

**O HIV/SIDA
no local do trabalho:
buscando respostas
empresariais inovadoras**



**ONUSIDA
Actualização técnica**

Julho 1998

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

Panorama

- O mundo empresarial da África, Ásia, América Latina e do resto do planeta, reconhece cada vez mais, que a infecção pelo HIV e o SIDA podem afectar a produtividade e a rentabilidade
- As actividades de prevenção e assistência em matéria de SIDA realizadas pelas empresas contribuem para manter e, às vezes, mesmo, para aumentar a produtividade e a rentabilidade.
- SIDA não só causa doenças, incapacidade física e morte dos trabalhadores e a severa disrupção económica e emocional das suas famílias, aumenta também o custo dos negócios.
- Alguns dos custos do SIDA para as empresas são:
 - aumento das despesas com cuidados de saúde
 - aumento dos pedidos de reforma, de pensões e indemnização por morte;
 - redução da produtividade à medida que o absentismo no trabalho aumenta, por doença própria ou para cuidar dos familiares doentes.
 - aumento dos custos de recrutamento, formação e rotação laboral devido à perda de trabalhadores experientes
- Num número crescente de países - incluindo Brasil, África do Sul, Tailândia e Estados Unidos da América - as empresas têm formado coligações empresariais para juntar os seus recursos e ajudarem-se mas às outras para melhor responder às crises nas suas comunidades e locais de trabalho.
- As empresas podem estabelecer um programa eficaz no local de trabalho, com uma fracção dos actuais crescentes custos financeiros relativos ao SIDA. As empresas não deviam esperar pelo governo ou pelo sector da saúde para que estes tomem medidas em seu lugar.
- O estabelecimento de um programa e de uma política relativa ao HIV/SIDA no local de trabalho é uma solução eficiente e reduzirá o alastramento e o impacto futuro da doença.
- Um bom programa relativo ao SIDA no local de trabalho, tem em conta os aspectos jurídicos, éticos, sociais e económicos do HIV/SIDA. Cada programa variará em função da dimensão, dos recursos, da estrutura e da cultura dos trabalhadores da empresa visada, bem como da política oficial.
- De entre os elementos recomendados para um programa referente ao SIDA incluem-se os seguintes:
 - um conjunto de políticas equitativas que são comunicadas a todos os trabalhadores e que se aplicam adequadamente;
 - educação formal e informal continua sobre o HIV/SIDA para todos os trabalhadores;
 - disponibilidade de preservativos;
 - diagnóstico, tratamento e gestão das doenças de transmissão por via sexual para os trabalhadores e os seus parceiros sexuais;
 - serviços de testes voluntários, de aconselhamento, de assistência e cuidados em matéria do HIV/SIDA para os trabalhadores e suas famílias.
- A eficácia e a sustentabilidade dos programas do HIV/SIDA no local de trabalho aumentam se os mesmos forem periodicamente supervisionados, reavaliados e actualizados.

Materiais Boas Práticas da ONUSIDA

O Programa Conjunto das Nações Unidas para o HIV/SIDA (ONUSIDA) publica materiais sobre assuntos relevantes para a infecção por HIV e SIDA, as causas e consequências da epidemia, e as melhores práticas na prevenção, cuidados e apoio ao SIDA. A Colecção Boas Práticas sobre qualquer assunto normalmente inclui uma publicação resumida para jornalistas e líderes comunitários (Ponto de Vista; um sumário técnico dos temas, dificuldades e soluções (Actualização técnica); estudos de caso de todo o mundo (Estudos de Caso de Boas práticas); um conjunto de gráficos de apresentação; e uma lista de Materiais Essenciais (relatórios, artigos, livros, audiovisuais, etc.) sobre o assunto. Estes documentos são actualizados à medida das necessidades.

As séries Actualização Técnica e Pontos de Vista são publicados em Inglês, Francês, Russo, Espanhol e Português. Exemplos de materiais Boas Práticas podem ser pedidos aos Centros de Informação da ONUSIDA.

