

AIDS E ÉTICA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: O DIREITO E A CIDADANIA EMPRESARIAL NA TUTELA DAS MINORIAS

Viviane Coêlho Séllos Knoerr e Mara Darcanchy

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Para tratar de questões emergentes, é preciso lançar um olhar sobre a realidade e contextualizá-la, na medida dos elementos que compõem o concreto da vida e de que maneira ela se realiza no mundo atual. A sociedade industrializada elegeu o trabalho como mola propulsora do desenvolvimento, da inclusão social, da própria condição de ascensão dos indivíduos na sociedade de massas e durante longo tempo, a empresa se caracterizou por uma atitude apartada do meio social, criando suas próprias condutas e discursos.

No entanto, hoje, emerge a necessidade de investidores, empresários, governos e demais atores sociais se adaptem às situações que permeiam a relação de trabalho, para que, devido às possíveis crises sociais e econômicas e alterações paradigmáticas, o colaborador, não volte a ser tratado como no início dos tempos, sem qualquer ética, proteção ou respeito à sua dignidade humana.

Considerando-se que os princípios gerais ou básicos da ética são universais,

transcendem o tempo e o espaço, atingem a um sem número de destinatários e refletem a imprescindibilidade da convivência, da comunicação, da ajuda mútua, do intercâmbio e da tolerância entre os indivíduos, entre os povos e entre as gerações¹.

O presente trabalho, desta forma, tem por objetivo descortinar uma das janelas da realidade laboral, no intuito de se colocar em destaque a importância da ética no tratamento do trabalhador soropositivo, tanto por parte do empregador quanto de todos os integrantes do meio ambiente de trabalho, sendo, portanto, propósito deste artigo o de fomentar a reflexão a partir de três tópicos que o compõem, a saber, *Aids, Ética e Meio ambiente*, em que se coloca a fundamentação para o direito ao trabalho e à respectiva manutenção das mínimas condições de respeito à vida, ao ser humano e em especial, ao trabalhador soropositivo.

1 Neste sentido, leia-se: http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-389-Viviane_Coelho_de_Sellos_Gondim.pdf

Viviane Coêlho Séllos Knoerr

Doutora em Direito do estado pela PUC/SP, Professora e Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA. Advogada.

Mara Darcanchy

Pós-Doutora em Direito (UniPg/IT); Mestre e Doutora em Direito do Trabalho (PUC/SP); Especialista em Didática do Ensino Superior e em Direito do Trabalho (USP). Parecerista.



2. TRABALHADOR SOROPOSITIVO

No Brasil os primeiros casos de HIV surgiram no início da década de 1980 e o coquetel em 1995, mas até hoje a cada ano quase 40 mil brasileiros se infectam. Isso, para não entrar na discussão sobre os interesses que estão por trás da triste realidade de uma África com 25% de sua população já infectada pelo HIV e de imigrantes que estão entrando no Brasil, principalmente pelo estado do Acre, o qual neste início de 2013 declarou-se oficialmente em estado de alerta social, pelo enorme número de imigrantes africanos, haitianos, bolivianos, entre outros, que estão ali vivendo, em condições de total miserabilidade, utilizando sanitário único e coletivo, totalmente imundo, além de outras condições de total abandono, estão trazendo muitos focos de contaminação de doenças e possivelmente contrairão várias

outras, entre as quais a Aids.²

A vida de qualquer trabalhador doente é sempre muito difícil, porém, uma pessoa com HIV tem uma dupla carga emocional visto que, na maioria das vezes, ao contrário de qualquer outro trabalhador, não pode expor sua doença³.

Um trabalhador que contraia qualquer doença física ou emocional, uma doença incapacitante ou que sofra um acidente de trabalho tem essa redução de condições físicas considerada, no seu ambiente laboral, como uma situação que o faz parecer uma vítima aos olhos dos colegas. Contudo, o trabalhador que, independente das razões, se infecta pelo

2 O governador do Acre, Tião Viana, decretou nesta data (09/04/2013) estado de emergência nos municípios de Brasileia e Epitaciolândia. Duas cidades que fazem fronteira com a Bolívia e são as duas principais portas de entrada de imigrantes ilegais haitianos e de outras nacionalidades.

