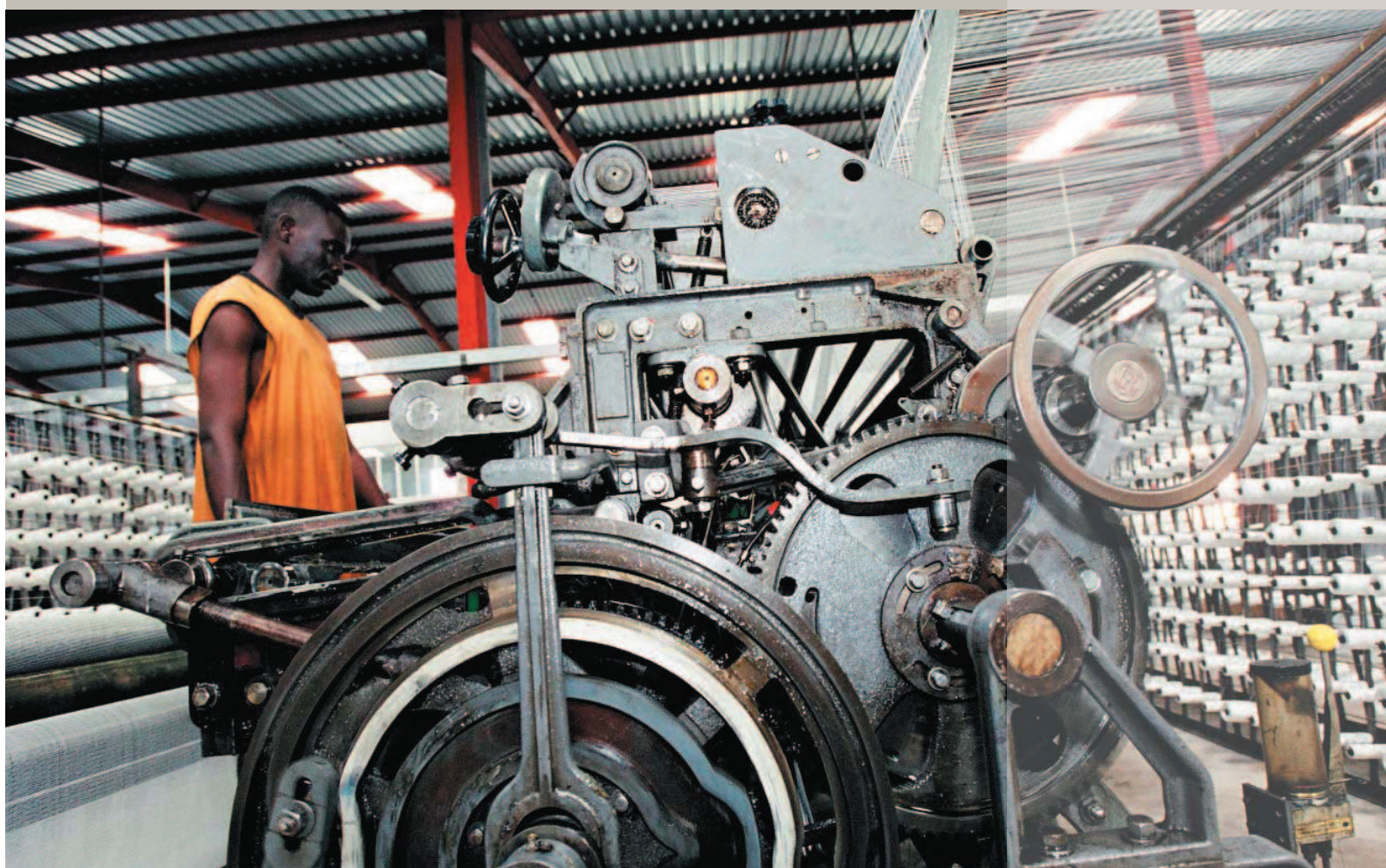


Manual sobre HIV/Aids para os inspetores do trabalho



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

**Manual sobre HIV/Aids
para os inspetores do trabalho**

Programa da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho
Genebra, março de 2006

Genebra, março de 2006

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – GENEVA

Copyright © International Labour Organization 2006

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to the Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered in the United Kingdom with the Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], in the United States with the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] or in other countries with associated Reproduction Rights Organizations, may make photocopies in accordance with the licences issued to them for this purpose.

92-2-818713-1	&	978-92-2-818713-7 (print)
92-2-818714-X	&	978-92-2-818714-4 (webpdf)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org
Visit our website: www.ilo.org/publns

Sumário

	<i>Página</i>
1. Introdução.....	1
Objetivos	1
Definições	2
Como utilizar este manual.....	2
2. Por que o HIV/Aids é uma questão que interessa aos inspetores do trabalho?	4
O impacto do HIV/Aids no mundo do trabalho	4
A resposta da OIT	6
As lições do passado	7
3. Direitos humanos, normas Internacionais do trabalho e HIV/Aids.....	9
Os direitos vinculados ao trabalho	9
O Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho .	10
Princípios que regem a inspeção do trabalho	12
Direito e política do trabalho	13
4. HIV/Aids: como os inspetores do trabalho podem contribuir para a resposta nacional.....	15
A evolução da inspeção do trabalho.....	15
Os pressupostos da inspeção do trabalho	16
Colaboração com os parceiros sociais	16
Prevenção.....	18
Cobertura universal.....	19
5. HIV/Aids e segurança e saúde nos locais de trabalho	22
Normas da OIT.....	22
HIV/Aids: uma doença profissional?	23
Proteção dos trabalhadores.....	23
Controle e avaliação	25
6. Programas de treinamento e atividades de aprendizagem.....	26

Acrônimos

Aids	Síndrome da imunodeficiência adquirida
ARLAC	African Regional Labour Administração Centre (Centro regional africano de administração do trabalho)
ART	Terapia anti-retroviral
ARV	Drogas anti-retrovirais
CTV	Aconselhamento e teste voluntários
DSRP	Documentos de estratégia para a redução da pobreza
DST	Doença sexualmente transmissível
GFATM	Fundo mundial de combate contra a AIDS, a tuberculose e a malária
HIV	Vírus da imunodeficiência humana
IALI	International Association of Labour Inspection (Associação internacional de inspeção do trabalho)
NACP/NACO	Programa/Organização nacional de controle da AIDS
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização mundial da saúde
PMTCT	Prevenção da transmissão da mãe para a criança
PNUD	Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento
PVVS	Pessoa que vive com o HIV/Aids
TB	Tuberculose
UNAIDS	Programa conjunto das Nações Unidas sobre o HIV/Aids

1. Introdução

Por que o HIV/Aids é um tema da primeira importância? Os inspetores do trabalho já tratam de muitos assuntos e casos. Será realmente necessário acrescentar o HIV/Aids à já extensa lista das suas preocupações?

A resposta é SIM. Analisaremos os motivos posteriormente, mas em poucas palavras eis o porquê:

- o HIV/Aids tem um impacto considerável no mundo do trabalho: ameaça os meios de existência de trabalhadores e empregadores, bem como os direitos ao trabalho, diminui a mão de obra e as competências disponíveis, aumenta os custos com o pessoal, além de reduzir a produtividade;
- muitas vezes, o ambiente e as condições de trabalho aumentam o risco para os trabalhadores, homens e mulheres, de contrair o HIV, o vírus responsável pela AIDS;
- muitos trabalhadores estão expostos ao risco de transmissão no próprio local de trabalho, em especial nos serviços de saúde (iremos aprofundar este aspecto no item dedicado ao ambiente de trabalho saudável);
- muitos países já adotaram uma legislação específica para os impactos do HIV/Aids no mercado do trabalho: muitas vezes os inspetores são chamados para obrigar à observação desses dispositivos legais;
- o local de trabalho é um campo importante para o combate contra o HIV/Aids: é onde os inspetores podem desempenhar um papel decisivo, desde que toquem no assunto e contribuam para a adoção de providências criteriosas.

Objetivos

Este manual tem como objetivo auxiliar os inspetores do trabalho no tratamento das questões relacionadas com o HIV/Aids, na sua atuação. Será útil também para aplicar o *Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*. Adotado em junho 2001, o Repertório subsidia os governos, empregadores, trabalhadores e demais partes envolvidas, com recomendações práticas para a elaboração e implementação de planos nacionais de ação e de políticas e programas de combate ao HIV/Aids nos locais de trabalho. Para tanto, essas recomendações visam:

- deixar bem claro o porquê do HIV/Aids ser um assunto relacionado com o trabalho e constituir um obstáculo ao desenvolvimento econômico;
- explicar as implicações para os inspetores do trabalho;
- auxiliar os inspetores na apropriação do *Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho* e na sua aplicação;
- estudar os vínculos existentes entre o HIV/Aids e os princípios e práticas da inspeção do trabalho, enfatizando a segurança e a saúde no trabalho;
- disponibilizar para os inspetores as ferramentas práticas que poderão utilizar na sua atuação e ajudá-los a integrar o HIV/Aids às suas futuras atividades.

Definições

Neste módulo de treinamento, as definições e conceitos relativos à inspeção do trabalho foram extraídos do guia *Labour Inspection: A guide to the profession*¹.

Trata-se de um dos mais completos documentos a respeito da inspeção do trabalho, da qual dá a seguinte definição:

visita a um estabelecimento no intuito de promover, controlar e, se necessário, impor o cumprimento da legislação trabalhista vigente, como um todo, no âmbito das prerrogativas do serviço.

As definições e conceitos relativos ao HIV/Aids foram extraídos do *Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho* (2001).

Como utilizar este manual

Foi projetado para ser utilizado prioritariamente em seminários de treinamento. Propomos que escolham entre duas fórmulas: uma sessão de três dias e outra de cinco. Também pode servir como documento de referência e guia para a implantação de uma política ou para outros fins, a critério dos inspetores envolvidos.

É baseado em métodos de aprendizado ativo. Neste caso, o participante não se limita em estar presente e ouvir. A sua experiência e idéias são aportes valiosos. O aprendizado ativo é focalizado no aluno, não no instrutor.

As atividades propostas funcionam como apoio do aprendizado ativo. Via de regra, incluem uma simulação ou discussões em grupo e levam de 30 a 90 minutos. Os pequenos grupos são de 5 a 6 pessoas no máximo, às vezes menos (algumas atividades requerem duas pessoas).

Os resultados dos trabalhos ficarão expostos em quadros na sala de treinamento. Por quê? Para manter o registro das trocas, que poderá ser útil nas sessões posteriores. Poderão sintetizar esses registros para destacar os itens identificados durante o workshop.

Este manual também pode servir como fonte de informações e documento de referência: pode orientá-lo na sua atividade, embasando a sua reflexão sobre a política a ser planejada ou implementada nos locais de trabalho. Auxiliará a se familiarizar com o Repertório de recomendações práticas do BIT: deve ficar ao alcance da mão (consulte o site da Internet da OIT/AIDS ou solicite o envio de uma cópia em papel). Talvez tenha que consultar também o documento *Implementação das recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*, onde encontrará valiosas sugestões. Organizado em módulos, este manual constitui ao mesmo tempo uma fonte de informações, um documento de referência, uma ferramenta de treinamento, um marco para o diálogo social e um instrumento de orientação para a ação. Propõe uma série de atividades de aprendizado, estudos de caso, exemplos de legislações, regulamentações e acordos coletivos.

¹ Wolfgang von Richtig: *Labour inspection: a guide to the profession* (Genebra, OIT, 2002). Ver também as seguintes publicações: OIT: *Integrating Labour Inspection. Functions, Effectiveness and Training*, International Labour Conference Report (Genebra, 2003); G.Albracht: *Ten steps for strengthening labour inspection*, SafeWork, (Genebra, OIT, 2004); OIT: *Health and safety culture and sustainable development through CSR*, International Labour Conference Report (Genebra, OIT, 2004)

Para concluir

Tenha em mente que o objetivo deste manual é iniciar uma mudança.

Para erradicar a AIDS, a África deve começar a falar de sexualidade

A AIDS não pode ser assemelhada à varíola ou à poliomielite e não é erradicada com uma mera campanha de vacinação, mesmo porque as cepas do vírus estão em constante evolução. Por outro lado, diferentemente dos surtos de epidemias mortíferas que a humanidade já enfrentou, o HIV é transmitido através das mais íntimas relações humanas, através da violência e da exploração sexuais. O quadro se agrava com a desigualdade e a pobreza que atingem mais especificamente as mulheres.

(...) devemos encontrar coragem para abordar francamente a sexualidade e falar de maneira construtiva. Devemos admitir que os nossos meninos e meninas sofrem pressões para ter relações sexuais de risco que nada têm a ver com o amor. Devemos informá-los, torná-los aptos a comunicar e – temos que assumir –, devemos dar-lhes preservativos².

Pascoal Mocumbi, Primeiro Ministro de Moçambique.

Não se sinta constrangido!

As nossas atitudes entre homens e mulheres, bem como a idéia que temos dos nossos respectivos papéis na família, na empresa e no trabalho estão profundamente enraizadas na nossa mentalidade. O mesmo ocorre com relação ao nosso conceito sobre os comportamentos sexuais; a maioria das pessoas acha que estes assuntos pertencem à esfera privada e deveriam permanecer assuntos pessoais.

A priori, pode-se pensar que os locais de trabalho, ou os seminários de treinamento não são os melhores lugares para se debater estas questões. Porém, se evitarmos qualquer debate a respeito das relações entre homens e mulheres e da sexualidade, ficaremos totalmente indefesos. Globalmente, em 70 a 80% dos casos, o HIV é transmitido durante as relações sexuais. Para controlar a epidemia, precisamos mudar a forma de pensar das pessoas, inclusive em áreas tão privadas e pessoais quanto a sexualidade ou os deveres de um marido para com a sua esposa.

