



Recomendação da OIT
sobre a Infecção VIH e Sida
e o Mundo do Trabalho,
2010 (Recomendação 200)

Conferência Internacional do Trabalho

RECOMENDAÇÃO 200

RECOMENDAÇÃO SOBRE A INFECÇÃO VIH E SIDA E O MUNDO DO TRABALHO,
ADOPTADA PELA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO NA SUA
NONAGÉSIMA NONA SESSÃO, EM GENEVRA, A 17 DE JUNHO DE 2010

RECOMENDAÇÃO SOBRE A INFECÇÃO VIH E SIDA E O MUNDO DO TRABALHO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho e tendo-se reunido em 2 de Junho de 2010, na sua nonagésima nona sessão; e

Observando que o VIH e Sida têm um forte impacto na sociedade e na economia, no mundo do trabalho, nos sectores formal e informal, nos trabalhadores, nas suas famílias e pessoas a cargo, nas organizações de empregadores e de trabalhadores e nas empresas públicas e privadas, pondo em causa a realização do trabalho digno e do desenvolvimento sustentável; e

Reafirmando a importância da função desempenhada pela Organização Internacional do Trabalho relativa ao VIH e Sida no mundo do trabalho, bem como a necessidade de que a Organização redobre os seus esforços para realizar a justiça social e combater a discriminação e estigmatização relacionadas com o VIH e Sida em todos os aspectos da sua actividade e do seu mandato; e

Recordando a importância de reduzir a economia informal que afecta o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável para melhor mobilizar o mundo do trabalho na resposta ao VIH e Sida; e

Observando que o elevado nível de desigualdade social e económica, a falta de informação e de sensibilização, a ausência de confidencialidade, o insuficiente acesso ao tratamento e a não-adesão contribuem para aumentar o risco de transmissão do VIH, os níveis de mortalidade, o número de crianças que perderam um dos progenitores ou ambos, bem como o número de trabalhadores que executam trabalho informal; e

Considerando que a pobreza, a desigualdade social e económica e o desemprego aumentam o risco da dificuldade de acesso à prevenção, ao tratamento, aos cuidados e apoio, aumentando assim o risco de transmissão; e

Observando que o estigma, a discriminação e a ameaça da perda de emprego sofridos pelas pessoas afectadas pelo VIH ou Sida constituem obstáculos ao conhecimento pelas mesmas do seu estado serológico em termos de VIH, aumentando assim a vulnerabilidade dos trabalhadores ao VIH e afectando o seu direito aos benefícios sociais; e

Notando que o VIH e Sida têm um impacto mais grave sobre os grupos vulneráveis e de risco; e

Registando que o VIH afecta tanto homens como mulheres, muito embora as mulheres e raparigas estejam em maior risco e sejam mais vulneráveis à infecção por VIH do que os homens e sejam afectadas de modo desproporcionado por esta pandemia em resultado da desigualdade de género, pelo que o reforço dos direitos das mulheres é um elemento essencial da resposta mundial ao VIH e Sida; e

Relembrando a importância de proteger os trabalhadores através de programas mundiais de segurança e saúde no trabalho; e

Recordando a importância do código de práticas da OIT, Colectânea das Directivas Práticas da OIT sobre o VIH/sida e o mundo do trabalho, 2001, bem como a necessidade de reforçar o seu impacto dada a existência de limites e lacunas na sua execução; e

Registando a necessidade de promover e aplicar as convenções e recomendações internacionais do trabalho e outros instrumentos internacionais pertinentes em relação ao VIH e Sida e ao mundo do trabalho, incluindo aqueles que reconhecem o direito de beneficiar do melhor estado de saúde possível e de condições de vida dignas; e

Recordando o papel específico das organizações de empregadores e de trabalhadores no sentido de promover e apoiar os esforços nacionais e internacionais desenvolvidos em resposta ao VIH e Sida no mundo do trabalho; e

Constatando o importante papel desempenhado pelo local de trabalho no que diz respeito à informação, sobre o acesso à prevenção, tratamento, assistência e apoio na resposta nacional ao VIH e Sida; e

Afirmando a necessidade de prosseguir e intensificar a cooperação internacional, em especial no âmbito do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o VIH/Sida, a fim de apoiar os esforços tendo em vista a aplicação da presente Recomendação; e

