

A low-angle photograph of a modern glass skyscraper. Two workers are visible on the facade, one on the left and one on the right, both appearing to be cleaning or maintaining the glass. The building's structure is composed of dark metal frames and large glass panels that reflect the sky and other buildings. The overall tone is blue and professional.

Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para ação

*Para empregadores, trabalhadores, formuladores
de políticas e profissionais*

SESI

Publicação de dados catalogados pela Biblioteca da OMS. Publicado pela Organização Mundial de Saúde em 2010
Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners.

© 2010. Organização Mundial da Saúde-OMS

© 2010. SESI-Departamento Nacional,
Tradução

A Diretora Geral da Organização Mundial de Saúde, concedeu o direito de tradução para a edição em português ao Serviço Social da Indústria (SESI), Centro Colaborador da OMS em Segurança e Saúde no Trabalho, o qual é o único responsável pela edição neste idioma. Todos os direitos reservados. As publicações da Organização Mundial da Saúde podem ser obtidas por meio da: WHO Press, World Health Organization, 20 Avenue Appia, 1211 Geneve 27, Switzerland (tel.: +41 22 791 3264; fax: +41 22 791 4857; e-mail: bookorders@who.int). Solicitações de permissão para reprodução ou tradução das publicações da OMS – seja para venda ou distribuição não comercial – devem ser enviadas para: WHO Press, no endereço acima (fax: +41 22 791 4806; e-mail: permissions@who.int). As designações utilizadas e a apresentação do material desta publicação não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da Organização Mundial da Saúde sobre a situação legal de qualquer país, território, cidade ou área, ou de suas autoridades, nem sobre a delimitação de suas fronteiras ou limites. As linhas pontilhadas nos mapas representam linhas de fronteiras aproximadas, para as quais pode ainda não existir total acordo.

A menção a determinadas empresas ou a certos produtos industrializados não implica que sejam aprovados ou recomendados pela Organização Mundial da Saúde em relação a outros de natureza similar que não sejam mencionados.

Com exceção de erros e omissões, os nomes dos produtos patenteados são designados por letras maiúsculas. Todas as precauções pertinentes para verificar as informações contidas nesta publicação tem sido tomadas pela Organização Mundial da Saúde. No entanto, o material publicado é distribuído sem qualquer tipo de ga-

rantia, explícita ou implícita. A responsabilidade pela interpretação e pelo uso do material recai sobre o leitor. Em nenhum caso, a Organização Mundial da Saúde será responsável pelos danos que surjam de sua utilização.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente em Exercício

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI

Conselho Nacional

Jair Meneguelli
Presidente

SESI - Departamento Nacional

Robson Braga de Andrade
Diretor em Exercício

Antonio Carlos Brito Maciel
Diretor Superintendente

Carlos Henrique Ramos Fonseca
Diretor de Operações

Unidade de Saúde e Segurança do Trabalho – UniSaúde

Fernando Coelho Neto
Gerente Executivo

Revisão Técnica da Tradução para o Português

Sylvia Yano

Área Compartilhada de Informação

e Documentação – ACIND

Normalização

Renata Lima

Tradução para o Português

Trilhas Mundos

Revisão Gramatical do Português

Liberty Traduções

Editoração Edição em Português

CT Comunicação

Design & Layout

Philippos Yiannikouris

O68a

Organização Mundial da Saúde

Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

26 p. : il.

ISBN 978-85-7710-219-8

(Classificação NLM:WA 440)

1. Saúde Ocupacional. 2. Promoção da Saúde. 3. Ambiente de trabalho - Normas. 4. Doenças Ocupacionais – prevenção e controle. I. Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional. II. Título

CDU 613.6

SESI

Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte

Quadra I – Bloco C – 8º andar

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF - Brasil

Tel.: (55) (61) 3317-9754

Fax: (55) (61) 3317-9190

<http://www.sesi.org.br>

“A riqueza de uma empresa depende da saúde dos trabalhadores.”

Dra. Maria Neira, Diretora, Departamento de Saúde Pública e Ambiente,
Organização Mundial da Saúde

CAPA

Trabalho em altura, Fotógrafo: Francisco Monterro, USA.
Equipamentos e atitudes seguras são ambos essenciais para a prevenção de riscos ocupacionais associados a tarefas perigosas (2º lugar no concurso de fotografias de 2010 da OMS/Organização Pan Americana da Saúde (OPAS), *Meu trabalho, minha saúde*)

VERSO

Trabalho para homens, trabalho para mulheres. Jovens trabalhadores em um ateliê de cerâmica em Amã, Jordânia, 1993 © OIT





Sumário

Introdução	01
I. Por que desenvolver uma iniciativa voltada a ambientes de trabalho saudáveis?	04
II. Definição de ambientes de trabalho saudáveis	06
III. Processos e fatores de influência para um ambiente de trabalho saudável	07
IV. O conteúdo: fatores de influência para um ambiente de trabalho saudável	09
V. O processo: passos necessários para iniciar e manter um programa	15
VI. Princípios fundamentais: a chave para o sucesso	21
VII. Adaptação do modelo ao contexto e necessidades locais	24
Referências	25
Agradecimentos	26



Introdução: Um modelo para ação

A segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores são preocupações vitais de centenas de milhões de profissionais em todo o mundo, mas a questão se estende para além dos indivíduos e suas famílias. Ela é de suprema importância para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas e comunidades, assim como para as economias nacionais e regionais.

Atualmente, estima-se que dois milhões de pessoas morrem a cada ano como resultado dos acidentes de trabalho e de doenças ou lesões relacionadas ao trabalho (1). Outros 268 milhões de acidentes não fatais no local de trabalho resultam em uma média de três dias de trabalho perdidos por acidente, e 160 milhões de novos casos de doenças relacionadas ao trabalho ocorrem a cada ano (2). Além disso, 8% do ônus global causado por doenças oriundas da depressão são atualmente atribuídos aos riscos ocupacionais (3).

Esses dados, coletados pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização Mundial de Saúde, apenas demonstram lesões e doenças que ocorrem em ambientes de trabalho, formalmente registrados. Em muitos países, a maioria dos trabalhadores são empregados informalmente em fábricas e empresas onde não há registros de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, muito menos de quaisquer programas de prevenção de lesões ou doenças. Abordar esse imenso ônus causado pelas doenças, custos econômicos e perda de recursos humanos a longo prazo resultantes de locais de trabalho insalubres constitui-se em um extraordinário desafio para governos federais, setores econômicos, formuladores de política e profissionais de saúde.

Em 2007, a Assembleia Mundial de Saúde da Organização Mundial de Saúde aprovou o *Saúde dos trabalhadores: plano de ação global (PAG)* - (http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-en.pdf) para proporcionar novo estímulo para ação dos Estados Membros. Esse plano tem por base a *Estratégia mundial de saúde ocupacional para todos* (http://www.who.int/occupational_health/publications/wha49rep/en/index.html) da Assembleia Mundial da Saúde de 1996. A Declaração Stresa de 2006 sobre a Saúde dos trabalhadores, o *Marco promocional para a segurança e saúde no trabalho - Convenção da OIT 187* (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187>) de 2006 e a *Carta de Bangkok para a promoção da saúde em um mundo globalizado* (http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/hpr_050829_%20BCHP.pdf) também fornecem importantes referências orientadoras.

O Plano de Ação Global estabelece cinco objetivos:

- 1) Elaborar e implementar instrumentos de políticas e normas para a saúde dos trabalhadores;
- 2) Proteger e promover a saúde no ambiente de trabalho;
- 3) Promover o desempenho e o acesso aos serviços de saúde ocupacional;
- 4) Fornecer e divulgar evidências, objetivando a ação e a prática;
- 5) Incorporar a saúde dos trabalhadores em outras políticas.