Também precisamos mudar os nossos comportamentos e os temas das nossas conversas nos locais de trabalho; em outros termos, empresários e sindicatos também devem evoluir. Os inspetores do trabalho podem ter uma enorme influência ao ajudar empregadores e sindicatos a lidar com estas questões.

A sua atuação irá contribuir para iniciar a mudança. Vamos supor que surjam novas políticas nos locais de trabalho; que aspectos essenciais sejam apresentados nos treinamentos; que sejam criados pontos de distribuição de preservativos; que toda família aprenda a melhor se proteger; que cada vez mais trabalhadores venham procurar conselho e fazer um teste voluntário; que as mulheres se sintam à vontade para denunciar o assédio sexual e entrar na justiça para se defender de outros abusos.

No dia em que constataremos uma evolução desta ordem, teremos toda razão de estarmos satisfeitos: cada um terá contribuído muito para vencer a mais grave ameaça que paira sobre este século.

Boa sorte!

² The Courier (Bruxelles, Afrique Caraïbes Pacifique - Union européenne (ACP-UE), sept.-oct. 2001, n°188

2. Por que o HIV/Aids é uma questão que interessa aos inspetores do trabalho?

O HIV/Aids: uma questão relacionada ao local de trabalho

O HIV/Aids é uma questão relacionada com o local de trabalho e deveria ser tratado como qualquer outra doença/problema grave no local de trabalho. Isso é necessário não só porque afeta a força de trabalho, mas também porque o local de trabalho [...] tem papel a desempenhar no grande luta para conter a disseminação os efeitos da epidemia.

Trecho do *Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*

O impacto do HIV/Aids no mundo do trabalho

A grande maioria dos soropositivos são pessoas de 15 a 49 anos, ou seja, trabalhadores na faixa etária mais produtiva. A epidemia diminui a expectativa de vida, que deve cair de 60 para cerca de 30 anos, até 2010, nas regiões mais atingidas da África austral. Em muitos países, a pirâmide etária assumirá o formato de uma “chaminé demográfica” onde uma base diminuta de trabalhadores em idade produtiva assumirá os jovens e os idosos. Um relatório da OIT³ aponta que 36 dos 40 milhões de pessoas vivendo com o HIV exercem uma atividade produtiva sob uma forma ou outra, e pelo menos 26 milhões de trabalhadores são soropositivos.

Tanto as famílias como os setores privado e público e a economia nacional sofrem as conseqüências disso.

Em muitos países, as empresas registram um aumento do absenteísmo, do turnover de pessoal e dos custos de contratação e treinamento. Somam-se a isso os gastos relativos aos diversos seguros: acompanhamento médico, seguros, fundos de pensão e custos funerários.

Por outro lado, fica mais difícil avaliar o impacto do acréscimo de trabalho, da perda de colegas e do temor da transmissão do HIV, que podem abalar o ânimo e a produtividade nos locais de trabalho. Esta queda de produtividade gera uma diminuição dos lucros, diminuindo, portanto, a arrecadação de tributos; além de desestimular os investidores estrangeiros, também solapa a confiança dos consumidores e dos meios empresariais.

A epidemia também implica na perda de competências, da experiência e da memória institucional. Compromete o desenvolvimento dos recursos humanos, com a quebra da transferência informal de know-how intergeracional e a incapacidade das crianças de completarem a sua escolaridade.

São muitas as conseqüências do HIV/Aids:

- diminuição da mão-de-obra disponível
- discriminação no emprego e estigmatização nos locais de trabalho

³ ILO: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response*, ILO Programme on HIV/AIDS and the world of work (Genebra, 2004)

-
- absenteísmo, perda de trabalhadores competentes e experientes
 - aumento dos custos da mão-de-obra para as empresas (seguro saúde, reconversão, etc.)
 - queda da produtividade, redução da arrecadação fiscal e impacto negativo no crescimento econômico
 - desestímulo dos investidores e entrave ao desenvolvimento das empresas
 - pressões sobre os sistemas de proteção social e os serviços médicos
 - aumento da carga de trabalho das mulheres, que devem combinar trabalho produtivo e cuidados aos doentes
 - queda da renda e da produtividade familiar, agravando a pobreza
 - evasão escolar dos órfãos e das crianças afetadas, obrigadas a trabalhar
 - crescente pressão nas mulheres e adolescentes, obrigados a se prostituírem para sobreviver

Para as mulheres: um duplo ônus

São as mulheres, em especial as jovens, que pagam o tributo mais pesado à epidemia de HIV/Aids. Socialmente prejudicadas (por conta da sua inferioridade jurídica, econômica e social), correm mais risco de contrair o HIV. No mundo inteiro, as mulheres sofrem discriminação no mercado do trabalho; ganham menos que os homens, muitas vezes não têm qualquer garantia ou benefício. As meninas carecem de instrução ou são retiradas da escola, por exemplo, quando um membro da família fica doente. À medida que vão crescendo, as oportunidades de emprego ficam mais limitadas e a pobreza é seu quinhão. Correm o risco de perder o emprego quando devem cuidar dos parentes doentes. A pobreza das mulheres gera comportamentos de risco, de mera sobrevivência.

O aumento do trabalho infantil

O HIV/Aids se tornou um dos fatores-chave que incidem na educação e na estrutura do trabalho infantil no mundo. Estima-se em 14 milhões o número de crianças menores de 15 anos que perderam pelo menos um dos pais por causa da AIDS, sendo 95% na África. Até 2010, podem alcançar 35 milhões. A epidemia obriga as crianças a abandonar a escola para trabalhar, muitas vezes em condições de exploração extremamente perigosas. Os jovens órfãos são especialmente vulneráveis à exploração sexual.

Quando uma doença relacionada com a AIDS atinge um dos membros da sua família, cabe muitas vezes aos filhos – em especial as meninas – a incumbência do acréscimo de tarefas domésticas ou de encontrar um meio de contribuir com a renda familiar. Muitas vezes elas devem abandonar a escola. As altas taxas de evasão escolar contribuem para diminuir mais ainda o nível de qualificação e competência da mão-de-obra, o que, por sua vez, pesa na produtividade.

Os custos : fatos e números⁴

Na África do Sul, a mineradora Gold Fields calculou que o custo médio de um óbito decorrente de HIV, ou seja, US\$ 20.000,00, decompõe-se em despesas médicas (59%), perda de produtividade (22%), absenteísmo (15%), licença funeral (3%) e treinamento (1%).

Nos Estados Unidos, algumas empresas avaliam que o custo de cada trabalhador que vive com o HIV/Aids seja da ordem de US\$ 3.500,00 a US\$ 6.000,00 por ano.

No Brasil, a Volkswagen informa que através do seu programa de assistência, conseguiu baixar para US\$ 300,00, o custo para a empresa, que era de US\$ 1.500,00 a US\$ 2.000,00 por paciente e por mês.

Na África do Sul, a Anglovaal Mining Ltd lançou em 2003 um programa de combate à AIDS no local de trabalho, com um orçamento total anual de US\$ 255.000,00 (US\$ 48,00 por trabalhador), ou seja, 1% da folha de pagamento, ao passo que os custos anuais do HIV/Aids são avaliados em 6,1 milhões de dólares.

Um estudo da UNAIDS sobre um conjunto de empresas de Botswana, Costa do Marfim, Quênia e Uganda mostra que, em 1999, o HIV/Aids custou a estes países entre US\$ 120,00 e US\$ 349,00 anuais por trabalhador.

Fontes: OIT/ Fórum econômico mundial/ Fundação das Nações Unidas/ UNAIDS

A resposta da OIT

Entre os elementos-chave da missão da OIT, constam os direitos nos locais de trabalho, as relações profissionais e o desenvolvimento através do aumento das competências, da criação de emprego e da proteção da renda. Em todos os países, a epidemia de HIV ameaça a saúde e os meios de subsistência dos constituintes da OIT e entrava os quatro objetivos da agenda da OIT para um trabalho decente⁵.

Ciente da capacidade da sua estrutura tripartite única em mobilizar os principais atores do mundo do trabalho envolvidos, a OIT também lançou várias ações. Desta forma, reconhece as possibilidades proporcionadas pelos locais de trabalho em termos de educação para a prevenção e de programas de assistência e apoio, inclusive os procedimentos que podem ser realizados pelos serviços de medicina do trabalho.

A OIT estabeleceu como prioridade ajudar seus membros a contribuir com os esforços nacionais de combate ao HIV/Aids. Ela trabalha para que os programas nacionais de combate à AIDS envolvam o mundo do trabalho e que a política e o direito do trabalho levem em conta o impacto do HIV/Aids. A OIT é uma das organizações co-patrocinadoras da UNAIDS, desde 2001 e exerce um papel fundamental com relação ao mundo do trabalho. Supervisiona as questões relativas à AIDS, através de programas que abrangem um amplo leque de áreas, desde o seguro social até o trabalho infantil. A OIT lançou, em novembro de 2000, um programa sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho (OIT/AIDS).

A OIT/AIDS atua principalmente em três áreas:

⁴ Banco mundial: Findings (Washington, fevr. 2002), n°201

⁵ Os quatro objetivos da agenda da OIT para o trabalho decente são os seguintes: promover e implementar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, criar melhores condições para garantir um emprego e uma renda decentes às mulheres e aos homens, melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos, reforçar o tripartismo e o diálogo social.

-
- pesquisas e análises das políticas
 - informação, comunicação e sensibilização
 - cooperação técnica: os projetos lançados em mais de 30 países focalizam o fortalecimento das capacidades das empresas, dos trabalhadores e dos governos no planejamento e implantação de políticas e programas relativos ao HIV/Aids.

Todas estas atividades obedecem ao Repertório *de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*, aprovado consensualmente em maio de 2001, durante reunião tripartite de especialistas procedentes de todas as regiões. Este Repertório estabelece os princípios que regem a elaboração de políticas e propõe recomendações práticas para os programas de assistência e prevenção. Foi traduzido em mais de 30 idiomas e mais de 50 países o aplicam. É acompanhado de um manual educativo e de treinamento (ver introdução acima), além de recomendações específicas para grupos (empregadores e sindicatos, por exemplo) ou determinados setores (transporte e saúde, por exemplo).

A OIT também é empregadora e, nesta qualidade aplica o Repertório de recomendações práticas ao seu próprio quadro: em julho de 2001, o Diretor-geral emitiu uma portaria sobre a política de pessoal em matéria de HIV/Aids, que integra as premissas apontadas no Repertório.

As lições do passado

Foram realizados consideráveis esforços em nível internacional no combate à epidemia. Sem dúvida, resta muito a fazer. Já foram investidos 4,7 bilhões de dólares em atividades relacionadas à AIDS em 2003, porém isto representa apenas um quarto do orçamento necessário até 2007 para organizar uma resposta abrangente nos países com menos recursos.

No entanto, muitos países já implantaram um comitê ou um conselho de combate à AIDS; um grupo temático das Nações Unidas sobre o HIV/Aids coordena a ação da ONU, e existem projetos bilaterais patrocinados por doadores; além disso, muitas ONGs trabalham para frear a propagação e as conseqüências do HIV e da AIDS.

Não faltam recursos à disposição dos inspetores.

Sugerimos que entrem em contato com uma ou mais agências atuando no HIV/Aids, especialmente com os escritórios regionais ou de área da OIT e da UNAIDS, solicitando a participação no seu treinamento. Informe-se também a respeito do seu programa nacional de combate ao HIV/Aids: com certeza irão encontrar uma estratégia aplicável ao mundo do trabalho.

Depois de vinte anos de pandemia do HIV/Aids, sabemos quais respostas são eficazes e quais não o são. Seguem algumas das lições aprendidas. Nem todas se situam na área de atuação dos inspetores do trabalho, mas é bom conhecer os principais fatores de sucesso de uma política nacional⁶.

⁶ Segundo HIV/AIDS at a glance, Banco mundial, 2004

Que funciona

- **Agir com rapidez. Muitos países pensaram** “a AIDS não vai nos atingir”, mas não foi assim. Os governos precisam intervir assim que possível, pois quanto mais precoce for a prevenção, mais se reduz a exposição ao risco de transmissão, mais vidas são salvas e mais tratamentos e cuidados onerosos são evitados.
- **Aumentar o empenho e o financiamento por parte do governo. Esta é a chave** do sucesso em todos os países onde a epidemia recuou. Os dirigentes precisam superar os tabus e a estigmatização, falar abertamente sobre a doença e dar um amplo espaço aos programas multisetoriais sobre o HIV/Aids na sua agenda de desenvolvimento. A implantação do programa requer por parte dos governos que mobilizem e dediquem fundos, além de criarem um marco jurídico-político favorável.
- **Prevenir a transmissão junto às populações mais expostas e suscetíveis de propagar o vírus.** Uma das prioridades de um programa nacional de combate ao HIV/Aids é identificar os grupos de alto risco e o seu ambiente social, para depois lançar com eles ações de prevenção sustentáveis e eficazes.
- **Combater as desigualdades entre homens e mulheres.** Em muitos países em desenvolvimento, há mais mulheres soropositivas do que homens, além de contraírem a doença mais cedo. As mulheres já representam 55% dos adultos vivendo com o HIV/Aids na África subsaariana. As desigualdades entre homens e mulheres favorecem a expansão da epidemia, e é preciso combatê-las, propiciando às mulheres melhor acesso à educação e à atividade profissional.
- **Adotar uma abordagem multisetorial, que envolva ativamente** a sociedade civil, em especial as entidades empresariais e de trabalhadores. Com isso a sua participação se torna mais efetiva, recursos adicionais são mobilizados e as intervenções sustentáveis ficam mais bem focalizadas.
- **Integrar o HIV/Aids nas estratégias de redução da pobreza.** O HIV/Aids agrava a pobreza, da qual, aliás, é conseqüência. A integração do HIV/Aids aos programas nacionais de desenvolvimento e de redução da pobreza permite colocar entre as prioridades o controle do HIV e desenvolver com maior facilidade ações para diminuir o impacto da AIDS nas comunidades carentes.
- Implantar **um sistema de monitoramento, de acompanhamento e de avaliação satisfatório.** Um plano realista de controle e avaliação, com indicadores claramente definidos, em termos orçamentários, de resultados e de impacto, permite um monitoramento da resposta nacional à AIDS e da evolução da epidemia. Um sistema de vigilância de segunda geração, recomendado pela OMS e a UNAIDS, permite monitorar as curvas da epidemia e os comportamentos de risco que a alimentam.