Relembrando o valor da colaboração a nível nacional, regional e internacional com os organismos dedicados ao VIH e Sida, nomeadamente com o sector da saúde e com as organizações pertinentes, especialmente as que representam as pessoas com VIH; e

Afirmando a necessidade de estabelecer uma norma internacional destinada a orientar os governos e as organizações de empregadores e trabalhadores na delimitação das funções e competências a todos os níveis; e Tendo deliberado sobre a adopção de certas propostas relativas ao VIH e Sida e ao mundo do trabalho, e

Tendo determinado que essas propostas tomariam a forma de uma Recomendação, adopta, aos dezassete de Junho de dois mil e dez, a Recomendação que se segue, que será denominada "Recomendação sobre VIH e Sida, de 2010".

I. DEFINIÇÕES

1. Para os fins da presente Recomendação, entende-se por:

- a) "VIH", o vírus da imunodeficiência humana, que enfraquece o sistema imunitário humano. A infecção pode ser prevenida através de medidas adequadas;
- b) "Sida", a síndrome da imunodeficiência adquirida resultante da infecção com VIH em fase avançada, e que se caracteriza pelo aparecimento de infecções ou cancro oportunistas relacionados com o VIH, ou de ambos;
- c) "pessoas com VIH", pessoas infectadas com VIH;
- d) "estigma", a marca social que, quando associada a uma pessoa, causa normalmente a sua marginalização ou representa um obstáculo a uma vida plena em sociedade por parte da pessoa infectada ou afectada pelo VIH;
- e) "discriminação", qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na profissão, tal como referido na Convenção e na Recomendação relativas à Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958;
- f) "pessoas afectadas", as pessoas cuja vida é alterada pelo VIH ou Sida devido ao vasto impacto da pandemia;
- g) "adaptação adequada", qualquer modificação ou adaptação de um emprego ou local de trabalho que seja razoavelmente viável e que permita a uma pessoa que viva com VIH ou Sida ter acesso ao emprego e participar ou progredir no trabalho;
- h) "vulnerabilidade", a desigualdade de oportunidades, a exclusão social, o desemprego ou o emprego precário resultantes dos factores sociais, culturais, políticos e económicos que tornam a pessoa mais susceptível à infecção por VIH e ao desenvolvimento de Sida;
- i) "local de trabalho", qualquer local onde os trabalhadores exerçam a sua actividade;
- j) "trabalhador", qualquer pessoa que trabalhe sob qualquer forma ou em qualquer modalidade.

II. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

2. A presente Recomendação abrange:

- a) todos os trabalhadores, independentemente do tipo ou regime de trabalho ou do local onde exercem a sua actividade profissional, incluindo:
 - i) as pessoas que exercem qualquer emprego ou profissão;
 - ii) as pessoas em fase de formação, incluindo os estagiários e aprendizes;
 - iii) os voluntários;
 - iv) as pessoas que procuram trabalho e os candidatos a emprego;
 - v) os trabalhadores afastados das suas funções ou suspensos;
- b) todos os sectores da actividade económica, incluindo os sectores privado e público e a economia formal e informal; e
- c) as forças armadas e militarizadas.

III. PRINCÍPIOS GERAIS

3. Os princípios gerais seguintes devem aplicar-se a todas as acções desenvolvidas no âmbito das medidas nacionais de combate ao VIH e Sida no mundo do trabalho:

- a) a resposta ao VIH e Sida deve ser reconhecida pelo seu contributo para a realização dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e da igualdade de género para todos, incluindo os trabalhadores, as suas famílias e pessoas a cargo;
- b) o VIH e Sida devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afecta o local de trabalho, a qual deve figurar entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional à pandemia, mediante a plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- c) não devem ser exercidas discriminações nem estigmatizações de trabalhadores, em especial das pessoas que procuram trabalho ou dos candidatos a emprego, em função do seu estatuto VIH real ou suposto ou pelo facto de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados como estando mais expostos ou vulneráveis à infecção de VIH;
- d) a prevenção de todos os modos de transmissão do VIH deve ser uma prioridade fundamental;
- e) os trabalhadores, as suas famílias e pessoas a cargo devem ter acesso e poder beneficiar da prevenção, tratamento, assistência e apoio em relação ao VIH e Sida, e o local de trabalho deve contribuir para facilitar o acesso a esses serviços;
- f) a participação e o empenho dos trabalhadores na concepção, execução e avaliação dos programas adoptados a nível nacional e no local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados;
- g) os trabalhadores devem beneficiar de programas destinados a prevenir riscos específicos de transmissão, no âmbito da profissão, do VIH e das doenças transmissíveis que lhe estão associadas, como a tuberculose;
- h) os trabalhadores, as suas famílias e seus dependentes devem beneficiar da protecção da sua privacidade, incluindo a confidencialidade relacionada com o VIH e Sida, especialmente no que se refere ao seu próprio estatuto VIH;
- i) nenhum trabalhador deve ser obrigado a submeter-se a um teste de VIH nem a revelar o seu estatuto VIH; e
- j) as medidas relativas ao VIH e Sida no mundo do trabalho devem fazer parte das políticas e programas nacionais de desenvolvimento, incluindo os relacionados com o trabalho, a educação, a protecção social e a saúde;
- k) deve ser assegurada protecção aos trabalhadores que, no âmbito da sua profissão, estão particularmente expostos ao risco da transmissão do VIH.

IV. POLÍTICAS E PROGRAMAS NACIONAIS

4. Os Membros deverão:

- a) adoptar políticas e programas nacionais em matéria de VIH e Sida e relativamente ao mundo do trabalho e à segurança e saúde no trabalho, caso não existam; e
- b) integrar as suas políticas e programas sobre VIH e Sida e o mundo do trabalho em planos de desenvolvimento e estratégias de redução da pobreza, incluindo estratégias para o trabalho digno e para empresas sustentáveis, bem como nas estratégias geradoras de rendimentos, conforme adequado.

5. Na elaboração das políticas e programas nacionais, as autoridades competentes devem ter em conta o código de boas práticas da OIT sobre VIH/Sida de 2001, bem como as suas posteriores revisões, outros instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho e outras orientações internacionais adoptadas neste domínio.

6. As políticas e programas nacionais devem ser desenvolvidos pelas autoridades competentes mediante consulta das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, bem como das organizações representativas das pessoas afectadas pelo VIH, tendo em conta os pareceres dos sectores pertinentes, especialmente do sector da saúde.

7. Na concepção das políticas e programas a nível nacional, as autoridades competentes devem ter em conta a função do local de trabalho na prevenção, tratamento, assistência e apoio, nomeadamente promovendo conselhos e rastreios a título voluntário, em colaboração com as comunidades locais.

8. Os Membros devem aproveitar todas as oportunidades para difundir informações sobre as políticas e programas adoptados em matéria de VIH e Sida e o mundo do trabalho, através das organizações de empregadores e de trabalhadores, de outras entidades competentes para o VIH e Sida e dos órgãos de comunicação social.

Discriminação e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento

9. Após consulta das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, os governos devem ponderar a concessão de uma protecção semelhante à prevista pela Convenção relativa à Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958, a fim de impedir a discriminação com base no estatuto VIH, quer seja real ou suposto.

10. O estatuto VIH, quer seja real ou presumido, não deve ser um motivo de discriminação que impeça o recrutamento ou a manutenção do emprego, nem a procura da igualdade de oportunidades prevista na Convenção relativa à Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958.

11. O estatuto VIH real ou suposto não deve ser causa de despedimento. A ausência temporária do trabalho por motivos de doença ou de assistência a doentes atingidos pelo VIH e Sida deve ser tratada como qualquer ausência por motivos de saúde, tendo em conta a Convenção sobre a Cessação da Relação de Trabalho, de 1982.

12. Quando as medidas existentes contra a discriminação no local de trabalho não forem adequadas para uma protecção efectiva contra a discriminação face ao VIH e Sida, os Membros deverão adaptar estas medidas ou recorrer a novas soluções, assegurando a sua execução efectiva e transparente.

13. As pessoas que têm doenças relacionadas com o VIH não devem ser privadas da possibilidade de continuarem a exercer as suas funções, com adaptações razoáveis se necessário, enquanto estiverem clinicamente aptas para assumir essas funções. Devem ser incentivadas medidas tendo em vista a reafecção dessas pessoas para empregos razoavelmente adaptados às suas aptidões, que lhes permitam encontrar outro trabalho através de uma formação ou que facilitem o seu regresso ao trabalho, tendo em conta os instrumentos aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho e das Nações Unidas.