Para saber onde fica o mais próximo, visite o website da ONUSIDA (<http://www.UNAIDS.org>), contacte a ONUSIDA por email (unaids@unaids.org) ou telefone (+41 22 791 4651), ou escreva para Centro de Informação da ONUSIDA

20 Avenue Appia, 1211 Genebra 27, Suíça

O HIV/SIDA no local de trabalho: Buscando respostas empresariais Actualização Técnica da ONUSIDA. (Colecção Boas Práticas da ONUSIDA). Genebra: ONUSIDA, Junho de 1998
Síndrome de
1. Adquirida – transmissão
2. Local de Trabalho

WC 503.71

Antecedentes

Nos primeiros anos da epidemia do SIDA prestou-se pouca atenção ao papel que as empresas podiam desempenhar na prevenção do HIV, e o local de trabalho não foi visto como um local importante para intervenções. Desde então, tem-se aprendido muito acerca da epidemia e de como esta deverá ser combatida - em especial, sobre como a prevenção e cuidados de saúde relativos ao SIDA se tornaram questões complexas que exigem uma abordagem multi-sectorial. O sector empresarial e os seus locais de trabalho podem desempenhar um papel chave na prevenção da transmissão do HIV e na prestação de assistência e cuidados aos afectados. À medida que o impacto do HIV nas empresas se torna mais visível, os dirigentes das empresas não formando cada vez maior consciência sobre as vantagens de criar programas sobre o HIV/SIDA nos seus locais de trabalho - e, para além destes, nas comunidades circunvizinhas.

O Impacto do SIDA na empresa

Com o aumento da prevalência do HIV/SIDA, as empresas estão cada dia que passa, mais preocupadas com o impacto da doença na sua organização, uma preocupação com fundamento. A um nível mais alargado, as empresas dependem da solidez e da vitalidade das economias em que operam. O HIV/SIDA contribui para aumentar os custos das transações comerciais, reduzem a produtividade e diminuem no geral, a procura de bens e serviço. É portanto sensato investir nos programas de prevenção, de assistência e cuidados para conter o declínio da produtividade e a consequente rentabilidade das empresas.

Em algumas partes de África, a epidemia já atingiu o seu ponto culminante, e o seu impacto sobre a produtividade nacional é revelador. A África do Sul estima, se as tendências actuais continuarem, que o SIDA custará ao país 1% do PIB por ano até o ano de 2005.

No sector mineiro, calcula-se que actualmente 1 em cada 5 trabalhadores esteja infectado pelo HIV. Na Tanzânia, o Banco Mundial prevê que o crescimento do PIB será 15-25% inferior ao do período 1985-2010 por causa do SIDA.

Reflectindo o impacto desproporcional que o SIDA pode ter sobre a força de trabalho, alguns estudos recentes na

Índia mostram que entre 3 e 5 milhões de pessoas são seropositivas e que cerca de 90 % das mesmas têm idade inferior a 45 anos.

Um outro estudo prevê que, no ano 2000, o custo do SIDA para as economias asiáticas esteja entre os 38 e os 52 biliões de dólares. Só a Tailândia terá perdido quase 11 biliões de dólares por causa do SIDA.

O Impacto do SIDA no local de Trabalho

A nível das empresas, tais perdas, agregadas aos níveis nacionais, são muitas vezes difíceis de detectar - ou estão ainda por surgir - e, portanto, nem sempre poderão convencer as empresas a fazer algo. Mas o impacto empresarial do SIDA já é visível nos locais de trabalho em muitas partes do mundo - algo que preocupa os gestores, desde nível do gerente de loja até ao topo.

O SIDA faz-se sentir no local de trabalho através de uma série de formas:

- a perda de pessoal experiente - na Zâmbia, por exemplo, um banco comercial proeminente perdeu a maioria da sua equipa de gestores seniores.
- o absentismo devido às doenças relacionadas com o SIDA, aos cuidados de outros, participação em funerais: em Madra (Índia), prevê-se que o absentismo dos trabalhadores industriais venha a

duplicar nos próximos anos por causa do SIDA;

- o aumento dos custos de recrutamento e formação: em muitas regiões em desenvolvimento, encontrar um gestor qualificado e trabalhadores experientes de primeira linha para substituir os que já faleceram ou os que já não podem trabalhar mais pode ser extremamente difícil;
- aumento da rotação laboral: a produtividade é afectada durante o tempo necessário para substituir os trabalhadores, especialmente os trabalhadores mais experientes ou mais qualificados
- a baixa produtividade dos novos trabalhadores: com frequência os novos trabalhadores precisam de algumas semanas até serem tão produtivos como aqueles que eles substituem. Por exemplo, nas Maurícias, pode levar pelo menos um ano até que um trabalhador de uma fábrica de vestuário adquira a experiência suficiente para trabalhar na cadeia de produção dos têxteis dessa empresa;
- aumento dos custos com os cuidados de saúde, incluindo o número de pessoal da saúde, dos tratamentos médicos e dos seguros, assim como das compensações por morte e incapacidade bem como o pagamento de pensões.

