

HIV/AIDS

NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL:

Guia de Estratégia para Redução
de Estigma - para Empregadores

AIDS Responsibility Project | Programa para Redução de Estigma

Escrito por Kevin Ivers

Tradução: Natalia Quiñónez



© 2004 AIDS Responsibility Project (ARP). Todos os Direitos Reservados. É permitida a citação, reprodução ou tradução - parcial ou total - desta publicação desde que citada a fonte. Não pode ser vendida ou usada em conjunto em propósitos comerciais.

As opiniões expostas neste guia pelos autores mencionados e atribuídas às respectivas fontes são de exclusiva responsabilidade destes autores e não necessariamente refletem as opiniões do ARP ou da United States Agency for International Development (Agência de Desenvolvimento Internacional dos Estados Unidos), USAID, que financiou esta publicação .

Cópias adicionais deste guia estão disponíveis em formato digital no website do AIDS Responsibility Project :

<http://www.aidsresponsibility.org>

HIV/AIDS

NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL:

Guia de Estratégia para
Redução de Estigma - para
Empregadores

AIDS Responsibility Project | Programa para Redução de Estigma

PREFÁCIO



Os Estados Unidos da América fizeram da luta mundial contra o HIV/AIDS a principal prioridade da política externa. Os americanos continuam a mostrar sua liderança nesta questão crucial em todos os lugares em que vivem ou trabalham pelo mundo. O Plano de Emergência para Assistência à AIDS do Presidente Bush, que se concentra em 14 dos países mais afetados na África, Ásia e no Caribe, é o principal exemplo do compromisso e da liderança dos Estados Unidos nesta questão.

As empresas também têm um importante papel a desempenhar no que se refere a HIV/AIDS. Em parte porque as empresas, particularmente aquelas que operam nos países mais afetados, reconhecem o profundo impacto da epidemia em sua força de trabalho. Mas, tão importante quanto isso, é o fato de que muitas empresas - incluindo aquelas em países que não foram atingidos fortemente pelo HIV/AIDS - reconhecem o desafio imposto pelo HIV/AIDS e saíram à frente como cidadãos e líderes mundiais ao desenvolver políticas e programas relativos ao HIV/AIDS e tratar a questão do estigma do HIV/AIDS em suas culturas corporativas.

O Programa para Redução de Estigma da ARP, financiado pela U.S. Agency for International Development (Agência de Desenvolvimento Internacional dos Estados Unidos), e endossado pela Câmara Americana de Comércio de São Paulo, é uma parte importante desses esforços. Dentro deste escopo, a ARP desenvolveu este guia prático sobre redução de estigma para empregadores.

Como parte de uma ampla parceria entre os Estados Unidos e o Brasil para combater a epidemia do HIV/AIDS, os integrantes da comunidade empresarial que tiverem um papel de destaque em contribuições vitais serão encorajados a continuar desenvolvendo respostas inovadoras à ameaça que o HIV/AIDS apresenta para a comunidade mundial.

ABNER MASON

Director Executivo
AIDS Responsibility Project

Na medida em que a globalização continua a aproximar as economias mundiais, novas ameaças ao crescimento e desenvolvimento continuam a surgir. Essas ameaças se movimentam rapidamente através das fronteiras e desafiam todas as nações sem levar em consideração a cultura, o idioma ou a tradição.

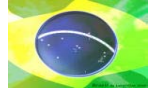
Uma das ameaças mais sérias no mundo atual é a epidemia do HIV/AIDS. O HIV/AIDS não é apenas uma ameaça grave à saúde pública, pois já matou mais de 20 milhões de pessoas no mundo inteiro, mas é também uma crescente ameaça econômica que as indústrias e corporações estão reconhecendo e confrontando cada vez mais.

Um dos maiores impedimentos para desenvolver estratégias eficazes de combate a epidemia é o estigma relacionado ao HIV, e a conseqüente discriminação. O estigma e a discriminação prevalecem nas comunidades, nas famílias, na mídia, entre os provedores de assistência à saúde, e nos locais de trabalho. É uma barreira existente no caminho da luta efetiva contra a propagação do HIV e seu impacto. Estigma causa medo e isolamento, e é uma barreira significativa para os esforços de prevenção e tratamento.

As pessoas evitam fazer exames com medo que os seus resultados sejam revelados. A falta de conhecimento sobre ser ou não portador de HIV pode levar a um comportamento de alto-risco que poderia ser evitado, e acaba ajudando a disseminar o vírus mais facilmente. O medo de comentar sobre o HIV/AIDS em um ambiente estigmatizado inibe os esforços da educação pública, permitindo que a ignorância triunfe sobre a prevenção. É pouco provável que os portadores de HIV/AIDS procurem por um tratamento médico eficaz pois temem as conseqüências ao revelar a sua condição a um departamento de Recursos Humanos ou a um provedor de benefícios.

Estratégias de prevenção e de tratamento não podem ser bem sucedidas enquanto o estigma obstruir o exame de HIV em larga escala, a educação e o acesso ao tratamento. Portanto, reduzir o estigma é um elemento vital em qualquer estratégia para confrontar a ameaça do HIV/AIDS, e para as economias emergentes do mundo atual é uma necessidade econômica absoluta.

Iniciativas para reduzir o estigma e a discriminação no ambiente de trabalho são essenciais para o bem estar dos funcionários, das empresas e da sociedade. Elas criam um ambiente de confiança e lealdade, melhoram a saúde e a produtividade do funcionário, melhoram a imagem da corporação, e finalmente, contribuem com os esforços nacionais para prevenir e tratar efetivamente do HIV/AIDS. E em uma economia emergente como o Brasil, onde o talento, as habilidades e a produtividade são essenciais para a competitividade, reduzir o estigma é um elemento necessário para o sucesso corporativo e econômico.



Introdução

O AIDS Responsibility Project (ARP) lançou o Programa para Redução de Estigma numa tentativa de promover as melhores práticas e políticas no que se refere ao estigma no ambiente de trabalho.

Através da pesquisa sobre a relação do estigma e o portador do HIV na economia mundial e da formação de parcerias com empresas, organizações aliadas e agências governamentais em toda a América Latina para trabalhar na redução do estigma do HIV, este guia de estratégias para empregadores é um primeiro passo.

