

# Associação Internacional de Promoção da Saúde no Local de Trabalho

Publicação Oficial da International Association for Worksite Health Promotion

Vol. 8. Edição 2

Ron Goetzel, PhD compartilha seus pensamentos e reflexões sobre o valor da pesquisa e avaliação.

## Nesta edição

Entrevista com Ron Goetzel, PhD

Esqueça uma “Cultura da Saúde”  
Pense em “Cultura de Engajamento”

Primeira Empresa Certificada em  
ambiente de trabalho saudável  
no Paquistão

Resumo de Pesquisa: Empresas  
Saudáveis e o Valor para os  
Stakeholders



Ron Goetzel PhD

Vice-Presidente, Consultoria e Pesquisa Aplicada  
Cientista sênior, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health  
Diretor do Instituto de Estudos de Saúde e Produtividade  
Presidente e CEO da The Health Project

**WH: Ron, eu o conheci você no início dos anos 80. Como você se envolveu na promoção da saúde do local de trabalho?**

No início da década de 1980, eu trabalhava como pesquisador em uma empresa chamada Corporate Health Strategies em New Haven. Muitos dos clientes corporativos queriam saber o montante de recursos de sinistros de seguros estavam sendo gastos em situações evitáveis. Trabalhando com um pequeno grupo de analistas, surgiram algumas estimativas - e achei que isso era bastante intrigante. Em meados da década de 1980, fui convidado pelo Dr. Jonathan Fielding, ex-secretário de Saúde em Massachusetts e depois vice-presidente da Johnson & Johnson, para vir trabalhar em Santa Monica, Califórnia, para ser Diretor de Análise de Dados e avaliação da recém formada Empresa de promoção de saúde da J & J chamada Johnson & Johnson Health Management. A minha equipe realizou uma série de estudos, muitos dos quais foram publicados em revistas com "peer review", mostrando que, quando feito corretamente, os programas de bem-estar são efetivos para melhorar a saúde dos trabalhadores e, em alguns casos, economizar dinheiro. Esse foi o início da minha carreira de mais de 30 anos na pesquisa de serviços de saúde focada na avaliação do programa de promoção da saúde no local de trabalho.

**WH: Você é reconhecido como um dos principais pesquisadores na promoção da saúde no local de trabalho. Como a avaliação evoluiu ao longo de sua carreira e onde você consegue ver tal evolução?**

A avaliação evoluiu a partir de estudos descritivos muito simples realizados nas décadas de 1970 e 1980 para aqueles que são muito sofisticados hoje. Naquela época, os estudos eram principalmente pré-experimentais, observacionais, com pouco controle estatístico para fatores que pudessem gerar alguma confusão. Lembro-me de ver esses

## Entrevista com Ron Goetzel, PhD

estudos e observar: "eles controlaram a idade, o sexo, a educação, a renda, os valores basais, e assim por diante?" À medida que a indústria avançou, muitos pesquisadores mais experientes se envolveram no campo de pesquisa - pessoas como Ron Ozminkowski, Kevin Knight Dan Gold, Seth Serxner, Deborah Lerner, Rachel Henke, Robin Soler, Kim Jinnett, John Dement, Wendy Lynch, David Anderson, Ken Thorpe, David Howard - e a lista continua. Eles introduziram métodos utilizados em outras áreas da pesquisa de serviços de saúde, como "propensity score matching - PSM e ponderação, análises multivariadas, uso de variáveis instrumentais e abordagens de triangulação de dados. Sem dúvida, ainda há muito espaço para crescer em termos de métodos analíticos avançados, e continuamos a evoluir em nossas análises. O problema que todos enfrentamos é a dificuldade de realizar estudos experimentais em ambientes desordenados do mundo real, onde muitas intervenções ocorrem simultaneamente e é muito difícil controlar as variáveis de "ruído" - também conhecidas como fatores de confusão.

