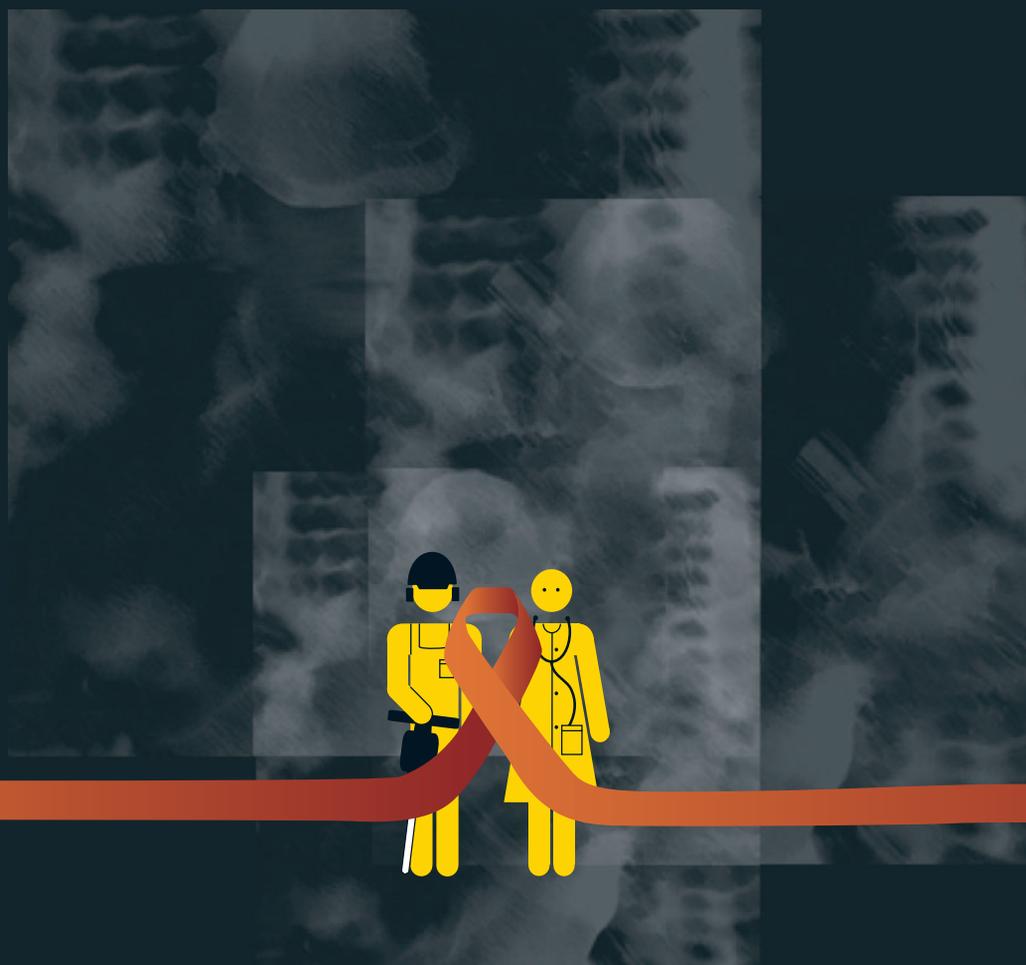




Organização
Internacional
do Trabalho

Trabalho digno - Trabalho em segurança - VIH/SIDA

Relatório do BIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2006



Organização Internacional do Trabalho

Trabalho digno – Trabalho em segurança – VIH/SIDA

Relatório do BIT para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no
Trabalho

Genebra, 2006

Bureau Internacional do Trabalho – Genebra

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, em Genebra, sob o título Decent work - Safe work - HIV/AIDS
Copyright © 2006 Organização Internacional do Trabalho.
Traduzido e publicado mediante autorização.
Copyright da tradução em língua portuguesa 2006 ISHT

Trabalho digno - Trabalho em segurança - VIH/SIDA

Tradução da responsabilidade da *Treducta*

Local de edição: Lisboa
Primeira edição: Abril de 2006
Tiragem: 2000
ISBN:
Depósito Legal: 242552/06

ISBN da edição original:
ISBN 92-2-218619-2 & 978-92-2-218619-8 (print)
ISBN 92-2-218620-6 & 978-92-2-218620-4 (web pdf)

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Informação adicional sobre as publicações do BIT pode ser obtida no Escritório da OIT em Lisboa, Rua Viriato, nº7, 7º andar, 1050-233 Lisboa, Telefone 213.173.447, Fax 213.140.149

Ou directamente através da nossa página na Internet <http://www.ilo.org/lisbon>

Índice

Página

Agenda OIT do Trabalho Digno e importância da segurança e saúde no trabalho	1
Contributo do SafeWork para a Agenda do Trabalho Digno.....	2
VIH/SIDA – trabalho digno – trabalho em segurança.....	3
O VIH/SIDA e a segurança e saúde no trabalho.....	4
O papel das organizações de empregadores e de trabalhadores	7
O VIH/SIDA e as questões psicossociais associadas ao trabalho.....	8
O VIH/SIDA e a inspecção do trabalho.....	10
O VIH/SIDA e a informação e educação em matéria de segurança e saúde no trabalho.....	11
Bibliografia	14

O Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho celebra-se todos os anos em 28 de Abril, data instituída pelo BIT em 2001. No ano de 2003, a celebração foi marcada por uma nova orientação destinada a fomentar e manter uma cultura preventiva da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Este ano, o Dia Mundial é dedicado à prevenção dos acidentes e doenças associados ao trabalho, graças à aplicação do princípio "Trabalho Digno = Trabalho em Segurança".

A ideia de um Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho teve origem no Dia que, desde 1989, os trabalhadores americanos e canadianos dedicam, todos os anos a 28 de Abril, à memória dos trabalhadores mortos ou feridos no trabalho. A Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) e as Federações Sindicais Internacionais (FSI) tornaram essa jornada numa manifestação mundial e alargaram o seu âmbito, de forma a incluir a noção de trabalho e empregos sustentáveis. Actualmente, o Dia Internacional dedicado às vítimas de acidentes de trabalho é celebrado em mais de uma centena de países.