O elemento central neste esforço da ARP é o papel vital que as parcerias público-privadas terão no movimento para reduzir o estigma nessas regiões vulneráveis, e os empregadores têm uma função essencial a desempenhar.

O Brasil deu um exemplo para outros países ao seguir a sua estratégia nacional de combate a AIDS. O Programa para Redução de Estigma da ARP é projetado para ajudar a promover um progresso contínuo no combate ao estigma do HIV/AIDS no Brasil e ainda, para formar parcerias com o crescente número de empresas brasileiras que reconhecem que melhores práticas e políticas sobre HIV/AIDS no ambiente de trabalho são boas não só para a sociedade mas também para os negócios.

OBSERVAÇÃO: Como o ARP é uma organização não governamental baseada nos Estados Unidos, e a pesquisa para este guia é financiada pela U.S. Agency for International Development/ Agência de Desenvolvimento Internacional dos Estados Unidos, foi escolhido para o Programa para Redução de Estigma o enfoque sobre a análise dos dados coletados de empresas americanas operando em países alvos.

Apesar do Brasil ter a maior população da América Latina, tem a segunda maior economia da região, e uma das 15 maiores do mundo. Na força de trabalho brasileira, 73% do trabalho está concentrado no setor de serviços, e 21% está na produção industrial.

O Brasil fez avanços incríveis nos últimos anos ao estabilizar a moeda, privatizar empresas estatais e reduzir barreiras ao comércio. Como foi apontado no Brazil Country Brief do World Bank, o Brasil também deu "grandes passos para reduzir a desigualdade social e econômica, que é tanto causa como consequência da pobreza que continua a afligir milhões de pessoas."

HIV e a Economia Brasileira

Ao mesmo tempo, o Brasil tem o maior número de casos de AIDS relatados na América Latina, somando 57% de todos os casos de AIDS da região, sendo segundo lugar nas Américas atrás dos Estados Unidos. O governo brasileiro se mobilizou contra a ameaça da AIDS e desenvolveu uma estratégia de prevenção e tratamento que se tornou modelo para outros países. Embora o Relatório de Progresso sobre a Resposta Mundial à Epidemia do HIV/AIDS (*Progress Report on the Global Response to the HIV/AIDS Epidemic*) da UNAIDS 2003 tenha informado que as taxas de incidência do HIV em várias populações vulneráveis estão baixando no Brasil, o HIV é ainda uma realidade em todos os setores da economia brasileira. De acordo com o relatório 2004 UNAIDS sobre o Brasil, a epidemia é muito diversificada e heterogênea, ameaçando uma ampla variedade da população por todo país.

De acordo com as estatísticas publicadas pela Organização Internacional do trabalho (OIT), 550.000 pessoas da força de trabalho brasileira são HIV-positivos. Quando o Ministério da Saúde brasileiro lançou uma campanha para promover o exame voluntário em 2003, os relatórios avaliaram que 2/3 da população portadora de HIV no Brasil desconhece ter o vírus.* Esta é, talvez, a maior mostra do potencial impacto do estigma na epidemia no Brasil, já que o estigma social tem um papel significativo na geração do medo de fazer o exame, ou na supressão de comportamentos de risco.

Uma grande diversidade de estudos em várias regiões do mundo mostrou que mudanças econômicas em tempos de crescimento ou recessão, que resultam em transferências migratórias das populações, podem reverter em mudanças sérias e inesperadas das taxas de contaminação por HIV. O Brasil continua a lutar contra os desafios da pobreza profunda e da necessidade nas áreas rural e urbana, o que leva a uma migração econômica expandida. Por outro lado, como uma economia emergente com tremendo potencial, um período de rápido crescimento e desenvolvimento nas próximas décadas pode também criar novas tendências migratórias.

Estas são as condições principais para que a epidemia do HIV continue a desafiar os melhores esforços de prevenção e tratamento no Brasil, sendo o HIV uma ameaça para o desenvolvimento econômico futuro do país.

Embora o governo desempenhe um papel central na luta contra a AIDS no Brasil, e tenha proposto o combate ao estigma e a discriminação do HIV no trabalho, o setor privado também tem um papel fundamental a desenvolver. Reduzir o estigma e eliminar a discriminação não é apenas uma questão importante dos direitos humanos, mas é uma necessidade econômica.

*BBC News, "Brazil Strikes Anti-HIV Drug Deal." 14 de novembro, 2003.



Tratamento de HIV/AIDS no Brasil

O tratamento médico no Brasil varia amplamente entre as regiões do país. Centros urbanos têm o melhor tratamento, enquanto as áreas rurais e do interior têm capacidade muito limitada em termos de hospitais, médicos e tecnologia. Embora o Brasil tenha um sistema público de saúde usado por quase 2/3 da população, é limitado na maioria das vezes à imunização básica e atendimento de emergência com freqüente carência de leitos hospitalares, e os pacientes, de modo geral, não podem obter um atendimento personalizado. O melhor atendimento é encontrado no sistema privado.

Em 1996 o governo federal brasileiro lançou uma política pioneira no tratamento do HIV/AIDS, fornecendo acesso gratuito e universal aos anti-retrovirais (ARVs), conforme o necessário através do sistema público de saúde. O Brasil atingiu a cobertura de 100% para todos aqueles que precisam de ARVs, e isto resultou em uma redução de 50% na taxa de mortalidade por AIDS. Muitos outros países seguiram o exemplo do Brasil pelo mundo, com sucesso similar em reduzir as taxas de mortalidade.

Mas as limitações do sistema brasileiro de saúde como um todo deixou a continuação do tratamento difícil para a maioria das pessoas portadoras do HIV/AIDS. Empregadores podem colaborar com a solução através de esforços abrangentes para reduzir o estigma, promover exames voluntários, fornecer educação preventiva sobre o HIV, e encorajar o tratamento precoce dos funcionários portadores de HIV, sob proteção confidencial estrita.

Em entrevistas de pesquisa conduzida pelo AIDS Responsibility Project com uma variedade de pessoas da comunidade empresarial brasileira, muitos compartilharam avaliações francas sobre algumas atitudes culturais que informam da questão do HIV/AIDS no ambiente de trabalho brasileiro.

