

Ambientes de Trabalho Livres de Fumo

Manual para tornar sua empresa mais segura e saudável.



Apresentação

O tabagismo é considerado um problema de saúde pública que mata, aproximadamente, 5 milhões de pessoas por ano em todo mundo, 200 mil somente no Brasil. A ACT é uma organização não-governamental voltada à promoção de ações para a diminuição do impacto sanitário, social, ambiental e econômico, gerado pela produção, consumo e exposição à fumaça do tabaco. É composta por cerca de 300 organizações da sociedade civil, associações médicas, comunidades científicas e congrega também pessoas comprometidas com o controle do tabagismo (www.actbr.org.br).

Hoje, a ACT trabalha pela implementação e execução das políticas públicas preconizadas na Convenção Quadro para o Controle do Tabaco, primeiro tratado internacional de saúde pública, do qual o Brasil é signatário, buscando desenvolver capacidade para o controle do tabagismo em organizações parceiras das cinco regiões do país.

A presente publicação é a tradução para o português do guia elaborado pela Global Smokefree Partnership (Parceria Global para Ambientes Livres do Fumo). A divulgação desse trabalho é oportuna pois, de forma clara e abrangente, contribui para o estabelecimento de políticas de ambientes livres de tabaco nos locais de trabalho, tornando-os mais saudáveis para todos. A ACT possui iniciativas que reiteram a importância da adoção de ambientes livres do tabaco e este manual só vem contribuir para o alcance deste objetivo.

INTRODUÇÃO

Nos últimos vinte anos, em todo o mundo, cada vez mais empresas estão se movimentando para adotar políticas de ambientes de trabalho livres do fumo. Muitas estabelecem programas desse tipo voluntariamente, com o objetivo de proteger a saúde de seus colaboradores e clientes dos perigos comprovados do fumo passivo. Outras, adotam locais de trabalho livres do fumo para se adequarem

MAPA DO MUNDO LIVRE DO FUMO

1. LEIS ADEQUADAS

1.a Países com leis nacionais, onde não há exceções para ambientes livres do fumo, ou com isenções limitadas a espaços residenciais ou semi-residenciais. Os países nessa categoria não permitem locais reservados para fumantes (os "fumódromos"). Esse grupo inclui os países: **Bermudas, Irlanda, Nova Zelândia, Reino Unido e Uruguai.**

1.b Países onde os "fumódromos" são permitidos e onde existem algumas isenções que se aplicam a um pequeno número de locais, como salas para fumar charutos. Se não fosse por isso, suas leis seriam classificadas como abrangentes. Esse grupo inclui os países: **Estônia, França, Islândia, Itália, Lituânia, Malta, Noruega, Cingapura, Eslovênia, África do Sul, Suécia e Tailândia.**

2. LEIS LIMITADAS

2.a Países onde há isenções importantes no setor hoteleiro, como bares e restaurantes acima de determinado tamanho. Esse grupo inclui: **Bélgica, Irã, Luxemburgo, Portugal e Espanha.**

2.b Países onde há leis potencialmente eficazes, mas não totalmente implementadas ou cumpridas. A baixa observância da lei é definida por um resultado inferior a 7/10 (Relatório Mpower da OMS, 2008 – Tabelas dos Dados sobre Prevalência e Políticas. Disponível online em <http://www.who.int/tobacco/mpower/en/>). Esse grupo inclui os países: **Bulgária, Nigéria, Paquistão, Uganda e Iêmen.**

3. AÇÕES LOCALIZADAS

3. Países onde não há leis abrangentes ou extensivas em nível nacional, apenas local. Esse grupo inclui: **Argentina, Austrália, Brasil, China, Canadá, Alemanha, Índia, Indonésia, Quênia, República do Laos, Paraguai, Filipinas, Suíça, Estados Unidos e Venezuela.**

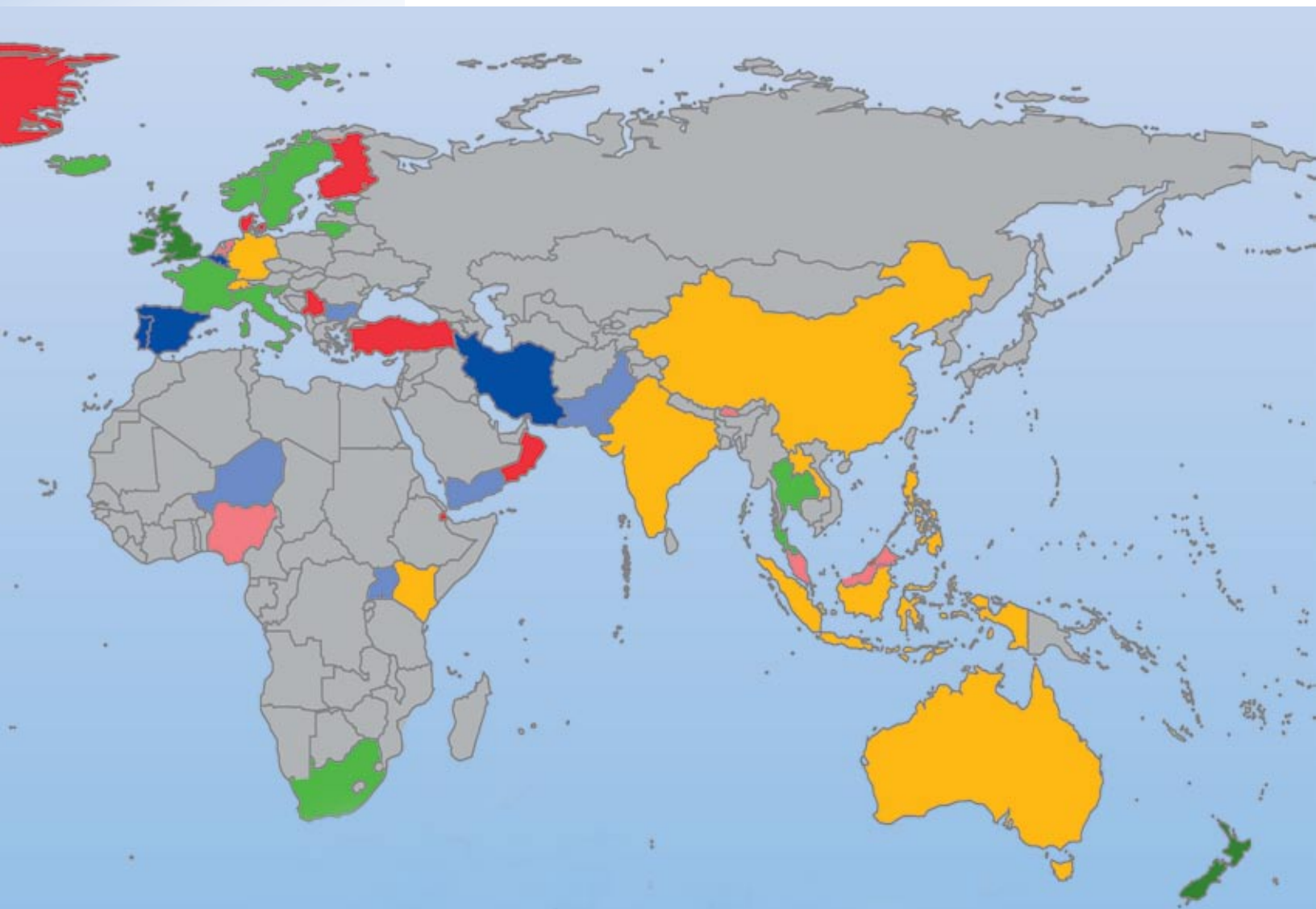
4. PRESTES A SE TORNAREM LIVRES DO FUMO

4.a Países onde a legislação foi aprovada, mas não implementada. Nesse grupo estão: **Brunei, Dinamarca, Djibuti, Finlândia, México, Omã, Panamá, Sérvia e Turquia.**

4.b Países que fizeram progresso na direção de aprovar leis adequadas para ambientes livres do fumo. Esse grupo inclui: **Butão, Guatemala, Malásia, Ilhas Maurício, Países Baixos e Nigéria.**



às leis existentes. As empresas que assim fizeram, descobriram que essas práticas não só poupam dinheiro, mas também vidas. Além disso, melhoram a satisfação dos funcionários e a imagem pública corporativa.



Este mapa mostra o progresso de políticas contra tabaco em todo mundo, desde março de 2008.



Este documento é um projeto da Global Smokefree Partnership (Parceria Global para Ambientes Livres do Fumo), uma iniciativa formada em 2005 para promover essa política em todo o mundo. Os parceiros incluem mais de 500 organizações e indivíduos, em mais de 60 países, e é administrada pela American Cancer Society e pela Framework Convention Alliance. Para mais informações sobre a Global Smokefree Partnership ou sobre ambientes livres do fumo, acesse o website www.globalsmokefreepartnership.org ou entre em contato pelo email: info@globalsmokefreepartnership.org.

Mostramos aqui um documento para ajudá-lo a avaliar as vantagens de um ambiente de trabalho livre do fumo. Mesmo não havendo um modelo único de implementação, esse conjunto de informações baseia-se na experiência global de diversas empresas e contém os elementos básicos de um plano eficaz para atingir esse objetivo. Cada organização deve adaptar as recomendações às suas características específicas.

A experiência das empresas que adotaram ambientes livres do fumo mostra que isso exige planejamento e coordenação. Esse documento fornece aos líderes, gerentes e equipes, conselhos simples e práticos sobre como proceder, a partir do momento em que a empresa decide implementar uma política semelhante.

ÍNDICE

Locais de Trabalho Livres do Fumo: Fatos Essenciais	6
Mitos e Verdades sobre os Programas para Ambientes Livres de Fumo	11
Como Tornar o Local de Trabalho Livre do Fumo: Cronograma de Atividades	14
Apoio dos Funcionários ao Programa	19
Como Elaborar uma Política de Local de Trabalho 100% Livre do Fumo, incluindo um programa-modelo e exemplos de políticas de outras empresas	22
Exemplo de Programa para a Saúde e Bem-Estar no Trabalho.....	28
Estratégias de Comunicação.....	29
Como Ajudar Funcionários a Parar de Fumar	32
Monitoração e Avaliação do Impacto do Programa	35
Estamos Prontos? Checklist para Implantar o Programa de Ambiente de Trabalho Livre do Fumo	37
Estudos de Caso: Como essas Empresas Conseguiram Tornar-se Livres do Fumo?	39
Recursos para os Programas de Ambientes de Trabalho Livres do Fumo	47
Recursos Genéricos.....	48
Agradecimentos	50

LOCAIS DE TRABALHO LIVRES DO FUMO: FATOS ESSENCIAIS

Empresas e governos, em nível global, estão tomando sérias medidas para proteger os trabalhadores dos danos causados pelo fumo passivo. Milhões de pessoas em todo o mundo já contam com a proteção de ambientes de trabalho 100% livres do fumo, e seu número cresce rapidamente¹. Três importantes fatos fomentam a tendência global em favor dos locais de trabalho livres do fumo:

1. Existe um forte consenso, entre autoridades médicas e científicas de vários países, de que o tabagismo passivo é uma importante ameaça à saúde pública, sendo a única maneira eficaz de proteção eliminar a fumaça do tabaco de todos os locais de trabalho e lugares públicos².
2. As medidas contra a fumaça ambiental mostraram-se populares, eficazes e respeitadas em diversos países, como Hong Kong, Irlanda, Itália, França, Nova Zelândia, Reino Unido e Uruguai.³
3. A Convenção-Quadro para o Controle do Tabaco (CQCT) – um tratado internacional para controle do tabaco – impõe uma obrigação legal aos mais de 150 países⁴ que o ratificaram de adotar leis contra a fumaça ambiental⁵. As diretrizes adotadas pelo corpo diretivo, em 2007, deixam claro que somente leis abrangentes contra o fumo em ambientes fechados cumprem as exigências do tratado⁶.

Riscos para a Saúde do Tabagismo Passivo

O tabagismo passivo, também conhecido como poluição tabagística ambiental, é uma complexa mistura de cerca de 4.000 componentes químicos, dos quais quase 70 são carcinogênicos comprovados ou prováveis⁷. Autoridades científicas e sanitárias de vários países concordam que a exposição ao tabagismo passivo é uma séria ameaça à saúde humana e que medidas eficazes devem ser tomadas para reduzi-la. Suas conclusões:

- A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que, por ano, cerca de 200.000 trabalhadores morram por causa da exposição à fumaça tabagística no ambiente de trabalho⁸.
- O tabagismo passivo é uma das principais causas de doenças em não-fumantes, incluindo câncer do pulmão, doença isquêmica do coração e morte por parada cardíaca⁹.
- Não existe um nível seguro de exposição à fumaça do tabaco.¹⁰
- Trabalhadores do setor de serviços de alimentação estão sujeitos a um risco muito maior de morte por câncer de pulmão do que a população em geral, em parte devido à exposição ao fumo passivo em seu local de trabalho¹¹.

