

## **AIDS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida é transmissível e ainda sem cura. Provocada pelo vírus HIV, abala a resistência do organismo contra diversas doenças.

### **A Quem Atinge**

A AIDS pode atingir quaisquer pessoas, independente de idade, sexo, raça ou classe social. Acreditava-se que a epidemia ameaçava apenas determinados grupos da população, mas hoje sabe-se que ela ameaça homens, mulheres e crianças, indistintamente.

### **AIDS e o Trabalho**

O convívio no trabalho com pessoas infectadas não traz risco de contaminação. O portador, homem ou mulher, pode levar anos para apresentar algum problema de saúde, podendo realizar suas atividades profissionais normalmente e continuar as tarefas cotidianas que sua saúde permitir, apesar de que a grande incidência da doença na faixa etária produtiva dos 20 aos 49 anos tem causado discriminação e exclusão dessas pessoas do mundo do trabalho.

### **O Preconceito**

Sujeito a preconceitos e discriminação, o portador do HIV sofre também as consequências das relações capital/trabalho.

Exames de AIDS são usados para impedir o ingresso de portadores em empresas e inúmeros são demitidos pela presença do vírus.

Devemos fazer com que cipeiros incorporem, em suas atividades, campanhas e práticas de prevenção a AIDS.

### **Direitos Previdenciários regulamentados pela lei nº 7670/88**

#### ***1 - Fundo de Garantia***

O portador do vírus HIV tem o direito de sacar seu FGTS mesmo sem rescisão do contrato de trabalho e sem necessidade de comunicar o fato à empresa. Pode também levantar os depósitos de FGTS de todas as contas inativas. Basta dirigir-se a uma agência da CEF munido de atestado médico que apresente o diagnóstico, Carteira de Trabalho e preencher requerimento disponível no próprio banco.

#### ***2 - PIS/PASEP***

Todo portador do HIV pode sacar seus depósitos de PIS/PASEP. Para fazê-lo, deve dirigir-se a uma agência da CEF, apresentar laudo médico que ateste sua condição através do Código Internacional de Doenças (CID 279.1) e comprovar o saldo de sua conta vinculada inativa. A liberação deve sair em torno de 30 dias.

#### ***3 - Auxílio-Doença***

O segurado portador do vírus HIV tem direito ao Auxílio-Doença mesmo que não tenha completado 12 meses de contribuição para o INSS. O valor corresponderá a 91% do salário-de-benefício. (O salário-de-benefício é a média aritmética simples dos últimos 36 salários imediatamente anteriores ao afastamento do trabalho). Se o paciente estiver

empregado, a empresa deverá fornecer-lhe as guias de Relação de Contribuição de Salários e pagar-lhe os primeiros 15 dias de afastamento.

Desempregados - O portador do vírus HIV comprovadamente desempregado a menos de 24 meses (ou 36 meses, se tiver tido mais de 120 contribuições consecutivas ao INSS) também terá direito ao Auxílio-Doença, independente do período de filiação à Previdência Social.

Como o portador do HIV desempregado pode encaminhar o pedido de Auxílio-Doença: Deve ir pessoalmente ou através de procurador nomeado à agência do INSS mais próxima com Carteira de Trabalho, comprovante de residência e atestado médico que contenha o código da doença para requerer o benefício. O encaminhamento ao INSS do soropositivo desempregado deverá ser feito pelo médico que acompanha seu tratamento.

#### ***4- Aposentadoria por Invalidez***

O paciente de AIDS ou o portador do HIV que tenha desenvolvido alguma doença incapacitante poderá se aposentar por invalidez. O benefício será concedido após perícia médica realizada pelo INSS que constate essa condição. O portador do vírus que esteja assintomático não tem esse direito. Ele deverá ser encaminhado a um Centro de Tratamento através de Ordem de Serviço da Previdência Social.

#### ***5- Valor da Aposentadoria por Invalidez***

Corresponderá a 100% do salário-de-benefício e perdurará até o final da vida ou até que finde a incapacidade.

#### ***6- Como Receber a Aposentadoria por Invalidez***

O trabalhador deve dirigir-se ao Setor de Benefícios da agência do INSS com os seguintes documentos: a) Relação de Salários e Contribuições preenchida pela empresa; b) Laudo da perícia médica indicando a invalidez; c) Carteira de Trabalho; d) Comprovante de residência. Se estiver desempregado, deverá apresentar documentos que comprovem o último emprego.

