

DOI: 10.5327/Z1679443520191751013

**Semiplenária 13****O DESAFIO DE ENGAJAR A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS PROGRAMAS DE SAÚDE PARA A MUDANÇA DE HÁBITOS**Fernando Akio Mariya<sup>1,2</sup><sup>1</sup>Procter & Gamble; <sup>2</sup>Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil. E-mail: <fmariya@gmail.com>

Uma das principais questões na implantação de um programa de saúde é envolver os trabalhadores. Esse foco definitivamente ajudará as taxas de participação, mas há outros componentes importantes nos quais o médico do trabalho também deve se concentrar. Entender como e por que as pessoas se tornam motivadas e engajadas em atividades é uma chave para o desenvolvimento e o sucesso do programa. Nesta semiplenária, revisaremos alguns conceitos-chave sobre motivação e engajamento. Para tal, é necessário entender as necessidades de saúde da população e a intenção de mudança de hábitos para que os trabalhadores vejam a vantagem em sua participação e que eles percebam os impactos positivos dos programas em sua saúde.

O modelo da Organização Mundial de Saúde (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. Para mobilizar os trabalhadores e empregadores a investir em mudanças é necessário, inicialmente, coletar informações sobre as necessidades das pessoas, seus valores e prioridades.

O modelo dos estágios da mudança é uma maneira de explicar que as pessoas passam por uma série de etapas na mudança de comportamento. Entender que essas etapas existem pode ajudar o médico do trabalho a configurar seu programa de saúde para ajudar as pessoas-alvo nas várias etapas. Para que as pessoas possam progredir nos estágios, elas precisam ter: Informações sobre por que devem mudar; Razões pessoais porque é importante para eles mudarem; Mais razões para mudar do que as razões para não mudar; Uma mentalidade positiva sobre a mudança; Uma crença em si e confiança em sua capacidade de mudar; O conhecimento e as habilidades para mudar (ou os recursos para encontrar essas coisas); O apoio social e encorajamento para mudar; Um ambiente que suporte a mudança; Praticar a mudança.

Todo local de trabalho terá funcionários com maior probabilidade de participar do que outros. Levar os funcionários para um estilo de vida mais saudável é uma vitória, mesmo que eles não consigam atingir a meta de resultado que melhoraria sua saúde. Além disso, se os trabalhadores já sabem por que devem mudar, mas ainda não estão mudando, podem precisar de ajuda com mentalidade, habilidades ou apoio social ou ambiental. É importante saber que, mesmo que uma pessoa mude, ela pode recair a qualquer momento.

Muitas vezes as pessoas começam e param as mudanças de comportamento várias vezes antes de finalmente conseguirem e manterem o novo comportamento. Existem dois tipos de motivação: intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca é quando uma pessoa quer alcançar uma meta porque é importante para ela. Motivação extrínseca é quando uma pessoa quer alcançar uma meta porque ela recebe uma recompensa material como dinheiro ou um prêmio. Além de fornecer recompensas extrínsecas para conquistas de curto prazo, como dinheiro ou prêmios para participar de atividades de bem-estar, os médicos do trabalho também podem ajudar os trabalhadores a desenvolver motivação intrínseca, para que seus comportamentos no estilo de vida continuem em longo prazo.

