



Direito de
profissionais
que vivem com
HIV/AIDS



Sumário

Prefácio - **5**

Apresentação - **8**

Direitos Trabalhistas e HIV/AIDS - **9**

Planos de Saúde e HIV/AIDS - **11**

Lei Geral de Proteção de Dados e HIV/AIDS - **15**

Conclusão - **17**

Referências - **18**

O Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown tem muito orgulho em contribuir por meio desta Cartilha para a promoção de maior acessibilidade ao conhecimento legal para a população brasileira.

Essa cartilha foi pensada, discutida e planejada por profissionais que se dedicaram sem medir esforços à missão de fomentar a inclusão e garantia de direitos para pessoas que vivem com HIV/AIDS. A cartilha também tem como objetivo servir como mais um instrumento combativo ao estigma relacionado ao HIV.

Nosso grupo de afinidade LGBTQI+ se uniu à AIDS Healthcare Foundation (AHF), à UNAIDS e ao Fórum LGBTI+ para apresentar informações consolidadas a profissionais que vivem com AIDS/HIV sobre seus deveres e direitos previstos na legislação brasileira, em es-

pecial no ambiente de trabalho, considerando importantes aspectos do Direito Trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados.

Quando iniciamos esse projeto, pensamos não apenas nestas e nestes profissionais, mas também nas empresas e empregadores, buscando ampliar o acesso ao conhecimento sobre um tema ainda bastante estigmatizado e pouco debatido, uma vez que sabemos da importância da disseminação do conhecimento jurídico de forma clara, didática e acessível. Deste modo, esperamos contribuir para o bem-estar coletivo, dentro e fora de nossa organização.

Por fim, esse trabalho reforça o nosso compromisso de promover ambientes de trabalho que reflitam, e cada vez mais acolham, nossa sociedade plural e diversa. Contamos com você nessa luta.

Boa leitura!

Tauil & Chequer Advogados
associado a Mayer Brown



Reinaldo Bulgarelli

Secretário-executivo do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

O Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ tem uma satisfação imensa ao apresentar esse material, iniciativa do Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown. Sua liderança e equipe concretizaram muitos dos desejos que tínhamos desde a criação do Fórum. Ver empresas compartilhando conhecimento, oferecendo o que têm de melhor para o respeito e a promoção dos direitos humanos de pessoas LGBTI+, era um desses desejos. Ver empresas atuando no espaço público, aliadas com organizações da sociedade civil, era outro desejo. Parabéns à liderança e à equipe do Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown!

A questão do HIV/Aids ainda sofria barreiras para que fosse tratada quando da criação do Fórum. Havia pessoas na própria comunidade LGBTI+ nas empresas que diziam ser desnecessário

trazer esse estigma para ela e tratar de um tema que dizia respeito a toda a sociedade. Enfim, resistências que foram vencidas para que os 10 Compromissos, os Indicativos de Ação e os Indicadores de Profundidade tratassem da questão na ótica da gestão empresarial socialmente responsável.

Exatamente porque a comunidade vive esse estigma até hoje é que temos que abordá-lo, ampliar nosso conhecimento, enfrentar preconceitos e erradicar práticas de discriminação. O Fórum não poderia ficar indiferente ou omisso porque respeitar e promover os direitos LGBTI+ exige reunir todo o conhecimento, a experiência sofrida e repleta de boas estratégias de pessoas da comunidade e pessoas aliadas que lidam com a questão do HIV/Aids. Era importante trazer essa vivência e sensibilidade para podermos falar do tema,

promover prevenção, oferecer atenção às pessoas vivendo com HIV/Aids, garantir seus direitos, apoiar as organizações da sociedade civil, pensar em produtos, serviços e atendimento que considerem a questão e beneficiem pessoas, negócios e a sociedade. Encontre formas de agir no tema é o convite presente nesta iniciativa.

Foi assim que a ideia do Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown recebeu acolhida entusiasmada na Secretaria Executiva do Fórum, articulando dois grandes aliados e parceiros, a UNAIDS e a AHF, para apoiarem e participarem da elaboração do material. Ele agora será utilizado pelas instâncias do próprio Fórum, como o Comitê do Jurídico, os grupos de trabalho (GTs) do trabalhista, benefícios, saúde, entre outros. Também está disponível para toda a sociedade e, sobretudo,

para que as empresas não errem com o tema, com as pessoas vivendo com HIV/Aids, com a tarefa que temos que erradicar a discriminação como forma de diminuir a vulnerabilidade da comunidade LGBTI+ e de todas as pessoas que sofrem por serem discriminadas por alguma razão.

