

INSTRUMENTO SOBRE AS DIMENSÕES DO BEM-ESTAR CORPORATIVO

Conteúdo

O seguinte instrumento de avaliação é baseado nos “*Principais Elementos dos Programas e Políticas Efetivas no Ambiente de Trabalho para Melhoria da Saúde e Bem-Estar dos Trabalhadores*”, do Instituto Nacional para Saúde e Segurança Ocupacional (NIOSH). Com o intuito de manter os conceitos do documento original, cada um dos vinte elementos principais é apresentado juntamente com a descrição original.

A “Lista dos Principais Elementos” foi transformada em uma tabela de pontuação para que sirva de guia para empregadores, e para as parcerias empregadores-empregados, que pretendam estabelecer programas efetivos no local de trabalho e que mantenham e melhorem a saúde do trabalhador. Abaixo se encontram as seções que apresentam os elementos a serem pontuados. A última seção é composta por um item único que permite uma classificação geral da percepção do programa de saúde e segurança no trabalho, tal como existe hoje.

Seção	Tópico
Seção 1	Quanto à Cultura Organizacional e Liderança
Seção 2	Quanto à Elaboração do Programa
Seção 3	Quanto à Implementação do Programa e Recursos
Seção 4	Quanto à Avaliação do Programa
Seção 5	Síntese da Pontuação

Pontuação

Os empregadores devem avaliar a presença de cada principal elemento em uma escala de 0 a 5. As avaliações são relacionadas às seguintes definições:

- 0 Não se aplica de forma alguma (não implementado)
- 1 Aplica-se um pouco (má implementação)
- 2 Aplica-se com frequência (razoável implementação)
- 3 Aplica-se muitas vezes (boa implementação)
- 4 Aplica-se quase sempre (muito boa implementação)
- 5 Aplica-se totalmente (excelente implementação)

A pontuação está ancorada em uma escala de 0 a 5 pontos, onde “0” implica que o elemento principal não existe, não é aplicado ou definitivamente não é implementado (0%) e “5” implica que o principal elemento está completamente presente, implementado ou aplicado totalmente. **As pontuações 0, 1 e 2 refletem a presença do elemento principal em menos de 50%; enquanto que, as pontuações 3, 4 e 5 refletem a presença do elemento principal em 50% ou mais.**

A tabela de pontuação apresenta o subtotal máximo possível para cada uma das dimensões dos principais elementos e a pontuação máxima possível para o instrumento todo.

SEÇÃO 1 - QUANTO À CULTURA ORGANIZACIONAL E LIDERANÇA

Depois de ler cada elemento principal, selecione o número correspondente, que representa de forma mais precisa o sucesso de sua organização ao integrá-lo.

Elemento Principal a ser Avaliado	Descrição	Não se aplica de forma alguma	Aplica-se um pouco	Aplica-se com frequência	Aplica-se muitas vezes	Aplica-se quase sempre	Aplica-se totalmente
A organização desenvolve uma “Cultura Centrada no Ser Humano”	Programas efetivos prosperam em organizações que promovem o respeito, incentivam a participação ativa, a colaboração e o envolvimento dos trabalhadores em suas políticas e programas. Uma Cultura Centrada no Ser Humano se baseia na confiança, não no medo.	0	1	2	3	4	5
Ocorre liderança na integração do programa à organização	O comprometimento com a saúde e a segurança dos trabalhadores, refletidos em palavras e ações, são fundamentais. A conexão da saúde e segurança dos trabalhadores com os principais produtos, serviços e valores da empresa deve ser reconhecida pelos líderes e comunicada amplamente. Em alguns exemplos notórios, os Conselhos de Administração Corporativos reconheceram o valor da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, incorporando-os ao plano de negócios da organização e fazendo dele um princípio operacional chave, pelo qual os líderes da organização são responsáveis.	0	1	2	3	4	5
Existe engajamento da gestão de nível intermediário	Supervisores e gestores em todos os níveis devem estar envolvidos na promoção de programas de apoio à saúde. Eles são a ligação direta entre os trabalhadores e a alta gerência e determinarão se o programa será bem-sucedido ou não. Os supervisores de nível intermediário são a chave para integrar, motivar e se comunicar com os trabalhadores.	0	1	2	3	4	5
Total de Cultura Organizacional e Liderança							
Subtotal Máximo Possível		15					

