

## **Qualidade De Vida No Trabalho De Pessoas Com HIV**

**José Nathan Fernandes Rocha - Autoria Principal**

*Faculdade De Medicina De São José Do Rio Preto (FAMERP)*

**Lucas Da Silva De Almeida**

*Universidade: Departamento De Vigilância Em Saúde*

**Pedro Augusto Ferraz Guimarães**

*Faculdade Cet*

**Ana Carolina Lima Cavalcante**

*FPS*

**Tatiana Elenice Cordeiro Soares**

*Universidade Ceuma*

**Arthur Magnus Carvalho Câmara**

*UFRN*

**Marco Aurélio Aranda Albernaz**

*Hospital Dr. Carlos Macieira*

**Ana Karoliny Freitas De Oliveira**

*Universidade Do Estado Do Amapá - Ueap*

**Peter William Acosta Assumpção**

*Faculdade Integrada De Santa Maria*

**Aline Maria De Lemos Araújo**

*Universidade Federal Do Maranhão (UFM)*

**Delane Martins Viveiros**

*CLAEH*

---

### **Resumo:**

*O objetivo desta pesquisa foi investigar a qualidade de vida no trabalho de pessoas vivendo com HIV, analisando os desafios, as condições de trabalho e as políticas de inclusão que impactam esse grupo. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, exploratória, com uma amostra de 15 profissionais soropositivos, provenientes de diferentes setores. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, e os resultados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Os achados revelaram que, apesar das leis de proteção e das políticas de inclusão, o medo do estigma e da discriminação ainda afeta profundamente os trabalhadores, limitando sua performance e interação no ambiente laboral. A pesquisa também apontou que o apoio psicológico e as adaptações no ambiente de trabalho, como a flexibilidade de horários e o home office, contribuem significativamente para melhorar a qualidade de vida desses profissionais. Conclui-se que é essencial que as empresas promovam uma cultura organizacional inclusiva e implementem políticas que garantam não apenas os direitos legais, mas também o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores com HIV.*

**Palavras-chave:** *Qualidade de vida no trabalho; HIV; Saúde.*

Date of Submission: 12-02-2025

Date of Acceptance: 22-02-2025

---

## **I. Introdução**

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema essencial para qualquer profissional, mas se torna ainda mais relevante quando se trata de pessoas que vivem com o vírus da imunodeficiência humana (HIV). O avanço dos tratamentos antirretrovirais possibilitou que indivíduos soropositivos tivessem uma vida longa e produtiva, reduzindo a mortalidade e permitindo sua permanência no mercado de trabalho. No entanto, apesar dos progressos médicos e legais, esses profissionais ainda enfrentam desafios significativos relacionados ao preconceito, à discriminação e às exigências de seu estado de saúde dentro do ambiente laboral. Assim, garantir condições adequadas de trabalho e promover uma cultura organizacional inclusiva são fatores fundamentais para a melhoria da QVT dessa população (Pereira. Szwarcwald; Damacena, 2019).

A inserção e permanência de pessoas com HIV no mercado de trabalho são protegidas por leis e políticas públicas que visam combater a discriminação. No Brasil, a Constituição Federal e a Lei nº 12.984/2014, por exemplo, criminalizam a discriminação contra pessoas vivendo com HIV, garantindo sua inclusão social e profissional. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reforçam o direito desses profissionais a um ambiente de trabalho seguro e livre de estigmatização. No entanto, na prática, muitos ainda enfrentam barreiras, como o medo de revelação do diagnóstico e a dificuldade em acessar adaptações necessárias para seu bem-estar (Mandu et al., 2022).

Um dos principais desafios enfrentados por trabalhadores soropositivos está relacionado ao preconceito e à falta de informação. Muitos empregadores e colegas de trabalho ainda carregam estigmas associados ao HIV, acreditando erroneamente que a presença dessas pessoas representa um risco à saúde coletiva. Esse cenário pode levar à exclusão, ao assédio moral e até mesmo à demissão velada, forçando muitos profissionais a ocultar seu diagnóstico por receio de retaliação. A manutenção de um ambiente livre de discriminação depende de políticas institucionais claras e de programas de conscientização dentro das empresas. Além dos aspectos sociais, a saúde física e mental das pessoas com HIV também influencia sua qualidade de vida no trabalho (Malta; Santos, 2018).