Há um amplo consenso de que as campanhas públicas fizeram uma diferença ao dispersar mitos sobre pessoas portadoras de HIV no Brasil, mas esta classe também desempenha um papel no qual o estigma é mais penetrante. Como um diretor de Recursos Humanos de uma empresa americana destacou, aqueles com rendimentos maiores que ficam nos escritórios provavelmente se sentem mais confortáveis com os portadores de HIV, mas a vida nas fábricas e nas posições da linha de frente é uma outra estória.

Onde quer que o estigma do HIV esteja presente - dos escritórios executivos aos pátios da fábrica - ele cria uma sobrecarga financeira para as empresas que apenas piora com o tempo. Isto é particularmente ameaçador para os negócios em uma economia em desenvolvimento com grande número de casos relatados, onde a maioria das pessoas com HIV não sabe da sua condição, e onde a capacidade nacional do setor da saúde é limitada.

Redução de estigma é excelente para os negócios

Ameaças do Estigma do HIV às Empresas Brasileiras

■ Diminuição da Produtividade

O estigma encoraja o segredo e o engano. Funcionários que escondem a sua condição de portadores de HIV, ou não sabem dela, estão mais propensos a não receber tratamento médico na ocasião em que é mais efetivo. Portanto, esses funcionários ficarão doentes, se ausentarão frequentemente do trabalho, incorrerão em despesas médicas e provavelmente morrerão. Não se trata apenas de uma tragédia humana, mas de um abalo dispendioso para a empresa que investiu no recrutamento, treinamento, produtividade e na conservação desses funcionários.

■ Precária Avaliação Financeira dos Custos com Assistência à Saúde

Se o estigma faz com que os funcionários escondam a sua condição, uma empresa que forneça benefícios médicos não pode estimar adequadamente seu risco em longo prazo, e os resultados terão impacto nos custos do provedor. É por isso que os provedores de assistência médica estão insistindo cada vez mais em maiores programas de educação e prevenção do HIV/AIDS nos locais de trabalho de seus clientes, para eliminar esta sobrecarga financeira. O uso de exames médicos compulsórios antes da contratação é não só ilegal no Brasil, como também aumenta esta ameaça aos negócios já que aumenta o estigma, levando ao segredo e a omissão.

■ Aumento dos Custos Trabalhistas no Longo Prazo

Como a globalização pressiona os países em desenvolvimento a serem mais competitivos, os custos trabalhistas determinarão amplamente a direção dos fluxos de investimentos. O estigma do HIV e a discriminação apenas aumentarão estes custos no longo prazo devido à perda de talentos, aos níveis reduzidos de exames voluntários, a omissão ou falta de conhecimento sobre a condição de portador do HIV, ao acesso reduzido às estratégias de precaução e tratamento apesar de maior disponibilidade, a incidência elevada de doenças e a perda de produtividade. Já que os custos trabalhistas no Brasil são mais altos que em outras economias da América Latina, o estigma do HIV, se negligenciado, levará a um alto custo financeiro desnecessário em toda empresa brasileira, tornando-as menos competitivas.

Claramente, um ambiente de trabalho livre de estigma cria uma empresa mais produtiva e rentável. Uma combinação do aumento do exame voluntário, revelação direta ao pessoal de RH com proteção confidencial para o funcionário, e cobertura médica total para as intervenções iniciais com ARV quando do resultado positivo de um teste de HIV, se traduziria em custos mais baixos para as empresas.

Realmente, até que o estigma seja reduzido ou eliminado de um ambiente de trabalho, nenhum desses benefícios econômicos podem ser concretizados. Portanto, é do interesse de cada empresa brasileira confrontar o estigma relacionado ao HIV diretamente.

CONSELHO EMPRESARIAL NACIONAL (CEN) PARA A PREVENÇÃO DO HIV/AIDS

Em 1997, a UNAIDS lançou o Global Business Council (Conselho Empresarial Mundial) sobre HIV/AIDS, e sinalizou a todas as nações o importante papel que as empresas devem ter no esforço para prevenir a disseminação do HIV, no desenvolvimento de melhores estratégias de prevenção e tratamento, e na eliminação da discriminação dos portadores de HIV no ambiente de trabalho.

Após muitos anos de trabalho para envolver mais o setor privado brasileiro no esforço nacional contra HIV/AIDS, o Ministério da Saúde criou o **Conselho Empresarial Nacional (CEN) para a Prevenção do HIV/AIDS** em 1998.

O **CEN** ficou encarregado de liderar e coordenar uma resposta corporativa nacional para a AIDS, e se tornou uma rede para compartilhar informações, aumentar a consciência e a ação. Os seus membros atuais incluem empresas de uma variedade de setores, tais como bancos, indústrias de manufatura, transportes, entretenimento, serviços e bens de consumo. Também inclui associações corporativas, bem como uma combinação de empresas brasileiras e estrangeiras, todas operando no Brasil.

Com o crescimento e expansão de sua pauta de ação, o **CEN** participou de esforços nacionais e internacionais para promover maior responsabilidade empresarial no que se refere ao HIV. O **CEN** lançou uma série de campanhas públicas educativas sobre prevenção e publicou um manual sobre o HIV no ambiente de trabalho para empresas, com estratégias para prevenção, intervenção e programas.

Por uma questão prática, as empresas brasileiras deveriam rever suas políticas e práticas existentes relacionadas ao HIV/AIDS a fim de avaliar se eles lidam adequadamente com a ameaça que o estigma do HIV impõe aos seus ambientes de trabalho.

Uma regulamentação de 1988, adotada em conjunto pelo Ministério da Saúde e pelo Ministério do trabalho (Portaria Interministerial No. 3.195, 10 de agosto 1988) lançou a Campanha Interna de Prevenção a AIDS (CIPAS) como um meio de promover a adoção de esforços formalizados nas empresas, assegurando que esforços para prevenção e educação seriam assumidos de fato nos ambientes de trabalho. A isto se seguiu uma regulamentação de 1992 dos Ministérios da Saúde, do Trabalho e da Administração (Portaria Interministerial No. 869, 11 de agosto 1992) que proibiu o uso de exames para a detecção de HIV antes da contratação de funcionários públicos, citando o mordaz problema do estigma e da discriminação. A lei proíbe a averiguação compulsória de HIV.