**WH: A maioria das organizações não tem recursos para envolver os "Ron Goetzels do mundo" para ajudar a medir o impacto do programa. Quais outras opções as organizações têm na realização de avaliação significativa de seus respectivos programas?**

Minha sugestão para a maioria dos empregadores é realizar levantamentos anônimos anuais de sua força de trabalho. Faça aos funcionários perguntas simples como: 1) Você está ciente dos muitos programas de promoção da saúde que oferecemos? 2) Você já participou? 3) Se sim, por que - se não, por que não? 4) Em caso afirmativo, como classificaria esses programas, de fraco a excelente? 5) Você fez melhorias para a sua saúde nos últimos 12 meses - o que o motivou a se tornar mais saudável (o programa ou outra coisa)? 6) A participação no programa exerceu um efeito positivo, neutro ou negativo na sua saúde, preparo físico, bem-estar, moral, postura em relação ao seu empregador, .... Você também pode pedir aos funcionários que avaliem afirmações de opinião como "Meu empregador se preocupa com minha saúde e bem-estar".

No fundo, você pode coletar alguns dados muito úteis, honestos e estimulantes, apenas pedindo aos funcionários para lhe dar suas opiniões sobre o programa. Se houver muito pouco feedback positivo expresso, isso envia uma mensagem sobre o valor colocado no programa. Por outro lado, se muitos funcionários respondem à pesquisa e oferecem muitas opiniões positivas, isso pode ser uma validação muito importante do trabalho que você está fazendo. Isso é importante! Você pode então levar dados estimuladores da opinião dos empregados para a gerência sênior para apoiar seu investimento na saúde e segurança dos funcionários. De qualquer forma, você quer certificar-se de que os seus esforços e os de sua equipe estão surtindo resultados positivos para seus clientes e seus funcionários. Caso contrário, por que se dar ao trabalho?

**WH: Nos últimos anos, você tem sido um defensor da eficácia dos programas de saúde do local de trabalho. Isso em função de artigos das mídias populares que, em**

alguns casos, interpretaram erroneamente os resultados da pesquisa em relação ao retorno sobre o investimento (ROI) e alguns indivíduos que tentaram argumentar novamente que os programas do local de trabalho “não funcionam”. Qual é a sua leitura sobre esses comentários negativos e quais conselhos você tem para os profissionais quando são desafiados pelos tomadores de decisão em criar um “business case”?

Em primeiro lugar, vamos deixar claro que alguns programas “funcionam” - são eficazes para atingir os seus objetivos - enquanto alguns não funcionam - porque eles são mal projetados, incorretamente implementados ou não avaliados de forma eficaz. Nossa pesquisa mais recente sugere que apenas cerca de 13% dos programas de promoção de saúde patrocinados pelo empregador contêm os cinco elementos que o CDC e Healthy People 2010 definem como constituintes de programas abrangentes: 1) educação em saúde, focada no desenvolvimento de habilidades e mudança de comportamento de estilo de vida junto com disseminação de informação e conscientização; 2) ambientes sociais e físicos favoráveis, refletindo as expectativas da organização em relação aos comportamentos saudáveis e implementando políticas que promovam comportamentos saudáveis; 3) integração do programa do local de trabalho nos benefícios da organização, infra-estrutura de recursos humanos e iniciativas ambientais de saúde e segurança; 4) vínculos entre a promoção da saúde e programas relacionados, como assistência aos funcionários; e 5) exames seguidos por aconselhamento e educação sobre como usar melhor os serviços médicos para o acompanhamento necessário.

Portanto, se um programa de bem-estar típico não é nada além de uma avaliação anual de saúde e triagem biométrica, incentivos financeiros para participação e realização de determinados resultados clínicos e um site - esse tipo de programa não é propenso a “funcionar” - não é provável que melhore a saúde da população nem economize dinheiro. No entanto, os programas abrangentes baseados em um conjunto de evidências científicas, que seguem as diretrizes nacionais, aderem a práticas baseadas em evidências, possuem recursos suficientes, possuem apoio gerencial sênior e médio e possuem estruturas de medição e avaliação em curso - esses programas são propensos a serem efetivos. Existem inúmeros exemplos de excelentes programas com evidências documentais de que melhoraram a saúde e economizaram dinheiro. Você pode encontrar alguns exemplos excelentes desses programas visitando [www.thehealthproject.com](http://www.thehealthproject.com). Nessa lista, há vencedores do Prêmio C. Everett Koop (por exemplo, J & J, Prudential, Dow, USAA, Citibank, Dell) - empresas com programas exemplares e os dados que dão suporte ao valor desses programas.