SEÇÃO 2 - QUANTO À ELABORAÇÃO DO PROGRAMA

Elemento Principal a ser Avaliado	Descrição	Não se aplica de forma alguma	Aplica-se um pouco	Aplica-se com frequência	Aplica-se muitas vezes	Aplica-se quase sempre	Aplica-se totalmente
Os princípios são claramente estabelecidos	Programas efetivos têm princípios claros para focar prioridades, guiar a elaboração dos mesmos e direcionar a alocação de recursos. A prevenção de doenças e acidentes dá suporte à saúde e ao bem-estar no trabalho.	0	1	2	3	4	5
Existe integração de sistemas relevantes	A elaboração do programa envolve um inventário inicial e uma avaliação dos programas e políticas existentes que sejam relevantes para a saúde e bem-estar, assim como a determinação de suas potenciais conexões. Em geral, os sistemas melhor integrados funcionam mais efetivamente. Os programas devem refletir uma visão abrangente da saúde: saúde comportamental, mental e física são parte da saúde geral. Nenhuma oferta de programa aborda completamente todas essas dimensões da saúde. Deve-se integrá-los em um amplo sistema centrado na saúde (não os gerenciando separadamente) e coordená-los com um sistema geral de gerenciamento de saúde e segurança no trabalho. A integração de diversos sistemas de dados pode ser particularmente importante e desafiadora.	0	1	2	3	4	5
Busca-se a eliminação de riscos ocupacionais reconhecidos	Mudanças no ambiente de trabalho (tais como a redução às exposições tóxicas ou a melhoria no desenho e flexibilidade da estação de trabalho) beneficiam todos os trabalhadores. Eliminar riscos reconhecidos no local de trabalho é fundamental para os princípios da Vida no Trabalho.	0	1	2	3	4	5
Tem consistência	A vontade dos trabalhadores para se engajar nos programas voltados para a saúde no local de trabalho pode depender da percepção de que o ambiente de trabalho seja de apoio à saúde verdadeiramente. As intervenções individuais podem estar associadas a uma experiência de trabalho específica. Modifique o ambiente de trabalho físico e organizacional para alinhá-lo aos objetivos de saúde. Por exemplo, operários que passaram por um programa antitabagismo no local de trabalho são mais propensos a abandonar o vício e permanecer em abstinência, se a fuligem, fumaças e vapores forem controlados e existirem políticas sobre o fumo no local de trabalho.	0	1	2	3	4	5
Promove a participação dos trabalhadores	Certifique-se que os trabalhadores não sejam apenas receptores de serviços, mas que estejam ativamente engajados em identificar questões relevantes para a saúde e segurança no trabalho e contribuir com a elaboração e implantação do programa. As barreiras são frequentemente melhor superadas ao envolver os participantes na obtenção de soluções. A participação no desenvolvimento, implantação e avaliação dos programas geralmente são as estratégias mais efetivas para mudar a cultura, o comportamento e os sistemas.	0	1	2	3	4	5

SEÇÃO 2 - QUANTO À ELABORAÇÃO DO PROGRAMA

Elemento Principal a ser Avaliado	Descrição	Não se aplica de forma alguma	Aplica-se um pouco	Aplica-se com frequência	Aplica-se muitas vezes	Aplica-se quase sempre	Aplica-se totalmente
Adapta os programas ao local de trabalho específico e às diversas necessidades dos trabalhadores	Os ambientes de trabalho variam em tamanho, setor, produto, projeto, localização, experiência em saúde e segurança no trabalho, recursos e características do trabalhador, tais como: idade, treinamento, habilidades física e mental, resiliência, educação, conhecimentos culturais e práticas de saúde. Os programas bem sucedidos reconhecem essa diversidade e são elaborados para atender às necessidades tanto dos indivíduos, como da empresa. Os programas eficazes são sensíveis e atrativos a uma força de trabalho diversificada. Um modelo não serve a todos - flexibilidade é necessária.	0	1	2	3	4	5
Considera incentivos e recompensas	Incentivos e recompensas, tais como: compensações financeiras, dispensas e reconhecimento, para a participação individual no programa podem encorajar o engajamento, embora incentivos mal elaborados possam criar uma sensação de “ganhadores” e “perdedores” e terem consequências adversas imprevistas. Os contratos de fornecedores devem conter incentivos e recompensas alinhados ao cumprimento dos objetivos do programa.	0	1	2	3	4	5
Localiza e utiliza as ferramentas corretas	Avalie os riscos do ambiente de trabalho e identifique o estado de saúde inicial do mesmo para monitorar o progresso. Por exemplo, um instrumento de Avaliação de Fatores de Risco à Saúde, tanto para o indivíduo quanto para o ambiente de trabalho, pode ajudar a fornecer informações sobre o estado atual de saúde dos trabalhadores, direcionando intervenções ambientais e individuais e mensurando o progresso ao longo do tempo. Uma avaliação ótima da eficácia de um programa é alcançada por meio do uso de instrumentos de medida validados e relevantes.	0	1	2	3	4	5
O programa é ajustado quando necessário	Programas bem sucedidos refletem o entendimento de que as inter-relações entre trabalho e saúde são complexas. Novos programas e políticas no local de trabalho modificam sistemas complexos. A incerteza é inevitável; as consequências da mudança podem ser imprevisíveis. As intervenções em uma parte de um sistema complexo, provavelmente, terão efeitos previsíveis e imprevisíveis em outras partes. Os programas devem ser avaliados para detectar efeitos inesperados e ajustá-los com base na análise da experiência.	0	1	2	3	4	5
O programa tem continuidade	Programas com perspectiva de longo prazo devem ser elaborados para assegurar sua sustentabilidade. As abordagens de curto prazo têm valor de curto prazo. Programas alinhados com os principais produtos/valores da empresa perduram. Deve haver flexibilidade suficiente para assegurar sensibilidade à mudança dos trabalhadores e das condições de mercado.	0	1	2	3	4	5

