

PROGRAMA DE AIDS NA EMPRESA

Elaboração e Implantação de Programa de prevenção e acompanhamento do Empregado Soro Positivo

Apresentação

Com este manual não temos a intenção de esgotar o assunto, mas colaborar com profissionais, na implantação de Programas de Prevenção e Acompanhamento de empregados soro positivo ou doentes de **AIDS**, em seus locais de trabalho.

Me dispus a colaborar com estes profissionais depois de sofrer com a perda de amigos e colegas, vítimas desta terrível doença. Gostaria eu de ter o podido fazer mais por meus amigos, mas nos sentimos tão impotentes diante da situação que às vezes me pego chorando no canto. Uma coisa eu tenho muito claro, que o amor que dedicamos a eles, lhes dá vida, esta experiência eu já tive, e posso passá-la a vocês. Parece pouco, mas um aperto de mão, um abraço, uma atenção, uma palavra de carinho, representa muito para eles, que se sentem como estivessem mortos para a vida, só esperando o final.

Para desenvolver uma boa política de prevenção e assistência em **DST/AIDS** não é necessário ser um expert no assunto, e sim boa vontade e certamente é fundamental a compreensão de informações básicas sobre o tema, sendo pois necessário cada membro da equipe passar por um treinamento específico.

INTRODUÇÃO

Há alguns anos atrás quando falávamos em AIDS, vinha á nossa cabeça pessoas pertencentes aos ditos "grupos de risco", hoje isto não hesiste mais, e sim **comportamento de risco**.

A partir de 1990 as empresas começaram a perceber que era necessário cuidar melhor de seus empregados com HIV ou doentes de AIDS. Começaram a entender que além de empregados, eram seres humanos que mereciam e careciam de atenção, e que para o marketing social e institucional da empresa era de grande valia, pois transmitia uma visão de preocupação com o social, com a saúde do trabalhador e não só com a sua força de trabalho. As empresas entenderam também que investimento na qualidade de vida do trabalhador economiza em gastos com saúde curativa.'

Foi um despertar duro, quando percebeu-se os danos causados pela falta de estrutura da saúde pública no Brasil, que ainda prioriza a fase curativa, em detrimento da prevenção.

Espero que este trabalho possa refletir a pequena parcela de contribuição que quero dar ás empresas e profissionais de recursos humanos.

É importante ressaltar que toda e qualquer formação é um processo permanente de crescimento, estimulador de outros conhecimentos, onde nunca estamos totalmente prontos, mas suficientemente preparados.

1 - O que é HIV ?

O HIV, vírus da imunodeficiência humana, é um vírus com genoma RNA, da família Lentiviridae. Pertence ao grupo dos retrovírus não-citopáticos e não-oncogênicos, que necessitam para multiplicar-se de uma enzima denominada transcriptase reversa.

2 - Qual a origem da epidemia de HIV/AIDS e informações básicas

A Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) foi reconhecida em meados de 1981, nos EUA, a partir de identificação de um número elevado de pacientes do sexo masculino, homossexuais e moradores de São Francisco ou Nova York, que apresentavam sarcoma de Kaposi, pneumonia por *Pneumocystis carinii* e comprometimento do sistema imune. Em 1986 foi identificado um segundo agente etiológico, também retrovírus, estreitamente relacionado ao HIV-1 denominado HIV-2. Embora não se saiba ao certo a origem dos HIV-1 e 2, sabe-se que uma grande família de retrovírus relacionados a ele está presente em primatas não-humanos na África sub-Sahariana.

Aparentemente o HIV-1 e o HIV-2 passaram a infectar o homem há várias décadas. O HIV-1 tem se mostrado mais virulento do que o HIV-2. Números de retrovírus de primatas não-humanos encontrados na África têm se mostrado grande similaridade com o HIV-1 e com o HIV-2. O vírus da imunodeficiência simia (SIV) presente com muita frequência nos macacos verdes da África é muito próximo ao HIV-2, sugerindo que ambos evoluíram de uma origem comum.