Para a celebração deste Dia Mundial em 2006, os governos, organizações patronais e de trabalhadores são encorajados a levar a cabo, nos respectivos domínios de influência, acções de sensibilização sobre o tema da prevenção dos acidentes e doenças associadas ao trabalho. Simultaneamente, todos são incitados a reflectir, no próprio local de trabalho, sobre os métodos de trabalho utilizados e a identificar as medidas de prevenção susceptíveis de contribuir para evitar ferimentos e lesões profissionais, não só no dia 28 de Abril mas ao longo de todo o ano.

Convidamos a juntar-se a nós na promoção deste Dia particularmente importante.

Agenda OIT do Trabalho Digno e importância da segurança e saúde no trabalho

A OIT procura hoje em dia assegurar que cada mulher e cada homem possa aceder a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. (Juan Somavia, Director-Geral do BIT¹.)

O conceito de trabalho digno resume as aspirações dos seres humanos, tanto na vida privada como no trabalho. Com efeito, todos desejam trabalhar num ambiente seguro, da mesma forma que todos querem exercer um trabalho que seja produtivo e que proporcione um rendimento justo. Cada pessoa aspira à segurança no local de trabalho, a uma protecção social para si e para os seus familiares, e a melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social. Cada trabalhador deseja ter a liberdade de exprimir as suas preocupações, de se sindicalizar e participar nas decisões que tenham influência na sua vida, da mesma forma que aspira também à igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

A “segurança e saúde no trabalho” fazem, deste modo, parte integrante da Agenda do Trabalho Digno. Por outras palavras, se um emprego for bem remunerado mas for exercido sem ter em conta as normas de segurança, não estamos perante um trabalho digno; se um emprego for exercido sem formas de pressão mas expuser indevidamente o trabalhador a riscos para a sua saúde, não estamos perante um trabalho digno; se um contrato de trabalho for justo mas o trabalho for prejudicial à saúde e bem-estar do trabalhador, não estamos perante um trabalho digno.

A noção de trabalho digno deveria estar no centro das estratégias destinadas a assegurar o progresso económico e social a nível mundial, nacional e local. Deverá nortear os esforços desenvolvidos para reduzir a pobreza e constituir um meio para alcançar um desenvolvimento que seja equitativo, sustentável e baseado na inclusão. A OIT está empenhada em promover o trabalho digno através da segurança e saúde no trabalho, bem como através da sua acção no domínio do emprego, da protecção social, das normas, dos direitos e princípios fundamentais no trabalho e do diálogo social.

Em todas as latitudes, as pessoas deparam-se, neste domínio, com lacunas, carências e factores de exclusão sob a forma de desemprego e de subemprego, de empregos de má qualidade e pouco produtivos, condições de trabalho perigosas, rendimentos precários, negação de direitos, desigualdades entre homens e mulheres, exploração no contexto das migrações, falta de representação e de meios de expressão ou, ainda, falta de protecção e de solidariedade face à doença, à deficiência e à idade. A OIT procura, através dos seus programas, dar resposta a estes problemas.

No BIT, a segurança e saúde no trabalho fazem parte do Programa Focal para a Segurança e Saúde no Trabalho e para o Ambiente (*SafeWork*). Este programa comporta actividades normativas e de sensibilização, assim como projectos de cooperação técnica. O programa fixou quatro objectivos para poder intervir no âmbito da Agenda do Trabalho Digno:

- definir políticas e programas de prevenção;
- proporcionar uma protecção eficaz às categorias de trabalhadores mais vulneráveis;

¹ «Cadre de mise en oeuvre de l’Agenda pour le travail décent» [Quadro de aplicação da Agenda do Trabalho Digno]. Circular do Bureau International do Trabalho n.º 598, de 20 de Maio de 2004, acessível ao público na página Internet:

<http://www.ilo.org/iloroot/intranet/french/bureau/program/mas/circulars/1/n598rac/index.pdf>

- dotar melhor governos e organizações de empregadores e trabalhadores;
- fazer com que o impacto económico e social de uma melhor protecção dos trabalhadores seja demonstrado e reconhecido pelos órgãos de decisão.

Um trabalho digno deve ser um trabalho em segurança

Contributo do *SafeWork* para a Agenda do Trabalho Digno

Desde que a Organização existe, ou seja desde 1919, a questão da segurança e saúde no trabalho tem estado no cerne da sua acção, incluindo da sua acção normativa. Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais estão na origem de sofrimentos e perdas humanas consideráveis. Constituem um obstáculo ao trabalho digno e representam custos extremamente elevados do ponto de vista económico. Em cada ano, 2,2 milhões de trabalhadores morrem no trabalho ou em consequência do trabalho². Apesar disso, a opinião pública está relativamente pouco sensibilizada para as questões de segurança e saúde no trabalho. Com demasiada frequência, não lhes é concedida a importância que merecem, uma situação que importa inverter. A acção neste domínio deverá ser fomentada e multiplicadas acções tanto a nível nacional, como a nível internacional. Manifestações como o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, fixado para 28 de Abril, inserem-se na iniciativa tomada pela OIT a favor de um trabalho digno e seguro.

A acção desenvolvida pela OIT no domínio da segurança e saúde no trabalho é orientada por um conjunto notável de instrumentos desta Organização – convenções, recomendações, repertórios de recomendações práticas, princípios de orientação – e de obras informativas como a *Encyclopédie du BIT sur la sécurité et la santé du travail* [Enciclopédia do BIT sobre segurança e saúde do trabalho]³. A nova Estratégia Global da OIT em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho⁴ encarna uma iniciativa fundamental da OIT que tem por ambição guiar a sua acção e a dos seus mandantes neste domínio durante os próximos anos. Esta abordagem estratégica baseia-se no princípio da prevenção e da gestão sistemática da SST a todos os níveis. Um sistema de gestão de empresa deve ter condições para tomar em consideração todos os riscos no trabalho, desde os acidentes, o amianto e as zoonoses até ao VIH/SIDA, passando pelas necessidades dos jovens trabalhadores. Do mesmo modo, deve existir um quadro de aplicação da legislação e regulamentação nacionais, e os países membros deverão possuir meios de conhecimento e de informação para apoiar, coordenar e observar os progressos em matéria de segurança e saúde no trabalho.