Estes mecanismos legais foram um marco para as empresas começarem a rever suas próprias políticas e práticas, e cada empresa brasileira deveria adotar políticas que fossem relevantes e efetivas no exclusivo contexto de seu ambiente de trabalho.

A redução de estigma deveria ser integrada em uma abordagem abrangente do HIV/AIDS no ambiente de trabalho.

Estratégias para redução de estigma do HIV no ambiente de trabalho

PREPARAÇÃO

1. Força-Tarefa sobre HIV/AIDS na Empresa

Para que as políticas sejam efetivas, elas deveriam ser desenvolvidas com informações das partes interessadas e submetidas a revisões periódicas. A melhor prática é desenvolver uma força-tarefa dentro da empresa, gerenciada pelo departamento de Recursos Humanos mas incluindo a força de trabalho e a administração.

As empresas deveriam utilizar a estrutura da CIPAS se for mais proveitoso; se uma ramificação da CIPAS ou uma força-tarefa similar sobre o HIV já tenha sido formada internamente, esta deveria ser encarregada pela completa redução de estigma em todos os aspectos da empresa no combate ao HIV.

A força tarefa deveria encarregar-se de:

- Revisar políticas e práticas;
- Avaliar o nível de estigma em relação ao HIV no ambiente de trabalho;
- Colaborar com especialistas criadores de políticas relacionadas ao HIV/AIDS a fim de desenvolver e implementar estratégias para lidar com as deficiências;
- Conduzir revisões periódicas para assegurar efetividade.

As empresas também devem considerar a integração de gerenciadores de risco e de seus administradores de assistência médica em sua força-tarefa para medir o "dividendo da redução de estigma", o que poderia ser concretizado através de uma estratégia abrangente para lidar com o HIV/AIDS no ambiente de trabalho, com uma ênfase na redução de estigma.

2. Lista de Estratégia

Para assegurar que sua empresa está desenvolvendo a melhor abordagem para a redução do estigma do HIV, a sua força-tarefa deveria usar uma lista de estratégia para guiar a revisão das políticas e das práticas existentes na empresa:

" Todas as políticas e as práticas da empresa relacionadas ao HIV estão em conformidade com as leis locais e nacionais?

" Há uma política de não discriminação para doenças com risco de morte?

" Esta política menciona especificamente o HIV?

" Há uma política na empresa sobre confiança das condições médicas para candidatos, funcionários e aposentados?

" Se há, qual é política de aplicação?

" Como são disseminadas todas essas políticas?

" A empresa participa da CIPAS e com que frequência esta provê educação sobre o HIV para os funcionários e suas famílias?

" A empresa tem uma declaração de valores corporativos sobre o HIV/AIDS que é passada para a comunidade?

" Como é que os valores da empresa se traduzem na ação comunitária, e como isso envolve portadores de HIV e suas famílias na comunidade?

Assim que a sua força-tarefa tenha completado a lista, deveria dedicar-se a cada uma das facetas de uma estratégia abrangente para a redução de estigma: pré-contratação de funcionários, funcionários, confiança, educação/prevenção, e filantropia/ envolvimento comunitário.

PASSOS PARA AÇÃO (ENFOQUE DE TÓPICOS)

1. Pré-Contratação de Funcionários

Uma tentativa bem sucedida para a redução do estigma do HIV começa com o primeiro contato com potenciais funcionários, e no modo pelo qual a empresa projeta a sua determinação para ter um ambiente de trabalho livre de estigma.

■ **Proibir a investigação sobre o HIV na pré-contratação.**

O exame de HIV compulsório é ilegal, entretanto, profissionais de RH relataram em entrevistas que alguns empregadores brasileiros são conhecidos por forçar os candidatos - através de uma variedade de métodos indiretos- a revelar a sua condição de saúde , tal como a de ser portador de HIV, a fim de desclassificá-los para a vaga. Além de serem ilegais, tais práticas também são autodestrutivas para as empresas, já que simplesmente desperdiçam recursos de recrutamento e reduzem a captação de possíveis talentos. Ter uma política clara e específica proibindo este tipo de seleção que visa detectar o HIV dá uma direção clara e sem ambigüidade aos gerentes de recrutamento. Quando informado, a revelação voluntária e confidencial e a intervenção precoce com ARV é a melhor prática, com o maior benefício econômico para a empresa, e isto deveria ser refletido na política desde o primeiro contato com os candidatas.

■ **Decretar uma política específica de não discriminação sobre o HIV na contratação.**

Muitas empresas adotam políticas genéricas de não discriminação sobre doenças com risco de morte, e não mencionam doenças específicas. Mas nem todas as doenças são a mesma coisa, e o tamanho da epidemia da AIDS no Brasil e o estigma social relacionado a ela são grandes o suficiente para assustar as

empresas. Por estas razões, a melhor prática é adotar uma política que trata especificamente do HIV, e que expresse que a condição de portador de HIV não será um ponto a ser considerado na contratação. Políticas detalhadas também são melhores porque dão às empresas espaço para continuar a responder a novos e específicos eventos internos que venham a se desenvolver progressivamente.

▣ **Disseminar a política efetivamente.**

Assegurar-se que a política de contratação seja bem conhecida pelo candidato à vaga, em linguagem fácil de ser compreendida e que efetivamente comunique as intenções da empresa como um todo. Muitas empresas incluem uma referência nos formulários de candidatura, ou em mensagens nos locais de recrutamento.

▣ **Incluir referências sobre os benefícios médicos para os portadores de HIV/AIDS.**

A melhor prática para reafirmar a sua política de não discriminação é incluir informação sobre os benefícios médicos que sua empresa oferece aos portadores de HIV. Isto irá fortalecer a relação de confiança com os futuros funcionários, encorajando-os mais tarde à revelação voluntária.

