

*Prevenir o HIV, Proteger
os Direitos Humanos no
local de trabalho*



International
Labour
Organization

Princípios chave contidos no direito internacional e na Recomendação n° 200 (com exemplos de casos)

*Anna Torriente
Jurista Principal, OITSIDA
Organização Internacional do Trabalho*

Brasília, 29 de Outubro de 2014



ILO AIDS
www.ilo.org/aids

Instrumentos e diretrizes da ONU e da OIT

- **2001 Declaração de Compromisso com HIV/Aids**
- **2006 Declaração Política sobre HIV/Aids**
- **Recomendação (n° 200) sobre o HIV e a Aids, 2010**
- **Declaração Política 2011**
- **1998 UNHCHR/UNAIDS Diretrizes internacionais sobre HIV/Aids e Direitos Humanos (revisado em 2002 e 2006)**
- **2001 Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/AIDS e o mundo do trabalho**



O direito internacional prevê proteções contra a discriminação relacionada ao HIV e outros motivos

- *Declaração universal dos direitos humanos, 1948*
- *Pacto internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966*
- *Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, 1966*



International
Labour
Organization

O princípio da não discriminação

A Declaração universal dos direitos humanos expresa o principio no seu Artigo 2º:

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, fortuna, nascimento ou de qualquer outra situação.

Comentários do Comitê sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, n° 20

A natureza da discriminação varia de acordo com o contexto e evolui ao longo do tempo. Uma abordagem flexível à “qualquer outra situação” é, portanto, necessária para capturar outros motivos de discriminação que não se justificam razoavelmente e objetivamente e que são comparáveis aos motivos reconhecidos explicitamente no Artigo 2 (2).



International
Labour
Organization

Instrumentos regionais também oferecem proteções contra a discriminação relacionada ao HIV e outros motivos

- *Convenção Europeia dos Direitos do Homem, 1950*
- *Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, 1981*
- *Convenção Interamericana contra todas as formas de Discriminação e Intolerância, 2013*



International
Labour
Organization



International
Labour
Office

Recommendation

concerning **HIV and AIDS**

and the World of Work, 2010 (No. 200)



A Recomendação n° 200 sobre o HIV e a AIDS, 2010

- *É a única norma internacional sobre o HIV e a AIDS no local de trabalho*
- *Baseia-se sobre outros instrumentos internacionais e os princípios-chave do Repertório de boas práticas da OIT, 2001*
- *Prevê a inclusão do local de trabalho como componente essencial da resposta*



International
Labour
Organization

RECOMMANDATION sur le VIH et le sida et le monde du travail
- Vote clos -
Adoption de la RECOMMANDATION sur le VIH et le sida et le
monde du travail. Etes-vous en faveur de cette adoption?

OUI: 439
Quorum: 299

NON: 4
Maj.: 206

ABST: 11
Cast: 454

439 delegados
votaram em favor
da Recomendação



Princípios gerais

- VIH é uma questão laboral
- Não discriminação
- Igualdade de gênero
- Prevenção como prioridade
- Um lugar de trabalho são e seguro
- Diálogo social
- Não ao teste de VIH obrigatório
- Confidencialidade
- Direito de continuar no emprego (com adaptações razoáveis)
- Acesso a serviços de prevenção, tratamento, assistência e apoio
- Proteção de trabalhadores em profissões expostos ao risco da transmissão





International
Labour
Organization

**Trabalhadores
Migrantes**

**Crianças e
Jovens**

**Pessoas
LGBT**

Grupos chave

**Trabalhadores
de Sexo**

**Trabalhadores
em Profissões
de Maior Risco**

PRINCÍPIO CHAVE: Igualdade de oportunidades e de tratamento

O estatuto VIH real ou suposto não deveria:

- ✓ Impedir o acesso ao emprego ou profissão
- ✓ Afetar os termos e condições de emprego, incluindo remuneração e acesso a prestações
- ✓ Ser causa de demissão
- ✓ Privar as pessoas vivendo com doenças relacionadas com o VIH de continuar a exercer as suas funções, com adaptações razoáveis se for necessário, enquanto sejam clinicamente aptas