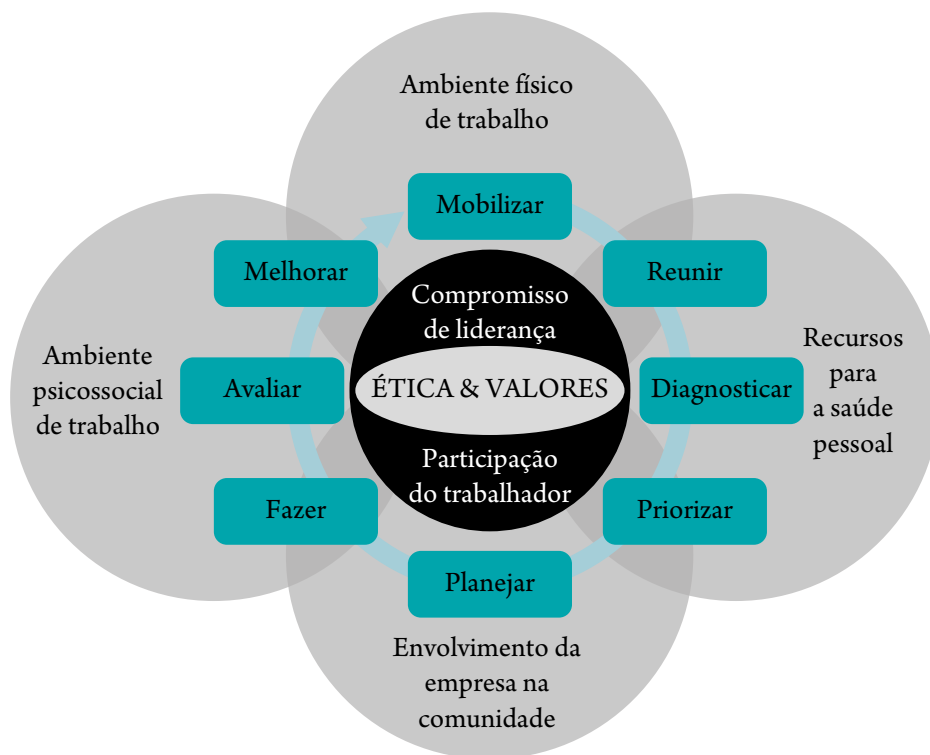
Comunicação e marketing podem ser a segunda peça mais importante de um programa de saúde, após criar uma cultura que se concentra no bem-estar dos trabalhadores. Antes de selecionar como você se comunicará, é útil avaliar a demografia dos trabalhadores; Qual mídia eles usam? Qual mídia sua empresa tem e pode usar? Qual o tempo, dinheiro e recursos que o médico do trabalho tem para desenvolver comunicações? Depois de obter essas informações, o médico do trabalho pode criar as mensagens e selecionar a mídia mais efetiva para alcançar o público-alvo.

É importante planejar como comunicar e divulgar o programa de saúde e cada um dos seus eventos ao longo do ano, incluindo quem projetará os materiais, quem será necessário para ajudar na disseminação e quando e onde as coisas serão colocadas. Se a empresa tem uma equipe de marketing ou pessoas criativas na equipe, o médico do trabalho deve conversar com eles sobre os planos de comunicação/marketing. Portanto, os programas de saúde devem ser ajustados à cultura da empresa e com foco nos trabalhadores.

Alguns fatores devem ser levados em consideração, como o sigilo e a confidencialidade dos dados, o envolvimento da liderança, a participação dos trabalhadores na construção dos programas e a transparência e coleta de *feedback* dos participantes para a melhoria contínua. Com relação ao sigilo e confidencialidade dos dados, sem essa interação verdadeira, não há como obter informações confiáveis na Medicina do Trabalho. Se alguma informação sigilosa sobre a saúde do trabalhador vazar para outros departamentos, a confiança no serviço médico é quebrada e se perde a oportunidade de saber as necessidades de saúde da população, pois os trabalhadores passam a omitir a verdade por conta da desconfiança.

Com relação à liderança, deve-se mobilizar e conseguir o comprometimento das principais partes interessadas (e.g. liderança sênior, liderança do sindicato) para integrar ambientes de trabalho saudáveis aos objetivos, negócio da empresa e seus valores. É importante fornecer evidências-chave deste compromisso, promovendo o desenvolvimento e adotando uma política abrangente, preferencialmente assinada pela autoridade máxima da empresa, que indique claramente que iniciativas para a promoção de ambiente de trabalho saudável fazem parte da estratégia de negócio da organização. Os trabalhadores e seus representantes não devem simplesmente ser “consultados” ou “informados”, mas devem estar ativamente envolvidos em cada etapa da avaliação do risco e da gestão dos processos, do planejamento à avaliação, considerando suas opiniões e ideias. É essencial que os trabalhadores tenham meios coletivos de expressão.

Os programas de saúde devem inspirar os trabalhadores a viver bem. Isso representa uma abordagem unificada aos programas de saúde ocupacional e bem-estar e ajuda a gerenciar a saúde do trabalhador, a saúde de sua família e a saúde a longo prazo dos negócios. O trabalhador deve saber que encontrará informações simples e acesso fácil a tudo, desde ideias de receitas saudáveis a programas e eventos de bem-estar em seu local de trabalho. O programa de saúde deve incluir os impulsores globais do bem-estar: conectividade social; saúde emocional e segurança financeira; e a saúde física.



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

## REFERÊNCIA

1. Organização Mundial da Saúde. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Brasília: SESI/DN, 2010.