

## INSTRUMENTO SOBRE OS INDICADORES DE INTEGRAÇÃO

### Conteúdo

O instrumento a seguir é baseado em pesquisa conduzida pela Escola de Saúde Pública de Harvard - Centro de Trabalho, Saúde e Bem-Estar - em colaboração com a HealthPartners. Este instrumento de avaliação é utilizado para avaliar em que medida uma empresa tem integrado programas, políticas e práticas relacionadas à saúde e bem-estar do trabalhador. Ele pode ser utilizado como um instrumento de medida para comparar onde a empresa poderia estar em relação a outras empresas no processo de implantação de uma intervenção integrada e para identificar lacunas na integração intra e entre empresas. Ele pretende indicar pontos fortes e de melhoria que uma empresa pode vivenciar ao longo de um continuum para a plena integração e servir como um documento de discussão para o planejamento do programa e tomada de decisão. Os membros da empresa selecionados para representar os diversos departamentos podem completar a avaliação individualmente e depois reunirem-se para discutir os resultados e chegar a um consenso.

Este instrumento de pontuação poderá ser utilizado como um 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.

#### Pontuação

Os grupos de empregadores devem avaliar a presença de cada medida/indicador em uma escala de 0 a 2. As pontuações são relacionadas às seguintes definições:

- Ausente
- Parcialmente atingido
- Totalmente atingido

A pontuação é baseada em uma escala de 0 a 2 pontos, onde “0” implica que a medida/indicador não existe, não é aplicado ou definitivamente não é implementado (0%) e “2” implica que a medida/indicador está completamente presente, implementado ou aplicado totalmente.

Os pontos são totalizados e a pontuação poderá variar de 0 a 46.

**Instruções:** A seguir, encontra-se uma lista de ações ou políticas que as empresas podem implantar para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros. Por favor, circule o número que indica se cada item está ausente, parcialmente atingido ou totalmente atingido no seu local de trabalho. Depois, some todos os pontos para cada uma das colunas para obter a sua pontuação total, de até 46 pontos possíveis.

	Ausente (0)	Parcialmente Atingido (1)	Totalmente Atingido (2)
<b><i>Liderança e comprometimento organizacional</i></b>			
1. A alta gerência expressa o seu comprometimento com uma cultura e ambiente de trabalho que apoia a saúde dos trabalhadores.	0	1	2
2. Tanto a saúde do trabalhador como a do ambiente de trabalho são incluídas como parte da missão organizacional.	0	1	2
3. A alta liderança aloca pessoas e recursos financeiros adequados para implementar programas de promoção e proteção à saúde dos trabalhadores.	0	1	2
<b><i>Coordenação entre proteção e promoção à saúde</i></b>			
4. A tomada de decisões sobre políticas, programas e práticas relacionadas à saúde dos trabalhadores é coordenada pelos departamentos, incluindo aqueles responsáveis pela saúde, bem-estar e segurança no local de trabalho.	0	1	2
5. Existem processos para coordenar e alavancar os orçamentos interdepartamentais alocados tanto para a saúde, como para o bem-estar e segurança.	0	1	2
6. Os esforços para promover e proteger a saúde dos trabalhadores incluem tanto políticas sobre o trabalho e o ambiente organizacional, quanto educação e programas para os trabalhadores, individualmente.	0	1	2
<b><i>Políticas e práticas de apoio organizacional</i></b>			
<b><i>Processos para responsabilização e treinamento</i></b>			
7. Os gerentes de programa responsáveis pela saúde, bem-estar e segurança ocupacional são treinados para coordenar e implantar programas, práticas e políticas para o bem-estar, saúde e segurança no trabalho.	0	1	2
8. Os gerentes de operação são treinados para garantir a saúde dos trabalhadores por meio da coordenação e apoio ao bem-estar, saúde e segurança no trabalho.	0	1	2
9. As descrições do trabalho para a equipe responsável pelo bem-estar, saúde e segurança no trabalho incluem papéis e responsabilidades que requerem colaboração interdepartamental e coordenação do bem-estar no trabalho com programas, políticas e práticas de saúde e segurança.	0	1	2
10. Os indicadores de desempenho para os responsáveis pelo bem-estar, saúde e segurança no trabalho incluem o sucesso na colaboração interdepartamental e a coordenação do bem-estar no trabalho com programas, políticas e práticas de saúde e segurança.	0	1	2
11. Estratégias de desenvolvimento profissional incluem o treinamento e definição de metas nas avaliações de desempenho relacionadas à colaboração interdepartamental e a coordenação do bem-estar no trabalho com programas, políticas e práticas de saúde e segurança.	0	1	2
12. Os fornecedores de produtos/serviços de bem-estar, saúde e segurança no trabalho têm experiência e competência para coordenar e/ou apresentar abordagens que apoiem a coordenação e procedam ao compartilhamento de recursos relacionados ao bem-estar, saúde e	0	1	2