14. Deverão ser adoptadas medidas no local de trabalho ou por intermédio deste com vista a reduzir a transmissão do VIH e atenuar o seu impacto. Estas medidas devem passar por:

- a) garantir o respeito dos direitos humanos e das liberdades fundamentais;
- b) garantir a igualdade de género e o reforço dos direitos das mulheres;
- c) promover acções que previnam e proíbam a violência e o assédio no local de trabalho;
- d) incentivar a participação activa dos trabalhadores de ambos os sexos na luta contra o VIH e Sida;
- e) promover a participação e capacitação de todos os trabalhadores, qualquer que seja a sua orientação sexual e quer pertençam ou não a um grupo vulnerável;
- f) promover a protecção da saúde sexual e reprodutiva e os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e dos homens;
- g) garantir a efectiva confidencialidade dos dados pessoais, nomeadamente dos dados médicos.

Prevenção

15. As estratégias de prevenção devem ser adaptadas às circunstâncias nacionais e ao tipo de local de trabalho, e devem ter em conta os factores de género, culturais, sociais e económicos.

16. Os programas de prevenção devem assegurar:

- a) a disponibilização e o acesso a todos de informações correctas, actualizadas, pertinentes e oportunas num formato e linguagem adaptados ao contexto cultural, através dos diferentes meios de comunicação disponíveis;
- b) programas educativos generalizados destinados a ajudar as mulheres e os homens a compreender e reduzir os riscos associados a todos os modos de transmissão do VIH, incluindo a transmissão de mãe para filho, e a compreender a importância de mudar os comportamentos de risco relacionados com a infecção;
- c) medidas eficazes de saúde e segurança no trabalho;
- d) medidas de incentivo aos trabalhadores para que conheçam a sua condição VIH através de aconselhamento e realização de testes voluntários;
- e) acesso a todos os meios de prevenção garantindo, a disponibilidade dos recursos necessários para esse fim, como preservativos masculinos e femininos e, se necessário, o acesso a informações sobre a sua correcta utilização, bem como a disponibilidade de uma profilaxia pós-exposição;
- f) medidas eficazes destinadas a reduzir os comportamentos de alto risco, sem esquecer os grupos mais expostos ao risco, a fim de diminuir a incidência do VIH;
- g) estratégias de redução dos riscos baseadas em orientações publicadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/Sida (ONUSIDA) e o Gabinete das Nações Unidas contra a Droga e o Crime (UNODC), bem como noutras directrizes pertinentes.

Tratamento e assistência

17. Os Membros devem garantir que as suas políticas e programas nacionais para as intervenções sanitárias no local de trabalho sejam determinados após consulta dos empregadores e trabalhadores e dos seus representantes e articulados com os serviços públicos de saúde. Deverão proporcionar o conjunto mais amplo possível de intervenções adequadas e eficazes a fim de prevenir o VIH e Sida e controlar o seu impacto.

18. Os Membros devem garantir que os trabalhadores com VIH e as pessoas a seu cargo beneficiem do pleno acesso aos cuidados de saúde, quer estes sejam prestados no âmbito dos sistemas de saúde pública, da segurança social, de seguros privados ou de outros regimes. Os Membros devem igualmente velar pela educação e sensibilização dos trabalhadores a fim de lhes facilitar o acesso aos cuidados de saúde.

19. Todas as pessoas abrangidas pela presente Recomendação, incluindo os trabalhadores com VIH, bem como as suas famílias e pessoas a cargo, devem ter direito a serviços de saúde. Esses serviços devem incluir o acesso gratuito ou a preço razoável a:

- a) Aconselhamento e testes com carácter voluntário;
- b) tratamento anti-retrovírico, bem como educação, informação e apoio na observância desses tratamentos;
- c) nutrição adequada, compatível com o tratamento;
- d) tratamento das infecções oportunistas, e das infecções sexualmente transmitidas e de quaisquer outras doenças relacionadas com o VIH, em especial a tuberculose; e
- e) programas de apoio e prevenção, incluindo apoio psicossocial, para as pessoas com VIH.

20. Os trabalhadores e as pessoas a seu cargo não devem ser alvo de discriminação fundada no seu estado serológico, real ou suposto, no acesso aos sistemas da segurança social e aos regimes de seguro de saúde, ou em relação às prestações decorrentes desses regimes, nomeadamente no que se refere às prestações de saúde, invalidez, morte e sobrevivência.