Em consonância com o Plano Global de Ação, esta publicação fornece um modelo para o desenvolvimento de iniciativas voltadas a ambientes de trabalho saudáveis que possam ser adaptadas a diversos países, ambientes de trabalho e culturas.



VERSO

A força do trabalho em equipe. Fotógrafo: Andrés Bernardo López Carrasco, México. Trabalhadores em um depósito erguem uma estrutura metálica pesada juntos para evitar lesões (1º lugar no concurso de fotografias de 2010 da Organização Pan Americana de Saúde (OPAS)/OMS, *Meu trabalho, minha saúde*)

ABAIXO

Trabalho Humanizante. Fotógrafo: Marcelo Henrique Silveira, Brasil. Uma enfermeira em um hospital brasileiro destina parte de seu tempo para ler para uma paciente, proporcionando um momento de alegria mutual (3º lugar no concurso de fotografias de 2010 da Organização Pan Americana de Saúde (OPAS) /OMS, *Meu trabalho, minha saúde*)



Posteriormente, orientações práticas específicas para setores, empresas, países e culturas serão desenvolvidas pela OMS, em colaboração com os países, especialistas e partes interessadas.

Os princípios aqui descritos são baseados em uma revisão sistemática dos programas referentes a ambientes de trabalho saudáveis existentes na literatura mundial, incluindo definições, políticas e práticas para a melhoria da saúde no local de trabalho. Os documentos foram revisados no *workshop* realizado nos dias 22 e 23 outubro de 2009 em Genebra, envolvendo 56 especialistas de 22 países, escritórios regionais da OMS, representantes de programas afins da OMS, um representante da OIT, dois representantes de ONGs internacionais, e representantes dos trabalhadores e empregadores (ver agradecimentos).

A revisão desse trabalho encontra-se disponível no documento de base de 2010, *Healthy workplaces: a global framework and model: review of literature and practices* - no endereço eletrônico:

http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html

I.

Por que desenvolver uma iniciativa voltada a ambientes de trabalho saudáveis?

A coisa certa a fazer: ética empresarial

Os códigos de conduta e de ética individuais e sociais são a base de todas as principais filosofias religiosas e morais. Um dos mais básicos entre os princípios éticos universalmente aceitos é “não prejudicar” os outros. No local de trabalho, isso significa garantir a segurança e saúde dos trabalhadores.

Muito antes das regulações nacionais do trabalho e saúde entrarem em vigor, empresários aprenderam que era importante aderir a determinados códigos sociais e éticos relacionados aos trabalhadores como parte de seu papel na comunidade e como garantia do sucesso de seus empreendimentos.

Na era moderna, tanto as declarações mundiais quanto as organizações voluntárias têm enfatizado a importância de práticas empresariais éticas que envolvam os trabalhadores. A *Declaração de Seul 2008, sobre segurança e saúde no trabalho* (4) afirma que um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito humano fundamental. O *Pacto Global das Nações Unidas* (<http://www.unglobalcompact.org/>) é uma plataforma de liderança internacional voluntária para os empregadores. Ela reconhece a existência de princípios universais relativos aos direitos humanos, normas laborais, meio ambiente e a luta contra a corrupção.

A decisão inteligente: interesse empresarial

Vários dados demonstram que, a longo prazo, as empresas que promovem e protegem a saúde dos trabalhadores estão entre as mais bem-sucedidas e

competitivas, e também desfrutam de melhores taxas de retenção de funcionários. Alguns fatores que os empregadores necessitam considerar são:

- a) Os custos de prevenção versus os custos resultantes de acidentes;
- b) Consequências financeiras das violações jurídicas de leis e normas de segurança e saúde no trabalho;
- c) Saúde dos trabalhadores como importante patrimônio da empresa.

A adesão a esses princípios evita afastamentos e incapacidades para o trabalho, minimiza os custos com saúde e os custos associados com a alta rotatividade tais como treinamento, e aumenta a produtividade a longo prazo bem como a qualidade dos produtos e serviços.

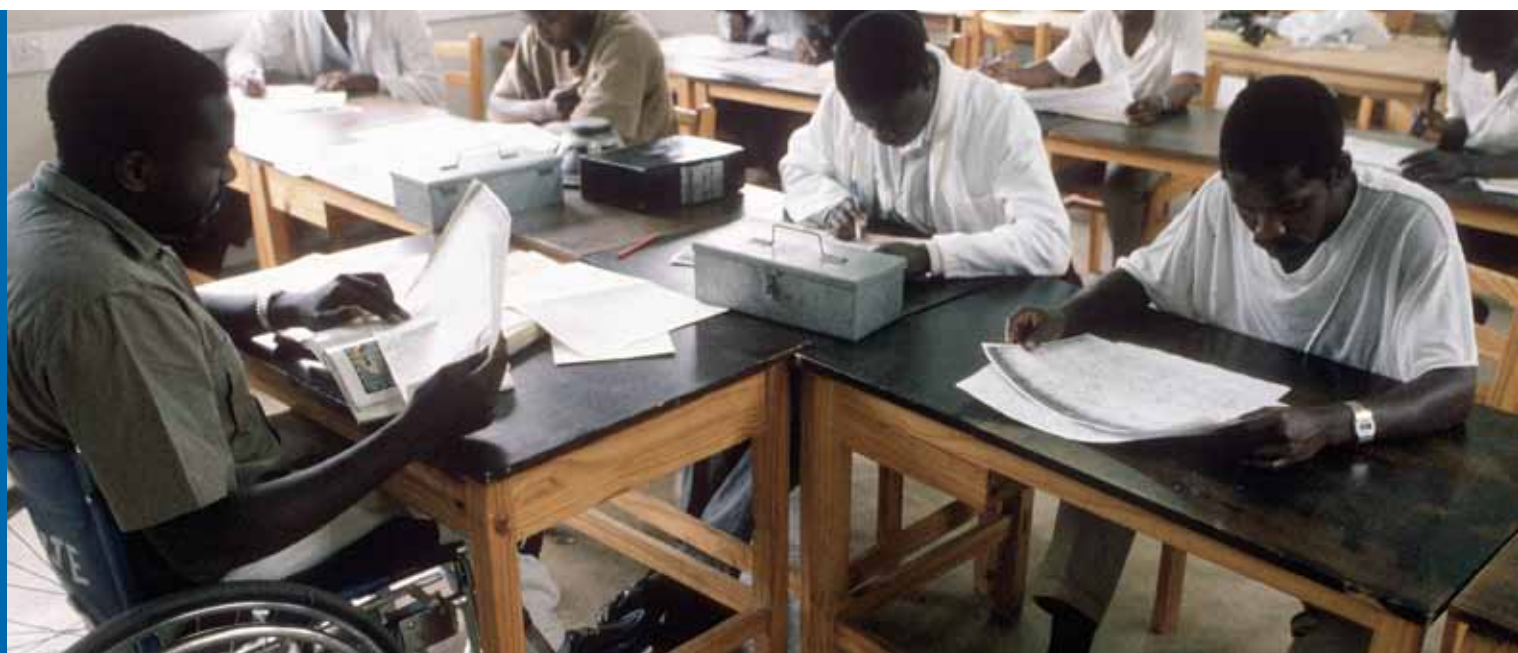
Cada vez mais, o poder do consumidor está sendo aproveitado para promover práticas para ambientes de trabalho saudáveis. Por exemplo, vários movimentos mundiais de empresários e consumidores que consideram a ética importante, introduziram os selos de “comércio justo” que são atraentes para os consumidores de países desenvolvidos. Esses rótulos têm por objetivo assegurar a saúde e o bem-estar social dos produtores, bem como proteções ambientais no que se refere ao processo produtivo.

