

A AIDS E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Mariana Ribeiro Santiago (advogada formada pela faculdade de direito da Universidade federal da Bahia-UFBA; especialista em contratos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP; e mestra em direito civil comparado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, sob a orientação da profa. Maria Helena Diniz).

Artigo apresentado à prof^a. Maria Helena Diniz, atendendo à exigência parcial para conclusão de créditos referentes à matéria “Direitos da Personalidade”, do Mestrado em Direito Civil Comparado, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Novembro/2002

São Paulo/SP

PARECER DO PROFESSOR QUE INDICA O TRABALHO:

A AIDS E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

AIDS AND THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK

Mariana Ribeiro Santiago¹ (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP)

RESUMO. O presente artigo analisa o direito de trabalhar dos portadores de HIV, com base na legislação brasileira constitucional e infra-constitucional, concluindo que não há diferenciação entre os portadores de HIV e as demais pessoas, pois trata-se de direito fundamental dos seres humanos, e essa condição não se altera pela presença da doença.

PALAVRAS-CHAVE: HIV, trabalho, direito.

ABSTRACT. *The present paper analyses the right to work of the people infected by HIV, based in brazilian law, constitutional and ordinary, concluding that there's no difference between people infected by HIV and the other people, because the right to work is a fundamental right of all the human beings, and that condition doesn't change in case of any sickness.*

KEY-WORDS: HIV, work, right.

SUMÁRIO. 1. Introdução; 2. AIDS. Noções Breves; 3. Direito ao Trabalho; 4. AIDS e Direito ao Trabalho; 5. Conclusão; 6. Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

Em primeiro lugar, cabe esclarecer que o direito ao trabalho do portador de HIV, assim como todos os outros direitos individuais, não são especiais, são os mesmos de qualquer cidadão, por força do princípio da igualdade. A AIDS não acarreta ao indivíduo a perda dos direitos da personalidade.

O que torna esse caso específico merecedor de um estudo mais aprofundado é o fato de que, por ser a mais estigmatizada das doenças e envolver muito preconceito, os direitos individuais do portador de HIV são desrespeitados com mais frequência e de forma mais gritante.

¹ Mestra em Direito Civil Comparado pela PUC/SP.

Os profissionais que lidam com a doença e a literatura especializada desprezam a utilização do termo “aidético” por considerar que traduz idéias negativas sobre a doença, reflete o preconceito e determina a exclusão social. Privilegia-se o uso das expressões “pessoas soropositivas”, “portadores assintomáticos”, “portador do vírus HIV”, para pessoas que possuem o vírus, mas ainda não desenvolveram a doença; e as expressões “doente de AIDS” ou “pessoa com AIDS”, para aqueles em que a doença já se manifestou. Essa terminologia é mais condizente com a dignidade humana do enfermo, daí as razões do seu emprego também neste estudo.

O objetivo desta pesquisa não é simplesmente analisar direitos específicos de uma “minorias” (que hoje já são milhares só no Brasil, sendo que a doença é considerada como epidemia pela OMS). Trata-se, em última análise, de um estudo dos direitos fundamentais do homem e da dignidade humana, que não podem ser negados às minorias.

2. AIDS. NOÇÕES BREVES

Segundo os dados oficiais fornecidos pelo governo, o Brasil tem, aproximadamente, 600 mil portadores do vírus da aids, o HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana), e o número de casos de AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) no Brasil (número de pessoas que já desenvolveram a doença) é de 222.356 pessoas (de 1980 a setembro de 2001).

A partir de 1996, quando o governo começou a distribuir gratuitamente o coquetel anti-aids, o crescimento da epidemia se estabilizou numa média de 20 mil novos casos por ano, até 1999. Em 2000, houve indício de declínio, com o registro de 15 mil novos casos. Em média, a pessoa infectada pelo HIV demora entre 8 e 10 anos para começar a desenvolver os sintomas de aids, passando neste momento a ser notificada como caso de aids.