Gostamos de lembrar no Fórum que somos parte do problema e parte da solução. Fazemos parte do problema ao discriminar pessoas vivendo com HIV/Aids, ao não falar do tema, não trabalhar a prevenção e atenção aos direitos das pessoas nesta condição ou que enfrentam discriminação porque se supõem que vivam com HIV/Aids. Propor e oferecer um documento como este é fazer parte da solução. Trabalhe este material, divulgue, utilize-o para rever e aprimorar as práticas empresariais, tornando-se também parte da solução.

Boa leitura!

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Apresentação

Como toda e qualquer pessoa, pessoas que vivem com HIV/AIDS têm direitos e obrigações previstos na legislação brasileira, incluindo, é claro, no ambiente de trabalho. Mas, embora tais direitos sejam previstos em lei, muitas vezes não são garantidos devido à falta de informação, conscientização e preconceito sobre o tema.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da [R200 – Recomendação sobre o HIV e a AIDS e o mundo do trabalho](#)¹ e o mundo do trabalho, adotada em 2010, o estigma e a discriminação relacionados ao HIV são particularmente pronunciados em três áreas: acesso a tratamento médico, emprego (encontrar e manter emprego e progredir na carreira) e confidencialidade em relação à sua sorologia.



i

O HIV e a Aids deveriam ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a ser incluída entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional para a pandemia, com plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores/as.” (R200 – Recomendação sobre o HIV e a AIDS e o mundo do trabalho).

¹R200 – Recomendação sobre o HIV e a AIDS e o mundo do trabalho. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242768/lang-pt/index.htm. Acesso: abril de 2021.

Assim, esta cartilha apresenta informações sobre direitos de pessoas que vivem com HIV/AIDS no âmbito profissional e tem como objetivo servir de auxílio para a eliminação do estigma, da discriminação e da ameaça de perda de emprego, obstáculos à saúde integral (física e mental) de tais profissionais. Além disso, essa cartilha também traz informações a fim de demonstrar que às pessoas que vivem com HIV/AIDS não só é garantida a manutenção do emprego, mas assegurado um local de trabalho digno, apropriado e saudável. Esta cartilha também objetiva alcançar pessoas que vivem com HIV/AIDS para que conheçam seus direitos no âmbito profissional.

Além disso, a cartilha também foi idealizada para ser utilizada por empresas e organizações para que assumam, cada vez mais, responsabilidades na busca por um ambiente de trabalho livre de preconceitos, acolhedor e que apoie profissionais que vivem com HIV/AIDS.

Este material é uma realização do Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown, sob a coordenação do Programa de Diversidade & Inclusão e da área de Recursos Humanos, em parceria com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, do qual o Escritório é signatário desde junho de 2020, do UNAIDS, Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS e da Aids Healthcare Foundation do Brasil (AHF). Sua elaboração marca nosso compromisso de promover um ambiente de trabalho mais inclusivo para profissionais, parceiros e a sociedade e, ainda, enriquecer a pauta de Diversidade e Inclusão no mercado de trabalho brasileiro e a construção de uma sociedade livre de qualquer tipo de preconceito e discriminação.



Direitos Trabalhistas e HIV/AIDS

O direito à não discriminação é uma dimensão do direito à igualdade, previsto na Constituição Federal Brasileira de 1988. No contexto das relações de emprego, a discriminação pode ser compreendida como distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento em relação a emprego ou profissão.

O direito do trabalho brasileiro converge com esses pressupostos. O trabalho é juridicamente compreendido a partir dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social das relações trabalhistas.

Nesse sentido, há diversos dispositivos jurídicos que visam à promoção da igualdade e à superação de disparidades socioeconômicas de qualquer natureza, como os artigos 3º e 5º da Constituição Federal.

Posso ser demitido por viver com HIV/AIDS?

Não. A Constituição Federal prevê a proteção da relação de emprego contra demissão arbitrária ou sem justa causa e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de profissionais vivendo com HIV/AIDS. Além disso, a R200 (OIT) preconiza que “o estado sorológico de HIV,

real ou suposto, não deve ser causa de rompimento da relação de trabalho”.