**WH: Como um complemento da última pergunta, quais outros benefícios que as empresas podem perceber quando implementam uma abordagem abrangente e bem planejada para a saúde dos seus funcionários?**

Provavelmente, o benefício mais importante é enviar uma mensagem aos funcionários de que a empresa realmente se preocupa com a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. Existem inúmeros outros benefícios para se oferecer um programa abrangente de promoção da saúde no local de trabalho (por exemplo, melhoria da saúde, redução de despesas médicas desnecessárias, menor absenteísmo, aumento da produtividade) - mas acredito que o que é fundamental é criar uma cultura de empresa saudável, onde os trabalhadores se sintam valorizados e é dado acesso irrestrito a programas e serviços que melhoram sua saúde. Um maior engajamento no trabalho é outro

produto secundário evidente de programas de bem-estar no local de trabalho. Os trabalhadores precisam sentir que seu propósito e missão na vida se alinham com o propósito e a missão da empresa.

**WH: Você co-autor de um artigo na Harvard Business Review sobre o que funciona e o que não funciona em relação aos programas de bem-estar do local de trabalho. Se você identificasse três erros clássicos que as empresas fazem ao planejar e implementar um programa, quais seriam?**

Seriam 1) presumir que pagar alguém para mudar um hábito de uma vida toda, como fumar, não ser fisicamente ativo, comer alimentos não saudáveis, estar estressado a maior parte do tempo vai fazer com que eles mudem esse hábito - ainda não se chegou a um consenso nesse caso específico, 2) oferecer programas que estão “fora do radar” - enviar pessoas para um site de um plano de saúde com muito pouco acompanhamento e 3) fornecer atividades aleatórias não coordenadas como desafios como o do “maior perdedor”, que não fazem parte de um plano estratégico maior para a empresa que envolve estruturas integradas para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

**WH: Se houvesse um “tempero secreto” para programas bem-sucedidos, quais seriam os ingredientes primordiais?**

Nós escrevemos extensivamente sobre o tempero secreto que foi derivado de uma série de avaliações comparativas e estudos de melhores práticas. Em suma, a lista dos 10 principais inclui o seguinte: 1) estabelecer uma cultura de saúde; 2) ganhar em compromisso de liderança; 3) estabelecer metas e expectativas específicas razoáveis; 4) fornecer comunicações estratégicas; 5) envolver os funcionários na concepção/implementação do programa; 6) implementar intervenções de melhores práticas; 7) rastreamento e triagem efetivos; 8) oferecer incentivos “inteligentes”; 9) implementação efetiva; e 10) medição e avaliação.

**WH: Houve uma discussão maior sobre o valor sobre o investimento (VOI). Como você poderia defini-lo e você pode fornecer alguns exemplos de como a organização pode medir e relatá-lo?**

Eu recomendo que você colete todas as pessoas que tomam as grandes decisões em uma empresa e peça-lhes para enumerar (de maneira privada) o que eles gostariam que o programa no local de trabalho alcançasse em 12, 24, 36, 48 e 60 meses. É provável que você obtenha uma variedade de itens, tais como: melhorar o nível de atividade física; consumo de frutas e vegetais; ganho de energia; demonstrar capacidade de resiliência e adaptação; se alinhar com o propósito de vida de alguém; melhorar a qualidade de vida; tornar-se mais envolvido no trabalho; aumentar o moral; melhorar o desempenho e a produtividade do trabalhador; alcançar o uso adequado dos recursos de cuidados de saúde; tem maior coesão da equipe; atrair e reter os melhores talentos; diminuir o desgaste; menores taxas de absenteísmo; etc. Esta lista pode preencher várias páginas. O que é notável é que estes são exemplos de resultados baseados em um modelo VOI. Também é significativo que a maioria dos itens da lista seja difícil de “monetizar” - atribuir um valor em dólares para eles - mas, no entanto, são extremamente valiosos para os líderes de uma empresa. Então, em suma, a resposta é descobrir o que define o valor para os gerentes seniores e intermediários, e depois descobrir como estabelecer um parâmetro pelo qual as realizações do programa podem ser medidas. Parece simples, certo? E, não se esqueça de perguntar aos trabalhadores qual é o seu desejo - e o que seria de grande valor para eles.

