

608A 322

Gestão do Impacto do HIV/SIDA no local de trabalho

Nadalina Bento Siteo

Março de 2008

Trabalho para Licenciatura em Gestão

Faculdade de Economia
Universidade Eduardo Mondlane
Maputo, Moçambique

Dedicatória

Só foi possível desenvolver esta tese graças ao apoio, crítica e paciência da minha querida família, especialmente do meu pai, obrigada por tudo.

À todos os professores da Faculdade de Economia que tanto conhecimento nos passaram.

Sem a valiosíssima coordenação do Supervisor, Dr. Constantino Marrengula este trabalho jamais teria sido realizado.

Às empresas que abriram as suas portas à investigação e colaboraram com o trabalho, os meus agradecimentos e continuem com o bom trabalho.

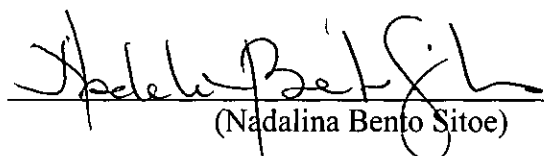
Aos amigos e colegas, especialmente ao Dr. Markus Pscheidt, pelo apoio moral e incentivos.

Este trabalho de licenciatura é a todos vocês dedicado.

Declaração de Honra

Declaro por minha honra que este trabalho é de minha autoria e resulta da minha investigação em obras indicadas na bibliografia.

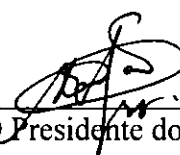
Esta é a primeira vez que o submeto para obter um grau académico numa Instituição Educacional.



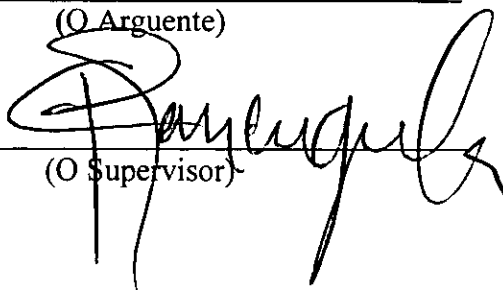
(Nadalina Bento Siteo)

Aprovação do Júri

Este trabalho foi aprovado no dia 27 de MARÇO de 2008 por nós, membros do júri examinador da Faculdade de Economia da Universidade Eduardo Mondlane.



(O Presidente do Júri)

(O Arguente)


(O Supervisor)

Índice

1. Introdução.....	1
2. Contextualização.....	2
2.1. Problemas a estudar.....	7
3. Objectivos.....	8
4. Relevância.....	9
5. Fundamentação Teórica.....	11
5.1. Impacto do HIV/SIDA no Local de Trabalho.....	11
5.1.1. Impacto Económico Directo a Nível da Empresa.....	13
5.1.2. Impacto Económico Directo a Nível dos Trabalhadores e Seus Familiares.....	15
5.2. Custos e Benefícios de se possuir um Programa de Combate ao HIV/SIDA na empresa.....	17
5.3. Gestão do Impacto do HIV/SIDA no local de trabalho.....	19
5.3.1. Políticas de HIV/SIDA.....	21
5.3.2. Programas de Educação e Prevenção.....	22
5.3.3. Programas de Assistência e Apoio.....	23
5.3.4. Monitoramento e Avaliação da Implementação de Estratégias de Combate ao HIV/SIDA no local de trabalho.....	25
6. Metodologia.....	27
7. A Resposta do Empresariado Moçambicano.....	28
7.2. A abordagem da empresa CETA S.A.R.L. Construção e Serviços.....	28
7.2.1. Impacto do HIV/SIDA na CETA.....	29
7.2.2. A Política de HIV/SIDA da empresa.....	31
7.2.3. Programa de Educação e Prevenção.....	32
7.2.4. Programa de Assistência e Apoio.....	35
7.2.5. Resultados obtidos.....	36
7.3. A abordagem das 3 pequenas e médias empresas de construção.....	38
7.4. Análise comparativa das abordagens.....	40
8. Conclusões e Recomendações.....	44
Lista de Anexos.....	46
Referências Bibliográficas.....	47

LISTA DE TABELAS, FIGURAS E GRÁFICOS

Tabela 1: Número de pessoas vivendo com o HIV em 2007	2
Figura 1: Número estimado de pessoas vivendo com o HIV/SIDA por regiões	3
Tabela 2: Taxas estimadas de prevalência do HIV/SIDA em adultos (15-49 anos) por Província, Região e Nacional, Moçambique 2007	5
Gráfico 1: Evolução da taxa de prevalência por região e nacional	6
Figura 2: Impacto do HIV/SIDA no local de trabalho	14
Gráfico 2: Comparação das taxas de prevalência de HIV/SIDA do sul e total de Moçambique com CETA	31
Figura 3: Papel do Núcleo Feminino do HIV/SIDA da CETA	35
Tabela 3: Comparação das estratégias de HIV/SIDA	41

Sumário

O SIDA é um dos maiores desafios para o mundo inteiro neste século. Desde o seu surgimento, já matou mais pessoas que qualquer outra epidemia da história mundial.

O local de trabalho tem um papel crucial na disseminação de actividades de prevenção, educação, apoio e tratamento do HIV/SIDA. Os empresários Moçambicanos já perceberam que mais do que um custo para a empresa, uma estratégia de combate ao HIV/SIDA é um investimento para proteger o seu recurso mais valioso, as pessoas.

O objectivo geral do estudo é de demonstrar que as empresas podem reduzir o impacto negativo do HIV/SIDA no local de trabalho com sucesso. Para isso é importante implementar uma estratégia de HIV/SIDA que compreende uma Política de HIV/SIDA, um Programa de Educação e Prevenção e um Programa de Assistência e Apoio.

Para validar as assumpções da fundamentação teórica, foram estudadas algumas empresas do ramo de construção operando em Moçambique. Foi factor preponderante na escolha das empresas o facto de fazerem parte do ramo de construção, isto porque o ramo de construção é considerado um dos ramos em que os trabalhadores correm maior risco de contaminação pelo HIV.

Assim sendo, foram realizadas entrevistas na CETA S.A.R.L., na Probra Lda, na EMEP e na Adilson Construções.

A estratégia da CETA possui todos os componentes recomendáveis para uma boa abordagem a problemática do HIV/SIDA e constitui um exemplo a ser seguido por outras empresas que desejem engajar-se na luta contra o HIV/SIDA no local de trabalho.

As outras três empresas, por serem pequenas e não possuírem os recursos financeiros e humanos necessários, não tem uma estratégia de combate ao HIV/SIDA organizada. Estas empresas devem considerar implementar para todos os seus trabalhadores acções de combate ao HIV/SIDA que sejam de baixo custo ou mesmo de custo zero.

Adicionalmente, as pequenas empresas poderiam aproveitar a experiência das empresas grandes na luta contra o HIV/SIDA no local de trabalho e pedir apoio às mesmas no desenho de estratégias de baixo custo. Filiando-se a ECOSIDA, as empresas poderiam participar do projecto da mesma em que as empresas grandes que já implementaram o roadmap apadrinham pelo menos duas pequenas e médias empresas para ajuda-las a implementar estratégias de combate ao HIV/SIDA.

1. Introdução

Com tantas pessoas que trabalham todos os dias, não há melhor lugar para alcançar aquelas que são afectadas pela SIDA que o ambiente de trabalho

Smart Work, citado no Plano Estratégico da ECOSIDA 2005:22

O HIV/SIDA representa um dos maiores desafios ao desenvolvimento e progresso social dos nossos tempos. Diariamente, mais de 5000 pessoas morrem de SIDA, maioritariamente pessoas adultas que constituem a força de trabalho.

Nos países mais afectados, como Moçambique, a pandemia está a comprometer o desenvolvimento económico e social e já começou a reduzir os ganhos alcançados até hoje.

Além do sofrimento que impõe às pessoas e às suas famílias, o HIV/SIDA é uma grande ameaça para o sector privado pois afecta o seu recurso mais produtivo, o trabalhador. Tem um impacto directo sobre a empresa reduzindo a produtividade, aumentando os custos com o pessoal, reduzindo os mercados e mais importante, levando as empresas a perderem colaboradores competentes.

As empresas podem jogar um papel importante no combate a epidemia através da implementação de estratégias de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho.

Neste estudo iremos em primeiro lugar, rever a literatura disponível para apresentar o que está a ser feito pelas empresas a nível mundial e as melhores práticas a seguir para reduzir os efeitos negativos da doença no local de trabalho. Tendo como base a fundamentação teórica, procuraremos validar os princípios vistos através de uma comparação das abordagens realizadas pelas empresas em Moçambique.

Em último lugar, iremos tecer algumas conclusões e recomendações sobre o estudo realizado.

2. Contextualização

O SIDA, Síndrome de Imunodeficiência Adquirida, que é um conjunto de infecções causadas pelo HIV, o qual ataca e destrói certas células do organismo essenciais ao sistema imunológico, é um dos maiores desafios para o mundo inteiro neste século. Desde o seu surgimento, já matou mais pessoas que qualquer outra epidemia da história mundial.

A UNAIDS e a Organização Mundial da Saúde 2007:1 estimam que cerca de 33 milhões de pessoas vivem com o HIV/SIDA no mundo como mostra a tabela abaixo:

Número de pessoas vivendo com o HIV em 2007	
Total	33.2 milhões
Adultos	30.8 milhões
Mulheres	15.4 milhões
Crianças com menos de 15 anos	2.5 milhões
Número de infecções de HIV novas em 2007	
Total	2.5 milhões
Adultos	2.1 milhões
Crianças com menos de 15 anos	420.000
Mortes por SIDA em 2007	
Total	2.1 milhões
Adultos	1.7 milhões
Crianças com menos de 15 anos	330.000

Tabela 1: Número de pessoas vivendo com o HIV em 2007

Todos os dias, mais de 6800 pessoas são infectadas pelo vírus HIV e mais de 5700 pessoas morrem de SIDA na sua maioria devido ao inadequado acesso aos serviços de prevenção e tratamento do HIV/SIDA. A epidemia é hoje, o desafio mais sério para a saúde pública.

A zona da África Sub-sahariana é a região mais afectada, sendo o SIDA a maior causa de morte. Mais de dois terços (68%) das pessoas vivendo com o HIV/SIDA encontram-se nesta região onde ocorreram mais de três quartos das mortes em 2007. Estima-se que 1.7 milhões de pessoas foram infectados pelo HIV em 2007.

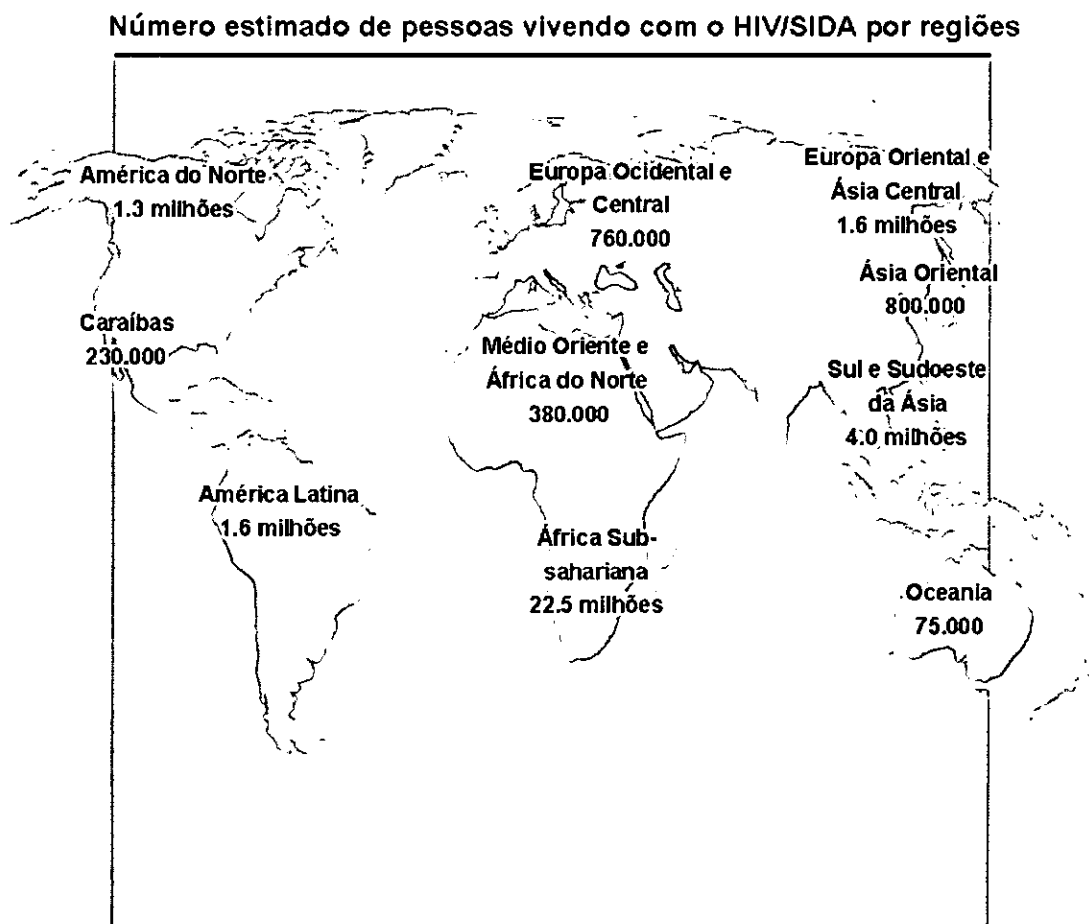


Figura 1: Número estimado de pessoas vivendo com o HIV/SIDA por regiões

Só na África Austral podemos encontrar 35% de toda a população vivendo com a doença e quase um terço de todas as novas infecções e mortes em 2007. A taxa de prevalência nacional excedeu os 15% em oito países incluindo Moçambique.