² Consulter “Introductory Report: Decent Work – Safe Work” no seguinte endereço Internet: www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm

³ <http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/encyclo/pdf/index.htm>

⁴ Disponível em francês, inglês e espanhol no seguinte endereço Internet: http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/globstrat_f.pdf

A Estratégia Global da OIT em matéria de segurança e saúde no trabalho reafirma a importância dos instrumentos da OIT enquanto pilares da promoção da segurança e saúde no trabalho e, conseqüentemente, do trabalho digno. Simultaneamente, para maximizar o impacto desta estratégia, deve ser estabelecida uma ligação mais estreita entre os instrumentos da OIT e outros meios de acção, como as campanhas de sensibilização ou mobilização, o desenvolvimento de conhecimentos, a gestão e difusão da informação e a cooperação técnica. A estratégia coloca a tónica na necessidade de estabelecer, a nível nacional, um compromisso tripartido e de adoptar acções de apoio a uma abordagem e cultura preventivas da segurança e saúde, que constituem um factor fundamental para assegurar uma melhoria sustentável neste domínio.

A OIT e os seus mandantes devem desempenhar um papel de liderança na promoção da segurança e saúde no trabalho. Em conjunto, devem criar as parcerias necessárias para operar as mudanças esperadas.

VIH/SIDA – trabalho digno – trabalho em segurança

A pandemia de VIH põe em causa cada ponto da Agenda do Trabalho Digno, bem como a capacidade desta para contribuir para um desenvolvimento sustentável e para o combate à pobreza. A doença debilita a mão-de-obra e mina a existência de milhões de trabalhadores e das pessoas a seu cargo. A nível mundial, 9 em cada 10 pessoas contaminadas com VIH ou com SIDA estão em idade activa. A perda de competências e de experiência que isso representa afecta a produtividade das economias nacionais e diminui a capacidade dos países para produzirem bens e serviços em condições de sustentabilidade. Os princípios e direitos fundamentais no trabalho são também afectados, dada a discriminação de que estas vítimas são alvo.

Mas, ao mesmo tempo, a Agenda do Trabalho Digno mostra a todos os agentes do mundo do trabalho o modo como devem orientar-se para uma abordagem mais integrada das suas preocupações e, mais concretamente, como fazer face à adversidade em geral e aos problemas emergentes. A Agenda proporciona um quadro ético e jurídico para a orientação das políticas e programas no local de trabalho e para a protecção dos direitos dos trabalhadores. Nos termos da Agenda, a OIT pode abordar quer a economia formal quer a informal, contribuir para prever as consequências económicas e sociais do VIH/SIDA e reagir a esses fenómenos, contribuindo também para facilitar o acesso à prevenção, aos cuidados e tratamentos médicos.

O VIH/SIDA inscreve-se igualmente na vertente de segurança e saúde no trabalho da Agenda do Trabalho Digno. A garantia de um trabalho seguro é parte integrante da noção de trabalho digno. O VIH/SIDA constitui um risco profissional num número considerável de profissões em que existe risco de exposição ao sangue ou a outros fluidos orgânicos. Os profissionais de saúde e dos serviços de intervenção de urgência figuram entre os mais óbvios, mas não são os únicos. Existem também os profissionais do sector da vigilância e segurança, os empregados das empresas funerárias, os profissionais da recolha de lixo ou ainda as pessoas que trabalham em estúdios de *piercings* ou de tatuagem. Ainda que o VIH não se transmita por um simples contacto no local de trabalho, podem ocorrer acidentes em praticamente todos os ambientes de trabalho. Assim, a fim de se garantir um meio de trabalho seguro e digno, devem ser tomadas em todos os locais as disposições adequadas para prevenir a transmissão do VIH.

Em certas actividades e profissões, quer na economia formal quer na informal, não é tanto o trabalho em si mas sobretudo as condições em que se trabalha que geram comportamentos de risco face à possibilidade de contaminação com VIH. É o caso, em especial, dos trabalhadores

que passam longos períodos longe de casa e da sua família. Entram também nesta categoria os camionistas, os marítimos, os agentes da força pública e os trabalhadores das plataformas petrolíferas. Os trabalhadores migrantes e em regime de mobilidade estão sujeitos ao mesmo afastamento da sua casa e família, ficando, sem dúvida, ainda mais expostos do que os outros, por terem um acesso mais reduzido à informação, às prestações sociais e aos seus direitos. Cada sector de actividade exige uma abordagem diferente para responder às suas necessidades específicas.

Um dos principais instrumentos da OIT no combate à SIDA é o Repertório de recomendações práticas sobre o VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho⁵, o qual constitui uma base para as acções a empreender no local de trabalho. A publicação enuncia os princípios fundamentais da política a seguir e das orientações práticas a respeitar para o lançamento de programas ao nível das empresas, da colectividade e do país. A Recolha tem por finalidade facultar um conjunto de recomendações sobre a epidemia de VIH/SIDA no mundo do trabalho e enquadra-se no âmbito da promoção de um trabalho digno. As recomendações abrangem os principais domínios de acção seguintes:

- prevenção do VIH/SIDA;
- gestão e atenuação do seu impacto no mundo do trabalho;
- assistência e apoio aos trabalhadores infectados ou afectados pelo VIH/SIDA;
- eliminação das estigmatizações e discriminações baseadas no estatuto VIH, quer seja real ou suposto.



O VIH/SIDA e a segurança e saúde no trabalho

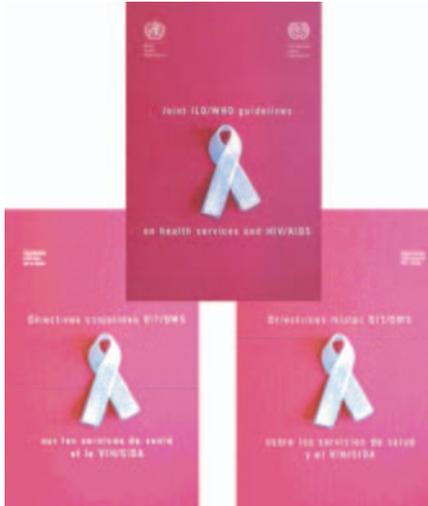
Que medidas de segurança e saúde no trabalho devem ser adoptadas para se garantir uma protecção contra a transmissão de VIH no local de trabalho?