## Esqueça uma “Cultura da Saúde” Pense em “Cultura de engajamento”

Parece que, nos dias atuais, se você lê na imprensa popular, na literatura profissional e/ou ouve apresentações/entrevistas de CEOs ou profissionais da promoção de saúde, ouvimos sobre o conceito de “cultura da saúde”. Na verdade, um discurso em comum é: “*Estamos tentando construir ou criar uma cultura de saúde dentro da nossa empresa*”.

Em paralelo a esses pronunciamentos vem emergindo um contingente de literatura que está tentando fornecer um paradigma válido sobre o que constitui uma “cultura da saúde” e como medi-la. Por que isso é importante? A hipótese geral é como a fala do filme—*Campo dos Sonhos*— “Se você o construir, eles virão”. Em outras palavras, se você tiver uma cultura no ambiente de trabalho que dê suporte a comportamentos saudáveis, a empresa se beneficiará (lucro) através de um mão-de-obra mais saudável e mais produtiva. Talvez sim, talvez não.

Uma empresa pode ter todos os “penduricalhos”, como academia de ginástica, jardins de meditação, lanchonetes com alimentos saudáveis, mas ainda assim ter um ambiente de trabalho tóxico. De fato, algumas empresas fornecem esses apoios ambientais não necessariamente de uma perspectiva de cultura de saúde, mas como um meio para manter os funcionários no trabalho por mais tempo!

A boa notícia é que sabemos que os programas de saúde bem desenvolvidos proporcionam muitos benefícios aos empregados e empregadores. De fato, como resumido na página 8, algumas empresas de capital aberto que foram reconhecidas como tendo melhores práticas em saúde no local de trabalho superaram o Índice *Standard and Poors 500* em um período de seis a dez anos! Mas, isso é devido à sua “cultura da saúde” ou existem outras alavancas significativas que contribuem para seus resultados mais saudáveis?

Eu também usei esse termo em meus textos e conversas, mas geralmente com um clarificador e um contra-argumento de que este é o termo errado no posicionamento da saúde do local de trabalho dentro de uma configuração corporativa ou ocupacional. No contexto do local de trabalho, seja gerando lucros significativos ou dentro de organizações de serviços públicos que ofereçam serviços custo-efetivos para o bem comum, o fio condutor é o capital humano - funcionários e liderança que estão ligados à missão, valores e clientes da organização com o intuito de produzir resultados significativos - em outras palavras, *estar significativamente envolvido no que se faz*.

O *Conference Board* define o compromisso como: “Uma conexão emocional e intelectual aumentada que um funcionário tem para seu trabalho, organização, superior hierárquico ou colegas de trabalho que, por sua vez, o influenciam a aplicar um esforço voluntário adicional ao seu trabalho.”

Sem dúvida, a integração de liderança de apoio, políticas, benefícios, apoios ambientais e programas abrangentes de saúde são uma combinação poderosa que pode afetar a saúde e

a produtividade, e fazer com que uma pessoa se sinta bem com relação à empresa. Mas, novamente, colocar uma empresa sob essa aba da “cultura da saúde” faz perder de vista o porquê de as organizações existirem e quais as expectativas de seus funcionários e liderança para realizar o trabalho, hoje e amanhã.

Neste contexto, estamos falando de programas e apoios que permitem que funcionários e equipes de trabalho façam o melhor trabalho para serem totalmente comprometidos. Aqui, os programas de promoção e bem-estar da saúde fazem parte do “molho secreto” (exclusivo para cada empresa) que cria uma cultura de engajamento.

Quando olhamos para o “trabalho saudável” através desta lente, a saúde do local de trabalho faz parte de uma maior abordagem cruzada para melhorar e manter o envolvimento dos funcionários e a satisfação no trabalho.

Então, qual é a minha opinião em alguns componentes críticos de uma “cultura de engajamento?” Aqui estão algumas sugestões:

