador. Prejuicio. Sistema Único de Salud.

REFERÊNCIAS

1. Somavia J. Organização Internacional do Trabalho (Brasil) HIV/AIDS nos locais de trabalho.[on-line]. 2010 [citado 2013 set 20]. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/prgatl/prg_esp/hiv_aids.php
2. Asgary R, Amin S, Grigoryan Z, Naderi R, Aronson J. Perceived stigma and discrimination towards people living

with HIV and AIDS in Addis Ababa, Ethiopia: a qualitative approach. J Public Health. 2013; 21(2):155-62.

3. Faria MRGV, Martignoni TVL, Torres ART, Bittar MM. Influência dos Ideais Democráticos na Discriminação contra Portadores do HIV. Revista de Psicologia da UnC. 2009 jan-fev; 3(1):3-11.

4. Constituição da República Federativa do Brasil. Atualizada. Brasília(DF): Editora do Senado; 1988.

5. Gunther LE, Baracat EM. O HIV e a AIDS, preconceito, discriminação e estigma no trabalho. *Rev Jurid.* 2013 jan-mar; 1(30):398-428.
6. Gil NLM, Souza LR. Qualidade de vida de indivíduos infectados pelo HIV relacionada com as características sociodemográficas e clínicas. *Cienc cuid saude.* 2010 out-dez; 9(4):697-703.
7. López, LC. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. *Interface - Comunic Saude Educ.* 2012 jan-mar; 16(40):121-34.
8. Bardin, L. *Análise de conteúdo.* 6ª. ed. São Paulo: Lisboa: Edições 70; 2011.
9. Suíça. Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. [online]. 1985 [citado 2013 set 10]. Disponível em: <http://pt.io.gov.mo/Legis/International/record/128.aspx>
10. Freitas JG, Galvão MTG, Araújo MFM, Costa E, Lima ICV. Enfrentamentos experienciados por homens que vivem com HIV/Aids no ambiente de trabalho. *Rev Esc Enferm USP.* 2012 mai-jul; 46(3):720-6.
11. Terrin KAP, Oliveira LJ. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. *Rev dir público.* 2012 mai-ago; 2(2):3-24.
12. Decreto 7508 de 28 de Junho de 2011. Regulamenta a Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990, para dispor sobre a organização do Sistema Único de Saúde - SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa, e dá outras providências. [online]. 2011 [citado 2013 set 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/D7508.htm
13. Bogart LM, Landrine H, Galvan FH, Wagner GJ, Klein DJ. Perceived Discrimination and Physical Health Among HIV-Positive Black and Latino Men Who Have Sex with Men. *AIDS and Behavior.* 2013 May-Jun; 17(4):1431-41.
14. Ha PN, Chuck NTK, Hien HT, Larsson M, Pharris A. HIV-related stigma: Impact on healthcare workers in Vietnam. *Global Public Health.* 2013; 8(1):1-24.
15. Santos AB, Carneiro CMS. A mulher grávida que trabalha no campo. *Revista Ordo Vocatus.* 2013; 1(1):36-44.
16. Lopes, JLSL. A função promocional do Ministério Público do Trabalho e o reequilíbrio das tensões laborais [monografia]. Brasília(DF): Instituto Brasiliense de Direito Público; 2012.
17. Decreto 44.269 de 25 de Junho de 2013(BR). Regulamenta a Lei Estadual 3.559, de 15 de maio de 2001, que estabelece penalidades aos estabelecimentos que discriminem portadores de vírus HIV, sintomáticos e assintomáticos, e dá outras providências. [online]. 2013 [citado 2013 set 10] Disponível <http://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=255776>.
18. Lei n. 8.813, de 2 de Março de 2006(BR). Proíbe a discriminação aos portadores do vírus HIV ou às pessoas com AIDS, no Rio Grande do Norte e dá outras providências. [on-line]. 2003 [citado 2012 jan 17]. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.rn.gov.br/acess/pdf/lo8.813.pdf>.
19. Cruz MARC, César LP. Uma leitura jurisprudencial da proteção do vínculo empregatício e a convenção n° 158 da OIT. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia.* 2013 jan-jun; 13(13):214-34.

Endereço para correspondência: Alexandre Favero Bulgarelli. Rua Fernandes Vieira, 634 Bom Fim. CEP: 90035-095. Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

Data de recebimento: 17/08/2010

Data de aprovação: 01/10/2013