Um dos princípios essenciais enunciados no Repertório de recomendações práticas sobre VIH/SIDA é o seguinte:

“4.4 O ambiente de trabalho deve ser saudável e seguro, de forma a prevenir, na medida do possível, a transmissão do VIH/SIDA por todas as partes envolvidas, em conformidade com a convenção (n.º 155) sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, de 1981. Um ambiente de trabalho saudável é propício a uma boa saúde física e mental e permite adaptar as funções às capacidades e ao estado de saúde física e moral dos trabalhadores.”

⁵ Disponível em diversas línguas no seguinte endereço Internet:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/codelanguage.htm>

Um ambiente de trabalho saudável e seguro é também um meio onde se deve procurar prevenir os riscos profissionais associados a uma exposição à infecção pelo VIH. Devem igualmente ser tidos em consideração os outros factores de risco inerentes ao local de trabalho, para que não haja uma interferência sinérgica entre os diferentes factores de risco. Um ambiente de trabalho digno será, deste modo, um ambiente que apresente as melhores garantias de saúde física e mental em relação ao trabalho. Será também um ambiente, não só aberto à adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores em função da sua saúde física e mental, mas que seja também capaz de prever disposições que permitam uma adaptação razoável aos problemas de saúde que podem ser sentidos por certas pessoas infectadas com o vírus da SIDA.



As práticas inspiradas pela segurança no trabalho garantem a protecção da saúde dos trabalhadores e melhoram a sua confiança. As regras fundamentais para se reduzirem ao máximo os riscos de transmissão de VIH e de outras patologias transmitidas pelo sangue no local de trabalho são a higiene, a formação e o cumprimento de precauções universais. As precauções padrão ou universais⁶ enquadram-se numa estratégia segundo a qual o sangue ou outro líquido orgânico deve ser tratado como uma potencial fonte de risco, independentemente de um diagnóstico ou de um risco detectado. Tendo sido inicialmente concebidas para o sector da saúde, as precauções universais foram integradas no Repertório de Recomendações sobre VIH/SIDA como metodologia susceptível de

ser adaptada a todos os locais de trabalho. Reconhecendo os riscos especiais corridos pelo pessoal de saúde e equiparados, o BIT colaborou com a OMS para elaborar a Recomendação conjunta BIT/OMS sobre os serviços de saúde e o VIH/SIDA⁷. Ao mesmo tempo que favorece a instauração de condições de trabalho seguras, saudáveis e dignas, esta recomendação tem por finalidade favorecer a compreensão, diminuir o medo, reagir contra a discriminação e acabar com esta hemorragia maciça – não só por causa da doença mas também pela emigração – dos profissionais de saúde nos países onde seriam, no entanto, mais necessários.

Para se obter um ambiente de trabalho seguro e saudável em todas as circunstâncias, nomeadamente face à pandemia de VIH/SIDA, o BIT elaborou Princípios de orientação para os sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, ILO-OSH 2001⁸. Esses princípios de orientação têm por objectivo proporcionar aos empregadores um meio sistemático destinado a proteger os trabalhadores face aos riscos e fazer diminuir a ocorrência de incidentes e acidentes de trabalho e de doenças profissionais, nomeadamente aqueles que podem levar à morte. Os empregadores que baseiem os seus programas de segurança e saúde no trabalho



⁶ Para mais informações, consultar: <http://www.who.int/VIH/topics/precautions/universal/en/>

⁷ Consultar: http://www.who.int/VIH/pub/prev_care/who_ilo_guidelines.pdf

⁸ Disponível em francês no endereço Internet seguinte:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/french/download/f000013.pdf>

nessas recomendações deverão adoptar as seguintes disposições:

- **definir uma política** baseada nos princípios da segurança e saúde no trabalho e na participação dos trabalhadores, devendo essa política fixar os principais elementos do programa;
- **organizar** uma estrutura adequada à aplicação dessa política, fixando em linhas gerais as responsabilidades, as competências, as normas para a formação e a declaração dos incidentes, bem como para a sua comunicação;
- **planear e cumprir** objectivos, um primeiro balanço, o planeamento, o desenvolvimento e a aplicação do sistema;
- **avaliar** a evolução das iniciativas, a investigação dos incidentes e acidentes de trabalho, das doenças profissionais, a auditoria e o balanço de gestão;
- **agir a fim de melhorar**, através de medidas preventivas e correctivas e mediante uma revisão e progressão regulares, as políticas, sistemas e técnicas de prevenção de incidentes perigosos e de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Um sistema de segurança e de saúde eficaz exige um empenhamento solidário das autoridades competentes, dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes. Cabe à entidade patronal assegurar, de um modo geral, um ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo o mesmo dar provas de empenhamento na segurança e saúde no trabalho. Esse resultado pode ser obtido mediante a adopção de um programa documentado, acessível aos trabalhadores e aos seus representantes, que traduza os princípios da prevenção, da identificação de riscos, da sua avaliação e limitação, da informação e formação. Os trabalhadores têm o dever de cooperar com a entidade patronal no âmbito da aplicação prática desse programa de segurança e saúde no trabalho. Devem respeitar e aplicar os procedimentos e outras instruções concebidos para assegurar, no local de trabalho, a sua protecção e a de terceiros relativamente aos riscos profissionais. Os comités paritários para a segurança e saúde constituem um mecanismo reconhecido, através do qual essa colaboração se pode concretizar. As instâncias paritárias deste tipo apresentam a vantagem de tirar partido do diálogo social, para além de serem as estruturas estabelecidas com competência para um certo número de questões conexas, representando uma sinergia determinante para a prevenção do VIH no meio laboral.

A gestão dos riscos relativamente ao VIH deve ser o ponto de partida em todos os locais de trabalho, na medida em que permitirá definir as medidas necessárias neste ambiente concreto. A gestão dos riscos começa pela identificação dos factores de risco e prossegue com uma avaliação dos riscos identificados e, por último, das decisões sobre as medidas susceptíveis de os controlar.