O HIV foi isolado em 1983 de pacientes com AIDS pelos pesquisadores Robert Gallo, nos EUA, e Luc Montaigner, na França, recebendo os nomes de HTLV-III (Vírus Linfotrópico Humano tipo III) e LAV (Vírus associado a Linfadenopatia). Em 1986 um comitê internacional recomendou o termo Hiv para denominar esse vírus, reconhecendo-o como capaz de infectar seres humanos.

A principal forma de transmissão do HIV se dá hoje através de relações heterossexuais sem proteção. São indícios de sua magnitude, o aumento do número absoluto e relativo de mulheres com AIDs, a diminuição da razão homem-mulher entre os casos de AIDs e o aumento da transmissão vertical, de mãe para filho. Este padrão, inicialmente detectado na África sub-Sahariana é hoje encontrado em países em desenvolvimento, em alguns países asiáticos e até mesmo nos chamados desenvolvidos, em localidade onde é alta a prevalência de usuários de drogas. A transmissão heterossexual obedece a diferentes padrões de acordo com o número de parceiros e a frequência de mudanças de parceiros, características associadas aos padrões culturais de cada povo. Além disso devemos lembrar que alta frequência de doenças sexualmente transmissíveis atua como um amplificador de eficiência da transmissão sexual.

2.1- A ação do HIV

Os glóbulos brancos têm a função, entre outras, de defender nosso organismo contra infecções. Dentre eles, os linfócitos CD4 são responsáveis pela regulação e manutenção da capacidade imunológica do organismo humano.

Por razões desconhecidas possuem, em sua superfície, receptores através dos quais o HIV se fixa e

penetra na célula. Uma vez internalizado, o vírus atinge seu núcleo onde se reproduz continuamente até a destruição do linfócito.

Os vírus produzidos buscam novos linfócitos que vão sendo destruídos progressivamente até o comprometimento severo do sistema imunológico.

Como consequência, microrganismos em nosso corpo, normalmente sob controle do sistema em perfeito funcionamento, aproveitam-se desse estado de deficiência e se manifestam, aparecendo então as "doenças oportunistas", como tuberculose, herpes, tumores, caracterizando-se a AIDS doença.

A presença do HIV no organismo humano pode passar despercebida durante muitos anos – há registro de casos em que se passaram 15 anos até o aparecimento das infecções oportunistas. Este período de tempo, denominado período de incubação, pode ser abreviado por várias fatores, permitindo que a doença se desenvolva mais precocemente. São eles:

- aumento da carga viral, pela exposição ao HIV através das práticas sexuais sem uso de preservativos e do compartilhamento de seringas contaminadas no uso de drogas injeção;
- doenças sexualmente prévias;
- precária qualidade de vida;

2.2-Quais são os sinais da doença

Para o diagnóstico da AIDS deve-se levar em conta o quadro epidemiológico, o conjunto de sinais e sintomas presentes, a ocorrência de doenças secundárias e as manifestações de imunodeficiência. O quadro apresentado a seguir traduz os estágios clínicos que a infecção pode percorrer até o desenvolvimento da AIDS- doença.

ESTÁGIO DA DOENÇA		
GRUPO	CLÍNICA	TESTE ANTI-HIV
I – infecção aguda	História de exposição a risco, febre alta, aumento de glândulas, dores musculares e articulares, dor de garganta, aumento do baço e do fígado, vermelhidão no corpo. Este quadro pode durar de 7 a 14 dias e, em geral aparece em apenas 30% dos casos.	Negativo, repetir após 3 meses (janela imunológica)
II – infecção assintomática	Ausência de sinais e sintomas durante período de tempo variável (há relatos de até mais de 10 anos)	Positivo
III- Linfadenopatia persistente generalizada	Aumento de algumas cadeias de glândulas por pelo menos 3 meses. É preciso excluir outras doenças e o uso de drogas endovenosas.	Positivo