3 Apresenta o Prof. Dr. Eduardo Milléo Baracat: <http://www.anamatra.org.br/artigos/a-discriminacao-ao-trabalhador-com-hiv-aids>

vírus HIV não é visto “com bons olhos” no seu ambiente de trabalho, pelo contrário, mesmo em pleno século XXI ainda é discriminado, rechaçado e humilhado pelos colegas e pelos seus superiores.

A Constituição reflete os valores e princípios éticos perseguidos por um povo, norteando as regras delimitadoras da ação humana em um dado território e assegurando sua soberania em face à comunidade internacional, além de fixar as regras gerais de conduta do próprio Estado perante os demais Estados e povos⁴.

Por outro lado, a Constituição brasileira prevê que não haverá nenhuma forma de discriminação, contudo, não tem como determinar sanções às discriminações veladas que ainda existem no cotidiano das pessoas que vivem com AIDS.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) estabeleceu que a saúde do trabalhador devesse assimilar o conceito ampliado de “completo bem-estar físico, mental e social, não apenas ausência de doença ou outros agravos”. Dessa premissa percebe-se que a dignidade do trabalhador, no seu

[...] Por outro lado, a Constituição brasileira prevê que não haverá nenhuma forma de discriminação, contudo, não tem como determinar sanções às discriminações veladas que ainda existem no cotidiano das pessoas que vivem com AIDS [...]

ambiente de trabalho, constitui conquista de uma etapa diferenciada de tutela. Com efeito, um *locus* de trabalho saudável é aquele aonde qualquer pessoa que tenha a intenção de trabalhar, de desempenhar uma determinada atividade, cujo trabalho seja útil à empresa, seguindo os aspectos organizacionais e ordenamentos internos, possa fazê-lo sem sofrer discriminação alguma, menos ainda por motivo de doença.

3. CONTAMINAÇÃO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Há, contudo, outra situação, relativa a contaminação do trabalhador. A situação abaixo descrita é uma das que ocorrem por falta ou utilização inadequada de equipamento de proteção individual - EPI, quando é possível que se contraia o vírus no próprio ambiente de trabalho. Ocorre em geral com os trabalhadores em laboratórios, hospitais, entre outros, que manipulam sangue contaminado, mas pode ocorrer em qualquer ambiente de trabalho.

Nesses casos prevalece o entendimento da responsabilidade objetiva da empresa, pois, não é necessário que se comprove que houve culpa da empresa, porque mesmo que ela tenha

4 Leia-se neste sentido: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/recife/trabalho_justica_viviane_gondim.pdf

tomado todos os cuidados, trata-se de um risco da própria atividade econômica por ela exercida. Como aconteceu no ano passado (2012), em Porto Alegre, quando uma auxiliar de enfermagem se contaminou com material biológico de paciente portador do vírus HIV, durante coleta de sangue⁵.

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST indeferiu recurso do Hospital das Clínicas de Porto Alegre, condenado a indenizar uma auxiliar de enfermagem que foi contaminada pelo vírus da AIDS, em acidente de trabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região (RS), com base em laudo pericial, considerou correta a sentença que fixou o valor da indenização em R\$ 145 mil. A Turma manteve a decisão do Regional, já que, para conclusão diferente, seria necessário o reexame das provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Os exames realizados após o ocorrido não apontaram contaminação. No entanto, seis meses depois do fato, o resultado foi positivo para o vírus HIV.

A empregada passou por exame pericial que apontou que a doença decorreu de acidente de trabalho. Com base na conclusão do perito, a sentença condenou o Hospital das Clínicas a indenizar a auxiliar de enfermagem por dano moral. Indignado com a condenação, o Hospital recorreu ao TRT do Rio Grande do Sul, afirmando ter adotado todas as medidas

de segurança e proteção para evitar o acidente, que ocorreu por culpa exclusiva da auxiliar de enfermagem. Sustentou ser improvável que a contaminação tenha ocorrido em razão do acidente, já que somente houve a reação mais de seis meses depois do fato. Suas alegações não foram acolhidas pelo Regional, que concluiu que a atividade desenvolvida pela empregada é considerada de risco, pois há grande probabilidade de causar dano a alguém.

Nesse caso, existe a responsabilidade objetiva do empregador, sendo, portanto, devida indenização independentemente de culpa, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. “A indenização não decorre da ação ou omissão para gerar o direito, porque ele advém tão somente do exercício da atividade de risco”, destacou o Regional.