As empresas enfrentam enormes desafios na resposta ao SIDA.

Na maioria dos casos, os dirigentes empresariais querem dar o "melhor" aos seus trabalhadores, mas quando se trata do SIDA sentem muitas vezes que não sabem como proceder, ou têm receio que seja demasiado dispendioso.

De seguida apresentam-se alguns desses desafios.

Convencer as Empresas a Estabelecerem Programas Sustentáveis e Abrangentes

Para obter resultados sustentáveis e apreciáveis, os programas devem ser sustentáveis ao longo do tempo e devem ser abrangentes. Diversos estudos têm constatado que são poucas as empresas que já estabeleceram intervenções de prevenção, assistência e apoio integral para os seus locais de trabalho. Especialmente, muitas empresas de pequena e média escala têm pouco interesse em programas nos locais de trabalho. Num estudo de empresas Quenianas, apesar da maioria dos directores acreditarem que o SIDA afectaria os seus negócios, somente metade delas proporcionou educação sobre o HIV/SIDA, 60% providenciou o diagnóstico e o tratamento de doenças de transmissão sexual (DTS) e menos de um terço fez o aconselhamento.

As empresas podem estar relutantes em criar programas sobre o HIV/SIDA no local de trabalho porque consideram que não têm os recursos e porque não dispõem de conhecimentos internos adequados, ou ainda porque vêem esta questão como uma questão demasiado delicada. Pode também faltar-lhes um vínculo mais alinhado com as comunidades e, assim, desconhecem formas como a comunidade e os outros grupos externos poderiam ajudá-las a abordar as questões relacionadas com o HIV/SIDA e vice-versa.

Convencer as empresas a adoptar políticas pertinentes

Muitas empresas que estabelecem programas no local de trabalho fazem-no muitas vezes sem uma política clara sobre como tratar do HIV/SIDA. Para as empresas gerirem o HIV/SIDA de forma eficaz, necessitam de ter políticas bem definidas e coerentes a nível interno. Mesmo quando as empresas têm políticas, elas são muitas vezes desarticuladas relativamente às políticas nacionais sobre o HIV/SIDA, ou têm um alcance limitado ou são de curta duração. Os programas educativos, por exemplo, consistem muitas vezes em cursos de uma só sessão, consequentemente, com resultados pobres e insustentáveis.

Conseguir empenho por parte da Direcção

A criação de um programa abrangente e sustentável para o HIV/SIDA com políticas adequadas depende de um verdadeiro compromisso da direcção para com a empresa. Um gestor enérgico que aprove publicamente um programa e colabore com o mesmo ajudará a criar entusiasmo em toda a empresa.

Embora o apoio às actividades pontuais seja, regra geral, relativamente fácil de garantir, obter o empenho relativamente a um programa que se desenvolve gradualmente que exige um processo de diálogo e negociação pode ser muito mais difícil.

E, conseguir que a direcção aprove a participação dos trabalhadores nas actividades contra o SIDA durante o horário de trabalho pode ser uma questão controversa.

Garantir a confidencialidade e a não discriminação

Duas importantes medidas políticas frequentemente inexistentes são a confidencialidade e a não discrimina-

ção. Por exemplo, é pouco provável que os trabalhadores se dirijam aos serviços médicos da empresa para uma consulta sobre DTS - uma componente importante na prevenção do HIV, se não lhes são garantidas estas duas medidas.

Apoiar os trabalhadores que vivem com o HIV/SIDA

Muitas empresas não têm vontade de prestar os serviços necessários incluindo o aconselhamento e os cuidados médicos aos trabalhadores com o HIV/SIDA. E, até nas empresas que os prestam, o sistema da empresa não é suficientemente flexível ou a direcção não se esforça minimamente - para, quando necessário, encontrar um trabalho alternativo para aqueles que vivem com o HIV/SIDA.