Em consonância, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), entende que há discriminação presumida quando profissionais vivendo com HIV/AIDS ou outras doenças que suscitem estigma ou preconceito são demitidos, prevendo, inclusive, o direito à reintegração, em se tratando de demissão sem que haja uma justificativa objetiva e razoável.

Pessoas empregadas também não poderão ser demitidas por absenteísmo em razão da necessidade de comparecimento a consultas médicas e exames.

Discriminar ou demitir uma pessoa que vive com HIV/AIDS é crime?

Sim. Desde 2014, a discriminação contra pessoas que vivem com HIV/AIDS é tipificada em lei especial. Negar emprego ou trabalho, exonerar ou demitir de cargo ou emprego, segregar no ambiente de trabalho ou divulgar a sorologia de quem vive com HIV/AIDS com o intuito de ofender sua dignidade humana são condutas discriminatórias que constituem crimes puníveis com reclusão de 1 a 4 anos, e multa, na forma da Lei Federal nº 12.984/2014.

Além disso, a redação vigente da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com as alterações decorrentes da Lei nº 13.467/2017 - a chamada "Reforma Trabalhista" -, prevê a responsabilização por danos extrapatrimoniais, ações ou omissões que ofendam esfera moral ou existencial, contextualizados no ambiente de trabalho. Assim, condutas que violem a honra, a imagem e/ou a intimidade de pessoas que vivem com HIV/AIDS são de tutela do Título II-A. A norma prevê, ainda, a categorização das ofensas, que podem ter natureza leve, média, grave e gravíssima.

Pessoas que vivem com HIV/AIDS podem ter direito à Previdência Social?

Sim. A Lei Federal nº 8.742/1993 prevê a possibilidade de que pessoas vivendo com HIV/AIDS façam jus ao benefício assistencial (Benefício de Prestação Continuada - BPC) no valor de um salário-mínimo mensal, independente de contribuição para Previdência Social, desde que comprovado que não possuem meios de prover a própria manutenção e apresentem Laudo Médico de Avaliação. Também será necessário que a pessoa vivendo com HIV/AIDS se submeta à perícia do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Além disso, é importante mencionar que o direito ao auxílio-doença e à aposentadoria por invalidez também alcança pessoas que vivem com HIV/AIDS, desde que atendam aos requisitos necessários perante o INSS.

É possível sacar o FGTS em caso da doença?

Sim. É possibilitado o saque integral do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) à pessoas com diabetes, hepatites, síndrome de down, insuficiência renal, derrame cerebral, AIDS, dentre outras consideradas como graves.

Para sacar o FGTS, as pessoas deverão apresentar os seguintes documentos: (1) documento de identificação, (2) número de inscrição PIS/PASEP/NIS, (3) Carteira de Trabalho, (4) cópia autenticada das atas das assembleias que comprovem a eleição, eventuais reconduções e término do mandato, quando se tratar de diretor ou diretora, (5) atestado médico fornecido por profissional que acompanhe o tratamento, no qual deve constar o nome da doença ou o código da Classificação Internacional de Doenças (CID), o número de inscrição profissional no Conselho Regional de Medicina (CRM) e a assinatura, sobre carimbo. Caso se trate de dependente, deverá ser apresentado comprovante de dependência.

A solicitação de saque deve ser apresentada por interessado ou por representante em qualquer agência da Caixa Econômica Federal (CEF), munido dos documentos listados acima. Para maiores informações, inclusive para consulta de saldo do FGTS, confira o [site da CEF](#).



Planos de Saúde e HIV/AIDS

Como fica a cobertura do plano de saúde?

Um aspecto que também gera dúvidas nas pessoas que vivem com HIV/AIDS é o direito de cobertura de diagnósticos e de tratamento em planos de saúde no Brasil.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que todos os planos de saúde são obrigados a cobrir diagnóstico de HIV.

A Agência Nacional de Saúde (ANS) proíbe que os planos de saúde nacionais recusem clientes com condições preexistentes, tais como pessoas que vivem com HIV/AIDS, ou que os excluam por tais motivos (para saber mais, consulte a Súmula nº 27/2015 da ANS).

Quais procedimentos fazem parte da lista de cobertura mínima obrigatória da ANS?