Em Recurso de Revista ao TST, o Hospital das Clínicas garantiu que não foram produzidas provas da sua responsabilidade para a ocorrência do acidente. E atacou o valor fixado para a indenização, afirmando que este “ultrapassou os limites do bom senso”. A relatora, desembargadora convocada Maria

5
 Como já noticiado: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472010000400002

das Graças Silvano, explicou que a decisão do Regional teve como base as conclusões do perito, que afirmou que a doença foi adquirida em razão do acidente de trabalho. Pois, não obstante o fato de a soroconversão para o HIV ocorrer na maioria das vezes até 40 dias após o contato, esta pode se manifestar em até um ano.

Para se alterar tal conclusão, seria necessário o reexame dos fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. A relatora concluiu, dizendo que o valor fixado para a indenização por dano moral levou em consideração não só o prejuízo sofrido pela empregada, mas também o caráter pedagógico da condenação. Processo: [RR-135200-72.2008.5.04.0030](http://www.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20135200-72.2008.5.04.0030&base=acordao&numProclnt=224877&anoProclnt=2010&dataPublicacao=22/06/2012%2007:00:00&query=)⁶

4. DISCRIMINAÇÃO

A discriminação especificamente direcionada à infecção por HIV/AIDS tem relação com o seu surgimento na história da humanidade, o qual se deu em um contexto pós-revolução sexual no ocidente e se concentrou inicialmente em coortes populacionais já socialmente estigmatizados, como homossexuais, que naquela época chegaram a ser classificados como “população de risco”, conceito superado pela distribuição do vírus pela população.

A jurisprudência do TST, tendo por base a CF/88, art. 1º, incisos III e IV, a Lei 9.029/1995 e a Convenção 111 da Organização Internacional

do Trabalho - OIT, que vedam práticas discriminatórias para efeitos admissionais e de manutenção da relação de emprego, tem sido voltada para o entendimento de que salvo na hipótese de justa causa, toda dispensa imotivada de empregado portador do vírus HIV, cujo empregador está ciente da doença, é presumida como discriminatória e arbitrária.

Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada pela grave doença em comento (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS) e da realidade que, ainda nos tempos atuais, se observa no seio da sociedade, no que toca à discriminação e preconceito do portador do vírus...

Neste sentido, o panorama do progresso material que parecia inesgotável e a revolução tecnológica que introduziu na sociedade uma alteração de grandes consequências para as relações humanas podem ser questionados⁷. Visto que devem ser novas as condutas para o enfrentamento de uma crise que expressa fundamentalmente a quebra de alicerces de um modelo de desenvolvimento que está em risco.

Dessa forma, o mundo contemporâneo se vê às voltas com premência de rever conceitos, noções, realidades que estão ligadas ao mundo do trabalho e seu meio ambiente, às forças produtivas, às condições de proteção dos que produzem, e, por uma questão de sobrevivência no mercado, uma nova mentalidade que exige da empresa uma postura mais humana, uma atitude responsável

6 Fonte: Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:

[<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20135200-72.2008.5.04.0030&base=acordao&numProclnt=224877&anoProclnt=2010&dataPublicacao=22/06/2012%2007:00:00&query=>]. Acesso em: 09/04/2013.

7 Destaca-se a leitura: <http://jus.com.br/revista/texto/7989/responsabilidade-social-da-empresa>

diante do seu cliente ou consumidor, em todo e qualquer ramo de atividade.

4.1. LEIS ESTADUAIS

No Espírito Santo a Lei estadual n. 7.556, de 10 de novembro de 2003 proíbe a discriminação aos portadores do vírus HIV ou as pessoas com AIDS; em Goiás a Lei estadual n. 12.595, de 26 de janeiro de 1995 veda e penaliza qualquer ato discriminatório em relação às pessoas com HIV/AIDS; em Minas Gerais a Lei estadual n. 14.582, de 17 de janeiro de 2003 proíbe a discriminação contra portador do HIV e pessoa com AIDS nos órgãos e entidades da administração direta e indireta do estado; no Paraná a Lei estadual n. 14.362, de 19 de abril de 2004 veda a discriminação aos portadores do vírus HIV ou a pessoas com AIDS; no Rio de Janeiro a Lei estadual n. 3.559, de 15 de maio de 2001 estabelece penalidades aos estabelecimentos que discriminem portadores de vírus HIV, sintomáticos e assintomáticos e em São Paulo a Lei estadual n. 11.199, de 12 de julho de 2002 proíbe a discriminação aos portadores do vírus HIV ou às pessoas com AIDS.