▣ **Treinar gerentes de recrutamento.**

Certificar-se que todo o treinamento do pessoal engajado no processo de contratação inclui uma avaliação das políticas relacionadas ao HIV. Toda pessoa envolvida no processo de contratação deveria ser preparada para responder adequadamente as questões sobre as políticas relacionadas ao HIV, expressar uma sensibilidade adequada para com os candidatos, e lidar corretamente com as situações nas quais os candidatos voluntariamente revelam a sua condição de portador do HIV durante a pré-contratação [ver também **Confidencialidade**]

2. Funcionários

A parte mais importante da estratégia para redução de estigma da sua empresa serão as suas políticas e práticas para os funcionários. Estas terão que se expandir mais além do que aquelas usadas na pré-contratação, e deveriam ser projetadas

com a intenção de erradicar o estigma do HIV do seu ambiente de trabalho.

▣ **Decretar uma política específica de não discriminação sobre o HIV para todos os funcionários.**

Como na pré-contratação, algumas empresas escolhem adotar políticas nada específicas de não discriminação sobre doenças com risco de morte, mas políticas específicas são a melhor prática. Também é importante manter uma política para todos os funcionários, desde a diretoria administrativa até os trabalhadores de linha de frente, que expresse claramente que o HIV não será levado em consideração no emprego, promoção ou na provisão de benefícios, e que a continuação do emprego está assegurada para todos aqueles que tomarem conhecimento de que são portadores de HIV e que revelarem sua condição para a empresa.

Isto não é apenas um tratamento correto, mas contribui para o laço de confiança que é necessário entre os funcionários e a empresa a fim de que se possa atingir os resultados desejados da estratégia. Qualquer suposto benefício de custo por políticas irregulares (se permitidas por lei) resultará em aumentos de custo em longo prazo, já que o estigma irá persistir.

▣ **Disseminar a política efetivamente.**

Tal como nas políticas de pré-contratação, uma excelente política de não discriminação para os funcionários trará benefícios limitados para a empresa se não for propriamente disseminado. Inclua suas políticas específicas sobre HIV em vários instrumentos de comunicação internos e externos da corporação, conforme o contexto permitir: manuais para funcionários, websites corporativos, pôsteres nos locais de trabalho, materiais de educação personalizados (*veja também Programas de Educação e Prevenção do HIV*), materiais de recrutamento (*veja também Pré-Contratação*), materiais para disseminação às famílias dos funcionários, material de divulgação para imprensa, apresentações da empresa para organizações empresariais e conferências, etc.

▣ **Usar mensagens direcionadas para as populações de alto-risco.**

Embora sua política de não discriminação deva ser

uniforme e aplicada igualmente a todos, é a melhor prática o uso de mensagens direcionadas para funcionários que possam pertencer a populações de alto-risco no Brasil. Trabalhe em colaboração com especialistas em políticas fora da empresa (tais como agências governamentais, organizações não governamentais, e consultores criadores de políticas) para avaliar o modo mais apropriado de adicionar mensagens direcionadas na disseminação de sua política de não discriminação. Tomar mais este passo tem um custo relativamente baixo, mas pode render níveis maiores de confiança entre funcionários e a empresa, aumentando a probabilidade de uma revelação - baseada na informação - voluntária da condição de portador de HIV.

- ❑ **Treinar gerentes e equipe médica, e desenvolver fortes mecanismos de comunicação.** Tal como na pré-contratação, seu departamento de Recursos Humanos deveria se assegurar de que todo gerente e toda a equipe médica fossem bem treinados para implementar e reforçar todas as políticas sobre HIV da empresa.
- ❑ **Fornecer aconselhamento e totais benefícios médicos para funcionários portadores de HIV que revelarem voluntariamente a sua condição.** Como foi dito na seção sobre planejamento estratégico, a sua força-tarefa deveria consultar os administradores de assistência médica da sua empresa sobre o custo-benefício em longo-prazo das políticas e práticas que atingem o resultado desejado, a saber, o exame voluntário, revelação voluntária e precoce da condição de portador do HIV, e da imediata intervenção com ARV. A melhor prática é prover aconselhamento para funcionários portadores de HIV e que voluntariamente revelem a sua condição, mais benefícios médicos completos visando a intervenção precoce com ARV. Esta é a melhor prática não apenas porque é socialmente responsável, mas também porque tem melhor custo efetivo.



ANÁLISE DO FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL: Políticas sobre HIV em Ambiente de Trabalho Diminuem pela Metade o Impacto Esperado nas Empresas Brasileiras.

Em uma ampla análise realizada em 63 empresas brasileiras, como parte da pesquisa mundial de 2003 da Global Health Initiative, do World Economic Forum, sobre o combate ao HIV/AIDS por líderes empresariais, foi relatado que apenas 24% das empresas entrevistadas tinham políticas escritas especificamente sobre o HIV no ambiente de trabalho.

Ao mesmo tempo a pesquisa descobriu que quase metade dos entrevistados (46%) esperava que o HIV/AIDS tivesse algum impacto em suas empresas, e 41% estimou que haveria algum ou um sério impacto em suas comunidades.

Estes dados sugerem que apenas metade das empresas brasileiras que estimam ter o impacto do HIV em seus ambientes de trabalho estão preparadas com políticas locais específicas sobre HIV.

3. Confidencialidade

Medo de discriminação e estigma social entre colegas de trabalho são as principais razões pelas quais os funcionários portadores de HIV escondem a sua condição dos empregadores. Ter uma política de não discriminação assegura a proteção do emprego, mas uma política de confiança médica cria uma lealdade essencial entre o empregador e o empregado, removendo a barreira para a revelação. Um ambiente de trabalho onde o estigma do HIV está presente é uma forte falta de incentivo para os funcionários considerarem o exame voluntário; somente encoraja a recusa.

- **Adotar uma forçada política de confiança para as condições médicas reveladas, sem exceção, e mencionar HIV especificamente.**

Expressar claramente que a política se aplica às revelações voluntárias das condições médicas dos funcionários aos gerentes e/ou pessoal de Recursos Humanos, e que a confiança se aplica a todos os benefícios garantidos como resposta, tais como aconselhamento individual ou familiar e cuidados médicos.