Aqui, destacamos alguns dos procedimentos:

- Pesquisa de anticorpos, antígeno P24, carga viral por PCR, NASBA, BDNA;
- Teste qualitativo por PCR;

- Teste de genotipagem para casos suspeitos de resistência viral e/ou risco de falha terapêutica;
- Em casos de doação de sangue, há exames de qualificação do sangue do doador e prova pré-transfusional no sangue do receptor; e
- Teste de detecção de anticorpos para HIV em gestantes.

Para saber mais e verificar outros exames cobertos, você pode conferir a lista atualizada de cobertura mínima ou buscar o nome do procedimento na ferramenta de busca da ANS: [O que seu Plano de Saúde deve cobrir?](#)

Os medicamentos são cobertos pelo plano?

Não. Os medicamentos antirretrovirais (ARV) somente são disponibilizados de forma gratuita pelo Sistema Único de Saúde (SUS), ainda que prescritos por profissional da rede privada, e independente da taxa de CD4² da pessoa. Além disso, o SUS também oferece mecanismos para prevenção combinada (como preservativo interno e externo e PrEP)

²CD4 são células do sistema imunológico (linfócitos). (O que é sistema imunológico. Disponível em <http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/o-que-e-hiv/o-que-e-sistema-imunologico>. Acesso: Maio de 2021.

e testagem. Consulte [aqui](#)³ como acessar esses serviços.

Vale registrar que o Superior Tribunal de Justiça (STJ) determinou, no início dos anos 2000, que cláusulas contratuais que excluam da cobertura do plano de saúde o tratamento de HIV/AIDS ou de doenças infectocontagiosas são abusivas. Assim, eventuais tratamentos que não envolvam a disponibilização de ARV deverão ser cobertos pelos planos de saúde.

O plano de saúde deve ser informado sobre a sorologia da pessoa?

Sim. A pessoa vivendo com HIV/AIDS que conheça a sua sorologia ao contratar o plano, deve informar à operadora no momento da contratação para viabilizar o acesso a exames e a tratamento médico de forma geral. Em nenhuma hipótese o plano pode recusar a pessoa vivendo com HIV/AIDS por esta motivação.

Também nada pode alterar na contratação do plano – inclusive a mensalidade ou período de carência – caso a pessoa descubra e/ou contraia HIV e desenvolva AIDS durante a vigência do seu plano de saúde.

As disposições acima também são válidas para planos de saúde empresariais contratados por empresas, **ou seja, a pessoa que vive com HIV/AIDS não tem a obrigação de informar sua sorologia à empresa contratante e nem a ninguém.** Quem possui esse tipo de plano de saúde tem o sigilo garantido. Da mesma forma, a comunicação pode ser feita diretamente ao plano de saúde no início da contratação, caso a condição seja preexistente. Se contraída e/ou diagnóstica-

³ Serviços de Saúde. Disponível em http://www.aids.gov.br/pt-br/acesso_a_informacao/servicos-de-saude. Acesso: abril de 2021.

da durante a constância do emprego, a pessoa empregada vivendo com HIV/AIDS terá acesso aos exames e tratamento a partir da prescrição médica.

Válido frisar que a pessoa vivendo com HIV/AIDS tem direito de manter em sigilo sua sorologia, mas é preciso informar ao plano de saúde na ocasião da contratação, em caso de condição preexistente e conhecida. Trata-se de um aspecto importante, não apenas para viabilizar o acesso a tratamento, médico em geral mas também por haver risco de o plano instaurar, perante a ANS, processo administrativo para apuração de fraude (art. 15, III, Resolução ANS 162/07). Mesmo neste caso, no entanto, em nenhuma hipótese o plano pode recusar-se a cobrir quaisquer tratamentos (que não envolvam o fornecimento de ARV) antes da conclusão do processo (art. 16, § 3º, Resolução ANS 162/07).

No que se refere ao período de carência, via de regra é estipulado que a duração seja de 24 (vinte e quatro) meses no caso de doenças preexistentes, o que significa que internações só seriam possíveis após este período. No entanto, para o STJ, o período de carência contratualmente estipulado não vale para situações emergenciais – ou seja, se alguma internação for urgente no período de carência do plano, inclusive em razão de agravamento do estado de saúde em razão do HIV/AIDS, o direito deverá ser concedido à pessoa vivendo com HIV/AIDS.