- Cádmio, benzeno, chumbo e arsênico são apenas alguns dos mais de 4.000 componentes químicos perigosos presentes na fumaça ambiental do tabaco, que são também toxinas comuns em locais como o chão de fábrica. A sinergia entre a fumaça tabagística e as toxinas presentes no local de trabalho pode multiplicar em até 53 vezes o risco de contrair câncer do pulmão para os trabalhadores do chão de fábrica¹².

Políticas contra o fumo salvam vidas e protegem a saúde dos empregados

- Diversos estudos documentam um declínio significativo das internações hospitalares devidas a ataques cardíacos, depois da implementação de leis abrangentes para controle da fumaça tabagística ambiental.¹³
- Os problemas respiratórios dos trabalhadores de bares escoceses diminuíram em 26%, depois que a legislação para ambientes livres do fumo foi implementada em 2006; os trabalhadores asmáticos apresentaram menores índices de inflamação das vias respiratórias e relatam melhora na sua qualidade de vida.¹⁴
- Sete, entre cada dez fumantes, desejam parar de fumar^{15 16}. As medidas para controle do tabaco podem ajudá-los a ter sucesso, porque reduzem os estímulos ambientais e inibem a disseminação do tabagismo¹⁷.
- Um estudo¹⁸ internacional sobre ambientes de trabalho livres do fumo concluiu que:
 - Diminuiu em 4% o número de fumantes
 - Os fumantes que não abandonaram o tabagismo passaram a fumar três cigarros a menos por dia

Somente políticas abrangentes são eficazes para eliminar a exposição ao fumo passivo; medidas parciais não funcionam

- As diretrizes para implementação das exigências legais da CQTC exigem que os ambientes fechados, corporativos e públicos, fiquem 100% livres da fumaça tabagística. Declaram, também, que os sistemas de ventilação e de filtragem do ar, bem como as "áreas especiais para fumantes", não são eficazes.¹⁹
- O Ministério da Saúde americano concluiu que as tecnologias de ventilação e filtragem, assim como a separação dos fumantes e não-fumantes dentro do mesmo ambiente, não fornecem uma proteção eficaz contra os riscos para a saúde do tabagismo passivo.²⁰
- O mesmo relatório conclui que a exposição dos não-fumantes ao fumo passivo não pode ser controlada pela purificação ou troca mecânica do ar.

Programas de Ambientes Livres do Fumo são bons para os negócios.

- Estudos independentes e bem planejados demonstram que as leis para controle do fumo não causam impactos econômicos negativos nas indústrias do turismo ou hotelaria²¹.
- Os benefícios para os empregadores incluem aumento na produtividade dos funcionários, redução de doenças relacionadas com o tabagismo ativo e passivo, redução de acidentes de trabalho e do risco de incêndios. Em Taiwan, tais benefícios foram calculados em mais de US\$ 1 bilhão por ano²².
- Se todos os locais de trabalho dos Estados Unidos se tornassem livres do fumo, seriam economizados mais de US\$ 60 milhões com despesas médicas, no primeiro ano, e US\$ 280 milhões (estimados) num período de sete anos²³.
- Na cidade de Nova York, os impostos cobrados dos bares e restaurantes aumentaram 8,7% e o setor hoteleiro abriu mais de 10.000 novos postos de trabalho, apenas um ano depois que a lei proibindo o fumo nos ambientes fechados passou a vigorar²⁴.

As taxas de observância às leis para controle do fumo são altas.

- A grande maioria das pessoas e empresas obedece a essas leis. Normalmente, as taxas de observância são acima de 90%²⁵.

Tabela 1

Taxas de observância em jurisdições de ambientes livres do fumo	
Inglaterra	98% ²⁶
Irlanda	94% ²⁷
Ottawa	95% ²⁸
Cidade Nova York	97% ²⁹
Nova Zelândia	97% ³⁰
Itália	98.5% ³¹
Massachusetts	96.3% ³²
Noruega	97% ³³
Escócia	94.2% ³⁴
País de Gales	98% ³⁵

Referências

- 1 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smokefree Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponível online em: <http://www.globalsmokefreepartnership.org/files/members/files/82.pdf>. Acesso em 11.01.07
- 2 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponível online em: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/pol_recommendations/en/index.html. Acesso em 11.01.07
- 3 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smokefree Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponível online em: <http://www.globalsmokefreepartnership.org/files/members/files/82.pdf>. Acesso em 11.01.07
- 4 The World Health Organization (2008). WHO Framework Convention on Tobacco Control. Disponível online em: <http://www.fctc.org/docs/treaty/fca-fctc-ratification-overview-en.pdf>. Acesso em May 7, 2008
- 5 The World Health Organization (2003). WHO Framework Convention on Tobacco Control. Disponível online em: <http://www.who.int/tobacco/fctc/text/final/en/>
- 6 'Adoption of the guidelines for implementation of Article 8'. World Health Organization, Conference of the Parties to the WHO Framework Convention on Tobacco Control, second session, decision FCTC/COP2(7). Disponível online em: http://www.who.int/gb/fctc/PDF/cop2/FCTC_COP2_DIV9-en.pdf. Acesso em 11.01.07
- 7 US Department of Health and Human Services (2006). The health consequences of involuntary exposure to tobacco smoke: a report of the Surgeon General (Atlanta, GA): Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Centre for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office of Smoking and Health: Washington, DC. Disponível online em: <http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report>. Acesso em 11.01.07
- 8 Takala J (2005). Introductory report: decent work, safe work. International Labor Organization: Geneva. Disponível online em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/intrep.pdf>. Acesso em 11.01.07
- 9 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponível online em: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/who_protection_exposure_final_25June2007.pdf Acesso em 11.01.07
- 10 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponível online em: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/who_protection_exposure_final_25June2007.pdf Acesso em 11.01.07
- 11 Shopland, D.R.; Anderson, C.M.; Burns, D.M.; Gerlach, K.K., "Disparities in smoke-free workplace policies among food service workers," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4): 347-356, April 2004.
- 12 Building Trades Unions Ignite Less Tobacco [BUILT] Project, "Unions yes [and] tobacco no," *California: Department of Health Services*, 2001.
- 13 See, e.g., Barone-Adese F et al (Oct. 2006). "Short-term effects of Italian smoking regulation on rates of hospital admission for acute myocardial infarction," *Eur Heart J* 2006 Oct; 27(20): 2468-72. Epub 2006 August 29. Disponível online em: <http://eurheartj.oxfordjournals.org/cgi/rapidpdf/ehl201v1>. Acesso em 11.01.07
- 14 Menzies D et al. (2006). Respiratory symptoms, pulmonary function and markers of inflammation among bar workers before and after a legislative ban on smoking in public places. *JAMA*. 296:1742-1748. Disponível online em: <http://jama.ama-assn.org/cgi/content/full/296/14/1742>. Acesso em 11.02.07
- 15 Centers for Disease Control and Prevention (2002). Cigarette Smoking Among Adults—United States, 2000. Morbidity and Mortality Weekly Report [serial online];51(29): 642–645. Disponível online em: <http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5129a3.htm>. Acesso em 11.02.07.
- 16 UK Department of Health (2006). Smoke-free premises and vehicles. Consultation on proposed regulations to be made under powers in the Health Bill Partial Regulatory Impact Assessment. London: Department of Health. Disponível online em: http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh_4137326.pdf. Acesso em 11.02.07
- 17 Moskowitz, J., et al (May 2000). "The Impact of Workplace Smoking Ordinances in California on Smoking Cessation." *American Journal of Public Health*, 90(5), May 2000.
- 18 Fichtenberg CM and Glantz SA (2002). Effect of smoke-free workplaces on smoking behaviour: systematic review. *British Medical Journal* 325:188.
- 19 'Adoption of the guidelines for implementation of Article 8'. World Health Organization, Conference of the Parties to the WHO Framework Convention on Tobacco Control, second session, decision FCTC/COP2(7). Disponível online em: http://www.who.int/gb/fctc/PDF/cop2/FCTC_COP2_DIV9-en.pdf. Acesso em 11.01.07
- 20 US Department of Health and Human Services (2006). The health consequences of involuntary exposure to tobacco smoke: a report of the Surgeon General (Atlanta, GA): Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Centre for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office of Smoking and Health: Washington, DC. Disponível online em: <http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report>. Acesso em 11.01.07

- 21 Scollo M et al. (2003). Review of the quality of studies on the economic effects of smoke-free policies on the hospitality industry. *Tobacco Control* 12:13-20. Disponível online em: <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/12/1/13>. Acesso em 11.04.07
- 22 Tsai SP, Wen CP, and Hu SC et al. (2005). Workplace smoking related absenteeism and productivity costs in Taiwan. *Tobacco Control* 14:i33-i37. Disponível online em: http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/14/suppl_1/i33?maxtoshow=&HITS=10&hits=10&RESULTFORMAT=&author1=tsai&andorexactfulltext=and&searchid=1&FIRSTINDEX=0&sortspec=relevance&volume=14&resourcectype=HWCIT. Acesso em 11.04.07
- 23 Ong MK and Glantz SA (2004). Cardiovascular health and economic effects of smoke-free workplaces. *American Journal of Medicine* 117(1):32-8. Disponível online em: <http://www.tobaccoscsm.ucsf.edu/pdf/Ong-CV-Disease.pdf>. Acesso em 11.04.07
- 24 New York City Department of Finance, New York City Department of Health and Mental Hygiene, New York City Department of Small Business Services, and New York City Economic Development Corporation (March 2004). The State of Smoke-Free New York City: A One-Year Review. Disponível online em: <http://www.nyc.gov/html/doh/downloads/pdf/smoke/sfaa-2004report.pdf>. Acesso em 11.04.07
- 25 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smokefree Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponível online em: <http://www.globalsmokefreepartnership.org/files/members/files/82.pdf>.
- 26 Department of Health (2007) Awareness, attitudes and compliance: three months after the commencement of smokefree legislation – a summary report. Online em: <http://www.smokefreeengland.co.uk>
- 27 Office for Tobacco Control (2005). Smoke-free workplaces in Ireland: A one year review. Clane, Ireland: Office for Tobacco Control. Disponível online em: http://www.otc.ie/Uploads/1_Year_Report_FA.pdf. Acesso em 11.04.07
- 28 Gallus S et al. (Nov. 2005). Effects of new smoking regulations in Italy. *Annals of Oncology*. 17:346-347. Disponível online em: <http://annonc.oxfordjournals.org/cgi/reprint/17/2/346>. Acesso em 11.04.07
- 29 Harvard School of Public Health (2005). Evaluation of the Massachusetts Smoke-free Workplace Law: Preliminary Report. Harvard University: Boston. Disponível online em: http://www.hsph.harvard.edu/academics/public-health-practice/files/Smoke-free_Workplace.pdf. Acesso em 11.04.07
- 30 New York City Department of Finance, New York City Department of Health and Mental Hygiene, New York City Department of Small Business Services, and New York City Economic Development Corporation (March 2004). The State of Smoke-Free New York City: A One-Year Review. Disponível online em: <http://www.nyc.gov/html/doh/downloads/pdf/smoke/sfaa-2004report.pdf>. Acesso em 11.04.03
- 31 National Research Bureau (2005). Smoking in New Zealand Bars: A Pre and Post December 10th Legislation Survey. Disponível online em: <http://www.ash.org.nz/pdf/NewsandPress/Main/2005/backgroundunder.pdf>
- 32 Lund KE (2007) The introduction of smoke-free hospitality venues in Norway Impact on revenues, frequency of patronage, satisfaction and compliance Oslo: SIRUS. Online em: <http://www.sirus.no/internet/tobakk/publication/375.html>. Acesso em 25.02.08
- 33 Luk, R et al (2003) The Economic Impact Of A Smoke-Free Bylaw On Restaurant And Bar Sales In Ottawa, Canada. Ontario Tobacco Research Unit: Toronto. Online em: http://www.otru.org/pdf/updates/update_june2003.pdf. Acesso em 26.02.08
- 34 Scottish Executive (2006). Smoke-Free Legislation – National Compliance Data: Summary 1 October – 31 December, 2006. Edinburgh: Scottish Executive. Disponível online em: <http://www.clearingtheairscotland.com/latest/index.html>. Acesso em 11.04.07
- 35 Welsh Assembly Government (2008) Compliance data for Wales 1st - 31st December 2007. Online em: <http://www.smokingban-wales.co.uk/english/compliance-data>. Acesso em 26.02.08

MITOS E VERDADES SOBRE AS POLÍTICAS PARA AMBIENTES LIVRES DO FUMO

Ao considerar a implementação de locais de trabalho livres do fumo, é possível que a empresa tenha que contra-argumentar uma série de mitos alimentados pela indústria tabagista e seus aliados, a respeito do fumo passivo e do impacto das medidas de controle da fumaça tabagística ambiental.

