

ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS NA RELAÇÃO TRABALHISTA DE PORTADORES DE HIV

Orientador: BONAMIGO, Elcio Luiz

Pesquisadores: DALLA MARIA, Daniel; ROSETTI, Icaro Goes; PEREIRA, Matheus Gonçalves

Consultas feitas aos Conselhos de Medicina evidenciam que empresas podem estar demitindo funcionários portadores de teste anti-HIV positivo, ou não os contratando, atestando risco de contágio para terceiros e desmoralização da instituição. O objetivo deste estudo foi analisar, sob o ponto de vista ético e legal, a solicitação de testes anti-HIV como justificativa para a não admissão de candidatos ou demissão de empregados. Foram consultados pareceres dos Conselhos de Medicina, um artigo da Constituição Federal e as orientações bioéticas de uma Declaração da UNESCO. Segundo o PC/n. 15/97 do Conselho Federal de Medicina (CFM): “A realização de testes sorológicos para detectar o vírus da imunodeficiência humana [...] constitui violação aos Direitos Humanos, afronta à Constituição Federal e caracteriza conduta antiética por parte do médico que respalda tal normativa.” Posteriormente, por meio do Parecer n. 1/13, o CFM ratificou sua posição com a seguinte Ementa: “A exigência de teste anti-HIV para concursandos à policial militar é antiética e contraria documentação nacional e internacional da qual o Brasil é signatário.” Conselhos Regionais de Medicina também emitiram seus pareceres. O Parecer n. 09/12 do Cremeb diz que: “Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, atestagem do trabalhador quanto ao HIV.” O processo Consulta n. 40.543/97 do Conselho Regional de São Paulo afirma que: “O médico não pode fazer exames sem o consentimento do paciente, inclusive testes anti-HIV.” O Capítulo II, Artigo 7º, Inciso I da Constituição da República Federativa do Brasil determina que: “É direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.” Na Declaração Universal de Bioética e Direitos Humanos da UNESCO, o Artigo 3º-2 orienta que: “Os interesses e o bem-estar do indivíduo devem prevalecer sobre o interesse exclusivo da ciência ou da sociedade” e, o Artigo 9º, que “[...] a vida privada das pessoas em causa e a confidencialidade das informações que lhes dizem pessoalmente respeito devem ser respeitadas.” Em conclusão, os pareceres dos Conselhos de Medicina, a Constituição Federal e a Declaração Universal de Bioética e Direitos Humanos da UNESCO permitem concluir que não é ética ou legal a não contratação ou demissão de empregados por serem portadores de HIV, nem podendo o teste ser realizado sem o consentimento do indivíduo. Infere-se que tal conduta seja uma consequência da insuficiência de informações sobre a doença com a população e que uma ampliação do debate social possa contribuir para a regressão da discriminação contra os seus portadores.