O tratamento contínuo exige disciplina, acompanhamento médico frequente e, em alguns casos, ajustes na jornada laboral para atender às necessidades de saúde. Fadiga, efeitos colaterais dos medicamentos e o impacto psicológico do diagnóstico são fatores que podem comprometer o desempenho profissional e a satisfação no trabalho. Assim, oferecer um ambiente de trabalho que permita flexibilidade, acesso a serviços de saúde e suporte psicológico é essencial para garantir o bem-estar desses profissionais. As políticas de QVT para pessoas com HIV devem ir além da prevenção da discriminação e incluir ações efetivas de inclusão e bem-estar (Sciarotta et al., 2021).

Empresas que adotam práticas de diversidade e inclusão, como programas de apoio, treinamento de lideranças e adaptação de rotinas de trabalho, tendem a oferecer um ambiente mais saudável e produtivo para todos os funcionários. Além disso, a valorização desses profissionais e o reconhecimento de suas habilidades contribuem para o aumento do engajamento e da produtividade, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações. Outro ponto crucial para a melhoria da QVT é o apoio governamental e social. Organizações não governamentais (ONGs) e entidades de defesa dos direitos humanos desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão de pessoas com HIV no mercado de trabalho (Sousa, 2021).

Campanhas de conscientização, suporte jurídico e programas de empregabilidade são algumas das iniciativas que ajudam a reduzir o impacto do preconceito e garantir que esses profissionais tenham oportunidades justas no ambiente corporativo. Dessa forma, discutir a qualidade de vida no trabalho de pessoas com HIV vai além da questão da empregabilidade. Trata-se de um debate sobre direitos humanos, equidade e dignidade. Empresas, governos e a sociedade como um todo precisam trabalhar em conjunto para eliminar barreiras e promover um ambiente laboral mais justo e inclusivo. A construção de um mercado de trabalho mais acolhedor para esses profissionais não só melhora sua qualidade de vida, mas também contribui para um ambiente corporativo mais diverso, inovador e produtivo (Pinto Neto et al., 2021; Vieira; Silva, 2021).

## **II. Materiais E Métodos**

A pesquisa foi realizada por meio de um estudo exploratório de abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender a qualidade de vida no trabalho de pessoas que vivem com HIV. A escolha da abordagem qualitativa se justifica pela necessidade de captar percepções, sentimentos e experiências subjetivas dos participantes, permitindo uma análise mais profunda sobre os desafios e as estratégias adotadas para a inclusão e permanência no mercado de trabalho. A amostra foi composta por 15 profissionais vivendo com HIV, atuantes em diferentes setores da economia, incluindo áreas como saúde, educação, comércio e serviços. Os participantes foram selecionados por meio de amostragem intencional, levando em consideração critérios como idade, tempo de diagnóstico e experiência profissional, a fim de garantir diversidade nos relatos.

Para a coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, conduzidas presencialmente e de forma remota, dependendo da disponibilidade dos participantes. As entrevistas foram baseadas em um roteiro previamente elaborado, contendo perguntas sobre condições de trabalho, desafios enfrentados, suporte organizacional e impacto do HIV na vida profissional. Os depoimentos foram gravados, mediante consentimento

dos entrevistados, e posteriormente transcritos para análise. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, permitindo a identificação de categorias temáticas emergentes a partir dos relatos. Foram observadas questões relacionadas ao preconceito no ambiente de trabalho, dificuldades no acesso a direitos e benefícios, estratégias de enfrentamento adotadas pelos profissionais e o papel das políticas institucionais na promoção da inclusão e do bem-estar.