A atitude legalmente correta a adotar: a questão legal

A maioria dos países dispõe de legislação nacional e mesmo local, exigindo que o empregador ofereça

ABAIXO

Professor paraplégico no centro de treinamento, Harare, Zimbabwe, 1992 © OIT



proteção mínima aos trabalhadores contra os perigos no ambiente de trabalho que possam causar lesões ou doenças. Como os mecanismos de comércio e de conscientização tem se desenvolvido, e os principais acidentes industriais nos países em desenvolvimento tem recebido crescente atenção da mídia mundial, muitos países em desenvolvimento aumentaram o cumprimento às normas e leis relativas à segurança e saúde no trabalho.

As empresas que não proporcionam ambientes de trabalho saudáveis não apenas deixam os trabalhadores, suas famílias e a população expostos a riscos e sofrimento humano desnecessários. Mas também, estas empresas e suas lideranças podem se tornar envolvidos em litígios onerosos em relação às leis trabalhistas nacionais ou internacionais. Isso pode resultar em multas ou mesmo prisão de gerentes

e diretores considerados culpados de violações. As companhias multinacionais que tentam cortar os custos de segurança e saúde dos trabalhadores, transferindo seus processos industriais mais perigosos para os países onde a saúde, segurança e legislação trabalhista ou seu cumprimento são considerados mais fracos, pode descobrir que as suas empresas e produtos tornam-se foco de intenso escrutínio da mídia e da comunidade internacional e prejudicar seus mercados e rentabilidade.

II.

Definição de ambientes de trabalho saudáveis

A OMS define a saúde como: “Um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença.” Em consonância com este conceito, a definição de ambiente de trabalho saudável que foi desenvolvida nas consultas que ocorreram por ocasião da elaboração desse documento, é a seguinte:

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas:

- *Questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho;*
- *Questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização;*
- *Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e*
- *Envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.*

Esta definição demonstra como a compreensão de saúde ocupacional evoluiu de um foco quase exclusivo sobre o ambiente físico de trabalho para a inclusão de fatores psicossociais e de práticas de saúde individual. O ambiente de trabalho está sendo cada vez mais usado como um espaço para promoção de saúde e para atividades preventivas de saúde – não só para evitar doenças e acidentes de trabalho, mas para diagnosticar e melhorar a saúde das pessoas em geral. Ênfase em ambientes de trabalho que apoiam e acolhem trabalhadores mais velhos e aqueles com doenças crônicas ou deficiências também tem se ampliado.

“Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho..”

III.

Processos e fatores de influência para um ambiente de trabalho saudável



Para criar um ambiente de trabalho saudável, uma empresa precisa considerar as vias ou as áreas de influência onde as ações possam melhor ocorrer, bem como os processos mais eficazes pelos quais os empregadores e os trabalhadores possam empreender ações. De acordo com o modelo descrito neste documento, desenvolvido por meio de sistemática análise da literatura e revisão de especialistas, quatro áreas-chave podem ser mobilizadas ou influenciadas por meio das iniciativas voltadas a ambientes de trabalho saudáveis:

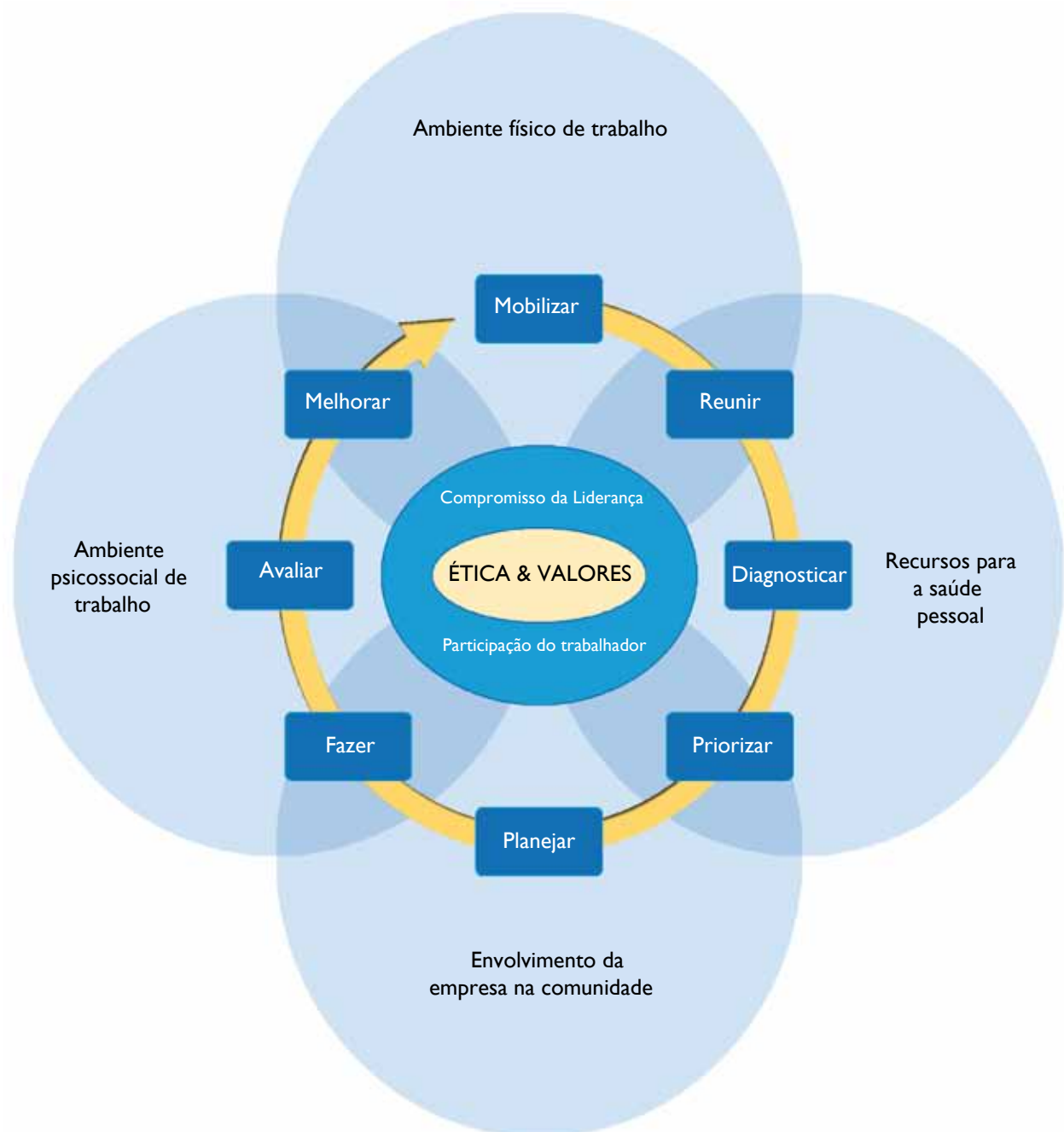
- ambiente físico de trabalho;
- ambiente psicossocial de trabalho;
- recursos para a saúde pessoal;
- envolvimento da empresa na comunidade.

Os aspectos críticos e fundamentais deste modelo incluem a ênfase em um processo contínuo de mobilização e participação dos trabalhadores em torno de um conjunto compartilhado de ética e valores, conforme mostra a Figura 1. O principal conteúdo do modelo e os componentes do processo são discutidos nas seções IV e V.

“Para criar um ambiente de trabalho saudável, uma empresa precisa considerar as vias ou áreas de influência onde as ações possam melhor ocorrer, bem como os processos mais eficazes pelos quais os empregadores e trabalhadores possam empreender ações.”

FIGURA 1

Modelo de ambiente de trabalho saudável da OMS: vias de influência, processo, e princípios essenciais



IV.