ESTÁGIO DA DOENÇA		
IV - doença manifesta- AIDS	<ol style="list-style-type: none"> 1. - febre, diarreia, perda de peso superior a 10%. 2. doença neurológica 3. pneumonia por <i>Pneumocystis carinii</i>, candidíase esofágica, histoplasmose, criptocose, citomegalovírus, Herpes 4. neoplasia secundárias- Linfomas, sarcoma de Kaposi 5. pneumonite intestinal crônica e outras doenças não relacionadas acima 	Positivo

3 - A situação da AIDS no Brasil

Os primeiros dois casos de AIDS no Brasil foram publicados em 1982 e eram referentes a pacientes da Região Sudeste. De acordo com os dados oficiais atuais divulgados pelo Ministério da Saúde foram notificados até hoje mais de 76.000 casos de AIDS no país, sendo que 74.000 em pacientes com mais de 13 anos. Nos pacientes com menos de 13 anos a transmissão perinatal foi responsável por 73% dos casos, a sanguínea por 17% e a sexual por 0,5%. Outro indicio da importância da transmissão heterossexual vem assumindo são a redução da razão homem - mulher dos casos da doença, que no início da epidemia era de 30 : 1 e hoje é de 4 : 1 e o aumento da transmissão vertical.

A transmissão por sangue vem decrescendo ao longo dos anos, como resultado políticas de controle da qualidade do sangue e derivados que vêm sendo adotados no país.

A AIDS foi descrita inicialmente nos EUA, na Europa Ocidental e na África. Hoje sabemos que 70% dos casos concentram na África.

Outros fatores, como a migração populacional, a urbanização, a dificuldade de acesso a serviços de saúde, o declínio da economia, a situação social desfavorável das mulheres e, finalmente a atual epidemia de doenças sexualmente transmitidas constituem condições favoráveis da disseminação da epidemia da AIDS.

A transmissão ocupacional ocorre quando os profissionais da área de saúde sofrem ferimentos perfurocortantes contaminados com sangue de pacientes soropositivos para HIV. Estima-se que o risco de contrair o HIV após uma exposição percutânea a sangue contaminado seja de aproximadamente de 0,3%. Os fatores de risco já identificados como favorecedores deste tipo de contaminação são: a profundidade e extensão do ferimento; a presença de sangue contaminante visível no instrumento que produziu o ferimento; o procedimento que resultou na exposição envolver agulhas colocadas diretamente na veia ou artéria de paciente HIV+ ; e finalmente, o paciente fonte da infecção ser terminal.

4- POR QUE “ AIDS NO LOCAL DE TRABALHO “

Antes de mais nada temos que ter consciência de que AIDS é um problema de todos nós como indivíduo, pois se isto não estiver claro, como vamos sensibilizar as outras pessoas ?

Como enfrentar esta questão ?

Entre 1980 e 1990, os 10 primeiros anos da epidemia no Brasil, as empresas simplesmente se recusavam a abordar, a assumir e até a falar sobre a existência do problema chamado AIDS. Se esse problema era reconhecido, isso acontecia sempre no plano individual- por empregados que se infectava, ou por alguns poucos profissionais abnegados, principalmente do setor de recursos humanos, mas nunca no plano institucional.

4.1- A necessidade de um programa de prevenção à AIDS

O objetivo é sensibilizar a nós educadores e as pessoas que queremos informar e educar, para a necessidade e importância de conhecermos melhor sobre a AIDS. É conhecer a realidade mais profundamente, dando à questão a devida importância, isto se aplica a qualquer outra questão.

Temos que entender que a AIDS deixou de ser só um problema para ser também um problema social, pois junto com ela vem muitas consequências graves, veja algumas:

- O vírus da AIDS não tem preferência por um grupo específico de pessoas; pode infectar qualquer um, independente de sexo, raça, religião, profissão, classe social ou preferência sexual. A AIDS passou de epidemia para pândemia (epidemia que se alastrou por todo o mundo)
- Como o tempo de incubação é longo o Hiv encontra condições bastante favoráveis de propagação, tornando-se difícil o controle epidemiológico.
- Dentro do contexto da propagação da AIDS, as mulheres os adolescentes e pessoas de menor poder aquisitivo, conseqüentemente com maior dificuldade de acesso aos serviços de saúde estão sendo mais atingidos.
- É do conhecimento da OMS que a AIDS afeta a economia do país e das empresas, pois drena recursos que poderia ser alocados em outras áreas.
- Pelas inúmeras intercorrências clínicas causadas pela AIDS, os gastos com hospitais, remédios e consultas se elevaram bastante.
- Sabemos que a disseminação da AIDS está intimamente ligada ao uso de drogas. Sabemos também que esta questão é de difícil resolução no mundo todo, mas requer um enfrentamento, senão pela lei, pelo menos através da educação e prevenção.
- Na medida que uma parte dos indivíduos infectados pelo vírus da AIDS vêm a óbito, os portadores passam a conviver com graves problemas psicológicos tais como : angústia, revolta, medo e depressão.

5- IMPACTOS SÓCIO-ECONÔMICOS DA AIDS NAS EMPRESAS

As razões acima apresentadas por si só já são suficientes para implantação de um programa de prevenção e acompanhamento de empregados doentes de AIDS nas empresas, mas há outras razões que justificam isto, dentre elas as de ordem econômica.

- Investir a prevenção da AIDS dentro da empresa, não é só uma questão de custos. É uma questão de investimento: A OMS aponta que para cada US\$ 1 (um dólar) que é investido em prevenção, poupa-se US\$ 36 (trinta e seis) futuros que seriam gastos com assistência.
- A OMS diz que a AIDS afeta a produtividade de empresa à medida que os trabalhadores ficam doentes, ficam em casa para cuidar de um parente doente, ou faltam para acompanhar parentes e amigos doentes ao médico e à medida que se reduz o consumo do mercado por redução dos ganhos pessoais.
- Dois terços das empresas americanas e uma em cada dez pequenas empresas têm trabalhadores portadores de HIV/AIDS. As empresas americanas dispõem de dados porque se preocupam com o assunto e fazem pesquisa. E nas empresas brasileiras como está a situação?
- Como a grande maioria das pessoas que contrai o vírus são jovens (no Brasil 81,3% entre 20 e 44 anos), a AIDS afeta diretamente a população no auge da sua força produtiva. Uma parte dela irá desenvolver a doença, e ficarão afastados do trabalho durante longo tempo, ocasionando prejuízos à economia do país e das empresas.
- Toda empresa tem uma política de recursos humanos que investe em treinamento e capacitação de seu quadro de pessoal, a AIDS pode fazer com que a empresa perca alguém em quem ela tenha investido muito.
- A perda de um empregado não é resolvida simplesmente com a sua reposição, há as repercussões emocionais para os outros empregados. Além disso há implicações econômicas nessa reposição, no sentido em que a empresa perderá em produção, enquanto o empregado não assume e terá que investir em seu treinamento.
- Se você descobrir alguém em sua empresa que seja portador do vírus do HIV, e não souber nada sobre o assunto, você terá que tomar uma atitude, pois alguma ação terá que ser desenvolvida, o caso estará lá.
- Quando a empresa está preparada para responder as questões referentes à AIDS, evita-se crises de ansiedade, discriminação, preconceito e medos infundados.
- Recomendações éticas sobre como a empresa deve agir com os seus empregados com HIV/AIDS, propõem que este não seja dispensado, e sim readaptado para outra função, isto evita despesas extras.
- Porque os trabalhadores estão preocupados com a questão da AIDS. As pesquisas demonstram isso, e as informações não estão chegando até eles. O direito à informação é constitucional.
- Porque os empregados tendem a dar maior crédito às informações, quando elas veem de um programa de educação da empresa, sendo portanto este local propício para programas educacionais.
- A empresa ganha em marketing social, que reflete externa e internamente, gerando uma imagem de seriedade e responsabilidade social.