Abaixo, listamos os mitos mais comuns e disseminados, bem como fatos que permitem esclarecer a questão.

Mito: "O tabagismo passivo não causa danos à saúde."

Fatos: Todos os órgãos científicos do mundo, incluindo a Organização Mundial da Saúde, a Agência Internacional de Pesquisa do Câncer e os Centros Americanos para o Controle e Prevenção de Doenças (US Centers for Disease Control and Prevention) chegaram à mesma conclusão: o tabagismo passivo constitui uma séria ameaça à saúde e causa significativa de doenças e mortes.

Em 2006, o Ministério da Saúde americano revelou no relatório. "As Conseqüências para a Saúde da Exposição Involuntária à Fumaça do Tabaco" que o tabagismo passivo causa doenças e morte prematura em crianças e adultos não-fumantes. O relatório concluiu que não existem níveis seguros de exposição à poluição tabagística ambiental.¹

Os estudos, que não encontram correlação entre o fumo passivo e doenças são normalmente, patrocinados pela indústria do tabaco.² Em todas as regiões do mundo, as empresas tabagistas vêm pagando consultores científicos para que ataquem as provas científicas de que o tabagismo passivo prejudica a saúde.³

Mito: "As políticas de ambientes livres do fumo violam o direito individual de fumar."

Fatos: O direito individual de respirar um ar limpo tem precedência sobre qualquer possível direito dos fumantes de poluírem o ar que as outras pessoas respiram.

Mito: "Os sistemas de ventilação e os "fumódromos" fornecem proteção adequada contra o tabagismo passivo."

Fatos: Os sistemas de ventilação e as áreas designadas para fumantes não oferecem aos trabalhadores ou ao público em geral proteção eficaz contra os efeitos mortais do fumo passivo.⁴



Documentos internos da British American Tobacco (BAT) revelam que a empresa, mesmo sabendo que os sistemas de filtragem do ar e de ventilação eram ineficazes, ainda assim promoveu essa tecnologia como uma opção viável às restrições ao cigarro. Segundo os documentos, o interesse da BAT nos sistemas de ventilação era principalmente “para negar a necessidade de banir o fumo dos ambientes fechados ao redor do mundo”.⁶

Mito: “As leis para ambientes livres do fumo induzem os fumantes a fumarem mais em casa, expondo mais as crianças aos perigos do tabagismo passivo.”

Fatos: As evidências sugerem que essa legislação reduz a exposição das crianças ao tabagismo passivo.

Essas leis incentivam os adultos a pararem de fumar.⁷ Quando menos adultos fumam, reduz-se a exposição das crianças ao tabagismo passivo.⁸ Muitas pessoas também passam a adotar as medidas em suas casas, voluntariamente.^{9 10}

Depois que os ambientes livres do fumo foram introduzidos na Austrália, a proporção de casas de família com restrições ao fumo quase dobrou.¹¹ Resultados similares foram verificados nos Estados Unidos.¹²

Mito: “As restrições ao fumo não são adequadas para o nosso país.”

Fatos: No mundo todo, mais de 200 milhões de pessoas são protegidas pelas leis de ambientes 100% livres do fumo e muitas mais por políticas empresariais. Em todas as regiões, normas nesse sentido foram implementadas com sucesso. É imperativo proteger todas as pessoas, não importando em que país vivam, contra as doenças e as mortes causadas pelo tabagismo passivo,¹³ pois ninguém está imune a esses riscos.

Referências

- 1 U.S. Department of Health and Human Services. The Health Consequences of Involuntary Exposure to Tobacco Smoke: A Report of the Surgeon General. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office on Smoking and Health, 2006.
- 2 Barnes, D. E.; and Bero, L., "Why review articles on the health effects of passive smoking reach different conclusions," JAMA 279, 19 (20 May 1998): 1566-1570.
- 3 Ong EK and Glantz SA (2000) "Tobacco industry efforts subverting International Agency for Research on Cancer's second-hand smoke study." Lancet 355:1253-9.
- 4 World Health Organization (2007). Protection from Exposure to Second-hand Tobacco Smoke. Policy Recommendations. Disponível online em: http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/who_protection_exposure_final_25June2007.pdf. Acesso em 11.01.07
- 5 Samet J et al. (2005). ASHRAE position document on environmental tobacco smoke. American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE). Disponível online em: http://www.ashrae.org/content/ASHRAE/ASHRAE/ArticleAltFormat/20058211239_347.pdf. Acesso em 11.01.07
- 6 Leavell NR et al. (January 2006). Blowing smoke: British American Tobacco's air filtration scheme. British Medical Journal 332: 227-229. Disponível online em: <http://www.bmj.com/cgi/reprint/332/7535/227>. Acesso em 11.05.07
- 7 U.S. Department of Health and Human Services (2006). The health consequences of involuntary exposure to tobacco smoke: a report of the Surgeon General (Atlanta, GA): Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Centre for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Office of Smoking and Health: Washington, DC. Disponível online em: <http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report>. Acesso em 11.01.07
- 8 Jarvis MJ et al. (2000). Children's exposure to passive smoking in England since the 1980s: cotinine evidence from population survey. British Medical Journal 321:343-5. Disponível online em: <http://www.bmj.com/cgi/content/full/321/7257/343?ijkey=a2dfe7b329b80c790c1bf0ec7038ad114db1bcd>. Acesso em 11.05.07
- 9 Borland R et al. (1999). Trends in environmental tobacco smoke restrictions in the home in Victoria, Australia. Tobacco Control 8:266-71. Disponível online em: <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/8/3/266>. Acesso em 11.05.07
- 10 Borland R et al. (2006). Determinants and consequences of smoke-free homes: findings from the International Tobacco Control (ITC) Four Country Survey. Tobacco Control 15 Suppl 3:iii42-50. Disponível online em: http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/15/suppl_3/iii42. Acesso em 11.05.07
- 11 Borland R et al. (1999). Trends in environmental tobacco smoke restrictions in the home in Victoria, Australia. Tobacco Control 8:266-71. Disponível online em: <http://tobaccocontrol.bmj.com/cgi/reprint/8/3/266>. Acesso em 11.05.07
- 12 Gilpin EA et al. (2002). Clean indoor air: advances in California, 1990-1999. American Journal of Public Health 92(5): 785-91. Disponível online em: <http://www.ajph.org/cgi/reprint/92/5/785?ijkey=94f8d743f6474876ac42e01c460d1d7739e46d54>. Acesso em 11.05.07
- 13 Global Voices for a Smokefree World: Movement Towards a Smoke-free Future, Global Smokefree Partnership (2007). Disponível online em: <http://www.globalSmokefreePartnership.org/files/members/files/82.pdf>.

COMO TORNAR O LOCAL DE TRABALHO LIVRE DO FUMO: CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Este modelo de cronograma sugere seis meses de prazo para implementar uma política de ambiente 100% livre do fumo, em uma organização de grande porte. Empresas menores ou que já possuam fortes restrições podem ir mais rápido. Todas as atividades recomendadas devem ser adaptadas às circunstâncias específicas de cada local de trabalho.

Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Anual
1. Designar um gerente respeitado como responsável geral pela coordenação do desenvolvimento e implementação da política de ambiente 100% livre do fumo.														
2. Formar um grupo de trabalho para coordenar e implementar o projeto.														
3. Reunir informações: conduzir uma análise da situação e avaliar a disposição dos funcionários por meio de uma pesquisa ou questionário. O questionário deve fornecer informações sobre o nível geral de apoio ao ambiente de trabalho livre do fumo, percentual dos fumantes e suas preocupações, nível de desejo de largar o fumo, nível de interesse em produtos e serviços para largar o fumo etc.														
4. Usar os resultados da pesquisa para prever desafios e desenvolver estratégias para enfrentá-los.														
5. Desenvolver uma primeira versão da política, refletindo as recomendações do grupo de trabalho e baseando-se na pesquisa ou questionário.														
6. Desenvolver um plano geral de implementação para a versão inicial da política, incluindo um plano de comunicação e cronograma.														
7. Garantir a aprovação da alta gerência para a política e plano de implementação.														

Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Anual
<p>8. Antes de anunciar a nova política para todos os funcionários, reunir-se com a alta e média gerência e informar sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quais passos eles devem tomar imediatamente para implementar a política • Como a informação será comunicada para as equipes (sinalização, comunicados por escrito) • Quais são suas responsabilidades (i.e., para garantir que os quesitos das políticas sejam cumpridos) • Que mensagens devem enfatizar para os funcionários 														
9. Anunciar o programa e o cronograma de implementação para os funcionários														
10. Certificar-se de que estão funcionando os mecanismos adequados para monitorar e responder ao feedback dos gerentes e equipes, durante o processo de implementação.														
<p>11. Implementar o plano de comunicação.</p> <p>As mensagens devem incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Razões para a política • Riscos para a saúde da fumaça do tabaco e da exposição ao fumo passivo • Cronograma para implementação • Disponibilidade e tipos de ajuda para a cessação 														
12. Definir os programas de auxílio aos funcionários que desejam parar de fumar. Considerar trabalhar com os planos de seguro-saúde, para oferecer aos empregados produtos e serviços para a cessação (como terapia de substituição da nicotina e acompanhamento psicológico) sem nenhum custo.														

Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Anual
13. Planejar um evento especial ou uma atividade promocional, como um dia da saúde funcional, para comemorar a implementação da política de ambiente livre do fumo. Envolver a alta gerência e, possivelmente, figuras públicas e/ou da mídia.														
14. Preparar as mudanças físicas necessárias para efetivar o programa (como remover cinzeiros e garantir que não sejam vendidos produtos de tabaco na área da empresa; se implementando uma área 100% livre do fumo, verificar se os "fumódromos" foram eliminados das dependências da empresa).														
15. Treinar ou informar os gerentes sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Como podem apoiar os funcionários que tentam parar • Como podem garantir o cumprimento das normas e quais as medidas disciplinares para quem desobedecer • Mudanças logísticas e administrativas que acontecerão, como resultado da implementação da política (como colocação de avisos, inclusão da política nos manuais para os funcionários, etc.) 														
16. Desenvolver os materiais de sinalização e comunicação a serem usados quando a política passar a vigorar. O texto dos avisos pode incluir: <ul style="list-style-type: none"> • "Proibido fumar" • "Este é um local de trabalho livre do fumo" • "Esta empresa é livre do fumo" • "Toda a área da empresa é livre do fumo" 														
17. Certificar-se de que os anúncios de emprego e os materiais de orientação para novos funcionários declaram a existência da política.														
18. Anunciar formalmente a implementação da política de ambiente livre do fumo. Organizar um evento especial ou atividade promocional para comemorar o primeiro dia, se possível.														

Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Anual
19. Logo no primeiro dia, colocar avisos em locais visíveis e informar aos visitantes sobre as novas normas (usar, por exemplo, os crachás).														
20. Remover cinzeiros e depósitos para cigarros. Garantir que não sejam vendidos produtos de tabaco nas dependências da empresa. Se implementando um programa de área 100% livre do fumo, eliminar os "fumódromos" das dependências da empresa.														
21. Durante os primeiros dias, sugerir à diretoria que passeie pela empresa, principalmente nas áreas onde os empregados costumavam fumar, para sinalizar o seu apoio.														
22. Manter a campanha de comunicação, com mensagens promovendo uma vida sem o cigarro, agradecendo aos funcionários pelo apoio e esforços para tornar realidade o ambiente livre do fumo e informando sobre os tipos de ajuda para abandonar o tabagismo disponíveis.														
23. Quando necessário, esclarecer as normas e ajustar os procedimentos de implementação e execução, com base nos resultados do processo de monitoração.														
24. Continuar monitorando e respondendo às informações e feedback dos empregados e da alta gerência. Especificamente, supervisionar: <ul style="list-style-type: none"> • O processo de implementação e execução (i.e., identificar áreas onde a política não está sendo obedecida, checar se há dúvidas e tomar cuidado para que a política esteja sendo aplicada de forma eqüitativa) • A utilização dos serviços e produtos para cessação oferecidos pela empresa 														

	Meses													Anual
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
25. Documentar as lições aprendidas durante o processo de implementação.														
26. Dar retorno para o grupo de trabalho. Designar os responsáveis por responder a questões e comentários dos empregados e por avaliar o impacto da política.														
27. Reunir-se com a alta direção para relatar as lições aprendidas, os resultados do processo e das avaliações, e as atividades correntes.														
28. Avaliar os seguintes indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Número de fumantes e seu interesse em parar (em geral e entre aqueles que usaram os serviços de cessação disponibilizados pelos planos de saúde da empresa), 3, 6, e 12 meses após a implementação da política • Observância das normas pelos empregados • Participação dos funcionários nos programas de cessação e utilização dos medicamentos oferecidos • Mudanças físicas no ambiente da empresa para apoiar a implementação da política • Satisfação dos colaboradores com o programa • Acesso dos funcionários à webpage corporativa que explica a política de ambiente livre do fumo (se houver) Nota: Ver a seção "Monitoração e Avaliação do Programa" para mais detalhes.														
29. Reportar os resultados da avaliação para o grupo de trabalho e para a alta direção.														
30. Comemorar o sucesso do programa junto a eventos nacionais/regionais/internacionais, tal como o Dia Mundial sem Tabaco ou o Dia Internacional do Trabalho. Usar a oportunidade para divulgar os programas e serviços para largar o fumo oferecidos pela empresa.														

APOIO DOS FUNCIONÁRIOS AO PROGRAMA

O sucesso dos programas para ambientes de trabalho livres do fumo depende da compreensão e apoio dos funcionários. Felizmente, na maioria dos casos, o nível de adesão é alto desde o início. Sem os cuidados e planejamento necessários durante a fase de implantação, todavia, pode haver desentendimentos e resistências. Por isso, obter e manter um alto nível de apoio do corpo de funcionários deveria ser o objetivo maior de seu plano de implementação.

As ações e os princípios importantes para o sucesso incluem:

Atribuir a responsabilidade final pelo desenvolvimento e implementação do programa a um gerente sênior, com bons relacionamentos em toda a empresa. É importante que os empregados vejam que a liderança da empresa está comprometida e que a iniciativa é gerenciada por alguém em quem confiam.

Criar um grupo de trabalho para o Programa de Ambiente Livre do Fumo para ajudar a desenvolver e implementar o plano. O grupo de trabalho deve incluir funcionários fumantes e não-fumantes, que sejam "líderes de opinião" respeitados dentro da empresa. O grupo também pode incluir um ou mais membros da alta gerência, de recursos humanos, líderes sindicais (se for relevante), pessoas da área de comunicação, manutenção e engenharia, e de outros departamentos ou divisões importantes. A decisão básica da empresa, de criar um ambiente de trabalho 100% livre do fumo, deve ser tomada com base nas informações e recomendações de autoridades médicas e sanitárias e não deve ser questionada pelo grupo de trabalho. Todos os outros assuntos relacionados com o programa e sua implantação devem ser abertos ao grupo de trabalho para discussão e sugestões. Sugere-se que o grupo se reúna regularmente após a implementação da política, para ajudar a monitorar seu impacto e gerenciar iniciativas futuras com relação ao tabagismo (por exemplo, expandir a política para toda a área da empresa ou banir qualquer forma de uso de tabaco).

Comece com uma análise da situação e avaliação da disposição dos funcionários. Assim como em muitas outras iniciativas, comece o processo juntando informações sobre práticas correntes de sua empresa e sobre experiências recentes de outras organizações que instituíram ambientes livres de fumo. Verifique o nível atual de apoio à idéia entre os funcionários. Muitas dessas informações podem ser recolhidas por meio de pesquisas informais e investigações feitas pelo grupo de trabalho para o programa de ambiente livre do fumo. Um questionário formal aplicado aos empregados, no entanto, pode ajudar muito a avaliar opiniões e assegurar que todos sejam ouvidos. As informações necessárias incluem:

- Quais são as políticas e as práticas atuais com relação ao tabagismo e às pausas para fumar?
- Qual percentagem dos empregados fuma?
- O tabagismo predomina em algum grupo ou departamento da empresa?



- Quais são os locais mais usados para fumar?
- Qual é o nível atual de apoio a uma política de ambiente 100% livre do fumo?
- Quais as principais preocupações dos funcionários quanto à política de ambiente 100% livre do fumo?
- Qual é o nível de conhecimento sobre os riscos para a saúde do tabagismo e do fumo passivo?
- Qual é o nível de interesse em parar de fumar?
- Qual o nível de interesse em acompanhamento psicológico e medicamentos para parar de fumar?

Outras informações importantes, como normas anteriores sobre fumo no ambiente de trabalho, o enfoque dado à questão nos acordos sindicais e eventuais cláusulas referentes ao fumo, incluídas em contratos de locação, podem ser obtidas através de pesquisas internas.

Use essa análise para prever os desafios futuros e para desenvolver estratégias para enfrentá-los. Os supervisores precisam estar preparados para resolver uma série de questões. Por exemplo, alguns funcionários afirmam que sairão da empresa se não puderem fumar no trabalho? Alguns acham que a política de ambiente de trabalho sem fumo é injusta? Em algum departamento ou escritório particular, a oposição ao programa é mais alta que o normal?

Faça uma declaração da política por escrito. Essa declaração deve explicar as razões por trás da política, detalhes sobre onde se aplica e as consequências da desobediência às normas. Deve também descrever os programas de auxílio ao abandono do tabagismo que a empresa oferece e conter outras informações importantes. Mais detalhes sobre como redigir a política, encontram-se na seção intitulada "Como Elaborar uma Política de Local de Trabalho 100% Livre do Fumo", incluída neste documento.

Certifique-se de que a política e sua aplicação sejam justas para os fumantes e para os não-fumantes, em todos os níveis funcionais. Atente, por exemplo, para que tanto os fumantes como os não-fumantes possam fazer as mesmas pausas no trabalho.

Desenvolva e implemente um plano de comunicação. Este deve deixar claro a todos os funcionários o que se espera deles e quais as razões de ordem sanitária por trás do programa. A seção intitulada "Estratégias de Comunicação" fornece mais diretrizes sobre como desenvolver o plano de comunicação.

Permita que os empregados possam manifestar suas preocupações quanto à política e sua efetivação. O envolvimento contínuo do grupo de trabalho para o Programa de Ambiente Livre

do Fumo é importante, porque a obediência às normas para controle do tabagismo é mais alta quando os funcionários são consultados e envolvidos no processo. Todos os membros do grupo de trabalho devem estar engajados nas pesquisas. A seção "Monitoração e Avaliação do Impacto do Programa" discute formas de solicitar feedback dos empregados.

Crie oportunidades para receber feedback depois que a política tiver sido implantada. Sua empresa precisa saber sobre os problemas, reais ou percebidos, que estiverem ocorrendo.

Demonstre o comprometimento da empresa com a saúde dos funcionários, disponibilizando informações e programas eficazes para auxiliar quem quiser parar de fumar. Estabelecer um ambiente de trabalho livre do fumo pode constituir uma grande motivação para que os fumantes abandonem o tabagismo. A empresa deveria oferecer as opções mais recomendadas em tratamentos para parar de fumar. Na seção "Como Ajudar Funcionários a Parar de Fumar", há mais informações sobre como as organizações podem incentivar o abandono do tabagismo entre seus colaboradores.

Se possível, amplie a iniciativa para o âmbito das famílias. Descobriu-se que estender os benefícios para cessação do tabagismo para os familiares aumenta a responsabilidade dos empregados fumantes e os incentiva a parar. Os programas envolvendo familiares e dependentes dos empregados demonstraram maior probabilidade de mudanças, comparados aos que focam somente o empregado no local de trabalho.¹

1 U.S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention Office on Smoking and Health, Wellness Councils of America, and the American Cancer Society. (1996). Making Your Workplace Smokefree—A Decision Maker's Guide. Disponível online em: http://www.cdc.gov/tobacco/secondhand_smoke/workplace_guide.htm. Acesso em 4 de março de 2008.

COMO ELABORAR UMA POLÍTICA DE LOCAL DE TRABALHO 100% LIVRE DO FUMO

O objetivo do programa para controle do fumo é promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos os funcionários. Ações voltadas para os trabalhadores devem comunicar claramente a preocupação da empresa com a saúde e o bem-estar de todos os seus empregados, tratando a todos com equidade.

A nova política deve ser declarada por escrito e identificar claramente tanto seus objetivos como os passos necessários para atingi-los. Sempre que possível, deve ser integrada aos programas e procedimentos também voltados para a saúde e segurança no local de trabalho. Devem-se enfatizar objetivos tais como: oferecer um ambiente de trabalho seguro, apoiar os funcionários que desejarem parar de fumar e proteger todos contra o tabagismo passivo.

O documento deve incluir:

- A finalidade da política
- A sua conexão com os valores corporativos
- O cronograma de implementação
- A sua aplicabilidade a todos: funcionários, visitantes, fornecedores e outros
- A afirmação clara de que o uso do tabaco não é permitido em nenhum local dentro dos edifícios ou propriedades da empresa; se houver exceções, elas devem ser apontadas (ver discussão abaixo)
- Uma descrição do apoio oferecido aos fumantes, como acompanhamento psicológico e programas para o abandono do tabagismo
- As consequências da desobediência às normas
- Os nomes dos funcionários designados para esclarecer dúvidas quanto à política e seus dados para contato

A maioria dos elementos do programa são bastante claros. Porém, vários pontos exigem atenção especial, como:

Obediência. Em geral, as políticas para ambientes livre do fumo tendem a ser obedecidas em altos níveis, sem necessidade de coerção. Quando desrespeitadas, o fato deve ser tratado da mesma forma que acontece com outras normas corporativas. Deve-se deixar claro que o respeito à política para o fumo é uma condição para a manutenção do emprego. A primeira reação à desobediência de parte de um funcionário deveria envolver uma discussão sobre a política e as razões por trás dela.

As normas aplicam-se aos ambientes abertos? Para proteger adequadamente os não-fumantes, os ambientes de trabalho fechados devem ser 100% livres do fumo. Algumas empresas permitem que os empregados fumem do lado de fora, em áreas específicas localizadas longe das portas e janelas. Uma tendência crescente, no entanto, é buscar ambientes, abertos ou fechados, completamente livres do fumo. A razão para banir o fumo, mesmo nos espaços abertos, é propiciar um ambiente de trabalho saudável, que apóie totalmente os funcionários que desejem parar de fumar. Coibir o fumo a céu aberto também elimina o problema dos resíduos de cigarro e torna desnecessário criar “fumódromos” e regras para essas áreas. Se sua empresa permite o fumo em lugares abertos, a política deve especificar claramente onde isso é permitido e tomar as medidas necessárias para minimizar o lixo causado pelo cigarro.



Modelo de Política para Ambientes de Trabalho Livres do Fumo

[Nota: Este modelo pode ser facilmente adaptado para implementar uma política de ambiente livre do tabaco, se sua empresa decidir fazê-lo.]

_____ [nome da empresa] _____ procura oferecer um local de trabalho saudável, confortável e produtivo para todos os seus colaboradores.

Os riscos para a saúde relacionados com o tabagismo são bem documentados. Esses riscos impactam tanto o fumante como o não-fumante exposto à fumaça ambiental. Portanto, a [nome da empresa] pretende oferecer um local de trabalho livre do fumo para todos os seus funcionários e visitantes.

Princípios

- Esta política aplica-se a todas as pessoas, em todos os momentos, em todos os edifícios e veículos (próprios ou alugados) da empresa [se factível: "e em todos os espaços abertos dentro da área (própria ou alugada) da empresa"].
- Esta política entrará em vigor no dia [data da implantação].
- As normas aplicam-se também para todos os eventos e reuniões patrocinados pela companhia, dentro e fora de suas instalações.
- [Se factível: "As normas aplicam-se a veículos particulares dentro da área da empresa, incluindo estacionamentos."]
- É proibido fumar (incluindo, mas não se limitando a) cigarros, bidis¹, kreteks¹, cachimbo ou charutos.
- Programas para conscientização e abandono do tabagismo, indicações de especialistas e outros recursos serão disponibilizados para os empregados que desejarem parar. [Indicar onde se dirigir para receber ajuda ou informações.]
- A obediência a essas normas é obrigatória para todos os funcionários e visitantes, sem exceções. O funcionário que desobedecer a elas estará sujeito a sanções disciplinares.
- Os supervisores e gerentes são os encarregados administrativos do cumprimento das normas e os responsáveis pela disseminação da política a todos os funcionários sob sua direção. Como responsáveis pelo cumprimento das medidas, tomarão as ações cabíveis em caso de desobediência. Os supervisores devem certificar-se de que todos os empregados sejam notificados sobre a nova política, recebendo uma cópia dela.