Lidar com as atitudes de colegas

Sem os conhecimentos e a formação adequada sobre a questão, os trabalhadores frequentemente estigmatizam os colegas que estejam infectados pelo HIV, ou os que estejam presumivelmente infectados. E esses mesmos trabalhadores nem sempre respeitam a confidencialidade de um colega que lhes tenha dito que é seropositivo.

Manter a participação

Por vezes, os programas no local de trabalho não conseguem manter o interesse dos trabalhadores. As

"Em África, o SIDA já passou a ser uma causa de morte tão importante como a malária. Em alguns países, é possível que as perdas económicas por causa do SIDA possam em breve ter mais valor que a ajuda externa".

Peter Piot Director executivo do ONUSIDA, na Conferência Internacional sobre as DTS e o SIDA em África, realizada em Abidjan, em 1997

As Respostas

actividades e as mensagens repetitivas podem provocar essa quebra de interesse. O desgaste dos colegas educadores pode provocar o colapso de um programa no local de trabalho.

Estima-se que um programa abrangente de prevenção, assistência e apoio sobre o HIV/SIDA no local de trabalho, num país com baixos rendimentos, possa custar cerca 15-25 dólares anuais por trabalhador.

Etapas para estabelecer programas eficazes no local de trabalho sobre o HIV/SIDA

Entre as etapas recomendadas para estabelecer e dirigir programas eficazes sobre HIV/SIDA no local de trabalho, figuram as seguintes:

- desenvolver um plano de acção, passo a passo
- formular uma política adequada sobre o HIV/SIDA, tendo em conta todos os aspectos jurídicos, éticos, sociais e económicos
- desenvolver um processo para a participação multisectorial e garantir a cooperação e a sensibilidade relativa ao ambiente cultural do trabalhador.
- estabelecer um programa integral de prevenção, assistência e apoio sobre o HIV/SIDA
- supervisionar, avaliar e actualizar o programa
- criar ligações com redes e recursos externos, tanto privados como públicos, e formular uma base ampla de resposta
- alargar as intervenções do local de trabalho para que estas incluam a comunidade local (Para mais detalhes sobre a formulação de políticas, ver M. Roberts e outros: A Política do Sector Privado sobre o SIDA; A gestão Empresarial do HIV/SIDA- um Guião para gestores e centros de controle de doenças: As Empresas respondem ao SIDA: Kit do Gestor e Kit do Dirigente dos Trabalhadores).

Estima-se que um programa abrangente de prevenção, cuidados e assistência no local de trabalho pode custar cerca de 15 a 25 dólares Americanos anuais por trabalhador, em países de baixo rendimento. Um programa com cuidados médicos extensivos será provavelmente mais caro. Um programa básico que inclua uma componente educativa sólida e ofereça acesso aos preservativos pode custar aproximadamente 5 dólares anuais por trabalhador.

A experiência das respostas de vários sectores empresariais até agora, deu relevância a algumas questões particulares que são essenciais para a boa qualidade dos programas sobre o HIV no local de trabalho. Entre essas questões encontram-se as seguintes:

Formulação e implementação de políticas

Todas as políticas do HIV/SIDA no local de trabalho devem ser formuladas em torno dos seguintes princípios:

- não discriminação
- igualdade
- confidencialidade
- precisão médica

As pessoas que vivem com o HIV/SIDA têm os mesmos direitos, benefícios e oportunidades que as que padecem de outras doenças graves e que ameaçam as suas vidas. Não existem motivos médicos ou outros de tipo empresarial para tratar os que vivem com o HIV/SIDA de um modo diferente de qualquer outra pessoa com uma doença grave. A própria infecção pelo HIV leva geralmente anos para provocar a doença, e, ser seropositivo simplesmente não pressupõe qualquer limitação na capacidade para o trabalho. Se e quando essa capacidade se tornar reduzida pelas doenças associadas ao HIV, deve-se tomar as disposições laborais alternativas aceitáveis para benefício mútuo - empresa e trabalha-

dor. Existem diversas concepções erradas e receios em torno das políticas para esta área, de modo que será da máxima utilidade impulsionar um diálogo franco sobre essa questão.

Participação multisectorial if nos programas de planificação

Os programas do HIV/SIDA no local de trabalho são mais eficazes quando nos seus processos de planificação e supervisão participam também os representantes de uma ampla gama de sectores. Portanto, devem ser incluídos os representantes dos trabalhadores, da direcção e dos serviços médicos da empresa (se existirem) e um representante especializado nas questões de direitos humanos, assim como representantes da comunidade no geral, incluindo as organizações não governamentais (ONGs), especialmente se a empresa não dispõe de serviços médicos ou de assistência próprios.