O acompanhamento e a avaliação garantem a eficácia e validade a longo prazo das medidas tomadas para prevenir e gerir os riscos inerentes à infecção pelo VIH em ambiente de trabalho. Deverá ser designada uma pessoa ou um grupo de pessoas no local de trabalho para assegurar o acompanhamento desta avaliação. Essa pessoa ou grupo deve ser conhecido pelo conjunto dos trabalhadores e representar todas as categorias de pessoal. Nesta óptica, os elementos a serem tidos em conta são:

- a eficácia das políticas e procedimentos aplicáveis no local de trabalho;
- a eficácia dos programas de informação e formação;

-
- o grau de aplicação das precauções normais;
 - o rigor da declaração e da análise dos incidentes;
 - a eficácia das medidas adoptadas e do seu acompanhamento.

O papel das organizações de empregadores e de trabalhadores

Por se tratar de uma questão de saúde no âmbito profissional e, mais concretamente, de saúde no local de trabalho e do problema do VIH/SIDA, os parceiros sociais são forçosamente chamados a desempenhar um papel vital. Com efeito, quer os empregadores, quer os trabalhadores dispõem de redes de influência e de contactos que têm impacto nos locais de trabalho e aos quais, muitas vezes, não têm acesso, nem os ministérios competentes para as questões de trabalho ou saúde, nem as organizações não-governamentais. Através dos interesses comuns das organizações de empregadores e de trabalhadores e daqueles que estas representam, os parceiros sociais detêm a resposta adequada aos problemas colocados pela segurança e saúde no trabalho, incluindo o VIH. Tal pode implicar o contributo para a concepção de normas e medidas, bem como para a elaboração de uma estratégia contra o VIH adaptada ao seu público próprio. Os parceiros sociais podem desempenhar um papel particularmente útil na difusão de informação dirigida também aos seus membros e na condução de campanhas de sensibilização adequadas. A formação e educação são também um domínio em que os parceiros sociais podem prestar um contributo eficaz para chegar a populações que, por vezes, são difíceis de atingir por outros meios.

As organizações de empregadores e de trabalhadores podem também contribuir para contestar a estigmatização e as discriminações, seja de que tipo forem, ao defenderem os interesses dos seus mandantes; podem também conjugar os seus esforços com outros parceiros para garantir o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis nos locais de trabalho. Em certos casos, estas organizações têm a possibilidade de facilitar o acesso a iniciativas particularmente úteis para os seus membros, como o aconselhamento e o rastreio voluntário ou tratamento.

O diálogo social (discussões abertas entre empregadores e trabalhadores) constitui a chave de todo e qualquer progresso em matéria de segurança e saúde no trabalho. A este nível, os comités paritários de segurança e saúde demonstraram a sua eficácia para enfrentar as questões de segurança e saúde no trabalho e para abordar o VIH/SIDA no âmbito profissional. Estes comités resultam de um quadro definido pela Convenção (n.º 155) sobre a segurança e a saúde no trabalho de 1981, segundo a qual os empregadores e os trabalhadores podem propor e aplicar medidas relacionadas com a segurança e saúde no local de trabalho, velar pelo seu acompanhamento e prestar informações a este respeito. Os comités paritários de segurança e saúde podem favorecer a utilização de instrumentos legais tendentes a promover a segurança e saúde e susceptíveis de aplicação directa em relação ao VIH/SIDA.

Convém também não esquecer que as autoridades públicas empregam frequentemente um elevado número de pessoas, face à quais têm a responsabilidade, enquanto empregadores, de garantir um meio de trabalho digno e seguro, que apresente um nível de risco de contaminação pelo VIH/SIDA tão baixo quanto possível e isento de qualquer forma de discriminação. Em alguns países, as entidades públicas são o principal empregador do pessoal de saúde e, nessa qualidade, devem estar particularmente conscientes dos riscos de contaminação pelo VIH e da obrigação que lhes cabe de evitar esses riscos.

Por último, mas não menos importante: no seu conjunto, a campanha ficará reforçada se todas as partes intervenientes propuserem solidariamente uma resposta para o problema do VIH e para as questões de segurança e saúde no trabalho no âmbito profissional. Esta opção foi posta em prática em 2003 pela Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) e pela Organização Internacional dos Empregadores (OIE), com uma declaração conjunta intitulada “Combater juntos o VIH/SIDA. Programa para um futuro compromisso”⁹. Este documento, assinado pelo Secretário-Geral da OIE et pelo da CISL, convida os membros respectivos a darem a máxima prioridade à questão do VIH/SIDA e a desenvolverem programas conjuntos. Este tipo de diálogo social não pode senão reforçar a luta contra o VIH/SIDA e contra outros problemas de saúde no trabalho.

Para as organizações de empregadores e de trabalhadores, a diminuição da incidência da pandemia de VIH é um factor muito importante, na medida em que a pandemia constitui um entrave ao crescimento económico nacional. Em mais de 40 países afectados pela epidemia, a taxa de crescimento anual do PIB registou uma quebra de 0,2% entre 1992 e 2002, o equivalente a 25 mil milhões de dólares americanos, em média anual. Diversos estudos confirmam que, quanto mais elevada for a incidência do VIH entre as pessoas em idade activa, maior é o entrave ao crescimento do PIB¹⁰. O abrandamento do crescimento do PIB significa menos criação de emprego, ou seja, menos empregos e um crescimento dos rendimentos mínimo. Por conseguinte, os parceiros sociais têm tudo a ganhar se melhorarem o combate ao VIH/SIDA.

O VIH/SIDA e as questões psicossociais associadas ao trabalho

O VIH/SIDA não é apenas um problema médico; é também um problema social, económico e político complexo, cujas repercussões sobre as mentalidades e atitudes são muito profundas. Importa, pois, compreender as suas consequências psicossociais, enquanto implicações concretas particularmente graves para o mundo do trabalho. Dado que existe, frequentemente, uma tendência para encarar o problema numa perspectiva exclusivamente médica, muitos governos, empregadores e trabalhadores ainda não desenvolveram as capacidades técnicas e institucionais necessárias para fornecer uma resposta adequada e eficaz para o problema. O BIT criou o programa SOLVE (Tratar dos problemas psicossociais no trabalho) com vista a demonstrar em que medida pode uma abordagem holística ser mais eficaz para tratar de problemas psicossociais tais como o alcoolismo, a toxicod dependência, o stress e a violência. Segundo esta abordagem, os diversos problemas psicossociais não ocorrem isoladamente. Estão estreitamente relacionados e interagem entre si, pelo que convém enfrentá-los mediante uma abordagem integrada.