- **Disseminar a política de confiança junto com a política de não discriminação em todos os casos.**

[veja também **Funcionários**] Uma política específica mencionando o HIV, que é disseminada juntamente com a política de não discriminação, é essencial para a formação de confiança dos funcionários a fim de que procurem o exame voluntário e que revelem a sua condição. Inclua referências ao mecanismo de imposição criado para o caso da confiança ser violada; isto ajuda a fortalecer a confiança dos funcionários na política. Se a lei exigir que casos de HIV ou AIDS sejam relatados às autoridades governamentais, certifique-se de informar este requisito em sua política.

- **Desenvolver e implementar um claro mecanismo de informação para uso dos funcionários que queiram se expor voluntariamente, e acrescentar este à disseminação e ao treinamento.** Os gerentes e a equipe médica provavelmente serão os primeiros a saber sobre o HIV na força de trabalho de sua empresa, e a sua força-tarefa deveria criar mecanismos pelos quais a informação sobre um funcionário portador de HIV, ou da condição de um membro da família, seja recebida, relatada e protegida de acordo com suas políticas. Como foi dito, a revelação voluntária e confidencial é o melhor resultado, e a sua cadeia de comunicação deveria ser projetada para maximizar este resultado, e para prevenir práticas em todos os níveis administrativos que possam criar medo, omissão ou confrontação.

"Política ou Programa de Prevenção: Qual Vem Primeiro?"

Não há regras específicas sobre a seqüência - primeiro uma política sobre HIV ou primeiro um programa de prevenção. Assim, tanto a política da empresa quanto seu programa de prevenção são necessários e irão desenvolver-se conforme mudam as condições.

Em empresas onde as políticas podem levar um ano ou mais para serem formuladas e aprovadas, é melhor dar um passo com a simples implementação do programa de prevenção antes da política entrar em funcionamento.

Se os programas de prevenção já existirem, não é necessário que sejam colocados em espera até que a política seja desenvolvida.

Fonte: Family Health International. *Workplace HIV/AIDS Programs*

4. Programas de Educação e Prevenção do HIV

A maioria dos programas de educação e de prevenção do HIV é desenvolvida pela equipe médica da empresa ou pela equipe de Recursos Humanos em colaboração com as organizações CIPAS, organizações não governamentais sobre AIDS, organizações de trabalho, administradores de assistência médica ou especialistas médicos externos.

Programas efetivos de educação sobre HIV não são apenas oportunidades de compartilhar informações com os funcionários. Eles deveriam motivar os funcionários a mudar sua perspectiva e modificar seu comportamento para terem uma saúde melhor, e um ambiente de trabalho melhor. Integrar a redução de estigma em cada esforço educacional no ambiente de trabalho é do maior interesse da sua empresa.

Portanto, além de educar seus funcionários sobre a transmissão do HIV, sobre os exames e a prevenção, você deve procurar obter uma melhor situação do seu ambiente de trabalho, e tomar medidas diretas para reduzir o estigma.

Como foi mencionado na seção sobre Preparação, é útil, porém básico, que a força-tarefa da sua empresa procure algum tipo de medida do nível de estigma do HIV no ambiente de trabalho da empresa. Organização de programas de educação e prevenção do HIV é uma boa oportunidade para avaliar as atitudes dos seus funcionários através de vários meios.

- ❑ **Integrar as políticas da sua empresa sobre HIV referentes à pré-contratação, funcionários e confidência em todos os aspectos dos seus programas de educação e prevenção.** Isto expressa claramente para os funcionários que a discriminação não será tolerada na empresa, e encoraja uma melhor comunicação.
- ❑ **Fazer pesquisas com seus funcionários como parte do processo de educação, e incluir medidas para o estigma.** Para entender melhor as necessidades educacionais no

ESTRATÉGIAS DE EDUCAÇÃO: General Electric do Brasil

Ao integrar a questão do HIV/AIDS na educação sobre saúde e prevenção para seus funcionários, o Diretor de RH Alexandre Douglas de Almeida da GE do Brasil descobriu uma abundância de fontes disponíveis, do governo, da sua administradora de assistência médica, de clientes com programas similares, hospitais e organizações não governamentais.

Almeida também descobriu que os "trabalhadores da linha de frente tendem a ser mais ativos e interessados em atividades educacionais sobre saúde." A conduta de valores nas fábricas e plantas da GE está ficando mais aberta e conduzindo mais a estes programas. "Levantar a questão da prevenção do HIV neste contexto irá ajudar as comunidades nas quais operamos."

seu ambiente de trabalho, a melhor prática é conduzir pesquisas entre os funcionários sobre seu conhecimento e atitudes em relação ao HIV. Integrar questões sobre como os funcionários se sentem em relação aos portadores de HIV, se deveriam se despedidos ou tratados diferentemente, ou se os funcionários sentiram discriminação ou mau tratamento em seu local de trabalho por causa da sua condição real ou percebida como portadores de HIV, eles próprios ou de um membro de sua família. Certifique-se que as pesquisas sejam anônimas para assegurar as respostas mais verdadeiras possíveis. Estas pesquisas ajudam a direcionar seu processo de educação, bem como a medir o progresso das revisões periódicas das políticas e práticas.

- ❑ **Encorajar o exame voluntário e a revelação do resultado, e explicar os meios apropriados para esta exposição.** Forneça uma série de informações sobre locais recomendados para exame de HIV e os mecanismos para

que os funcionários relatem o resultado positivo do HIV para a empresa, bem como sobre as políticas de não discriminação e de confiança, e sobre os benefícios médicos disponíveis.

Ao mesmo tempo em que você motiva seus funcionários e respectivas famílias a mudarem seu comportamento para prevenir a transmissão do HIV, e para procurar fazer o exame e saber da sua condição, você deveria dar igual motivação para que os funcionários voluntariamente revelem seu estado de saúde, ou de um membro da família, para a empresa.

Ao explicar as práticas e as políticas da sua empresa enquanto direciona os funcionários aos melhores locais para fazer o exame, você mostrará que a empresa dá igual importância à prevenção e ao tratamento, e que a empresa é uma entidade confiável no que se refere a este assunto. Isto também irá determinar um alto padrão de comportamento social no ambiente de trabalho com delimitação de regras e linhas de direcionamento que irão desencorajar muito o estigma do HIV.