International
Labour
Organization

Estatuto de VIH Real ou Presumido

O Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, Canada, examinou as alegações de discriminação no caso de uma pessoa soronegativa. A reclamante alegou:

- ❖ Demissão sem justa causa, porque seu cônjuge era soropositivo
- ❖ Discriminação por motivos de deficiência (incluindo a deficiência percebida)

O Tribunal decidiu em favor do reclamante, observando que o caso levantou “questões legais interessantes de deficiência percebida e discriminação por motivo de associação ”

Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, Guiguère v. Popeye Restaurant, Caso No. 2008 HRT02, Acórdão de 17 de janeiro 2008 (2008 HRTO 2 (Can II))



International
Labour
Organization

Accesso ao Emprego

Un candidato foi negado emprego como assistente de bordo devido ao seu estatuto soropositivo. O Tribunal Constitucional de África do Sul observou que as pessoas vivendo com o HIV constituem uma minoria submetida a discriminação intensa na sociedade. O tribunal observou a necessidade de proteger este grupo de pessoas contra a discriminação. Interpretou o Artigo 9 (3) da cláusula de igualdade da Constituição Sul-Africana para fornecer proteção contra a discriminação no emprego com base no estatuto HIV.

Jacques Charl Hoffmann v. South African Airways, Processo n° CCT 17/00, Acórdão de 28 de setembro de 2000

Acesso a uma Profissão

O Tribunal do Trabalho da Namíbia rejeitou a política da Força de Defesa do país, que excluía as pessoas vivendo com o VIH de acesso ao emprego. *Nanditume v. Ministro da Defesa, Processo N° LC 24/98, Acórdão de 10 de maio de 2000*

Um bombeiro dos EUA foi excluído do emprego por ser soropositivo. O tribunal federal baseou-se em evidências médicas e científicas de especialistas, concluindo que não havia nenhum risco mensurável de o bombeiro transmitir o HIV aos seus colegas ou ao público no decorrer do seu trabalho. *Doe v. Cidade de Nova Iorque, Caso N° 15 F. 3d 264, Acórdão de 28 de janeiro de 1994*

Igual Acesso às Prestações

O demandante foi contratado pela sociedade “Gun Club Corporation” em 1992. Seus benefícios de emprego incluíam receber serviços médicos da empresa no local de trabalho. Em 1994, o médico ordenou ao demandante de se submeter a um teste de VIH. Quando ele se revelou soropositivo, o médico ordenou-lhe que deixasse o local. Posteriormente foi demitido.

O demandante pediu indenização por salários não percibidos e uma ordem restabelecendo os seus direitos de segurança social. O Tribunal ordenou a compensação. Também ordenou que o instituto nacional de segurança social desse cobertura ao demandante a partir da data da demissão. O tribunal também ordenou que cópias da sentença fossem enviadas ao conselho de ética médica para examinar a conduta do médico.

Tribunal Constitucional de Colômbia, XX v. Gun Club Corporation et al., Processo N° SU 256/96, Acórdão de 30 de maio de 1996

Demissão sem justa causa

O Tribunal do Trabalho da África do Sul examinou o caso de um instrutor de equitação que foi despedido quando o seu empregador descobriu que era soropositivo. O Tribunal:

- Concluiu que o demandante tinha sido despedido injustamente por motivo do seu estatuto soropositivo
- Notou a prática de triagem discriminatória
- Citou a Recomendação n° 200 e a Convenção n° 111 da OIT em apoio da sua decisão com base na legislação nacional (A Constituição da África do Sul, a Lei sobre Equidade no Emprego e a Lei sobre as Relações de Emprego)

Gary Shane Allpass v. Mooikloof Estates (Pty), Ltd., Processo N° JS178/09,
16 de fevereiro de 2011

Demissão e ônus da prova

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) examinou dois casos nos quais os requerentes argumentaram que tinham sido demitidos devido ao seu estatuto soropositivo. Citando a Convenção N° 111 e a Recomendação N° 200 da OIT; o Tribunal determinou que os queixosos tinham sido discriminados e despedidos sem justa causa e ordenou a reintegração e pagamento de salários retroativos e benefícios perdidos.