- A OMS , junto a OIT (Organização Internacional do Trabalho) recomenda a implantação de programas de prevenção e assistência nos locais de trabalho antes mesmo do surgimento de um caso. Diz também que o processo deve ser dinâmico, de acesso á todos os empregados, ser revisto á luz das novas informações e ser mensurado constantemente do ponto de vista de sua eficácia.
- Porque a **AIDS** é uma doença cujos meios de transmissão são conhecidos e a prevenção é simples e depende exclusivamente de nós mesmos. Sendo então o seu controle possível.
- Por fim, a empresa como também todos os segmentos da sociedade tem responsabilidade social no combate e controle da infecção pelo **HIV**.

6- INFORMAÇÕES BÁSICAS SOBRE DST/AIDS

A expressão “Doenças Sexualmente Transmissíveis” ou **DST** é usada para denominar todas as infecções transmitidas através de contato sexual, durante relação oral, vaginal ou anal sem proteção. Algumas também são de mãe para filho, antes ou durante o parto, e por transfusão de sangue contaminado.

A maioria das **DST** afeta o aparelho genital masculino e feminino, sendo por isto também de “infecções do aparelho genital”.

Algumas **DST**, como a sífilis, a hepatite B e a infecção pelo **HIV**, podem afetar outras partes do corpo humano, como os olhos, a boca, o sistema nervoso central, o reto ou aparelho urinário.

Pelo menos 20 agentes infecciosos podem ser causadores de **DST**. Alguns vírus, como no caso da **AIDS** e do Herpes não podem ser eliminados com medicamentos. Mas as **DST** mais comuns e mais conhecidas, como sífilis, gonorréia, cancro mole, infecções, infecções por clamídias e uretrites não gonocócicas são causadas por bactérias e podem ser completamente curadas.

O impacto da **AIDS** está enfatizando a necessidade de prevenir e tratar outras infecções que, como o **HIV**, são transmitidas durante a relação sexual sem proteção. Isto porque a presença de uma **DST** aumenta o risco de infecção ou de transmissão do **HIV** quando um dos parceiros está contaminado.

7 – INFECÇÃO PELO HIV e a AIDS

AIDS – entendendo a sigla

A sigla **AIDS**, de origem inglesa, significa:

Adquirida – não é hereditária; pega-se ao entrar em contato com o vírus.

Imuno – refer-se ao Sistema Imunológico, defesa do organismo, proteger.

Deficiência – não funciona de acordo, fraco, sem forças.

Síndrome - conjunto de sinais e sintomas que identificam a doença.

No Brasil utilizamos a forma **AIDS** mas nos países de língua latina a forma **SIDA** é a habitual.

8- POLÍTICA DE AIDS NA EMPRESA

O estabelecimento de uma política de AIDS na empresa, envolve uma série de pessoas. Normalmente se tem uma falsa idéia que é uma tarefa de um grupo especializado, que somente poucos eleitos tem a capacidade de exercer. Mas isto não é verdade.

Para implementar esta política basta detalhar um pouco mais e colocar em prática as idéias centrais que a norteiam e sustentam.

Quando se trata de AIDS na empresa, deve-se ter como princípio básico: garantir o direito à informação a todos os empregados e que todos que forem soropositivo ou com AIDS, seja respeitado os seus direitos e que seja tratado com respeito e dignidade.

Os dois pilares principais de um programa de AIDS na empresa se baseia em **EDUCAÇÃO E ASSISTÊNCIA.**

8.1- Componentes de uma política de AIDS na empresa.

Uma política de AIDS na empresa deve considerar:

8.1.1- a definição de um programa de prevenção

8.1.2- a definição de um programa de assistência que englobe:

- aconselhamento e apoio psicológicos
- seguro- saúde
- acesso a serviços médico-odontológicos, medicamentos e exames; definição sobre o exame periódico
- internação
- complementação salarial
- benefícios previdenciários e garantias trabalhistas
- distribuição de preservativos
- extensão dos benefícios à família.

8.1.3- a questão da confiabilidade, da notificação ao empregador e da quebra de sigilo.

8.1.4 - a questão do teste admissional

8.1.5 - descrição de procedimentos em relação à discriminação /solidariedade e convívio social com o portador do HIV/AIDS na empresa.