O HIV/SIDA deixou de ser somente uma questão de saúde, esta epidemia está a ameaçar o desenvolvimento dos países. O número de órfãos está cada vez maior, órfãos estes que tem que trabalhar para sustentar os seus irmãos mais novos aumentando assim os níveis de trabalho infantil.

A epidemia do HIV/SIDA é o maior desafio social que a nossa geração enfrenta e já está a ter um impacto devastador nas economias e nos mercados, ameaçando a segurança e a prosperidade da sociedade global.

Os medicamentos disponíveis para atenuar a doença são muito caros e não estão disponíveis para a vasta maioria das suas vítimas. Contudo, existem muitos locais onde a propagação do HIV/SIDA tem sido reduzido e pessoas infectadas podem viver uma vida completa por muitos anos após o diagnóstico, o HIV não é uma sentença de morte imediata.

Na última década, o mundo empresarial foi reconhecido como a arena principal onde a batalha contra o HIV/SIDA pode ser travada e ganha. As empresas não só têm a responsabilidades de agir, mas também uma oportunidade para actuar com um papel crucial na luta global contra a epidemia, particularmente no local de trabalho. As empresas podem agir rapidamente e de modo mais eficiente.

Grandes organizações mundiais como a Organização Internacional do Trabalho, a ONUSIDA, a UNAIDS, a Organização Mundial da Saúde entre outras, tem encorajado e apoiado iniciativas de luta contra o HIV/SIDA no local de trabalho e hoje em dia já se pode mostrar que muitos desses casos tem tido um papel crucial na redução do alastramento e dos impactos do HIV/SIDA a nível mundial.

Em Moçambique, o primeiro caso de HIV/SIDA foi diagnosticado em 1986. Em 1988, o Ministério da Saúde, estabeleceu um sistema de Vigilância Epidemiológica do HIV em unidades sanitárias seleccionadas. Na última ronda, de 2007, foram encontrados os seguintes dados:

Taxas Estimadas de Prevalência do HIV em Adultos (15- 49 anos) por Província, Região e Nacional.			
Moçambique, 2007			
Província	Taxa de prevalência	Região	Taxa de prevalência
Maputo Cidade	23%	Sul	21%
Maputo Província	26%		
Gaza	27%		
Inhambane	12%		
Sofala	23%	Centro	18%
Manica	16%		
Tete	13%		
Zambézia	19%		
Niassa	8%	Norte	9%
Nampula	8%		
Cabo Delgado	10%		
Total			16%

Tabela 2: Taxas estimadas de prevalência do HIV em adultos (15-49 anos) por Província, Região e Nacional, Moçambique, 2007

O Centro e o Sul de Moçambique são as zonas mais afectadas pela epidemia e as maiores taxas de prevalência registam-se nas capitais provinciais. O centro devido ao corredor da Beira, fortemente usado por camionistas e Tete com um relativamente alto grau de comércio transfronteiriço e o Sul por ter a capital cosmopolita que atrai muito turismo e comércio.

Apesar das acções do Governo e do Sector Privado, as taxas de prevalência do HIV/SIDA em Moçambique, com excepção do centro do país, estão ainda em crescimento como mostra o gráfico elaborado com base nos dados do Relatório Sobre a Revisão dos Dados de Vigilância Epidemiológica do HIV 2007:23.

Evolução da Taxa de Prevalência por regiões e nacional

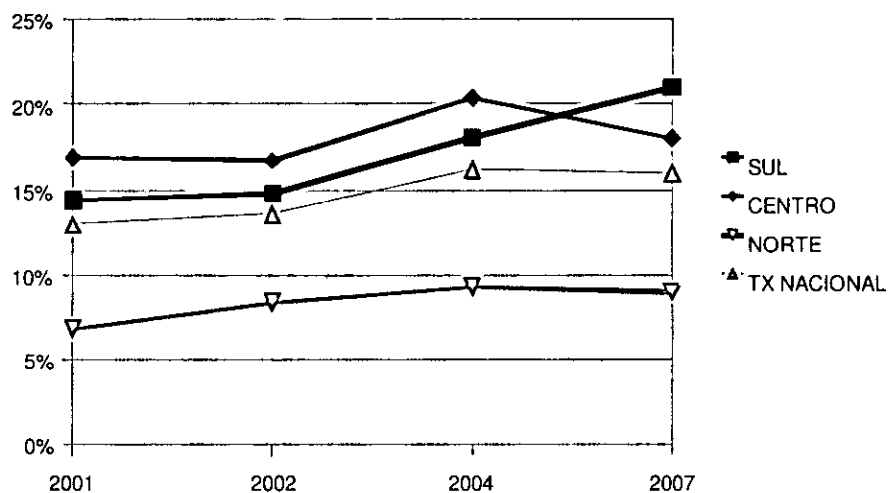


Gráfico 1: Evolução da Taxa de Prevalência por regiões e nacional

O plano quinquenal do Governo de Moçambique dá crucial importância a luta contra o HIV/SIDA. No ano 2000, o Ministério da Saúde aprovou um Plano Estratégico para combater DTS/HIV/SIDA. No mesmo ano, foi criado o CNCS, Conselho Nacional de Combate ao Sida para coordenar a aproximação multi-sectorial para prevenir e controlar a epidemia.

Em 2002, o Governo Moçambicano promulgou a Lei 5/2002 de 5 de Fevereiro que estabelece os princípios gerais visando garantir que todos os trabalhadores e candidatos a emprego não sejam discriminados nos locais de trabalho ou quando se candidatam a emprego, por serem suspeitos ou portadores do HIV/SIDA.

Hoje em dia, são muitas as empresas, a nível mundial, que se engajaram arduamente num esforço para o combate do HIV/SIDA no local de trabalho. Os empresários Moçambicanos já perceberam que mais do que um custo para a empresa, uma estratégia de combate ao HIV/SIDA é um investimento para proteger o seu recurso mais valioso, as pessoas.

2.1. Problemas a estudar

Com este tema, gestão do impacto do HIV/SIDA no local de trabalho, pretende-se estudar os seguintes problemas:

1. Qual o impacto do HIV/SIDA no local de trabalho?
2. Porquê as empresas devem responder e agir na luta contra o HIV/SIDA?
3. Como é que as empresas podem gerir o impacto do HIV/SIDA nos seus locais de trabalho?
4. Que acções tem sido tomadas pelas empresas para gerir o impacto do HIV/SIDA no local de trabalho?

Com o desenvolvimento do tema, pretende-se responder às questões acima colocadas.

3. Objectivos

O presente estudo tem como objectivo geral, demonstrar que as empresas podem reduzir o impacto negativo do HIV/SIDA no local de trabalho com sucesso.

Procurando satisfazer o objectivo geral, os seguintes objectivos específicos deverão ser considerados:

- Apresentar, através de fundamentação teórica, o impacto do HIV/SIDA no local de trabalho.
- Apresentar, através de fundamentação teórica, as componentes essenciais de uma estratégia geral de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho.
- Validar as suposições da fundamentação teórica com dados recolhidos em empresas operando em Moçambique.
- Comparar as abordagens realizadas pelas empresas estudadas.

4. Relevância

O HIV/SIDA é uma das maiores catástrofes que aconteceu na história da humanidade, esta pandemia está a ceifar vidas humanas a um ritmo muito acelerado, principalmente na África Sub-sahariana, onde se localiza o nosso país.

Esta doença tem impactos negativos em todas as áreas sociais, inclusive no local de trabalho. As empresas estão a perder o seu recurso mais precioso, os seus recursos humanos. E com eles, perdem também a sua história, conhecimentos, habilidades e experiência.

Hoje em dia, os empresários nacionais começam a consciencializar-se que o HIV/SIDA não é um problema exclusivo da saúde pública. O HIV/SIDA tem impacto económico directo nas suas empresas e se nada for feito para deter o seu crescimento, não só os seus negócios irão ser prejudicados, como a economia geral do país.

O HIV/SIDA ataca maioritariamente a pessoas adultas, dos 15 aos 49 anos, pessoas estas que formam a força laboral disponível no mercado e que passam a maior parte do seu tempo no local de trabalho. Deste modo, o local de trabalho torna-se o palco ideal para a disseminação de actividades de prevenção, educação, apoio e tratamento do HIV/SIDA.

Existe literatura a nível mundial, que demonstra como as empresas conseguiram passar a barreira de julgar que actividades de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho são gastos adicionais para a empresa sem nenhum retorno e compreenderam que uma estratégia contra o HIV/SIDA significa um investimento e é a maneira mais eficaz de gerir o impacto negativo do HIV/SIDA no local de trabalho.

No nosso país, ainda é reduzido o número de empresas engajadas em actividades de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho.

Este estudo pode ser um instrumento através do qual o sector empresarial poderá compreender que o HIV/SIDA é uma ameaça para os seus negócios e que as empresas podem representar um papel crucial nos esforços de combate ao HIV/SIDA.

Estudando a implementação de estratégias de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho nas

empresas, podemos demonstrar que tais actividades podem reduzir o impacto negativo da doença e é preciso que todos os empresários considerem implementar estratégias, políticas e programas de HIV/SIDA nas suas próprias empresas.

5. Fundamentação Teórica

5.1. Impacto do HIV/SIDA no Local de Trabalho

Nos países mais afectados, especialmente na África Sub-sahariana, a epidemia está a desestabilizar mercados, ameaçando os níveis de desenvolvimento e risco económico.

O HIV/SIDA afecta a força de trabalho, quer qualificada, quer não qualificada e implica custos cada vez maiores para as empresas em virtude de:

- Redução da produtividade;
- Aumento dos custos com pessoal;
- Perda de colaboradores competentes;
- Redução dos mercados.

De acordo com o estudo escrito por Rau, Bill (2002), tal como as pessoas singulares as empresas também podem estar em risco devido a natureza do trabalho nelas feito.

Este estudo aborda o tema através de uma série de perguntas e de informações de fundo que ajudam os gestores a avaliar o risco de infecção nas suas empresas e nos seus trabalhadores. Desse conjunto de perguntas retiramos as que parecem mais relevantes para a pesquisa em questão. Sejam:

Será que a empresa emprega um grande número de trabalhadores que vivem sem a família ou longe das suas casas? Quando as pessoas se encontram longe dos seus cônjuges e do ambiente social das suas casas, as vezes tem comportamentos diferentes e de risco. Mais que as mulheres, os homens geralmente têm parceiras sexuais múltiplas.

Será que a empresa opera no ramo de projectos de construção, como a construção de estradas, onde os trabalhadores são empregados longe das suas casas e onde as mulheres se juntam para fornecer serviços, incluindo sexo? A mineração e a construção são sectores de negócios típicos que empregam um grande número de trabalhadores solteiros. As actividades de recreação são poucas, e inevitavelmente bares, vendedores de drogas e trabalhadoras do sexo se podem encontrar nas vizinhanças.

Terá a empresa trabalhadores relativamente melhor pagos em áreas onde exista um alto nível de desemprego e/ou pobreza? Trabalhadores que tem relativamente maior poder económico que os outros geralmente são levados a explorar mulheres e raparigas que precisam ou querem dinheiro, comida ou bens materiais.