5. MEIO AMBIENTE SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

A constituição da empresa não diz mais respeito exclusivamente aos seus proprietários ou ao nicho a que se destina, ela pertence a uma cadeia de relações, tanto do ponto de vista social quanto no que concerne à utilização dos recursos e, mais a fundo, no que tange a suas posturas no contexto social.

A empresa socialmente constituída tem um papel modificador de estruturas, os valores e comportamentos das novas gerações têm

deixado bem claro que se espera muito mais de todos, que se exige muito mais também, porém a diferença está no *modus vivendi*, ou seja, a humanidade está chegando, enfim, a conclusão de que é mais importante o tempo de vida, lazer e saúde do que o tempo de trabalho, por isso, a inclusão laboral do trabalhador soropositivo será mais ampla a cada dia.

O meio ambiente está sofrendo uma profunda mudança em seu conceito⁸. A vida humana está estabelecida visceralmente ao meio em que se constitui. Todas as relações humanas, todas as suas determinações, todas as causalidades e efeitos sociais estão em vinculação direta ao meio ambiente. Todas as formações sociais, todo o modo de vida, a condição humana de sua atividade na transformação do mundo em produção material e simbólica estão compreendidas no meio ambiente. O trabalho é uma condição da socialização humana, toda forma de ação sobre a natureza no sentido de transformá-la em produto de uso e de troca só pode ser realizado no âmbito social⁹. Pois é na sociedade e com ela que estão fixadas as relações de consumo, de troca, de produção, de modo geral, mesmo que um único indivíduo seja responsável pela produção de algo, em algum momento este processo se dissipa no contexto de uma determinada coletividade.

Logo, o trabalho deve significar para o indivíduo além da garantia de renda e acesso a manutenção de consumo, sobrevivência,

8 SÉLLOS, Viviane (Org.); DARCANCHY, M. V. (Org.). Cidadania, ética e responsabilidade social. 01. ed. Rio de Janeiro: Editora Clássica, 2012. v. 01.

9 SÉLLOS, Viviane. A ressocialização do encarcerado: uma questão de cidadania e responsabilidade social. 01. ed. Rio de Janeiro: Editora Clássica, 2012. v. 01.



sensação de integração, apoio e engajamento sociais, uma fonte de prazer e satisfação pessoal¹⁰. Trabalhar, portanto, numa situação ideal, significa uma das mais importantes realizações do ser humano.

Sendo assim, o trabalho como formação social está intimamente ligado ao meio ambiente, são elementos indissociáveis, sem os quais não pode haver sequer a própria determinação da construção do homem como totalidade. Isto requer de todos aqueles que se debruçam sobre o problema do meio ambiente do trabalho a apreensão e compreensão do fato de que o processo da atividade humana não pode nem deve ser desvinculado da noção de preservação do próprio meio em que consiste o trabalho humano, mesmo que este esteja associado às lógicas do mercado capitalista.

Com isto, o conceito de meio ambiente tem sofrido um processo na sua concepção original e que se amplia à medida que a consciência social sobre o termo adquire novos

contornos, incluindo outros elementos que compõem a formação do mundo da empresa. Durante um período considerável, as empresas estiveram ligadas à noção da preservação do meio ambiente por meio de sua exploração. De alguma forma, inicialmente, este conceito se deveu às práticas predatórias da indústria, que, em grande medida, devastou o planeta em busca de recursos para o

fomento do processo industrial.

Era evidente que a sociedade industrial tinha ao seu alcance o mundo de recursos naturais, disponíveis para seu proveito, expressão da sociedade de mercado. Contudo, lentamente, a sociedade adquiriu a consciência de que este processo deveria sofrer algum controle por parte dos organismos civis e oficiais. O marco regulatório inevitavelmente atingiria a prática predatória da sociedade industrial e se alastraria por todas as relações de produção e trabalho.