Em primeiro lugar, devemos tomar consciência de que os problemas psicossociais podem favorecer a contaminação pelo VIH/SIDA. Por exemplo, o alcoolismo e a toxicod dependência, que podem resultar de um agravamento do stress, podem conduzir à diminuição das inibições perante os comportamentos de risco, designadamente no plano sexual. O alcoolismo pode igualmente comprometer o uso adequado de preservativos. O consumo de droga por injeção intravenosa, sobretudo quando uma agulha infectada é partilhada por diversas pessoas, é um modo de transmissão do VIH particularmente perigoso. A violência expõe as pessoas, sobretudo as mulheres, ao risco de contaminação, e até a uma reacção exacerbada à seropositividade do outro.

⁹ A declaração conjunta pode ser consultada no seguinte endereço Internet:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/ioeicftudecl.pdf>

¹⁰ «Le HIV/SIDA et le travail: estimation mondiale, impact et réponses en 2004 » (Genève, BIT, 2004).

As pessoas que vivem com VIH podem sofrer, adicionalmente, de outros problemas psicossociais, designadamente de angústia e de stress. A fim de ultrapassarem estas dificuldades, estas pessoas podem frequentemente estar fragilizadas por comportamentos de inadaptação, tais como uma tendência para consumir mais álcool e tabaco, comportamentos esses que só podem comprometer ainda mais a saúde de pessoas cujo sistema imunitário já se encontra debilitado. As pessoas que vivem com VIH correm também o risco de ser vítimas de toda a espécie de violência – psicológica ou mental – o que agrava ainda mais as dificuldades psicossociais.

O controlo dos problemas psicossociais, em especial dos comportamentos de dependência e de risco, passa por uma mudança das mentalidades e dos comportamentos, e também por um melhor conhecimento. Em muitas situações, as pessoas têm dificuldade em mudar de comportamento. Por exemplo, quase todos os fumadores sabem que o tabagismo é perigoso, não só para eles, mas para aqueles que inalam o fumo. Embora tenham consciência destes malefícios, não estão dispostos a deixar de fumar porque estão dependentes da nicotina. Do mesmo modo, uma pessoa pode saber muito bem o que seria preciso fazer para evitar ser contaminada pelo VIH, mas as condições sociais, culturais ou económicas em que vive impedem-na de evitar comportamentos de risco. Para além do facto de ter consciência da situação, a pessoa tem de estar simultaneamente motivada e apta a operar uma mudança e, posteriormente, apta a persistir no novo comportamento. Neste domínio, podemos colher os ensinamentos de alguns programas de luta contra a toxicodependência e o alcoolismo no lugar de trabalho, que já deram boas provas.

Existe uma série de factores que contribuem para instaurar condições que facilitem as coisas quando se trate de abordar os problemas psicossociais colocados pelo VIH/SIDA. O meio socioprofissional é um contexto ideal para fazer intervir estes diferentes factores. Este meio pode ser uma fonte de comunicação eficaz sobre o problema em causa, quanto mais não seja pelo facto de os trabalhadores passarem uma grande parte do dia no trabalho. Além disso, o ambiente de trabalho pode revelar-se, em si mesmo, um factor favorável, com uma política, valores e direitos humanos adequados. Finalmente, o local de trabalho pode tornar-se um meio para proporcionar um acesso facilitado a serviços aos quais os trabalhadores não iriam recorrer de outra forma.

Os empregadores podem ter benefícios com estas medidas, ao melhorar a saúde dos trabalhadores e, por conseguinte, a produtividade da empresa, contribuindo também para fazer diminuir a contaminação pelo VIH e melhorar a qualidade de vida e de trabalho das pessoas contaminadas pelo VIH.

Todos os empregadores devem ter consciência de que uma pessoa contaminada com VIH/SIDA é frequentemente alvo de estigmatização, de discriminação e, inclusivamente, de uma hostilidade declarada por parte da sociedade e do mundo do trabalho. Os direitos dessa pessoa, nomeadamente a não-discriminação, a igualdade ao nível da protecção e perante a lei, a protecção da vida privada, a liberdade de circulação, o direito de trabalhar, a igualdade de acesso à educação, à habitação, à assistência médica, à segurança social, à assistência social e à previdência são frequentemente violados, com base, exclusivamente, no estatuto – real ou presumido – de seropositividade. Na prática, constata-se que a dimensão dessa estigmatização e discriminação pelo meio social é proporcional ao grau de ignorância. Ora, as pessoas que enfrentam este tipo de discriminação e que vêem os seus direitos diminuídos encontram-se, simultaneamente, mais vulneráveis à infecção pelo VIH/SIDA e menos preparadas para se defenderem neste tipo de situações.

O VIH/SIDA e a inspecção do trabalho

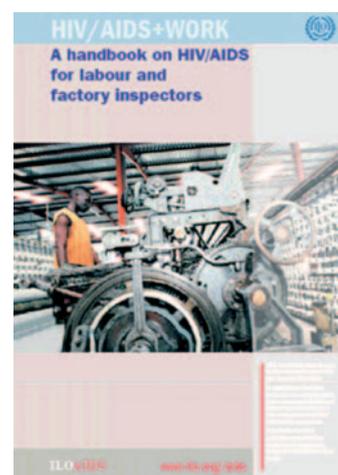
Durante os últimos anos, a inspecção do trabalho sofreu grandes mudanças. Esta entidade é conhecida como sendo a que melhor pode assegurar um serviço integrado, associando simultaneamente uma acção de controlo e aconselhamento, nomeadamente em matéria de segurança e saúde no trabalho, condições de trabalho, segurança social, trabalho perigoso para crianças, relações socioprofissionais e outros aspectos técnicos. Este conceito presta-se bastante bem ao controlo de um problema tão “transversal” como pode ser o VIH/SIDA, o qual deve efectivamente ser abordado de uma forma pluridisciplinar.

A melhoria das condições no local de trabalho apoia-se cada vez mais na promoção de uma cultura de prevenção de riscos. Para progredir neste domínio, existe toda uma série de soluções, que podem passar pela intervenção da inspecção do trabalho, pelo diálogo social (por exemplo, no âmbito dos comités paritários de segurança e saúde), pela divulgação de informação e dados sobre experiências interessantes, actividades pedagógicas/promocionais e pela criação de parcerias entre as partes interessadas. Face ao VIH/SIDA, a prevenção é o único tratamento.