- Uma empresa “bem sucedida” que é sustentável e tem uma forte missão articulada (por exemplo, por que existimos? Para quem servimos? Por que fazemos a diferença?) E visão (por exemplo, o que desejamos nos tornar?)
  - Fortes valores e crenças articuladas que são praticados pela liderança e encorajados/reforçados para os funcionários, bem como para as principais partes interessadas (por exemplo, clientes, fornecedores, acionistas)
  - Respeito e confiança do indivíduo
  - Ambiente de trabalho seguro
  - Trabalho significativo
  - Compensação significativa e justa
  - Benefícios sociais significativos
  - Comunicados fortes em ambos os sentidos da organização
  - Pessoas e equipes habilitadas que possuem metas/objetivos claros e métricas que definem o sucesso
  - Uma organização de aprendizagem que não é complacente aos sucessos ou abordagens passadas, mas aprende com seus erros e tenta ser pró-ativa no desenvolvimento de novas soluções
  - Possibilitar o crescimento da carreira através do desenvolvimento contínuo de habilidades
  - Incentivos e reconhecimento significativos
  - Oportunidades reais para o avanço
  - Políticas, benefícios, apoios ambientais e programas que incentivam comportamentos mais saudáveis e bem-estar equilibrado
  - Políticas que impedem e abordam um “ambiente de trabalho tóxico”, como alto estresse, assédio, discriminação e bullying
- Alimento para o cérebro!



## Primeira Empresa Certificada em Ambiente de Trabalho Saudável no Paquistão

Por Syed Ijlal Haider

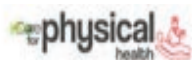
**E**ngro Powergen Qadirpur Limited é uma subsidiária da Engro Corporation, que é a primeira iniciativa da Engro no ramo de energia. Nossos principais valores consistem em manter a ética e a integridade, garantir a saúde, a segurança e o meio ambiente em nossa base de operações, o compromisso de envolver os principais interessados em nossa comunidade, trabalhar em ideias avançadas para garantir a inovação, defender a dignidade e o valor de nosso povo.

Na Engro Powergen Qadirpur Limited (EPQL), acreditamos firmemente na importância das pessoas. Nós sempre nos tratamos com respeito e nos esforçamos para criar um ambiente organizacional no qual os indivíduos sejam devidamente tratados, encorajados e capacitados para contribuir, crescer e se desenvolver e ajudar no desenvolvimento de outros.

A Engro Powergen Qadirpur (EPQL) iniciou o seu programa *WeCare for Wellness* em 2014. Dirigido pelo escritório do CEO da EPQL, a *We Care* é um programa de cuidados exclusivo para os valiosos funcionários do EPQL. Abrange uma série de programas e iniciativas que visam enriquecer a vida dos funcionários e fazer com que se sintam verdadeiramente atendidos. É também um pioneiro no programa de cuidados aos funcionários, pois encoraja outros departamentos a ampliarem seus cuidados através de suas próprias iniciativas.

O padrão de excelência em profissionalismo é, em última instância, definido sobre como adaptar e organizar o ambiente de trabalho para garantir a saúde dos funcionários. O programa *WeCare* trabalha com o princípio de garantir o bem-estar dos empregados, dividindo o foco em quatro áreas principais.

Cada área destacada dentro das quatro áreas focais foi apresentada aos funcionários através de reuniões e atividades. O alcance de cada área foi bastante diversificado e a própria marca teve a iniciativa de sensibilizar para a necessidade desse programa. A área física lidou com os problemas de saúde mais comuns aos quais muitos funcionários são propensos a ter. Enquanto que a área emocional e mental tratou de acomodar os funcionários em um ambiente mais imersivo, mas leve, que atenda ao máximo as suas necessidades individuais. O programa de bem-estar também foi meticulosamente projetado para garantir a eficácia dos nossos já existentes sistemas de saúde e segurança. Através da *WeCare*, não só institucionalizamos os sistemas de segurança presentes em nossas instalações, mas também introduzimos seus aspectos em nosso ambiente de trabalho.



SAÚDE FÍSICA	BEM ESTAR MENTAL	BEM ESTAR SOCIAL	BEM ESTAR ESPIRITUAL	BEM ESTAR FINANCEIRO	AMBIENTE DE SAÚDE E SEGURANÇA
Programa de assistência médica	Programa de saúde mental "Entendendo VOCÊ"	Assistência a visita de compras	Meditação contra explosões	Plano de assistência à aquisição da casa própria	Saúde e segurança ocupacionais
Programa de controle de diabetes e hipertensão	Trabalho individualizado com um psiquiatra	Associação a um clube	Sessões de mindfulness e exercícios	Plano de investimento de empréstimos	Sistema de higiene alimentar
Programa de cessação de fumo	Campanha "seja você a mudança"	Programa trayectoria programa de carreira "fora da caixa"	Retiros	Instalações habitacionais e adiantamento do aluguel	Check-ups médicos periódicos
Unidade de saúde feminina	Programa de desenvolvimento de talentos		Parcerias para o desenvolvimento de comunidades	Política de rentabilidade do carro	PSM & PRSM da DuPont
Campanha de higiene oral	Programa de gestão de aspirações dos funcionários			Plano de incentivo de serviços	Mecanismo de desenvolvimento limpo
O esforço suplementar	Cuidados com a personalidade				Ambiental monitoramento
Programa de "Eat fit" (comer de forma saudável)	Converso personalizado com director-geral				Ennova 360 kw quinta solar