Será que a empresa opera no ramo de transporte de longa distância? Estudos sobre condutores e ajudantes de condutores de camiões que fazem longas distâncias mostram que a sua taxa de infecção pelo HIV, em média é três a cinco vezes superior a taxa da população adulta no geral. Frequentemente, os camionistas são obrigados a permanecer nas fronteiras ou postos alfandegários durante muito tempo enquanto a sua mercadoria e papéis são verificados, facilitando assim a ocorrência de consumo de bebidas alcoólicas e sexo casual.

A empresa exige que os trabalhadores dos níveis médio e superior viagem frequentemente? Nas primeiras fases do surgimento da epidemia, os trabalhadores com níveis de educação mais elevados apresentavam taxas de infecção mais elevadas que os outros trabalhadores. Respostas dadas por trabalhadores num estudo feito numa empresa indiana mostram que os comportamentos de risco aumentam com o nível de conhecimentos, rendimento e idade enquanto que reduzem com o nível de educação. Em 1999, um estudo feito numa empresa de electricidade mostrou que a taxa de prevalência era baixa entre trabalhadores fiéis aos seus parceiros e trabalhadores que viajavam menos de cinco dias por mês.

Os trabalhadores da empresa visitam frequentemente trabalhadoras do sexo ou praticam relações sexuais casuais? Um crescente número de pesquisas nacionais e locais indica a existência de uma indústria de sexo em muitos países e contactos frequentes entre jovens e trabalhadoras do sexo.

Estará o país ou a região a conhecer uma rápida mudança económica? A globalização económica produz rápidas mudanças no bem estar de grandes segmentos da população. Muitas pessoas tomam-se mais pobres ou mais economicamente necessitadas. Cortes nos serviços sociais (por exemplo, cuidados médicos e educação) limitam ainda mais as oportunidades. A migração a procura de trabalho, o álcool e as drogas e a intimidação sexual seguem essas mudanças.

5.1.1. Impacto Económico Directo a Nivel da Empresa

Segundo Rau, Bill (2002:21), a rápida difusão do HIV/SIDA tem tido um crescente impacto adverso nas operações de muitas empresas e no seio das famílias dos empregados. Em países e comunidades aonde o HIV/SIDA mais se concentra, as empresas tem enfrentado custos crescentes de produção, lucros reduzidos e maiores dificuldades na entrega de produtos e serviços.

Como outros desafios do mundo de negócios contemporâneo, o HIV/SIDA é um factor que a empresa deve considerar no seu planeamento e operações. A infecção pelo HIV pode transtornar a operacionalidade das empresas de várias maneiras. Por exemplo, se a pessoa responsável pelos recebimentos da empresa, tem tido faltas frequentes ou prolongadas, o fluxo de caixa provavelmente sofrerá com isto.

Os transtornos não se limitam aos trabalhadores altamente formados. A saúde e o bem estar da força de trabalho influencia directamente a motivação e assim a produtividade na empresa. As habilidades envolvidas num trabalho específico são adquiridas ao longo do tempo e não são facilmente repostas por novos empregados.

O argumento de que existe uma vasta faixa de pessoas desempregadas que estão imediatamente prontas para substituir os trabalhadores existentes deve se enquadrar na realidade: o ambiente particular da empresa permite o desenvolvimento de habilidades e perícias que podem levar meses a serem substituídas.

O HIV/SIDA afecta as despesas planeadas da empresa pelos custos crescentes com cuidados de saúde para os empregados, recrutamento e treinamento. A doença, por último, reduz os lucros das empresas pois as despesas aumentam, a produção ou os serviços não reflectem o planeado e os clientes mudam os seus planos de compra por causa das despesas que eles próprios tem devido ao HIV/SIDA.

A figura desenhada pela UNAIDS e adaptada pela ILO (2002:10), não contradizendo, mas complementando o estudo feito por Bill Rau, sumariza o impacto do HIV/SIDA a nível da empresa

através da figura abaixo:

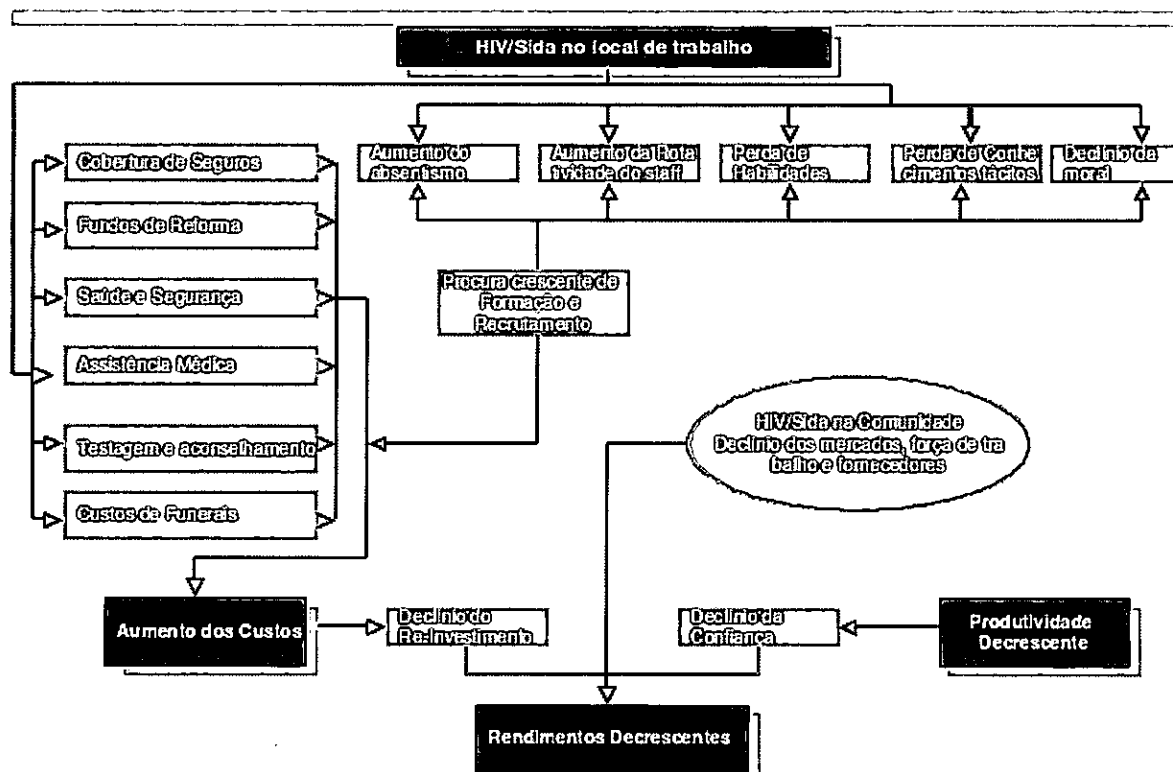


Figura 2: Impacto do HIV/SIDA no local de trabalho

A figura mostra que com o HIV/SIDA a empresa sofre um decréscimo na produtividade, um aumento dos custos e aliado ao facto de o HIV/SIDA afectar também as comunidades provocando um declínio dos mercados, da força de trabalho e dos fornecedores leva ainda a que a empresa tenha um decréscimo nos seus rendimentos.

A **Produtividade Decrescente** deve-se basicamente ao:

- *Aumento do absentismo* dos trabalhadores por eles ficarem constantemente doentes devido às doenças oportunistas e por precisarem de faltar para cuidar de parentes doentes de HIV/SIDA e para assistir a funerais.
- *Aumento da ruptura organizacional* devido a maior rotação do pessoal, perda de competências, perda de conhecimentos tácitos (ganhos através da experiência tanto do trabalho como no ambiente da empresa) e declínio da moral. Estes são essencialmente custos invisíveis difíceis de calcular mas que tem grande influência na produtividade.

Os custos crescentes devem-se:

- *Ao processo de recrutamento e selecção.* A necessidade de recrutamento e selecção aumenta devido ao aumento da rotação do pessoal e a perda de competências.
- *Cobertura de seguros e pensões* que aumentam devido à reformas prematuras e mortes.
- *Gestão da saúde.* Para empresas que fornecem cuidados de saúde aos seus trabalhadores, os custos podem crescer significativamente com o crescimento das taxas de infecção do HIV/SIDA.
- *Custos com funerais.* Para empresas que pagam os custos de funeral dos seus empregados, custos consideráveis serão adicionados devido ao HIV/SIDA.

Outro contributo no estudo do impacto do HIV/SIDA no local de trabalho é dado por um estudo realizado pela IFC (2002:3) em que se resume a progressão dos impactos do HIV/SIDA sobre a força de trabalho e custos associados desde a infecção do trabalhador pelo vírus do HIV, o adoecimento, abandono da força de trabalho até ao recrutamento e integração de um novo trabalhador para substituir o falecido devido ao HIV/SIDA (ANEXO I).

5.1.2. Impacto Económico Directo a Nível dos Trabalhadores e Seus Familiares

O impacto económico directo a nível dos trabalhadores e seus familiares é analisado no estudo de Rau, Bill (2002:21). Para ele, a produtividade dos empregados é influenciada por atitudes e situações de fora do ambiente de trabalho. O HIV/SIDA é uma doença dispendiosa para as famílias e cria muitos embaraços que afectam a performance e qualidade do trabalho. O rendimento da família tende a cair 40 a 60 por cento, os padrões de consumo tendem a mudar de consumo e poupança para tratamento médico.

Prolongadas ausências ao trabalho devido a doenças relacionadas com o HIV reduzem o rendimento. Um ou mais membros da família que não estejam doentes tem que deixar os seus empregos para cuidar dos outros membros da família. As poupanças da família diminuem e os bens são vendidos para incorrer em despesas médicas, eventualmente, despesas de funeral. Estudos

mostram que muitas famílias perdem de um terço a metade dos seus recursos em resultado do HIV/SIDA.

Outros custos são menos directos, mas não menos críticos para o bem estar das famílias. Crianças são retiradas das escolas quando o dinheiro não é suficiente para pagar mensalidades ou se precisam de ajudar no trabalho de casa.

Todas essas situações mostram que o HIV/SIDA tem um grande efeito dentro das famílias. Esses efeitos podem ser observados no local de trabalho assim como nos padrões de gastos dos consumidores.

5.2. Custos e Benefícios de se possuir um Programa de Combate ao HIV/SIDA na empresa

Segundo o estudo realizado pela IFC (2002:2), é difícil generalizar sobre os custos e benefícios que as empresas podem ter ao implementar programas dirigidos ao HIV/SIDA no local de trabalho porque existem muitas variáveis a considerar.

Por exemplo, uma empresa que esteja a operar numa região com alta taxa de prevalência ou numa localidade onde a epidemia se encontra em estado avançado poderá ter um cenário de custo-benefício muito diferente de uma empresa localizada numa área onde a incidência do HIV/SIDA é reduzida mas em crescimento.

A primeira empresa pode achar que programas de tratamento e apoio para a sua força de trabalho sejam uma prioridade, mas para a segunda empresa, uma campanha de educação e prevenção poderia trazer maiores benefícios.

Outras variáveis que afectam os custos podem ser: tamanho da empresa, estabelecimentos, sector de indústria, margem, rácio de trabalhadores qualificados/não qualificados, factores de risco, prevalência do HIV na força de trabalho, disponibilidade de programas e facilidades do governo ou de ONG's, entre outros.

As próprias empresas encontram-se em estágios diferentes em relação ao seu comprometimento com as questões do HIV/SIDA. algumas sabem que enfrentam um problema e agem de múltiplas frentes para combater a doença, outras suspeitam que possam estar a enfrentar um problema mas não sabem como ou por onde começar, e ainda outras nem sequer estão preocupadas com o problema mesmo quando já estão a enfrentar um impacto negativo.

Para se poder pesar com exactidão os custos e benefícios de agir perante este problema, é crítico que a empresa entenda a extensão da ameaça que o HIV/SIDA representa na sua área de operação e que tenha um conhecimento profundo dos custos directos e indirectos associados aos impactos da doença na sua força de trabalho.

Por exemplo, as empresas podem não estabelecer a ligação entre questões como a decrescente produtividade, crescente absentismo, taxa de rotação dos colaboradores, altos custos de

recrutamento e formação por um lado e a crescente incidência do HIV por outro. Nesses casos, o maior risco pode ser o de não fazer nada.

Foram realizados estudos para explorar os custos e benefícios associados com a acção das empresa na luta contra o HIV/SIDA. Pesquisadores do *Center for International Health* da Universidade de Boston desenvolveram um modelo de custo que estima o valor actual de novas infecções em HIV/SIDA no sector formal de negócios na África Austral.