Apoio

21. Os programas de assistência e apoio devem incluir medidas de adaptação adequada no local de trabalho para as pessoas que vivem com o VIH ou com doenças relacionadas com o VIH, tendo em conta as circunstâncias nacionais. O trabalho deve ser organizado de forma a ter em conta o carácter episódico do VIH e Sida, bem como os possíveis efeitos secundários do tratamento.

22. Os Membros devem promover a retenção no trabalho e o recrutamento das pessoas com VIH. Deverão igualmente ponderar a possibilidade de continuar a prestar apoio durante os períodos de emprego e desemprego incluindo, se necessário oportunidades geradoras de rendimentos a pessoas com VIH ou pessoas afectadas pelo VIH ou Sida.

23. Sempre que for possível estabelecer uma ligação directa entre uma profissão e o risco de infecção por VIH devem ser reconhecidos como doença profissional ou acidente de trabalho, em conformidade com os procedimentos e definições nacionais, e tendo em conta a Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais de 2002, bem como outros instrumentos pertinentes da Organização Internacional do Trabalho.

Testes, privacidade e confidencialidade

24. A realização de testes deve ser verdadeiramente voluntária e isenta de qualquer coacção, e os programas de rastreio devem respeitar as orientações internacionais sobre confidencialidade, aconselhamento e consentimento.

25. Os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, as pessoas à procura de trabalho e os candidatos a emprego, não devem ser obrigados a submeter-se a um teste ou a outras formas de rastreio do VIH.

26. Os resultados dos testes de VIH devem ser confidenciais e não comprometer o acesso ao emprego, à continuidade no trabalho, à segurança no emprego ou às oportunidades de progressão.

27. Os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, as pessoas à procura de trabalho e os candidatos a emprego, não devem ser obrigados pelos países de origem, de trânsito ou de destino, a revelar informações que digam respeito si próprias ou a outras pessoas relativamente ao VIH. O acesso a essas informações deve reger-se por normas de confidencialidade, compatíveis com o código de práticas da OIT sobre a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores, de 1997, e com outras normas internacionais pertinentes sobre protecção de dados.

28. Os trabalhadores migrantes ou os trabalhadores que desejem migrar por motivos de emprego não devem ser impedidos de o fazer pelos países de origem, de trânsito ou de destino devido ao seu real ou suposto estatuto VIH.

29. Os Membros devem adoptar procedimentos de resolução de conflitos facilmente acessíveis que protejam os trabalhadores em caso de violação dos seus direitos acima referidos.

Segurança e saúde no trabalho

30. O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, a fim de prevenir a transmissão do VIH no local de trabalho, tendo em conta a Convenção e Recomendação sobre Segurança e Saúde no Trabalho, de 1981, a Convenção e Recomendação sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006, bem como outros instrumentos internacionais relevantes, como os documentos conjuntos de orientação da Organização Internacional do Trabalho e da OMS.

31. As medidas de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao VIH no local de trabalho devem incluir medidas universais de precaução e de prevenção de acidentes e riscos, tais como medidas organizativas, medidas técnicas e métodos de trabalho preventivos, equipamentos de protecção individual, se necessário, medidas de controlo do ambiente de trabalho, medidas de profilaxia pós-exposição e outras medidas de segurança destinadas a minimizar o risco de contrair VIH e tuberculose, especialmente nas profissões de maior risco, incluindo o sector da saúde.

32. Quando exista no trabalho a possibilidade de exposição ao VIH, os trabalhadores devem receber informação e formação necessárias sobre os modos de transmissão e as medidas destinadas a prevenir a exposição à infecção. Os Membros devem adoptar medidas destinadas a garantir que a prevenção, segurança e saúde sejam asseguradas nos termos das normas aplicáveis.

33. As medidas de sensibilização devem salientar o facto de o VIH não ser transmitido pelo simples contacto físico e de a presença de uma pessoa com VIH não constituir um risco no local de trabalho.

34. Os serviços de saúde no trabalho e os mecanismos existentes no local de trabalho relacionados com a segurança e saúde no trabalho devem abordar a questão do VIH e Sida tendo em conta a Convenção e Recomendação sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985, as Directrizes conjuntas OIT/OMS sobre os serviços de saúde e a infecção VIH/Sida, bem como qualquer revisão posterior, e outros instrumentos internacionais pertinentes.

