

Texto da Recomendação sobre HIV/Aids e o Mundo do Trabalho

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, e reunida em sua 99ª Sessão, em 2 de junho de 2010,

Observando que o HIV/aids tem um sério impacto na sociedade e nas economias; no mundo do trabalho, tanto em setores formais como informais; nos trabalhadores, suas famílias e dependentes; nas organizações de empregadores e de trabalhadores e nas empresas públicas e privadas, além de comprometer a realização de um trabalho digno e o desenvolvimento sustentável;

Reafirmando a importância do papel da Organização Internacional do Trabalho no combate ao HIV/aids no mundo do trabalho e a necessidade de a Organização intensificar seus esforços para alcançar a justiça social e eliminar a discriminação e estigmatização ligadas ao HIV/aids, em todos os aspectos do seu trabalho e de seu mandato;

Recordando a importância da redução da economia informal para se conquistar o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável, a fim de melhor mobilizar o mundo do trabalho na resposta ao HIV/aids;

Observando que os altos níveis de desigualdade social e econômica, a falta de informação e sensibilização, a não confidencialidade e a insuficiência do acesso e adesão ao tratamento aumentam o risco da transmissão do HIV, os níveis de mortalidade, o número de crianças que perderam um ou ambos os pais e o número de trabalhadores ocupados no trabalho informal;

Considerando que a pobreza, a desigualdade social e econômica e o desemprego aumentam a falta de acesso à prevenção, tratamento, atenção e apoio, elevando o risco de transmissão do HIV;

Observando que o estigma, a discriminação e a ameaça de perda de emprego sofridos por pessoas afetadas pelo HIV/aids são obstáculos ao conhecimento do próprio status sorológico para o HIV e aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores HIV positivos, prejudicando o seu direito a benefícios sociais;

Observando que o HIV/aids tem um impacto mais severo sobre grupos vulneráveis e de risco;

Observando que o HIV atinge homens e mulheres, embora as mulheres e as meninas estejam sob maior risco e vulnerabilidade à infecção pelo HIV, sendo desproporcionalmente afetadas pela pandemia do HIV em comparação aos homens, como resultado da desigualdade de gênero, e que o empoderamento das mulheres é, portanto, um fator fundamental na resposta global ao HIV/aids;

Recordando a importância de proteger os trabalhadores por meio de programas de segurança ocupacional e de saúde;

Recordando o valor do código de práticas da OIT - *Código de Práticas da OIT sobre o HIV/aids e o mundo do trabalho*, de 2001 - e a necessidade de reforçar o seu impacto, uma vez que existem limites e lacunas na sua implementação;

Afirmando a necessidade de promover e implementar as Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho e outros instrumentos internacionais relevantes para o HIV/aids e o mundo do trabalho, incluindo aqueles que reconhecem aos indivíduos o direito ao mais alto nível de saúde e aos padrões de vida dignos;

Recordando o papel específico de organizações de empregadores e trabalhadores para promover e apoiar os esforços nacionais e internacionais em resposta ao HIV/aids no mundo do trabalho;

Observando o importante papel do local de trabalho no que diz respeito à informação e ao acesso à prevenção, tratamento, atenção e apoio na resposta nacional ao HIV/aids;

Afirmando a necessidade de se manter e ampliar a cooperação internacional, em particular no contexto do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o HIV/Aids, no sentido de apoiar os esforços para dar cumprimento a esta Recomendação;

Recordando o valor da colaboração nos níveis nacional, regional e internacional entre as estruturas relacionadas ao HIV/aids, incluindo o setor da saúde e as organizações relevantes, especialmente aquelas que representam as pessoas vivendo com HIV;

Afirmando a necessidade de se estabelecer uma norma internacional para orientar governos e organizações de empregadores e de trabalhadores na definição de seus papéis e responsabilidades em todos os níveis; e

Após ter decidido adotar diversas propostas em relação ao HIV/aids e o mundo do trabalho, e

Tendo determinado que essas propostas devem tomar a forma de um Recomendação,

Adota, neste dia dezessete de junho do ano dois mil e dez, a seguinte Recomendação, que poderá ser citada como a *Recomendação sobre HIV/Aids de 2010*.