Que não funciona

As advertências, a discriminação, os testes obrigatórios, o confinamento dos soropositivos e a marginalização das populações afetadas: é acreditando que o HIV é problema dos outros – indivíduos, país ou culturas – que se freia a resposta e que se impede que governos e pessoas assumam as suas responsabilidades.

3. Direitos humanos, normas Internacionais do trabalho e HIV/Aids

A abordagem da OIT e da comunidade internacional como um todo, com relação ao HIV/Aids está baseada nos direitos. Significa que os princípios dos direitos humanos devem se aplicar às questões do HIV e da AIDS.

Serão mesmo relevantes os direitos humanos quando se trata de vida ou morte? A resposta é sim.

Os direitos constituem uma questão de princípios, mas determinam efeitos muito concretos. Se desconfiarem que possam ter divulgados seus dados médicos, ser discriminados, ou até demitidos, os trabalhadores soropositivos não ficarão dispostos a fazer testes voluntários nem a aproveitar oportunidades de tratamento. Arriscar-se-ão a transmitir a AIDS. Todas as iniciativas de prevenção bem-sucedidas entram num quadro mais amplo, instaurando um clima de tolerância e de confiança, baseado na firme recusa da discriminação.

O que são os direitos humanos?

Os direitos humanos são direitos inerentes a toda pessoa, pelos simples fato de se tratar de um ser humano. São direitos protegidos – e não criados – por convenções e pelo Direito. São as seguintes as principais características dos direitos humanos:

- são universais e se aplicam igualmente a todos, sem qualquer discriminação;
- são inalienáveis; ninguém pode ser despossuído dos seus direitos, salvo situações precisas: um indivíduo pode perder o direito à liberdade quando declarado culpado de um crime por um tribunal competente;
- são indivisíveis, em estreita relação e interdependentes.

Todo ser humano pode se valer de todos estes direitos, sem distinção de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, deficiência física, fortuna, nascimento, idade ou qualquer outra situação, inclusive a real ou suposta soropositividade.

Os direitos vinculados ao trabalho

Via de regra, os inspetores do trabalho lidam com uma série de direitos humanos geralmente consolidados sob a apelação de direito trabalhista. Já devem conhecer a *Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e ao seu acompanhamento*. Adotada em 1998, esta declaração reconhece que todos os Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho, são obrigados a observar, promover e aplicar, conforme a Constituição, os princípios que regem os direitos fundamentais, objeto das convenções fundamentais.

Segurança e saúde no trabalho: um direito humano

Caso as suas atribuições envolvam questões de segurança e saúde no trabalho, você já sabe que o conceito de saúde e segurança no trabalho é parte integrante dos direitos humanos. A Declaração universal dos direitos humanos estipula que:

Todos têm direito ao trabalho, à livre escolha do seu emprego, a condições de trabalho equitativas e satisfatórias... (art.23).

O Pacto internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais especifica:

Os Estados signatários do presente Pacto reconhecem o direito de cada um a gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias, que propiciem em especial:...

... (b) condições de trabalho seguras e saudáveis (art.7).

As convenções da OIT relativas à segurança e à saúde no trabalho estão cada vez mais embasadas no direito e mencionam explicitamente diversos direitos dos trabalhadores.

Embora nenhuma convenção internacional do trabalho trate especificamente das questões relacionadas ao HIV/Aids nos locais de trabalho, existem vários instrumentos de combate contra a discriminação, de prevenção e de assistência nos locais de trabalho. As convenções pertinentes incluem:

- a Convenção (nº 111) sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958. É uma das oito convenções fundamentais da OIT; este manual inclui várias especificações a respeito;
- a Convenção (nº 155) sobre saúde e segurança dos trabalhadores, 1981;
- a Convenção (nº 161) sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985;
- a Convenção (nº 158) sobre demissão, 1982;
- a Convenção (nº 159) sobre a readaptação profissional e o emprego das pessoas com deficiências, 1983;
- a Convenção (nº 102) sobre o seguro social (norma mínima), 1952;
- a Convenção (nº 81) sobre a inspeção do trabalho, 1947, e a Convenção (nº129) sobre a inspeção do trabalho (agricultura), 1969.

O Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho

Um repertório de recomendações práticas constitui um documento importante para a OIT. Foi adotado por um grupo de especialistas oriundos de três grupos de membros da OIT: as organizações representativas do empresariado e dos trabalhadores, bem como os governos. Foi ratificado pelo Conselho de Administração, o qual, por definição, é tripartite.

É desta forma que foi elaborado o *Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*. Entre os representantes dos governos havia inspetores do trabalho. Este documento serviu de base para muitas políticas e legislações sobre o HIV/Aids e o emprego.

Os dez princípios fundamentais do *Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho* se aplicam a todos os aspectos do trabalho e a todos os locais de trabalho, inclusive ao setor da saúde. Estão sintetizados abaixo:

1. Reconhecimento do HIV/Aids enquanto questão relacionada ao trabalho

O HIV/Aids é uma questão relacionada com o local de trabalho, não apenas por afetar a mão-de-obra, mas também porque o local de trabalho pode desempenhar um papel vital contra a disseminação e os efeitos da epidemia.

2. Não discriminação

Os trabalhadores não devem sofrer discriminação ou estigmatização com base na condição real ou suposta de portador do HIV.

3. Igualdade de gênero

Relações entre homens e mulheres mais igualitárias e a melhoria da situação das mulheres são essenciais para impedir a transmissão do HIV e dar às mulheres as condições de enfrentar o HIV/Aids.

4. Ambiente de trabalho saudável

O ambiente de trabalho deve ser saudável e seguro, além de adequado às capacidades e ao estado de saúde dos trabalhadores.

5. Diálogo social

O sucesso de uma política ou de um programa sobre o HIV/Aids requer a cooperação e a confiança entre empregadores, trabalhadores e governos.

6. Interdição de *screening* no âmbito do emprego

O teste de HIV/Aids não deve ser exigido aos candidatos a emprego nem às pessoas ocupando um emprego. Além disso, o teste de HIV não deve ser realizado no local de trabalho, salvo nas situações mencionadas no Repertório.

7. Confidencialidade

O acesso aos dados pessoais relacionados à condição de HIV de um trabalhador deve ser conforme às regras de confidencialidade elaboradas nos diversos instrumentos da OIT. A condição de HIV não constitui motivo de demissão.

8. Continuidade da relação de emprego

As pessoas vítimas de doenças associadas ao HIV devem poder seguir trabalhando enquanto estiverem declaradas aptas, segundo parecer médico, a ocupar um emprego em condições adequadas.

9. Prevenção

Os parceiros sociais ocupam uma posição chave para promover a prevenção através da informação e da educação, bem como para incentivar as mudanças de atitude e comportamento.

10. Assistência e apoio

Solidariedade, assistência e apoio devem nortear a resposta à AIDS no local de trabalho. Todos os trabalhadores têm direito a serviços de saúde acessíveis e à previdência social.

Princípios que regem a inspeção do trabalho

Todos os princípios do Repertório são importantes, mas vamos focalizar alguns que apresentam interesse específico para os inspetores.

Direito a não discriminação

Este princípio é fundamental para a elaboração de qualquer estratégia de combate ao HIV/Aids nos locais de trabalho.

A discriminação nos locais de trabalho, que podem sofrer as pessoas portadoras do HIV, pode tomar várias formas, entre as quais:

- o teste de HIV no recrutamento e a conseqüente recusa da contratação;
- a demissão por motivo de soropositividade, real ou suposta;
- a exclusão do treinamento e das oportunidades de promoção;
- a obrigação de se submeter a um teste;
- o ostracismo por parte dos colegas de trabalho;
- a exclusão dos benefícios do plano de saúde da empresa;
- a recusa em oferecer aos trabalhadores/as em questão, medidas de ajustes razoáveis permitindo administrar uma doença relacionada com a AIDS.

Testagem

Ainda acontece de algumas empresas imporem teste obrigatório do HIV. Argumentam que o teste antes da contratação protege trabalhadores e locais de trabalho.

O teste, no entanto, tem vários inconvenientes:

- em primeiro lugar, um trabalhador soropositivo não está necessariamente doente; pode trabalhar normalmente durante vários anos (não se pede às empresas que contratem pessoas incapacitadas para o trabalho);
- em segundo lugar, os contactos físicos comuns dos trabalhadores com colegas soropositivos não geram qualquer risco de transmissão do HIV;
- terceiro, pelo próprio fato de o período de incubação do HIV variar de seis semanas a seis meses (em média é de dois a três meses), um teste negativo não é necessariamente exato;
- quarto, a não soropositividade de um candidato a emprego em determinado momento não garante, de forma alguma, que não irá contrair o vírus posteriormente;
- por fim – e este argumento é tão válido quanto o primeiro – quando seus direitos são respeitados, os funcionários demonstram mais boa vontade para fazer o teste voluntário e alteram o próprio comportamento para diminuir os riscos que correm ou provocam. Além disso, se tornam agentes ativos da prevenção.

O Repertório de recomendações práticas inclui um capítulo detalhado sobre o teste. A posição da OIT a esse respeito é a seguinte:

-
- deve ser vetado o uso dos resultados do teste para demitir um funcionário, ou interferir de alguma forma nas questões relacionadas com o emprego: promoções, acesso ao treinamento, etc.;
 - em alguns casos (vigilância epidemiológica e exposição profissional), o teste deve ser autorizado, observadas determinadas condições;
 - deve ser respeitada a confidencialidade dos dados relacionados com HIV.

Teste voluntário

O aconselhamento e os testes voluntários não constituem meras ferramentas de diagnóstico para as pessoas que apresentam sintomas; são parte de uma estratégia global para combater o HIV/Aids. Fortalecem o elo entre os dispositivos de prevenção e de assistência. Portanto, é imprescindível garantir o acesso a serviços médicos integrados de prevenção, de assistência e de assistência dos trabalhadores vítimas do HIV/Aids.

A aceitação do teste depende da melhoria da proteção contra a estigmatização e a discriminação. Os pressupostos-chave do teste do HIV incluem os três componentes seguintes: o consentimento esclarecido, o aconselhamento e a garantia de confidencialidade. A UNAIDS e a OMS recomendam um procedimento de teste ágil, de modo que os resultados sejam conhecidos sem demora e imediatamente seguidos de aconselhamento – tanto em caso de soronegatividade quanto de soropositividade – e, se for o caso, de tratamento. O aconselhamento é um componente essencial dos programas de assistência e de apoio dos trabalhadores vivendo com o HIV/Aids.

Direito e política do trabalho

Em muitos países, a legislação e a jurisprudência, além de textos de caráter não impositivo⁷, ajudam no combate à discriminação relacionada à soropositividade nos locais de trabalho.

Os textos impositivos são leis votadas pelos parlamentos, como a lei sobre a prevenção e o controle da AIDS adotada nas Filipinas em 1998. Podem ser regulamentos, portarias ou decretos adotados ou emitidos por ministérios ou qualquer outra entidade pública; tal é o caso do Instrumento estatutário 202, Regulamentações sobre as relações profissionais (HIV/Aids), 1998, em vigor no Zimbábue.

Alguns países desenvolveram código de ética e recomendações sobre o HIV/Aids. Por não terem força de lei, estes textos não têm caráter impositivo; antes propõem recomendações que ajudam no planejamento e na definição da política nacional em todos os níveis. Este é o caso do Código Nacional da Namíbia sobre o HIV/Aids e os locais de trabalho de 1998.

⁷ ILO: *Using the ILO Code of Practice and Training Manual: Guidelines for labour judges and magistrates*, ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work (Genebra, 2005)

Exemplos de direito nacional⁸

As leis que regem as relações profissionais (*Labour Relations (HIV and AIDS) Regulations (HIV and AIDS)*) de 1998 adotadas pelo Zimbábue proíbem o teste não consentido e a discriminação nos locais de trabalho, exigem a divulgação em grande escala do mesmo regulamento e prevêem severas sanções (até seis meses de prisão) para os empregadores que desrespeitem o regulamento. A aplicação de sanções severas levanta controvérsias: demonstra a vontade de agir por parte dos governos, mas inspetores de trabalho e juízes às vezes hesitam em impor tais sanções, em especial quando se trata de réu primário.

Na Namíbia, o código *National Code on HIV/AIDS and Employment*, publicado em 1998 no Diário Oficial, inclui diretrizes e instruções que devem ser observadas por todos os empregadores e trabalhadores quando da aplicação dos dispositivos da legislação trabalhista sobre o HIV/Aids e o emprego. Este código protege os direitos dos trabalhadores e incentiva a prevenção do HIV/Aids bem como os programas de educação nos locais de trabalho. Cabe frisar a abordagem adotada: ela se destaca no sentido de que a responsabilidade da implementação, do controle e da avaliação do código compete ao Conselho consultivo do trabalho, órgão tripartite e ao Ministério do Trabalho.

Na África do Sul, a lei sobre a igualdade no emprego (*Employment Equity Act*) de 1998, veta qualquer discriminação baseada na soropositividade. Também proíbe o teste, salvo decisão do Tribunal do trabalho. Cabe à empresa comprovar que o teste se justifica. Em todas as ações judiciais contra empresas por motivo de discriminação, cabe a elas demonstrar o mérito de uma discriminação ou de uma diferenciação. A lei, como um todo, prevê severas sanções financeiras.