A utilização cada vez mais corrente dos Princípios de Orientação para os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, ILO-OSH 2001, que referimos acima, tem também impacto sobre o papel da inspecção do trabalho. Quando estes Princípios de orientação são utilizados como quadro voluntário, a missão do inspector de trabalho consiste cada vez menos numa inspecção pormenorizada das instalações laborais, incidindo antes numa avaliação dos sistemas de gestão. Se esses sistemas de gestão forem válidos e funcionarem correctamente, o nível segurança e saúde na empresa torna-se automaticamente aceitável. O mesmo se aplica ao combate ao VIH/SIDA no âmbito de uma política global de segurança e saúde. A adopção de uma política em matéria de VIH/SIDA constitui a pedra angular da acção em meio laboral. O inspector do trabalho pode incitar os parceiros sociais a agirem neste sentido e acompanhá-los nesta abordagem.

Reconhecendo a relação fundamental existente entre os princípios e responsabilidades do inspector do trabalho e dos empregadores no que diz respeito ao VIH/SIDA no local de trabalho, o BIT elaborou recomendações práticas destinadas aos inspectores do trabalho, que incluem actividades de formação e ferramentas práticas para os ajudar a integrar a questão do VIH/SIDA no seu trabalho¹¹.

Existem dois princípios de inspecção do trabalho particularmente pertinentes no que se refere ao VIH/SIDA: o diálogo social (cooperação empregadores/trabalhadores) e a prevenção. O inspector do trabalho pode incitar os empregadores e trabalhadores a cooperarem para lançar uma política e um programa em matéria de VIH/SIDA no contexto profissional, por referência ao Repertório de recomendações práticas do BIT dedicada a este tema. Trata-se, neste caso, da abordagem mais determinante que pode ser tomada no âmbito da empresa. Este processo pode ser comparado à adopção de uma política de segurança e saúde, à imagem do que recomendam inúmeras legislações nacionais. Uma política viável em matéria de segurança



¹¹ Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/gllabourinspectorshandbook-feb05.pdf>

e saúde proporciona à empresa o quadro de que necessita para aplicar a lei. Quando estas condições se encontram reunidas, a função do inspector fica muito facilitada. Quando é a própria empresa a definir os seus objectivos, o inspector exerce mais uma função consultiva do que repressiva.

Para os inspectores do trabalho que intervêm no contexto do VIH, a prevenção é um aspecto determinante. É possível prevenir todos os acidentes e patologias associados ao trabalho desde que haja antecipação, planeamento, organização e empenho para determinar quais são os riscos, avaliá-los e adoptar as medidas que se impõem, antes que o acidente ocorra ou a doença se declare. A melhor forma de alcançar este intento passa pela cooperação entre todas as partes envolvidas. Uma empresa só pode evitar os acidentes ou doenças profissionais no dia-a-dia se aprender a controlar esses riscos. É a esse nível que a inspecção do trabalho é chamada a desempenhar um papel decisivo. O VIH/SIDA afecta a existência e a saúde dos trabalhadores. Por conseguinte, exige uma acção preventiva da inspecção do trabalho.

Os inspectores do trabalho podem também desempenhar um papel activo, ajudando os empregadores a controlar as práticas relacionadas com o VIH/SIDA em meio laboral e a adoptar disposições para mudar a situação sempre que necessário. O controlo das práticas existentes e a avaliação destinada a garantir a qualidade constituem aspectos importantes do sistema de gestão da SST na empresa.

O BIT propõe ferramentas e guias práticos destinados a ajudar a reforçar os sistemas de inspecção do trabalho. Um desses guias consiste num plano em dez etapas, concebido para permitir aos serviços de inspecção do trabalho definirem a sua política relativamente aos problemas mais correntes e importantes. Em todo o mundo, estes recursos ajudaram os serviços de inspecção a implantar um sistema de formação integrado mais amplo, centrado na preparação de instrumentos específicos para abordar problemas como o VIH/SIDA no local de trabalho¹².

O VIH/SIDA e a informação e educação em matéria de segurança e saúde no trabalho

Já se falou muitas vezes em “vacina social” a propósito da informação e educação em matéria de VIH/SIDA. Por muito elevado que seja, o nível conhecimento não é suficiente para operar a mudança. Esta deve ser fomentada por programas de educação e medidas práticas tais como, sempre que for necessário, o acesso gratuito ou a preço razoável aos preservativos. O Repertório de recomendações práticas e o Manual de Formação que a acompanha propõem um conjunto essencial de conselhos práticos em matéria de educação e formação. Em meio laboral, as organizações de empregadores e de trabalhadores podem revelar-se um canal particularmente útil para garantir a difusão da informação e formação em matéria de VIH/SIDA.

Educação e formação

As acções de educação e formação a ministrar variam em função do tipo de situação.

Para um empregador que, no âmbito da sua actividade empresarial, pretende evitar quaisquer riscos de transmissão do VIH, sem todavia suscitar discriminações contra as pessoas

¹² Para mais informações sobre a acção do BIT em matéria de inspecção do trabalho, consultar: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/>

portadoras do VIH, poderá ser necessária uma formação sobre os princípios adoptados pela empresa neste domínio, nomeadamente no que se refere à legislação local. O Repertório de recomendações práticas do BIT e o Manual de Formação que a acompanha têm por objectivo principal acompanhar o empregador na aplicação destas medidas. O programa SOLVE¹³, do *SafeWork*, tem por finalidade o desenvolvimento de uma política relativa aos problemas psicossociais associados ao VIH/SIDA e à segurança e saúde no trabalho, incluindo uma componente não negligenciável de sensibilização.

Os programas de sensibilização e comunicação destinados a fazer evoluir os comportamentos são determinantes para todos os trabalhadores, a todos os níveis da empresa. As mensagens essenciais que devem “passar” nesta acção de formação dizem que um trabalhador seropositivo não corre o risco de transmitir a doença pelo simples contacto com os colegas no local de trabalho, que um trabalhador portador do VIH pode permanecer activo e produtivo até 15 anos, desde que seja submetido ao tratamento médico adequado e tenha um apoio sólido no trabalho, na vida privada e na sociedade. A estes factores deve associar-se, naturalmente, a informação sobre os aspectos essenciais da infecção pelo VIH e sobre o modo de prevenir a infecção.