Ocupações especiais

Nalguns contextos laborais - como nos hospitais - nos quais os trabalhadores estejam frequentemente expostos a sangue ou produtos sanguíneos humanos, deve-se promover a educação e a formação continua bem como fornecer o equipamento necessário para se tomarem as devidas "precauções (padrão) universais". Especialmente nesses contextos, deve haver também formação adequada para as profilaxias posteriores à exposição ao HIV e o fornecimento de medicamentos antiretrovirais apropriados.

Há que mencionar que em ocupações como a aviação civil e militar não existem provas de que os níveis de competência exigidos fiquem comprometidos devido à infecção de alguém pelo HIV.

Alargamento do alcance da educação formal e informal

Os locais de trabalho são lugares ideais para aprender. O conteúdo de todos os programas educativos sobre o HIV/SIDA no local de trabalho, tanto formais como informais, devem ter em conta o ambiente cultural do trabalhador e dos factores que aumentam a vulnerabilidade à infecção pelo HIV.

Na actualidade, admite-se plenamente que a informação sobre o HIV/SIDA por si só é insuficiente para a ajudar as pessoas a adoptarem comportamentos preventivos.

Logo, os programas nos locais de trabalho deveriam abarcar não só a informação factual sobre o HIV/SIDA, como também informação sobre a transmissão do HIV e sobre as relações sexuais seguras, bem como tópicos

Formação de educadores de pares: o exemplo da TELEPAR, do Brasil

A TELEPAR é uma empresa Brasileira de telecomunicações. Em 1989, estabeleceu um programa de prevenção e assistência às DTS e ao HIV/SIDA. O grupo coordenador que supervisiona o programa e responsável pela formação de trabalhadores voluntários para que actuem como "multiplicadores" - pessoas que difundem os conhecimentos adquiridos entre os 4500 trabalhadores da empresa. Esses voluntários prestam informação, orientação e conselhos, dirigem actividades educativas e prestam assistência aos colegas de trabalho infectados pelo HIV. Também desafiam a discriminação no local de trabalho. Entre os métodos que utilizam figuram os boletins internos, palestras, reuniões breves, encontros para discussão, projecção de filmes e peças de teatro e ainda redes de correio electrónico.

tais como o consumo de álcool e uso de drogas (incluindo a injeção de drogas), a sexualidade e as discriminações sexuais (incluindo a violência contra a mulher).

A educação de pares é um método de educação popular. Os educadores de pares que devem ser aceites e de preferência seleccionados pelos seus próprios colegas e também receber formação adequada - têm sido muito eficazes. Consta-se que sessões únicas nesta área de educação não são apropriadas. A educação deve ser contínua, deve permitir uma discussão franca e abarcar uma vasta gama de questões previamente traçadas. A contribuição do trabalhador - através de grupos específicos que tratam as questões, bem como a resposta a questionários e outros métodos - é muito oportuna (para mais detalhes, vide a publicação da Cruz Vermelha Tailandesa, Guião de 110 páginas para a formação de educadores de pares para conduzirem a educação sobre HIV/SIDA no local de trabalho).

Para evitar o desgosto dos educadores de pares eles devem ser tratados com

respeito e não devem ser sobrecarregados com tarefas. É útil seleccionar e formar periodicamente novos educadores de pares, para, desta forma, permitir o necessário descanso aos que estão a trabalhar há mais tempo.

Os programas educativos da empresa devem proporcionar material com informação fidedigna e actualizada sobre o HIV/SIDA, sobre a luta contra a estigmatização e a rejeição das pessoas que vivem com o HIV/SIDA e sobre a promoção de comportamentos seguros. A maioria das instalações de saúde pública e das ONGs comunitárias constituem uma fonte rica de informação, bem como o são os programas nacionais do SIDA.