Crianças e jovens

35. Os Membros devem adoptar medidas de combate ao trabalho infantil e ao tráfico de crianças que possam resultar da morte ou doença, com Sida, dos familiares ou cuidadores e a fim de reduzir a vulnerabilidade das crianças ao VIH, tendo em conta a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, a Convenção e Recomendação sobre Idade Mínima, de 1973, e a Convenção e Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999. Devem ser adoptadas medidas especiais para proteger essas crianças dos abusos sexuais e da exploração sexual.

36. Os Membros devem lançar medidas destinadas a proteger os trabalhadores jovens da infecção por VIH e incluir as necessidades específicas das crianças e dos jovens nas estratégias de luta contra o VIH e a Sida integradas nas políticas e programas nacionais. Estas medidas devem incluir uma educação objectiva em matéria de saúde sexual e reprodutiva, em particular a divulgação de informações sobre VIH e Sida através da formação profissional e nos programas e serviços para o emprego dos jovens.

V. IMPLEMENTAÇÃO

37. As políticas e programas nacionais relativos ao VIH e Sida e ao mundo do trabalho deverão:

a) ser implementada mediante consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas e de outras partes interessadas, incluindo as estruturas públicas e privadas competentes no domínio da saúde no trabalho, através de um ou vários dos meios seguintes:

- i) legislação nacional;
- ii) convenções colectivas;
- iii) políticas e programas de acção à escala nacional e do local de trabalho;
- iv) estratégias sectoriais, com especial incidência nos sectores em que as pessoas abrangidas pela presente Recomendação estão mais expostas ao risco;

b) associar as autoridades judiciais competentes em matéria de trabalho, bem como a administração laboral, ao planeamento e implementação das políticas e programas, devendo ser-lhes proporcionada formação neste domínio;

c) prever medidas na legislação e regulamentação nacionais que contemplem os actos que atentem contra a privacidade e a confidencialidade e contra qualquer protecção facultada ao abrigo da presente Recomendação;

d) garantir a colaboração e coordenação entre as autoridades públicas e os serviços públicos e privados em causa, incluindo regimes de seguro e de prestações sociais ou outro tipo de programas;

e) promover e apoiar a acção de todas as empresas para pôr em prática as políticas e programas nacionais, nomeadamente através das suas cadeias de fornecimento e redes de distribuição, com a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores, e velar pelo seu cumprimento por parte das empresas que operam nas zonas francas de exportação;

f) promover o diálogo social, incluindo a consulta e negociação, consistente com a Convenção relativa às Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), de 1976, bem como outras formas de cooperação entre as autoridades governamentais, os empregadores e trabalhadores do sector público e privado e os seus representantes, tendo em conta os pareceres do pessoal responsável pela saúde no trabalho, dos especialistas em VIH e Sida e de outras partes interessadas, incluindo as organizações que representam as pessoas com VIH, as organizações internacionais, as organizações pertinentes da sociedade civil e os mecanismos de coordenação nacionais;

g) ser formulados, executados, periodicamente revistos e actualizados, tendo em conta os elementos científicos e sociais mais recentes, bem como a necessidade de integrar as questões da igualdade de género e os aspectos culturais;

h) ser coordenados, nomeadamente, com as políticas e programas de emprego, segurança social e saúde;

i) garantir que os Membros prevêem meios razoáveis para a sua implementação, tendo devidamente em conta as circunstâncias nacionais, bem como as capacidades dos empregadores e trabalhadores.

Diálogo social

38. A implementação das políticas e programas relativos ao VIH e Sida deve basear-se na cooperação e confiança entre os empregadores e trabalhadores e os seus representantes, bem como os governos, mediante a participação activa, no local de trabalho, das pessoas com VIH.

39. As organizações de empregadores e trabalhadores devem promover a sensibilização sobre VIH e Sida, incluindo a prevenção e não discriminação, através de actividades de formação e informação dos seus membros. Estas actividades devem ter em conta as diferenças de género e culturais.

Educação, formação, informação e consulta

40. A formação, as instruções de segurança e a necessária orientação no local de trabalho em matéria de VIH e Sida devem ser prestadas de forma clara e acessível a todos os trabalhadores e, em especial, aos trabalhadores migrantes, recentemente recrutados ou inexperientes, aos jovens trabalhadores e às pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes. A formação, instruções e orientações devem ter em conta as diferenças de género e culturais e adaptar-se às características dos trabalhadores, não ignorando os factores de risco a que estão expostos.