1 (N.T.) Bidis são cigarros artesanais, manufaturados na Índia e em outros países do sudeste asiático.

2 (N.T.) Cigarros que contêm uma mistura de cravo, tabaco, e outros aditivos.

- Qualquer pessoa que observe violações da política pode reportá-las ao supervisor do funcionário em questão. Uma vez notificado (ou testemunhando uma violação por parte de um subordinado seu), o supervisor deve discutir a conduta com o funcionário e tomar as medidas disciplinares cabíveis. Se o problema persistir, aqueles que testemunharem as infrações podem dirigir-se a _____ [departamento, nome e telefone de contato] _____ .
- Disputas relativas a essa política devem ser resolvidas seguindo os procedimentos usuais para lidar com outros problemas de trabalho.
- As dúvidas podem ser encaminhadas para [fornecer as informações de contato dos funcionários designados para lidar com elas] .

Exemplos de Políticas para Ambientes de Trabalho Livres do Fumo

Johnson & Johnson

Política Global de Ambiente de Trabalho Livre do Tabaco

1. POLÍTICA

- 1.1 A Johnson & Johnson e empresas afiliadas almejam a saúde e o bem-estar de seus empregados, promovendo um local de trabalho totalmente "Livre do Tabaco". Cada afiliada pode gerenciar individualmente a transição para um ambiente de trabalho "livre do tabaco", partindo de seu estágio atual de ambiente livre do fumo, mas todas devem completar o processo até, no máximo, 1º de janeiro de 2007.
- 1.2 A nova política de ambiente de trabalho livre do tabaco deve ser comunicada aos funcionários das empresas do grupo, as quais precisam desenvolver planos de implementação específicos, em conjunto com a gerência de fábrica, Recursos Humanos e Saúde e Segurança, até no máximo 1º de janeiro de 2006.
- 1.3 Espera-se que cada afiliada defina sua política própria, incorporando todos os elementos descritos contidos na política corporativa. Quando houver leis locais restringindo aspectos das normas corporativas, a política da subsidiária deverá ser modificada para tornar-se legal.

2. OBJETIVO

2.1 Há vasta documentação sobre os riscos para a saúde pessoal relacionados aos produtos derivados do tabaco, sejam com fumaça (cigarros, cachimbo, charutos, hookah, etc) ou sem (rapé, gutka, jarda, betel quid, etc). Esses riscos impactam tanto o fumante, como o não-fumante exposto à fumaça ambiental. As empresas Johnson & Johnson visam oferecer a todos os seus funcionários um ambiente de trabalho favorável à boa saúde.

3. VIGÊNCIA

3.1 Estas normas aplicam-se a todos os funcionários, prestadores de serviços e visitantes, enquanto estiverem dentro das dependências de qualquer uma de nossas empresas no mundo. Quando necessário, a política será modificada para adequar-se às regulamentações locais referentes a áreas designadas para fumantes.

3.2 Todos os empregados, prestadores de serviços e visitantes estão proibidos de usar tabaco nos ambientes de trabalho da Johnson & Johnson. Define-se local de trabalho como os espaços internos de todas as instalações da Johnson & Johnson, próprias ou alugadas, bem como os espaços externos, os estacionamentos e o interior dos veículos (próprios ou alugados) da empresa, ou mesmo veículos particulares dentro da área corporativa. Esta política também se aplica a reuniões ou eventos patrocinados pela empresa, dentro e fora de suas instalações. Os usos proibidos do tabaco incluem fumar (cigarros, cachimbos, charutos, hookah, etc.) e/ou usar tabaco sem fumaça (rapé, gutka, jarda, betel quid, etc.), mas não se limitam a eles.

3.3 Programas para conscientização e abandono do tabaco, terapias comportamentais, indicação de especialistas e outros recursos serão disponibilizados para os funcionários que desejarem parar de usar tabaco.

3.4 Qualquer funcionário que desobedecer a essa política sofrerá ações disciplinares.

3.5 Dúvidas devem ser dirigidas ao departamento local de Recursos Humanos e/ou ao representante de Saúde e Segurança.

Política de Ambiente de Trabalho Livre do Fumo da Welch Allyn

OBJETIVO

Garantir um ar limpo em todos os ambientes de trabalho das afiliadas à Welch Allyn.

ABRANGÊNCIA

Todos os empregados das afiliadas à Welch Allyn, além dos funcionários temporários, prestadores de serviços e todos os não-funcionários.

POLÍTICA

Não é permitido fumar ou acender cigarros, charutos, cachimbos ou outras substâncias dentro das propriedades da empresa. Definem-se como propriedades todos os escritórios, fábricas ou edifícios, e quaisquer veículos motorizados pertencentes a uma afiliada da Welch Allyn.

As violações das normas, conforme seu índice de reincidência, serão tratadas de acordo com o procedimento abaixo descrito. Os passos de 2 a 4 ficarão arquivados na ficha do colaborador.

1. Da primeira vez que um funcionário for pego fumando, será avisado verbalmente, sendo lembrado sobre as normas.
2. Na segunda vez, será avisado por escrito.
3. A terceira vez resultará em um dia de suspensão, com desconto do pagamento, para que considere a seriedade da situação.
4. A quarta falta ocasionará o desligamento do funcionário.

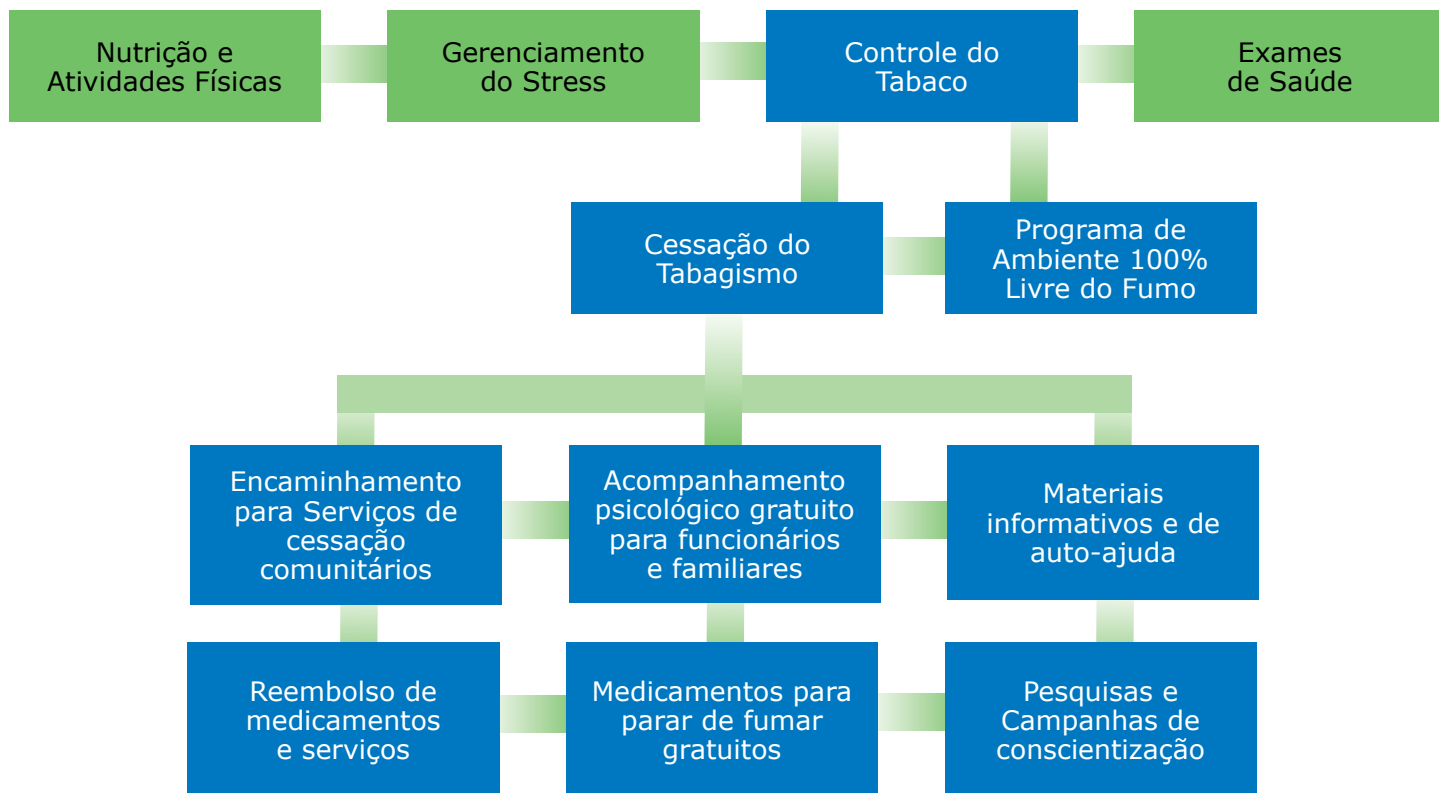
As violações ocorridas em áreas com substâncias voláteis ou produtos que possam ser danificados pela fumaça serão tratadas diretamente com os passos 3 e 4.

The Dow Chemical Company

Na América do Norte, todas as propriedades da Dow são livres do fumo, incluindo eventos e reuniões. Todas as instalações da Dow Health Services são livres do tabaco.

Em nível global, todos os edifícios da Dow, incluindo as reuniões, são livres do fumo. Áreas externas designadas para fumantes ainda são permitidas.

EXEMPLO DE PROGRAMA PARA SAÚDE E BEM-ESTAR NO TRABALHO



ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO

Desenvolver e implementar um plano de comunicação, informando aos funcionários, de uma forma positiva, o que eles necessitam saber sobre o programa de ambiente de trabalho livre do fumo, é crucial para o sucesso da iniciativa. Os elementos principais do plano de comunicação incluem: identificar os públicos-alvo; desenvolver mensagens eficazes; escolher os emissores adequados; usar a melhor mídia ou método para atingir cada público e definir um cronograma para todas as atividades.

Como identificar os públicos-alvo. Na maioria das empresas, existem quatro públicos principais:

- Todos os funcionários afetados pelo plano.
- Os gerentes, que necessitam de orientação e treinamento especial sobre seu papel na implementação da política.
- Os acionistas, os clientes e a população em geral.
- A mídia de massa.

Como desenvolver mensagens eficazes. O plano de comunicação deve usar os resultados da análise da situação e das pesquisas (discutidos na seção "Apoio dos Funcionários ao Programa") para identificar as informações e mensagens que cada público precisa entender. As estratégias para desenvolver mensagens eficazes incluem:

- Usar um tom positivo em todas as comunicações e focar no interesse genuíno da empresa em promover a saúde e a segurança.
- Garantir que todos os funcionários percebam que a política será implantada num processo justo, no qual os fumantes e não-fumantes estarão representados; mostrar que o feedback e as idéias do corpo de funcionários são bem-vindos.
- Evitar mensagens que pareçam negativas ou insensíveis para os fumantes.
- Deixar claras para os empregados as razões médicas por trás do programa: pesquisas mostram, inequivocamente, que o tabagismo passivo é um grande risco para a saúde; autoridades da área médica concordam em que todos os locais de trabalho devam ser completamente livres do fumo; os sistemas de ventilação não conseguem remover do ambiente todos os gases e substâncias químicas tóxicos.

- Cuidar para que todos os gerentes e supervisores saibam o que se espera deles e estejam preparados para implementar a política.
- Informar claramente sobre o cronograma de implementação do programa.
- Promover os tratamentos e serviços de acompanhamento psicológico, financiados pela empresa, para aqueles que desejarem parar de fumar. Esses benefícios devem estar disponíveis entre um e três meses antes da implementação, pois as pessoas necessitam de tempo para decidir-se e também precisam saber, desde o começo, que a empresa deseja ajudá-los a parar.
- Depois do período de implementação do programa, agradecer aos funcionários por seu apoio e ajuda em torná-lo uma realidade.