Disponibilidade de preservativos

Uma vez que o uso regular e correcto do preservativo é essencial para a prevenção do HIV e de outras DTS, as empresas devem-se esforçar por dar fácil acesso aos preservativos no local de trabalho e incluir o seu uso no programa e educação. A menos que a empresa esteja segura de que os

Uma resposta eficaz no local de trabalho: o programa sobre HIV/SIDA da Botswana Meat Commission

Em 1991, a Botswana Meat Commission iniciou um programa de prevenção e assistência para o HIV/SIDA aos seus 1500 trabalhadores. Esse programa compreende:

- educação contínua sobre o HIV/SIDA para todos os trabalhadores
- fornecimento de preservativos através de máquinas distribuidoras situadas nas casas de banho, vestiários, balneários e serviços médicos da empresa.
- Tratamento de DTS para os trabalhadores e para as suas parceiras nos serviços médicos da empresa
- Aconselhamento sobre o HIV para os trabalhadores e para as suas famílias.

Os candidatos e trabalhadores submetem-se a exames médicos mas não são testados para o HIV. Os trabalhadores com HIV/SIDA recebem os mesmos cuidados médicos e demais vantagens que os restantes trabalhadores que se encontrem doentes. E, quando a capacidade para trabalhar se encontra reduzida por uma doença relacionada com o HIV aos trabalhadores seropositivos são dadas tarefas menos cansativas até que já não possam trabalhar.

As Respostas

preservativos sejam de fácil acesso, de confiança e baratos na comunidade vizinha, a organização deve fornecer preservativos gratuitamente aos seus trabalhadores ou a um custo mínimo. Isso pode fazer-se por meio de uma máquina de distribuição, dos economatos e dos serviços médicos da empresa.

Prestação de tratamento às DTS e outros cuidados

Muitos trabalhadores sofrem de doenças que debilitam o organismo e fazem aumentar o absentismo e reduzem a produtividade como consequência de uma DTS não diagnosticada ou não tratada. Ademais, a presença de uma DTS não tratada aumenta largamente o risco de transmissão do HIV através das relações sexuais, quando um parceiro possui o HIV. Os serviços de tratamento de DTS, quando prestados interna ou externamente, devem ser geridos do mesmo modo que os outros serviços de saúde patrocinados pela empresa.

Nos lugares onde o consumo de drogas e álcool prevalece, as empresas deveriam considerar a conveniência de colocar à disposição dos trabalhadores os programas de aconselhamento, de assistência e tratamento adequados.

Aconselhamento, assistência e apoio aos trabalhadores com o HIV

Geralmente, os trabalhadores seropositivos podem ser produtivos durante muitos anos. O acesso aos serviços de aconselhamento e de cuidados de saúde podem ajudar a manter a qualidade de vida das pessoas seropositivas e das suas famílias, bem como a manter a produtividade. Com o tempo, e à medida que esses trabalhadores desenvolvam as doenças relacionadas com o SIDA, o mais provável é que a

sua necessidade de serviços de assistência e de apoio aumentem. Muitas empresas de grande dimensão oferecem um seguro médico aos seus trabalhadores, seguro este que se deveria estender por forma a incluir o HIV/SIDA.

Testes de HIV

Os empregadores não devem exigir testes de HIV como parte da avaliação médica por parte da empresa ou quando recrutam um trabalhador novo. O teste do HIV não garante um local de trabalho sem HIV/SIDA.

A aliança com o sector público: o efeito multiplicador

A resposta da Body Shop Internacional ao SIDA é um exemplo excelente entre a criação de alianças e os efeitos multiplicadores que se podem obter trabalhando com a comunidade local. A Body Shop, uma empresa multinacional com estabelecimentos em todo o mundo, associou-se aos seus fornecedores no Nepal e na Índia para providenciar educação preventiva sobre o HIV/SIDA nos seus locais de trabalho e nas comunidades vizinhas.

Posteriormente, estabeleceu novas alianças com o sector público para alcançar os polícias, os motoristas de autocarros, os alunos das escolas e outros grupos. Através dessas alianças tem sido possível organizar uma campanha de prevenção enérgica e diversificada.

Devido ao "período de incubação", durante o qual uma pessoa pode estar infectada mas ainda não ter desenvolvido anticorpos contra o HIV, um resultado negativo no teste de HIV não garante que a empresa não esteja a recrutar um trabalhador seronegativo. E o teste também

não previne uma infecção posterior. Várias empresas que anteriormente realizaram o teste do HIV abandonaram a prática devido ao custo e também pelo efeito negativo que provocou no estado moral dos seus trabalhadores em relação aos objectivos alcançados.