A lei filipina sobre a prevenção e o controle da AIDS, de 1998, especifica que “O Estado deve garantir a toda pessoa soropositiva, real ou supostamente, plena proteção dos direitos humanos e das liberdades civis”. A lei veta o teste obrigatório, a discriminação “sob qualquer forma” e a demissão por motivo de soropositividade, real ou suposta. As sanções previstas são a prisão (de seis meses a quatro anos), multas e o cancelamento de alvarás. Exige que os diversos ministérios e órgãos públicos coordenem suas ações, além de instaurar um conselho nacional de combate à AIDS, com significativo orçamento inicial.

A lei italiana n°135, de 1990, relativa às medidas emergenciais relacionadas com a prevenção e o combate à AIDS, proíbe o teste pelos empregadores dos setores privado e público, nos candidatos a emprego e nos funcionários contratados, além de prever severas sanções em caso de infração.

⁸ Para uma visão global e uma análise da legislação, ver Jane Hodges, *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*, International Labour Organization (Genebra, janeiro de 2004) e Marie-Claude Chartier, *Initiatives juridiques afin d'aider à combattre le HIV/sida dans le monde du travail*, OIT/AIDS (Genebra, setembro de 2003). Ambos os documentos estão disponíveis no site Web da OIT/AIDS, <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm>.

4. HIV/Aids: como os inspetores do trabalho podem contribuir para a resposta nacional

Esta parte apresenta vários princípios-chave e atribuições essenciais da inspeção do trabalho e aborda sua aplicação à administração do HIV/Aids.

A evolução da inspeção do trabalho

Está cada vez mais consensual a idéia de que a melhor abordagem consiste em integrar na inspeção do trabalho as atividades de controle e aconselhamento, tanto para a segurança no trabalho, a medicina do trabalho, as relações profissionais quanto para o aspecto técnico das fiscalizações.

Esta filosofia permite colocar facilmente uma questão intersetorial tal como o HIV/Aids, onde deve imperar a visão multidisciplinar.

Cada vez mais, a promoção de melhores condições nos locais de trabalho é combinada à promoção de uma cultura de *prevenção* dos riscos. Diversas atividades ajudam neste sentido: a inspeção do trabalho, o diálogo social, a divulgação de informações, o compartilhamento das melhores práticas, bem com outras atividades educativas e de promoção, através das quais se estabelece uma parceria entre as partes envolvidas.

A antiga filosofia, que pregava a imposição do direito trabalhista e, portanto, da inspeção do trabalho, estava fundamentada em um modelo normativo detalhado. Ao passo que os inspetores procuravam descobrir infrações, tal abordagem encontra-se muitas vezes ultrapassada atualmente, e/ou só se aplica a um número reduzido de trabalhadores da economia formal.

A nova filosofia obriga os inspetores a definir os objetivos, junto com empregadores e trabalhadores, além de fazer com que estes sejam alcançados. Idealmente, os inspetores deveriam intervir na elaboração, implementação e avaliação dos planos e campanhas, privilegiar a promoção da prevenção antes que as indenizações, lançando mão de soluções tecnológicas, num meio-termo entre aconselhamento e coação.

Felizmente, as convenções sobre a inspeção do trabalho acima mencionadas oferecem base sólida para essa nova abordagem. A implantação de uma legislação nacional continua sendo um problema, pois não basta a existência de leis para garantir o correto funcionamento do sistema. Por este motivo é que se enfatiza hoje em dia a participação de todas as partes envolvidas, em especial as entidades empresariais e sindicais, e o diálogo social.

Novas ferramentas

Também é preciso lançar mão de novas competências, sobre tudo para negociar, motivar e comunicar. Estas devem se sustentar em novas orientações políticas e pareceres técnicos. Os *Princípios diretores do BIT a respeito dos sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho* constituem ferramenta bastante recente, baseada numa abordagem por objetivos.

Tais diretrizes, geralmente citadas sob o acrônimo ILO-OSH, foram adotadas em 2001, em conclusão de um diálogo social tripartite, em nível internacional e fornecem indicações gerais. Oferecem um marco sistêmico através do qual o mundo do trabalho pode integrar a gestão da segurança e da saúde no trabalho em uma política, além de mecanismos de gestão mais abrangentes. Em vez de ser considerada como acessória ou de se limitar a medidas visando evitar problemas com os inspetores, a segurança já é parte integrante do dia-a-dia da empresa.

Sendo cada vez mais aceito o marco fornecido pelas orientações, o papel dos inspetores se transforma: a inspeção detalhada do local de trabalho abre espaço para um exame dos sistemas

de gestão, que são conferidos à medida que as necessidades forem surgindo no curso da inspeção. Quando esses sistemas são bons e funcionam direito, a segurança e a saúde na empresa têm todas as chances de ser aceitáveis.

Isto tem tudo a ver com a melhor maneira de enfrentar o HIV/Aids. Qualquer que seja o local de trabalho, a adoção de uma política sobre o HIV/Aids deve estar na base da ação. Um fiscal pode incentivar os parceiros sociais neste sentido, e orientar a sua implantação.

Os pressupostos da inspeção do trabalho

O livro de Wolfgang von Richtofen, “Labour Inspection: A guide to the profession”, oferece uma análise muito completa dos conceitos e definições.

O autor aponta para cinco princípios da inspeção do trabalho, quais sejam:

1. A inspeção do trabalho é competência da administração pública
2. É essencial a colaboração com empresários e trabalhadores
3. É preciso estabelecer parceria com outras instituições, o sistema de previdência social, por exemplo
4. É fundamental prevenir riscos e perigos
5. O objetivo é alcançar a cobertura universal.

Frente ao HIV/Aids, destacam-se três desses princípios:

- a colaboração com empregadores e trabalhadores;
- a prevenção;
- a cobertura universal.

Colaboração com os parceiros sociais

Sabem os inspetores que, ao conseguir o apoio dos empregadores e dos trabalhadores, facilitam, e muito, o próprio trabalho. Estipula o artigo 5 da Convenção (nº81) sobre a inspeção do trabalho:

“As autoridades competentes tomaram as providências adequadas para estimular... a colaboração entre os funcionários da inspeção do trabalho, e os empregadores e os trabalhadores ou suas entidades”.

A Recomendação 81, que acompanha a convenção, especifica:

II. Colaboração entre empregadores e trabalhadores em matéria de saúde e segurança

4. (1) Devem ser incentivados os mecanismos de colaboração entre empregadores e trabalhadores que visam melhorar as condições de segurança e saúde dos trabalhadores.

(2) Esses mecanismos podem se constituir em comitês sobre a saúde ou entidades semelhantes, criados em cada empresa ou estabelecimento e formados por representantes da empresa e dos trabalhadores.

5. Os representantes dos trabalhadores e da diretoria, e em especial os membros dos comitês de segurança ou de entidades semelhantes, quando existem devem ter autorização para colaborarem diretamente com os funcionários da inspeção do trabalho, conforme modalidades e

nos limites estabelecidos pela autoridade competente, durante as investigações, em especial sobre acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

6. A colaboração entre os funcionários da inspeção do trabalho e as entidades empresarias e de trabalhadores deve ser facilitada através da promoção de conferências, comitês mistos ou órgãos semelhantes...

Diálogo social e HIV/Aids

O diálogo social inclui as negociações, as consultas ou trocas de informações de qualquer tipo entre os parceiros tripartites e bipartites, para áreas de interesse comum.

O mesmo princípio de colaboração entre os parceiros sociais – o diálogo social– também consta do Repertório de recomendações práticas.

A cooperação e a confiança entre empregadores, trabalhadores e seus representantes, e, se for o caso, o governo, são necessários para ter sucesso na implantação das políticas e programas relacionados com o HIV/Aids, com a participação ativa dos trabalhadores vivendo e convivendo com o HIV/Aids.

Item 4.5 do Repertório de recomendações práticas do BIT

O capítulo 5 do Repertório aborda os direitos e as responsabilidades dos empregadores e de suas entidades representativas (item 5.2), bem como dos trabalhadores e suas entidades (item 5.3). As tarefas que lhes competem não são específicas, nem antinômicas, mas sim complementares. A formulação dos parágrafos que dizem respeito aos empregadores e aos trabalhadores apresenta muitas semelhanças⁹.

O problema do HIV/Aids é tão grave que, ao passo que reconhecem a necessidade de uma resposta urgente e a importância de um consenso, as entidades empresariais e de trabalhadores devem procurar deixar de lado as suas divergências, que são um obstáculo ao tratamento dos efeitos da epidemia.

Políticas nos locais de trabalho

Os inspetores podem incentivar as empresas e os trabalhadores a colaborar na elaboração da política e do programa relativos ao HIV/Aids no local de trabalho.

É a única política realmente importante que uma empresa possa adotar.

Este processo apresenta semelhanças com a adoção de uma política de segurança e de saúde, que o direito trabalhista impõe em muitos países. Uma política de segurança e de saúde satisfatória fornece um marco possibilitando a aplicação voluntária da lei pela empresa. Neste contexto, a tarefa dos inspetores pode ficar muito facilitada. Quando a própria empresa é quem define seus objetivos, o papel do fiscal assemelha-se mais ao de um guia antes que de um policial. No seu anexo III, o Repertório de recomendações práticas apresenta uma lista de controle para o planejamento e a implementação de uma política sobre o HIV/Aids no local de trabalho (ver o quadro abaixo). Outras recomendações complementam esta abordagem, em especial *Componentes da política sobre o HIV/AIDS no mundo do trabalho* e *Implementação da política sobre o HIV/AIDS no mundo do trabalho*, bem como orientações específicas dirigidas

⁹ Organização internacional dos empregadores / Confederação internacional dos sindicatos livres: *Fighting HIV/AIDS together, a programme for future engagement* (OIE e CISL, Genebra, maio de 2003)

aos empregadores e aos sindicatos. Acessíveis no site Internet da OIT/AIDS, esses documentos ajudam a iniciar passo a passo o combate ao HIV/Aids nos locais de trabalho.

Planejamento e implantação de uma política sobre o HIV/Aids nos locais de trabalho

(Anexo III, *Repertório de recomendações práticas do BIT*)

- é criado um comitê sobre o HIV/Aids...;
- o comitê decide a respeito do seu mandato...;
- analisa a legislação nacional e suas implicações a nível da empresa;
- o comitê avalia o impacto da epidemia de HIV nos locais de trabalho e as necessidades dos trabalhadores... realizando um estudo inicial confidencial;
- o comitê identifica os serviços médicos e de informação existentes...;
- o comitê elabore um projeto de política; este projeto é divulgado para comentários, e depois revisado e adotado;
- o comitê define um orçamento, capta financiamento, fora da empresa, se for o caso...;
- o comitê define um plano de ação, incluindo um cronograma e especificando as responsabilidades na implementação da política;
- a política é amplamente divulgada ... e o plano de ação é implantado.

Prevenção

A prevenção é mais um dos princípios-chave. É possível evitar todos os acidentes e doenças do trabalho, o que requer prever, planejar, organizar e estar determinado a identificar as fontes de perigo, avaliar os riscos e tomar providências antes que aconteça o acidente ou que a doença faça mais uma vítima. Somente a colaboração de todos os envolvidos permite conseguir tal resultado, quer seja da empresa, cuja primeira responsabilidade é garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, dos executivos, das chefias, dos trabalhadores ou dos demais, sendo que cada um tem um papel importante a desempenhar dentro de um diálogo social eficaz. Além também, o papel dos inspetores é relevante mas, no dia-a-dia, acidentes e doenças só poderão ser evitados na medida em que a empresa aprender a administrar os próprios riscos. A educação em matéria de segurança e de saúde também tem papel importante, da mesma forma que uma informação, um treinamento, um controle, etc. satisfatórios.

O mesmo vale para o HIV/Aids. Nunca será demais repetir: o único remédio contra a AIDS é a prevenção. O HIV é um vírus frágil. Seus modos de transmissão são bem conhecidos: via o sangue, o sêmen e outros fluidos orgânicos humanos, durante as relações sexuais, via utilização compartilhada de material para injeção, via transfusão sanguínea, produtos sanguíneos e transmissão de mãe para filho.

Portanto, é capital explorar as possibilidades de educação e de treinamento oferecidos pelos locais de trabalho para:

- aprofundar os conhecimentos básicos sobre a transmissão do HIV e os meios de prevenção;
- desmentir os rumores persistentes a respeito do HIV e da AIDS;
- combater os tabus relativos aos comportamentos sexuais;
- enfrentar a estigmatização da AIDS;

-
- promover e apoiar as mudanças de comportamento.

Às vezes a informação e a educação sobre o HIV/Aids são chamadas de “vacina social”.

Só o conhecimento pode não ser suficiente para iniciar uma mudança. É preciso também prever programas educativos (muitas vezes chamados de “comunicação de mudança de comportamento”) e medidas práticas, tais como a distribuição de preservativos gratuitos ou baratos. O Repertório de recomendações práticas e o manual de treinamento que o acompanha enunciam uma série de princípios básicos a respeito da educação e do treinamento.

Educadores de iguais

Os educadores de iguais são animadores informais membros do grupo beneficiário do treinamento. A educação pelos pares é baseada na premissa segundo a qual as pessoas ficam mais dispostas a alterar o seu comportamento quando incentivadas por pares em quem confiam.

A educação pelos pares:

- custa pouco e permite alcançar muitas pessoas;
- fortalece a liderança e a responsabilidade na comunidade;
- é o meio mais eficaz para passar uma mensagem a um grupo-alvo específico;
- pode levar a uma mudança de comportamento duradoura.

A contratação e o treinamento de educadores de iguais devem ser um dos componentes importantes de qualquer programa educativo implantado nos locais de trabalho. Os inspetores podem estimular os executivos das empresas e os líderes sindicais a colaborarem na identificação dos educadores de iguais e no seu treinamento, além de dar a sua contribuição nos programas de treinamento.

Pessoas vivendo com o HIV/Aids

Os trabalhadores e trabalhadoras soropositivos que queiram participar das atividades educativas têm um papel chave a desempenhar na elaboração de programas eficazes e para reforçar a credibilidade das mensagens de prevenção. Esta abordagem “para uma maior participação das pessoas vivendo com o HIV/Aids”, conhecida sob o nome de GIPA, deu excelentes resultados.