5. Filantropia e Envolvimento da Comunidade

Enquanto os passos da ação da sua empresa estão, de forma ampla, focalizados internamente, também é importante comunicar o compromisso com a redução de estigma do HIV para o público. Isto encoraja outras empresas a seguir o seu exemplo, e é a uma declaração dos seus valores sociais positivos. Isso também desempenha um papel na redução do estigma dentro da sua empresa.

- **Integrar ações de caridade relacionadas a HIV/AIDS nas atividades filantrópicas de sua empresa, particularmente aquelas que envolvem a participação de funcionários.** Envolver funcionários em atividades comunitárias patrocinadas pela empresa que possam beneficiar pessoas com HIV na comunidade, através de trabalho voluntário, doações financeiras ou outros métodos, é o melhor meio de usar a filantropia e o envolvimento da comunidade para reduzir o estigma do HIV no ambiente de trabalho. Essas atividades facilitam a compreensão do funcionário sobre a filosofia da empresa, e a ver a empresa como confiável.

- **Encorajar no ambiente de trabalho o apoio a ações de caridade relacionadas ao HIV/AIDS.** Se a sua empresa não tem recursos para atividades filantrópicas, uma alternativa sem custo é encorajar os funcionários a organizar atividades particulares entre eles, contribuindo ou se voluntariando em benefício de ações de caridade em relação ao HIV/AIDS na comunidade local.

REVISÃO PERIÓDICA

Ao seguir estes passos para ação, sua empresa deveria implementar um método de revisão periódica das políticas e práticas. O meio mais efetivo é através da força-tarefa relacionada ao HIV/AIDS de sua empresa, que deveria ser encarregada de fazer revisões periódicas, mas também deveria ter o poder de introduzir revisões especiais para investigar e fazer novas recomendações caso novas necessidades e requisitos se desenvolvam no empenho de reduzir o estigma do HIV.

Um empenho abrangente e cooperativo para integrar a redução de estigma na iniciativa de sua empresa contra o HIV/AIDS depende da informação, reação dos interessados e de flexibilidade estrutural.

VERIFICAÇÃO DE CONFORMIDADE: 3M

A 3M tem mantido uma série de políticas mundiais sobre HIV no ambiente de trabalho, e que foram determinadas pela matriz americana para todas as divisões há 15 anos, proibindo discriminação em relação ao HIV e fornecendo programas de educação e prevenção do HIV/AIDS para seus funcionários e famílias. A empresa também mantém uma série de políticas de segurança ocupacional para prevenir infecções transmissíveis em suas fábricas, inclusive do HIV.

Para assegurar a conformidade, a 3M rotineiramente traz auditores dos Estados Unidos para verificar se estão seguindo essas políticas corretamente.

O Desafio a Frente

Sem lidar com o estigma do HIV no ambiente de trabalho, qualquer resposta que empresa venha a ter sobre o desafio do HIV corre o risco de ser ineficaz. O sucesso de algumas empresas ao lidar com a ameaça que o HIV impõe atualmente e no futuro terá um impacto maior nas economias nacionais através do mundo.

Dado os esforços pioneiros do governo brasileiro, e a crescente parceria internacional entre governos e organizações não governamentais na luta contra o HIV/AIDS, o setor privado está pronto para desempenhar um papel decisivo neste importante movimento visando práticas que são boas para os brasileiros e boas para a economia brasileira.

Empresas e organizações americanas também têm uma importante função a desempenhar no Brasil, já que as experiências coletivas do que foi bem sucedido nos Estados Unidos são uma válida contribuição na tentativa de reduzir o estigma relacionado a AIDs no Brasil e no mundo. A maioria das empresas pesquisadas e entrevistadas para o Programa de Redução de Estigma do ARP descreveu a erradicação do estigma como uma questão de valores sociais, não apenas como uma consideração econômica. Há um

forte denominador comum entre americanos e brasileiros nesta crença, e é a base para o desenvolvimento de uma parceria.

O AIDS Responsibility Project continuará a promover a liderança corporativa na questão da redução do estigma da AIDS, e a trabalhar com seus parceiros para oferecer a todas as empresas no Brasil a oportunidade para explorar caminhos inovadores a fim de aprimorar as políticas sobre HIV no ambiente de trabalho, para aumentar as tentativas de educação e prevenção do HIV entre funcionários, para fortalecer a confiança entre funcionários e administradores no que se refere à exposição do portador do HIV, e para encorajar maior envolvimento filantrópico e comunitário em atividades sobre a AIDS.

O Brasil é um líder na luta mundial contra a AIDS, e um modelo para a América Latina. Ali o progresso na tentativa de acabar com o estigma relacionado a AIDS terá ramificações para muito além das suas fronteiras.

GUIA DE CONTATOS PARA EMPRESAS

Como muitas empresas empregaram uma variedade de métodos para lidar com o HIV/AIDS no ambiente de trabalho, este guia prático é uma análise das melhores práticas e políticas para integrar a redução de estigma em sua estratégia geral de combate ao HIV/AIDS.

Há muitas organizações e agências estrangeiras que incorporam todos os aspectos de uma boa ação e que as empresas no Brasil podem contatar para colaborar no desenvolvimento e na implementação de políticas e práticas efetivas em seus ambientes de trabalho.

Programa Nacional de DST e AIDS

Ministerio da Saude - Unidade III
Av. W 3 Norte SEPN 511
CEP 70750-543 Brasilia-DF
(61) 448-8000
www.aids.gov.br

Conselho Empresarial Nacional (CEN)

www.aids.gov.br/cen/conselho.html
(11) 4347-2132

Programa Estadual DST/AIDS

R. Santa Cruz, 81, Vila Mariana
CEP 04121-000 Sao Paulo-SP
(11) 5084-6143
www.crt.saude.sp.gov.br

USAID/Brazil

U.S. Embassy
SES Q. 801 lote 03
70403-900 Brasilia-DF
(61) 312-7000
www.usaidbrasil.org.br

Câmara Americana de Comércio de Sao Paulo

Rua da Paz
CEP 04713-001 Sao Paulo-SP
(11) 5180-3804
www.amcham.com.br

AIDS Responsibility Project

Stigma Reduction Program
c/o Center Strategies
1300 13th St NW #709
Washington, DC 20005 USA
1+(202) 329-7928
www.aidsresponsibility.org

METODOLOGIA

Este guia de estratégias para empregadores no Brasil reflete a pesquisa em andamento do Programa para Redução de Estigma do AIDS Responsibility Project (ARP) na América Latina, e foi moldado no México em parceria com o POLICY Project, USAID/México e com a Câmara Americana de Comércio da Cidade do México, e estendido ao Brasil em parceria com USAID/Brazil e com a Câmara Americana de Comércio de São Paulo.