I. Definições

1. Para efeitos desta Recomendação:

(a) "HIV" refere-se ao vírus da imunodeficiência humana, um vírus que danifica o sistema imunológico humano. A infecção pode ser prevenida por medidas adequadas;

(b) "aids", à síndrome da imunodeficiência adquirida, que resulta de estágios avançados de infecção pelo HIV e é caracterizada por infecções oportunistas ou agravos relacionados com o HIV, ou ambos;

- (c) "pessoas vivendo com HIV", às pessoas infectadas com o HIV;
- (d) "estigma", à marca social que, associada a uma pessoa, geralmente provoca a marginalização desta ou constitui um obstáculo ao pleno gozo da vida social da pessoa infectada ou afetada pelo HIV;
- (e) "discriminação", a qualquer distinção, exclusão ou preferência tendo o efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação, tal como referido na Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), e a respectiva Recomendação, 1958;
- (f) "pessoas afetadas", às pessoas cujas vidas são alteradas pelo HIV/aids devido ao maior impacto da pandemia;
- (g) "acomodação razoável", a qualquer modificação ou ajuste relativo a postos ou a locais de trabalho que seja razoavelmente exequível e permita que uma pessoa vivendo com HIV/aids possa ter acesso a emprego e oportunidade de avanço profissional;
- (h) "vulnerabilidade", à desigualdade de oportunidades, exclusão social, desemprego ou emprego precário, resultantes de fatores sociais, culturais, políticos e econômicos que tornam uma pessoa mais suscetível à infecção pelo HIV e ao desenvolvimento da aids;
- (i) "local de trabalho", a qualquer local em que os trabalhadores exerçam a sua atividade; e
- (j) "trabalhador", a qualquer pessoa que trabalhe sob qualquer forma ou modalidade.

II. Alcance

2. Esta Recomendação abrange:

- (a) todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho, incluindo:
 - (i) pessoas em qualquer emprego ou ocupação;
 - (ii) indivíduos em formação, incluindo estagiários e aprendizes;
 - (iii) voluntários;
 - (iv) desempregados e candidatos a emprego; e
 - (v) despedidos e suspensos do trabalho;
- (b) todos os setores da atividade econômica, incluindo os setores públicos e privados e as economias formal e informal; e
- (c) as forças armadas e os serviços uniformizados.

III. Princípios Gerais

3. Os seguintes princípios gerais devem aplicar-se a todas as ações envolvidas na resposta nacional ao HIV/aids no mundo do trabalho:

(a) a resposta ao HIV/aids deve ser reconhecida como uma contribuição para a concretização dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos, incluindo os trabalhadores, suas famílias e dependentes;

(b) o HIV e a aids devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a ser incluída entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional para a pandemia, com plena participação das organizações de empregadores e trabalhadores;

(c) não deve haver discriminação ou estigmatização dos trabalhadores, em particular os que buscam e os que se candidatam a emprego, em razão do seu status sorológico para o HIV, real ou suposto, ou do fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados sob maior risco ou maior vulnerabilidade à infecção pelo HIV;

(d) a prevenção de todos os meios de transmissão do HIV deve ser uma prioridade fundamental;

(e) os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes devem ter acesso à prevenção, tratamento, atenção e apoio em HIV/aids, devendo o local de trabalho desempenhar um papel relevante na facilitação do acesso a esses serviços;

(f) a participação dos trabalhadores e o seu envolvimento na concepção, implementação e avaliação dos programas nacionais sobre o local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados;

(g) os trabalhadores devem beneficiar-se de programas de prevenção do risco específico de infecção ocupacional pelo HIV e outras doenças transmissíveis, como a tuberculose;

(h) os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes devem gozar de proteção da sua privacidade, incluindo a confidencialidade relacionada ao HIV/aids, em particular no que diz respeito ao seu próprio status sorológico para o HIV;

(i) nenhum trabalhador deve ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu status sorológico para o HIV;

(j) medidas para combater o HIV/aids no mundo do trabalho devem fazer parte das políticas de desenvolvimento e dos programas nacionais, incluindo aquelas relacionadas ao trabalho, educação, proteção social e saúde; e

(k) os trabalhadores de profissões particularmente expostas ao risco de transmissão do HIV devem receber proteção adequada.

