



Estigmatização do HIV nas relações e formas de trabalho: Uma revisão integrativa de literatura



<https://doi.org/10.56238/levv15n38-096>

Lucas Alves de Oliveira Lima

Administrador e Doutor em H.c

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

E-mail: luksapp99@gmail.com

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar a estigmatização do HIV nas relações e formas de trabalho. Para tanto, foi realizada uma revisão integrativa de literatura, utilizando bases de dados como PubMed, Scopus, Web of Science, Google Acadêmico e SciELO. Os termos de busca foram selecionados com base em conceitos-chave relacionados ao estigma, discriminação e direitos dos trabalhadores soropositivos, utilizando operadores booleanos AND e OR. Foram incluídos apenas artigos científicos publicados em periódicos brasileiros entre 2019 e 2023, escritos em português e disponíveis gratuitamente, seguidos por uma análise dos dados categorizada conforme os temas emergentes nos estudos selecionados. Como resultado, foi possível constatar o estigma enfrentado por trabalhadores soropositivos no ambiente de trabalho, sublinhando que muitos deles sofrem discriminação durante processos de contratação e no curso de suas atividades laborais. Essa discriminação se manifesta através de práticas como exigências de exames anti-HIV e tratamentos diferenciados, contrariando as proteções legais existentes que proíbem a discriminação com base em condições de saúde. O estigma persistente em relação ao HIV no ambiente de trabalho não apenas prejudica o bem-estar psicológico e emocional dos trabalhadores soropositivos, mas também contribui para um ambiente profissional menos inclusivo e produtivo. Apesar da existência da estigmatização do HIV nas relações e formas de trabalho, os estudos analisados enfatizam que leis constitucionais e decisões judiciais têm sido fundamentais na defesa dos direitos dos trabalhadores soropositivos. Assim, a implementação de políticas públicas eficazes e programas educacionais contínuos são essenciais para desafiar essas percepções equivocadas, promover uma cultura de respeito e inclusão, e assegurar um ambiente de trabalho justo e equitativo para todos os funcionários.

Palavras-chave: Estigmatização, HIV, Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O HIV, ou Vírus da Imunodeficiência Humana, é um vírus que ataca o sistema imunológico do corpo, comprometendo sua capacidade de combater infecções e doenças. Transmitido através de fluidos corporais como sangue, sêmen, secreções vaginais e leite materno, o HIV pode ser transmitido principalmente por relações sexuais desprotegidas, compartilhamento de agulhas contaminadas e da mãe para o filho durante a gravidez, parto ou amamentação (Pinto Neto et al., 2021).

Conforme reiteram Sciarotta et al. (2021), as primeiras décadas da descoberta do HIV foram caracterizadas por uma resposta predominantemente pautada na discriminação e no medo, especialmente nos países ocidentais. A emergência do HIV como uma doença que afeta populações marginalizadas, incluindo homens gays e bissexuais, usuários de drogas injetáveis e trabalhadores sexuais, foi acompanhada por uma carga significativa de estigma social e político.

A estigmatização do HIV nas relações interpessoais e no ambiente de trabalho é um fenômeno que reflete não apenas os desafios médicos e sociais associados à epidemia de HIV/AIDS, mas também as atitudes culturais e políticas que moldaram a resposta global ao longo das décadas. Desde a identificação inicial da AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) no início dos anos 1980, a epidemia de HIV tem sido um marco na história da saúde pública global (Mandu et al., 2022).

Segundo Malta e Santos (2018), a estigmatização associada ao HIV é um dos maiores desafios enfrentados pelas pessoas vivendo com o vírus. O estigma deriva de mitos persistentes, medos infundados e falta de educação sobre a transmissão e gestão do HIV. Pessoas com HIV muitas vezes enfrentam exclusão social, discriminação no emprego, violência verbal e física, e até mesmo rejeição por parte de familiares e amigos.