A medida essencial para prevenir a transmissão do VIH consiste em dispensar a todos os trabalhadores susceptíveis de serem expostos ao contacto com sangue ou outros líquidos orgânicos formação sobre medidas de profilaxia em caso de acidente de trabalho e na prestação de primeiros socorros. A formação respeitante à exposição num local de trabalho que só apresente ligeiros riscos deve abranger:

- a prestação de primeiros socorros;
- a aplicação das precauções universais;
- a utilização de equipamentos de protecção;
- a conduta a ter em caso de exposição a sangue ou a outros líquidos orgânicos.

Informação

O acesso à informação sobre VIH no contexto da segurança e saúde no trabalho constitui a primeira fase da prevenção.

As componentes essenciais de toda e qualquer base de conhecimento devem incluir as normas internacionais do trabalho, a legislação nacional, as normas técnicas, estatísticas e outros dados de avaliação de riscos, boas práticas, publicações científicas e técnicas e ferramentas destinadas à educação e formação. Os empregadores devem assegurar a disponibilidade e utilização no local de trabalho dos meios adequados de recolha, análise e organização das informações necessárias à preservação da segurança e salubridade no meio laboral. Os trabalhadores e seus representantes devem participar neste processo, de modo a contribuir com os seus conhecimentos e competências. Para a recolha de dados, será, no entanto, necessário cumprir rigorosamente as prescrições técnicas e deontológicas em matéria de acompanhamento médico dos trabalhadores, adoptadas pelo BIT em 1998¹⁴.

¹³ Para mais informações, consultar: <http://www.ilo.org/safework/solve>

¹⁴ Consultar: “Technical and ethical guidelines for workers’ health surveillance” (BIT, Geneva, 1998), disponível no seguinte endereço Internet: <http://ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/index.htm>

A nível internacional, o BIT tem vindo a implantar em todo o mundo, desde 1959, uma rede única de centros CIS (Centro Internacional de Informações de Segurança e Saúde no Trabalho). Estes centros (no total de 140) estão geralmente sediados no organismo nacional encarregue da informação sobre segurança e saúde no trabalho do país respectivo. Cabe-lhes recolher, tratar e divulgar de forma sistemática e rápida informações sobre prevenção em todos os sectores da economia aos órgãos governamentais competentes, aos empregadores e aos trabalhadores. Em cada país, os centros são a instância de referência à qual podem ser dirigidas quaisquer perguntas sobre segurança e saúde no trabalho. Actualmente, tudo é feito para reforçar estes centros e para organizá-los em redes regionais e até mesmo num sistema mundial de intercâmbio de informações. As informações relacionadas com SIDA, sobretudo as que dizem respeito aos esforços de prevenção, constituem um elemento importante da estratégia de informação da rede do CIS¹⁵.

¹⁵ Consultar: <http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/about/centres.htm>

Bibliografia

O CIS (SafeWork) preparou uma bibliografia sobre o VIH/SIDA e a segurança e saúde no trabalho, a qual está disponível no seguinte endereço:

www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/themes/april2806.htm

O texto de todas as convenções e recomendações da OIT, incluindo a Convenção (n.º 155) sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, de 1981, e a Recomendação n.º 164 associada e o da Convenção (n.º 161) sobre os serviços de saúde no trabalho, de 1985, pode ser consultado no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>

A workplace policy on HIV/AIDS: What it should cover (BIT, Geneva, 2004).

A workplace policy on HIV/AIDS: Putting it into practice (BIT, Geneva, 2004).

Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le HIV/SIDA (BIT, Genève, 2005).

Employers' Handbook on HIV/AIDS. A Guide for Action (UNAIDS/IOE, Geneva, 2002).

Encyclopédie du BIT sur la sécurité et la santé au travail (3.^{ème} édition française) (BIT, Genève, 2000-2002).

Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law (BIT, Geneva, 2004).

HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response 2004 (Geneva, BIT, 2004).

Mise en oeuvre des directives pratiques du BIT sur le HIV/SIDA et le monde du travail: manuel de formation (BIT, Genève, 2003).

Introductory Report: Decent Work – Safe Work, BIT (Geneva, 2005, publicado por ocasião do XVII Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, Orlando, 18-22 Setembro 2005)

Convenção (n.º 81) sobre a inspeção do trabalho e Convenção (n.º 129) sobre a inspeção do trabalho na agricultura (BIT, Genebra, 2005).

A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors (BIT, Geneva, 2005).

Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001) (BIT, Genève, 2001).

Rapport IV(1): Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail pour la Conférence internationale du Travail 2005 (BIT, Genève, 2004).

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (BIT, Genève, 2001).

SOLVE: Gérer les problèmes émergents liés à la santé dans le monde du travail (BIT, Genève, 2003).

Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (BIT, Genève, 2004).

Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: principes directeurs (BIT, Genève, 1998).

Recueil de directives pratiques du BIT sur le HIV/SIDA et manuel de formation – Guide d’utilisation à l’intention des employeurs (BIT, Genève, 2004).

Recueil de directives pratiques du BIT sur le HIV/SIDA et manuel de formation – Guide d’utilisation à l’intention des syndicats (BIT, Genève, 2004).

Using the ILO Code of Practice and training manual – Guidelines for labour judges and magistrates (BIT, Geneva, 2005).

Using the ILO Code of Practice on HIV/SIDA and the world of work – Guidelines for the transport sector (BIT, Geneva, 2005).

Le Guide de l’Assemblée des syndicats sur le travail et l’environnement. Consulter:
<http://www.will2006.org/documents/WorkbookFR8.pdf>



BIT - Dia Mundial da Segurança e da Saúde
no Trabalho, com o apoio da AISS



Organização
Internacional
do Trabalho

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
www.ilo.org/safework



ISHST
INSTITUTO PARA A SEGURANÇA,
HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

ISBN 92-2-218619-2 & 978-92-2-218619-8 (print)
ISBN 92-2-218620-6 & 978-92-2-218620-4 (web pdf)