Enquanto os testes obrigatórios de HIV forem fortemente desencorajados, os empregadores podem decidir providenciar testes voluntários e confidenciais acompanhados de aconselhamento e informação tanto para os seus trabalhadores como para os seus parceiros, como componente do programa de educação do trabalhador.

Quando um novo trabalhador é recrutado, os empregadores não o devem submeter ao teste de HIV nem perguntar-lhe sobre o seu estado relativo ao HIV. Nos poucos casos onde o empregador insiste em realizar o teste, tal deverá ser mencionado no anúncio.

Programas de supervisão e avaliação

Os programas do HIV no local de trabalho precisam de ser supervisionados e avaliados segundo os objectivos preconizados.

Tais avaliações são importantes para o melhoramento do programa e para a medição da eficácia das intervenções. Exemplos de indicadores que podem mostrar o sucesso e a eficácia de um programa incluem: o decréscimo de casos de DTS entre a mão-de-obra; decréscimo no consumo de bebidas alcoólicas e de drogas; aumento na participação dos trabalhadores nas actividades no local de trabalho e aumento de actividades resultantes de programas educativos, como o serviço comunitário. Existem directivas para realizar análises de custo-benefício, como método para avaliar o impacto dos programas do HIV (o guia para, A Política sobre o SIDA no Sector Privado, contém instrumento na página 9.)

O Desenvolvimento de alianças e a comunidade geral.

Mesmo nas empresas melhor sucedidas, o programa de prevenção do SIDA no local de trabalho pode com o tempo tornar-se obsoleto, ou manter-se como uma iniciativa isolada no meio da selva, a menos que haja um esforço concertado para criar uma resposta integrada contra o SIDA. As empresas devem buscar a oportunidade para colaborar entre elas, com os seus fornecedores e com outras organizações - de âmbito local, nacional ou mundial para providenciar programas e serviços relativos ao SIDA.

O estabelecimento de ligações entre os programas no local de trabalho e nos serviços de saúde privados e de outras organizações da comunidade, fora do local de trabalho resultaram em programas eficazes e benéficos para as empresas correspondentes. Essas ligações são também úteis quando as empresas não têm recursos adequados:

Por exemplo, estabelecer ligações com uma ONG ou com um serviço de saúde público pode contribuir para criar um programa eficaz.

O longo processo para obter apoio administrativo no local de trabalho, ao mais alto nível, bem como a nível intermédio, às vezes, é fundamental para a viabilidade do programa a longo prazo. Um esforço concertado para demonstrar o

impacto negativo do SIDA na empresa, em comparação com um programa no local de trabalho estabelecido com custos razoáveis, pode preparar um caminho para um programa sustentável. (Ver o Fórum empresarial da ONUSIDA/Príncipe de Gales, A resposta empresarial ao HIV/SIDA: Inovação e parceria).

Os programas do HIV no local de trabalho deveriam estar em constante evolução. O conhecimento do ambiente cultural do trabalhador - e de factores tais como a incidência das DTS, da violência (incluindo a violação), do consumo de bebidas alcoólicas e de drogas entre os trabalhadores e na sua comunidade- é fundamental para tornar os programas o mais pertinentes e eficazes possível.

Colaborar com a comunidade em geral: A Anglo-American Corporation

A Anglo-American é o maior grupo empresarial na África do Sul, envolvido na mineração, engenharia, químicos e outros sectores. Desde os finais de 1980, tem tido um oficial de educação sobre o SIDA a tempo inteiro e - encara jou todas as suas empresas a estabelecerem programas de sensibilização sobre o SIDA. Nos princípios de 1990, começou a expandir as suas actividades para a comunidade no geral, onde vivem os seus trabalhadores. Uma actividade comunitária chave tem sido dirigida aos jovens. Uma outra orienta-se para as mulheres - aquelas que vivem próximo das minas, as esposas dos mineiros a viverem nas minas e as esposas em visita aos mineiros. Um centro mineiro estabeleceu um centro de cuidados de saúde primários na comunidade, onde as mulheres podem obter tratamento para as DTS e aconselhamento sobre o HIV/SIDA, bem como fazer testes do HIV.

Seleção de Materiais Essenciais

UNAIDS and the Prince of Wales Business Leaders forum. The Business Response to HIV/AIDS: Innovation and partnership), Genebra e Londres.