Examinando a questão do ônus da prova, o Tribunal determinou que os empregadores reclamados—não os queixosos—tinham o dever de provar que a demissão não foi devida ao estatuto HIV dos empregados.

Adriana Ricardo da Rosa v. Sociedade de Ônibus Porto Alegrense, Processo N° TST-RR-104900-64.2002.5.04.0022, Acórdão de 3 de agosto de 2011; Edson Osório Leites v. Sociedade de Ônibus Gaucha, Processo N° TSTRR-61600-92.2005.5.04.0201, Acórdão de 22 de junho de 2011

PRINCIPIO CHAVE: Confidencialidade

- ✓ Nenhum trabalhador, incluindo os candidatos ao emprego, devem ser obrigados a realizar o teste de HIV ou revelar o seu estatuto HIV
- ✓ Os testes de HIV devem ser voluntários e devem respeitar as diretrizes sobre a confidencialidade, aconselhamento e consentimento
- ✓ Os resultados dos testes não devem ameaçar o acesso ao emprego, estabilidade no emprego ou oportunidades para avançar no emprego



O Teste compulsório

Em 1989, a demandante foi contratada como auxiliar de enfermagem pelo centro médico criado pelo médico requerente. In 1995, quando estava grávida, ficou doente e procurou tratamento. O requerente realizou exames mas não explicou a natureza ou resultados dos testes, tendo-a enviado a um segundo hospital. Após realizar testes para ela e o seu marido, o hospital informou-a de que era soropositiva. Os requerentes cessaram o seu contrato de trabalho. Depois de sofrer um aborto espontâneo, os requerentes negaram-lhe assistência médica devido ao seu estatuto VIH.

Tribunal Superior do Estado de Lagos, Georgina Ahamefule v. Imperial Medical Centre and Dr. Alex K. Molokwu, Processo N° ID/1627/2000, Acórdão de 27 de setembro de 2012

O teste e violação de confidencialidade

Dois oficiais da Força Aérea da Zâmbia (ZAF), foram submetidos a exames médicos obrigatórios, sem serem informados de que estavam a realizar testes VIH. Os resultados foram positivos e foram-lhe prescritos tratamentos anti-retrovirais (ARVs). De acordo com o seu testemunho, não foram informados do seu estatuto soropositivo, nem informados sobre a natureza dos medicamentos prescritos. Ambos foram exonerados em 2002.

O Tribunal considerou que ambos os requerentes foram sujeitos a testes VIH sem o seu consentimento informado, o que violou os seus direitos à privacidade e de ser livres de um tratamento desumano e degradante. O Tribunal concluiu que tinham direito a indemnização por perdas e danos.

*Tribunal Superior de Livingstone , Kingaipe et al. v. Força Aérea da Zâmbia ,
Processo N° 2009/HL/86, Acórdão de 27 de maio de 2010*



International
Labour
Organization

O impacto da Recomendação

- *A Recomendação já foi integrada em mais de 50 políticas tripartites nacionais desde 2010*
- *A Declaração Política de 2011 reconheceu a orientação em direitos humanos fornecida pela Recomendação*
- *A Recomendação já foi citada em seis decisões judiciais nacionais e tres decisões regionais*
- *Os principios chave da Recomendação foram incorporadas em mais de 30 leis e políticas nacionais e regionais*





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)

Muito obrigada pela sua atenção!

ILOAIDS página internet: www.ilo.org/aids

**HIV e AIDS base de dados sobre legislação e políticas:
www.ilo.org/aids/legislation/**

Anna Torriente
ILOAIDS
torriente@ilo.org