#### ***7- Doentes não Previdenciários***

O portador do HIV que não seja segurado do INSS, mas esteja desenvolvendo a doença, terá direito a receber um salário mínimo ao mês, garantido pelos artigos 203 e 204 da Constituição Federal. A pensão será vitalícia e para consegui-la o interessado terá de comprovar estado de carência por via administrativa ou através de declaração (atestado de pobreza) dada pelo Poder Judiciário.

#### ***8- Pensão por Morte do Paciente de AIDS***

Corresponde a 100% do salário-de-benefício.

**8.a** - Têm direito a recebê-la: I - O cônjuge; o companheiro ou companheira; e o filho não emancipado menor de 21 anos, ou inválido; II - Os pais; III - O irmão não emancipado, menor de 21 anos ou inválido.

## **DIREITOS TRABALHISTAS**

### **HIV - Trabalho e Demissão**

1 - A Constituição Federal proíbe a dispensa arbitrária ou discriminatória de qualquer trabalhador, inclusive o portador do HIV (Artigo 7, Inciso I). Se ocorrer demissão por

discriminação, o trabalhador soropositivo deverá mover ação trabalhista para reintegração. Se a demissão tiver sido vexatória (que cause vergonha ou constrangimento), ele também terá direito a indenização por danos morais. Se ocorrer demissão por discriminação, o trabalhador soropositivo deverá mover ação trabalhista para reintegração. Se a demissão tiver sido vexatória (que cause vergonha ou constrangimento), ele também terá direito a indenização por danos morais.

2 - Responsabilidade do empregador - O empregador deve SEMPRE prover meios de informar e educar seus funcionários, mostrando que não há riscos de contágio pelo HIV no contato social e assim evitar discriminações nos locais de trabalho. Se por acaso vazarem informações sobre a situação sorológica de algum funcionário, o empregador é obrigado a garantir condições para que ele continue ativo na sua função e protegido contra discriminações.

3 - Contratação de trabalho e o HIV - O empregador não poderá em momento algum exigir a realização de testes anti HIV para candidatos a emprego ou funcionários, qualquer que seja o regime de contratação. Essa imposição representa violação grave ao direito à intimidade dos trabalhadores, além de discriminação. Os candidatos a emprego ou trabalhadores que receberem essa solicitação devem recusar-se a aceitá-la e denunciar imediatamente o fato ao Sindicato. No serviço público federal (incluídos os bancos) a exigência de testes anti HIV é proibida em exames admissionais, periódicos e demissionais pela portaria nº 869/92.

4 - Comunicação espontânea à empresa - O portador do vírus HIV ou o paciente de AIDS são livres para decidir se comunicam, ou não, essa sua condição ao Serviço Médico da empresa para evitarem ser demitidos por discriminação e também para que suas atividades no trabalho sejam adequadas ao seu estado de saúde. Caso decidam fazê-lo, devem dirigir-se única e exclusivamente ao médico, que é ética e legalmente obrigado a manter sigilo sobre o fato. Se após isso, o trabalhador for demitido, deve procurar o Sindicato imediatamente para as providências necessárias.

5 - Riscos de contágio no emprego, decorrentes de condições ou acidentes no trabalho - Em caso de acidentes em locais de trabalho que deixem funcionários expostos a sangue contaminado, a empresa é obrigada a emitir Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e imediatamente após o acidente, encaminhar os trabalhadores atingidos para a realização de testes anti HIV, para identificação do seu estado sorológico. Isso poderá mostrar que na hora do acidente o funcionário não era soropositivo. Essa providência protegerá o empregado, caso daí venha a ocorrer contaminação, servindo para provar, na Justiça, que a infecção se deu no local de trabalho. Se isso acontecer, o trabalhador terá direito a pleitear indenizações. Os testes deverão ser repetidos a cada três meses, também para proteção à saúde desses trabalhadores, e não apenas para dar respaldo a eventuais ações judiciais. Cabe aos empregados exigirem a realização dos testes. Entre as duas partes, aquela que se recusar a cumprir essa recomendação (empregados ou empregador) terá prejudicada sua defesa em eventuais processos jurídicos.

### **Direito Imobiliário**

1- O HIV e a locação de imóvel residencial - O portador do vírus HIV não poderá ser impedido de utilizar qualquer área comum do imóvel onde resida. Ele tem direito de uso e gozo sobre a coisa alugada, desde que observe o regulamento do prédio e/ou contrato de locação.