

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