8.1.6 Normas de biossegurança e primeiros socorros

8.1.7 abrangência físico-geográfica

8.1.8 estratégias de operacionalização (recursos financeiros, humanos e materiais)

8.1.9 estratégias de gestão, controle e avaliação .

8.1.10 Interface com outros programas sociais e de promoção à saúde na empresa.

9- COMO REDIGIR UMA PROPOSTA DE POLÍTICA DE AIDS NA EMPRESA

O objetivo deste documento é, num primeiro momento, apresentar esta proposta para negociação junto à presidência e diretores da empresa. Cabe nos lembrar que este documento é o mais importante do processo, pois ele irá balizar a filosofia da empresa em relação a AIDS. Por esse motivo este documento tem que ser referendado pela direção da empresa. Cabe lembrar também que este documento ou a sua síntese deverá ser divulgado para toda a empresa.

9.1- Sugestão da estrutura de conteúdo para o documento.

- Apresentação
- Introdução e Justificativas
- Objetivos
- Atividades
- Operacionalização e Definição de responsabilidades
- Cronograma
- Custos

10 – ESTRATÉGIAS E FATORES DE SUCESSO DE UM PROGRAMA DE PREVENÇÃO

Programas de AIDS nas empresas têm sido implantados em todos os países com vários graus de sucesso. Os fatores chaves desse resultado são doze passos principais:

1. a administração da empresa incluindo presidência, diretores e gerentes, deve estar comprometida com o programa;
- 2- o programa deve ser institucionalizado ;
- 3 -a educação em AIDS deve ser contínuo, não restringindo á palestras ou distribuição de informativos em datas específicas;
- 4 - o programa educativo deve ser obrigatório para a totalidade da empresa;
- 5 - o deve considerar as especificidades da instituição e de seus empregados nos termos socioeconômicos, culturais e organizacionais ;
- 6 -o programa deve adotar quando possível estratégias face a face;
- 7-o programa deve adotar sempre que possível, estratégia de pares;
- 8 – todos os empregados são envolvidos na elaboração e implementação dos programas;
- 9 – o programa inclui atividades de treinamento e educação dentro da jornada de trabalho;
- 10- o programa garante a todos o acesso a serviços de apoio como aconselhamento, testagem e tratamento para DST, e distribuição de preservativos;
- 11 - programa insere a “educação em AIDS “ num quadro mais amplo de “promoção de saúde na empresa”
- 12 – o programa “aprende” com a valiação .

11 - ESTRATÉGIAS E FATORES DE UM PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA

A implantação de uma política de DST/AIDS na empresa, deve visar a assistência integral do portador do HIV/AIDS (médica, odontológica, emocional, social e trabalhista)

Doze pontos também garante este sucesso

1. Respeito ao sigilo- o caso só deve ser divulgado com autorização do empregado e apenas aos profissionais de saúde da empresa e mediante compromisso de não ser divulgado a terceiros. O sigilo deve ser garantido em todos os níveis, do serviço social e médico ao administrativo, financeiro e de benefícios. Estas garantias devem ser garantidas também externamente.
2. Uma perfeita sintonia entre os serviços de saúde do setor público e da comunidade, desta forma a empresa estará otimizando seus recursos. A empresa deverá portanto pesquisar primeiro os recursos disponíveis para depois estabelecer a sua política de assistência.
3. Quando o empregado portador atuara em área de risco, deverá ser estudada a possibilidade de removê-lo, caso ele assim o desejar. Nesse caso será dado conhecimento de sua situação ao seu superior imediato.
4. O empregado soropositivo e/ou doente AIDS será mantido em seu posto de trabalho enquanto tiver condições físicas e psicológicas
5. os períodos de afastamento serão respeitados, conforme legislação vigente, garantindo o retorno às atividades assim que o empregado for considerado apto
6. Muitas empresas estabelecem como critério para auxílio financeiro o salário do empregado
7. Quando o empregado manifestar doenças oportunistas, deverá ter apoio para internação em hospitais públicos ou privados que atendam AIDs, por meio dos serviços de saúde contratado ou conveniado.
8. Será garantido o salário do empregado, independente do tempo de afastamento, sendo incluído no auxílio doença do INSS
9. Sempre que possível deve-se proporcionar o custeio com consultas, exames, medicamentos, internações, tratamento psicossocial e etc., parcial ou integralmente, quando da impossibilidade de atendimento na rede pública.
10. Inclusão no convênio médico da empresa, da cláusula de atendimento às pessoas HIV positivas, independente de cláusulas restritivas
11. Que os benefícios da política de atendimento aos empregados seja extensiva aos familiares (filhos, esposo(a) e companheiro)
12. Que a política de assistência seja de conformidade com a que a instituição já tem, não criando uma discriminação positiva ao portador.