O estudo revelou que novas infecções podem custar entre 3.4 a 10.7 por cento dos salários anuais dependendo do nível de qualificações, benefícios associados e prevalência nessa área. enquanto os custos de tratamento variam consideravelmente entre empresas dependendo de que segmento da força de trabalho é almejado e o tipo de tratamento oferecido, os pesquisadores concluíram que mesmo para empresas de custos baixos, os benefícios associados com intervenções pesam mais que os custos.

De acordo com o relatório da ILO(2002), programas de HIV/SIDA no local de trabalho possuem retornos positivos visíveis tanto para a empresa como para a comunidade.

Em primeiro lugar porque ajudam a manter uma produção estável reduzindo a taxa de rotação de trabalhadores, detendo a perda de skills e experiências valiosas, reduzindo os custos de recrutamento e formação e reduzindo o absentismo.

Em segundo lugar, os programas podem alterar todo o ambiente de trabalho de maneira produtiva porque também funcionam como um factor de motivação para os trabalhadores, ajudando tanto a reter como a atrair melhores trabalhadores, a fomentar um maior comprometimento e respeito pelos direitos dos trabalhadores, particularmente quando baseados numa política que tem em consideração a discriminação e a estigmatização.

Em terceiro lugar, a imagem corporativa pode ser melhorada, valorizando a reputação da empresa e conseguindo a lealdade dos clientes. Por fim, mas não de menor importância, a incorporação de programas no local de trabalho pode reduzir as despesas da empresa através da redução em todos os custos relacionados com a saúde.

5.3. Gestão do Impacto do HIV/SIDA no local de trabalho

Tal como outras epidemias, o HIV/SIDA propaga-se rapidamente. Mas, por outro lado e ao contrário de outras epidemias, podem-se passar anos sem que a pessoa infectada comece a apresentar sintomas, tornando assim bastante complicado e difícil avaliar o nível do problema.

Como agravante, maior parte das pessoas seropositivas no Mundo não sabem que o são. Este é um grande obstáculo na implementação de programas eficazes de prevenção e apoio.

As empresas devem, portanto, agir rapidamente e de forma efectiva para se protegerem da crise.

Quando o HIV/SIDA apareceu pela primeira vez há cerca de vinte anos, ninguém previu o impacto que iria ter (e actualmente tem) no Mundo. Regularmente, algumas empresas ainda questionam:

- *Porquê a minha empresa deve responder e agir na luta contra o HIV/SIDA?*
- *O que é que o HIV/SIDA tem haver com o meu negócio?*

A resposta é simples: O HIV/SIDA afecta pessoas e consequentemente afecta colaboradores, gestores, clientes das empresas.

Hoje, empresas que sofreram directamente o impacto do HIV/SIDA no local de trabalho, questionam:

- *O que devemos fazer?*
- *Com quem devemos trabalhar?*

Portanto, depois de consciencializar as empresas é necessário apoiá-las na definição do que devem fazer e com quem devem trabalhar (provedores de serviços).

De acordo com o estudo da UK Consortium on AIDS and International Development (2003:6), não existe uma Estratégia de HIV/SIDA que serve para todas as empresas. Cada empresa deve ter em consideração as suas próprias condições e desenvolver uma solução de acordo com as circunstâncias. No entanto, é possível identificar os principais elementos que uma Estratégia no Local de Trabalho deve cobrir, sejam:

- **Análise da Situação.** Isto permitirá que a Organização entenda o nível em que o problema

se encontra em termos do impacto directo e indirecto no pessoal, implicações de custos e recursos, níveis de consciencialização e que recursos podem ser usados para apoiar os programas.

- **Políticas e Guias de Acção.** Para articular os princípios e os processos de gestão do HIV/SIDA no local de trabalho.
- **Programas Chave.** Que são os Programas de Educação e Prevenção e os Programas de Assistência e Apoio.
- **Mecanismos de Apoio.** As componentes de formação, recursos humanos e financeiros e organização que terão de ser adaptados para permitirem uma implementação eficaz.

Antes de embarcar em qualquer tipo de Programa de Combate ao HIV/SIDA, segundo o estudo realizado pela IFC (2002:4), existem dois passos iniciais que a empresa deve tomar:

- *Definir o Problema:*
 1. Determinar a taxa aproximada de infecção na sua força de trabalho
 2. Verificar indicadores chave como nível de absentismo, taxa de rotação do pessoal e pagamentos de prémios de seguro
 3. Verificar se as operações que realiza expõem a sua força de trabalho ao risco de acordo com os factores de risco previamente referenciados.
- *Adoptar uma abordagem colaborativa:*
 1. Envolver parcerias com os stakeholders da área
 2. identificar os recursos existentes na comunidade
 3. Envolver a comunidade nas suas acções contra o HIV/SIDA

Uma vez identificado o problema e os grupos de stakeholders e parceiros, as empresas podem então começar a focalizar o problema internamente. No centro de qualquer Estratégia de Combate ao HIV/SIDA no local de trabalho existem três componentes: uma extensiva Política de HIV/SIDA, um Programa de Educação e Prevenção e um Programa de Assistência e Apoio.

5.3.1. Políticas de HIV/SIDA

De acordo com o estudo feito por Rau, Bill (2002:33), uma política de HIV/SIDA, define a posição organizacional e as práticas para prevenir a transmissão do HIV/SIDA e lidar com as infecções do HIV entre os empregados.

A política fornece um guia aos supervisores que lidam directamente com os problemas que surgem no dia a dia no local de trabalho.

A política também transmite aos empregados, as suas responsabilidades, direitos e comportamento esperados no local de trabalho.

Uma política de HIV/SIDA:

- Fixa os alicerces para os programas de prevenção e tratamento do HIV/SIDA;
- Oferece um quadro de práticas consistentes;
- Expressa o padrão de comportamento esperado de todos os trabalhadores;
- Informa os trabalhadores que assistência está disponível e onde recebê-la;
- Orienta os supervisores e gestores na gestão do HIV/SIDA nos seus grupos de trabalho;
- Assegura que haja consistência com as leis e estatutos locais e nacionais relevantes.

Uma política empresarial dirigida ao HIV/SIDA é útil só se for amplamente disseminada aos empregados e realmente posta em prática. A disseminação deve ocorrer em todos os níveis desde o conselho de directores, o sindicato/representantes dos trabalhadores, recursos humanos, clínicas para os empregados, supervisores e todos os empregados.

Finalmente, porque o conhecimento, a experiência, os custos de prevenção e tratamento do HIV/SIDA estão sempre a mudar, uma política efectiva deve ser periodicamente revista para acompanhar o passo dessas mudanças.

5.3.2. Programas de Educação e Prevenção¹

Os programas de educação e prevenção no local de trabalho são essenciais para conter a disseminação da epidemia e promover maior tolerância para com os trabalhadores com HIV/SIDA.

Uma educação efectiva pode contribuir para ajudar os trabalhadores a melhor se protegerem contra o HIV/SIDA e pode também reduzir significativamente a ansiedade e estigmatização, minimizar o transtorno no local de trabalho e possibilitar mudanças de atitude e comportamento.

Idealmente, os programas de HIV/SIDA deveriam partir de uma coordenação entre o governo, os empregadores, os trabalhadores e seus representantes para garantir que exista apoio de todos os níveis bem como uma participação integral de todos, permitindo que o programa seja amplamente participativo e interactivo.

O modo como a informação e educação são ministrados é muito importante para o sucesso dos programas, é preciso que sejam adaptados à idade, ao género, à orientação sexual, às características sectoriais e aos factores de risco comportamental da força de trabalho e do seu contexto cultural.

Outro factor de sucesso importante é a escolha das pessoas que irão ministrar tal informação e educação que devem ser pessoas confiáveis e respeitadas e preferencialmente que sejam do mesmo grupo.

Os programas no local de trabalho podem ser interligados à campanhas mais abrangentes junto à comunidade local, sector, região ou país fornecendo informação actualizada sobre todos os aspectos relacionados com a doença desde os seus aspectos clínicos e de prevenção até ao impacto da doença sobre as pessoas não deixando de lado as possibilidades de assistência, apoio e tratamento que o empresa ofereça aos trabalhadores.

É também importante que os programas de educação e formação estejam integrados nas políticas da empresa, em especial se esta tiver uma política clara sobre o HIV/SIDA.

¹ Secção adaptada do Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho (2004)

5.3.3. Programas de Assistência e Apoio²

A solidariedade, a assistência e o apoio são elementos críticos da resposta ao HIV/SIDA num local de trabalho.

É muito importante que as empresas consigam estimular a abertura, aceitação e apoio a trabalhadores que revelem a sua condição de HIV com garantia que os mesmos não sejam discriminados ou estigmatizados.

Para atenuar o impacto da epidemia no local de trabalho, as empresas podem oferecer aconselhamento e outras formas de apoio social a trabalhadores infectados e afectados pelo HIV/SIDA e acompanhar o tratamento dos trabalhadores doentes.

As infecções por HIV não devem ser tratadas de forma menos favorável que qualquer doença ou problema grave de saúde. Os benefícios e compensações por doença devem ser os mesmos para os infectados por HIV como para qualquer outra doença grave.

Igualmente, no referente a transferências e promoções os doentes de HIV/SIDA devem ser tratados sem discriminação ou estigmatização.

Para manter o seu pessoal, as empresas podem orientar os trabalhadores a recorrerem a ajuda e assistência especializada.

Algumas empresas estão em condições de auxiliar os seus trabalhadores no acesso a medicamentos antiretrovirais. Essas empresas poderiam oferecer, em cooperação com o governo e todos os demais provedores, a maior variedade possível de serviços de saúde de prevenção e tratamento e apoiar os trabalhadores com HIV/SIDA.

Esses serviços além dos antiretrovirais incluem tratamentos para aliviar sintomas relacionados, orientação e suplementos nutricionais, tratamento de infecções oportunistas mais comuns como as DTS e a tuberculose.

Tendo em vista a natureza da epidemia, as empresa podem adicionalmente criar programas de ajuda

² Secção adaptada do Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho (2004)

ao trabalhador e seus familiares. Tais programas podem ser desenhados com a participação dos próprios trabalhadores, seus representantes e em cooperação com o governo e outros interlocutores sociais interessados.

5.3.4. Monitoramento e Avaliação da Implementação de Estratégias de Combate ao HIV/SIDA no local de trabalho

De acordo com a UK Consortium on AIDS and International Development (2003:19), a maior parte das estratégias no local de trabalho ainda estão na sua infância e é muito cedo para julgar o seu sucesso. Contudo, com o passar do tempo, será necessário demonstrar como é que as políticas e programas estão a evoluir e identificar áreas de sucesso e falha.

Para muitas empresas, isto significa rever os seus sistemas de recursos humanos e financeiros para garantir acesso aos indicadores chave. Idealmente, será necessário avaliar indicadores como: absentismo, custos totais de benefícios médicos e taxa de rotação do pessoal devido à condições médicas. Assim que os programas de tratamento começam, é necessário recolher dados sobre o número de trabalhadores procurando tratamento.

Adicionalmente, algumas empresas podem conduzir pesquisas com trabalhadores para verificar o nível de consciencialização sobre o HIV/SIDA e as políticas no local de trabalho e o sucesso dos mesmos na perspectiva dos trabalhadores, isto permitirá que as empresas possam monitorar as mudanças nas atitudes e recolher informação efectiva para posterior revisão da estratégia.

Para Rau, Bill (2002:60), existem 3 níveis para monitorar a efectividade de um programa de HIV/SIDA no local de trabalho:

Solicitando feedback dos trabalhadores: O feedback pode ser informal através de caixas de sugestões ou conversas casuais com colegas. Pode também ser formalizado através da organização de reuniões para verificar a aceitação dos trabalhadores em relação a cada um dos componentes do programa de HIV/SIDA da empresa.

Vericando mudanças nos indicadores chave: O registo mensal dos níveis de absentismo, reformas devido a doença, atrasos na produção, funerais, faltas por atendimento a funerais e custos com equipamentos clínicos e medicamentos podem ajudar as empresas a verificar as mudanças no impacto do HIV/SIDA.

Podem ser desenvolvidos indicadores básicos de monitoria de cada componente do programa de

HIV/SIDA que devem ser avaliados periodicamente.

Empresas que trabalham com provedores externos devem exigir que os mesmos façam a monitoria dos níveis de aceitação dos seus serviços por parte dos trabalhadores.

Avaliando o Programa: Especialmente para grandes empresas ou para empresas apoiadas por recursos externos, uma avaliação da efectividade do programa após três ou quatro anos pode ser possível através dos dados recolhidos ao longo do tempo e a mudança nos indicadores básicos.