Quando se pensava em aids, no início dos anos 80, as pessoas acreditavam que era uma doença restrita aos chamados grupos de risco, como os profissionais do sexo, os

homossexuais ou usuários de drogas. Entretanto, apesar de ainda haver grande preconceito sobre os chamados “grupos de risco”, epidemia mostrou que todos têm que se prevenir: homens e mulheres, casados ou solteiros, jovens e idosos, todos, independente de cor, raça, situação econômica ou orientação sexual.

O Brasil é o quarto país em números absolutos de casos de aids reportados à OMS, sendo que, até agosto deste ano 88.099 casos de aids foram notificados em mais de 2.192 municípios do país, estimando-se que meio milhão de pessoas estejam infectadas pelo HIV (Boletim Epidemiológico, MS - PN DST/AIDS - ANO IX Nº 3 - SEMANA EPIDEMIOLÓGICA - 23 a 35 - Junho a Agosto-96).

Do ponto de vista socioeconômico, os especialistas alertam que o aumento dos casos de aids entre a população jovem, terá um impacto no futuro próximo, porque o maior número dos casos de aids tem ocorrido em indivíduos na fase reprodutiva e produtiva, ou seja, entre 20 e 40 anos de idade.

Na história dessa epidemia, o enfermo já foi exposto a várias formas de exclusão. Já suportou a recusa no fornecimento de assistência à saúde, o que é um absurdo do ponto de vista ético. Já sofreu as conseqüências das demissões ocorridas em função da discriminação ou da imposição dos testes compulsórios para a admissão no trabalho, o que o torna um excluído economicamente. Também já experimentou a marginalização, o isolamento e a restrição de sua cidadania.

Do ponto de vista ético e social, não há solução a curto prazo para a discriminação, pois isso depende da conscientização da sociedade, por campanhas baseadas na informação, inclusive. Mas do ponto de vista jurídico, os profissionais do direito têm o poder de impedir que esse tipo de prejuízo ocorra para o doente, pela sua flagrante injustiça e pelo afrontamento do sistema jurídico pátrio, como será demonstrado a seguir.

3. DIREITO AO TRABALHO

A declaração Universal dos Direitos Humanos já proclamava, em seu art. 23:

“Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, à condição eqüitativa e satisfatória de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

No direito pátrio, o direito ao trabalho está expressamente consagrado desde a Constituição de 1824 e, atualmente, está regulado em nosso sistema constitucional como direito individual do homem, no art. 5º, inc. XIII, da Constituição Federal de 1988, que determina:

“É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Quando o texto constitucional dispõe que “É livre”, coloca o direito ao trabalho como um desdobramento do direito à liberdade em geral, que dá a cada homem o livre-arbítrio sobre suas ações, desde que não incida em proibições legais, estabelecidas no benefício da ordem pública. Assim, a liberdade de trabalhar e de ter uma profissão é garantida constitucionalmente, o que implica em dizer que um desrespeito ao direito ao trabalho é, conseqüentemente, um desrespeito ao próprio direito à liberdade.

Essa liberdade de trabalhar é também uma conquista histórica, tendo em vista que até a Idade Média o “privilégio” de ter uma profissão era assegurado apenas aos filiados às corporações de ofício, associações de pessoas que exerciam a mesma profissão, sendo submetidas à severa regulamentação, inclusive quanto aos critérios de aceitação de seus membros. Entre nós, as corporações de ofício foram abolidas pelo art. 179, § 25, da constituição de 1824.

Por outro lado, quando a constituição dispõe “... observadas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. ela não está restringindo o direito ao trabalho. Ocorre que algumas profissões exigem habilidades técnicas específicas para o seu exercício por parte do profissional, e ao Estado cabe cuidar para que se proceda a verificação dessas aptidões, tendo em vista a qualidade do serviço a ser prestado e a própria segurança da sociedade. Exercer determinadas profissões sem comprovação das habilidades técnicas exigidas pela lei é contravenção penal (art. 47 da LCP).