SEÇÃO 2 - QUANTO À ELABORAÇÃO DO PROGRAMA

Elemento Principal a ser Avaliado	Descrição	Não se aplica de forma alguma	Aplica-se um pouco	Aplica-se com frequência	Aplica-se muitas vezes	Aplica-se quase sempre	Aplica-se totalmente
O programa garante a confidencialidade	Certifique-se que o programa atenda aos requisitos legais (e.g. PCMSO e PPRA) e que a comunicação com os trabalhadores seja clara nesse aspecto. Se os trabalhadores acreditam que suas informações não são confidenciais, o programa terá menos chances de sucesso.	0	1	2	3	4	5
Total de Elaboração do Programa							
Subtotal Máximo Possível		55					

SEÇÃO 3 - QUANTO À IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA E RECURSOS

Elemento Principal a ser Avaliado	Descrição	Não se aplica de forma alguma	Aplica-se um pouco	Aplica-se com frequência	Aplica-se muitas vezes	Aplica-se quase sempre	Aplica-se totalmente
Há disposição para começar aos poucos e ir crescendo.	Embora a elaboração geral do programa deva ser abrangente, começar com objetivos modestos é, muitas vezes, benéfico, se eles são reconhecidos como passos iniciais de um programa mais amplo. Por exemplo a meta de redução das taxas de acidentes ou de absenteísmo. Considere uma implementação gradual desses elementos se a adoção simultânea não for viável. Utilize (e avalie) os resultados dos projetos piloto antes de avançar e esteja disposto a abandoná-los caso fracassem.	0	1	2	3	4	5
Recursos adequados são disponibilizados	Identifique e envolva pessoal devidamente treinado e motivado. Se utilizar fornecedores, certifique-se de que são qualificados. Aproveite recursos locais e nacionais confiáveis de agências governamentais ou não. Aloque recursos suficientes, incluindo pessoal, espaço e tempo para atingir os resultados que você busca. Direcione e concentre estrategicamente os recursos, refletindo os princípios incorporados na elaboração e implantação do programa.	0	1	2	3	4	5
A comunicação é utilizada de maneira estratégica	A comunicação efetiva é essencial para o sucesso. Todos (trabalhadores, suas famílias, supervisores, etc.) com alguma participação na saúde do trabalhador devem saber o que você está fazendo e o motivo. As mensagens e meios de transmissão devem ser adaptados e direcionados ao grupo, ou ao indivíduo, e refletir consistentemente os valores e a direção dos programas. Comunique-se precoce e frequentemente, mas tenha também uma estratégia de comunicação de longo prazo. Disponibilize atualizações periódicas à liderança organizacional e aos trabalhadores. Mantenha a visibilidade do programa para o mais alto nível da organização, por meio de relatórios, com dados que permitam uma conexão com o programa de alocação de recursos.	0	1	2	3	4	5
Há construção de responsabilidade	Construa responsabilidade na implantação do programa. A responsabilidade reflete o compromisso da liderança na melhoria dos programas e resultados e deve ter efeito cascata por meio dos mais altos níveis de liderança. Recompense o sucesso.	0	1	2	3	4	5
Total de Implementação do programa e Recursos							
Subtotal Máximo Possível		20					

SEÇÃO 4 - QUANTO À AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

Elemento Principal a ser Avaliado	Descrição	Não se aplica de forma alguma	Aplica-se um pouco	Aplica-se com frequência	Aplica-se muitas vezes	Aplica-se quase sempre	Aplica-se totalmente
Existe avaliação e análise	Desenvolva objetivos e uma lista de medidas relevantes, reconhecendo que o valor geral de um programa, particularmente aquele elaborado para reduzir doenças crônicas, pode não ser consolidado em curto prazo. Integre os sistemas de dados entre os programas e entre os fornecedores. Sistemas integrados simplificam o processo de avaliação, permitem o acompanhamento de resultados e a melhoria contínua do programa.	0	1	2	3	4	5
Aprende-se com a experiência	Ajuste ou modifique programas baseando-se em referências estabelecidas e em resultados que você avaliou e analisou.	0	1	2	3	4	5
Total de Avaliação do Programa							
Subtotal Máximo Possível		10					

SEÇÃO 5 - SÍNTESE DA PONTUAÇÃO

Dimensão do Principal Elemento	<SUA EMPRESA> subtotal	Máximo possível subtotal
Quanto à Cultura Organizacional e Liderança		15
Quanto à Elaboração do Programa		55
Quanto à Implementação do Programa e Recursos		20
Quanto à Avaliação do Programa		10
PONTUAÇÃO TOTAL		100

A tradução e a adaptação cultural deste instrumento foi autorizada pela T.H. Chan School of Public Health Center for Work, Health and Well-being. Sua versão original pode ser encontrada no seguinte endereço eletrônico:

http://centerforworkhealth.sph.harvard.edu/sites/default/files/safewell_guidelines/Dimensions%20of%20Integration%20for%20website3-10.pdf