12 – SENSIBILIZAÇÃO DE DIRETORIAS, GERÊNCIAS E CHEFIAS

Normalmente a primeira sensibilização em relação à necessidade de um programa de AIDS na empresa vem por parte dos profissionais de RH ou de empregados membros da CIPA. São normalmente a assistente social, o médico do trabalho, o técnico de segurança do trabalho, o cipeiro, o psicólogo ou a enfermeira. Não é de se estranhar pois as questões complicadas de saúde estão sempre nas mãos deles e não do gerente e muito menos na do diretor ou do presidente.

As causas das reações contrárias por parte do primeiro, segundo e até terceiros escalões são diferentes. Mas o contexto, o pano de fundo é o mesmo. Parte-se do pressuposto que estes indivíduos desempenham papéis prioritários dentro da empresa em termos de definições estratégicas, políticas e economicamente mais importantes do que aqueles referentes a um programa de saúde. Parar para discutir sobre AIDS não parece, para estes profissionais algo de muito importante. O pano de fundo para estas atitudes nada mais é do que o total desconhecimento das implicações da AIDS no local de trabalho.

Qualquer tentativa de se implantar um trabalho sem o apoio da direção está fadado a não dar certo. Um item muito importante, é a interlocução do programa (a pessoa que vai fazer a ponte entre a equipe e a direção da empresa), e como se dará. O interlocutor deverá estar preparado para qualquer questionamento que houver, esta interlocução só deve se dar quando a equipe estiver com os objetivos bem claros. Presidente e diretores têm sair desta reunião convencidos que um programa de AIDS no local de trabalho não é custo e sim investimento.

Uma boa forma de negociar o segundo e terceiro escalão é com uma **palestra de sensibilização**.

Proposta de palestra de sensibilização

1. Apresentação
2. Aplicação do questionário de sensibilização
3. Vídeo sobre AIDS no local de trabalho e dados estatísticos sobre AIDS para reflexão
4. Dados estatísticos sobre AIDS para reflexão
5. A questão da AIDS na empresa
 - as principais razões para desenvolvê-la
 - definição e componentes para uma política interna
 - os objetivos da educação e assistência em AIDS na empresa
 - fatores chave de sucesso na implantação de uma política
 - os princípios fundamentais para AIDS na empresa

13 – COMO SENSIBILIZAR OS EMPREGADOS A PARTICIPAREM DO PROGRAMA

Não há processo de informação, educação e prevenção em AIDS sem antes existir um trabalho de sensibilização das pessoas a respeito do que, e do por que, quer se informar, educar e prevenir.

Esta é a razão por que muitos profissionais de RH já programaram atividades em seus locais de trabalho (principalmente palestras) e obtiveram um resultado ruim, que muitas vezes levaram-nos à

desmotivação do trabalho. Eles organizaram tudo bem, convidaram um especialista externo, divulgaram a palestra e pouca gente apareceu. Triste realidade? Não! triste estratégia! Uma das piores coisas que podemos fazer em relação à prevenção é partirmos logo para a organização de uma palestra e/ou distribuição de folhetos, achando que assim resolveremos alguma coisa. É óbvio que alguma coisa de bom fica, mas este não é o melhor caminho.