No contexto do trabalho, as pessoas com HIV frequentemente enfrentam discriminação e barreiras ao emprego. Muitos empregadores têm preocupações infundadas sobre a segurança no local de trabalho e podem se recusar a contratar candidatos com HIV com base em estereótipos e falta de conhecimento atualizado sobre o vírus. Além disso, mesmo quando empregadas, pessoas com HIV podem enfrentar assédio, intimidação ou tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, o que pode levar a um ambiente profissional hostil e prejudicar suas oportunidades de carreira e progresso (Gunther; Baracat, 2021).

A discriminação no local de trabalho pode se estender além das práticas de contratação e incluir a falta de apoio adequado para a saúde física e mental das pessoas com HIV. A falta de políticas de não discriminação eficazes e de programas de educação no local de trabalho pode perpetuar o estigma e dificultar o acesso das pessoas com HIV a recursos e benefícios que são cruciais para sua saúde e bem-estar (Vieira; Silva, 2011).

Diante deste contexto, o objetivo desta pesquisa foi analisar a estigmatização do HIV nas relações e formas de trabalho. A justificativa para a realização desta pesquisa reside na importância de

compreender os impactos que o estigma do HIV tem sobre indivíduos e comunidades. Esta pesquisa busca explorar não apenas as manifestações e causas do estigma relacionado ao HIV, mas também suas consequências tangíveis nas dinâmicas sociais e econômicas dos profissionais soropositivos.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE PESQUISA

Quanto ao tipo de pesquisa, foi realizada uma revisão integrativa, que é uma abordagem metodológica que permite a síntese de conhecimentos a partir de diferentes fontes de evidência. A revisão integrativa é particularmente adequada para explorar um tema complexo como a estigmatização do HIV nas relações e formas de trabalho, pois permite uma análise das manifestações, causas e consequências desse fenômeno.

2.2 ESTRATÉGIAS E LEVANTAMENTO DE BUSCA

Para a condução da revisão integrativa, foram utilizadas bases de dados como PubMed, Scopus, Web of Science, Google Acadêmico e SciELO. Os termos de busca foram selecionados com base nos conceitos-chave relacionados ao estigma do HIV, ambiente de trabalho, discriminação, direitos dos trabalhadores soropositivos, entre outros.

As palavras-chave foram utilizadas em associação com descritores de busca AND e OR, a fim de aumentar a sensibilidade e a especificidade da pesquisa. O operador booleano AND foi utilizado para combinar termos que precisavam estar presentes simultaneamente nos resultados recuperados, enquanto o operador OR foi empregado para incluir sinônimos ou termos alternativos que poderiam representar o mesmo conceito. Essa combinação estratégica permitiu explorar diversas facetas do estigma do HIV no ambiente de trabalho, garantindo que nenhum aspecto relevante fosse negligenciado durante a revisão integrativa.

A estratégia de busca foi desenvolvida de forma iterativa, ajustando os termos conforme necessário para garantir a abrangência e a especificidade da pesquisa. Além das bases de dados eletrônicas, foram consultadas também referências bibliográficas de artigos selecionados (snowballing) para identificação adicional de estudos pertinentes não encontrados inicialmente nas buscas eletrônicas.

2.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

A pesquisa incluiu apenas artigos científicos publicados em periódicos brasileiros, escritos em português e disponíveis na íntegra gratuitamente. Além disso, foram considerados apenas estudos publicados entre os anos de 2019 e 2023, visando capturar a produção acadêmica mais recente sobre o tema.

2.4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a seleção dos artigos através dos critérios de inclusão estabelecidos, procedeu-se à análise dos dados de acordo com os objetivos da revisão integrativa. Inicialmente, os artigos foram organizados e categorizados conforme os temas emergentes relacionados à estigmatização do HIV no ambiente de trabalho. Essa categorização permitiu uma análise das manifestações, causas e consequências do estigma enfrentado por trabalhadores soropositivos.

Os artigos foram lidos na íntegra para uma compreensão profunda do conteúdo. Durante essa etapa, foram identificados os principais conceitos, teorias e descobertas apresentadas pelos estudos selecionados. Em seguida, foram extraídas informações sobre as diferentes formas de estigmatização enfrentadas pelos trabalhadores soropositivos, incluindo relatos de discriminação no processo de contratação, no ambiente de trabalho e nas interações sociais relacionadas ao HIV.