A noção de um meio ambiente que seja, em última instância, o próprio meio equilibrado entre os seres vivos e suas relações, o espaço físico e a criação simbólica que neste espaço se processa, passou a ser um mote fundamental para o desenvolvimento de ambiente saudável e controlado, a fim de garantir, além de tudo, condições para que a qualidade de vida se expresse não somente nos produtos comercializados, mas, sobretudo, na própria existência dos indivíduos que compõem o processo social da produção.

Neste sentido, observa-se que a

10 DARCANCHY, M. V. . O Dano Existencial e o Direito Fundamental ao Trabalho Decente na OIT. *Direito e Justiça (URI)*, v. 12, p. 149-164, 2012.

mentalidade se expande no sentido de alcançar novos objetivos, como atividades de toda ordem. Os espaços laborais sofrem profundas modificações devido ao incremento de novas fontes de tecnologia, novas técnicas de atuação profissional, o que requer melhor preparo e adequação das empresas¹¹.

Assim sendo, a responsabilidade social se coaduna com o propósito de oferecer melhores condições de trabalho. Responsabilidade social é, em um grau mais avançado, a aproximação histórica do mundo empresarial do contexto social, em toda a sua magnitude¹².

A diversidade e a fragmentação com que a sociedade contemporânea se reveste na atualidade também coloca em pauta uma série de demandas que antes não faziam parte das relações sociais. Com a noção de que as empresas são responsáveis por parte das mazelas sociais, em comparação com o Estado, criou-se, paulatinamente, a ideia de que há uma expectativa responsável por parte da sociedade, em outras palavras, espera-se que a empresa assuma sua responsabilidade com os interesses sociais de modo abrangente.

No âmbito nacional, a preocupação com o meio ambiente do trabalho tem intensificado os esforços no sentido de garantir melhores condições aos trabalhadores, de modo geral, a Constituição Federal promulga que “todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e

essencial à sadia qualidade de vida” (Art. 225, *caput*).

Assim, a Constituição prevê “a proteção do meio ambiente, e mais diretamente, a tutela do meio ambiente do trabalho” então, a empresa passa a ter responsabilidade, não apenas pelo ambiente em que se trabalha, mas, notadamente, pela integridade dos seus próprios membros, ou seja, pela pessoa que está no processo produtivo.

Dessa forma, não se trata somente de contemplar uma ação positiva por parte das empresas. A manutenção do meio ambiente do trabalho passa a compor uma tarefa conjunta entre todos os agentes do processo social do trabalho, pois o produto final de qualquer empresa destina-se ao coletivo, isto é, numa perspectiva social, uma vez que os bens, serviços e as mercadorias têm uma destinação no âmbito da sociedade. É nela que o mundo do mercado se realiza e não em caráter abstrato.

Cada empresa, por conseguinte, atua com uma condição que a torna diferenciada, pelo produto, pela divulgação do mesmo, pela substancial capacidade de permanecer no mercado e de se relacionar com suas concorrentes, e mais: a ela é atribuída a responsabilidade de formar e construir o próprio fundamento das relações sociais, o que, em outras palavras, significa dizer que a empresa não é mais considerada como um elemento apartado do meio, ela se torna um dos eixos que dão sustentação à própria organização do meio social, daí a determinação corrente de que ela também compõe o cenário do meio, o meio ambiente que envolve a todos e ao qual todos pertencem. Um meio ambiente de trabalho ético no qual o trabalhador soropositivo seja tratado com respeito e dignidade.

11 DARCANCHY, M. V. . Responsabilidade social da empresa e a Constituição. Revista de Direito Constitucional e Internacional, v. 63, p. 24-56, 2008.

12 SÉLLOS, Viviane (Org.) ; GUNTHER, L. E. (Org.) . Cidadania empresarial, dignidade humana e desenvolvimento sustentável. 01. ed. RIO DE JANEIRO: EDITORA CLÁSSICA, 2012. v. 01.

6. DIREITOS DO TRABALHADOR SOROPOSITIVO

Haja vista a necessidade de um amparo diferenciado aos trabalhadores soropositivos elenca-se alguns de seus direitos, que visam sua proteção frente à atividade empresarial.