Assim ocorre, por exemplo, no caso da advocacia. Para exercer a profissão de advogado(a), a pessoa deve ter, comprovadamente, bacharelado em Direito e ser aprovado no exame técnico promovido pela Ordem dos Advogados do Brasil. Isso não significa que dizer que apenas determinadas pessoas podem ser advogadas, pelo contrário. Qualquer pessoa pode tentar desenvolver suas aptidões naturais para o exercício da profissão de seu interesse, atingindo os níveis de qualificação exigidos pela lei, pois o direito ao trabalho engloba o direito ao desenvolvimento vocacional.

Consistiria, sim, uma impropriedade, admitir que a liberdade de trabalhar chegue ao extremo de permitir que exerçam determinadas profissões pessoas inabilitadas, o que ofereceria um grande risco a sociedade. De outra forma, os indivíduos seriam lesadas ao obter serviços ou produtos de qualidade duvidosa, que poderiam causar, além de danos econômicos, danos a sua vida ou integridade física.

Analisando o direito ao trabalho por outro ângulo, percebe-se que também está intimamente ligado ao direito à própria vida. É no trabalho que a pessoa consegue os meios de subsistência para satisfazer suas necessidades vitais, como moradia, alimentação, vestuário, educação, saúde e etc.. Pode-se concluir, a partir disso, que um desrespeito ao direito do trabalho é um desrespeito ao próprio direito à vida e à dignidade humana.

Já quando a violação do direito ao trabalho ocorre por fator de arbitrariedade, discriminação ou em circunstâncias humilhantes, pode determinar também a ocorrência de danos morais, como conseqüência, por exemplo, de violação a direito à imagem, à vida privada ou à honra.

Outra consideração importante a ser feita sobre o direito ao trabalho é que, como cada indivíduo não consegue sozinho produzir tudo que necessita para sobreviver, o trabalho de cada um passa a ser indispensável para todos. É por essa razão que o direito ao trabalho é considerado pela doutrina não apenas como um direito, mas também como um dever social. Em decorrência disso, uma ofensa ao direito ao trabalho atinge não apenas o indivíduo, mas toda a sociedade, que precisa do produto do trabalho de cada pessoa.

Se cada indivíduo tem o dever social de trabalhar para contribuir com o desenvolvimento da sociedade, entende-se que esta possa cobrar de cada um o cumprimento desse dever. A sanção moral é a marginalização social daqueles que não trabalham. Por ser uma questão moral ela se observa na prática, é inevitável, é uma realidade independentemente de qualquer discussão sobre sua validade, justiça ou legitimidade, é a postura da sociedade, é cultural.

Juridicamente, o fato do indivíduo não trabalhar ou não ter um rendimento de outra natureza que não salarial implica em contravenção penal de “Vadiagem”, prevista no art. 59, da LCP, cominada a pena de até três meses de prisão. A legitimidade dessa sanção jurídica é sim perfeitamente discutível, mormente em virtude da atual conjuntura econômico-social do país, no qual a questão do desemprego é muito grave, não depende simplesmente da vontade da população para ser resolvido e está ligado com uma série de outros problemas nas áreas da educação e da economia que impossibilitam uma solução da questão a curto ou médio prazo.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apurou que o índice de desemprego em seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) atingiu, em abril, 7,6% da População Economicamente Ativa (PEA) dessas cidades, o maior percentual em dois anos.

Destarte, a importância do direito ao trabalho não significa que todo funcionário tem estabilidade no emprego. Como entre patrão e empregado há uma relação de subordinação e hierarquia, baseada no direito de propriedade daquele, o empregador tem direitos sobre o modo como a atividade laborativa é desenvolvida, bem como desfruta do direito potestativo de desligar o funcionário do trabalho sem motivar a causa da despedida, arcando, obviamente, com o pagamento das verbas rescisórias pertinentes a esse tipo de despedida.