6. Metodologia

Segundo wikipedia, a enciclopédia livre, a **Metodologia** é o estudo dos métodos. Ou então as etapas a seguir num determinado processo. Tem como finalidade captar e analisar as características dos vários métodos disponíveis, avaliar suas capacidades, potencialidades, limitações ou distorções e criticar os pressupostos ou as implicações de sua utilização.

Na realização deste estudo, usou-se como método de pesquisa para a fundamentação teórica, a análise de documentos sobre a gestão do impacto do HIV/SIDA no local de trabalho.

O estudo de caso foi o método escolhido para pesquisar as acções de empresas operando em Moçambique. Segundo Macedo, P., Zacarias, M.S. e Tribolet, J (2005:3), o Estudo de Caso baseia-se na investigação de um fenómeno contemporâneo no contexto de uma situação real numa organização.

Para os estudos do caso, os métodos de recolha de dados foram a entrevista e a análise documental. Foram realizadas entrevistas em 4 empresas de diferentes dimensões junto ao pessoal directamente ligado a gestão, especialmente da area de Recursos Humanos (RH).

Foi factor preponderante na escolha das empresas o facto de fazerem parte do ramo de construção, isto porque o ramo de construção é considerado um dos ramos em que os trabalhadores correm maior risco de contaminação pelo HIV.

Reduzindo a amostra para empresas do ramo de construção, foi feita uma escolha aleatória com o critério único de ter uma empresa grande e três empresas médias ou pequenas. Para este estudo considerou-se empresa grande aquela que emprega mais de cem trabalhadores, empresa média a que emprega entre dez a cem trabalhadores e empresa pequena aquela que emprega até dez trabalhadores como definido no Artigo 34 da Lei de Trabalho nº23/2007 de 1 de Agosto.

Obtidos os dados das 4 empresas foi realizada uma análise comparativa das acções contra o HIV/SIDA praticadas por cada uma delas que levou ao estabelecimento de algumas conclusões e recomendações.

7. A Resposta do Empresariado Moçambicano

No final dos anos noventa, algumas iniciativas para lidar com o HIV-SIDA emergiram no Sector Privado na sua maioria realizadas por grandes empresas situadas em Maputo que participaram na iniciativa Empresários Contra o SIDA - ECS , uma pequena coligação de empresas que decidiram unir esforços para o desenvolvimento de actividades contra o SIDA no local de trabalho.

Em 2004, todas as iniciativas do sector privado em HIV-SIDA (Mozal, ECS, TDM/EDM/CETA, Austral piloto de 40 PME s e outros) juntaram as suas forças para formar a ECOSIDA.

A ECOSIDA é uma iniciativa nacional do sector privado de luta contra o HIV/SIDA. Foi fundada em Agosto de 2005 por um grupo de 23 empresas. A ECOSIDA é uma organização não-governamental nacional, representativa do sector privado junto à Sociedade, dedicada à mobilização do empresariado para formular, implantar e manter programas e políticas para a reduzir a progressão da epidemia no local de trabalho.

A associação foi lançada oficialmente numa escritura pública a 10 de Agosto de 2005.

O principal objectivo da ECOSIDA é a promoção e prática de todos os actos que junto dos seus associados possam contribuir para a prevenção e combate à propagação do HIV/SIDA.

Até o momento, a ECOSIDA conta com 300 sócios. Podem ser associados da ECOSIDA todas as pessoas colectivas do sector industrial, agrícola, comercial, financeiro ou de serviços.

A ECOSIDA adoptou um Road Map como sua ferramenta principal no combate ao HIV-SIDA no local de trabalho e eventualmente em um contexto mais amplo das famílias e comunidades dos trabalhadores. Todas as empresas associadas devem adoptar o Rod Map nas suas acções de luta contra o HIV/SIDA no local de trabalho.

7.2. A abordagem da empresa CETA S.A.R.L. Construção e Serviços

A dez anos perdi meu melhor mecânico de caminhões e meu melhor operador de laboratório (de asfalto) para a Sida. Ou eu fazia algo para minimizar esta epidemia, ou meu

lucro seria minimizado.

Director geral da CETA, Antonio Romeu Rodrigues

A CETA S.A.R.L. Construções e Serviços é uma empresa a operar no ramo de construção civil e obras públicas. Fazem parte das obras realizadas, a construção de escolas, hospitais, estradas entre outros.

A empresa conta com 3000 trabalhadores, dos quais 300 são trabalhadores efectivos e os restantes contratados por tempo determinado. Estes trabalhadores estão alocados aos diferentes estaleiros que a empresa possui nas províncias de Maputo, Beira, Tete, Nampula e Cabo Delgado.

Devido a natureza das suas actividades, os trabalhadores são constantemente movidos de uma região para outra e em muitos casos ficam longe dos seus cônjuges durante muito tempo. Para obras específicas que precisem de mais mão de obra do que a empresa tem disponível, trabalhadores eventuais são contratados nas comunidades locais.

7.2.1. Impacto do HIV/SIDA na CETA

Em Moçambique falta mão-de-obra qualificada. Por isso, perder repentinamente um profissional em quem investimos e treinamos por 15 anos é um prejuízo inexplicável”

Director geral da CETA, Antonio Romeu Rodrigues

Como visto na fundamentação teórica, existe uma série de perguntas que os gestores podem fazer para verificar o grau de risco da sua força de trabalho em relação ao HIV/SIDA. No caso da CETA, tratando-se de uma empresa do ramo da construção civil pode se concluir que o grau de risco é muito elevado pois:

- A empresa emprega um grande número de trabalhadores que vivem sem a família ou longe das suas casas devido às constantes deslocações para as obras;
- A empresa opera no ramo de projectos de construção, como a construção de estradas, onde os trabalhadores são empregados longe das suas casas e onde as mulheres se juntam para fornecer serviços, incluindo sexo;

- As actividades da empresa exigem que trabalhadores de todos os níveis viagem frequentemente para supervisionar os vários projectos de construção existentes, incluindo técnicos médios e superiores de construção civil.

Como afirmou o Director de Recursos Humanos da empresa, o grande desafio é mudar o comportamento das pessoas em relação ao HIV/SIDA o que só pode ser conseguido através de um forte programa de educação e sensibilização.

O impacto do HIV/SIDA no local de trabalho manifesta-se pela redução da produtividade com o aumento do absentismo, maior rotação do pessoal e perda de trabalhadores experientes e pelo aumento dos custos com o processo de recrutamento e selecção, cobertura de seguros e pensões, gestão da saúde e subsídios de funeral.

Estes indicadores são difíceis de calcular isoladamente para o HIV/SIDA porque muito raramente as pessoas declaram o seu estado de seroprevalência o que impossibilita aos gestores poderem distinguir os diversos custos relacionados. O caso da CETA não é diferente.

Para medir o impacto da doença no seio da sua força de trabalho, a empresa já realizou dois testes de saliva. Um em 2002, tendo tido uma taxa de prevalência de 22% e outro em 2006/07, tendo tido uma taxa de prevalência de 25%. A taxa de prevalência na CETA é bastante elevada considerando as taxas de prevalência nacionais do HIV/SIDA para os mesmos anos de 2002 e 2007:

COMPARAÇÃO DA TAXA DE PREVALENCIA HIV/SIDA

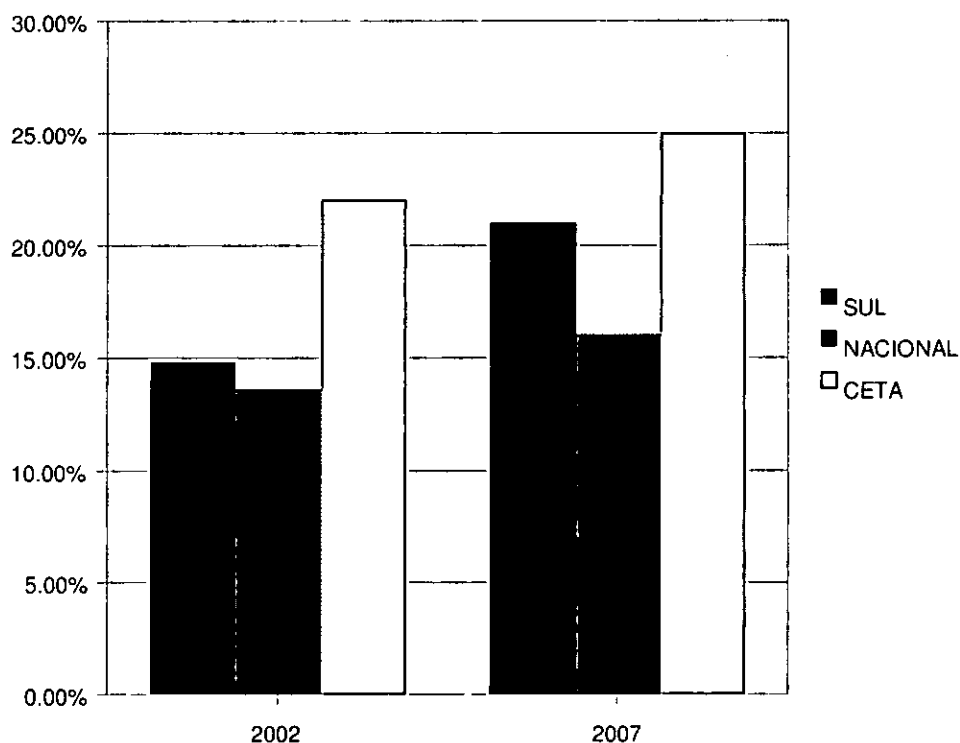


Gráfico 2: Comparação da Taxa de Prevalência HIV/SIDA do sul e total de Moçambique e da CETA

Por outro lado, podemos também observar que de 2002 a 2007, a taxa de prevalência no seio dos trabalhadores da CETA aumentou de 22% para 25%. Este facto, não necessariamente implica crescimento dos casos existentes na empresa mas sim, mostra os resultados positivos das acções de educação e sensibilização dentro da empresa dado que o nível de abrangência no segundo teste foi muito maior que no primeiro, isto é, muitos mais trabalhadores aderiram ao teste.

No momento, existem 42 trabalhadores vivendo com o HIV/SIDA e já aconteceram 3 casos de morte por SIDA reconhecidos.

7.2.2. A Política de HIV/SIDA da empresa

A Política de HIV/SIDA da empresa (ANEXO III), lançada no ano 2000, foi concebida através de um processo de colaboração entre o Conselho Directivo da empresa e os representantes dos

trabalhadores coordenado pelo Departamento de Recursos Humanos de modo a garantir que todas as partes fossem envolvidas e que a política respondesse às necessidades de todos.

Existe um grande comprometimento por parte da direcção da empresa, de três em três meses, a luta contra o HIV/SIDA na empresa é tópico obrigatório da reunião do Conselho Directivo.

A Política é amplamente disseminada através do Programa de Informação e Educação da empresa.

A Missão da Política de HIV/SIDA da CETA é de contribuir para a prevenção de novas infecções e redução do impacto do HIV/SIDA no local de trabalho através de programas de educação, sensibilização e consciencialização dos trabalhadores em relação à pandemia do HIV/SIDA.

Na sua Política de HIV/SIDA a empresa compromete-se a proteger os trabalhadores contra o perigo do HIV/SIDA, estigma e discriminação no local de trabalho, através de informações apropriadas, aconselhamento e serviços médicos.

Esta política assegura a confidencialidade e a empresa promove o envolvimento de testes voluntários e confidenciais além do tratamento. Os direitos das pessoas infectadas são preservados e protegidos por uma questão de respeito e de acordo com a Lei 5/2002.

A Política da CETA abarca aspectos como os objectivos da empresa, os direitos dos trabalhadores e as actividades de HIV/SIDA desenvolvidas pela empresa.

Para além disso a Política faz referência ao facto de a sua força de trabalho se encontrar em maior risco de contaminação devido a sua constante movimentação e permanência longe dos cônjuges e ainda compromete-se a criar ligações e mecanismos de apoio às organizações da Sociedade Civil nomeadamente, Partidos Políticos, Sindicatos, Organizações da Mulher, Jovens, Estudantes, Profissionais e os Serviços Governamentais no apoio às comunidades urbanas ou rurais em que a CETA está directamente envolvida.

7.2.3. Programa de Educação e Prevenção

Da apresentação do Programa de HIV na CETA:

Educando-os e enriquecendo-os com informações úteis sobre o HIV/SIDA, incentivamos os trabalhadores a adotarem um comportamento sexual seguro, visto que correm um maior risco devido a sua constante mobilidade e sua permanência longe dos conjugues.