Como escolher os melhores emissores. Quem passa a mensagem é, muitas vezes, tão importante quanto a mensagem em si.

- Envolver visivelmente os executivos de alto escalão nas ações de comunicação. É importante que a empresa sinalize o comprometimento da alta gerência com o programa.
- Incluir outros porta-vozes importantes, como médicos ou enfermeiras da empresa, líderes sindicais e empregados carismáticos com habilidades de comunicação e comprometimento com a política.
- Se possível, incluir mensagens de personalidades de fora da empresa, como políticos reconhecidos ou esportistas famosos, que sejam comprometidos com a causa.

Como transmitir as mensagens. As mensagens mais importantes devem ser comunicadas repetidamente, antes da data de implementação, usando todos os meios de comunicação disponíveis.

- Para atingir os funcionários, os métodos mais eficazes incluem e-mail, reuniões, treinamentos, o website da empresa, blogs, newsletters, contra-cheques, quadros de aviso e cartazes. Incluir a política nos materiais de orientação para os empregados e nos anúncios de emprego.
- Para os acionistas e a população em geral, podem ser usados veículos de massa e o relatório corporativo anual para ressaltar o comprometimento da empresa com a saúde e o bem-estar dos empregados.

- Para a mídia de massa, podem ser usados press releases, reportagens, entrevistas, conferências para a imprensa ou eventos especiais, chamando a atenção para os esforços de criação de um ambiente livre do fumo na empresa.
- Eventos especiais e atividades promocionais também podem comunicar eficazmente mensagens importantes. Considere organizar um evento especial no dia da implementação. Por exemplo, a data poderia coincidir com o dia nacional ou mundial sem fumo; ou a empresa poderia juntar-se a agentes ou grupos da área da saúde na organização de um evento para a mídia. A empresa também pode patrocinar uma feira da saúde antes ou durante o dia do início do programa. Outros exemplos de atividades promocionais: um concurso de pôsteres, contagem regressiva até o dia do lançamento, incentivos para os funcionários que conseguirem parar de fumar durante o primeiro mês.

Definição do Cronograma. O plano de comunicação deve incluir um cronograma, para garantir que as mensagens sejam adequadamente transmitidas durante cada etapa do processo de implementação. Se possível, deve começar com cerca de quatro meses de antecedência e continuar após a implementação do programa, conforme as necessidades específicas da empresa.

COMO AJUDAR FUNCIONÁRIOS A PARAR DE FUMAR

Oferecer assistência aos funcionários que desejam parar de fumar beneficia tanto empregadores como empregados. Para estes, os benefícios são enormes. Muitos fumantes desejam abandonar o cigarro, o que pode melhorar significativamente sua saúde e qualidade de vida. Para as empresas, os benefícios incluem a redução dos altos custos do absenteísmo, dos planos de saúde, da perda de produtividade e dos serviços de limpeza e manutenção relacionados com o fumo. Reduzir o número de funcionários fumantes também pode melhorar a imagem da empresa e o moral dos trabalhadores.

Iniciativas visando o abandono do tabagismo são importantes e eficientes em termos de custos, especialmente se adotadas entre um e três meses antes que a política de ambientes de trabalho livres do fumo entre em vigor. Assim, o programa para cessação do tabagismo ajuda os funcionários que desejam parar de fumar e torna-se maduro antes que aumente a demanda causada pela nova política. Iniciativas para incentivar o abandono do tabagismo no ambiente de trabalho também são pouco onerosas, sendo vistas como uma "regra de ouro" em termos de eficácia dos custos com saúde.¹

Devido à grande variedade de planos de saúde e práticas empresariais nos diferentes países, não existe uma única abordagem de interrupção do tabagismo que funcione em qualquer parte. No entanto, as diretrizes abaixo podem ser adaptadas ao porte e à cultura de sua empresa. São elas:

Apontar um grupo de trabalho interdepartamental para desenvolver e monitorar os programas de abandono do tabagismo. Para uma melhor coordenação, o mesmo grupo de trabalho encarregado da implementação da política de ambiente de trabalho livre do fumo deve também coordenar o desenvolvimento ou aperfeiçoamento dos programas oferecidos pela empresa. Suas atividades incluem:

- Avaliar os custos correntes do tabagismo para a empresa e os benefícios potenciais de um programa para abandono do fumo
- Utilizar pesquisas ou grupos focais para avaliar o nível de interesse dos funcionários nos produtos e serviços para parar de fumar
- Avaliar os recursos disponíveis
- Decidir qual a melhor abordagem e fazer recomendações à gerência.

Determinar o nível de suporte fornecido. Sua empresa pode oferecer um leque de programas para interrupção do tabagismo, que podem ser abrangentes, facilitadores ou apenas de encaminhamento. As opções são descritas abaixo:

- Abrangente: pagamento integral dos benefícios, fornecidos dentro da empresa
- Facilitador: o empregador fornece um bom número de informações, incluindo materiais de auto-ajuda, e disponibiliza alguns serviços
- Encaminhamento: a empresa disponibiliza materiais oficiais e encaminha os funcionários a programas comunitários ou governamentais



Integrar a assistência para parar de fumar aos outros programas de saúde e bem-estar da empresa. O departamento de saúde e bem-estar ocupacional, que normalmente cuida de programas corporativos como gerenciamento do stress, avaliação física, nutrição e atividades físicas, deveria ser treinado para avaliar, informar e encaminhar os fumantes para os programas adequados de cessação do tabagismo. O diagrama intitulado "Exemplo de Programa para a Saúde e Bem-Estar no Trabalho" mostra como adequar os programas para parar de fumar às práticas da empresa.

Avaliar o sucesso da assistência oferecida. A empresa deve avaliar os benefícios de curto prazo (maior conscientização dos funcionários, melhor clima organizacional, melhor qualidade de trabalho, aumento da satisfação no trabalho, etc.) e os resultados de longo prazo, como:

- Aumento da produtividade
- Redução do absenteísmo
- Prevenção de acidentes
- Redução do risco de incêndios
- Aumento da retenção de funcionários
- Mais ações de responsabilidade social corporativa

Pode-se fazer o levantamento dessas informações coordenado com a avaliação da política de ambiente de trabalho livre do fumo.

Definir os recursos adequados para o programa de interrupção do tabagismo. A empresa pode oferecer, como parte do programa, os seguintes produtos e serviços, eficazes em termos de custos:

- Acompanhamento psicológico individual
- Acompanhamento psicológico em grupo
- Acompanhamento psicológico por telefone
- Materiais informativos e de auto-ajuda
- Medicamentos, incluindo terapia de substituição da nicotina (TSN)
- Encaminhamento para programas comunitários

Todas essas abordagens são eficazes, quando adotadas adequadamente. Alguns fumantes motivam-se mais com uma abordagem do que com outra. Estudos revelam que os medicamentos para parar de fumar dão resultados muito melhores quando combinados com acompanhamento psicológico, por isso o ideal seria que a empresa oferecesse acesso a ambos.

As seguintes publicações contêm informações mais detalhadas sobre como sua empresa pode ajudar os colaboradores a parar de fumar, informando também sobre produtos e serviços:

Employers' Smoking Cessation Guide: Practical Approaches to a Costly Workplace Problem (Cessação do Tabagismo para Empregadores: Abordagens Práticas para um Problema Trabalhista), 2nd Edition Professional Assisted Cessation Therapy 2002
<http://www.endsmoking.org/resources/employersguide/pdf/employersguide-2nd-edition.pdf>

Policy recommendations on smoking cessation and treatment of tobacco dependence (Recomendações de políticas para cessação do tabagismo e tratamento da dependência do tabaco)
Organização Mundial da Saúde 2003
http://www.who.int/tobacco/resources/publications/en/intro_chapter3.pdf

Tobacco in the Workplace: Meeting the Challenge. A handbook for employers. (O Tabaco no Local de Trabalho: Enfrentando o Desafio. Manual para empregadores).
OMS Copenhagen, 2002
<http://www.euro.who.int/document/e74819.pdf>

1 Eddy DM. Eddy ranks the tests. Harvard Health Letter. 1992; (July Suppl): 10-11.

MONITORAÇÃO E AVALIAÇÃO DO IMPACTO DO PROGRAMA

Monitoração

Durante o processo de planejamento, implementação e execução da nova política, é importante ter um sistema para receber o feedback dos empregados e gerentes. O grupo de trabalho para o Programa de Ambiente de Trabalho Livre do Fumo e o gerente encarregado da implementação devem considerar uma série de mecanismos de feedback, como:

- Pesquisas informais conduzidas pelo grupo de trabalho
- Questionários anônimos aplicados periodicamente aos funcionários (aconselha-se usar um serviço como [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com))
- Um sistema de feedback na intranet corporativa
- E-mails solicitando feedback
- Uma caixa de sugestões
- Reuniões, com um tempo dedicado a perguntas

Os comentários, sugestões e preocupações dos funcionários e gerentes devem ser respondidos rápida e cuidadosamente. As medidas contidas no programa devem ser esclarecidas e os procedimentos para implementação e execução devem ser ajustados, quando necessário.

Avaliação

Seis meses após a implementação do programa, e depois anualmente, recomenda-se que a empresa faça uma avaliação. Isso permite que se meçam os resultados do programa e que se façam os ajustes necessários para manter o ambiente de trabalho livre do fumo. Pode-se avaliar:

- O Impacto Sobre a Saúde
 - Mede-se o impacto do programa levantando o número de fumantes e dos interessados em parar de fumar, antes e depois da implantação da política de ambiente de trabalho livre do fumo (tanto em geral, como entre aqueles que receberam ajuda da empresa para a cessação do tabagismo). O ideal é que essas informações sejam coletadas antes, três, seis e doze meses depois da implementação, e depois anualmente.

- O Impacto Operacional
 - Verificar se a política está sendo aplicada igualmente aos funcionários, gerentes, gerentes seniores, visitantes, etc. Pode ser usado um questionário confidencial.
 - Identificar áreas de não-observância
 - O fumo foi banido de todos os edifícios da empresa, tanto os próprios como os alugados? Se a política é de instalações 100% livres do fumo, ainda se fuma nas áreas externas e estacionamentos, dentro dos veículos da empresa (próprios ou alugados) ou dos veículos particulares dentro da área corporativa?
 - As reuniões e eventos patrocinados pela empresa, dentro e fora das suas dependências, são livres do fumo?
 - Determinar se foram feitas as mudanças físicas necessárias nas instalações da empresa:
 - Produtos derivados do tabaco são vendidos dentro das dependências da empresa?
 - Existem cinzeiros ou outros recipientes para resíduos de cigarros na empresa?
 - Monitorar a participação dos empregados nos programas de cessação do tabagismo.
- Satisfação dos Funcionários
 - Medir a satisfação dos funcionários (incluindo a gerência) com o programa e sua implementação
 - Medir a satisfação dos funcionários com os tratamentos e serviços para parar de fumar
- Comunicação
 - Monitorar os acessos dos funcionários à página do website corporativo que descreve a política (quando existir)
 - Identificar partes do programa e de sua implementação que estejam causando dúvidas, para tentar evitá-las
 - O Verificar se a sinalização existente para informar funcionários e visitantes sobre a política é adequada e suficiente
 - Monitorar os casos em que pedidos de suporte ou de informações não foram atendidos (suporte ou informações demorados ou inadequados devem também ser considerados falhas).

As lições aprendidas e os dados coletados no processo de monitoração e avaliação devem ser documentados e revistos pela gerência e pelo Grupo de Trabalho para o Programa de Ambiente de Trabalho Livre do Fumo. Esses resultados não só orientam o desenvolvimento das atividades atuais, garantindo o sucesso e a sustentação da política, como ajudam a promover, para os públicos externos, o sucesso na criação de um ambiente de trabalho livre do fumo na empresa.

ESTAMOS PRONTOS? CHECKLIST PARA IMPLEMENTAR O PROGRAMA DE AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DO FUMO

Antes de implementar o programa:

- Foi apontado como Coordenador do Programa um gerente respeitado, principal responsável pelo planejamento e supervisão da implementação?
- Foi criado um ambiente de informação e apoio para a nova política entre os funcionários e gerentes?
- Foram criados mecanismos para recolher informações e feedback dos funcionários e gerentes, relacionados com a implementação do programa?
- Foram selecionados os mecanismos de suporte para o abandono do tabagismo (serviços e produtos) que a empresa irá disponibilizar?
- Foi planejado um evento ou atividade promocional especial (como o dia da saúde funcional), para comemorar o início do programa?
- As mudanças físicas necessárias foram feitas, como a remoção dos cinzeiros das instalações da empresa?
- Os gerentes foram treinados ou informados sobre as implicações da política?
- Foram desenvolvidos os materiais de sinalização e comunicação?
- Foi criado o grupo de trabalho para o Programa de Ambiente de Trabalho Livre do Fumo, composto de funcionários fumantes e não-fumantes, que sejam "líderes de opinião" respeitados dentro da empresa?
- Foi providenciado acesso a terapias e acompanhamento psicológico para parar de fumar (dentro da empresa, ou por encaminhamento a recursos externos)?