O que é punível, no caso, é o excesso, o abuso no exercício regular do direito por parte do empregador, o que pode gerar a responsabilidade civil por ato ilícito, por força do art. 160, I, do Código Civil de 1916, e do correspondente art. 188, I, do Código Civil de 2002; bem como a reintegração do funcionário ao emprego. Abusiva é, por exemplo, a despedida que expõe o funcionário à situação humilhante ou motivada por fator de

discriminação, como no caso do trabalhador doente de AIDS. Nesses casos, o direito do empregador é exercido em descordo com sua finalidade social.

Além de tratar o trabalho como um direito individual, no art. 5º, inc. XIII, a Constituição Federal de 1988 ainda trata do trabalho em outras oportunidades, especialmente nos arts. 6º e 7º, considerando o trabalho no seu caráter de direito social; e no art. 1º, considerando o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República.

4. AIDS E DIREITO AO TRABALHO

Art. 5º, *caput*, CF/88:

“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...”

Por força do princípio da igualdade, consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1998, o direito ao trabalho do Portador de HIV, assim com todos os outros direitos individuais, é o mesmo de todo e qualquer cidadão. O indivíduo soropositivo não perde nem sofre limitação dos direitos da personalidade em função do seu estado de saúde.

Vale ainda ressaltar, que a Constituição Federal de 1988 repudia qualquer forma de discriminação à pessoa, inclusive se atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, nos arts. 3º, IV, e 5º, XLI, *in verbis*:

Art. 3º: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:”

IV – “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Art. 5º, XLI: “A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais ”.

Não procede a afirmação de que o direito ao trabalho da pessoa soropositiva deve ser limitado devido ao risco de transmissão do vírus aos colegas de trabalho. Esse pensamento reflete uma visão preconceituosa e desinformada sobre a doença. A própria ciência reconhece hoje que, para que haja o contágio, é necessária a comunicação dos fluidos corpóreos do indivíduo soropositivo com o sangue de outra pessoa, o que não é tão simples de ocorrer.

Segundo o entendimento da Organização Mundial de Saúde e da Organização Internacional do Trabalho, expresso na Declaração Consensual sobre AIDS no Local de Trabalho de 1988, na maioria absoluta das profissões, o trabalho não proporciona riscos de adquirir ou transmitir o vírus da AIDS de um trabalhador para outro, de um trabalhador para um cliente ou do cliente para o trabalhador. A referida Declaração dispõe, ainda, que a infecção pelo HIV não é motivo para cessar a relação de trabalho.

No Brasil não há legislação específica sobre a matéria garantindo o emprego ao trabalhador soropositivo. Mas nem por isso o juiz pode se abster de julgar, sob o fundamento de que a função do Judiciário é julgar e não legislar, nem tampouco prejudicar o ofendido deixando-o a margem da proteção do direito. O juiz não pode se eximir do dever de julgar diante da lacuna da lei (art.4º, da LICC, e art. 126, do CPC).

A Portaria Interministerial nº 869/92, dos Ministérios da Saúde e da Educação, proíbe, no âmbito do Serviço Público Federal, a exigência de teste de detecção do vírus HIV em exames pré-admissionais e em exames periódicos de saúde; e afirma que a sorologia positiva para o vírus HIV não acarreta prejuízo da capacidade laborativa de seu portador, e que o convívio social e profissional com os portadores do vírus não configuram situações de risco de contágio, que pode ser evitado por meio da correta informação e dos procedimentos preventivos pertinentes.

Diante dessas considerações, a despedida do portador do vírus HIV sem justo motivo, quando o empregador tiver conhecimento da doença do trabalhador, é presumidamente discriminatória e atenta contra o direito ao trabalho do indivíduo, garantido no art. 5º, inc. XIII, da Constituição Federal, afrontando também o art. 7º, inc. I, CF/88, que veda a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Aplicável ao caso é, ainda, a lei 9.029/95, que considera arbitrária a despedida por conta de discriminação, no seu art. 1º, possibilitando ao ofendido, no seu art.4º, I, utilizar-se do instrumento da reintegração ao emprego para corrigir a injustiça: “*O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, faculta ao empregado... a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais*”.