Sigilo no trabalho

O portador do vírus tem o direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho, como também em exames admissionais, periódicos ou demissionais. Ninguém é obrigado a contar sua sorologia, senão em virtude da lei. A lei, por sua vez, só obriga a realização do teste nos casos de doação de sangue, órgãos e esperma. A exigência de exame para admissão, permanência ou demissão por razão da sorologia positiva para o HIV é ilegal e constitui ato de discriminação. No caso de discriminação no trabalho, por parte de empresa privada, recomenda-se registrar o ocorrido na Delegacia do Trabalho mais próxima.

Auxílio-doença

Esse benefício é concedido a qualquer cidadão brasileiro que seja segurado (pague o seguro em dia) e que não possa trabalhar em razão de doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. A pessoa que vive com HIV/aids ou com hepatopatia grave terá direito ao benefício sem a necessidade de cumprir o prazo mínimo de contribuição e desde que tenha qualidade de segurado. O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em aposentadoria

por invalidez. Nesses casos, a concessão de auxílio-doença ocorrerá após comprovação da incapacidade em exame médico pericial da Previdência Social.¹³

Aposentadoria por invalidez

As pessoas que vivem com HIV/aids ou com hepatopatia grave têm direito a esse benefício, mas precisam passar por perícia médica de dois em dois anos, caso contrário, o benefício é suspenso. A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho. Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social. Não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.

Benefício de Prestação Continuada

É a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa incapacitada para a vida independente e para o trabalho, bem como ao idoso com 65 anos ou mais, que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção e nem tê-la provida por sua família. Esse benefício independe de contribuições para a Previdência Social. A pessoa para recebê-lo deve dirigir-se ao posto do INSS mais próximo

13 Todo o procedimento administrativo relativo ao benefício, está regulado pelos artigos 274 a 287 da [Instrução Normativa INSS/PRES nº 45](#), de 6 de agosto de 2010.

e comprovar sua situação. Essa comprovação pode ser feita com apresentação de Laudo de Avaliação (perícia médica do INSS ou equipe multiprofissional do Sistema Único de Saúde). A renda familiar e o não exercício de atividade remunerada deverão ser declarados pela pessoa que requer o benefício.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando por premissa inicial a ideia de que a ética é um conjunto de regras que suplantam o tempo e o espaço, atingindo a toda a comunidade humana como uma necessidade fundamental à convivência, o anseio por celebrá-la em uma sociedade é refletido no exercício do poder constituinte, originário ou derivado, assim como na própria interpretação das normas constitucionais.

Entende-se também que a ética inspira a posituação do direito, para que a ninguém seja dado o direito de alegar o seu desconhecimento e para que o que for permitido, proibido ou obrigado, o seja a todos. A ética corresponde à conduta pautada na axiologia e é voltada ao desenvolvimento da antropologia, ou melhor, tem base em valores e destina-se à evolução do indivíduo em benefício da espécie humana.

A ética nas empresas está associada, desse modo, à ética nos negócios e à ética social. Cada vez mais a empresa parece tomar ciência de que é preciso mudar a postura diante da própria sociedade que é, em última análise, a legitimadora institucional da vida da empresa e de sua saúde no que tange aos ordenamentos de mercado. Uma vez que o mercado está na sociedade e é ela quem compra, quem produz, quem comercializa, quem distribui, etc.

Sociedade ética é sociedade justa. Uma e outra característica são correspondentes. E isto se justifica pelo fato de indivíduo/sociedade/espécie serem não apenas inseparáveis, mas co-produtores um do outro.

Assim, a dignidade humana adquire novos contornos no panorama social. A vida humana, gradativamente, passa a ser um conceito que abrange todas as esferas do comportamento empresarial. É, possivelmente, um caminho sem volta, que tem afetado, de modo cabal, a estrutura do ordenamento jurídico trabalhista em todos os níveis da organização social.

O direito tem se debruçado cada vez mais no sentido de dar respostas adequadas às mudanças de ordem social, às mudanças que colocam em risco a vida humana e seu meio ambiente de trabalho e o respeito às condições pessoais e à dignidade dos trabalhadores, pois, não basta começar a chamá-los de colaboradores no lugar de empregados, não é um vocábulo que altera o sentido de toda uma vida que tem direito acima de tudo à justiça.

8. REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. A POLÍTICA. TRAD. ROBERTO LEAL FERREIRA, SÃO PAULO: MARTINS FONTES, 1991.