O plano de saúde pode ser consultado sobre minhas informações?

Não, o plano de saúde não pode ser consultado, inclusive pelo empregador, pois tem o dever de manter as informações em sigilo. Se o plano fornecer informações a qualquer pes-

soa, estará sujeito a penalidades e indenizações, que podem ser pleiteadas pela pessoa que teve seu direito de sigilo violado.

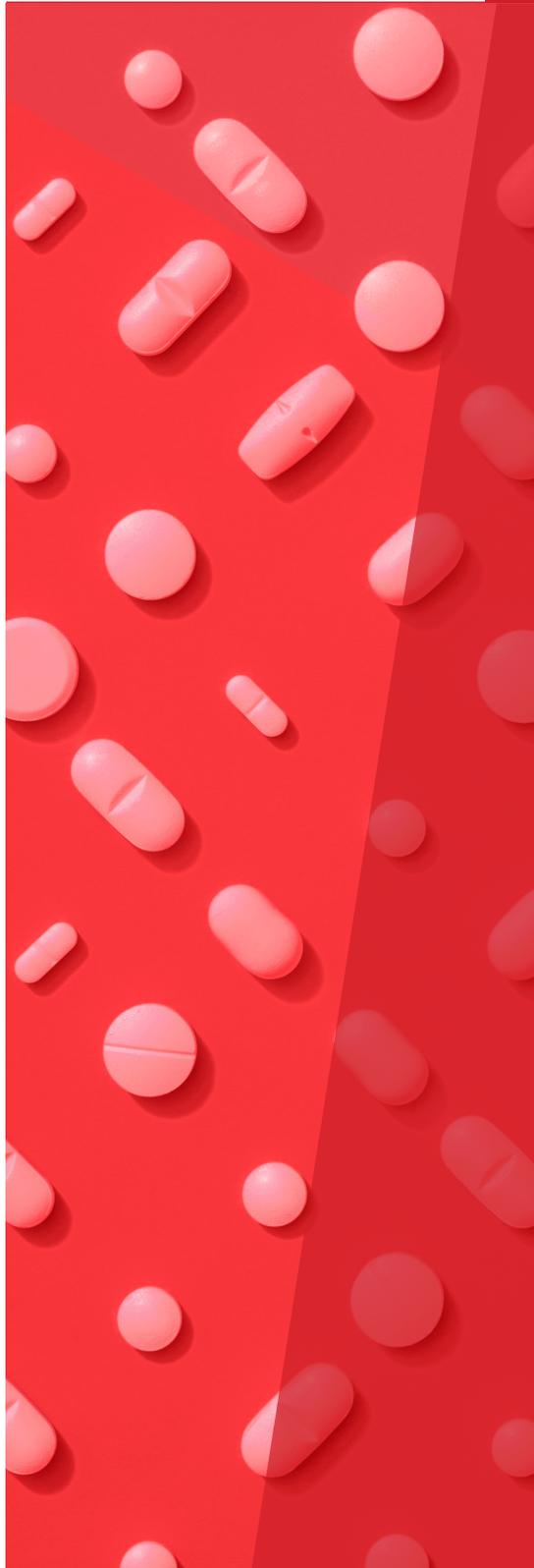
Ademais, a empresa que, na posse de tais informações, independente dos meios pelos quais as obteve, demitir a pessoa empregada, ainda que sob outro pretexto, poderá ser responsabilizada criminalmente, enquanto que a pessoa demitida poderá ser reintegrada à empresa.

Os medicamentos: prevenção e tratamento

Desde 2017, está incluída entre as opções de prevenção combinada um medicamento (Entricitabina + fumarato de tenofovir) que auxilia no combate preventivo à transmissão do HIV: essa estratégia é denominada Profilaxia Pré-Exposição (PrEP). Com a ingestão de apenas uma pílula por dia, o risco de infecção por HIV em uma relação sexual desprotegida é substancialmente reduzido. Caso o meio de prevenção seja utilizado de maneira adequada, a probabilidade de infecção por HIV é nula. Segundo o Ministério da Saúde, no Brasil a PrEP deve ser destinada a pessoas prioritárias, que possuem maiores chances de exposição ao HI durante suas vidas, como:

- Gays e homens que fazem sexo com outros homens (HSH);
- Travestis e mulheres trans;
- Trabalhadores e trabalhadoras do sexo;
- Casais sorodiferentes (isto é, quando uma pessoa é positiva para o HIV e a outra não).