Na data da implementação do programa:

- Os anúncios de emprego e os materiais de orientação para os novos funcionários declaram que a empresa adota uma política de ambiente de trabalho livre do fumo?
- Foi colocada sinalização visível? Os visitantes são informados sobre as normas?
- O programa foi anunciado formalmente, de preferência por meio de um evento ou atividade promocional especial?



- Foram removidos os cinzeiros e, no caso de uma política de ambiente 100% livre do fumo, foram eliminados os "fumódromos" da área da empresa?
- Foi providenciado para que nenhum produto de tabaco seja vendido dentro das instalações da companhia?

Após a implementação do programa:

- A campanha de conscientização continua promovendo o abandono do tabagismo e agradecendo aos funcionários pelo seu apoio e esforços em tornar o programa uma realidade?
- Continua a monitoração e o atendimento às questões e feedbacks trazidos pelos funcionários e gerentes?
- O impacto das ações foi avaliado? As lições aprendidas e as necessidades futuras foram documentadas?
- Foram feitas reuniões com o Grupo de Trabalho e a alta gerência, para discutir os resultados da avaliação da política e das atividades correntes?
- O sucesso do programa para um ambiente de trabalho livre do fumo foi comemorado junto com eventos nacionais / regionais / internacionais, como o Dia Mundial Sem Tabaco ou o Dia Internacional do Trabalho?

Ver "Como Tornar o Local de Trabalho Livre do Fumo: Cronograma de Atividades" para mais detalhes sobre essas tarefas.

PERFIL DE EMPRESAS: COMO SE TORNARAM AMBIENTES LIVRES DO FUMO?

Estudo de Caso: Dow Chemical

Descrição da Empresa (segundo o website, www.dow.com)

Com vendas anuais de US\$ 54 bilhões e 46.000 funcionários em todo o mundo, a Dow Chemical é uma empresa química diversificada, que combina o poder da ciência e da tecnologia com o “Elemento Humano”, a fim de contribuir constantemente para o progresso humano. Baseada nos princípios de inovação e sustentabilidade, a empresa oferece uma vasta gama de produtos e serviços químicos (que vão de água fresca, alimentos e medicamentos até tintas, embalagens e produtos de cuidados pessoais), para clientes em cerca de 160 países. Para mais informações, visite www.dow.com.

Motivação para implementar ambientes livres do fumo

Como parte de seu comprometimento com a saúde e bem-estar dos funcionários, a Dow decidiu que teria ambientes livres do fumo, em suas instalações na América do Norte, há mais de 15 anos. Essa política foi deliberadamente incorporada, pela equipe de planejamento da Dow, às políticas corporativas e prioridades existentes. Também alinhou-se com os objetivos de promover a saúde e de entregar valor para os acionistas. A implementação de ambientes livres do fumo alinha-se com a política corporativa global de Meio-Ambiente, Saúde e Segurança (proteger a saúde dos indivíduos) e com políticas locais de segurança, que proibiam o fumo em locais inadequados.

Programa de Ambientes Livres do Fumo

Em 2003, os departamentos de Saúde Ocupacional e Recursos Humanos da Dow atualizaram suas práticas, em reação às crescentes evidências dos efeitos negativos do fumo passivo para a saúde.

O novo programa compreendia duas partes:

- 1) Estender a política de ambientes livres do fumo da América do Norte para todas as instalações e reuniões da Dow, incluindo as áreas externas, e transformar as instalações da Dow Health Services (como centros de fitness) em locais livres do tabaco.
- 2) Implantar uma política global de edifícios e reuniões livres do fumo. “Fumódromos” em áreas externas ainda seriam permitidos.

A Dow passou cerca de 18 meses planejando a implementação da nova política, que foi introduzida como qualquer outro programa corporativo: foi definido um plano, com prazos e passos de implementação, aprovados e documentados pelas equipes responsáveis. As práticas e lacunas locais foram revistas e elaborou-se uma checklist de implementação para cada área geográfica, de forma a facilitar a aplicação local. Um extenso plano de comunicação também foi desenvolvido, com mensagens adaptadas aos diferentes públicos de interesse – diretoria, Recursos Humanos, representantes sindicais, empregados – e disseminadas

através de diversos veículos de comunicação. Programas de suporte para a cessação do tabagismo para os funcionários foram também providenciados, antes da data de início do programa, como incentivos para mudanças comportamentais e para facilitar a transição. Depois que o programa passou a vigorar, foram feitos os ajustes necessários. Essa política também foi incorporada aos processos de garantia de qualidade e auditoria da Dow.

Resultados atingidos

As taxas de abandono do cigarro entre os funcionários, que são medidas como parte do programa de avaliação de saúde da Dow, melhoraram desde a implantação da política. A taxa global de uso de tabaco da empresa, atualmente, está em 18%. Até 2014, a Dow visa reduzir essa taxa em 10%, em todas as regiões geográficas.

Obstáculos enfrentados

1. Desafios regionais

A implementação do programa na Alemanha e nos Países Baixos exigiu aprovação dos "conselhos de trabalhadores", grupos de representantes dos empregados, que criaram entraves burocráticos e levaram a atrasos na sua efetivação. Uma lição importante foi entender qual o raio de ação dos decisores e prever um prazo extra, dentro do plano de implementação, para ações de comunicação e tomada de decisão. Também é essencial ter fortes evidências suportando as recomendações, entender nos mínimos detalhes os requisitos do programa e permitir alguma flexibilidade (ou dar mais tempo para a implementação) em algumas áreas.

Algumas afiliadas na região do sul do Pacífico mostraram-se mais resistentes, dadas as suas altas taxas de uso do tabaco e a falta de conhecimento sobre serviços e terapias para a cessação ou medicamentos para substituição da nicotina disponíveis. A Dow está trabalhando junto com as equipes regionais de saúde ocupacional para aumentar sua proficiência sobre o uso do tabaco, tanto para oferecer acompanhamento psicológico individual como para promover a saúde da população em geral. Adequar os materiais de comunicação aos recursos locais é importante para torná-los mais úteis e aumentar sua credibilidade. Em alguns lugares, são alocados recursos adicionais para a implementação de programas locais de abandono do tabaco.

2. Falta de compreensão das necessidades e recursos globais

Foi necessário realizar extensas pesquisas para entender os aspectos culturais envolvidos no uso do tabaco, bem como as opções de cessação disponíveis para a população global de funcionários da Dow. A empresa apontou um especialista global para assuntos relacionados com a cessação do tabagismo. Este recebe informações de contatos regionais de todo o mundo, para garantir que os programas, as diretrizes clínicas e os recursos sejam compatíveis com as melhores práticas, evoluam e permitam haver flexibilidade local, onde isso for necessário.

3. Falta de transparência

Pode ser difícil avaliar se o programa está sendo implementado eficazmente nas localidades mais remotas.

- A política de tabaco da Dow é listada no website de cada afiliada, na página sobre benefícios funcionais, e faz parte do comprometimento da empresa em oferecer um ambiente de trabalho sadio.
- Incluir mensagens sobre a política de ambiente de trabalho livre do tabaco nos objetivos de sustentabilidade da Dow, leva a investigar se a prática local se desvia da expectativa global.
- Incorporar a política ao processo de auditoria da companhia e manter o tabaco como tópico nas inspeções sanitárias, ajuda a identificar (potenciais) mudanças na política.

Lições aprendidas

- Fazer pesquisas. Conheça os programas de cessação em cada região, assim como as leis e costumes locais relacionados ao uso do tabaco.
- Fornecer as razões sanitárias e econômicas para implementar um local de trabalho livre do tabaco.

Certifique-se de que os funcionários percebam que a decisão de adotar um ambiente livre do fumo não é arbitrária ou punitiva. Não só porque saúde dos trabalhadores é importante para a empresa, mas também porque o uso de tabaco ocasiona redução da produtividade e aumento dos riscos para a saúde, ambos afetam os resultados financeiros.

- Reconhecer que largar o uso do tabaco é uma questão pessoal e emocional para as pessoas – e que pode ser bastante difícil.

Apóie os esforços dos empregados que tentam parar de fumar, mas tome cuidado em sua comunicação para que os não-usuários não se sintam punidos ou depreciados.

- Considerar a comunidade externa. Se for possível, capitalize casos de sucesso no controle do tabaco na área social– a aprovação de leis para ambientes livres do fumo, por exemplo – para fortalecer a política corporativa de ambiente de trabalho livre do tabaco. Da mesma forma, é possível inspirar mudanças nas políticas sociais de controle do tabaco pela implementação de políticas corporativas. Suponha uma pequena comunidade, com apenas dois grandes empregadores; os dois podem reunir-se para discutir o interesse em implementar programas de ambientes livres do fumo ao mesmo tempo.
- Reforçar o programa com comunicação e monitoramento constantes. Ressaltar a política e monitorar sua implementação ajuda a garantir que ela se torne parte da cultura corporativa; assim, os novos empregados e prestadores de serviço aprendem que são normas corporativas mandatórias. É importante reconhecer a necessidade de suporte constante para ajudar os funcionários e seus familiares a largar o cigarro – as recaídas são possíveis e o desejo de parar pode surgir bem depois do lançamento do programa. Faça campanhas para

abandono do tabagismo em intervalos regulares, anualmente – não apenas durante a implementação.

- Desenvolver novas formas de atingir o objetivo final: um ambiente livre do tabaco. O Dia sem Tabaco da Dow acontece sempre no mês de maio, em conjunto com o Dia Mundial sem Tabaco. É uma oportunidade para a empresa reforçar sua mensagem e encorajar as pessoas a pensar em largar o tabagismo. O evento também inclui desafios específicos, em termos de criar um ambiente sem tabaco, para cada afiliada. No Japão, por exemplo, os “fumódromos” externos são fechados durante esse dia.
- Recompensar as afiliadas que agem para criar um ambiente de trabalho livre do tabaco. A Dow possui um Índice para Locais de Trabalho Saudáveis, um instrumento interno que serve para avaliar e incentivar os sites a criar um ambiente (e cultura) que incentive os empregados a adquirir comportamentos saudáveis. “Local de trabalho livre do fumo” é um dos indicadores desse índice; as empresas que não possuem áreas designadas para fumantes recebem notas mais altas nesse quesito.
- Considerar uma política que inclua todas as formas de tabaco. Inesperadamente, houve um resultado negativo no programa de ambiente livre do fumo: o aumento de uso de tabaco sem fumaça entre os funcionários. Por causa disso, a Dow aumentou os esforços para informar seus empregados sobre as conseqüências para a saúde do tabaco sem fumaça, combatendo o mito de que seja uma alternativa segura ao cigarro. A Dow também reformulou seu objetivo, visando oferecer um ambiente de trabalho livre do tabaco, e não somente do fumo, e passou a substituir fumo por tabaco em suas mensagens.

PERFIL DE EMPRESAS: COMO SE TORNARAM AMBIENTES LIVRES DO FUMO?

Estudo de Caso: Johnson & Johnson

Descrição da Empresa (segundo o website, www.jnj.com)

A Johnson & Johnson é uma corporação global com 250 empresas fornecedoras de produtos para cuidados com a saúde.

Seus mais de 119.000 empregados envolvem-se com a fabricação de produtos para atender a uma ampla gama de necessidades médicas, que vão de produtos para bebês, primeiros socorros e hospitalares a medicamentos vendidos com receita médica, produtos para diagnósticos e planejamento familiar, dermatológicos e para a higiene feminina. Está presente em 75 países e seus produtos são vendidos em mais de 150.

A Johnson & Johnson é a mais completa e ampla fabricante de produtos para cuidados com a saúde e também prestadora de serviços para o mercado consumidor, farmacêutico e profissional.

Motivação para implementar ambientes livres do fumo

A Johnson & Johnson reconhece que o bem-estar de seus funcionários é crucial para o sucesso de seus negócios e considera sua responsabilidade oferecer-lhes possibilidades de levar uma vida mais saudável. Obedecendo a esse credo, e para criar, promover e sustentar uma cultura organizacional voltada para a saúde, a Johnson & Johnson implementou sua política de ambiente de trabalho livre do tabaco em 1º de janeiro de 2007.