IV. Políticas e Programas Nacionais

4. Os membros devem:

(a) adotar políticas e programas nacionais sobre o HIV/aids, o mundo do trabalho e a segurança e saúde laboral onde estes ainda não existam, e

(b) integrar suas políticas e programas sobre o HIV/aids e o mundo do trabalho no desenvolvimento de planos e estratégias de redução da pobreza, incluindo a conquista do trabalho digno, sustentabilidade empresarial e estratégias de geração de renda, conforme o caso.

5. No desenvolvimento das políticas e programas nacionais, as autoridades competentes devem ter em conta o *Código de Práticas da OIT sobre o HIV/aids e o mundo do trabalho* de 2001 e qualquer revisão posterior, além de outros instrumentos relevantes da OIT e demais diretrizes internacionais adotadas sobre o assunto.

6. As políticas e programas nacionais devem ser desenvolvidos por autoridades competentes, em consulta às principais organizações de empregadores e trabalhadores, bem como as organizações representativas de pessoas vivendo com HIV, levando em conta as opiniões dos setores relevantes, especialmente o de saúde.

7. No desenvolvimento das políticas e programas nacionais, as autoridades competentes devem ter em conta o papel do local de trabalho na prevenção, tratamento, atenção e apoio em HIV/aids, incluindo a promoção do aconselhamento voluntário e testes, em colaboração com as comunidades locais.

8. Os membros devem aproveitar todas as oportunidades para divulgar informações acerca de suas políticas e programas sobre HIV/aids e o mundo do trabalho, por meio de organizações de empregadores e de trabalhadores, outras entidades relevantes ligadas ao HIV/aids e canais de informação pública.

Discriminação e promoção da igualdade de oportunidades e tratamento

9. Os governos, em consulta às principais organizações de empregadores e de trabalhadores, devem considerar oferecer proteção equivalente à descrita na Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958, para evitar a discriminação com base no status sorológico de HIV, real ou suposto.

10. O status sorológico de HIV, real ou suposto, não deve ser motivo de discriminação para a contratação ou manutenção do emprego, ou para a busca da igualdade de oportunidades compatíveis com as disposições da Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958.

11. O status sorológico de HIV, real ou suposto, não deve ser causa de rompimento da relação de trabalho. As ausências temporárias do trabalho por motivo de doença ou de necessidades de cuidado relacionadas ao HIV/aids devem ser tratadas da mesma maneira que as ausências por outros motivos de saúde, levando em conta a Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, de 1982.

12. Quando as medidas em vigor contra a discriminação no local de trabalho forem inadequadas para a proteção eficaz contra a discriminação ligada ao HIV/aids, os

membros devem adaptar essas medidas ou substituí-las por outras, e proceder à sua execução eficaz e transparente.

13. Às pessoas com doenças relacionadas ao HIV não deve ser negada a possibilidade de continuar a realizar seu trabalho, mediante acomodações razoáveis, se necessário, enquanto estão clinicamente aptas a fazê-lo. Devem-se encorajar medidas para reintegrar essas pessoas em funções razoavelmente adaptadas às suas capacidades, inseri-las em outras atividades por meio de capacitação ou facilitar o seu retorno ao trabalho por meio de incentivos, levando em consideração as Normas da Organização Internacional do Trabalho e os instrumentos das Nações Unidas.

14. Devem-se tomar medidas no local de trabalho para reduzir a transmissão do HIV e aliviar o seu impacto,

- (a) garantindo o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais;
- (b) assegurando a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres;
- (c) garantindo ações para prevenir e proibir a violência e o assédio no local de trabalho;
- (d) promovendo a participação ativa de homens e mulheres na resposta ao HIV/aids;
- (e) promovendo o envolvimento e o empoderamento de todos os trabalhadores, independentemente da sua orientação sexual ou de seu pertencimento a grupos vulneráveis;
- (f) promovendo a proteção da saúde sexual e reprodutiva e os direitos sexuais e reprodutivos de mulheres e homens; e
- (g) garantindo a efetiva confidencialidade dos dados pessoais, incluindo os dados médicos.