É necessário que a PrEP seja ingerida diariamente e que exames sejam realizados com frequência. A medicação pode ser obtida gratuitamente em serviços de saúde referen-



ciados, sendo possível a dispensa multi-mês (para um período de até 3 meses). A duração do uso da PrEP deve ser acordada com o profissional de saúde responsável pelo acompanhamento e deve levar em consideração o momento de vida e o risco de exposição da pessoa. Confira [aqui](#)⁴ onde encontrar a PrEP.

Ainda assim, é recomendado que a PrEP seja usada com outros métodos de prevenção, tal como o preservativo, pois isoladamente não é capaz de prevenir outras infecções sexualmente transmissíveis (IST) como, por exemplo, sífilis, hepatites, herpes genital, clamídia, gonorréia, entre outras.

O SUS oferece também outra estratégia de prevenção, a Profilaxia Pós-Exposição (PEP). Nesse caso a função do medicamento é diferente. Trata-se de uma medida de prevenção emergencial usada imediatamente – entre 2 horas e até, no máximo, 72 horas após situações de risco de infecção, como violência sexual, relação sexual sem proteção (independente do motivo) ou algum acidente com instrumentos perfurocortantes. A PEP deve ser utilizada durante 28 dias, com necessário acompanhamento médico por até 6 meses com testes para HIV durante esse período. A PEP também é oferecida pelo SUS. Confira [aqui](#)⁵ onde encontrar.

⁴Serviços de Saúde - PrEP. Disponível em http://www.aids.gov.br/pt-br/acesso_a_informacao/servicos-de-saude/prep. Acesso: abril de 2021.

⁵Onde encontrar a PEP. Disponível em <http://www.aids.gov.br/pt-br/onde-encontrar-pep>. Acesso: abril de 2021.

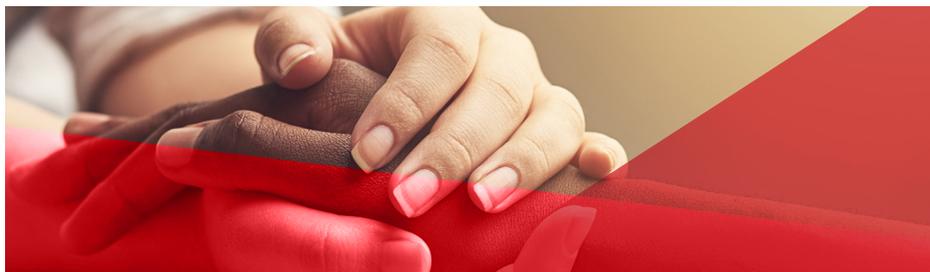
No que se refere ao tratamento das pessoas que vivem com HIV/AIDS, os medicamentos adotados são os ARV, que são usados em combinações. O medicamento não elimina por completo o HIV do organismo, mas quando administrado corretamente, consegue controlar a quantidade de vírus circulante no corpo e torná-lo indetectável nos exames laboratoriais, ou seja, a pessoa deixa de transmitir HIV.



Pessoas que vivem com HIV em tratamento antirretroviral com carga viral indetectável por pelo menos 6 meses têm um risco insignificante (negligenciável) de transmissão sexual do HIV.

O entendimento de que a terapia antirretroviral eficaz previne a transmissão pode ajudar a reduzir estigma ligado ao HIV e encorajar pessoas que vivem com HIV/AIDS a iniciar e aderir a um tratamento com antirretrovirais que funcionem.

O tratamento aumenta a qualidade de vida da pessoa vivendo com HIV/AIDS e permite que ela tenha uma vida digna, saudável e plena. O acompanhamento médico é fundamental para que sejam realizados exames de acompanhamento e verificação do melhor esquema de tratamento.





A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e HIV/AIDS

No mundo, há um intenso fluxo de dados pessoais acontecendo a cada segundo. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) é responsável por regular como os dados de pessoa física devem ser tratados por terceiros, respeitando-se a sua privacidade para que as pessoas se desenvolvam da forma mais livre possível, sem que o mau uso por terceiros traga prejuízos, inclusive de natureza discriminatória.