Para melhor organizar e sintetizar os dados, técnicas de análise de conteúdo foram aplicadas. Essas técnicas envolveram a codificação e categorização dos dados de acordo com os temas e subtemas identificados nos artigos revisados. A codificação permitiu agrupar informações similares e identificar padrões recorrentes no tratamento e percepção dos trabalhadores soropositivos no ambiente de trabalho.

Por fim, as conclusões foram formuladas com base nos resultados da análise dos dados, destacando os principais achados e contribuições dos estudos revisados para o conhecimento sobre o estigma do HIV no ambiente de trabalho. Ao final do processo da revisão integrativa, obteve-se uma amostra de quatro artigos científicos.

3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Mediante a realização da revisão integrativa, obteve-se uma amostra composta de quatro artigos científicos que atenderam aos critérios de inclusão estabelecidos, conforme evidencia o quadro 1.

Quadro 1. Artigos selecionados

Autores	Objetivo	Metodologia	Principais resultados
Carvalho (2020)	Analisar a estigmatização do HIV no mercado de trabalho através de casos de demissão de trabalhadores soropositivos, no que tange aos seus direitos trabalhistas	Pesquisa bibliográfica	O artigo discute o estigma em torno do HIV no local de trabalho e o papel da legislação na proteção dos direitos dos trabalhadores soropositivos. Apesar dos debates extensivos, persistem dúvidas sobre o tratamento adequado desses trabalhadores. É enfatizado que os portadores do vírus têm os mesmos direitos e deveres que outros funcionários, sendo ilegal exigir exames anti-HIV ou discriminar com base no estado de saúde. A legislação constitucional garante igualdade para todos e proíbe qualquer forma de discriminação, com respaldo em precedentes judiciais que presumem discriminatória a demissão de empregados com doenças graves como o HIV. Essas decisões visam não apenas proteger os direitos

			individuais, mas também promover uma sociedade inclusiva e justa, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as empresas que se comprometem com práticas de emprego equitativas.
Sousa (2021)	Analisar a vivência das pessoas com vírus do HIV e a sua correspondente necessidade de prestação Estatal, além das implicações legislativas em campo de norma fundamental, suas problemáticas e significações	Pesquisa hipotético-dedutiva por coleta de dados, e análise bibliográfica e documental	O estigma em torno do HIV no ambiente de trabalho persiste como um desafio significativo. Além de afetar diretamente os trabalhadores e suas famílias, o HIV/AIDS também impacta negativamente as empresas e a economia nacional, resultando em diminuição do desenvolvimento econômico e aumento dos gastos públicos com saúde e previdência. Apesar das proteções legais existentes, como a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que presume discriminatória a demissão de empregados portadores de HIV, o estigma persiste, resultando em negação de emprego, demissões injustas e outras formas de discriminação. Isso destaca a necessidade contínua de políticas públicas eficazes e educação para combater o estigma associado ao HIV/AIDS e garantir um ambiente de trabalho inclusivo e justo para todos.
Campos, Silva e Freitas (2023)	Compreender as problemáticas decorrentes da estigmatização do HIV sobre a vida profissional de trabalhadores soropositivos.	Pesquisa qualitativa	Este estudo visa compreender os impactos complexos da estigmatização do HIV na vida profissional das pessoas que vivem com o vírus. As barreiras começam desde os processos de contratação, dificultando o acesso ao emprego formal e incentivando a informalidade ou desemprego. Mesmo com legislações protetivas, a percepção negativa em torno dos exames pré-admissionais persiste, exacerbando o medo e a vigilância para manter em sigilo o diagnóstico de HIV no ambiente de trabalho. A discriminação e o receio de demissões devido ao estigma mantêm os trabalhadores soropositivos em estado constante de alerta. A pesquisa também revela a necessidade de educação contínua sobre os direitos dessa população, promovendo um ambiente de trabalho mais acolhedor e respeitoso. Dificuldades práticas, como o acesso limitado aos Centros de Testagem e Aconselhamento (CTA) devido ao transporte público inadequado, destacam-se como obstáculos adicionais que precisam ser superados. Este estudo propõe um diálogo mais profundo entre saúde do trabalhador e pesquisas sobre HIV, visando abordar lacunas de conhecimento e desafiar os estigmas sociais enraizados nos ambientes de trabalho através de metodologias como pesquisa-ação e etnográfica.
Pereira, Szwarcwald e Damacena (2019)	Analisar aspectos relacionados à discriminação de soropositivos no Brasil no acesso e/ou ambiente de trabalho	Pesquisa quantitativa	O estudo abordou a discriminação enfrentada por pessoas vivendo com HIV/aids (PVHA) no mercado de trabalho brasileiro, utilizando dados qualitativos e quantitativos. A pesquisa revelou que PVHA enfrentam discriminação direta e indireta no emprego, como demissões após a revelação do diagnóstico, pressões para pedir demissão e dificuldades na obtenção de benefícios do INSS. A falta de informação sobre HIV/aids entre empregadores e colegas contribui para o estigma, afetando a saúde mental e econômica desses indivíduos. Recomendações incluem programas de intervenção