Cobertura universal

Um dos princípios da inspeção do trabalho é que a cobertura deve ser progressivamente estendida à totalidade dos trabalhadores. Em muitos países, o direito trabalhista abrangeu em primeiro lugar setores específicos, tais como a mineração – em virtude dos múltiplos perigos – sendo a intenção estendê-lo progressivamente à totalidade dos trabalhadores.

No entanto, um número crescente de trabalhadores deixa de ser protegido por qualquer legislação trabalhista formal: os da economia informal.

Fala-se em economia informal para explicitar que as atividades informais não formam uma categoria própria, limitada a um setor específico, mas sim que abrangem todo tipo de atividade, do comércio à agricultura, passando pelos serviços e a indústria. Por isso, é preciso entender a multiplicidade de vínculos que unem a economia estruturada e a economia informal. Por exemplo, os instrumentos cirúrgicos fabricados pelas crianças que trabalham na economia informal de determinados países da Ásia, são na maior parte destinados aos hospitais da Europa e da América do Norte, ou seja, à economia oficial. A OIT constata que:

“ ... a economia informal se desenvolveu rapidamente em quase todas as regiões do mundo, inclusive nos países industrializados: não pode mais ser considerada como um fenômeno temporário ou residual¹⁰.”

Estima-se que na África, o trabalho informal represente mais de 90 % dos novos empregos, cerca de 80 % do emprego não agrícola e mais de 60 % do emprego urbano. Dados mais precisos sobre a economia informal constam do Anexo 4.

Impacto do HIV/Aids na economia informal

Por diversos motivos, os operadores da economia informal são extremamente vulneráveis ao HIV/Aids, tanto em termos de riscos de transmissão quanto de impacto da epidemia. Via de regra, as empresas da economia informal são de pequeno porte, com forte intensidade de mão-de-obra; sustentam-se essencialmente num operador único ou poucos operadores. Assim, quando um trabalhador fica doente e morre, é muito difícil sobreviver para estas empresas. A precariedade do emprego informal, a ausência de proteção social e o acesso limitado aos serviços de saúde acentuam o impacto da epidemia nos trabalhadores individuais. Visto que os operadores informais geralmente não são sindicalizados, nem membros de uma rede comercial, e que, por definição, a intervenção do poder público é muito limitada, fica muito difícil alcançá-los com programas sobre o HIV/Aids.

Apoio à economia informal

Existem muitos vínculos entre as grandes empresas, onde os inspetores podem intervir regularmente, e a economia informal.

Fornecedores e clientes

As grandes empresas possuem muitas vezes ampla rede de fornecedores e clientes. Estes últimos poderiam ser incluídos no programa nos locais de trabalho.

Compradores e vendedores convivem no dia-a-dia com os seus fornecedores e clientes, e entendem seus problemas. Podem divulgar informações sobre o HIV/Aids e incentivar as empresas de menor porte a adotarem a sua própria política com respeito à AIDS. Pode ser oferecido um treinamento específico para esta categoria de pessoal, que fica na “linha de frente”, para desenvolver a sua autoconfiança e estimulá-lo a debater assuntos tais como a transmissão do HIV, os cuidados necessários, etc.

Clientes e fornecedores também podem ser convidados para as sessões internas de treinamento e informação sobre o HIV/Aids. Isto quase não gera custos adicionais, uma vez que os custos de treinamento já foram lançados. O convite aos clientes e fornecedores só beneficia a empresa, ao reforçar o relacionamento com eles.

Atividades terceirizadas

Muitas grandes empresas terceirizam a alimentação, a limpeza, a segurança, etc. Todo o pessoal das empresas terceirizadas deve ser convidado para participar das atividades educacionais e de prevenção sobre o HIV/Aids.

As grandes empresas devem estudar a incorporação nos contratos com as terceirizadas de uma cláusula estipulando que o seu pessoal é autorizado a participar das atividades educacionais. Também podem ajudar os fornecedores na definição do seu próprio programa de combate à AIDS.

¹⁰ OIT: Decent work and the Informal Economy, a report to the International Labour Conference (Genebra, 2002)

Relações de proximidade

No entorno da maioria das grandes empresas gravita uma multiplicidade de pequenas empresas, embora as relações mantidas com estas não sejam necessariamente formalizadas. Por exemplo, podem ser barracas de bebidas e comidas ou de transporte informal, como vans, táxis de lotação ou *rickshaws*.

Os trabalhadores podem ser estimulados a entregar cartazes, adesivos e folders nas barracas e meios de transporte que utilizam. Aqui, pode ser da maior utilidade o papel dos educadores de iguais, pois saberão falar sobre o HIV/Aids. Os donos e os funcionários destas microempresas podem ser convidados a participar das ações educacionais sobre a AIDS.

Este tipo de assistência foi aplicado em áreas como a segurança e a saúde no trabalho. O dispositivo de relações de proximidade imaginado no Reino Unido¹¹ é um exemplo. As empresas participantes se comprometem a compartilhar a sua experiência e recursos na área de segurança e saúde com as empresas vizinhas, seus fornecedores e terceirizados ou a comunidade como um todo.

¹¹ UK Health and Safety Executive, The Good Neighbour Scheme, Londres 2000 (<http://www.hse.gov.uk/events/gnscheme.htm>)

5. HIV/Aids e segurança e saúde nos locais de trabalho

Este capítulo trata das medidas de segurança e saúde a serem adotadas para se proteger contra a transmissão do HIV nos locais de trabalho.

Um dos princípios-chave do Repertório de recomendações práticas é que:

O ambiente de trabalho deve ser saudável e seguro, no intuito de prevenir, na medida do possível, todas as partes envolvidas contra a transmissão do HIV/Aids, conforme as disposições da Convenção (nº155) sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores, 1981. A instauração de um ambiente de trabalho saudável e a sua manutenção requer que o local de trabalho, as máquinas, o equipamento e os processos sejam seguros, sem perigo nem risco para a saúde, e que as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos presentes no local de trabalho não tragam nenhum risco para a saúde, desde que aplicadas as medidas de proteção adequadas.

Um ambiente de trabalho saudável e seguro pressupõe em especial a prevenção e o tratamento dos riscos profissionais relacionados à exposição ao HIV. Isto abrange também a criação de um ambiente favorável para a melhor saúde física e mental no âmbito do trabalho e uma adaptação do trabalho às capacidades do pessoal, levando em consideração o seu estado de saúde física e mental, o que pode incluir ajustes razoáveis para os trabalhadores vítimas de uma doença relacionada com a AIDS.

Normas da OIT

As normas referentes à segurança e à saúde no trabalho pertencem a três grandes categorias. As convenções e recomendações:

- servem como guias na elaboração de políticas aplicáveis à totalidade dos trabalhadores e dos setores de atividade; é o caso da Convenção (nº155) sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981;
- protegem setores específicos de atividade econômica, tais como a mineração, a construção civil e a estiva; é o caso da Recomendação (nº175) sobre a segurança e a saúde na construção civil, 1988; ou
- tratam de riscos e perigos específicos, como as radiações, os produtos químicos perigosos, o câncer profissional ou as máquinas; é o caso da Convenção (nº162) sobre o amianto, 1986.

Como mencionado no item 3, nenhuma convenção ou recomendação trata especificamente do HIV/Aids. No entanto, podem se aplicar algumas convenções (entre as quais a nº 111) e outros instrumentos de caráter não impositivo. É o caso do Repertório *de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*. A OIT também elabora recomendações dirigidas a setores específicos, como transporte e saúde. Consulte o site da Internet da OIT/AIDS: www.ilo.org/aids.

HIV/Aids: uma doença profissional?

O HIV não é transmitido durante os contatos normais do dia-a-dia nos locais de trabalho. O vírus não sobrevive fora do corpo humano, do sangue ou determinados fluídos orgânicos humanos. Desta forma, não sobrevive nas ferramentas nem nas máquinas. Contudo, podem ocorrer acidentes em quase todos os ambientes profissionais e as exposições ao sangue ou a fluídos orgânicos humanos são possíveis em muitas profissões. Os profissionais de saúde são um exemplo óbvio, mas outros grupos estão na mesma situação: serviços de emergência, agentes penitenciários ou funerários, garis e atividades de tipo piercing.

Em determinadas profissões, os trabalhadores têm mais chances de se expor a comportamentos de risco, principalmente quando são obrigados a deixar a sua casa e a sua família durante longos períodos. São, por exemplo, os caminhoneiros que fazem longas viagens, os marinheiros, forças de segurança ou trabalhadores nas plataformas petrolíferas. Os trabalhadores migrantes e os trabalhadores móveis também devem abandonar o domicílio e, em muitos casos, a sua família; muitas vezes, os riscos em que incorrem são acentuados pelo fato que essas pessoas têm pouco acesso à informação e aos serviços e que seus direitos não são respeitados.

Cada ramo ou setor de atividade requer uma abordagem diferenciada, podendo os inspetores tentar reunir empregadores, organizações de trabalhadores e administração pública para definir as orientações mais adequadas para a redução dos riscos. No Malawi, por exemplo, foi elaborada uma estratégia para o setor de transporte, através do diálogo social.

As diretrizes comuns OIT-OMS, em preparação, focalizam as questões de segurança e de saúde no trabalho específicas para os serviços de saúde. Devem ser finalizadas durante uma reunião de especialistas, em abril de 2005.

Proteção dos trabalhadores

As ações preventivas protegem a saúde e reforçam a confiança dos trabalhadores. Os princípios elementares que permitem minimizar o risco de transmissão do HIV e de outros agentes patógenos transmissíveis pelo sangue são a implementação de medidas de “cuidados universais” e de “higiene pessoal”.

As precauções universais prevêm uma estratégia que impõe aos profissionais de saúde que tratem o sangue ou os fluídos orgânicos humanos como fonte potencial de transmissão, independente do diagnóstico ou do risco suposto. Isto envolve o uso regular de luvas ou outros equipamentos de proteção, lavar a mãos, proteger os arranhões com curativos e tomar diversas outras providências para levantar uma barreira entre os trabalhadores e o sangue ou os fluídos orgânicos potencialmente infecciosos. A aplicação das precauções universais minimiza os riscos de transmissão do HIV e de outros agentes patógenos transmissíveis pelo sangue, mas não permite a proteção contra picadas de agulha.

Para maiores informações

Consulte informações detalhadas no seguinte site Internet:

<http://www.who.int/hiv/topics/precautions/universal/em/>

Disposições especiais em caso de acidente

O risco de acidente necessitando de procedimentos emergenciais está presente em todos os locais de trabalho, embora o risco de transmissão do HIV seja limitado. Cabe às empresas zelar pelo respeito aos regulamentos nacionais aplicáveis, bem como basear os seus procedimentos

nas precauções universais. Os paramédicos devem ser informados sobre os riscos e treinados com relação a medidas preventivas e ao uso de um equipamento de proteção.

Para diminuir o risco de transmissão podem ser tomadas as seguintes providências:

- proteger os cortes ou arranhões com um curativo impermeável;
- usar luvas descartáveis (de látex ou vinil) durante as manipulações de sangue ou outros fluidos orgânicos humanos e outras luvas resistentes a perfurações quando do uso de instrumentos perfurantes;
- utilizar equipamentos tais como máscara para boca a boca, mas apenas se tiver feito o treinamento ad hoc;
- lavar as mãos ao término de todo procedimento.

Os paramédicos não devem se recusar a prestar socorros por temer contrair o HIV.

Treinamento

Todos os trabalhadores em contato com o sangue ou outros fluidos orgânicos humanos devem ser treinados nos procedimentos visando protegê-los contra a exposição ao HIV em caso de acidentes que requerem a administração de primeiros socorros nos locais de trabalho.

Quando os riscos de exposição profissional forem baixos, o treinamento deve abranger:

- a administração de cuidados de urgência;
- a aplicação das precauções universais;
- o uso de equipamento de proteção;
- os procedimentos adequados em caso de exposição ao sangue ou a fluidos orgânicos humanos.

Vale salientar que estas precauções devem ser aplicadas de maneira sistemática. Afora o HIV/Aids, existem outros agentes patógenos transmissíveis pelo sangue ou fluidos orgânicos humanos. Não cabe estabelecer uma relação entre as precauções e a soropositividade, real ou suposta, dos trabalhadores.

Profilaxia pós-exposição

Pode acontecer, especialmente nas unidades de saúde, que o pessoal tenha ter sido infectado pelo HIV em decorrência de um incidente no local de trabalho.

Neste caso, pode ser realizado um tratamento profilático pós-exposição; devem ser tomadas algumas providências, como o fornecimento de drogas anti-retrovirais, assim que possível, depois da exposição ao vírus, de forma a prevenir a transmissão.

De alguns anos para cá, o tratamento profilático pós-exposição faz parte dos procedimentos padrão para os profissionais de saúde expostos ao HIV. Ao passo que os remédios necessários são acessíveis para o pessoal do setor de saúde, o mesmo não vale para os demais trabalhadores. Seria bom que os inspetores soubessem onde encontrar este tratamento e quais as demais providências a serem tomadas.

Para maiores informações

É possível consultar na Internet as orientações em matéria de profilaxia pós-exposição e de exposição profissional desenvolvidas pelos centros de controle sanitário e de prevenção das doenças (CDC) dos Estados Unidos.