A empresa aposta muito na educação e prevenção como meio de reduzir o impacto do HIV/SIDA. Quanto maior o volume de informação passado ao trabalhador sobre todos os aspectos da doença, maior será a sua sensibilização e entendimento sobre o problema e irão surgir cada vez menos casos. São usados vários mecanismos de difusão de informação sobre o HIV/SIDA na empresa, de modo formal e informal. A empresa conta com 103 activistas que são trabalhadores da empresa, ministram acções de educação e prevenção do HIV/SIDA pelo menos uma vez por semana em todos os locais onde a empresa tem obras, esta é uma acção formal dentro do que é a estratégia da empresa e todos os responsáveis pelas obras devem criar espaço e tempo para estas sessões.

Fazem parte das acções de educação e prevenção da CETA:

- Sessões de perguntas e respostas
- Palestras e debates
- Apresentação de peças de teatro e filmes
- Distribuição de preservativos
- Cartazes e panfletos educativos
- Sessões de sensibilização junto aos filhos dos trabalhadores que já sejam sexualmente activos
- Sessões com as esposas dos trabalhadores através do Núcleo Feminino do HIV/SIDA.

Estes mesmos activistas também desempenham o papel de educadores de pares que tem frequentes conversas informais com os colegas de trabalho, esclarecendo dúvidas e educando os seus colegas na matéria do HIV/SIDA.

A empresa oferece um pequeno subsídio aos activistas como forma de incentivo e motivação.

As acções dos activistas são monitoradas pelo departamento de RH, especificamente pelo

responsável pelo programa de HIV/SIDA. Os activistas apresentam relatórios mensais sobre as suas actividades formais ao Departamento de RH e também preenchem e apresentam o formulário diário de conversas informais como educadores de pares.

Na selecção dos activistas são requisitos essenciais:

- Saber ler e escrever
- Conhecimento das línguas locais
- Ser mulher é vantagem pois estas são o melhor veículo de disseminação de informação não só no local de trabalho como na comunidade local.

O Núcleo Feminino de HIV/SIDA

O Núcleo Feminino, criado para atingir as famílias dos trabalhadores, é uma das maiores referências do Programa de Educação e Prevenção da CETA.

O grupo é composto por trabalhadoras e esposas dos trabalhadores. No seu total, são 110 mulheres, 30 em Maputo, 30 na Beira e 50 em Tete. Estas mulheres realizam encontros mensais onde podem falar livremente sobre o HIV/SIDA e seus impactos nas suas famílias e na comunidade em geral. Nesses encontros elas beneficiam da formação necessária para a prevenção, alimentação e cuidados dos seropositivos.

Os encontros não são extensivos a homens como forma de permitir uma abordagem mais desinibida dos assuntos discutidos.

Este núcleo é um importante veículo para a transmissão das mensagens de sensibilização para a comunidade devido ao seu efeito multiplicador:

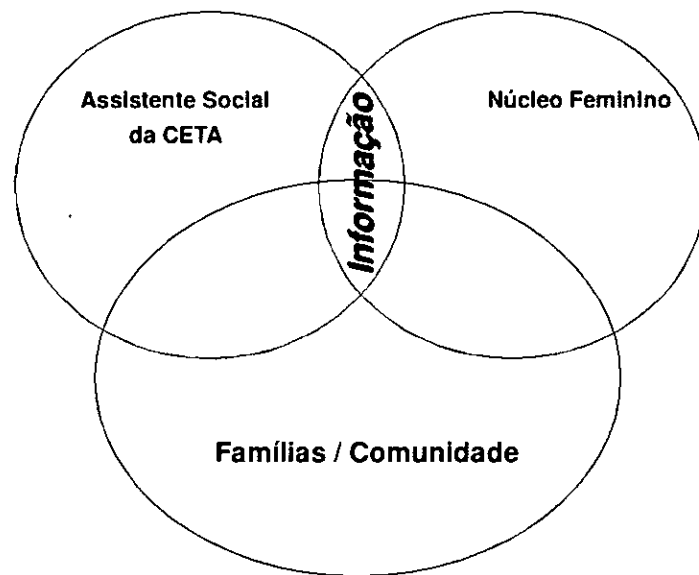


Figura 3: Papel do Núcleo Feminino de HIV/SIDA da CETA

Hoje, as mulheres já têm uma melhor percepção do que é o HIV/SIDA e como se pode prevenir a doença e já tem poder de negociação, mesmo no que diz respeito à prevenção.

Estes encontros criaram mais aproximação entre as componentes do núcleo. As relações vão além de simples companheiras do núcleo. Esses encontros já estão a gerar novas iniciativas como:

- Visitas periódicas entre elas
- Visitas aos doentes da comunidade (mais próximos)
- Organizam as palestras na comunidade
- Estão a desenvolver o projecto “empreendedorismo”

As actividades do Núcleo Feminino da CETA estendem-se também às comunidades, nas quais residem os trabalhadores da CETA, como forma de atingir mais pessoas que não estejam ligadas à empresa.

7.2.4. Programa de Assistência e Apoio

Em todos os locais onde tem obras, a CETA tem convênios com as unidades sanitárias locais para atendimento aos seus trabalhadores não só com doenças relacionadas ao HIV/SIDA mas para todos os tipos de males de saúde.

A empresa optou por não possuir clínica própria para assuntos de HIV/SIDA devido ao problema de estigmatização e discriminação que iria inibir os trabalhadores de visitarem a clínica.

A empresa gasta uma média de cento e cinquenta dólares americanos anuais por trabalhador vivendo com o HIV/SIDA oferecendo os seguintes benefícios:

- Cobertura de todo o tratamento médico e testagem para o trabalhador (e para esposa e filhos menores se identificados)
- cobertura das deslocações necessárias por motivos de doença
- Cesta básica mensal, com suplementos vitamínicos necessários para o trabalhador e para sua esposa e filhos menores quando identificados
- Visitas domiciliárias
- adequação do trabalhador a trabalhos moderados devido a doença desde que prescritos pelo médico.
- Repouso se necessário sem perda de remuneração e benefícios de tratamentos e apoio.
- Facilidades de ser colocado em locais onde existe assistência ao trabalhador portador de HIV/SIDA.

7.2.5. Resultados obtidos

“Mais cedo ou mais tarde, todo empresário vai constatar que é melhor pensar na boa saúde dos seus funcionários do que lamentar a má saúde das finanças da sua empresa. Gastar com Sida é investimento, não prejuízo”

Director geral da CETA, Antonio Romeu Rodrigues

É difícil fazer uma análise de custos e benefícios da implementação da estratégia de HIV/SIDA da empresa. Os custos são muito altos e de fácil contabilização mas os benefícios não são facilmente traduzíveis em dinheiro (trabalhadores saudáveis, motivados e felizes).

O programa de HIV/SIDA constitui um dos maiores centros de custos da empresa mas os conhecimentos, experiência, memória institucional dos trabalhadores existentes é muito importante. Perde-se muito mais em formar novos trabalhadores do que em investir no tratamento dos existentes prolongando a sua vida.

São resultados constatados os seguintes:

- Maior aderência dos trabalhadores ao segundo teste de saliva como resultado das acções de educação e sensibilização;
- Identificação espontanea dos 42 trabalhadores seropositivo
- Cada vez maior aderencia dos trabalhadores aos programas de HIV/SIDA.
- Os 42 trabalhadores com HIV/SIDA estão a trabalhar normalmente. Um deles estava no estado CD44 (a beira da morte) e hoje já trabalha normalmente e tem todos os tratamentos necessários.
- Índice de DTS providenciado pelos postos médicos com os quais a empresa tem convenio baixou consideravelmente.

7.3. A abordagem das 3 pequenas e médias empresas de construção

De modo a acessar o que as pequenas empresas tem feito em relação ao combate ao HIV/SIDA no local de trabalho foram contactadas 3 empresas de construção:

- Adilson Construções
- Probra, lda
- EMEP.

Estas empresas empregam uma mão de obra fixa de 5 a 20 trabalhadores. O restante dos trabalhadores necessários para levar avante uma obra são contratados em regime temporário.

Nenhuma das três empresas possui uma estratégia de combate ao HIV/SIDA formulada, isto é, não possuem uma política de HIV/SIDA, não têm nenhum programa de combate a epidemia e não fazem nenhum tipo de estudo do impacto que a doença tem na sua força de trabalho.

A direcção das empresas está consciente da importância de estabelecer uma estratégia de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho mas não têm disponibilidade financeira.

Para obras em que o cliente é a ANE (Administração Nacional de Estradas) as empresas são contractualmente obrigadas a dirigir uma percentagem do orçamento da obra para a realização de acções contra o HIV/SIDA.

Geralmente as empresas subcontratam uma empresa que possa realizar acções de educação e prevenção do HIV/SIDA para os trabalhadores da obra e ainda distribuem preservativos.

Como estabelecido nas cláusulas especiais dos contratos com a ANE (2006:8), a construção de estradas pode contribuir significativamente para a propagação do vírus HIV devido a natureza migrante de uma grande proporção da sua força de trabalho.

Os projectos de estradas oferecem uma oportunidade para se empreenderem programas de educação tanto para os trabalhadores quanto para as comunidades locais sobre os perigos do HIV/SIDA e os métodos para reduzir os riscos de infecção que deve ser complementado com medidas para ajudar a mitigar o impacto da epidemia.

É imposto que o Contratante implemente as seguintes medidas para reduzir o risco de propagação do HIV/SIDA como resultado do projecto (Detalhes no ANEXO IV):

- Encarregar-se de realizar actividades de consciencialização e prevenção e também actividades com o fim de reduzir o impacto da epidemia especificadas neste Contrato.
- Minimizar o número de trabalhadores migrantes empregados no projecto e residindo no local da obra.

7.4. Análise comparativa das abordagens

A CETA possui uma estratégia de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho organizada e com todas as componentes ditadas pelas boas práticas internacionais advogadas pelas organizações mundiais ligadas ao HIV/SIDA no local de trabalho.

A direcção da empresa é comprometida com a causa do HIV/SIDA e tem envidado todos os esforços para combater a doença no seio dos seus trabalhadores. Existe um departamento específico e recursos humanos e financeiros alocados para a gestão do Programa de HIV/SIDA.

Na prossecução da sua estratégia, a empresa conta com o apoio de instituições viradas à problemática de HIV/SIDA e Autoridades Nacionais do combate ao HIV/SIDA, procurando junto a elas, recolher exemplos e ferramentas para melhorar a sua estratégia.

Através da sua estratégia de combate ao HIV/SIDA, a CETA consegue atingir não só os familiares dos trabalhadores (pelo menos 3000 famílias) como as comunidades dos locais onde tem projectos de construção.

O percurso da CETA pode ser seguido por outras empresas que desejem agir contra a pandemia, a empresa está disponível para realizar formação e ajudar outras empresas na elaboração de políticas e desenho dos programas de HIV/SIDA.

As três empresas pequenas/médias, devido a escassez de recursos humanos e financeiros, não possuem uma estratégia de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho. Por exigência de clientes, como é o caso da ANE, em algumas obras são implementadas acções específicas de combate ao HIV/SIDA.

Se todos os clientes se consciencializassem do seu papel influenciador e exigissem das empresas com que lidam que estas desenvolvessem acções de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho, teríamos todas as empresas envolvidas cujas acções se iriam repercutir tanto nas famílias dos seus trabalhadores como nas comunidades onde eles vivem.

Abaixo apresenta-se a tabela resumo da comparação das abordagens da CETA e das três empresas.

Comparação das Estratégias de HIV/SIDA		
Componentes de uma Estratégia de HIV/SIDA	CETA S.A.R.L. Construção e Serviços	Adilson Construções Probra, Ida EMEP.
Medição do Impacto do HIV/SIDA na força de trabalho	✓	✗
Política de HIV/SIDA	✓	✗
Programa de Educação e Prevenção	✓	±
Programa de Assistência e Apoio	✓	±
Monitoria e Avaliação da Estratégia de combate ao HIV/SIDA	±	±
Envolvimento da Comunidade	✓	±
Parceria com instituições ligadas ao HIV/SIDA	✓	±

Tabela 3: Comparação das estratégias de HIV/SIDA

Medição do Impacto do HIV/SIDA na força de trabalho

Na CETA, o impacto do HIV/SIDA na força de trabalho é realizado através do Teste de Saliva para obter uma taxa aproximada de prevalência do HIV/SIDA no pessoal. Salientar que o teste é de natureza voluntária.