			para reduzir o estigma e promover a inclusão no ambiente de trabalho.
--	--	--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O artigo de Carvalho (2020) oferece uma análise sobre o estigma enfrentado por trabalhadores soropositivos no ambiente de trabalho, juntamente com o papel da legislação na proteção de seus direitos fundamentais. A discussão enfatiza como pessoas soropositivas frequentemente enfrentam discriminação, refletida em práticas como exigências de exames anti-HIV ou tratamentos diferenciados no emprego baseados em sua condição de saúde.

A legislação constitucional brasileira é identificada como um pilar central na garantia da igualdade para todos os trabalhadores, proibindo qualquer forma de discriminação, incluindo aquela baseada em condições de saúde como o HIV. O artigo ressalta que os trabalhadores soropositivos possuem os mesmos direitos e deveres que seus colegas, sendo ilegal a exigência de exames específicos para o HIV ou qualquer tipo de discriminação durante processos de contratação ou no ambiente de trabalho.

Além disso, Carvalho (2020) destaca precedentes judiciais que reforçam essa proteção legal, presumindo que a demissão de funcionários com doenças graves como o HIV é discriminatória, a menos que haja justificativa legal válida. Essas decisões judiciais não apenas buscam proteger os direitos individuais dos trabalhadores soropositivos, mas também promover uma sociedade inclusiva e justa.

Ao garantir a igualdade de tratamento no local de trabalho, as leis têm o potencial não apenas de melhorar o bem-estar e a segurança dos trabalhadores soropositivos, mas também de beneficiar as empresas. A adoção de práticas de emprego equitativas pode contribuir para um ambiente de trabalho mais diversificado, inclusivo e ético, potencialmente aumentando a moral dos funcionários, reduzindo o absenteísmo relacionado ao estresse e melhorando a produtividade geral.

Sob a mesma égide, Sousa (2021) enfatiza o persistente estigma em torno do HIV no ambiente de trabalho, destacando suas consequências tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, além do impacto mais amplo na economia nacional.

Um ponto central discutido é como o estigma em relação ao HIV/AIDS não apenas afeta diretamente os trabalhadores soropositivos e suas famílias, mas também tem repercussões econômicas significativas. Isto porque, a discriminação no local de trabalho pode levar à negação de emprego, demissões injustas e outras formas de tratamento desigual, apesar das proteções legais existentes, como a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Brasil, que presume discriminatória a demissão de empregados portadores de HIV.

O estigma contribui para um ambiente de trabalho menos inclusivo, o que pode impactar negativamente o desempenho e a produtividade das empresas. A percepção equivocada sobre o HIV

também resulta em custos adicionais para o sistema de saúde pública e para os programas de previdência social, exacerbando os desafios econômicos enfrentados pelo país.