## Uma Visão Multifuncional de Saúde do Trabalhador

O monitoramento e gerenciamento de todos esses programas é feito através do uso dos KPIs do programa *WeCare for Wellness*. A estrutura do programa é projetada especificamente para criar um fator de atenção em cascata através de sua organização. O comitê de bem-estar foi criado para gerar iniciativas de bem-estar dos empregados que são efetivas em todas as dimensões da organização e para ter uma visão cruzada em todos os programas *WeCare*. Este comitê controla tudo o que está encontrando no Comitê de Bem-Estar Corporativo, que está presente para monitorar a eficácia do Programa *WeCare for Wellness*.

### COMITÊ DE GERENCIAMENTO DE TAREFAS DE BEM-ESTAR (nível básico)



A verdadeira medida da eficácia do nosso programa *WeCare* é a melhoria no engajamento de nossos funcionários, que melhorou drasticamente desde o início deste programa. De 39% a 57% em 2 anos devido ao programa piloto *WeCare* de empregados e de 57% a 84% durante a fase de institucionalização do programa *WeCare for Wellness*.

### COMPARAÇÃO - PESQUISA DE ENGAJAMENTO 2011 vs 2013 vs 2016



### MÉDIA DE AUSÊNCIA DE FUNCIONÁRIOS POR DOENÇA 2011 vs 2013 vs 2016



No geral, os números da parte da saúde física e mental parecem muito positivos, com pelo menos 44% dos funcionários que não se afastaram por doença no ano corrente de 2016. Na mesma proporção, as áreas problemáticas dentro do perfil médico da empresa também apresentaram sinais variados de diferenças. O mais importante entre eles é a conscientização sobre o planejamento alimentar, especialmente no que diz respeito ao colesterol: a preocupação em termos percentuais diminuiu para menos de 5%. Diabetes e tabagismo continuam sendo uma preocupação considerável mesmo após o desenvolvimento de sessões regulares. *Creating an Empathetic Organization*

Os aspectos mental e emocional foram de interesse devido ao espaço geral para o crescimento no Paquistão. Apesar disso, o nível de ansiedade avaliado nos anos anteriores nunca ultrapassou 20% e diminuiu ainda mais em 2016, com programas como *Understanding You e Be The Change*. O foco agora pode ser adotado na empatia e em encorajar os funcionários a ser mais pró-ativos em se atualizarem para que eles possam se sentir “dignos” do meio ambiente no qual estavam trabalhando. Este foi o principal fator chave para garantir mais sucesso com os terapeutas e especialistas.

O fator mais importante em tudo isso tem sido a bifurcação entre programas e iniciativas de pesquisa na tentativa de derivar novos modelos. *Coma Saudável e Coma Bem, Bem-estar Financeiro e Compreendendo Você*, entre muitos outros, trouxe mais regulação na metodologia de gestão e avaliação de problemas de saúde entre os funcionários. A consulta no EPQL sempre priorizou a qualidade, mas agora com SOPs ativos, os resultados foram mais significativos, o que significa que a entrada para o desenvolvimento futuro se torna muito mais efetiva.

### Criando Valor, Sucesso e Crescimento

A linha do tempo do *WeCare* pode ser avaliada em relação à eficácia com que está dando valor aos seus funcionários nas quatro frentes. Ao garantir que os melhores benefícios e os programas de saúde sejam maximizados, nossos KPIs mostram um giro muito melhor para 2016. O desenvolvimento de frameworks levou a uma compreensão da empresa a ponto de ser empática em relação às necessidades dos funcionários e que promoveu um ambiente no qual os próprios funcionários se sentem melhor em relação aos seus empregos.