1997. Nessa brochura de 62 páginas descrevem-se diversos aspectos da resposta empresarial ao HIV/SIDA, os obstáculos e as vantagens de uma acção empresarial, a associação com as ONGs e com o sector público. Inclui 17 estudos detalhados de caso em diferentes lugares no mundo.

ActionAID. Work against AIDS: workplace-based AIDS initiatives in Zimbabwe. Londres, Action AID 1993. Trata-se de uma compilação de estudos de caso sobre programas eficazes no local de trabalho no Zimbabwe.

Business Exchange on AIDS and Development (BEAD). Caring Diseases in Developing Countries: a business guide, Londres, BEAD 1996. Guião de 22 páginas para desenvolver uma política empresarial sobre "doenças dispendiosas", incluindo o HIV/SIDA.

Centers for Disease Control. Business Responds to AIDS: manager's kit and labor leader's kit. Atlanta, GA: CDC 1992. Criado para as empresas estabelecidas nos Estados Unidos da América, esse kit contém muitas directrizes políticas e programas de prevenção que são aplicáveis noutros contextos.

International Labor Organization. The role of the organized sector in reproductive health and AIDS prevention: report of a tripartite workshop for anglophone Africa held in Kampala, Uganda 29 de Novembro-1 de Dezembro, 1994. Genebra 1995. Esta é uma publicação de 138 páginas sobre experiências e recomendações para os programas nos locais de trabalho em África.

A Cruz Vermelha Tailandesa Coligação Empresarial Tailandesa e a Comunidade Europeia. Friends Tell Friends: a peer-based HIV/AIDS curriculum for blue-collar and white-collar workers. Bangkok, 1996. Guião de 110 páginas para a formação de educadores de pares sobre a realização de actividades de educação sobre o HIV/SIDA no local de trabalho.

Pike, E. C. We are all living with AIDS: How you can set policies and guidelines for the work place. Minneapolis, EUA, Fairview Press, 1993. Trata-se de um livro de 396 páginas que proporciona recomendações políticas, questionários e material de trabalho útil para o desenvolvimento de um programa para o local de trabalho.

Roberts M, Rau B e Emery A. Private sector AIDS Policy: Businesses managing HIV/AIDS: a guide for

managers. Arlington, VA., FHI/AIDSCAP, 1996. Guião empresarial completo de 250 páginas (Incluindo os módulos individuais) para a planificação de um programa e uma política sobre o HIV/SIDA no local de trabalho. Produzido inicialmente para as empresas estabelecidas em África, a sua metodologia é bastante geral de forma a que possa ser utilizado noutras regiões.

British Medical Association. Infection Control: A Guide for Health Care Professionals. (CD-ROM), Londres, 1998. Este CD-ROM interativo actualiza a informação dada pelo relatório. A Code of Practice for the Sterilisation of Instruments and Control of Cross Infection da British Medical Association baseia-se noutras publicações para fornecer um guião prático sobre como prevenir a infecção nos estabelecimentos de saúde. Inclui informação em matéria de precauções universais, de conselhos e cuidados em situações de emergência como no caso de lesões penetrantes e de posterior profilaxia à exposição, bem como estudos de caso, extraídos de revistas influentes e uma base de dados bibliográficos com um sistema de busca.

© Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o HIV/SIDA (ONUSIDA) 2000. Reservados todos os direitos. Esta publicação pode ser livremente comentada, citada, reproduzida ou traduzida, parcial ou integralmente, desde que se mencione a sua origem. Não poderá ser vendida nem utilizada com fins comerciais sem autorização prévia por escrito da ONUSIDA (contacto: Centro de Informação da ONUSIDA, Genebra; ver pág.2). As opiniões expressas cujo autor é citado pelo nome são da exclusiva responsabilidade deste. As denominações empregues nesta publicação e a forma sob a qual são apresentados os dados que nela figuram não implicam, por parte da ONUSIDA, qualquer juízo sobre o estatuto jurídico de países, territórios, cidades ou zonas, ou sobre as suas autoridades, nem sobre o traçado das suas fronteiras ou limites. A referência a empresas ou a produtos comerciais não implica que a ONUSIDA os aprove ou recomende de preferência a outros da mesma natureza que não sejam mencionados. Salvo erro ou omissão, uma letra inicial maiúscula nos nomes dos produtos indica que são de marca registada.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)