O conteúdo: fatores de influência para um ambiente de trabalho saudável

A Figura 2 apresenta quatro áreas nas quais as ações voltadas para um ambiente de trabalho saudável podem ser melhor adotadas. Essas áreas são brevemente descritas abaixo e alguns exemplos de ações típicas também são fornecidos. Essas vias de influência se sobrepõem umas às outras, como demonstram os quatro círculos da figura.

1. Ambiente físico de trabalho

O ambiente físico de trabalho se refere à estrutura, ar, maquinário, móveis, produtos, substâncias químicas, materiais e processos de produção no local de trabalho. Estes fatores podem afetar a segurança e saúde física dos trabalhadores, bem como sua saúde

mental e seu bem-estar. Nos casos em que os trabalhadores executam tarefas em um veículo ou ao ar livre, os veículos ou os locais ao ar livre também fazem parte do ambiente físico de trabalho.

Os perigos no ambiente físico normalmente podem incapacitar ou até mesmo causar a morte dos trabalhadores, por esse motivo, as primeiras leis e normas de segurança e saúde dos trabalhadores focalizaram esses fatores. Ainda hoje, estes tipos de perigos continuam ameaçando as vidas dos trabalhadores diariamente, tanto em países desenvolvidos como em países em desenvolvimento.

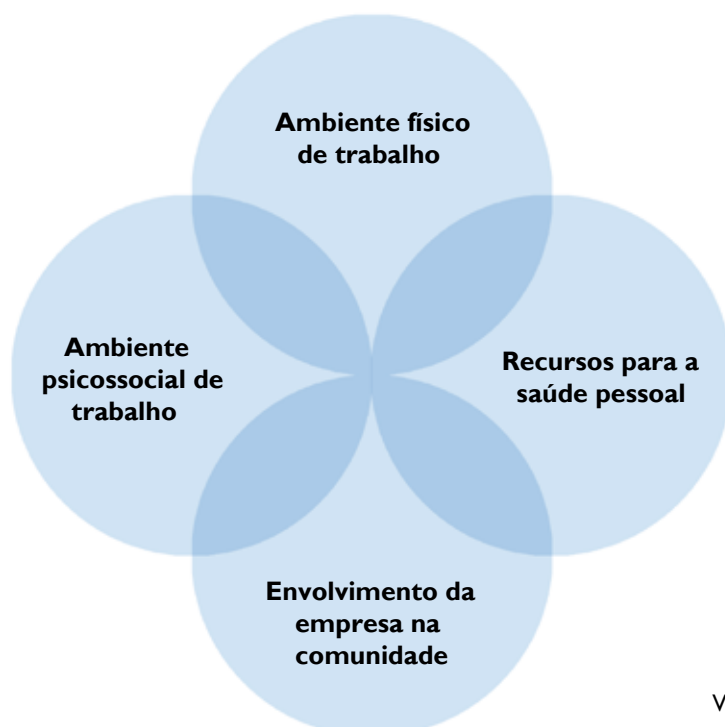


FIGURA 2

Vias de influência para um ambiente de trabalho saudável

Os problemas normalmente incluem:

- perigos químicos: (ex: solventes, pesticidas, amianto, sílica, fumaça de cigarro);
- perigos físicos: (ex: ruídos, radiações, vibrações, calor excessivo, nanopartículas);
- perigos biológicos: (ex: hepatite B, malária, HIV, tuberculose, mofo, falta de água potável, banheiros e instalações sanitárias);
- fatores de risco ergonômicos (ex: processos que exigem força excessiva, posturas desconfortáveis, tarefas repetitivas, levantamento de objetos pesados);
- perigos mecânicos (ex: perigos oferecidos pelas máquinas relacionados a engrenagens, guindastes, empilhadeiras);
- perigos relacionados à energia (ex: perigos dos sistemas elétricos, quedas de alturas);
- perigos relacionados à condução de veículos (ex: a dirigir durante tempestade de neve ou de chuva, ou ainda, conduzir veículos com o qual não possua experiência ou que não tenha manutenção adequada).

Exemplos de maneiras para influenciar o ambiente físico de trabalho: Normalmente, os perigos devem ser identificados, examinados e controlados através de uma hierarquia de processos de controle. As principais etapas normalmente são as seguintes:

- **Eliminação ou substituição:** uma fábrica pode optar por substituir o benzeno, uma substância cancerígena poderosa, por tolueno ou outra substância química menos tóxica. Um escritório pode eliminar o perigo de conduzir veículos em condições perigosas por meio de teleconferências.

- **Controles de engenharia:** incluem a instalação de dispositivos de segurança e proteções em máquinas, a instalação de sistemas de exaustão para remoção de gases tóxicos, de isolamento de ruído. Em serviços de saúde, instalação de sistemas de descarte de agulhas e dispositivos de elevação de pacientes.
- **Controles administrativos:** os empregadores podem garantir a limpeza dos ambientes de trabalho, treinar os trabalhadores em procedimentos operacionais seguros, realizar manutenção preventiva em máquinas e equipamentos; adotar a política de ambientes livres do fumo.
- **Equipamentos de proteção individual:** podem incluir os respiradores para os profissionais que trabalham com poeira; máscaras, luvas para os profissionais de saúde, capacetes e botas de segurança para os que trabalham com construção.

2. O ambiente psicossocial de trabalho

O ambiente psicossocial do trabalho inclui a cultura organizacional, bem como atitudes, valores, crenças e práticas cotidianas da empresa que afetam o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. Fatores que podem causar estresse emocional ou mental são muitas vezes chamados de “estressores” do local de trabalho.

Exemplos de perigos psicossociais incluem, mas não estão limitados à:

- organização do trabalho deficiente (problemas com a demanda de trabalho, pressão com relação ao cumprimento de prazos, flexibilidade nas decisões, recompensa e reconhecimento, apoio dos supervisores, clareza do trabalho, concepção do trabalho, comunicação deficiente);

- cultura organizacional (falta de políticas, normas e procedimentos relacionados à dignidade e respeito para com todos os trabalhadores, assédio e intimidação, discriminação de gênero, estigmatização devido à condição relacionada ao HIV, a intolerância à diversidade étnica ou religiosa, a falta de apoio a estilos de vida saudáveis;
- estilo de gestão de comando e controle (ausência de consultas, negociações, comunicação recíproca, *feedback* construtivo, gestão do desempenho de forma respeitosa);
- falta de apoio para um equilíbrio entre vida profissional e familiar;
- medo da perda de emprego relacionado a fusões, aquisições, reorganizações ou devido ao mercado de trabalho/economia.

Formas de influenciar o ambiente psicossocial de trabalho:

Perigos psicossociais devem ser abordados da mesma maneira que os perigos do ambiente físico do trabalho embora utilizando-se ferramentas diferentes, normalmente identificados e avaliados por meio de pesquisas ou entrevistas no lugar de inspeções. Uma mesma hierarquia deve ser usada - reconhecer, avaliar e controlar, mediante um sistema ordenado incluindo:

- *eliminar ou modificar a origem:* realocar o trabalho para reduzir sua carga, remover os supervisores ou treiná-los em comunicação e liderança, aplicar tolerância zero para assédio ou discriminação no local de trabalho.
- *diminuir o impacto sobre os trabalhadores:* permitir a flexibilidade para lidar com situações de conflito trabalho e vida pessoal, proporcionar apoio dos supervisores e de colegas de trabalho (recursos e apoio emocional), permitir a flexibilidade quanto ao local

de trabalho, tempo de entrega e proporcionar uma comunicação oportuna, aberta e honesta.


- *Proteger os trabalhadores:* por meio da sensibilização e treinamento, por exemplo, em relação à prevenção de conflitos ou situações de assédio.

3. Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho

Recursos para a saúde pessoal referem-se aos serviços de saúde, informação, recursos, oportunidades, flexibilidade, e outros ambientes de apoio que uma empresa proporciona aos trabalhadores para apoiar ou incentivar os seus esforços em melhorar ou manter estilo de vida saudável, bem como de acompanhar e apoiar sua saúde física e mental.

Exemplos de questões relativas a recursos para a saúde pessoal no local de trabalho: As condições de trabalho ou a falta de conhecimento pode tornar difícil para os trabalhadores a adotarem estilos de vida saudáveis ou permanecerem saudáveis. Por exemplo:

- A inatividade física pode ser resultado de longas horas de trabalho, do custo das academias ou de equipamentos de ginástica e da falta de flexibilidade em relação a quando e por quanto tempo os intervalos podem ser feitos.
- A má alimentação pode ser resultado da falta de acesso a lanches e refeições saudáveis no trabalho, falta de tempo para fazer refeições e lanches, ausência de refrigeradores para guardar alimentos saudáveis ou falta de conhecimento sobre alimentação saudável.
- Fumar pode ser permitido ou adequado aos ambientes de trabalho.



“Os perigos no ambiente físico normalmente podem incapacitar ou até mesmo causar a morte dos trabalhadores, por esse motivo as primeiras leis e normas de segurança e saúde no trabalho focalizaram esses fatores.”

- Doenças podem permanecer sem diagnóstico e/ou não tratadas, devido à falta de acesso à assistência médica e aos cuidados primários em saúde.
- Falta de conhecimento ou recursos para a prevenção de HIV/Aids podem resultar em altos níveis de infecção pelo HIV.

Exemplos de maneiras para melhorar os recursos de saúde pessoal no ambiente de trabalho: Estes exemplos podem incluir serviços de saúde, informação, treinamento, apoio financeiro, instalações, políticas de apoio, programas promocionais e flexíveis para permitir e incentivar os trabalhadores a adotarem práticas de estilo de vida saudáveis. Alguns exemplos são:

- Proporcionar aos trabalhadores instalações para fazer exercícios ou fornecer subsídio financeiro para aulas ou equipamentos de ginástica.
- Estimular a caminhada e o uso de bicicleta durante a realização das atividades de trabalho, adaptando a carga e os processos de trabalho.
- Proporcionar e subsidiar a escolha de alimentos saudáveis nos refeitórios, cantinas e máquinas de venda automática.
- Permitir flexibilidade na hora e duração das pausas de trabalho para permitir a prática de exercícios.
- Implementar e estimular política de ambiente de trabalho livre do fumo.
- Proporcionar aos trabalhadores programas de tratamento do tabagismo, ajudando-os a parar de fumar.
- Oferecer serviços, garantindo a confidencialidade, como avaliações de saúde, exames de auxí-

lio diagnóstico e acompanhamento médico (por exemplo, avaliação de perda auditiva, níveis de chumbo no sangue, testes de HIV e tuberculose), tratamentos e medicamentos que não forem acessíveis na comunidade (por exemplo, tratamento antirretroviral para HIV).

- Promover educação em saúde e atividades de apoio no retorno dos profissionais ao trabalho, após uma doença, acidente ou incapacidade, para evitar recidivas ou repetição da lesão.

4. *Envolvimento da Empresa na Comunidade*

As empresas exercem impacto sobre as comunidades nas quais operam e são impactadas por estas. A saúde dos trabalhadores, por exemplo, é profundamente afetada pelo ambiente físico e social da comunidade em geral. A participação da empresa na comunidade se refere às atividades nas quais uma empresa pode participar, ou conhecimentos e recursos que pode prover para apoiar o bem-estar físico e social de uma comunidade em que atua. Isso inclui especialmente os fatores que afetam a saúde física e mental, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias.

Exemplos de maneiras pelas quais as empresas podem se envolver com a comunidade: A empresa pode optar por proporcionar apoio e recursos tais como:

- Iniciar atividades de controle de emissões de poluentes e produções limpas nas operações, ou ajudar a resolver problemas de poluição do ar e dos recursos hídricos na comunidade.
- Apoiar o diagnóstico e tratamento de doenças

como HIV, tuberculose, hepatite e outras doenças prevalentes.

- Ampliar a atenção básica em saúde gratuita ou subsidiada para trabalhadores e suas famílias, ou apoiar a criação de instalações destinadas a atenção básica em saúde na comunidade. Essas ações podem servir a grupos que, de outra forma, não teriam acesso à assistência, como por exemplo: trabalhadores de pequenas e médias empresas e trabalhadores autônomos.
- Instituir políticas de igualdade de gênero no local de trabalho para proteger e apoiar as mulheres, ou políticas de proteção para outros grupos vulneráveis, mesmo quando não sejam legalmente obrigatórios.
- Proporcionar alfabetização suplementar gratuita ou a preços acessíveis aos trabalhadores e suas famílias.
- Proporcionar liderança e expertise relacionadas à segurança e saúde no trabalho para pequenas e médias empresas (PMEs).
- Ir além das normas legais existentes com vista em minimizar as emissões de carbono da empresa.
- Ampliar o acesso a medicamentos antirretrovirais às famílias dos trabalhadores.
- Trabalhar em parceria com administradores das comunidades na construção de ciclovias, calçadas, etc.
- Viabilizar o transporte gratuito ou bicicletas para os profissionais irem ao trabalho.

Em um país, cidade ou região com sistema universal de saúde e legislação forte em saúde e que tenha seu cumprimento assegurado em relação à saúde,

segurança, emissão de poluentes e direitos humanos, as iniciativas das empresas junto à comunidade podem fazer uma profunda diferença nos setores mais vulneráveis da força de trabalho da empresa ou para os moradores da comunidade. Em um cenário onde o acesso à atenção em saúde é precário ou a legislação trabalhista e ambiental são fracas ou inexistentes, o envolvimento da empresa na comunidade pode fazer uma grande diferença para a saúde ambiental da comunidade, bem como para a qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias.

“O envolvimento da empresa com a comunidade pode fazer uma grande diferença para a saúde ambiental da comunidade...”

V.

O processo: passos necessários para iniciar e manter um programa

O processo de desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável é, em muitos aspectos, tão importante para seu sucesso quanto o seu conteúdo. O modelo da OMS está vinculado a um processo organizacional amplamente reconhecido de “melhoria contínua”, que garante que um programa de saúde, segurança e bem-estar atenda às necessidades de todos os interessados e seja sustentável ao longo do tempo. O conceito (5) reconhece que qualquer novo empreendimento provavelmente não será perfeito em seu início. Um modelo de “melhoria contínua” para a segurança e saúde no ambiente de trabalho foi desenvolvido em 1998 pelo escritório regional da OMS para a região do Pacífico Ocidental. O modelo vem sendo gradualmente modificado, por especialistas e entidades, tais como a OIT, para

o formato atual, conforme representado na Figura 3. As etapas do processo estão descritas a seguir.

A seção VI discute os seus princípios básicos.

1. Mobilizar

Para mobilizar os trabalhadores e empregadores a investir em mudanças, é muitas vezes necessário, inicialmente, coletar informações sobre as necessidades das pessoas, seus valores e prioridades. As pessoas apresentam diferentes valores e atuam de acordo com diferentes padrões éticos. Elas são motivadas a agir por diferentes motivos – pela influência de dados, ciência, lógica, histórias humanas, consciência ou crenças religiosas. Identificar as lideranças



FIGURA 3
Modelo OMS de processo de melhoria contínua de um ambiente de trabalho saudável

chave, formadores de opinião e influenciadores em uma empresa, e quais questões podem mobilizá-los é uma etapa fundamental para construir um compromisso em torno de uma ação ou iniciativa.