A tendência da satisfação no trabalho pode estar ligada a uma variedade de fatores e o programa do EPQL está sendo generoso sem ser diretamente invasivo. As áreas destacadas dentro de cada área mais abrangente e, em seguida, os programas subsequentes, indicam conscientização a nível gerencial, o que agora deve ser combinado com ainda mais qualidade operacional em 2017 sob a forma de especialistas de saúde e terapeutas. O *WeCare*, com uma vasta rede como o EPQL, tem muito terreno para o sucesso e o crescimento futuro

*“O padrão de excelência em profissionalismo é estabelecer como acomodar e aperfeiçoar o ambiente de trabalho na promoção da saúde do empregado.”*

Referência	Visão Geral	Descrição	Resultados
Fabius R, et al. Acompanhar o desempenho do mercado de empresas que integram uma Cultura de Saúde e Segurança Uma avaliação de vencedores do An Assessment of Corporate Health Achievement Award Applicants. <i>JOEM</i> . 2016; 58(1): 3–8.	Um portfólio de empresas de capital aberto que representam os vencedores do Health's Corporate Achievement Award do American College of Occupational Environmental Health foi examinado em seis diferentes simulações de investimento. A análise financeira avaliou o desempenho do mercado anterior (preço da ação) em comparação com o desempenho da referência dada pela Standard & Poors (S & P).	O critério de premiação da CHAA é avaliado em 17 padrões dentro de quatro categorias gerais: 1. Liderança e Gestão 2. Trabalhadores saudáveis 3. Ambientes saudáveis e 4. Organizações Saudáveis	De 2001 a 2014, o retorno do portfólio foi De 333% em relação à S & P, que apresentou retorno de 105%.
Goetzel R, et al. Desempenho de ações dos vencedores do C. Everett Koop Award em comparação com o índice Standard & Poor's 500 Index. <i>JOEM</i> . 2016; 58(1): 9–15.	O desempenho de ações de 26 vencedores do C. Everett Koop Award foi mensurada ao longo do tempo e comparada com o desempenho médio das empresas que compõem a lista Standard and Poor's (S & P) 500 Índice.	O Health Project concede anualmente o Koop Award a organizações que demonstraram melhores práticas em saúde no local de trabalho com resultados demonstráveis.	No período medido de 14 anos (2000-2014), os valores das ações dos vencedores do Koop Award se valorizaram em 325% em comparação com a valorização média de 105% da S & P no mercado.
Grossmeier J, et al. Vinculando Melhores Práticas de Promoção da Saúde no Local de Trabalho e Desempenho Financeiro Organizacional. Acompanhamento do Desempenho do Mercado de Empresas com Pontuações mais altas no HERO Scorecard. <i>JOEM</i> . 2016; 58(1): 16-23.	O estudo avaliou o desempenho de ações de empresas de pontuação alta que completaram o HERO Scorecard para o Índice Standard e Poor's 500. O período de estudo foi superior a 6 anos, que usava uma carteira de investimentos simulados de US \$ 10.000 que foi dividida igualmente em 45 empresas.	O HERO Scorecard é uma ferramenta validada de auto-avaliação que aborda seis domínios com uma pontuação máxima de 200 pontos. As empresas de pontuação alta foram definidas como tendo um índice agregado de 125 ou superior.	Em comparação com o Índice Standard e Poor's 500, o desempenho das ações das empresas de pontuação alta-HERO Scorecard superou em 235% para 159%, respectivamente, de 2009-2014.
Fabius, R. et al. O Vínculo Entre Saúde e Segurança da Força de Trabalho e a Saúde no Resultado Final:: Acompanhamento do Desempenho do Mercado de Empresas que Promovem uma Cultura de Saúde. <i>JOEM</i> . 2013; 55(9): 993–1000.	Estudo seminal que avaliou o desempenho de ações de um portfólio de empresas de capital aberto que representam os vencedores do prêmio do American College of Occupational Environmental Health's Corporate Achievement Award para o parâmetro de referência da Standard and Poor's (S & P) de 1997 a 2012.  Um portfólio de investimentos simulado de US \$ 10.000 foi distribuído de forma igualitária entre toda a população estudada. Quatro modelos financeiros diferentes foram avaliados.	O critério de premiação da CHAA é avaliado em 17 padrões em quatro categorias gerais: 1. Liderança e Gestão 2. Trabalhadores saudáveis 3. Ambientes saudáveis e 4. Organizações Saudáveis	O investimento inicial de US \$ 10.000 cresceu 78,72% (US \$ 17.871,52) em comparação com -0,77% (US \$ 9923,14) dos critérios de avaliação da S & P.  As empresas que criam uma cultura de saúde e segurança proporcionam maior valor à própria empresa e aos seus acionistas.