Picadas de agulha

Segundo o Instituto nacional norte-americano para a segurança e a saúde no trabalho, estima-se que, nos Estados Unidos, os casos de picadas de agulha e outros ferimentos percutâneos envolvendo profissionais de saúde totalizam entre 600.000 e 800.000 ocorrências anuais. Estudos indicam que os enfermeiros e as enfermeiras sofrem mais picadas de agulha e que não menos que um terço das feridas provocadas por objetos perfurantes ou cortantes ocorrem quando do seu descarte. Os centros de controle sanitário e de prevenção das doenças dos Estados Unidos estimam que 62 a 68% dos ferimentos por objetos perfurantes ou cortantes poderiam ser evitados pelo uso de equipamentos médicos mais seguros. Consulte recomendações detalhadas nos seguintes sites:

<http://www.osha.gov/SLTC/bloodbornepathogens/index.html>

<http://www.cdc.gov/mmwr/PDF/rr/rr5011.pdf>

Controle e avaliação

Os inspetores podem auxiliar as empresas no controle e acompanhamento de seus métodos de trabalho e para garantir que são tomadas as devidas providências para alterá-los, se for o caso. Devem ser levados em conta os seguintes critérios:

- a eficácia das políticas e dos processos nos locais de trabalho;
- a eficácia dos programas de informação e de treinamento;
- o grau de observância das precauções universais;
- o registro fidedigno dos incidentes;
- a eficácia das providências tomadas e do seu acompanhamento.

6. Programas de treinamento e atividades de aprendizagem

Este capítulo reúne as atividades de aprendizagem e demais elementos necessários para a montagem de dois programas padrão: um de cinco dias e outro de três. São apenas exemplos que devem ser adequados em função das necessidades e interesses das pessoas aos quais são dirigidos. Os números entre parênteses correspondem às atividades de aprendizagem apresentadas a seguir.

Outros programas padrão e informações de ordem geral sobre o treinamento estão disponíveis no documento *Implementação das recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*. Este manual também inclui módulos curtos sobre o HIV/Aids, que podem ser integrados em outros programas, em especial cursos ou oficinas sobre as normas do trabalho, a segurança e a saúde, bem como as relações homens-mulheres.

Oficina de cinco dias

Exemplo de programa

Dia 1: O HIV/Aids: um problema para os inspetores do trabalho

Mensagem de boas-vindas

Disposições práticas

Objetivos da oficina

Apresentações (1)

O HIV/Aids e o mundo do trabalho: mitos e realidades (2)

Atividade de grupo

Gestão dos medos relacionados ao HIV/Aids nos locais de trabalho (3)

Atividade de grupo

Como evitar o constrangimento (4) ou Promoção do uso dos preservativos (5)

Atividade de grupo

O HIV/Aids no seu setor (6)

Relatório de grupo

Dia 2: Princípios básicos: o marco jurídico-político

O Repertório de recomendações práticas do BIT comparado com as legislações e políticas nacionais (8)

Atividade de grupo

Comparação das legislações nacionais (9)

Atividade de grupo

Dia 3: Aplicação da inspeção do trabalho ao HIV/Aids

Diálogo social

Políticas nos locais de trabalho (11 ou 12)

Atividade de grupo

Prevenção

Educadores de iguais (13)

Atividade de grupo

Cobertura universal

Apoio à economia informal (14)

Atividade de grupo

Segurança e saúde no trabalho

Precauções universais (16)

Atividade de grupo

Dia 4: Elaboração de listas de controle e ferramentas práticas para uso dos inspetores

Preparação de listas de controle (17)

Atividade de grupo

Relatórios de inspeção (18)

Atividade de grupo

Exposição de um membro dos projetos da OIT sobre o HIV/Aids, de uma organização nacional que contribui no combate contra a AIDS ou de uma organização de pessoas soropositivas.

O que os outros podem nos ensinar

Acesso à informação e ao apoio (21)

Atividade de grupo

Dia 5: Um planejamento para amanhã

Os inspetores do trabalho e o HIV/Aids (22)

Planejamento das ações (23)

Avaliação (24)

Mensagem de encerramento

Fim da oficina

Oficina de três dias

Exemplo de programa

Dia 1: O HIV/Aids: por que é um problema para os inspetores do trabalho?

Mensagem de boas-vindas

Disposições práticas

Objetivos da oficina

Apresentações (1)

O HIV/Aids e o mundo do trabalho: mitos e realidades (2)

Atividade de grupo

Gestão dos medos relacionados ao HIV/Aids nos locais de trabalho (3)

Atividade de grupo

Como evitar constrangimento (4) ou Promoção do uso de preservativos (5)

Atividade de grupo

Dia 2: Princípios básicos: o marco jurídico-político

O Repertório de recomendações práticas do BIT comparada a legislações e políticas nacionais (8)

Atividade de grupo

Diálogo social

Políticas nos locais de trabalho (11 ou 12)

Atividade de grupo

Prevenção

Educadores de iguais (13)

Atividade de grupo

Dia 3: Aplicação da inspeção do trabalho ao HIV/Aids

Segurança e saúde no trabalho

Precauções universais (16)

Atividade de grupo

Exposição de um membro dos projetos da OIT sobre o HIV/Aids, de uma organização nacional que contribui no combate contra a AIDS ou de uma organização de pessoas soropositivas.

Planejamento das ações (23)

Avaliação (24)

Mensagem de encerramento

Fim da oficina

Atividade 1 Apresentações

- Objetivos** Dar a oportunidade aos participantes de se apresentarem
- Ajudar-nos a descobrir o que desejam aprender o que gostariam de debater durante a oficina
- Tarefa** Sente-se ao lado de alguém que você não conheça (ou conheça pouco).
- Comece a conversar e , após 5 minutos, apresente esta pessoa aos demais participantes.
- Procure reunir as seguintes informações sobre o seu interlocutor:
- Nome
 - Papel ou cargo no corpo de inspetores
 - Número de anos no cargo de fiscal/ em um emprego anterior
 - Experiência no combate ao HIV/Aids
 - Um detalhe relevante a seu respeito
 - O que ele espera desta oficina

Por que o HIV/Aids é um problema para os inspetores do trabalho

O HIV/Aids castiga homens e mulheres, mas também ameaça o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável. Prejudica a produtividade e os meios de subsistência – porque os anos de maior risco de transmissão coincidem com os anos de maior produtividade na vida ativa de mulheres e homens adultos. Uma das principais tarefas dos inspetores consiste em enfatizar a gravidade dos riscos e a necessidade de atuar nos locais de trabalho, inclusive nos países com baixa de transmissão do HIV.

As atividades de aprendizagem 2 a 7 ajudarão a quebrar o gelo, a atenuar o constrangimento e a apresentar temas essenciais e os participantes se exercitarão na formulação de respostas adequadas.

Atividade 2 O HIV/Aids e os locais de trabalho: mitos e realidades

Objetivo Ajudá-lo a pensar sobre o impacto do HIV/Aids nos locais de trabalho

Tarefa Discutam no seu grupo as declarações abaixo. Expresse sua concordância ou discordância, justificando a sua opinião.

“O HIV/Aids se propaga pela ignorância, os preconceitos e a displicência.”

“Agora que existem os anti-retrovirais, o HIV/Aids não é mais prioridade.”

“O HIV/Aids não é apenas um problema de saúde. Todos nós estamos envolvidos.”

“Infelizmente, na nossa empresa, vários trabalhadores morreram de AIDS. Mas sempre conseguimos substituí-los. O desemprego é tamanho que não faltam substitutos.”

“Se um trabalhador contrai o HIV/Aids, é problema dele. Isto posto, temos que instaurar um ambiente profissional capaz de ajudar os trabalhadores que optam por revelar a sua soropositividade à diretoria ou aos colegas de trabalho.”

“Sim, o HIV/Aids é um flagelo neste país. Se a nossa empresa for atingida, a nossa reação será demitir os trabalhadores infectados, pagando indenizações.”

“O HIV/Aids se propaga através de relações sexuais e consumo de drogas. A nossa empresa não quer ser associada a este tipo de problema. O local de trabalho não é o melhor lugar para tratar de assuntos como sexualidade sem risco.”

“Se a saúde de um trabalhador, ocupante de um cargo-chave, se deteriorar a ponto de não mais poder trabalhar, a produção fica prejudicada e cai o ânimo.”

Atividade 3 Gestão dos medos relacionados ao HIV/Aids nos locais de trabalho

Objetivo Refletir sobre alguns problemas gerados pelo medo do HIV/Aids e a ignorância a seu respeito

Tarefa No seu grupo, discutam sobre as seguintes situações.

Ao vistoriar uma grande fábrica engarrafadora de bebida não alcoólica muito conhecida, você constatou alguns problemas. Na qualidade de fiscal, que conselhos daria?

Os trabalhadores se recusam a comer junto com um colega de trabalho soropositivo ou a usar os mesmos banheiros que ele.

Os trabalhadores exigem roupas de proteção, pois têm medo de contrair o HIV.

A direção propõe remanejar um trabalhador soropositivo que está em contato com o público.

Os paramédicos ameaçam se demitir, pois temem contrair o HIV ao realizar procedimentos médicos de emergência (boca a boca, por exemplo).

Atividade 4 Como evitar o constrangimento

Objetivo Ajudar as pessoas a se expressarem mais abertamente sobre sexualidade

Tarefa Pegue uma folha de papel. Escreva duas ou três palavras (ou mais) a respeito das práticas sexuais ou das partes íntimas do corpo.

Junte todos os papéis e misture-os.

Cada participante puxa um papel e lê em voz alta.

Se esta atividade criar forte constrangimento, não escreva nada no papel!

Atividade 5 Promoção do uso de preservativos

Objetivo Identificar os obstáculos ao uso de preservativos

Tarefa Os preservativos comprovaram a eficácia na prevenção do HIV, mas, por diversos motivos, as pessoas não usam.

Pegue uma folha de papel. Escreva um dos motivos pelos quais você (ou algum conhecido) não usa preservativos. Não importa se você é homem ou mulher. Uma mulher poderá dar a sua opinião sobre o preservativo feminino ou escrever: “Meu parceiro/o parceiro da minha amiga não usa preservativos porque...”. Um homem poderá escrever: “Não uso preservativos porque...”; ou ainda: “Conheço homens que recusam o preservativo porque...”.

Junte os papéis e misture.

Cada participante puxa um papel e lê em voz alta.

A seguir, pode haver debate no grupo a respeito dos motivos mencionados e as possíveis respostas.

Atividade 6 O HIV/Aids no seu ramo

Objetivo Debater sobre o HIV/Aids no seu ramo

Tarefa Dividam-se em grupos, por exemplo, em função dos países, das regiões ou das suas atribuições (um grupo para os inspetores da área de mineração, outro para os transportes, etc.).

Prepare, para os demais participantes, um breve relatório sobre o impacto do HIV/Aids no seu país, região ou setor de atividade.

Atividade 7 Ação contra a AIDS: um balanço nacional

Objetivo Debater sobre a política nacional com relação ao HIV/Aids

Tarefa Devem trabalhar em grupo.

Munido do plano nacional de ação contra a AIDS, prepare uma breve exposição sobre as principais características do plano, em especial os aspectos capazes de influir sobre o emprego e a mão-de-obra.

Respostas ao HIV/Aids no mundo do trabalho

A resposta da OIT à crise mundial provocada pelo HIV/Aids se fundamenta na proteção dos direitos dos trabalhadores e consiste em estimular seus membros tripartites a desenvolverem ações conjuntas. O Repertório de recomendações práticas do BIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho define o marco destas ações. Pode servir como base a legislações e políticas nacionais, a regulamentações e medidas setoriais, bem como a políticas e programas nos locais de trabalho.

As atividades seguintes visam familiarizar os inspetores com o Repertório de recomendações práticas.

Atividade 8 O Repertório de recomendações práticas do BIT comparado com as legislações e políticas nacionais

Objetivo Ajudá-lo a comparar o Repertório de recomendações práticas do BIT e o marco jurídico-político do seu país

Tarefa Leia as leis, os códigos e as políticas do seu país, relativos ao HIV/Aids e ao emprego, ou parta de um dos exemplos que lhe foram submetidos.

No seu grupo, compare os princípios-chave do Repertório do BIT com a legislação do seu país. Escreva seus comentários na planilha abaixo.

Princípios-chave (item 4 do Repertório de recomendações práticas)	Dispositivo correspondente encontrado na legislação ou política nacional	A sua legislação está em conformidade com o Repertório?
Questão relacionada com os locais de trabalho		
Não discriminação		
Igualdade entre homens e mulheres		
Ambiente de trabalho saudável		
Diálogo social		
Teste		

Confidencialidade		
Demissão		
Prevenção		
Assistência e apoio		

Atividade 9 *Comparação entre legislações nacionais*

Objetivo Ajudá-lo a avaliar diferentes normas jurídicas

Tarefa Compare duas leis nacionais sobre HIV/Aids e emprego. Uma delas será oriunda da sua legislação nacional, se possível.

Determine qual é o texto mais conforme com as normas definidas no Repertório de recomendações práticas do BIT e qual você prefere, justificando as suas escolhas.

Princípios-chave (item 4 do Repertório de recomendações práticas)	Legislação 1: (dê o título e o país) Seus comentários	Legislação 2: (dê o título e o país) Seus comentários
Questão relacionada com os locais de trabalho		
Não discriminação		
Igualdade entre homens e mulheres		
Ambiente de trabalho saudável		
Diálogo social		
Teste		
Confidencialidade		
Demissão		

Prevenção		
Assistência e apoio		

O HIV/Aids: como podem os inspetores do trabalho contribuir com a resposta nacional

Para combater o HIV/Aids, os inspetores do trabalho devem adotar diversas abordagens. Talvez não exista qualquer medida normativa e, mesmo que exista, o diálogo e a persuasão podem se mostrar mais eficazes que a coação.

Nesta atividade, pede-se aos inspetores que reflitam sobre as novas idéias na inspeção do trabalho e sua aplicação ao HIV/Aids.

Atividade 10 A inspeção do trabalho e o HIV/Aids: a grande questão

Objetivo Debater a respeito da aplicação das novas abordagens à inspeção do trabalho

Tarefa No seu grupo, discuta as diferenças entre a abordagem tradicional da inspeção do trabalho (cumprimento do direito e das regulamentações) e a nova abordagem (acordo com os parceiros sociais sobre os objetivos e apoio aos sistemas de gestão eficazes). Qual abordagem lhe parece capaz de dar resultados no combate ao HIV/Aids? Por quê? Pode dar exemplos?