Existem dados/informações relacionados a uma pessoa capazes de identificá-la diretamente, tais como nome, endereço, CPF, RG, e-mail, número de telefone, geolocalização, IP, dados de navegação na internet, preferências e salário.

E, ainda, outros dados pessoais, chamados de sensíveis, que se referem às informações com alto grau de sensibilidade, pois, podem gerar algum tipo de discriminação contra a pessoa titular de tal informação. É o caso dos dados sobre saúde, além de outros, como religião, vida sexual, opinião política e origem racial.

Sou obrigado a informar ao meu empregador que tenho HIV/AIDS?

Segundo interpretação da Constituição Fe-

deral, **a pessoa que vive com HIV/AIDS não é obrigada a compartilhar a sua sorologia com sua empresa empregadora.**

As informações sobre saúde, como dito, são dados sensíveis e, por isso, recebem uma proteção especial da LGPD, que impõe uma série de obrigações às empresas para que tenham acesso a tais dados, da mesma maneira que confere diversos direitos às pessoas titulares.

Seu uso por terceiros deve ser feito com bastante cautela frente aos riscos de danos à personalidade, observado as demais considerações constantes da presente cartilha.

De que forma os empregadores devem agir quando em poder de informações sobre dados de saúde de seus empregados?

1. A empresa empregadora que tiver acesso, processe, armazene ou compartilhe dados de saúde sobre as pessoas empregadas, deve obedecer a 4 determinações essenciais da LGPD. Em geral, para tratar dados de saúde de pessoas

empregadas, as bases legais seriam:

- cumprimento de obrigação legal ou regulatória a que a pessoa empregada esteja submetida;
 - o exercício regular de direito previsto no contrato de trabalho por parte da empresa empregadora; e/ou
 - o consentimento, dado pelo próprio titular (pessoa empregada) para alguma finalidade que ele/ela esteja livremente de acordo.
2. A lei determina que informações sobre a saúde não podem ser utilizadas para fins discriminatórios ilícitos ou de forma abusiva, como, por exemplo, para excluir, separar ou inferiorizar a pessoa titular. Qualquer afronta nesse sentido pode ser combatida por autoridades, principalmente pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD - órgão responsável pela fiscalização, aplicação e interpretação da LGPD), e pela pessoa titular, seja mediante reclamação endereçada à ANPD ou diretamente no Poder Judiciário.
 3. Observar os direitos das pessoas titulares, como, por exemplo:
 - ter acesso aos dados;
 - saber com quem a empresa empregadora compartilhou determinada informação sua; e
 - ter a possibilidade de revogar o consentimento anteriormente dado.
 4. Garantir a segurança dessa informação, diante de qualquer risco de perda, destruição, vazamento ou alteração, mediante medidas técnicas e organizacionais.

Em caso de dúvidas, sobre a LGPD, o que fazer?

Em caso de dúvidas, contate o Encarregado ou a Encarregada (DPO) da sua empresa, que é o profissional contratado pela própria empresa que funcionará como intermediário entre a empresa, as pessoas titulares dos dados pessoais e a ANPD. Considere o DPO ou a DPO como o principal aliado ou aliada de profissionais no entendimento da LGPD, na proteção de seus dados pessoais (sobretudo aqueles mais sensíveis) e no exercício de seus direitos.

O que fazer se minha sorologia for revelada sem consentimento? O que fazer em caso de discriminação?

A revelação da sorologia sem o consentimento das pessoas vivendo com HIV/AIDS e a discriminação é crime previsto na Lei Federal nº 12.984/2014. Assim, as pessoas que tiverem sua sorologia revelada e/ou sofrerem discriminação deverão comparecer à Delegacia de Polícia mais próxima, apresentando todos as provas que possuir, bem como indicando testemunhas que possam atestar o crime.

Além disso, as Defensorias Públicas Estaduais também poderão ser consultadas.

Conclusão

Descobrir que vive com HIV/AIDS é um momento marcante na vida de qualquer pessoa e na carreira de qualquer profissional. A aceitação, a adaptação e o respeito se fazem necessários e é importante que profissionais e empresas possam dialogar no intuito de respeitar e promover as boas relações de trabalho e assegurar os direitos às pessoas vivendo com HIV/AIDS previstos na legislação.