Prevenção

15. As estratégias de prevenção devem ser adaptadas às condições nacionais e aos tipos de trabalho, além de levar em consideração aspectos culturais, sociais, econômicos e de gênero.

16. Os programas de prevenção devem garantir:

- (a) a disponibilização de informações relevantes, oportunas e atualizadas a todos, em um formato e linguagem culturalmente adequados, mediante os diferentes canais de comunicação disponíveis;
- (b) programas de educação global para ajudar homens e mulheres a compreender e reduzir o risco de todas as formas de infecção pelo HIV, incluindo a transmissão de mãe para filho, e entender a importância da mudança de comportamentos de risco associados à infecção;
- (c) medidas efetivas de segurança e saúde ocupacionais;

(d) medidas para incentivar os trabalhadores a conhecer o seu próprio status sorológico, mediante aconselhamento e teste voluntário;

(e) acesso a todos os meios de prevenção, o que inclui, mas não se limita a, garantir a disponibilidade de suprimentos necessários, em particular preservativos masculinos e femininos e, quando adequado, informações sobre seu uso correto, além da profilaxia pós-exposição;

(f) medidas efetivas para reduzir comportamentos de alto risco, inclusive para a maioria dos grupos de risco, com vistas a diminuir a incidência do HIV; e

(g) estratégias de redução de danos com base nas diretrizes publicadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o HIV/Aids (UNAIDS) e o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC), bem como outras orientações pertinentes.

Tratamento e Cuidados

17. Os membros devem assegurar que as suas políticas e programas nacionais voltados para as ações de saúde no local de trabalho sejam determinadas em consulta a empregadores e trabalhadores – e seus representantes – ligados aos serviços públicos de saúde. Devem oferecer a mais ampla gama de intervenções adequadas e efetivas para prevenir o HIV/aids e gerir os seus impactos.

18. Os membros devem garantir que os trabalhadores que vivem com o HIV, assim como seus dependentes, beneficiem-se do acesso pleno à saúde, sendo esta oferecida pelo sistema público, de segurança social e de seguros privados ou outros regimes. Os membros devem também garantir a educação e sensibilização dos trabalhadores a fim de facilitar o seu acesso aos tratamentos de saúde.

19. Todas as pessoas abrangidas por esta Recomendação, incluindo os trabalhadores vivendo com HIV, suas famílias e seus dependentes, devem ter direito a serviços de saúde. Esses serviços devem incluir acesso gratuito ou mediante preços acessíveis a:

(a) aconselhamento e teste voluntários;

(b) educação, informação e apoio na adesão ao tratamento antirretroviral;

(c) nutrição adequada ao tratamento;

(d) tratamento para infecções oportunistas, infecções sexualmente transmissíveis e quaisquer outras doenças relacionadas com o HIV, em particular a tuberculose; e

(e) programas de prevenção e apoio para pessoas vivendo com o HIV, incluindo o apoio psicossocial.

20. Não deve haver nenhuma discriminação contra os trabalhadores ou seus dependentes com base em seu status sorológico de HIV, real ou suposto, no acesso aos sistemas de previdência social e seguros trabalhistas, ou em relação a benefícios no

âmbito de tais regimes, tais como cuidados em saúde e apoio a deficiências/invalidez, além de benefícios decorrentes de óbito, inclusive para os herdeiros.

Apoio

21. Os programas de atenção e apoio devem incluir medidas de adaptação adequadas no local de trabalho para pessoas vivendo com HIV ou doenças relacionadas com o HIV, levando em consideração as condições de cada país. O trabalho deve ser organizado de forma a acomodar a natureza episódica do HIV/aids, bem como os possíveis efeitos secundários do tratamento.

22. Os membros devem promover a retenção no trabalho e a contratação das pessoas vivendo com HIV; devem, também, considerar estender o apoio a esses trabalhadores durante períodos de emprego e desemprego, incluindo, quando necessário, oportunidades de geração de renda para pessoas vivendo com HIV ou pessoas afetadas pelo HIV/aids.