A autora destaca a importância crucial de políticas públicas eficazes e de programas educacionais contínuos para combater o estigma associado ao HIV/AIDS. Essas iniciativas são fundamentais não apenas para proteger os direitos dos trabalhadores soropositivos, mas também para promover um ambiente de trabalho justo, inclusivo e respeitoso para todos os funcionários. Evidencia-se, portanto, a necessidade premente de uma abordagem holística e integrada para lidar com o estigma do HIV no ambiente de trabalho, visando não apenas a conformidade legal, mas também a transformação cultural e a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O estudo conduzido por Campos, Silva e Freitas (2023) explora os impactos complexos da estigmatização do HIV na vida profissional das pessoas soropositivas. A pesquisa revela uma série de barreiras que começam já nos processos de contratação, onde a percepção negativa em torno dos exames pré-admissionais dificulta o acesso ao emprego formal. Essa situação muitas vezes incentiva formas de trabalho informal ou até mesmo leva ao desemprego.

Apesar da existência de legislações protetivas, como destacado no estudo, a persistência do estigma em relação aos exames de HIV contribui para um ambiente de trabalho onde os trabalhadores soropositivos se sentem obrigados a manter em sigilo seu status de saúde, por medo de discriminação e até mesmo de demissão. Essa constante vigilância e o estado de alerta afetam negativamente o bem-estar psicológico e emocional desses indivíduos.

Além das questões legais e sociais, o estudo de Campos, Silva e Freitas (2023) também identifica dificuldades práticas significativas enfrentadas pelos trabalhadores soropositivos, como o acesso limitado aos Centros de Testagem e Aconselhamento (CTA) devido a problemas com transporte público inadequado. Esses obstáculos adicionais exacerbam os desafios enfrentados por essa população, dificultando ainda mais o manejo adequado de sua saúde e bem-estar.

Diante dessas complexidades, os autores propõem uma abordagem integrada que inclua educação contínua sobre os direitos dos trabalhadores soropositivos. Isso não apenas visa garantir a conformidade com as leis existentes, mas também promover um ambiente de trabalho mais acolhedor, inclusivo e respeitoso. A pesquisa sugere a necessidade de um diálogo mais profundo entre saúde do trabalhador e estudos sobre HIV/AIDS, utilizando metodologias como pesquisa-ação e etnográfica para abordar lacunas de conhecimento e desafiar os estigmas sociais arraigados nos ambientes de trabalho.

Entre as formas de discriminação identificadas pelos profissionais com HIV no mercado de trabalho, Pereira, Szwarcwald e Damacena (2019) destacam as demissões ocorridas após a revelação do diagnóstico de HIV, pressões sutis ou explícitas para que os trabalhadores soropositivos peçam demissão e dificuldades na obtenção de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Esses desafios são exacerbados pela falta de informação sobre HIV/aids entre empregadores e colegas de trabalho, o que contribui para a perpetuação do estigma e da exclusão desses indivíduos nos ambientes profissionais.

Pereira, Szwarcwald e Damacena (2019) também sublinharam os impactos significativos do estigma na saúde mental e econômica dos trabalhadores soropositivos. A constante preocupação com a possibilidade de discriminação e as dificuldades enfrentadas para manter o emprego ou acessar benefícios previdenciários geram estresse adicional, afetando negativamente o bem-estar geral dessas pessoas.

Com base nos achados, os autores recomendaram a implementação de programas de intervenção que visem reduzir o estigma relacionado ao HIV/aids no ambiente de trabalho e promover a inclusão efetiva desses indivíduos. Essas intervenções podem incluir iniciativas educativas para empregadores e colegas de trabalho, além de políticas organizacionais que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores soropositivos e promovam um ambiente de trabalho mais acolhedor e respeitoso para todos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre estigmatização do HIV nas relações e formas de trabalho revela um panorama complexo e desafiador para pessoas vivendo com o vírus. Desde o surgimento da epidemia de HIV/AIDS, especialmente nas décadas iniciais, o estigma tem sido uma força significativa que permeia tanto as interações sociais quanto os ambientes profissionais. Este fenômeno não apenas reflete as atitudes culturais e políticas em relação ao HIV, mas também impacta diretamente a vida dos indivíduos soropositivos, suas oportunidades de emprego, bem-estar emocional e estabilidade econômica.