2. Reunir

Uma vez que as principais partes interessadas tenham sido mobilizadas, elas serão capazes de demonstrar seu compromisso, reunindo os recursos necessários, incluindo uma equipe de trabalho que promoverá mudanças na empresa em busca de ambientes de trabalho saudáveis. Caso haja um comitê de segurança e saúde ou comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), é possível que este grupo possa desempenhar também este novo papel.

Em uma grande empresa, o comitê de segurança e saúde deve incluir representantes de diversos níveis e setores da empresa. Esses comitês podem incluir profissionais de segurança e saúde, de recursos humanos, engenheiros e algum profissional da área de saúde que preste serviços à empresa. A OIT recomenda que, nos comitês de segurança e saúde, os trabalhadores tenham pelo menos representação paritária com os representantes dos empregadores. É também fundamental nessas equipes, haver equidade na representação de gênero (6).

Em uma pequena empresa, a participação de especialistas ou de uma equipe de apoio de fora da organização pode ser favorável. Por exemplo, a equipe de saúde de uma grande empresa vizinha ou um serviço público de saúde ocupacional, ou representantes de uma determinada rede de indústrias

locais ou uma instituição de segurança e saúde podem ser de grande valor.

3. Diagnosticar

O diagnóstico é, normalmente, a primeira tarefa que a equipe de trabalho executa, utilizando para tal diversas ferramentas e medidas, tais como:

*Dados pré-existent*s sobre inspeções do local de trabalho, perigos identificados, avaliação de risco, relatórios do comitê de segurança e saúde ou CIPA, estatísticas sócio-demográficas, rotatividade, produtividade dos trabalhadores, queixas de sindicato (se aplicável). Todos estes dados devem ser documentados, se estiverem disponíveis. Caso não tenha sido realizada uma abrangente identificação de perigos e avaliação de riscos, ela deve ser elaborada neste momento. As políticas ou práticas atuais relativas às quatro vias de influência devem ser revistas e tabuladas.

A saúde dos trabalhadores é outro fator fundamental a ser avaliado em termos de dados de saúde ocupacional, tais como: absenteísmo por doença em geral, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, incluindo incapacidade de curto e longo prazos. Outro aspecto essencial a ser considerado é o estado de saúde individual dos trabalhadores. Esta informação pode ser obtida através de avaliação/diagnóstico confidencial ou em ambientes empresariais menores, em uma visita pela empresa com uma lista de verificação em mãos e/ou através de conversa com os gerentes, trabalhadores e, de forma ideal, com um profissional de saúde.

O futuro desejado pela empresa e trabalhadores

também deve ser avaliado. Para uma grande empresa, isso pode envolver alguns treinamentos de *benchmarking* para determinar como está a situação de empresas semelhantes com relação aos dados acima descritos. Pode ser importante realizar uma revisão bibliográfica para se observar as recomendações ou estudos de caso de boas práticas. É necessário perguntar aos trabalhadores sobre suas idéias em como melhorar seu ambiente de trabalho e sua saúde, e o que eles pensam que o empregador poderia fazer para ajudá-los.

Para pequenas empresas, é importante determinar boas práticas. Consultar especialistas locais ou visitar empresas que abordaram questões similares é uma boa maneira de descobrir o que pode ser feito e ter idéias sobre como realizá-las.

Qualquer que seja o método utilizado para colher informações, é importante certificar-se de que as mulheres tenham as mesmas oportunidades em fornecer informações que os homens, e que os aspectos possam ser considerados na perspectiva das diferentes necessidades de gênero.

4. Priorizar

Os critérios para definição de prioridade devem levar em consideração diversos fatores, embora reconheçam que algumas prioridades sejam mais diretamente essenciais para a saúde, tais como o limite da exposição a fatores de risco ocupacionais. Outros critérios a serem considerados são:

- Facilidade em implementar soluções, tais como


“ganhos rápidos”, que podem motivar e encorajar a melhoria contínua;

- Risco para os trabalhadores (gravidade da exposição ao perigo e probabilidade de que o dano ocorra);
- Possibilidade de fazer a diferença, por exemplo, existência de soluções eficazes, preparação do empregador para as mudanças, probabilidade de sucesso e outras questões relacionadas à políticas para o ambiente de trabalho;
- Os custos prováveis de se ignorar ou negligenciar o problema;
- As opiniões e preferências subjetivas das partes envolvidas no ambiente de trabalho, incluindo gerentes, trabalhadores e seus representantes.

5. Planejar

O próximo passo é desenvolver um plano para a área de saúde. O plano desenvolvido por uma empresa de pequeno ou médio porte, pelo menos inicialmente, deve ser bastante simples, conforme o tamanho da empresa e de sua complexidade. Ele deve focar algumas prioridades identificadas como mais críticas para a saúde, bem como metas mais fáceis de serem atingidas, com indicação de prazos.

Em uma grande empresa, um plano pode apresentar uma abordagem mais complexa e mais ampla, para os próximos 3 a 5 anos. Este tipo de plano define as atividades gerais para resolver os problemas prioritários em grandes períodos de tempo. O plano global deve ter algumas metas e objetivos de longo prazo definidos para medir o sucesso do



“Para pequenas empresas, é importante determinar boas práticas. Consultar especialistas locais ou visitar empresas que abordaram questões similares é uma boa maneira de descobrir o que pode ser feito e ter idéias sobre como realizá-las.”

ABAIXO

Trabalhadora com a máquina de costura, República da Coreia, 2008. Fotógrafo Suvi Lehtinen, Finlândia. O desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis no setor econômico informal é um desafio mundial que necessita ser enfrentado.



projeto. Após desenvolver o plano de longo prazo, planos anuais devem ser desenvolvidos para abordar as questões por ordem de prioridade.

Ao considerar soluções, é importante lembrar-se do princípio “aprender com os outros” e pesquisar formas de resolver os problemas. Também é importante, neste momento, lembrar as quatro vias de influências para desenvolver soluções. Por exemplo, um erro comum é pensar que as soluções para os problemas no ambiente físico de trabalho devem ser sempre soluções físicas, quando, por exemplo, treinamento ou mudança de comportamento também podem resolver a questão.

Após a obtenção das aprovações necessárias para o plano, faz-se necessário desenvolver planos de ações específicos que esclareçam as metas, os resul-

tados esperados, a linha do tempo e as responsabilidades. Para programas de educação em saúde é importante ir além do aumento de conscientização, de modo a incluir o desenvolvimento de atitudes e mudanças de comportamento. Os orçamentos, instalações e recursos necessários devem ser incluídos, bem como o planejamento do lançamento, *marketing*, promoção do programa ou da política, treinamento sobre qualquer política, manutenção e plano de avaliação. Assegurar que cada ponto em um plano ou iniciativa tenha claramente definido as metas e objetivos mensuráveis, de modo a tornar a avaliação mais fácil.

6. Fazer

Esta é a etapa: “apenas faça”. As responsabilidades de cada ação planejada devem ser atribuídas aos di-

ferentes atores no âmbito da equipe de implementação e deve-se garantir que o acompanhamento seja realizado.

7. Avaliar

A avaliação é essencial para descobrir o que está e o que não está funcionando, e para determinar o porquê sim ou o porquê não. Tanto o processo de implementação como os resultados devem ser avaliados a curto e longo prazos. Além de avaliar cada iniciativa, é importante avaliar o sucesso global do “programa ambiente de trabalho saudável”, após o período de 3 a 5 anos, ou após uma alteração significativa, como por exemplo o estabelecimento de uma nova gestão. Repetir uma pesquisa de opinião ou revisar os tipos de dados coletados como base, algumas vezes pode fornecer essa avaliação global. Embora não seja provável que alterações na saúde do trabalhador possam estar vinculadas a mudanças de produtividade ou rentabilidade da empresa, é importante monitorar esses números e compará-los com pontos de referência (*benchmarks*).