41. Devem ser facultadas aos empregadores, gestores e representantes dos trabalhadores informações científicas e sócio-económicas actualizadas e, se necessário, educação e formação sobre VIH e Sida, a fim de os ajudar a adoptar as medidas adequadas no local de trabalho.

42. Os trabalhadores, incluindo estagiários, bolsseiros e voluntários, devem receber informações de sensibilização e formação adequadas sobre os métodos de controlo da infecção por VIH no contexto dos acidentes e primeiros socorros no trabalho. Os trabalhadores que exerçam funções com risco de exposição a sangue humano, produtos sanguíneos e outros fluidos corporais devem receber formação adicional sobre prevenção da exposição, processos de registo de exposição e profilaxia pós-exposição.

43. Os trabalhadores e seus representantes devem ter o direito a ser informados e consultados sobre as políticas e programas relativos ao VIH e Sida no local de trabalho. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores devem participar nas inspecções aos locais de trabalho de acordo com as práticas nacionais.

Serviços públicos

44. O papel dos serviços da administração do trabalho, nomeadamente da inspecção do trabalho e das autoridades judiciais competentes em matéria laboral, na luta contra o VIH e a Sida deve ser reanalisado e, se necessário, reforçado.

45. Os sistemas de saúde pública devem ser reforçados e seguir as Directrizes conjuntas OIT/OMS sobre os serviços de saúde e a infecção VIH/Sida, de 2005, bem como qualquer revisão posterior, a fim de ajudar a garantir maior acesso à prevenção, tratamento, assistência e apoio, e contribuir para reduzir a pressão adicional causada aos serviços públicos, especialmente aos trabalhadores da saúde, pelo VIH e Sida.

Cooperação internacional

46. Os Membros devem cooperar, mediante acordos bilaterais e multilaterais, através da sua participação no sistema multilateral ou de outros meios eficazes, com vista a dar execução à presente Recomendação.

47. Os países de origem, de trânsito e de destino devem adoptar medidas a fim de garantir o acesso à prevenção, tratamento, assistência e apoio em caso de VIH e, sempre que adequado, deverão ser celebrados acordos entre os países visados.

48. Deve ser incentivada a cooperação internacional entre e com os Membros, as suas estruturas nacionais que se ocupam do VIH e Sida e as organizações internacionais competentes, devendo as mesmas abranger o intercâmbio sistemático de informações sobre todas as medidas tomadas na resposta à pandemia do VIH.

49. Os Membros e organizações multilaterais devem prestar especial atenção à coordenação e aos recursos necessários para corresponder às necessidades de todos os países, especialmente dos países com forte incidência de VIH, ao desenvolverem estratégias e programas internacionais para a prevenção, tratamento, assistência e apoio relacionados com o VIH.

50. Os Membros e as organizações internacionais devem esforçar-se por reduzir os preços de todos os produtos destinados à prevenção, tratamento e assistência à infecção de VIH, de outras infecções e cancro oportunistas relacionados com VIH.

VI. ACOMPANHAMENTO

51. Os Membros devem estabelecer um mecanismo adequado, ou utilizar os existentes, para monitorizar a evolução das respectivas políticas nacionais em matéria de VIH e Sida e do mundo do trabalho, e a fim de emitir pareceres sobre a sua adopção e execução.

52. As organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas devem participar, em pé de igualdade, no mecanismo de monitorização da evolução da política nacional. Paralelamente, essas organizações devem ser consultadas no âmbito desse mecanismo sempre que necessário, tendo em conta os pareceres das organizações de pessoas que vivem com VIH, bem como os relatórios de peritos ou os estudos técnicos.

53. Os Membros deverão obter de forma tão extensa quanto possível, e tendo em consideração a distribuição de mulheres e homens e outros aspectos pertinentes, informações detalhadas, dados estatísticos e efectuar estudos sobre a evolução a nível nacional e sectorial no que se refere ao VIH e Sida no mundo do trabalho.

54. Além da apresentação de relatórios prevista no artigo 19.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, um balanço periódico das medidas adoptadas com base na presente Recomendação poderá ser incluído nos relatórios nacionais apresentados à ONUSIDA e nos relatórios apresentados ao abrigo dos instrumentos internacionais relevantes.