No contexto laboral, os trabalhadores soropositivos frequentemente enfrentam discriminação durante o processo de contratação e no ambiente de trabalho propriamente dito. A percepção equivocada sobre a transmissão do HIV e preocupações infundadas sobre segurança no trabalho muitas vezes levam a práticas discriminatórias, como a recusa de contratação ou tratamentos diferenciados no emprego. Essa realidade viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como prejudica a dinâmica organizacional e a produtividade das empresas.

Apesar das proteções legais existentes em muitos países, incluindo normas que proíbem a discriminação com base no estado de saúde, como evidenciado pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho no Brasil, o estigma persiste. A falta de educação adequada sobre HIV entre empregadores e colegas de trabalho contribui para a perpetuação dessas práticas discriminatórias, o que impacta negativamente não apenas os indivíduos soropositivos, mas também a sociedade como um todo.



A pesquisa enfatiza a necessidade de políticas públicas eficazes que garantam a conformidade legal e promovam um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos os funcionários. Isso inclui iniciativas educativas contínuas, tanto para conscientizar sobre os direitos dos trabalhadores soropositivos quanto para desafiar os estigmas sociais arraigados. Além disso, é crucial desenvolver e implementar programas de intervenção que reduzam o estigma associado ao HIV/AIDS, proporcionando suporte adequado tanto para a saúde física quanto mental desses indivíduos.



REFERÊNCIAS

- CAMPOS, D. M.; SILVA, T. R. S.; FREITAS, A. C. Estigmatização do HIV nas relações de trabalho em Imperatriz, Maranhão, Brasil: barreiras, perdas e silêncio. *Rev. bras. saúde ocup*, 48: e6, 2023.
- CARVALHO, G. M. F. C. M. F. Demissões discriminatórias de soropositivos: uma análise ao posicionamento dos relatores da primeira turma do TRT6 a partir do contraponto aos princípios constitucionais. *Interfaces Científicas*, v. 8, n. 1, 2020.
- GUNTHER, L. E.; BARACAT, E. M. O HIV e a AIDS: preconceito, discriminação e estigma no trabalho. *Academia brasileira de direito do trabalho*, 2021.
- MALTA, A. A; SANTOS, C. V. M. A Vivência da Sexualidade de Pessoas que Vivem com HIV/Aids. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n°4, p. 773-78, 2018.
- MANDU, J. B. S. et al. Enfrentamento da condição de saúde na perspectiva de pessoas com HIV que abandonaram o tratamento. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 75, supl. 2, 2022.
- PEREIRA, C. R.; SZWARCOWALD, C. L.; DAMACENA, G. N. A discriminação de pessoas vivendo com HIV/AIDS no trabalho: uma análise quantitativa e qualitativa. *Revista IBICT*, 2019.
- SCIAROTTA, D. et al. O "segredo" sobre o diagnóstico de HIV/Aids na Atenção Primária à Saúde. *Interface (Botucatu)*, v. 25, 2021.
- SOUSA, L. M. R. O direito a assistência pós exposição: o portador do HIV, o Estado e o mercado de trabalho brasileiro. *Conexão ComCiência*, [S. l.], v. 1, n. 3, 2021.
- PINTO NETO, L. F. S. et al. Protocolo Brasileiro para Infecções Sexualmente Transmissíveis 2020: infecção pelo HIV em adolescentes e adultos. *Epidemiol. serv. saúde*; 30(spe1): e2020588, 2021.
- VIEIRA, L. H.; SILVA, L. M. M. Discriminação do portador de HIV/AIDS no ambiente de trabalho: análise jurisprudencial. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 11, n. 1, p. 115-144, jan./jun. 2011.