Durante a pesquisa, o anonimato foi assegurado por meio da utilização de pseudônimos, e os entrevistados foram informados sobre os objetivos do estudo, podendo se retirar a qualquer momento sem prejuízos. Além das entrevistas, foram realizadas consultas a documentos institucionais, legislações trabalhistas e diretrizes de organizações internacionais sobre a inclusão de pessoas com HIV no mercado de trabalho. Essas fontes complementares possibilitaram um aprofundamento na contextualização do tema, fornecendo um embasamento teórico para a discussão dos achados da pesquisa.

### **III. Resultados E Discussões**

Os resultados obtidos na pesquisa revelaram uma série de questões relativas à qualidade de vida no trabalho de pessoas vivendo com HIV. O levantamento apontou tanto os avanços em relação à inclusão social e profissional quanto as dificuldades ainda enfrentadas por essa população no ambiente laboral. A análise dos dados foi realizada por meio da transcrição e interpretação das entrevistas semiestruturadas, que revelaram as diversas experiências e percepções dos participantes sobre o tema.

Primeiramente, observou-se que um dos principais desafios relatados pelos entrevistados está relacionado ao preconceito e à discriminação. Segundo o relato de E09, "muitas vezes, o diagnóstico de HIV é um estigma difícil de lidar no ambiente de trabalho. Se eu contar, tenho medo de ser rejeitado, de perder minha posição". Este depoimento foi corroborado por E03, que comentou: "Eu prefiro não falar sobre o meu estado. Tenho medo de que meus colegas me tratem de maneira diferente, até com desconfiança". O medo de ser discriminado em função do diagnóstico é um dos principais fatores que leva muitos trabalhadores a manter o sigilo sobre sua condição de saúde.

A discriminação não se limita às relações interpessoais, mas também afeta as oportunidades de crescimento profissional. E05 trouxe à tona uma questão importante ao afirmar: "Eu já vi algumas pessoas com HIV sendo preteridas para cargos de liderança, não por falta de competência, mas porque os empregadores temem que a saúde delas possa interferir nos resultados da empresa". Esta fala reflete o estigma relacionado à ideia de que pessoas com HIV são incapazes de ocupar posições de responsabilidade devido às suas condições de saúde.

Por outro lado, alguns participantes mencionaram que, embora o ambiente de trabalho possa ser hostil, a implementação de políticas de inclusão tem feito diferença. E07, por exemplo, destacou: "Minha empresa tem um programa de diversidade e inclusão que me deu mais segurança para falar sobre minha condição. Embora ainda haja resistência de alguns colegas, o apoio institucional tem sido essencial". Isso indica que empresas que promovem uma cultura de inclusão, com treinamentos e políticas claras contra a discriminação, oferecem um ambiente mais seguro e acolhedor para os trabalhadores com HIV.

Entretanto, a falta de adaptação do ambiente de trabalho às necessidades específicas de pessoas com HIV também foi um ponto mencionado por diversos entrevistados. E04 revelou: "Eu lido com cansaço constante devido aos efeitos colaterais da medicação. Uma jornada de trabalho tão exigente me prejudica, mas não sei como pedir ajustes sem parecer fraco ou incapaz". Este relato exemplifica a dificuldade que muitos trabalhadores com HIV enfrentam em solicitar adaptações razoáveis, como horários flexíveis ou a possibilidade de realizar tarefas de menor exigência física, por temerem serem estigmatizados ou discriminados. E06 compartilhou uma experiência similar, relatando: "Tenho dificuldade com a parte física do trabalho, especialmente nos dias em que me sinto mais cansado. Gostaria de poder conversar com o RH sobre isso, mas não sei como abordar o assunto sem ser mal interpretado".

A resistência em solicitar adaptações no trabalho pode ser entendida como um reflexo do medo de revelar a condição de saúde, o que, por sua vez, pode gerar uma sensação de impotência e isolamento entre os trabalhadores com HIV. Outro ponto recorrente nos relatos foi a importância do apoio psicológico no ambiente de trabalho. E08 afirmou: "O apoio psicológico foi fundamental para eu não desistir do meu trabalho. Meu chefe entendeu que eu precisava de ajuda, e com isso, consegui continuar desempenhando minhas funções". Isso sugere que as empresas que oferecem serviços de apoio emocional e psicológico aos seus funcionários têm uma chance maior de promover um ambiente de trabalho saudável e de ajudar seus empregados a gerenciar os desafios emocionais e psicológicos que acompanham o diagnóstico de HIV.