Nas três empresas pequenas não é realizada a medição do impacto do HIV/SIDA na força de trabalho.

Política de HIV/SIDA

A CETA elaborou a sua Política de HIV/SIDA no ano 2000, foi aprovada e tem sido disseminada durante as sessões de educação e prevenção.

As três empresas pequenas não possuem Políticas de HIV/SIDA definidas.

Programa de Educação e Prevenção

A CETA possui um Programa de Educação e Prevenção organizado e em curso em todas as obras da empresa e para todos trabalhadores.

As três empresas pequenas só implementam Programas de Educação e Prevenção nas obras da ANE como obrigação contratual do cliente e abarcam somente trabalhadores das obras da ANE

Programa de Assistência e Apoio

A CETA possui um Programa de Assistência e Apoio organizado e disponível para todos trabalhadores.

As três empresas pequenas só implementam Programas de Assistência e Apoio nas obras da ANE como obrigação contratual do cliente e abarcam somente trabalhadores das obras da ANE

Monitoria e Avaliação da Estratégia de combate ao HIV/SIDA

Na CETA a monitoria e avaliação da Estratégia de combate ao HIV/SIDA é realizado através dos resultados obtidos e nível de aderência dos trabalhadores aos programas de HIV/SIDA mas não se controlam indicadores chave (absentismo, taxa de rotação do pessoal, benefícios pagos aos trabalhadores pelo HIV/SIDA) para avaliar o grau de sucesso da estratégia.

Nas três empresas pequenas, a monitoria e avaliação da estratégia de combate ao HIV/SIDA é

realizada pelas ONG's contratadas para implementar actividades de HIV/SIDA nas obras da ANE por obrigação contratual.

Envolvimento da Comunidade

A CETA procura sempre envolver a comunidade local nas acções de educação e prevenção principalmente através do Núcleo Feminino do HIV/SIDA.

Nas três empresas pequenas, a comunidade é envolvida nas actividades implementadas nas obras da ANE por obrigação contratual

Parceria com instituições ligadas ao HIV/SIDA

A CETA é membro Fundador da ECOSIDA e tem parcerias com PSI e CNCS no programa de educação e prevenção. A empresa procura sempre envolver e partilhar as suas actividades com todas as instituições interessadas.

As três empresas pequenas tem parceria de negócios com ONG's especializadas na implementação de actividades de HIV/SIDA a quem subcontratam para as obras da ANE.

Por obrigação contratual, devem coordenar as suas actividades com a ANE e as Autoridades Nacionais de HIV/SIDA.

8. Conclusões e Recomendações

O HIV/SIDA está a dizimar vidas humanas e a colocar entraves no desenvolvimento dos países já que recursos humanos e financeiros têm que ser canalizados para acções nacionais de combate a pandemia enquanto poderiam estar a ser usados em acções de alívio de pobreza.

As empresas têm um papel multiplicador crucial na luta contra a pandemia do HIV/SIDA. Pelo menos um membro de cada família Moçambicana trabalha, as empresas tem o poder de influenciar as famílias dos trabalhadores através das acções no local de trabalho.

Na prossecução de acções de HIV/SIDA no local de trabalho as empresas devem entrar em coordenação com as instituições locais ligadas ao assunto para evitarem duplicações e garantirem a continuidade das acções no seio da comunidade. É igualmente importante englobar a comunidade local nas actividades contra o HIV/SIDA no local de trabalho.

Instituições como a ECOSIDA têm um papel muito importante na luta contra o HIV/SIDA no local de trabalho. Elas são o elo de ligação entre as empresas e os provedores de serviços relacionados e as autoridades governamentais e ainda promovem a troca de ideias entre empresas já experientes com outras que ainda não estejam engajadas na luta contra o HIV/SIDA no local de trabalho.

A estratégia da CETA possui todos os componentes recomendáveis para uma boa abordagem a problemática do HIV/SIDA. A monitoria e avaliação da estratégia é realizada através dos resultados obtidos e do nível de aderência dos trabalhadores às actividades de HIV/SIDA, porém, é recomendável que a empresa mantenha registos do comportamento dos indicadores chave ao longo do tempo que irão ajudar a monitorar e avaliar os pontos fortes e fracos da sua estratégia e imprimir melhorias à mesma.

As empresas pequenas devem considerar implementar para todos os seus trabalhadores acções de combate ao HIV/SIDA que sejam de baixo custo ou mesmo de custo zero como:

- Encaminhar e encorajar os trabalhadores a participarem nas acções desenvolvidas por ONG's especializadas e Autoridades Nacionais do HIV/SIDA nas comunidades onde se encontram,
- Dar licenças especiais a trabalhadores influentes para poderem participar de formações

gratuitas oferecidas localmente para educadores de pares de modo a que estes possam disseminar as informações apreendidas entre os colegas,

- Através do Departamento de RH, ajudar os trabalhadores a compreenderem os seus direitos como trabalhadores desde a confidencialidade, não uso do estado de seropositividade para despedir trabalhadores, licenças por doença até a possibilidade de reembolsos e pensões oferecidas pelo INSS entre outros.

Estas empresas poderiam adicionalmente, aproveitar a experiência das empresas grandes na luta contra o HIV/SIDA no local de trabalho e pedir apoio às mesmas no desenho de estratégias de baixo custo. Filiando-se a ECOSIDA, as empresas poderiam participar do projecto da mesma em que as empresas grandes que já implementaram o roadmap apadrinham pelo menos duas pequenas e médias empresas para ajuda-las a implementar estratégias de combate ao HIV/SIDA.

Lista de Anexos

ANEXO I	Tabela de Progressão do Impacto do HIV/SIDA no local de trabalho
ANEXO II	Guião para entrevistas e lista de pessoas entrevistadas
ANEXO III	Política de HIV/SIDA da CETA
ANEXO IV	Tabela de Cláusulas Especiais da ANE

Referências Bibliográficas

- ANE. 2006. *ANNEX 5D. Special Contract Specifications For Contractors*.
- ECOSIDA, 2007. CETA preocupada em atingir famílias. *O ECoSIDA*, Número 004, Abril/Junho.
- ECOSIDA. 2005. *Plano Estratégico EcoSida, 2005-2010*.
- IFC, World Bank Group. 2002. HIV/AIDS in the workplace. *Good Practice Note, Nr 2*.
- ILO. 2002. *Implementing the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work: an education and training manual*.
- ILO. 2004. *HIV/AIDS and work : global estimates, impact and response*, The ILO Programme on HIV/AIDS and the world of work.
- ILO/AIDS. 2004. MOÇAMBIQUE: O IMPACTO DO HIV/AIDS EM RECURSOS HUMANOS.
- Macedo, P., Zacarias, M.S., Tribolet, J. 2005. *Técnicas e Métodos de Investigação em Engenharia Organizacional: Projecto de Investigação em Modelação de Processos de Produção*.
- Mocambique. 2002. Lei nº 5/2002, de 5 de Fevereiro. *Boletim da Republica*.
- OIT. 2004. *Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho*. Secretaria Internacional do Trabalho. Brasil.
- ONUSIDA. 1998. O HIV/SIDA no local de trabalho: buscando respostas empresariais inovadoras. *Coleccao Boas Praticas da ONUSIDA*
- PlusNews. 2007. *MOÇAMBIQUE: Investimento contra a Sida, retorno garantido*.
<http://www.aidsportugal.com/article.php?sid=7937>
- Rau, Bill. 2002. *Workplace HIV/AIDS Programs, an Action Guide for Managers*. Family Health International; Impact; USAID.
- Relatório Sobre a Revisão dos Dados de Vigilância Epidemiológica do HIV Ronda 2007. Grupo Técnico Multisectorial de Apoio à Luta contra o HIV/SIDA em Moçambique. Ministério da Saúde, Direcção Nacional de Saúde, Programa Nacional de Controle das DTS/HIV/SIDA.

The Joint United Nations on HIV/AIDS, The Prince of Wales Business Leaders Forum and The Global Business Council on HIV&AIDS. 2000. *The Business Response to HIV/AIDS : Impact and Lessons Learned*. Geneva and London

UK Consortium on AIDS and International Development. 2003. *Working Positively, A guide for NGOs managing HIV/AIDS in the workplace*.

UNAIDS, World Health Organization. 2007. *Aids Epidemic Update*.

ANEXOS

ANEXO I

Progressão dos Impactos do HIV/SIDA sobre a Força de Trabalho e Custos Associados¹		
Progressão do HIV/SIDA na Força de Trabalho	Impacto Económico em casos individuais	Impacto Económico de todos os casos
Infeção do trabalhador pelo vírus HIV	Nesta fase a empresa não incorre em nenhum custo	Nesta fase a empresa não incorre em nenhum custo
Início da morbilidade relacionada com o HIV/SIDA	<p>Aumento do absentismo</p> <p>A performance no trabalho diminui devido a doença</p> <p>Pagamentos de horas extras aumenta devido ao absentismo</p> <p>Maior uso da clínica da empresa</p> <p>Aumento dos pagamentos provenientes dos pacotes de ajuda médica</p> <p>O pessoal dos Recursos Humanos e o Pessoal de Assistência aos trabalhadores começam a empreender mais tempo e recursos com o trabalhador</p>	<p>Produtividade geral da força de trabalho diminui</p> <p>Aumento dos custos com a força de trabalho</p> <p>Uso adicional dos benefícios médicos faz com que os custos aumentem</p> <p>Contratação de pessoal médico adicional para as clínicas das empresas</p> <p>Gestores começam a empreender mais o seu tempo e recursos em questões relacionadas com o HIV/SIDA</p> <p>Desenho e implementação de acções contra o HIV/SIDA</p>
O trabalhador abandona o trabalho devido a morte, tratamentos médicos ou demissão voluntária	<p>Pagamento de subsídio de morte</p> <p>O trabalhador ou seus dependentes reclamam pensão</p> <p>Absentismo dos outros trabalhadores para atenderem ao funeral</p> <p>Despesas de funeral</p> <p>Possíveis empréstimos ao trabalhador não são pagos</p> <p>Desmoralização dos trabalhadores devido a perda do colega</p>	<p>Pagamentos de fundos de pensão fazem com que as contribuições do empregador aumentem</p> <p>Retorno dos investimentos com formação reduzem</p> <p>A moral, disciplina e concentração dos trabalhadores diminui devido a frequentes mortes de colegas</p>

¹ Traduzido de: HIV/AIDS in the Commonwealth 2000/01, London: Kensington Publications, 2000. The Response of African Businesses to HIV/AIDS, Jonathan Simon, Sydney Rosen, Alan Whiteside, Jeffrey R. Vincent and Donald M. Thea, Final, 2000, p. 4.

Progressão dos Impactos do HIV/SIDA sobre a Força de Trabalho e Custos Associados		
Progressão do HIV/SIDA na Força de Trabalho	Impacto Económico em casos individuais	Impacto Económico de todos os casos
A empresa recruta novo trabalhador para substituir o antigo	<p>Custos de recrutamento e selecção</p> <p>A posição não se preenche até que ao novo trabalhador seja contratado</p> <p>Custos com horas extras para os outros trabalhadores que devem cobrir o trabalho do antigo trabalhador</p>	<p>Necessidades de pessoal e recursos adicionais para o processo de recrutamento e selecção</p> <p>Os salários de trabalhadores experientes (e possivelmente de inexperientes) aumenta porque o mercado de trabalho responde a perda de trabalhadores</p>
Formação para o novo trabalhador	<p>Custos com a formação do novo trabalhador até que o mesmo chegue ao nível do antigo trabalhador</p> <p>Salário pago ao trabalhador durante a formação</p>	A empresa vê-se obrigada a contratar pessoal e recursos adicionais para a formação
O trabalhador adere ao quadro de pessoal	O desempenho é ainda fraco e enquanto o novo trabalhador se enquadra os outros trabalhadores passam o seu tempo dando formação on-the -job	<p>Redução geral na experiência, conhecimentos, memória insitucional e desempenho da força de trabalho</p> <p>A unidade de trabalho se ressentente devido ao aumento da taxa de rotação</p>

ANEXO II

GUIÃO PARA ENTREVISTAS NAS EMPRESAS

Apresentação do entrevistador e entrevistado e introdução do tema de estudo.

Levantamento de informações sobre:

Dados gerais sobre a empresa:

- Sector em que se encontra inserida
- Tipo de actividades realizadas
- Número de trabalhadores
- Nível de escolaridade dos trabalhadores
- Faixa etária dos trabalhadores
- Categorias salariais dos trabalhadores

Se possível poderia fornecer cópia da apresentação da empresa.