Segundo estimativa da UNAIDS, o Brasil deve alcançar um número expressivo de profissionais diagnosticados que vivem com HIV, número que vem crescendo ao longo dos últimos anos. Sendo assim, é imprescindível que o tema seja abordado de forma ampla, na intenção de promover educação, a prevenção e a mitigação da discriminação em relação às pessoas que vivem com HIV e AIDS.

Diante dessas informações, esta cartilha tem como objetivo funcionar como uma importante ferramenta a ser adotada pelas pessoas vivendo com HIV/AIDS, empresas e quaisquer outros interessados no tema na busca por efetividade dos direitos das pessoas vivendo com HIV/AIDS e na redução da discriminação, preconceito e violação dos direitos de tais pessoas. Acreditamos que o acesso adequado à informação jurídica pode mitigar os efeitos sociais adversos do HIV/AIDS.

O acesso à informação jurídica é um dos principais meios de se garantir que profissionais que vivem com HIV/AIDS tenham a possibilidade de serem respeitados, lidem com ameaças a seus empregos, conheçam

seus direitos de seguridade social, de acesso a medicamentos e tratamentos terapêuticos, privacidade e dignidade, bem como consigam promover um trabalho livre de discriminação. Além disso, permite que organizações se empenhem em propiciar um ambiente de trabalho acolhedor, respeitoso e inclusivo. Sem o acesso a tais informações as pessoas que vivem com HIV/AIDS são incomensuravelmente mais vulneráveis. Dessa forma, não só existe relevância e urgência na difusão de informações sobre o assunto, principalmente no que tange à divulgação dos direitos de profissionais que vivem com HIV/AIDS, mas também o estímulo da discussão e quebra do tabu em nível empresarial, na medida em que as empresas e organizações empregadoras possuem importante papel na promoção de um ambiente de trabalho saudável e que ofereça suporte e dignidade a esses profissionais.

Por fim, reiteramos que esse material é uma realização do Tauil & Chequer Advogados associado a Mayer Brown, em parceria com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, do UNAIDS e da Aids Healthcare Foundation do Brasil (AHF). Sua elaboração marca nosso compromisso com o tema da diversidade e inclusão para além dos limites do nosso escritório e tem como missão gerar valor para toda a sociedade e nossos parceiros. Esse material também é a nossa contribuição para a Parada do Orgulho LGBT de São Paulo de 2021, a qual tem como tema o HIV/AIDS.



Referências

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

Acesso: abril de 2021

Condições e documentos para saque do FGTS. Caixa Econômica Federal

Disponível em:

<https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/condicoes-e-documentos-para-saque-do-FGTS/Paginas/default.aspx>

Acesso: abril de 2021

Decreto-Lei nº 5.452/1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Acesso: abril de 2021

DIAHV atualiza informações sobre o conceito Indetectável = Intransmissível

Disponível em:

<http://www.aids.gov.br/pt-br/noticias/diahv-atualiza-informacoes-sobre-o-conceito-indetectavel-intransmissivel>

Acesso: maio de 2021

Lei Federal nº 12.984/2014. Define o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de aids

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12984.htm

Acesso: abril de 2021

Onde encontrar a PEP

Disponível em:

<http://www.aids.gov.br/pt-br/onde-encontrar-pep>

Acesso: abril de 2021

O que é sistema imunológico

Disponível em:

<http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/o-que-e-hiv-o-que-e-sistema-imunologico>

Acesso: abril de 2021

O que o seu Plano de Saúde deve cobrir? Agência Nacional de Saúde

Disponível em:

<http://www.ans.gov.br/planos-de-saude-e-operadoras/espaco-do-consumidor/o-que-o-seu-plano-de-saude-deve-cobrir>

Acesso: abril de 2021

R200 – Recomendação sobre o HIV e a AIDS e o mundo do trabalho

Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242768/lang-pt/index.htm

Acesso: abril de 2021

Resolução nº 162/2007 da Agência Nacional de Saúde

Disponível em:

<https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=TextoLei&format=raw&id=MTIyMw==#m162>

Acesso: abril de 2021

Serviços de Saúde

Disponível em:

http://www.aids.gov.br/pt-br/ acesso_a_informacao/servicos-de-saude

Acesso: abril de 2021

Súmula nº 27/2015 da Agência Nacional de Saúde

Disponível em:

<https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=PDFAtualizado&format=raw&id=Mjk5NA>

Acesso: abril de 2021