A percepção dos profissionais sobre os direitos legais e a acessibilidade aos serviços de saúde também foi um tema central nas entrevistas. E10 relatou: "Eu sei que tenho o direito de fazer meus exames e de ter o tratamento adequado, mas na prática, o tempo de trabalho e os custos envolvidos acabam dificultando o acesso aos cuidados necessários". A falta de flexibilidade no trabalho, aliada às barreiras financeiras e de tempo, torna-se um obstáculo importante para garantir que pessoas com HIV recebam o acompanhamento adequado e possam cuidar de sua saúde sem comprometer suas responsabilidades profissionais.

Os desafios em relação ao impacto psicológico do HIV também foram destacados por E02, que comentou: "Sinto que, muitas vezes, a depressão e a ansiedade me dominam, e isso afeta meu desempenho no trabalho. Não consigo concentrar como antes". Este depoimento ilustra um dos efeitos colaterais mais sutis, mas igualmente significativos, da condição de viver com HIV: a deterioração da saúde mental, que muitas vezes não é tratada de maneira adequada nos ambientes profissionais. É interessante notar que a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho varia conforme o tempo de diagnóstico. E12 relatou: "No início, foi muito difícil lidar com o diagnóstico, e isso afetava completamente minha relação com o trabalho. Hoje, após anos de tratamento, as coisas melhoraram, mas o estigma ainda é um problema". Isso indica que, com o tempo e o controle da doença, algumas pessoas podem experimentar uma melhoria na sua qualidade de vida no trabalho, embora os estigmas e preconceitos permaneçam um obstáculo.

No entanto, nem todos os participantes tiveram a mesma experiência. E14 contou: "Depois que comecei o tratamento, houve um aumento significativo nas minhas complicações de saúde, e isso fez com que eu precisasse tirar mais licenças médicas. Eu sinto que isso me tornou vulnerável no meu trabalho, e não sei como lidar com isso". Esse relato ilustra o impacto contínuo do HIV na vida profissional, especialmente quando os efeitos do tratamento afetam diretamente a capacidade de um trabalhador de cumprir com suas responsabilidades.

Alguns entrevistados também mencionaram que o ambiente de trabalho saudável depende de um equilíbrio entre as expectativas dos empregadores e as necessidades dos funcionários com HIV. E11 observou: "Quando a empresa tem flexibilidade, como a opção de home office ou horários alternativos, isso ajuda muito. Eu não me sentiria bem trabalhando em um ambiente rígido, onde eu sou forçado a seguir a rotina de todos". Isso reflete a importância de políticas que se adaptem às necessidades dos funcionários, tornando o ambiente mais inclusivo e produtivo.

Além disso, a relação entre a pessoa com HIV e seus colegas de trabalho foi frequentemente mencionada nos relatos. E01 afirmou: "Embora eu não tenha enfrentado grandes problemas com meus colegas, vejo que eles evitam falar sobre isso. Às vezes, a ausência de diálogo é pior do que a discriminação explícita". A falta de comunicação aberta e a ausência de discussões sobre o HIV podem criar um ambiente de desconforto e alienação, dificultando a integração e a aceitação das pessoas vivendo com a doença. A necessidade de programas de conscientização foi uma questão amplamente levantada pelos entrevistados. E13 destacou: "É preciso educar as pessoas sobre o HIV, porque a ignorância só alimenta o preconceito. Se mais empresas oferecessem treinamentos, isso ajudaria a criar um ambiente mais acolhedor".