Pelos fundamentos jurídicos mencionados retro, a justiça do trabalho tem julgado favoravelmente os pedidos de reintegração ao emprego de funcionários despedidos em razão de serem portadores do HIV, inclusive, concedendo liminares no caso de pedido de tutela antecipada (TST, RR nº 217791/95, in DJU de 02.06.2000, p. 168; TST, RR nº 205359/1995.6, in DJU de 14.05.99, p. 43; TRT 15ª Reg., RO nº 4205/1999-9, 3ª T., in DOE-SP de 15.08.2000; TST, ROMS nº 414614, in DJU de 12.05.2000).

Assim, os Tribunais Trabalhistas também têm entendido que a AIDS não reduz a capacidade laborativa do trabalhador, não o impedindo de trabalhar. Essa medida é a mais eficaz do ponto de vista prático, pois mantém, pela continuidade no recebimento dos salários, a estabilidade econômica do ofendido, que precisa arcar com os altos custos do tratamento da doença.

Geralmente nessas situações, o portador de HIV tem também violados o seu direito à intimidade, direito à honra e à imagem, o que lhe possibilita um ressarcimento por danos morais. Entretanto, ao optar por reparar os prejuízos sofridos por meio da ação indenizatória, que é um direito nesse caso, o portador de HIV terá que suportar as delongas de um procedimento ordinário, que será ainda mais demorado em virtude de todas as discussões sobre a competência da Justiça Cível ou da Justiça Trabalhista para o julgamento da causa, questão sobre a qual paira grande divergência pretoriana.

A polêmica sobre a competência para o julgamento da indenizatória nesse caso, não havendo o pedido de reintegração (que pacificamente é matéria da competência da Justiça do Trabalho), é acirrada. Alguns juízes consideram que a *causa petendi* nessas ações está ligada à relação de emprego, e por isso competente para a solução do litígio

seria a Justiça do Trabalho; e outros juízes consideram que a competência é da justiça cível, pois o fundamento do pedido seria os princípios da responsabilidade civil aquiliana, extracontratual, em virtude da ofensa aos direitos fundamentais.

Aconselhável, assim, é o pedido de reintegração ao emprego, no plano prático. Mas pode ocorrer que o ofendido tenha fortes razões de ordem pessoal para não retornar ao antigo emprego ou tenha uma condição financeira estável que lhe permita, de acordo com sua vontade, dispensar a continuidade no recebimento da remuneração salarial e os benefícios de caráter previdenciário aos quais teria acesso com o trabalho, como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez.

Além dos motivos jurídicos que tornam condenável a despedida imotivada do portador de HIV, existem motivos de ordem social e científica que a doutrina e a jurisprudência consideram ao declarar tal ato injusto e permitir a reintegração do ofendido ao emprego.

A ciência reconhece, hoje, que o portador do vírus da AIDS não perde, a menos que se encontre em estado terminal, sua capacidade laborativa ou sua aptidão para o convívio social. Existem atualmente modernas terapias denominadas “anti-retrovirais” que podem prolongar indefinidamente o bom estado de saúde da pessoa infectada. Tudo isso tem sido levado em consideração inclusive pela Organização Mundial de Saúde e pela Organização Internacional do Trabalho, como citado anteriormente.

A integração social do portador de HIV, o seu convívio num ambiente de trabalho sadio, onde se sinta produtivo, útil, amado e respeitado, onde não se sinta discriminado ou humilhado, são fatores de grande relevância no tratamento da AIDS, pois contribuem para a manutenção da auto-estima da pessoa, fundamental para o equilíbrio psicológico.

Em contrapartida, caso se trate de um trabalho exaustivo, muito penoso, em que a pessoa é obrigada a prestar uma série de horas extras, no qual é constantemente fiscalizado, associado também a um quadro de discriminação e humilhação em virtude da doença, o doente pode ser acometido de um quadro grave de stress ou depressão, que pode agravar o estado da doença ou até estimular o suicídio.