BARACAT, E.M. . A BOA-FÉ NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 1ª. ED. SÃO PAULO: EDITORA LTR, 2003.

DARCANCHY, MARA VIDIGAL (ORG.). RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS RELAÇÕES LABORAIS. SÃO PAULO: LTR, 2007.

DARCANCHY, M. V. . RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E A CONSTITUIÇÃO. REVISTA DE DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL, V. 63, P. 24-56, 2008.

DARCANCHY, M. V. . O DANO EXISTENCIAL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE NA OIT. DIREITO E JUSTIÇA (URI), v. 12, p. 149-164, 2012.

DEJOURS, C. A BANALIZAÇÃO DA INJUSTIÇA SOCIAL. RIO DE JANEIRO: EDITORA FGV,1999.

DE MASI, DOMMENICO. O ÓCIO CRIATIVO. RIO DE JANEIRO: SEXTANTE, 2000.

_____. (ORG.) A SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL. SÃO PAULO: EDITORA SENAC, 1999.

HABERMAS, JÜRGEN. TEORIA DE LA ACCIÓN COMUNICATIVA. TOMO I: RACIONALIDADE DE LA ACCIÓN Y RACIONALIZACIÓN SOCIAL. VERSIÓN MANUEL JIMÉNEZ REDONDO. 4. ED., MADRID: TAURUS, 1987.

KELSEN, HANS. TEORIA PURA DO DIREITO. 3. ED., TRADUÇÃO DE J. CRETELLA JR E AGNES CRETELLA. SÃO PAULO: EDITORA REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2003.

KNOERR, VIVIANE SÉLLOS. A RESSOCIALIZAÇÃO DO ENCARCERADO: UMA PROPOSTA PARA REFLEXÃO. JURIS (FURG), v. 13, 2009.

LYOTARD, JEAN-FRANÇOIS. O PÓS-MODERNO. 3. ED. (2ª. IMPRESSÃO), TRADUÇÃO DE RICARDO CORREIA BARBOSA, RIO DE JANEIRO: JOSÉ OLYMPIO, 1990.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. DIREITO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO. SÃO PAULO: SARAIVA, 2011.

SANGIOVANNI, ANDREA. GLOBAL JUSTICE, RECIPROCITY AND THE STATE. IN: PHILOSOPHY & PUBLIC AFFAIRS, VOLUME 35 , ISSUE 1 , PÁGINAS 3-39 , INVERNO 2007.

SANTOS, BOAVENTURA DE SOUSA. PELA MÃO DE ALICE - O SOCIAL E O POLÍTICO NA PÓS-MODERNIDADE. 8. ED. SÃO PAULO: CORTEZ, 2001.

SÉLLOS, VIVIANE . A RESSOCIALIZAÇÃO DO ENCARCERADO: UMA QUESTÃO DE CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL. 01. ED. RIO DE JANEIRO: EDITORA CLÁSSICA, 2012. v. 01.

SÉLLOS, VIVIANE (ORG.) ; GUNTHER, L. E. (ORG.) . CIDADANIA EMPRESARIAL, DIGNIDADE HUMANA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. 01. ED. RIO DE JANEIRO: EDITORA CLÁSSICA, 2012.

SÉLLOS, VIVIANE (ORG.) ; DARCANCHY, M. V. (ORG.) . CIDADANIA, ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL. 01. ED. RIO DE JANEIRO: EDITORA CLÁSSICA, 2012. v. 01.

SOROS, GEORGE. GLOBALIZAÇÃO. TRADUÇÃO DE AFONSO CELSO DA CUNHA SERRA. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 2003.

[HTTP://WWW.ANAMATRA.ORG.BR/ARTIGOS/A-DISCRIMINACAO-AO-TRABALHADOR-COM-HIV-AIDS](http://www.anamatra.org.br/artigos/a-discriminacao-ao-trabalhador-com-hiv-aids)

[HTTP://WWW.ESDC.COM.BR/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-389-VIVIANE_COELHO_DE_SELLOS_GONDIM.PDF](http://www.esdc.com.br/rbdc/rbdc-09/rbdc-09-389-viviane_coelho_de_sellos_gondim.pdf)

Publicado originalmente em Tutela Jurídica do Trabalhador Soropositivo. Eduardo Milléo Baracat e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (Coords.). São Paulo: Clássica, 2013.