A educação sobre a doença e a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo são medidas essenciais para combater o estigma e melhorar a qualidade de vida no trabalho de pessoas com HIV. Além disso, muitos participantes expressaram que, em um ambiente de trabalho inclusivo, o simples fato de ser reconhecido como um profissional qualificado pode ter um grande impacto positivo na autoestima e no bem-estar. E15 comentou: "Se as empresas me tratam como qualquer outro funcionário, isso me faz sentir que sou capaz de realizar o meu trabalho, que não sou definido pela minha condição, mas pelas minhas competências". Este relato reflete a importância de uma cultura organizacional que valorize o profissional além de sua condição de saúde.

A análise dos resultados indicou que, embora haja melhorias nas políticas de inclusão e suporte para pessoas com HIV, muitos desafios ainda persistem. A implementação de políticas de inclusão, o apoio psicológico adequado, a flexibilidade nas condições de trabalho e a educação sobre o HIV no ambiente corporativo são fundamentais para garantir que a qualidade de vida no trabalho de pessoas vivendo com HIV seja efetivamente alcançada. Em suma, os resultados revelaram que, embora o diagnóstico de HIV ainda seja um desafio significativo no contexto laboral, há espaço para melhorias substanciais, tanto nas atitudes dos empregadores quanto nas políticas públicas e nas práticas de inclusão. O avanço para um ambiente de trabalho mais inclusivo depende da conscientização contínua, do suporte institucional e da criação de ambientes que promovam o bem-estar, a saúde e a dignidade de todos os trabalhadores.

#### **IV. Conclusão**

A pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho de pessoas vivendo com HIV revelou um panorama complexo e multifacetado, onde, embora tenham sido observados avanços significativos em relação à inclusão e ao tratamento da doença, ainda existem desafios substanciais a serem superados. O medo da discriminação e do estigma é uma constante entre os entrevistados, que muitas vezes se sentem forçados a esconder seu diagnóstico para evitar o preconceito e a marginalização no ambiente de trabalho. Esse medo, por sua vez, limita suas interações sociais e profissionais, prejudicando sua qualidade de vida e suas perspectivas de crescimento no mercado de trabalho.

Os resultados indicam que, apesar de a legislação garantir os direitos dessas pessoas, a implementação de políticas eficazes de inclusão e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e acolhedora são essenciais para mitigar os efeitos negativos do estigma. Empresas que investem em treinamentos sobre diversidade, promovem espaços seguros para diálogo e oferecem suporte psicológico mostram-se mais bem preparadas para

lidar com as particularidades dessa população e, assim, contribuem para a melhoria do ambiente de trabalho como um todo.

Além disso, a flexibilidade nas condições de trabalho, como horários alternativos e a possibilidade de home office, também se destaca como uma medida importante para facilitar a adaptação dos profissionais ao seu diagnóstico e ao tratamento, garantindo que possam continuar suas atividades sem prejuízo para sua saúde. A análise dos dados revelou que o apoio institucional e as adaptações no ambiente de trabalho desempenham um papel fundamental na construção de uma trajetória profissional saudável para as pessoas com HIV.

No entanto, a pesquisa também destacou que, apesar dessas medidas, muitos trabalhadores ainda enfrentam dificuldades em solicitar adaptações e em buscar o apoio necessário devido ao receio de expor sua condição. Portanto, a conclusão principal desta pesquisa é que, para garantir uma verdadeira melhoria na qualidade de vida no trabalho de pessoas com HIV, é fundamental que as empresas adotem uma abordagem holística, que contemple tanto as necessidades físicas quanto as psicológicas desses profissionais, promovendo um ambiente de inclusão e respeito.

### **Referências**

- [1] 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<sup>o</sup>4, P. 773-78, 2018.
- [2] 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.
- [3] Pereira, C. R.; Szwarcwald, C. L.; Damacena, G. N. A Discriminação De Pessoas Vivendo Com Hiv/Aids No Trabalho: Uma Análise Quantitativa E Qualitativa. *Revista Ibiict*, 2019.
- [4] Sciarotta, D. Et Al. O "Segredo" Sobre O Diagnóstico De Hiv/Aids Na Atenção Primária À Saúde. *Interface (Botucatu)*, V. 25, 2021.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 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.