Colaboração com os parceiros sociais

Em matéria de HIV/Aids como em qualquer área, a abordagem adotada pela OIT privilegia o diálogo social e a colaboração tripartite. As entidades empresariais e de trabalhadores têm um papel importante a desempenhar na promoção e o apoio às ações nos locais de trabalho.

As atividades de aprendizagem 11 e 12 ajudarão os inspetores a promover o diálogo social sobre o HIV/Aids.

Atividade 11 Políticas nos locais de trabalho (1)

Objetivo Analisar as políticas de combate ao HIV/Aids nos locais de trabalho

Tarefa Leia e compare duas políticas de combate ao HIV/Aids nos locais de trabalho.

Quais são seus respectivos pontos fortes e fracos?

Qual prefere? Por quê?

Atividade 12 Políticas nos locais de trabalho (2)

Objetivo Debater sobre o interesse de uma política definida em conjunto sobre o HIV/Aids

Tarefa É uma simulação. Os participantes dividem-se em duas equipes: os inspetores e os executivos. O roteiro é o seguinte.

A equipe A é dos inspetores. Depois da vistoria em uma grande empresa, durante uma reunião de balanço, você toca na questão da AIDS. Pede para ver o documento que expõe a política da empresa sobre o HIV/Aids. O responsável pela segurança pede ao seu colega de assuntos sociais para entrar na reunião. Informam que esta política não existe, admitem que o HIV/Aids pode ter impactos sobre a empresa, mas salientam que não há problema em combater a doença sem um plano estruturado ou compromisso formal.

A equipe B é dos executivos. Você estranha o fato do fiscal de trabalho indagar a respeito do HIV/Aids. Não entende porque deveria se dar ao trabalho de adotar uma política. Em sua opinião, a reação da sua empresa diante do HIV/Aids deve ser a mesma que diante de outras doenças. Você tratará os problemas conforme se apresentarem. Realmente, você não entende porque seria preciso associar os funcionários ou montar um programa.

Dedique um tempo para discutir as questões levantadas depois da simulação. Os participantes deverão então abandonar seu papel e expressar o próprio ponto de vista.

Prevenção

Naquilo que às vezes é chamado de “vacina social”, os educadores de iguais tem papel essencial a desempenhar para educar e informar os trabalhadores sobre o HIV/Aids, seus riscos e os meios de prevenção.

Os inspetores do trabalho estão no lugar certo para incentivar e apoiar os educadores de iguais.

Atividade 13 Educadores de iguais

Objetivo Ajudá-los na reflexão sobre os meios para identificar e de apoiar os educadores de iguais

Escolha, QUER a tarefa 1, QUER a tarefa 2.

Tarefa 1 Você deve fazer uma exposição para um grupo de empresários. Você quer que eles lancem ações com educadores de iguais. Prepare a sua exposição, enfatizando os seguintes pontos:

Por que as empresas devem lançar mão dos educadores de iguais?

Como selecionar os educadores de iguais?

Que tipos de funcionários darão bons educadores para seus pares?

Que recomendações você faria a respeito do treinamento para estes educadores?

Devem ou não ser remunerados?

Por que é importante envolver – desde que com seu acordo – os trabalhadores da empresa portadores do HIV ou doentes?

Tarefa 2 No seu grupo, redija uma circular visando cadastrar os voluntários para fazer um treinamento sobre o HIV/Aids para, posteriormente, educar seus pares. Esta circular deve explicitar o que tal candidatura envolve. Lembre-se que o objetivo é atrair voluntários.

Cobertura universal

Um dos princípios da inspeção do trabalho é que a cobertura deve ser progressivamente estendida a todos os trabalhadores. Em muitos países, o direito trabalhista protege apenas uma minoria de trabalhadores em setores específicos, ao passo que muitos outros – da economia informal – não têm qualquer proteção.

Embora as suas atribuições não abranjam estes trabalhadores, é preciso refletir na maneira de alcançá-los.

Atividade 14 Apoio à economia informal

Objetivo Ajudar a refletir sobre a extensão da proteção ao setor informal

Tarefa Na área ou setor sob a sua responsabilidade, quais mecanismos de apoio devem ser implantados para que os trabalhadores da economia informal (pequenas empresas e microempresas, pequenos comerciantes, etc.) possam enfrentar melhor a epidemia?

Como as grandes empresas que você fiscaliza podem ajudar os trabalhadores da economia informal com os quais têm algum relacionamento?

HIV/Aids e segurança e saúde no trabalho

Embora o HIV não seja transmitido durante os contatos normais nos locais de trabalho, muitos acham que o HIV/Aids deva ser considerado doença profissional já que alguns trabalhadores correm maior risco de contrair o HIV em razão do emprego.

As atividades de aprendizagem 15 e 16 tratam das questões de segurança e saúde no trabalho com relação ao HIV/Aids.

Atividade 15 Os trabalhadores expostos

Objetivo Refletir sobre os meios de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os grupos de trabalhadores potencialmente expostos (o pessoal da saúde, por exemplo) ou aqueles cujas condições de trabalho levam a adotar comportamentos de risco (marinheiros ou caminhoneiros que fazem longas viagens, por exemplo).

Tarefa Trabalhe em pequenos grupos. Escolha um setor que apresente fatores de riscos relacionados com o trabalho. Enquanto fiscal, que providências recomendaria para diminuir os riscos profissionais neste setor?

Atividade 16 As precauções universais

Objetivo Ajudá-lo a entender e a aplicar as precauções universais

Tarefa No seu grupo, leia a definição das precauções universais (veja, por exemplo, o resumo no anexo II do Repertório de recomendações práticas).

À medida que forem lendo, discuta sobre a necessidade de aplicar uma ou outra medida nos locais de trabalho que você fiscaliza e sobre os meios para garantir a sua implementação.

Elaboração de ferramentas práticas

Não faz tanto tempo que se admite que o HIV/Aids tinha a ver com o mundo do trabalho; é por este motivo que algumas ferramentas práticas para uso dos inspetores ainda não foram desenvolvidas.

As três atividades seguintes visam desenvolver as ferramentas práticas necessárias, para os inspetores, para desempenhar o seu papel no combate ao HIV/Aids.

Durante as fiscalizações sobre a segurança e a saúde ou outros aspectos, você já tem uma ferramenta: uma lista de verificação. Este roteiro converte uma norma em uma série de perguntas às quais geralmente basta responder sim ou não, ou com uma sugestão.

Atividade 17 Elaboração de uma lista de verificação

Objetivo Criar uma lista de verificação de inspeção para o HIV/Aids

Tarefa A sua tarefa consiste em montar uma lista com um grupo de colegas. Seguem alguns elementos para servir de base:

Política relacionada ao HIV/Aids no local de trabalho

Legislação nacional sobre o HIV/Aids e o emprego

Precauções de segurança e de saúde visando prevenir a transmissão do HIV

Não se limite a estas sugestões! São apenas exemplos.

Trocando os projetos entre os grupos, poderão melhorá-los. Sugerimos encarregar um fiscal de redigir uma versão definitiva que será distribuída aos colegas.

Atividade 18 Relatórios de inspeção

Objetivo Ajudá-lo a preparar um modelo de relatório específico para o HIV/Aids

Tarefa O grupo vai debater a escolha de um formulário de relatório já em uso. Acrescente uma seção relativa ao HIV/Aids no local de trabalho.

Mais uma vez, sugerimos trocar os projetos entre os grupos, para melhorá-los e encarregar um fiscal de redigir uma versão definitiva que será distribuída aos colegas.

Atividade 19 Análise do papel dos inspetores do trabalho

Objetivo Refletir sobre a evolução induzida pelo HIV/Aids no seu papel de inspetores do trabalho

Tarefa

No seu grupo, debatam sobre a sua função antes da AIDS se tornar um problema. Rememorem as instruções ou diretrizes que recebiam da hierarquia ou do Ministério do Trabalho. Façam algumas sugestões para adaptá-las levando em consideração a epidemia de AIDS.

O que os outros podem nos ensinar

A sua atuação enquanto fiscal do trabalho não pode estar desconectada da realidade. Ao contrário, você deve levar em conta a resposta global à epidemia desenvolvida por seu país. Para tanto, é imprescindível entender o trabalho realizado pela sua entidade nacional de combate à AIDS, sua política de tratamento, de assistência e de apoio, e o que os outros estão fazendo.

Tal é o objetivo das duas atividades de aprendizagem seguintes.

Atividade 20 Políticas nacionais sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho

Objetivo Zelar pela aplicação das políticas nacionais sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho

Tarefa No seu grupo, leia o plano nacional de combate ao HIV/Aids. Faça um levantamento das estratégias ou disposições referentes ao mundo do trabalho e suas implicações na sua função de fiscal do trabalho.

Atividade 21 Acesso à informação e ao apoio

Objetivo Ajudá-lo a identificar os recursos possibilitando apoiar os programas relacionados com o HIV/Aids nos locais de trabalho

Tarefa Em conjunto, faça uma lista de pessoas e entidades capacitadas a fornecer informações, recomendações políticas, pareceres técnicos e treinamentos utilizáveis nos locais de trabalho ou nos setores sob a sua responsabilidade. As perguntas a seguir poderão ajudá-lo a montar esta lista.

1. Onde encontrar informações sobre as boas práticas em nível nacional?
2. Onde encontrar informações sobre as boas práticas em nível do setor de atividade?
3. Onde encontrar as agências (ONU, ONG, grupos comunitários, etc.) capazes de apoiar iniciativas eficazes?
4. Como garantir que a opinião das pessoas soropositivas será acatada nas iniciativas de prevenção e de assistência?

Um planejamento para amanhã

As últimas atividades visam ajudá-lo a planejar as providências a serem tomadas, enquanto inspetores do trabalho, para combater o HIV/Aids.

Na primeira, você deve fazer um apanhado de todos os temas abordados neste manual e adotar uma visão global quanto às providências necessárias. Este é um trabalho de grupo.

Durante a atividade seguinte, deverá definir seu plano de ação pessoal, ou seja, trabalhará sozinho. Será inútil apresentá-lo aos demais participantes. Estas anotações serão para uso próprio.

Atividade 22 Os inspetores do trabalho e o HIV/Aids

Objetivo Refletir sobre o papel dos inspetores do trabalho na resposta ao HIV/Aids

Tarefa No seu grupo, reflitam sobre todas as maneiras de integrar as ações contra o HIV/Aids na sua atuação como inspetores do trabalho. Podem tratar tanto das iniciativas que não geram muitos custos e se integram facilmente na sua carga de trabalho normal, quanto naquelas que mobilizam mais recursos.

Atividade 23 E agora? Planejamento das ações

Objetivo Preparar os desdobramentos desta oficina

Tarefa Rememore os debates da oficina. Pense nas medidas que vai tomar. Escreva um plano de ação, estruturado da seguinte forma:

PLANO DE AÇÃO PESSOAL SOBRE O HIV/Aids			
O que devo fazer?	Com que prazo?	A quem devo recorrer?	De que recursos vou precisar?

Encerramento da oficina

Chegamos ao fim desta oficina. Obrigado a todos pela participação e colaboração.

No interesse dos demais inspetores, gostaríamos de ouvir as suas sugestões a respeito desta oficina, para aprimorá-la nas futuras sessões.

Atividade 24 A sua avaliação sobre a oficina

Tarefa Nos seus grupos, preparem um relatório sobre o que pensam da oficina.

Os objetivos iniciais foram alcançados? (Veja a apresentação dos objetivos.).

Que parte da oficina teve mais utilidade para você?

Que parte da oficina teve menos utilidade para você?

Que melhorias sugeriria?

Anexo 1 – Informações básicas sobre o HIV/Aids

Vinte anos depois do seu surgimento, o HIV/Aids fez mais vítimas do que qualquer epidemia anterior. Desde o fim dos anos setenta, 60 milhões de pessoas contraíram o HIV, mais de 20 milhões morreram e 14 milhões de crianças ficaram órfãs.

O HIV/Aids vai além da esfera da saúde. É uma das principais causas de pobreza e discriminação. Acentua os problemas relacionados com a inadequação da proteção social e as desigualdades entre homens e mulheres. Aniquila muitos avanços realizados nas últimas décadas. Se não conseguirmos conter a epidemia, vários países correm o risco de ver a sua população diminuir drasticamente, tirando suas forças vivas e sua economia entrar em colapso.

Atualmente, não existe vacina e a doença é incurável. Os tratamentos estão fora do alcance da maioria dos que os necessitam.

Contudo, a propagação do vírus foi freada em algumas regiões. Sabemos o que funciona. Por outro lado, no mundo inteiro, pessoas soropositivas continuam trabalhando, levando uma vida quase normal. Estamos aprendendo a atenuar o impacto da epidemia para viver mais positivamente com o vírus: o HIV não é sinônimo de morte iminente.

Com a epidemia, surgiram rumores alarmantes, a desinformação, as reações de pânico e a discriminação. Progressivamente, a ignorância e os preconceitos deram lugar a uma abordagem baseada nos direitos.

Dados essenciais sobre o HIV/Aids (<http://www.unaids.org/wad2004/report.html>)

Definições

HIV: vírus da imunodeficiência humana

O vírus enfraquece as defesas imunológicas do corpo.

AIDS: síndrome de imunodeficiência adquirida

O nome completo – *síndrome da imunodeficiência adquirida* – explicita três características da doença:

- **Síndrome** indica que a doença se traduz por vários problemas de saúde.
- **Imunodeficiência** indica que o sistema imunológico do corpo se deteriora. O portador do vírus fica vulnerável a uma série de infecções oportunistas que uma pessoa saudável normalmente consegue superar. A morte é causada por uma ou mais destas infecções.
- **Adquirida** indica que não se trata de herança.