Os dados neste guia sobre o estado do estigma do HIV no ambiente de trabalho, seu impacto nas empresas, e o alcance das políticas e das práticas entre os principais empregadores americanos na América Latina, são derivados de uma combinação de fontes publicadas e dados de pesquisa coletados pelo Programa de Redução de Estigma do ARP nas empresas americanas operando na América Latina, incluindo: 3M (México); Citibank (México); Cadbury Adams (México); Duke Energy International (Brasil); Electronic Data Systems (Brasil); Eli Lilly (Brasil, México); Federal Express (México); Ford Motor Company (México); GE International (Brasil, México); General Motors (México); IBM (México); Intel (México); Kraft (México); Merck Sharp & Dohme (Brasil, México); Monsanto do Brasil, Ltda. (Brasil); Pepsico (México); Pfizer (Brasil, México); PricewaterhouseCoopers, S.C. (México); Procter & Gamble (México); Schering-Plough, (México); Tyco Electronics (México); Visteon Sistemas Automotivos Ltda. (Brasil); Wal-Mart (Brasil, México); e Xerox (México). As empresas que relataram ter políticas mundiais sobre HIV/AIDS que se aplicam a todas as divisões são 3M, Federal Express, Ford Motor Company, Pepsico, Procter & Gamble e Xerox.

Os dados das divisões brasileiras das empresas foram coletados por pesquisas escritas e entrevistas feitas por Kevin Ivers do Center Strategies (Washington, D.C.), Robert J. Kabel do ARP e Claudia Quiñónez da Business Communications Brasil (BCBR) (São Paulo).

Parte dos dados das empresas foi editado na publicação do ARP *HIV/AIDS in the Workplace: 2004 Corporate Survey Report for Mexico* (setembro 2004). Outros segmentos de dados, e os dados adicionais coletados subsequentes a este guia para o Brasil serão publicados em um próximo relatório do ARP intitulado *HIV/AIDS in the Workplace: 2004 Corporate Survey Report for Brazil*.

As estratégias modelo aplicadas para este guia foram desenvolvidas a partir de várias publicações cujas fontes aqui fazemos referências, foram enriquecidas e contextualizadas pelos dados das empresas coletados pelo ARP, e pela equipe e consultores do ARP com sua experiência de mais de duas décadas em desenvolvimento de políticas nos Estados Unidos e no exterior.

MATERIAL DE PESQUISA DE FONTES PUBLICADAS

International Labor Organization (OIT). *An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work*. International Labor Office; Genebra, Suíça, 2001.

International Labor Organization (OIT). *HIV/AIDS and Work: Global Estimates, Impact and Response*. International Labor Office; Genebra, Suíça, 2004.

Latin Business Chronicle. *Top Economies (Statistics: GDP)*. <http://www.latinbusinesschronicle.com/statistics/gdp/ranking.htm>. LBC 2004.

Rau, Bill. *Workplace HIV/AIDS Programs: An Action Guide for Managers*. Family Health International, 2002. (Terceira Edição: junho 2004)

Taylor, Kate; DeYoung, Peter, eds. *Business and HIV/AIDS: Who Me? A Global Review of the Business Response to HIV/AIDS*. World Economic Forum, Global Health Initiative (2003-2004).

UNAIDS: *HIV/AIDS and the Workplace: Forging innovative business responses*, UNAIDS Best Practice Collection (Genebra, 1998).

UNAIDS: *Progress Report on the Global Response to HIV/AIDS Epidemic: executive summary*. (Genebra, 2003)

U.S. Agency for International Development, Bureau of Global Health. *Country Profile: Brazil*. Preparado por TVT Global Health and Development Strategies/Social & Scientific Systems, Inc., sob o Synergy Project. (Fevereiro 2004)

World Bank Group. *Brazil Country Brief*. <http://www.worldbank.org/br>. Abril 2003.

AGRADECIMENTOS

Esta publicação foi escrita em inglês por Kevin Ivers do Center Strategies (Washington, D.C.) sob contrato do AIDS Responsibility Project (ARP), e traduzido para o português por Natalia Quiñónez.

As pesquisas para coleta de dados e metodologias para o programa modelo no México foram projetadas por Kevin Ivers com Mary Kincaid e Courtney Bickert do Futures Group/POLICY Project, Pablo Magaz do CEDPA/POLICY Project, e Abner Mason, Richard L. Tafel e Robert J. Kabel da ARP.

O Programa para Redução de Estigma do AIDS Responsibility Project foi projetado e traçado a partir de duas décadas de experiência coletiva e de envolvimento da equipe da ARP, membros do conselho e consultores no desenvolvimento de políticas efetivas, programas e estratégias de combate ao HIV/AIDS nos Estados Unidos e no exterior. Durante este tempo, centenas de pessoas do governo, de setores privados, de organizações políticas e de organizações de políticas e serviços sem fins lucrativos contribuíram de forma proveitosa para o conhecimento e pensamento estratégico que está representado nos objetivos e propósitos deste programa. Gostaríamos de agradecer a todas essas pessoas, empresas e agências das quais o conhecimento, as informações, as críticas e as percepções modelaram a política corporativa, nacional e mundial do melhor modo possível na luta contra o HIV/AIDS, e cujas contribuições foram essenciais no conseqüente desenvolvimento do Programa para Redução de Estigma.

Fizeram a revisão deste relatório: Abner Mason do AIDS Responsibility Project; Mike Burkly e Jaime G. Rojas-Hinojosa, M.D., MSc., da the U.S. Agency for International Development/ Brazil; Robert J. Kabel e Claudia Quiñónez.