23. Sempre que uma conexão direta puder ser estabelecida entre uma determinada ocupação e o risco de infecção pelo HIV/aids, esta deve ser reconhecida como um acidente ou doença ocupacional, de acordo com os procedimentos e definições nacionais e em referência à *Lista da Recomendação sobre Doenças Ocupacionais*, de 2002, bem como a outros instrumentos pertinentes da Organização Internacional do Trabalho.

Testagem, Privacidade e Confidencialidade

24. A testagem deve ser genuinamente voluntária e livre de qualquer coerção, devendo os programas de testagem respeitar as orientações internacionais em matéria de confidencialidade, aconselhamento e consentimento.

25. A testagem para o HIV ou quaisquer outras formas de triagem do HIV não devem ser exigidas dos trabalhadores, incluindo os migrantes, as pessoas que procuram emprego e os candidatos a trabalho.

26. Os resultados do teste de HIV devem ser confidenciais e não podem pôr em perigo o acesso ao emprego, a estabilidade, a segurança no emprego ou oportunidades para o avanço profissional.

27. Os trabalhadores em trânsito, incluindo os migrantes, os desempregados e os candidatos a emprego, não devem ser coagidos pelos países de origem, de passagem ou de destino a fornecer informações relacionadas ao HIV sobre si mesmos ou outros. O acesso a essas informações deve ser regido por regras de confidencialidade, em conformidade com o *Código de Práticas da OIT* sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, de 1997, e outras normas internacionais em matéria de proteção de dados.

28. O trânsito dos trabalhadores migrantes ou daqueles que pretendem migrar em função do emprego não deve ser impedido nos países de origem, de passagem ou de destino, com base no seu status sorológico para o HIV, real ou suposto.

29. Os membros devem dispor de mecanismos de resolução de litígios que sejam de fácil acesso e que garantam a devida compensação aos trabalhadores, caso os seus direitos acima enunciados forem violados.

Segurança e Saúde Ocupacional

30. O ambiente de trabalho deve ser seguro e salubre, a fim de prevenir a transmissão do HIV, levando em conta a Convenção sobre Segurança e Saúde de 1981 e a respectiva Recomendação, a Convenção “Quadro sobre Segurança e Saúde Ocupacional” de 2006 e a respectiva Recomendação e outros instrumentos internacionais, tais como os documentos conjuntos de orientação da OIT e OMS.

31. As ações de segurança e saúde para prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho devem contemplar precauções universais; prevenção de riscos e acidentes, tais como medidas de organização, engenharia e controle de práticas de trabalho; equipamentos de proteção individual, conforme o caso; medidas de controle ambiental e profilaxia pós-exposição; e outras medidas de segurança para minimizar o risco de infecção pelo HIV e a tuberculose, especialmente em profissões de maior risco, como as do setor da saúde.

32. Quando existe a possibilidade de exposição ao HIV no local de trabalho, os trabalhadores devem receber informação e orientação sobre os modos de transmissão e os procedimentos para evitar a exposição e a infecção. Os membros devem adotar medidas para garantir a oferta de prevenção, segurança e saúde, de acordo com as normas pertinentes.

33. Medidas de sensibilização devem enfatizar que o HIV não é transmitido por contato físico casual e que a presença de uma pessoa vivendo com HIV não deve ser considerada como uma ameaça no local de trabalho.

34. Os serviços de saúde ocupacional e os mecanismos relacionados à segurança e saúde no trabalho devem abordar o HIV/aids tendo em conta a Convenção sobre Serviços de Saúde Ocupacional, de 1985, e a respectiva Recomendação, assim como as *Diretrizes Conjuntas da OIT/OMS Sobre Serviços de Saúde e HIV/Aids*, de 2005, e qualquer revisão posterior, além de outros instrumentos internacionais.

Crianças e Jovens

35. Os membros devem adotar medidas para combater o trabalho infantil e o tráfico de crianças resultantes de morte ou doença dos membros da família ou cuidadores em função da aids, bem como para reduzir a vulnerabilidade das crianças ao HIV, levando em conta a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998; a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, e a respectiva Recomendação; e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, e a respectiva Recomendação. Medidas especiais devem ser tomadas para proteger as crianças do abuso e exploração sexual.