8. Melhorar

Este último passo é também o primeiro do próximo ciclo de ações. Isso envolve realizar alterações com base nos resultados da avaliação. Essas mudanças podem aprimorar os programas que têm sido implementados ou acrescentar os próximos componentes. Por outro lado, sucessos significativos podem ter sido alcançados. É importante reconhecer esses aspectos de sucesso para valorizar as pessoas

que participaram desses resultados positivos e para se certificar de que todas as partes interessadas estejam cientes dessas conquistas.

Embora todas as empresas possuam diferentes necessidades e passem por diferentes situações, existem alguns princípios chave, relativos à iniciativa voltada a um ambiente de trabalho saudável, que aumentam a probabilidade de sucesso. A figura 4 refere-se a esse aspecto.



FIGURA 4
Princípios básicos - chaves para o sucesso



VI. Princípios fundamentais: a chave para o sucesso

1. Compromisso da liderança com base em valores fundamentais

Isso depende de três fatores. O primeiro refere-se a mobilizar e conquistar o compromisso das principais partes interessadas, pois um programa para um ambiente de trabalho saudável deve estar integrado aos objetivos, metas e valores da empresa. Outro aspecto obrigatório é receber as permissões, recursos e apoio necessários dos proprietários, da alta direção, lideranças sindicais ou líderes informais. É fundamental obter este compromisso e incorporá-lo antes de dar prosseguimento ao processo. O terceiro fator é a manifestação concreta desse compromisso, demonstrado por meio do desenvolvimento e adoção de uma política integral firmada pela autoridade máxima da empresa e comunicada a todos os trabalhadores. Isso indica, de forma clara, que as iniciativas voltadas a um ambiente de trabalho saudável são parte da estratégia de negócios da empresa.

2. Envolver os trabalhadores e seus representantes

Uma das descobertas mais consistentes da pesquisa de eficácia é que, em programas bem sucedidos, os trabalhadores afetados devem estar sempre envolvidos em todas as etapas do processo, desde o planejamento até a avaliação. Os trabalhadores e seus representantes não devem ser simplesmente “consultados” ou “informados” sobre o que está acontecendo, mas devem ser ativamente envolvidos, sendo solicitados a dar idéias e opiniões, e tê-las ouvidas e implementadas.

Devido à intrínseca dinâmica de desequilíbrio de poder nas relações entre trabalhador e direção, é fundamental que os trabalhadores possuam formas coletivas de expressão, mais fortes do que as manifestações individuais. Participação em sindicatos ou a representação através de representantes regionais pode ajudar a prover essa voz.

3. Análise das lacunas

A análise das lacunas envolve a avaliação de “qual é a situação agora?” em comparação com qual seria a condição desejada, e então desenvolver um plano para diminuir as lacunas entre as duas.

4. Aprender com os outros

É importante reconhecer que nem todas as pessoas, inclusive os profissionais da área de segurança e saúde no trabalho, possuem o conhecimento e as ferramentas necessárias para abordar determinadas questões prioritárias. Nesse caso é importante recorrer a outros especialistas, por exemplo, pesquisadores de universidades locais ou especialistas de instituições de segurança e saúde local. Representantes sindicais que receberam treinamento especial em segurança e saúde no trabalho e especialistas em segurança e saúde no trabalho de empresas locais de maior porte também podem ser recrutados. Estes especialistas podem orientar e auxiliar as empresas menores. Visitar outras empresas para observar as boas práticas locais utilizadas também é outra excelente maneira de aprender com os outros. Além disso, o mundo virtual contém uma grande quantidade de recursos e informações,



incluindo os sites da OIT, OMS e seus centros colaboradores para segurança e saúde no trabalho.

5. Sustentabilidade

A avaliação e a melhoria contínua são fundamentais, assim como a garantia de que as iniciativas de ambientes de trabalho saudável sejam integradas ao plano de negócios estratégico global da empresa e de que não existam apenas em um grupo de trabalho isolado.

6. A importância da integração

Quanto maior o tamanho da empresa mais difícil é que direção e os trabalhadores tenham conhecimento do todo. Em organizações de grande porte o trabalho é cada vez mais especializado, da mesma forma, a equipe de segurança e saúde trabalha

em um departamento específico, os profissionais de bem-estar ou qualidade de vida em outro e os profissionais de recursos humanos ainda em outro. Estes últimos lidam com questões relacionadas à liderança, desenvolvimento de equipe e ambiente psicossocial do trabalho. Geralmente, todos estes departamentos estão separados da alta direção da empresa, que está focada no aumento da qualidade e da quantidade de produção. Normalmente, estas atividades ocorrerão com propósitos opostos ou em oposição direta à saúde do trabalhador, embora trabalhadores saudáveis sejam fundamentais para os aspectos de produção e qualidade.

Como é possível assegurar a integração? Aqui estão alguns exemplos:

- O planejamento estratégico deve congrega o aspecto humano da equação e não somente o in-

teresse empresarial, porque inevitavelmente este interesse depende das pessoas que integram a empresa. Kaplan e Norton, em 1992, desenvolveram uma abordagem de “*balanced scorecard*” para a gestão e sistemas integrados de gestão (7). Enfatiza o desejo de medir, não apenas o desempenho financeiro, mas também o conhecimento do cliente, os processos internos da empresa, o aprendizado e o crescimento dos trabalhadores para promover o sucesso da empresa a longo prazo.

- Criar uma série de variáveis vinculadas com a saúde, segurança, bem-estar e estilo de vida saudável, contribui para que o corpo diretivo as aceite e as utilize para avaliar todas as decisões. Independentemente de qual seja a decisão a ser tomada pela alta direção, vários aspectos serão considerados como o custo, tempo, recursos, dentre outros. A segurança e a saúde dos trabalhadores deve ser também um destes aspectos a serem considerados.
- Manter em mente os vários elementos de um “ambiente de trabalho saudável” sempre que um problema estiver sendo tratado. Por exemplo, se distúrbios osteomusculares estiverem ocorrendo com pessoas que trabalham o dia todo com máquinas de costura, uma abordagem comum (e apropriada) seria examinar a ergonomia do processo produtivo, estações de trabalho e corrigir eventuais situações de perigo físico. No entanto, questões psicossociais, como carga de trabalho e pressão por tempo de execução de tarefa e meta, podem contribuir para o problema. Problemas de saúde pessoal, relacionados ao condi-

cionamento físico e obesidade, que contribuem para o problema, também podem ocorrer. A falta de recursos de primeiros socorros na empresa pode significar que os trabalhadores não possam ser avaliados e tratados nas fases iniciais da dor. Uma abordagem integrada deve analisar todos os aspectos do problema e, assim, identificar uma ampla gama de soluções eficazes.

- O comportamento que é recompensado é reforçado. Um sistema de gestão de desempenho que recompensa a alta produtividade, independentemente da forma como os resultados são alcançados, incentiva as pessoas a tomarem atalhos ou utilizarem habilidades interpessoais “não tão saudáveis” para realizar seus trabalhos. Por outro lado, o sistema de gestão de desempenho que define padrões de comportamento, bem como metas de produção, pode reforçar os comportamentos desejados e reconhecer as pessoas que demonstram comportamentos e atitudes que conduzem a uma cultura para ambiente de trabalho saudável.
- A utilização de equipes ou matrizes multifuncionais pode ajudar a reduzir o isolamento dos grupos de trabalho. Se a organização tiver um comitê de segurança e saúde e um comitê de bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho, pode-se evitar o isolamento por meio do cruzamento de atribuições, de modo que cada um esteja ciente e capaz de participar da atividade do outro.

VII.