## Susan Morgan Bailey recebe o prêmio William B. Baun

Susan Morgan Bailey, MS, foi homenageada como a primeira distinguida com o Prêmio William B. Baun. Bailey foi reconhecida por suas contribuições para a promoção da saúde no local de trabalho da perspectiva de um profissional atuante na área. Merece destaque, como gerente do premiado programa de saúde dos funcionários da DTE Energy, presidente do Michigan Wellness Council e como membro do corpo docente (com Bill Baun) do programa de certificação de gestor de programa de bem-estar no local de trabalho do National Wellness Institute, tendo demonstrado profissionalismo e assistência a profissionais ao longo de seus 20 anos de serviço.

## Estey participa no XVI Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida (ABQV)

Charles Estey, presidente da IAWHP, proferir a palestra de abertura com o título “Melhores Práticas para Criar Empresas Saudáveis e Valor em Investimento (VOI)” em 22 de maio de 2017 em São Paulo, Brasil. Abaixo estão Alberto Ogata, MD, presidente eleito IAWHP, Eloir Simm, presidente da ABQV, Charles Estey, presidente do IAWHP e Samia Simurro, vice-presidente da ABQV.



## Author Information

George Pfeiffer, MSE, FAWHP  
Editor Sênior, Worksite Health International  
Presidente, The WorkCare Group  
[georgeworkcare@earthlink.net](mailto:georgeworkcare@earthlink.net)

Ronald Goetzel, PhD  
Vice Presidente, Consultoria e Pesquisa Aplicada  
Cientista sênior, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health  
[rgoetzel@us.ibm.com](mailto:rgoetzel@us.ibm.com)

Syed Ijlal Haider  
Diretor de Recursos Humanos  
Engro Powergen Qadirpur Limited  
[sihaider@engro.com](mailto:sihaider@engro.com)

Phillip Smeltzer, PhD  
Diretor, Programas de Bem-Estar  
Universidade Médica da Carolina do Sul  
[smeltzerp@muscd.edu](mailto:smeltzerp@muscd.edu)

## Conselho de Administração da IAWHP

### **PRESIDENTE**

Charles Estey, MS

### **PRESIDENTE IMEDIATO / EDITOR SÊNIOR**

George Pfeiffer, MSE, FAWHP

### **PRESIDENTE ELEITO**

Alberto Ogata, MD, MPH

### **SECRETÁRIO-TESOUREIRO**

Stephen Cherniak, MS, MBA

### **COMUNICAÇÕES**

Jennifer Childress, MS, CHES

Ingrid Vieira

Talya Williams, MS

### **EDUCAÇÃO**

Lauve M. Metcalfe, MS, FAWHP

### **ASSOCIAÇÃO**

Reed Engel, PhD

Joseph Leutzinger, PhD

### **ACADÊMICO**

Jeff Lynn, PhD

Robert Karch, EdD

### **AVALIAÇÃO**

Nicolaas Pronk, PhD

### **MARKETING**

Matthew Parrott, PhD

Barry Paillet, MA

Barry Roa, MS

### **PROJETOS ESTRATÉGICOS**

Brenda Loube, MS, FAWHP

MaryEllen Rose, PhD

Phillip Smeltzer, PhD

William Rodgers, PhD

### **INTERNACIONAL**

Wolf Kirsten, MS

Hans Holdhaus, MS

Samia Simurro, MS

### **OFICIAL DE PROGRAMA ACSM**

Heather Turner, CAE

Catalina McChesney, graphic design/layout

*Worksite Health* is published quarterly and serves as the official publication of the International Association for Worksite Health Promotion (IAWHP).

*International Association for Worksite Health Promotion,  
401 West Michigan Street  
Indianapolis, IN 46202*

## MISSÃO DA IAWHP

*Promover a comunidade global de profissionais de promoção da saúde no local de trabalho através de serviços de informação de alta qualidade, atividades educacionais, desenvolvimento pessoal e profissional e oportunidades de intercâmbio*