O texto que antecede é o texto autêntico da Recomendação devidamente adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua nonagésima nona sessão realizada em Genebra, a qual foi declarada concluída aos 18 de Junho de 2010.

EM FÉ DO QUE foram apostas as assinaturas aos 18 de Junho de 2010:

O Presidente da Conferência,

O Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho,

Anexo

Resolução relativa à promoção e aplicação da Recomendação sobre a infecção VIH e Sida e o mundo do trabalho, de 2010

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida na sua 99.^a Sessão, em 2010,

Tendo adoptado a Recomendação sobre a infecção VIH e Sida e o mundo do trabalho, de 2010,

Observando que o êxito da Recomendação irá depender da promoção e aplicação efectivas das suas disposições,

Consciente de que o mandato fundamental da Organização consiste em promover o trabalho digno e as empresas sustentáveis,

Registando a participação da OIT, como organização tripartida, nas actividades do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre a infecção VIH/Sida (ONUSIDA) para combater o VIH e a Sida,

1. Convida o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho a atribuir recursos no âmbito do orçamento existente e a procurar recursos extra-orçamentais adicionais a fim de realizar actividades com os membros tripartidos para dar cumprimento à Recomendação no mundo do trabalho.

2. Convida o Conselho de Administração a adoptar medidas destinadas a promover actividades de colaboração com as diferentes organizações internacionais que se ocupam do VIH/Sida no local de trabalho.

3. Convida o Conselho de Administração a solicitar a elaboração de um Plano de Acção Mundial a fim de alcançar uma ampla execução da Recomendação tendo em vista reduzir o impacto do VIH/Sida no local de trabalho. Esse Plano deve ser desenvolvido com as organizações de empregadores e trabalhadores representativas, tendo em conta as posições da UNUSIDA, das organizações que representam as pessoas com VIH/Sida, e de outras partes interessadas.

4. Convida o Conselho de Administração a solicitar ao Director-Geral que preste a devida atenção à distribuição equitativa dos recursos de cooperação técnica da OIT aos países. Os Estados-membros e as organizações de trabalhadores e empregadores mais representativos podem solicitar apoio para a aplicação da Recomendação em áreas como:

a) a assistência técnica ao desenvolvimento e implementação de políticas, programas e leis nacionais de carácter tripartido a fim de dar cumprimento ao disposto na presente Recomendação;

b) a prestação de apoio e o reforço de capacidades para a formação, comunicação, monitorização, execução e a promoção, por exemplo:

- i) o desenvolvimento de programas e materiais de formação tendo em vista o reforço das capacidades, incluindo os que possuam uma abordagem sectorial;
- ii) a formação de elementos de coordenação e de formação em matéria de VIH/Sida no local de trabalho, incluindo os representantes dos empregadores e trabalhadores, bem como os gestores de pessoal;
- iii) a elaboração de materiais e ferramentas de promoção e informação relacionados com a Recomendação; e
- iv) seminários e workshops nacionais e regionais destinados a promover a Recomendação.

5. Convida os Estados-membros a utilizar os mecanismos existentes ou a estabelecer mecanismos a nível nacional para examinar os progressos alcançados, acompanhar a evolução e partilhar exemplos de boas práticas relativamente à aplicação das políticas e programas nacionais em matéria de VIH/Sida pertinentes para o mundo do trabalho.
6. Convida o Conselho de Administração a solicitar a apresentação periódica de relatórios pelos Estados-membros ao abrigo do artigo 19.º da Constituição da OIT, no âmbito dos mecanismos em vigor para a apresentação de relatórios, em especial dos Inquéritos Gerais. Os relatórios dos governos relacionados com o VIH/Sida deverão ser elaborados mediante consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas e incluir dados sobre os progressos realizados e, sempre que possível, exemplos de boas práticas.
7. Convida o Conselho de Administração a avaliar periodicamente os progressos alcançados na aplicação da presente Recomendação.
8. Convida o Conselho de Administração a promover entre os Estados-membros, conforme previsto no artigo 1.º, n.º 1 alínea b), a extensibilidade da Convenção sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, de 1958, de modo a que a protecção consagrada nessa convenção possa também ser aplicada ao estatuto VIH, quer seja real ou presumido.