Adaptação do modelo ao contexto e necessidades locais

O modelo de ambiente de trabalho saudável aqui estabelecido representa uma síntese dos melhores conhecimentos e experiências disponíveis em todo o mundo, tal como foram coletados e analisados por especialistas em segurança no trabalho e saúde ocupacional em diversos países.

Ele fornece orientações para ações em nível do ambiente de trabalho, especialmente quando o empregador, os trabalhadores e seus representantes trabalham em conjunto de forma colaborativa. No entanto, os ambientes de trabalho existem num contexto muito mais abrangente. Os governos; as leis e normas nacionais e regionais; a sociedade civil; as condições de mercado e os sistemas de saúde têm um grande impacto sobre os ambientes de trabalho, para melhor ou para pior, e sobre o que pode ser alcançado pelas partes envolvidas nos ambientes de trabalho.

Essas inter-relações são extremamente complexas, e são aprofundadas no “*Healthy workplaces background document*”, citado na página 8. Orientações e procedimentos também são necessários para comprometer os diversos atores às iniciativas voltadas a ambientes de trabalho saudáveis. Em termos de avanço quanto à saúde no ambiente de trabalho, países desenvolvidos e em desenvolvimento apresentam necessidades e desafios diferentes, assim como empresas de pequeno e grande porte. O “documento base” também inclui exemplos de como este modelo pode ser implementado em pequenas e grandes empresas, bem como estudos de caso sobre o que funciona e o que não funciona em diversas situações. Os *links* e recursos disponibilizados

nesse documento podem ajudar os empregadores, trabalhadores, formuladores de políticas e profissionais a adaptar esses princípios às suas situações específicas.

Além disso, à medida que a implementação do Plano Global de Ação da OMS avança, a OMS e seus estados membros, centros colaboradores e outros especialistas fornecerão orientações mais específicas e práticas. Isso guiará as empresas, empregadores e trabalhadores na aplicação dos princípios desse modelo em diferentes culturas, setores e locais de trabalho, em observância aos princípios da melhoria contínua das intervenções.

“...países desenvolvidos e em desenvolvimento possuem necessidades e desafios diferentes, assim como as pequenas e grandes empresas.”



Referências

- (1) ILO, Facts on safety at work. April 2005.
- (2) ILO/WHO joint press release. Number of work-related accidents and illnesses continues to increase: ILO and WHO join in call for prevention strategies. 28 April 2005.
- (3) Prüss-Ustün A, Corvalan C. Preventing disease through health environments: towards an estimate of the environmental burden of disease. Geneva: WHO, 2006.
- (4) http://www.issa.int/aiss/content/download/43103/824949/file/2Seoul_Declaration.pdf
- (5) O conceito de melhoria contínua foi inicialmente popularizado na década de 50 por cientistas sociais como Edward Deming, que desenvolveu o modelo *Plan, Do, Check, Act* (PCDA). Esse, por sua vez, foi inspirado pelo método científico de “hipótese, experimento, avaliação.”
- (6) Recomendação 164 à Convenção 155 sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 Review 82(2): 52-63.
- (7) Kaplan RS, Norton DP. “The balanced scorecard: measures that drive performance.” Harvard Business Review 82(2): 52-63.

Links úteis:

Homepage da OMS sobre saúde ocupacional: www.who.int/occupational_health

Homepage da OMS sobre Ambientes de trabalho saudáveis: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html

Centros Colaboradores da OMS: http://www.who.int/occupational_health/network/en/

Website da OIT: www.ilo.org

Documento de referência da OMS sobre ambientes de trabalho saudáveis: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html.

**Autor:**

Joan Burton, BSc, RN, MEd, strategy advisor for the Industrial Accident Prevention Association, Canada.

As fotos da capa e nas páginas 2 e 3 , foram as ganhadoras do primeiro concurso fotográfico já realizado, sobre o tema: Ambientes de trabalho saudáveis, meu trabalho, minha saúde, patrocinado pelo Escritório Regional para as Américas/Organização Pan-Americana da Saúde (PAHO) em 2010.

Grupo de trabalho do projeto:

Evelyn Kortum, Global project coordinator, Department of Public Health and Environment, World Health Organization, Geneva, Switzerland

PK Abeytunga, Canadian Centre for Occupational Health & Safety, Canada

Fernando Coelho Neto, Serviço Social da Indústria, Brazil

Aditya Jain, Institute of Work, Health and Organizations, United Kingdom

Marie Claude Lavoie, World Health Organization, AMRO, USA

Stavroula Leka, Institute of Work, Health and Organisations, United Kingdom

Manisha Pahwa, World Health Organization, AMRO, USA

Equipe de revisores:

Said Arnaout, WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean Region (EMRO), Cairo, Egypt

Janet Asherson, International Employers Organization, Switzerland

Linn I. V. Bergh, Industrial Occupational Hygiene Association, and Statoil, Norway

Joanne Crawford, Institute of Occupational Medicine, UK

Reuben Escorpizo, Swiss Paraplegic Research (SPF), Switzerland

Marilyn Fingerhut, National Institute for Occupational Safety & Health, USA

Fintan Hurley, Institute of Occupational Medicine, UK

Alice Grainger Gasser, World Heart Federation, Switzerland

Nedra Joseph, National Institute for Occupational Safety & Health, USA

Wolf Kirsten, International Health Consulting, Germany

Rob Gründemann, TNO, The Netherlands

Kazutaka Kogi, International Commission on Occupational Health

Ludmilla Kožená, National Institute of Public Health, Czech Republic

Wendy Macdonald, Centre for Ergonomics & Human Factors, Faculty of Health Sciences, La Trobe University, Australia

Kiwেকে Hope Mugagga, Transnet Freight Rail, South Africa

Buhara Önal, Ministry of Labour and Social Security, Occupational Health and Safety Institute, Turkey

Teri Palmero, National Institute for Occupational Safety & Health, USA

Zinta Podneice, European Agency for Safety and Health at Work, Spain

Stephanie Pratt, National Institute for Occupational Safety and Health, USA

Stephanie Premji, CINBIOSE, Université du Québec à Montréal, Canada

David Rees, National Institute of Occupational Health, South Africa

Paul Schulte, National Institute of Occupational Safety & Health, USA

Tom Shakespeare, Disability Task Force, World Health Organization, Geneva, Switzerland

Cathy Walker, Canadian Auto Workers (retired), Canada

Matti Ylikoski, Finnish Institute of Occupational Health, Finland

Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para ação

*Para empregadores, trabalhadores, formuladores
de políticas e profissionais*

A segurança, saúde e bem-estar do trabalhador são preocupações vitais de centenas de milhões de profissionais em todo o mundo, mas a questão se estende para além dos indivíduos e suas famílias. Ela é de suprema importância para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas e comunidades, assim como para as economias nacionais e regionais.

Atualmente, estima-se que dois milhões de pessoas morrem a cada ano como resultado dos acidentes de trabalho e de doenças e lesões relacionadas ao trabalho (1). Outros 268 milhões de acidentes não fatais no local de trabalho resultam em uma média de três dias de trabalho perdidos por acidente, e 160 milhões de novos casos de doenças relacionadas ao trabalho ocorrem a cada ano (2). Além disso, 8% do ônus global causado por doenças oriundas da depressão são atualmente atribuídos aos riscos ocupacionais (3).

Esse documento propõe um modelo global para o planejamento, realização e avaliação de intervenções essenciais para a promoção e proteção da saúde no ambiente de trabalho.

Dra. Maria Neira

Diretora

Departamento de Saúde Pública
e Meio Ambiente
Organização Mundial da Saúde

www.who.int/occupational_health/

World Health Organization
20, Avenue Appia
CH-1211 Geneva 27

T: +41 22 791 2111

F: +41 22 791 3111

www.who.int

ISBN 978-85-7710-219-8



9 788577 102198