36. Os membros devem adotar medidas para proteger os trabalhadores jovens contra a infecção pelo HIV e incluir as necessidades especiais das crianças e jovens nas políticas e programas nacionais voltados para a resposta ao HIV. Estas devem incluir a educação

em saúde sexual e reprodutiva e, em especial, a divulgação de informações sobre HIV/aids, por meio de formação profissional, programas e serviços de emprego direcionados aos jovens.

V. Implementação

37. As políticas e programas nacionais sobre o HIV/aids e o mundo do trabalho devem:

(a) ser efetivadas em consulta às mais representativas organizações de empregadores e trabalhadores e outras partes interessadas, incluindo as respectivas estruturas públicas e privadas de saúde ocupacional, por um dos seguintes meios ou por uma combinação destes:

(i) leis e regulamentos nacionais;

(ii) acordos coletivos;

(iii) políticas e programas de ação nacionais e nos locais de trabalho;

(iv) estratégias setoriais, com particular atenção aos setores em que as pessoas abrangidas pela presente Recomendação estejam sob maior risco;

(b) envolver, em seu planejamento e execução, as autoridades judiciais competentes em matéria de trabalho e as autoridades da administração do trabalho, devendo ser-lhes prestada a devida capacitação;

(c) inserir, em leis e regulamentos nacionais, medidas visando abordar a violação da privacidade e confidencialidade, bem como outras proteções oferecidas no âmbito da presente Recomendação;

(d) assegurar a colaboração e coordenação entre as autoridades públicas e os serviços públicos e privados interessados, incluindo instituições seguradoras e programas de benefícios, entre outros;

(e) estimular e apoiar todas as empresas a implementá-las, inclusive mediante suas cadeias de suprimentos e redes de distribuição, com a participação de organizações de empregadores e trabalhadores, além de garantir que as empresas que operem em zonas de processamento de exportação estejam aptas a respeitá-las;

(f) promover o diálogo social, incluindo consulta e negociação com a sociedade, em consonância com a Convenção sobre Consulta Tripartite (Normas Internacionais do Trabalho), de 1976, e outras formas de cooperação entre autoridades governamentais, empregadores públicos e privados e trabalhadores – além de seus representantes -, tendo em conta as opiniões dos profissionais de saúde, especialistas em HIV/aids e outras instâncias envolvidas, incluindo as organizações que representam as pessoas vivendo com HIV/aids, organizações internacionais, organizações da sociedade civil e mecanismos de coordenação nacional;

(g) ser formuladas, implementadas, revisadas e atualizadas periodicamente, tendo em vista os mais recentes desenvolvimentos científicos e sociais e a necessidade de integrar os aspectos de gênero e cultura;

(h) ser coordenadas com políticas e programas de trabalho, segurança social e saúde, entre outros;

(I) assegurar que os membros façam os preparativos cabíveis para sua execução, tendo em conta as condições de cada país, bem como a capacidade de cumprimento por parte dos empregadores e dos trabalhadores.

O Diálogo Social

38. A implementação de políticas e programas sobre o HIV/aids deve basear-se na cooperação e confiança entre empregadores e trabalhadores – bem como seus representantes - e os governos, com a participação ativa, no local de trabalho, das pessoas vivendo com HIV.

39. As organizações de empregadores e trabalhadores devem promover a conscientização sobre o HIV/aids, incluindo a prevenção e o combate à discriminação mediante oferta de orientação e informação aos seus membros. Tais medidas devem ser sensíveis às particularidades culturais e de gênero.

Orientação, Capacitação, Informação e Consulta

40. A capacitação, informação e orientação de segurança relacionadas ao HIV/aids necessárias ao trabalho devem ser fornecidas de forma clara e acessível a todos os trabalhadores e, em particular, aos trabalhadores migrantes, aos trabalhadores recém-contratados ou inexperientes, aos jovens trabalhadores e às pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes. A capacitação, informação e orientação devem ser sensíveis a questões culturais e de gênero, adaptando-se às características da força de trabalho local e levando em conta os fatores de risco correlatos.