Como é transmitido o HIV

O HIV é transmitido pelos fluídos orgânicos e, em especial, o sangue, o sêmen, as secreções vaginais e o leite materno. Os modos de transmissão são os seguintes:

- **as relações sexuais não protegidas** com um(a) parceiro(a) soropositivo(a); este modo de transmissão é o mais comum: 70 a 80 % dos casos de soropositividade no mundo; independe de se tratar de relações heterossexuais ou homossexuais; dito isto, a presença de outras infecções sexualmente transmissíveis (DST) aumenta o risco de transmissão;

- **o sangue e os produtos sangüíneos**, por exemplo, durante uma transfusão de sangue contaminado, um transplante de órgãos ou tecidos, ou uso de materiais de injeção ou outros instrumentos perfurantes contaminados; o sangue e os órgãos contaminados representam 3 a 5 % das transmissões, as picadas de agulha provocariam 0,1 %, ao passo que as injeções de droga representam 5 a 10 %;

- **a transmissão da mãe para o filho** (TV), durante o parto de uma mãe soropositiva ou do aleitamento (5 a 10% das transmissões).

Depois de contrair o HIV, a pessoa desenvolve anticorpos, que são a expressão de uma tentativa do sistema imunológico de resistir ao vírus. Quando uma pessoa faz um teste e que são identificados anticorpos HIV, isto significa que ela tem o vírus; diz-se, então, que ela é soropositiva.

O HIV não é transmitido através de:

- beijos;
- picadas de mosquitos ou insetos;
- contatos físicos comuns;
- apertos de mão;
- tosse ou espirros;
- uso de banheiros ou sanitários comuns;
- consumo de alimentos ou bebidas que foram tocados por pessoa soropositiva.

Tendências mundiais e regionais

A epidemia de HIV/Aids evoluiu de maneira diferenciada e conforme um ritmo variável nas diversas partes do mundo. Em muitas regiões, está apenas iniciando. No fim de 2004, avaliava-se em 39,4 milhões o número total de pessoas que viviam com o HIV/Aids: cerca da metade era de mulheres, mas se verifica que a sua taxa de infecção é mais rápida do que para os homens e que se tornam soropositivas mais precocemente. Em 2004, foram registrados cerca de 3,1 milhões de óbitos causados pelo HIV/Aids, e 4,9 milhões de novos casos de soropositividade, apesar da extensão das medidas de prevenção.

As informações seguintes são procedentes dos sites Internet e dos relatórios da UNAIDS e da OMS. Estão atualizadas no documento *Balanço da epidemia de Aids*, publicado pela UNAIDS e a OMS em dezembro de cada ano.

<http://www.unaids.org/Unaid/EM/Resources/Publications/Corporate+publications/AIDS+epidemic+update+-+December+2004.asp>

América Latina e Caribe

O número de pessoas vivendo com o HIV na América Latina é superior a 1,7 milhão [1,3 milhão – 2,2 milhões], sendo mais de 440.000 [270.000 – 780.000] no Caribe. Em alguns países da região, a prevalência nacional ultrapassa 2%. Entre os mais duramente atingidos, estão vários países e territórios cuja economia depende do turismo. No entanto, a maioria dos países desta região possui capacidades limitadas para monitorar a evolução das suas epidemias, e se baseiam em dados e sistemas que não correspondem necessariamente às realidades que enfrentam.

Europa Oriental e Ásia Central

O número de pessoas vivendo com o HIV aumentou rapidamente nos últimos anos, alcançando 1,4 milhão [920.000 – 2,1 milhões] no fim de 2004. A taxa de progressão é superior a 900%. Muito comuns, os comportamentos de risco – injeções de droga e relações não protegidas – acentuam a epidemia. Entre os casos de HIV registrados na região, verifica-se a predominância dos jovens.

África

Embora a África subsaariana represente pouco mais de 10% da população mundial, 60% de todas as pessoas com o HIV vivem nesta região: 25,4 milhões [23,4 milhões– 28,4 milhões], sendo 3,1 milhões [2,7 milhões – 3,8 milhões] de novos casos em 2004. A prevalência do HIV nos adultos pouco variou nos últimos anos, porém esta estabilização não é necessariamente sinônimo de desaceleração da epidemia. Ao contrário, pode ocultar as fases mais severas da epidemia, já que o número de novos casos de soropositividade equivale mais ou menos ao de óbitos por causa de AIDS.

Ásia e Pacífico

Expressos em percentuais, os números nacionais da transmissão de HIV são baixos, se comparados aos países de outras regiões; isto posto, em muitos países da Ásia, a população é tão numerosa que mesmo um baixo percentual significa muitas pessoas vivendo com o HIV. Conforme as últimas estimativas, no fim de 2004 cerca de 8,2 milhões [5,4 milhões – 11,4 milhões] de pessoas viviam com o HIV, sendo 2,3 milhões [1,5 milhão – 3,3 milhões] de mulheres adultas. A Ásia logrou alguns sucessos. A Tailândia conseguiu reduzir o número anual de novos casos de HIV, passando de 100.000 no início dos anos noventa para cerca de 30.000 em 2001. Uma campanha de promoção do uso de preservativos contribuiu muitíssimo para este sucesso.

As taxas de prevalência nas ilhas do Pacífico são muito baixas, mas os dados são muito limitados. Nas ilhas afastadas, os marinheiros e suas parceiras parecem ser os mais expostos(as). A Papua-Nova Guiné registrou a maior prevalência; no fim de 2003, estimava-se que 0,6% [0,3% – 1%] da população adulta vivia com o HIV, ou seja, cerca de 16.000 [7.800 – 28.000] pessoas para uma população adulta de cerca de 2,6 milhões apenas (UNAIDS, 2004).

Europa Ocidental, América do Norte, Austrália e Nova Zelândia

O número de pessoas vivendo com o HIV/Aids aumentou nestes países, em parte porque os anti-retrovirais são facilmente acessíveis, prolongando a vida das pessoas soropositivas. Ao que parece, os comportamentos de risco estão aumentando, em especial entre os jovens. Na América do Norte, como na Europa Ocidental e na Europa Central, o número de pessoas vivendo com o HIV aumentou, alcançando entre 1,1 milhão e 2,2 milhões em 2004. Os fatores marcantes da epidemia nestes países continuam sendo as relações sexuais entre homens e, de forma minoritária, as injeções de drogas, porém os modos de transmissão do HIV estão evoluindo. Novos segmentos da população são afetados, com uma crescente proporção de jovens contraindo o HIV durante relações sexuais não protegidas. As mensagens do início dos anos noventa sobre as relações protegidas tiveram sucesso; seu efeito, porém, esmoreceu. Esta seria a prova, se fosse necessário, de que não se pode baixar a guarda frente ao vírus.

Anexo 2 – Convenção nº 111 da OIT

A Convenção (nº 111) sobre a discriminação (emprego e ocupação), de 1958, constitui o instrumento-chave de uma política visando combater a discriminação. Veta qualquer “distinção, exclusão ou preferência que prejudique igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de acesso ao emprego, de treinamento, de processo de promoção, de segurança no emprego, de remuneração, de condições de trabalho, de medidas de segurança e de saúde no trabalho e de benefícios sociais”. Enumera sete critérios de discriminação proibidos: raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social.

A definição da discriminação que consta da Convenção nº 111 não menciona explicitamente a interdição da discriminação baseada na soropositividade. Se não há qualquer referência à soropositividade no artigo 1(a), é apenas porque a adoção da Convenção nº 111 é muito anterior ao início da epidemia.

Contudo, o artigo 1(b) estipula claramente que os governos podem resolver incluir na sua política nacional outras formas de discriminação, após consulta às entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores. Cabe incluir a soropositividade e os governos de muitos países legalizaram este princípio de não discriminação.

A proteção contra a discriminação não impede a demissão de uma pessoa que, por questões médicas, não esteja apta a trabalhar. A inaptidão ao trabalho, inclusive após designação para tarefas mais leves, é uma causa razoável de demissão. O que é vetado, é a demissão de um trabalhador ou uma trabalhadora ainda apto(a) a cumprir sua tarefa por motivo de soropositividade.

Cabe frisar que a Convenção nº 111 não estipula que todos os trabalhadores devem ser sistematicamente tratados em pé de igualdade. Da mesma forma, não proíbe dispensar tratamento diferenciado a trabalhadores ou trabalhadoras. Em alguns casos, justificam-se procedimentos distintos, desde que positivos.

Admitem-se providências especiais desde que visem atender as necessidades específicas de pessoas reconhecidamente carentes de assistência especial, por conta de uma deficiência, por exemplo. O fato de dispensar tratamento diferenciado a estes trabalhadores ou trabalhadoras não pode ser considerado como forma de discriminação. Portanto, permite-se adotar providências especiais visando ajudar os(as) trabalhadores(as) soropositivos(as).

Em muitos países, o direito de uma pessoa de não ser discriminada no seu local de trabalho, em função da sua soropositividade ou do seu estado de saúde, está previsto na legislação e reconhecido pelos tribunais. As disposições antidiscriminatórias podem assumir diversas formas em nível nacional. As boas práticas mostram que foram adotados textos impositivos e não impositivos.

Anexo 3 – Estratégias de segurança e de saúde no trabalho no Século XXI: o papel dos inspetores do trabalho

Comunicado

Esta conferência conjunta do ARLAC, da IALI, da OMS e da OIT com os diretores da inspeção do trabalho, da segurança e da saúde de 21 países anglófonos foi realizada na Ilha Mauritius, de 22 a 24 de novembro de 2004.

Considerando:

1. Os desafios e desdobramentos mundiais bem como os programas e demais iniciativas relacionadas com a segurança, a saúde e a inspeção do trabalho;
2. Os estreitos vínculos entre a segurança e a saúde no trabalho, de um lado, as questões sociais e econômicas de maior relevância, de outro lado, em especial o HIV/Aids, o trabalho infantil, o emprego, a produtividade, a redução da pobreza e a promoção do trabalho decente;
3. A convocação apelando para o fortalecimento da inspeção do trabalho na África, lançado em junho de 2004 pelos ministros membros do Conselho de Administração de ARLAC, bem como o apelo lançado pelos ministros africanos da Saúde em sua reunião de setembro de 2004, visando reforçar a saúde e a segurança no trabalho na região;
4. As recomendações emitidas em dezembro de 2003 pelo Comitê comum OIT/OMS sobre a saúde no trabalho, visando reforçar a colaboração intersetorial em nível regional e nacional e a Declaração de intenção, relativa ao esforço africano conjunto sobre a saúde e a segurança no trabalho, firmada pelos diretores regionais da OMS e da OIT na África;

Tendo examinado os avanços dos programas de segurança e de saúde no trabalho nos países participantes;

A presente conferência constata que é urgente:

1. Desenvolver políticas nacionais e regionais de segurança e de saúde nos locais de trabalho, objetivo sustentado por um forte compromisso político;
2. Modernizar o marco legislativo nacional e orientar-se para a harmonização do direito em matéria de segurança e de saúde em nível regional;
3. Prosseguir e ampliar as parcerias em nível internacional, nacional e local, em especial com os parceiros sociais e através da cooperação interministerial (em especial entre os Ministérios do Trabalho e da Saúde) e das parcerias público-privadas;
4. Modernizar o corpo de inspetores, reforçando as suas prerrogativas, investindo numa cultura preventiva;
5. Realizar mais esforços, no intuito de “alcançar as comunidades marginalizadas”, em especial na área da economia informal, do trabalho infantil e dos setores de alto risco;
6. Empenhar-se mais nas questões relativas ao HIV/Aids;
7. Desenvolver as ferramentas imprescindíveis para o fortalecimento, o apoio, o controle e a avaliação de iniciativas e de programas nacionais, em especial as ferramentas de referência;

-
8. Facilitar a cooperação técnica, no intuito de subsidiar as recomendações acima;
 9. Dar à implantação do Plano de ação acordado um apoio político no mais alto nível.

Anexo 4 – A economia informal

Definição

Definir a economia informal é uma tarefa difícil e complexa. Para muitos, soa mais familiar a expressão “setor informal”, que a OIT contribuiu para divulgar na década de setenta. Hoje em dia, prefere-se falar em “economia informal”, para explicitar que as atividades informais não constituem uma categoria à parte, limitada a um setor específico, mas abrangem todos os tipos de atividade, do comércio à agricultura, passando pelos serviços e a indústria. Por isso, é preciso entender a multiplicidade de laços que unem a economia estruturada à economia informal.

Extensão da economia informal

Em muitos países, o setor informal constitui a principal fonte de empregos, e a sua importância só aumenta. Frente à crise da dívida e ao ajuste estrutural – que provocou a redução maciça dos empregos no setor estruturado – muitos trabalhadores enxergaram na economia informal um meio de sobrevivência. Estima-se que na África, o trabalho informal representa mais de 90 % dos novos empregos, cerca de 80% do emprego não agrícola e mais de 60% do emprego urbano. O mesmo ocorre em muitas regiões da Ásia. Na Índia, por exemplo, 90% das trabalhadoras exercem sua atividade na economia informal.

As empresas e os trabalhadores da economia informal caracterizam-se principalmente por:

- ausência de reconhecimento nos marcos jurídico-regulamentares;
- em geral, precárias relações empregador/empregado e salários irregulares;
- baixa sindicalização e, portanto, poucos recursos de expressão;
- exclusão dos mecanismos e sistemas de proteção social;
- impossibilidade de acesso a benefícios e serviços públicos, tais como o crédito, as informações comerciais, os programas de treinamento;
- vulnerabilidade à ingerência do poder público, que às vezes os considera como “fora da lei”, a ponto de sofrerem pressões por parte da polícia;
- faturamento ignorado pelas estatísticas oficiais, até mesmo quando esta contribuição na economia supera a das empresas formais;
- o caráter informal das suas atividades, que se explica pelo custo elevado ou a natureza complexa, trabalhosa e constrangedora de qualquer processo de legalização.