Desses fatos podemos deduzir a importância do meio social para, além de ajudar na estabilização da doença, tornar melhor a vida do portador de HIV. A contribuição da família, dos amigos e colegas de trabalho é fundamental, respeitando e amando o doente. E a sociedade como um todo pode contribuir tratando o portador de HIV como uma pessoa normal que é, sem o preconceito e a discriminação que surgem quase sempre da falta de informação.

Ao lado desses fatores, existe a questão econômica de trabalhar que é especial para o doente de AIDS. É óbvio que o salário é importante para a subsistência do trabalhador, mas no caso da AIDS essa importância ganha um peso maior porque tem relação imediata com a vida do paciente, que para viver deve fazer uso de remédios muito caros, sem os quais os seus dias de vida inevitavelmente diminuirão devido ao avanço da doença.

5. CONCLUSÃO

Embora em nosso ordenamento jurídico não exista norma determinando a estabilidade provisória no emprego do funcionário portador de HIV, sua dispensa será nula quando o despedimento tenha sido motivado exclusivamente pela circunstância da doença, pois havendo prova de que o empregador tinha conhecimento da doença caracteriza-se a despedida presumidamente discriminatória e arbitrária. Aplicam-se, no caso, além dos arts. 5º, XIII, e 7º, I, da CF/88, a lei 9.029/95 e as normas referentes à responsabilidade civil por ato ilícito.

Ante o exposto, conclui-se que o indivíduo soropositivo não deve ser discriminado nem na admissão nem no exercício da atividade laborativa, pois não perde os direitos da personalidade em virtude da doença. O que pode ocorrer é que o trabalho não seja recomendável, se, pelo estágio da doença, o indivíduo não apresentar mais capacidade técnica de exercer a função, caso em que, se empregado, lhe competem os benefícios previdenciários.

Cabe ainda ressaltar que cumpre a sociedade e ao governo desenvolver programas que facilitem o trabalho do doente de AIDS, pois, além do trabalho ser um direito e uma liberdade individual com repercussões no próprio direito à vida e na dignidade do ser humano, o trabalho do soropositivo também é importante para o desenvolvimento econômico-social do país, uma vez que sua capacidade laborativa não é reduzida pela doença.

6. BIBLIOGRAFIA

BITTAR, Carlos Alberto. *Os Direitos da Personalidade*. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1 ed., 1989.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo, Malheiros, 7 ed., 1997.

CRETELLA JÚNIOR, José. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988, v. 1*. Rio de Janeiro, Forense, 1992.

DINIZ, Maria Helena. *O Estado Atual do Biodireito*. São Paulo, Saraiva, 1 ed., 2001.

_____. *Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil*. Vol. 7. São Paulo, Saraiva, 17 ed., 2002.

FRANÇA, Rubens Limongi. Aspectos Jurídicos da AIDS. ***Revista dos Tribunais***, São Paulo, v. 661, p. 14-21, 1990.

LOPEZ, Teresa Ancona. AIDS e o Direito Civil Brasileiro. ***Revista USP***, São Paulo, v. 33, p. 67-71, 1997.

MARQUES, Ivo Eugênio. AIDS e Direito do Trabalho. ***Revista do Ministério Público do Trabalho***, ano X, p. 63-72, 2000.

MARTINS, Nei Frederico Cano. A AIDS e a Rescisão do Contrato de Trabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, n. 22, p. 308-310, 1995.

PEDROTTI, Irineu Antônio. Da AIDS e do Direito. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 690, p. 295-312, 1993.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. Rio de Janeiro, Forense, 17 ed., 1995.

_____. *Responsabilidade Civil*. Rio de Janeiro, Forense, 8 ed., 1997.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo, Malheiros, 8 ed., 1992.

*Dados estatísticos sobre o desemprego obtidos no site < <http://www.ibge.com.br>>, acesso em 10.10.2002.

*Dados estatísticos sobre a AIDS obtidos no site <<http://www.aids.gov.br>>, acesso em 10.10.2002.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **A AIDS e o direito fundamental ao trabalho.**

Disponível em:

<http://www.flavioartuce.adv.br/secoes/artigosc/Mariana_trabalho.doc>.

Acesso em: 26/07/2006.