Sobre o Impacto do HIV/SIDA na empresa:

Considera que o facto de operar no ramo de construção é um factor de risco para os seus trabalhadores? Porque?

Qual é o impacto do HIV/SIDA sobre a empresa?

Como foi medido o impacto?

Quantos trabalhadores portadores de HIV já se identificaram?

Quantas mortes por HIV/SIDA já se verificaram na empresa?

Pode fornecer dados sobre a taxa de prevalência na força de trabalho ao longo do tempo?

Sobre a Política de HIV/SIDA:

Poderia fornecer uma cópia da Política de HIV/SIDA.

Quando foi elaborada a política? Quem foram os participantes no processo? Como foi elaborada (descrição do Processo)?

Já foram realizadas mudanças, actualizações da política ao longo do tempo?

Acha que a política tem espaço para melhorias?

Sobre Programas de HIV/SIDA (Educação e Prevenção/Apoio e tratamento):

Que programas são implementados na empresa? Descrição dos programas.

Que serviços são oferecidos aos trabalhadores?

Oferece apoio e assistência aos trabalhadores vivendo com o HIV/SIDA? Se sim, em que consiste?

Quem são os provedores?

Possui parcerias para o combate ao HIV/SIDA no local de trabalho? Se sim, com que instituições e em que consistem essas parcerias?

Qual o envolvimento da empresa com a comunidade local no concernerne as actividades de combate ao HIV/SIDA?

Sobre os resultados obtidos:

Que resultados a empresa já conseguiu obter com a implementação da estratégia de combate ao HIV/SIDA?

Qual a sua percepção sobre a relação custo/benefício da implementação de programas de combate ao HIV/SIDA no local de trabalho?

Sobre a monitoria e avaliações da estratégia implementada:

Como é feita a monitoria e avaliação da implementação da estratégia de combate ao HIV/SIDA.

Outras informações relevantes decorrentes da experiência da empresa que não tenham sido abordadas nas perguntas acima.

Agradecer o tempo disponibilizado

Lista de Pessoas Entrevistadas:

Empresa	Nome do Entrevistado	Cargo do Entrevistado
CETA S.A.R.L., Construções e Serviços	Dr. Mauro Nankin	Director de Recursos Humanos
	Sr. Pedro Chavane	Coordenador do Programa de HIV/SIDA
Probra Lda.	Sr. Hélio Banze	Gestor
Adilson Construções	dr. Jorge Branco	Gestor
EMEP	Sr. Énio Manhiça	Gestor

POLÍTICA DA EMPRESA SOBRE HIV/SIDA

(aprovado pelo Conselho de Administração a 18.12.2000)

1. Introdução

O SIDA (Síndrome de Imunodeficiência Adquirida) constitui já um problema muito grande para o País. A situação é particularmente alarmante nos corredores de passagem e nas zonas em que o País faz fronteira com zonas de alto índice de infecção.

O SIDA constitui também um problema da Empresa, tendo já perecido importantes quadros vitimados pelo SIDA. Sendo a CETA uma empresa de construção que realiza trabalhos em todas as províncias do nosso País, a consequente mobilidade da nossa mão-de-obra qualificada, é um factor de agravamento do risco de trabalhadores nossos contraírem a doença.

Há a necessidade urgente de criar mecanismos próprios para o combate a esta pandemia, começando por procurar minorar os efeitos imediatos e a longo prazo na empresa.

2. Missão

Contribuir para a prevenção de novas infecções e redução do impacto do HIV/SIDA no local de trabalho através de programas de educação, sensibilização e consciencialização dos trabalhadores em relação à pandemia do HIV/SIDA.

3. Visão

A empresa compromete-se a proteger os trabalhadores contra o perigo do HIV/SIDA, estigma e discriminação no local de trabalho, através de informações apropriadas, aconselhamento e serviços médicos.

4. Objectivos da Empresa

- Sensibilizar os trabalhadores a tomarem consciência do perigo desta doença, apresentando exemplos claros e vivos das consequências que pode trazer para os trabalhadores, suas famílias e para a empresa.
- Incentivar os trabalhadores a adoptarem um comportamento sexual seguro, visto que correm um risco maior devido a sua constante movimentação e sua permanência longe dos conjugues.
- Incentivar os trabalhadores a fazerem testes, acompanhados de um conselheiro, independentemente do seu estado de saúde actual.
- Dar apoio psicossocial, aconselhamento aos seropositivos e seus familiares.
- Garantir a não discriminação entre os trabalhadores portadores de HIV/SIDA e os não portadores.
- Dar assistência médica e medicamentosa às doenças oportunistas consequência da doença, de acordo com a política em vigor na empresa.
- Apoiar os serviços públicos de combate ao SIDA, quer na Empresa quer nas comunidades onde a Empresa ou os familiares dos trabalhadores estão inseridos.
- Participar com outras empresas e entidades públicas e privadas em actividades de combate ao SIDA

5. Princípios orientadores da política da empresa

Todo o trabalhador tem direito a um aconselhamento sobre o HIV/SIDA, independentemente de ser ou não portador e devem ser tratados da mesma forma que qualquer outro que sofra de uma doença,

Todos os trabalhadores portadores de SIDA têm o direito à confidencialidade sobre o seu estado de portadores.

Nenhum trabalhador deve ser despedido ou alvo de discriminação no seu local de trabalho pelo facto de ser portador de HIV/SIDA.

6. Âmbito

Esta política aplica-se a todos os trabalhadores da Ceta em Moçambique.

7. Principais actividades a desenvolver

A prioridade será para a sensibilização dos trabalhadores e suas famílias para a prevenção do SIDA:

- Realização de palestras, projecção de vídeos e apresentação de peças de teatro, informativas sobre a doença e formas de prevenção;
- Distribuição de panfletos e colocação de cartazes;
- Disponibilização a título gratuito de preservativos;

Deve ser dada uma grande atenção às actividades de aconselhamento:

- Disponibilização de testes voluntários (com aconselhamento prévio e posterior) e confidencialidade assegurada para todos os trabalhadores;
- Aconselhamento e apoio psicológico e social aos seropositivos.
- A criação de uma ampla frente de toda a sociedade na luta contra o Sida;
- Apoiar actividades de mobilização de outras entidades públicas e privadas na luta contra o SIDA, em particular no seio do empresariado nacional e estrangeiro a operar no País;

Criar ligações e mecanismos de apoio às organizações da Sociedade Civil nomeadamente, Partidos Políticos, Sindicatos, Organizações da Mulher, Jovens, Estudantes, Profissionais e os Serviços Governamentais no apoio às comunidades urbanas ou rurais em que a CETA está directamente envolvida. Serão feitos acordos de cooperação com três Centros - Piloto: um grupo de familiares de trabalhadores da CETA num Centro urbano; uma Comunidade rural e uma Escola Técnico - Profissional

8. Conclusão

O combate ao alastramento do HIV/Sida não pode ser apenas uma tarefa de um grupo na empresa ou na sociedade. Todos os trabalhadores da Ceta deverão fazer parte deste combate.

Juntemos os nossos esforços!

De desafio em desafio vamos crescendo

Maputo, 18 de Dezembro de 2000

ANEXO IV

PROGRAMA DE HIV/SIDA NOS PROJECTOS DE CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS DA ADMINISTRAÇÃO NACIONAL DE ESTRADAS

Componente	Descrição
	<ul style="list-style-type: none">• Subcontratar um Provedor de Serviços Aprovado para fornecer um Programa de HIV/SIDA aos seus trabalhadores assim que for praticável após a chegada dos trabalhadores ao local da obra ou após a contratação dos trabalhadores locais, mas, em qualquer caso dentro de duas semanas após a chegada dos trabalhadores no local da obra ou contratação de trabalhadores locais. E este acordo deve continuar até ao fim das actividades de construção quando os trabalhadores saírem do site.• Dar acesso razoável ao local da obra, em conexão com o programa de sensibilização a qualquer representante do Provedor de Serviços Aprovado e/ou da Autoridade Nacional de HIV/SIDA.• Se a ANE não tiver providenciado nomes dos Provedor de Serviços Aprovado disponíveis dentro de duas semanas após ter sido requisitada, o contractante deve seleccionar o seu próprio provedor de serviços após consultas com a Autoridade Nacional de HIV/SIDA.• Instruir os trabalhadores a assistirem ao Programa de HIV/SIDA no decurso do seu emprego e durante as horas normais de trabalho (três horas por mês) ou qualquer outro período extra providenciado para tal e usar todos os esforços razoáveis para garantir que esta instrução é cumprida.• Providenciar um local apropriado para o Programa de Sensibilização do HIV e não fazer nada para dissuadir os trabalhadores de assistirem ao Programa de Sensibilização do HIV.• Notificar a Autoridade Nacional de HIV/SIDA do seu subcontracto com um Provedor de Serviços Aprovado para facilitar a auditoria ao PProvedor de Serviços Aprovado pela Autoridade Nacional de HIV/SIDA• Fornecer toda a cooperação razoável a Autoridade Nacional de HIV/SIDA se esta exercer o seu direito de auditar a provisão do Programa de HIV/SIDA pelo Provedor de Serviços Aprovado .
Deveres do Contratante	
Actividades do Programa de HIV/SIDA	<ul style="list-style-type: none">• Disponibilização de cartazes informativos em locais públicos dentro e fora do local da obra (restaurantes, bares e pousadas, etc.)

Componente	Descrição
	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuição de preservativos gratuitos. • Formação de educadores de pares escolhidos entre os trabalhadores para discussões com os colegas (estimativa de 1 para 30 trabalhadores) • Formação de pequenos grupos focais de discussão e informação cobrindo questões chave • Apresentações de grupos de teatro e vídeo. • Realização de eventos promocionais (como jogos de futebol) para encorajar a abertura e discussão de questões relativas ao HIV/SIDA • Exibição de quadros de informação promocionais para consciencialização e integração das actividades de construção de estradas e as actividades de HIV/SIDA. • Inclusão de actividades de HIV/SIDA nas reuniões, discussões e Comité de Coordenação do Projecto • Disponibilidade de materiais promocionais como camisetes, bonés, autocolantes, chaveiros, etc. • Diagnóstico e tratamento de DTSS • Aconselhamento e testagem voluntária • Apoio psicológico e cuidados médicos (incluindo prevenção e tratamento de infecções oportunistas) para trabalhadores infectados e afectados e seus familiares, enaltecendo o seu acesso ao tratamento antiretroviral • Estabelecimento de parcerias com outras instituições como a PSI, Cruz Vermelha de Moçambique (CVM), etc. para providenciar preservativos para a comunidade.
Responsabilidades do Provedor de Serviços Autorizado	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar com o Director Provincial de Saúde e o Director Provincial do CNCS da provincia onde se encontra. Representantes da autoridade local de saúde devem ser convidadas para assistirem ás actividades de formação e comunicação. • Ligar sempre que possível, as actividades no local da obra com as actividades de HIV/SIDA da zona para garantir a complementaridade das abordagens e minimizar a duplicação. Adicionalmente, essas ligações irão garantir que o grupo alvo tenha acesso a informação contínua após o fim do período de construção • Criar um pequeno comité de HIV e SIDA com um papel de aconselhamento, composto por educadores de pares,

Componente	Descrição
	<p>contractante e gestor de RH do consultor, pessoas influentes da comunidade e entre os trabalhadores para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobilizar os trabalhadores a assistirem as sessões • Dar apoio na distribuição de preservativos e outros materiais • Promover discussões relacionadas com o HIV/SIDA entre os trabalhadores • Representar os trabalhadores nas discussões sobre HIV/SIDA com o contratante • Trabalhar em coordenação com o Sector de HIV/SIDA da ANE na monitoria e avaliação das actividades, fornecer feedback a outras actividades de construção e desenvolvimento de políticas a nível nacional de HIV/SIDA para as actividades de construção de estradas
Responsabilidades do Contratante	<p>O contractante (especificamente o sector de RH) e o Provedor de Serviços Autorizado devem trabalhar em conjunto para apoiar o Programa de actividades de HIV/SIDA. Isso deve garantir máxima eficiência e integração com as actividades de construção. O contractante deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programar o tempo e duração apropriado para a implementação de actividades de HIV/SIDA como parte do plano de trabalho da força de trabalho. horas de descanso devem ser excluídos. • Identificar indivíduos apropriados para educação através dos registos de recrutamento • Providenciar locais apropriados para actividades de comunicação e distribuição de preservativos bem como para questões clínicas. • Monitorar a implementação das actividades dos educadores de pares • Fornecer o apoio necessário ao Provedor de Serviços Autorizado, tal como espaço onde possam trabalhar