41. Devem-se disponibilizar aos empregadores, gestores e representantes dos trabalhadores, informações científicas e socioeconômicas atualizadas e, quando for o caso, orientação e capacitação em HIV/aids, a fim de auxiliá-los a adotar as medidas adequadas no local de trabalho.

42. Os trabalhadores, incluindo estagiários e voluntários, devem participar de ações de sensibilização e receber capacitação adequada em procedimentos de controle da infecção pelo HIV, no contexto dos acidentes de trabalho e dos primeiros socorros. Os trabalhadores cujas ocupações os colocam em risco de exposição a sangue humano, produtos derivados do sangue e outros fluidos corporais devem receber capacitação complementar em prevenção à exposição, procedimentos de registro e profilaxia pós-exposição.

43. Os trabalhadores e seus representantes devem ter o direito de ser informados e consultados sobre as medidas tomadas para implementar políticas de trabalho e programas relacionados ao HIV/aids. Os representantes dos trabalhadores e

empregadores devem participar das inspeções de trabalho, em conformidade com as práticas nacionais.

Serviços Públicos

44. O papel dos serviços de administração do trabalho - incluindo as atividades de inspeção - e das autoridades judiciárias competentes em matéria de trabalho, na resposta ao HIV/aids, deve ser revisto e, se necessário, reforçado.

45. Os sistemas públicos de saúde devem ser aprimorados e acompanhar as Diretrizes Conjuntas da OIT/OMS sobre os serviços de saúde e HIV/aids, de 2005, e qualquer revisão posterior, para ajudar a garantir um maior acesso à prevenção, tratamento, atenção e apoio, além de reduzir a pressão adicional sobre os serviços públicos, particularmente na saúde dos trabalhadores, ocasionada pelo HIV/aids.

Cooperação Internacional

46. Os membros devem cooperar entre si, mediante acordos bilaterais ou multilaterais, participação no sistema multilateral ou quaisquer meios eficazes, a fim de dar cumprimento à presente Recomendação.

47. Medidas para garantir o acesso dos trabalhadores migrantes à prevenção, tratamento, atenção e serviços de apoio devem ser tomadas pelos países de origem, de trânsito e de destino, devendo os acordos ser celebrados entre os países em causa, sempre que necessário.

48. Deve-se incentivar a cooperação internacional entre os membros, suas estruturas nacionais em HIV/aids e as organizações internacionais relevantes, incluindo o intercâmbio sistemático de informações sobre todas as medidas tomadas para responder à pandemia do HIV.

49. Os membros e as organizações multilaterais devem dar particular atenção à coordenação e aos recursos necessários para satisfazer as necessidades de todos os países, especialmente aqueles com alta prevalência da epidemia, no desenvolvimento de estratégias internacionais e programas de prevenção, tratamento, atenção e apoio em HIV/aids.

50. Os membros e as organizações internacionais devem procurar reduzir o preço de todos os tipos de insumos para a prevenção, tratamento e atenção em HIV, além de outras infecções oportunistas e agravos relacionados ao HIV.

VI. Seguimento

51. Os membros devem estabelecer um mecanismo apropriado - ou fazer uso de um porventura já existente - para acompanhar a evolução de suas políticas nacionais sobre o HIV/aids e o mundo do trabalho, bem como para a formulação de recomendações visando sua adoção e implementação.

52. As principais organizações de empregadores e trabalhadores devem estar representadas, em condições iguais, no mecanismo de acompanhamento da

evolução da política nacional. Além disso, essas organizações devem ser consultadas no âmbito do mecanismo sempre que necessário, levando em consideração as opiniões das organizações de pessoas vivendo com o HIV, bem como relatórios de especialistas e estudos técnicos.

53. Os membros devem, na medida do possível, coletar informações detalhadas e dados estatísticos e realizar pesquisas sobre a evolução das ações em HIV/aids no mundo do trabalho, nos níveis local e nacional, tendo em conta a distribuição de homens e mulheres e outros fatores.

54. Além da notificação prevista no artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a revisão periódica das medidas tomadas com base nesta Recomendação poderá ser incluída nos relatórios nacionais destinados à UNAIDS e outros relatórios no âmbito dos instrumentos internacionais pertinentes.