segurança.	Ausente (0)	Parcialmente Atingido (1)	Totalmente Atingido (2)
<b>Gestão coordenada e estratégias de engajamento de trabalhadores</b>			
13. Gestores e trabalhadores estão engajados na tomada de decisão sobre prioridades para coordenar programas, políticas e práticas de bem-estar, saúde e segurança no trabalho.	0	1	2
14. As comissões de trabalhadores-gestores refletem uma preocupação com o bem-estar, saúde e segurança no trabalho.	0	1	2
15. Os trabalhadores estão ativamente engajados no planejamento e implantação dos programas e políticas de bem-estar, saúde e segurança no trabalho.	0	1	2
<b>Benefícios e incentivos para apoiar a promoção e proteção da saúde no trabalho</b>			
16. Incentivos são oferecidos aos trabalhadores para realizar atividades que os mantenham saudáveis (ex.: participar de treinamento em saúde/segurança), reduzir seus comportamentos de alto risco (ex.: parar de fumar) e/ou praticar estilos de vida saudáveis (ex.: descontos em academias de ginástica).	0	1	2
17. Incentivos são oferecidos aos gerentes que protegem e promovem saúde (ex.: efetivam saúde e segurança em seus departamentos e encorajam os relatos de riscos, doenças, danos e quase-acidentes <sup>1</sup> ; lideram e encorajam seus trabalhadores nos esforços de promoção e proteção da saúde).	0	1	2
18. Existem benefícios no ambiente de trabalho voltados para bem-estar, saúde e segurança (ex.: plano de saúde, jornada de trabalho flexível, oportunidades de bem estar).	0	1	2
<b>Avaliação integrada e monitoramento</b>			
19. Os efeitos dos programas de bem-estar, saúde segurança no trabalho são monitorados conjuntamente.	0	1	2
20. Os dados relativos à saúde dos trabalhadores são integrados em um sistema coordenado.	0	1	2
21. Os relatórios dos indicadores relevantes sobre programas integrados são apresentados à alta diretoria regularmente, protegendo a confidencialidade dos trabalhadores.	0	1	2
<b>Conteúdo programático abrangente</b>			
22. O conteúdo dos programas educacionais, tais como: aulas, cursos, palestras online e mediações são voltados para riscos potenciais aditivos ou sinérgicos decorrentes de exposições e comportamentos de risco no trabalho.	0	1	2
23. O conteúdo dos programas educacionais, tais como aulas, cursos, palestras online e mediações reconhecem o impacto das experiências e do ambiente de trabalho para mudanças bem sucedidas do comportamento em saúde.	0	1	2
Pontos	_____	_____	_____
Total de Pontos	_____		
	46		

A tradução e adaptação cultural deste instrumento foi autorizada pelo *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](http://centerforworkhealth.sph.harvard.edu/sites/default/files/safewell_guidelines/Dimensions%20of%20Integration%20for%20website3-10.pdf)

---

<sup>i</sup> Trata-se de um evento não planejado que não resultou em lesão, doença ou dano, tendo entretanto potencial para tê-los causado. A lesão, fatalidade ou dano não ocorreu pois felizmente algo modificou a sequência dos acontecimentos e evitou o acontecimento de um iminente acidente (National Safety Council, 2013).

Fonte de referência:

National Safety Council. Near Miss Reporting Systems (2013). Retrieved from  
<http://www.nsc.org/WorkplaceTrainingDocuments/Near-Miss-Reporting-Systems.pdf>