Programa de Ambientes Livres do Fumo

A Johnson & Johnson proíbe o uso de tabaco em todos os locais de operações da empresa (propriedades, edifícios, espaços alugados, veículos da companhia e reuniões por ela organizadas). Dados os diferentes ambientes políticos e legais das regiões onde opera, a Johnson & Johnson permite que suas afiliadas estabeleçam programas próprios, incorporando os elementos da política corporativa. As afiliadas também podem modificar seus programas para adequar-se a leis locais, estaduais ou regionais e a acordos coletivos.

A Johnson & Johnson fornece a suas filiais material e treinamento para facilitar o lançamento e a implementação do programa. Foi entregue para todas as empresas Johnson & Johnson um conjunto global de instrumentos, incluindo: planos de implementação que levam em conta fatores culturais sensíveis e material de apoio a mudanças comportamentais dos funcionários.

Resultados atingidos

Como resultado, 98% das empresas do grupo tornaram-se livres do tabaco até março de 2008, com 100% de obediência à política na Ásia-Pacífico, América Latina e América do Norte.



Os não-fumantes mencionaram os seguintes benefícios, como resultado do programa:

- Eliminação do odor de cigarro nos escritórios e elevadores
- Orgulho de trabalhar em uma empresa da área da saúde
- Eliminação da preocupação com o tabagismo passivo
- Melhor comunicação com os fumantes (eles não saem mais de suas mesas tantas vezes para fazer "pausas para fumar")

Os fumantes mencionaram os seguintes benefícios, como resultado do programa:

- Ajuda para deixar de fumar
- Aumento das tentativas de parar de fumar
- Redução do número de cigarros fumados
- Incentivo a pensar mais em parar de fumar

Obstáculos enfrentados

1. Isenções parciais baseadas em leis locais (exigência de uma área externa para os fumantes)

Para contornar esse obstáculo, a Johnson & Johnson posicionou o programa como uma questão de saúde e bem-estar funcional, algo muito mais importante do que obedecer a leis locais para o controle do tabaco.

2. Desafios na obediência à política

Antes da implementação, a Johnson & Johnson comunicou os funcionários e ofereceu ajuda para abandonar o cigarro, tudo para incentivar os empregados a aderir às novas normas. O ambiente sem tabaco também foi promovido como parte de uma cultura de bem-estar geral, mais do que como uma iniciativa isolada.

3. Falta de produtos para ajudar a parar de fumar (China, por ex.)

Em alguns mercados, os medicamentos para cessação do tabagismo não estão disponíveis.

4. Fumantes co-residentes

Percebendo que as taxas de sucesso entre os funcionários que tentavam parar seriam maiores se os outros fumantes em suas residências também o fizessem, a Johnson & Johnson estendeu o suporte para as famílias dos colaboradores.

Lições aprendidas

- Obter apoio gerencial para a política de ambientes livres do tabaco. Consiga apoio, tanto da alta cúpula como da administração local. Faça-os compreender os objetivos e expectativas do programa, bem como, o seu papel no processo de implementação e as estratégias para isso.
- Avaliar a situação atual e criar uma argumentação a favor do

programa. Faça uma análise do comportamento dos fumantes (por exemplo, que proporção dos funcionários fumam) e de sua disposição para aceitar a política de ambiente livre do tabaco. Avalie as estratégias de outras organizações globais. Revise a literatura existente e as melhores práticas.

- Definir uma equipe, composta por empregados de todos os níveis e departamentos da empresa ("Grupo de Trabalho para a Política de Ambiente Livre do Fumo"), encarregada de desenvolver um plano integrado de comunicação e implementação. O grupo deve incluir funcionários da Gerência, Pessoal, Saúde e Segurança, Recursos Humanos e Operações. Faça uma parceria também com o departamento de Benefícios, com o intuito de alavancar recursos para cobrir as despesas com terapias de reposição de nicotina, medicamentos e programas de cessação comprovadamente eficazes. Envolve os sindicatos.
- Dar um prazo razoável para a implementação do programa, algo entre seis e nove meses se já existir uma política anti tabaco e entre nove e dezoito meses, se não.
- Comunicar os funcionários sobre o programa e torná-lo visível. Desenvolva um plano de comunicação corporativa, prevendo ações de marketing contínuas (pelo menos uma vez por ano). Desenvolva conjuntos de ações de marketing e planos de comunicação para as afiliadas. Anuncie a política e o cronograma de implementação, bem como os programas de auxílio ao abandono do tabagismo. Indique que existe total apoio da diretoria. Use toda a gama de veículos de comunicação, como e-mail, eventos oficiais, intranet corporativa, pôsteres, folhetos e a newsletter da empresa.
- Fazer as mudanças ambientais necessárias. Remova os cinzeiros das instalações da empresa, bem como os pontos de venda de cigarros; coloque sinalização indicando "ambiente livre do tabaco".
- Oferecer suporte aos funcionários e seus familiares, por meio de iniciativas de abandono do cigarro, antes e depois da data da efetivação. Considere os vários tipos de programas e recursos disponíveis, que podem incluir auto-ajuda, serviços oferecidos diretamente ou pela internet. Utilize os recursos governamentais disponíveis em nível local ou regional. Integre os programas de cessação aos Serviços de Saúde Funcional (como Assistência aos Empregados, Saúde Ocupacional e Bem-Estar). Explore as opções de cobertura dos tratamentos para parar de fumar, incluindo acompanhamento psicológico e medicamentos.
- Avaliar os resultados do programa. Desenvolva e/ou utilize instrumentos de medição ou avaliação para monitorar o progresso da implementação. Faça os devidos ajustes na sua estratégia. Meça e informe quais os resultados econômicos, as melhores práticas e as lições aprendidas para o grupo de trabalho para a Política de Ambiente Livre do Fumo e para a alta gerência. A medição dos resultados inclui a satisfação dos funcionários com o programa e com o auxílio para largar o fumo; mudanças no comportamento dos fumantes (como, por ex., a percentagem dos empregados não-

fumantes, a percentagem dos que pararam de fumar, ou tentaram parar, um ano após a implementação da política); benefícios económicos (custos evitados graças à redução de riscos, redução de custos médicos); utilização das terapias para abandono do cigarro; nível de obediência às normas; e percentagem das empresas / filiais que implementaram o programa com sucesso.

- Introduzir a política por fases, nos locais onde pode haver maior resistência. No Japão, por exemplo, a Johnson & Johnson Medical implantou a política de ambiente livre do tabaco em quatro fases. A primeira consistiu em separar áreas para fumadores e não-fumadores. A fase 2 envolveu remover as áreas para fumadores e oferecer um programa de e-learning sobre controle do tabaco para os funcionários. A terceira fase compreendeu o anúncio da decisão de implantar uma política global de ambientes sem tabaco, o estabelecimento da norma de "não fumar durante o expediente" e a disponibilização de programas de apoio ao abandono do tabagismo. A fase 4 correspondeu à implementação do programa.

RECURSOS PARA PROGRAMAS DE AMBIENTES DE TRABALHO LIVRES DO FUMO

Action on Smoking and Health-London. Smoking in the Workplace (O fumo no local de trabalho). http://www.ash.org.uk/files/documents/ASH_290.pdf

American Cancer Society. Guide to quitting smoking (Guia para parar de fumar). http://www.cancer.org/docroot/PED/content/PED_10_13X_Guide_for_Quitting_Smoking.asp?sitearea=&level=

Campaign for Tobacco-Free Kids. Toolkit for Implementing Smoke-free Laws. (Instrumentos para implementar leis para ambientes livres do fumo) <http://www.goingsmokefree.org/tools/business.html>

The Cancer Council New South Wales. Going smoke-free – Workplace Recommendations. (Ambientes livres do fumo – Recomendações para locais de trabalho) <http://www.nswcc.org.au/editorial.asp?pageid=386>

The Government of South Africa. A Guide on how to Create a Smoke-free Workplace. (Guia para criar um ambiente de trabalho livre do fumo) http://www.capecgateway.gov.za/eng/pubs/public_info/G/71609

Johnson & Johnson. Collection of materials for going smoke free. (Unpublished) (Coleção de materiais sobre ambientes livres do fumo – não publicada)

NHS, National Institute for Clinical Health and Excellence. Workplace Smoking. (O fumo no local de trabalho) <http://www.nice.org.uk/guidance/index.jsp?action=byID&o=11381>

Partnership for Prevention. Investing in Health: Proven Health Promotion Practices for Workplaces. (Investindo em saúde: Práticas comprovadas de promoção de locais de trabalho saudáveis) <http://www.prevent.org/workplaceguide>

Tobacco Law Center – William Mitchell College of Law. A Union Guide to Tobacco: Smoke-free Workplace Policies. (Guia Sindical sobre o tabaco: Políticas para Locais de Trabalho Livres do Fumo) <http://www.wmitchell.edu/TobaccoLaw/resources/Policies.pdf>

U.S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention. Implementing a Tobacco-Free Campus Initiative in Your Workplace. (Como implementar um programa de local livre do tabaco em sua empresa) <http://www.cdc.gov/nccdphp/dnpa/hwi/toolkits/tobacco/index.htm>

U.S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention Office on Smoking and Health, Wellness Councils of America, and the American Cancer Society. Making Your Workplace Smokefree—A Decision Maker's Guide. (Tornando seu ambiente de trabalho livre do fumo – Guia para tomada de decisão) http://www.cdc.gov/tobacco/secondhand_smoke/workplace_guide.htm

World Bank. Smoke-free workplaces. (Ambientes de trabalho livres do fumo) <http://siteresources.worldbank.org/INTPHAAG/Resources/AAGSmokeFreeWorkplaces.pdf>

World Health Organization Europe. Tobacco in the Workplace: Meeting the Challenges. A Handbook for Employers. (O Tabaco no Ambiente de Trabalho: Vencendo Desafios. Manual para empregadores) <http://www.euro.who.int/document/e74819.pdf>

World Health Organization Europe. Why Smoking in the Workplace Matters: An Employer's Guide. (Por que se preocupar com o fumo no ambiente de trabalho: Guia para o empregador) Baixado em 18 de abril de 2008 de <http://www.euro.who.int/document/e74820.pdf>



RECURSOS GERAIS PARA AMBIENTES LIVRES DO FUMO

Aliança de Controle do Tabagismo - <http://www.actbr.org.br>

Action on Smoking and Health – Londres - <http://ash.org.uk>

'Adoption of the guidelines for implementation of Article 8'. World Health Organization (WHO), (Adoção das diretrizes para implementação do Artigo 8, Organização Mundial da Saúde) , Conferência dos Parceiros da Convenção-Quadro para o Controle do Tabaco da OMS , segunda sessão, decisão FCTC/COP2(7). http://www.who.int/gb/fctc/PDF/cop2/FCTC_COP2_DIV9-en.pdf

American Cancer Society - <http://www.cancer.org>

- "Enacting Strong Smoke-free Laws: The Advocate's Guide to Legislative Strategies" (Aprovação de Leis Severas Contra a Fumaça Ambiental: Manual Jurídico de Estratégias Legislativas)- http://www.cancer.org/downloads/AA/Legislative_Strategies.pdf
- "Enforcing Strong Smoke-free Laws: The Advocate's Guide to Enforcement Strategies" (Execução de Leis Severas Contra a Fumaça Ambiental: Manual Jurídico de Estratégias de Execução) http://www.cancer.org/docroot/AA/content/AA_1_7_PDF_Enforcement_Strategy.asp

Americans for Non-smokers' Rights - <http://www.no-smoke.org>

Página específica sobre atividades internacionais para ambientes livres do fumo: <http://no-smoke.org/learnmore.php?id=174>

Campaign for Tobacco-Free Kids – International Resource Center http://tobaccofreecenter.org/smoke_free_laws

Cancer Research UK <http://info.cancerresearchuk.org/publicpolicy/briefings/prevention/tobaccocontrol/>

Centers for Disease Control and Prevention – Smoking and Tobacco Use <http://www.cdc.gov/tobacco>

Framework Convention Alliance – www.fctc.org

- Documentos básicos em árabe, inglês e espanhol: <http://www.fctc.org/index.php?item=factsheets>
- Documentos em francês: <http://www.fctc.org/index.php?item=docs-fr>

Global Smokefree Partnership <http://www.globalsmokefreepartnership.org>

- "Smokefree: The Facts" – 12 documentos sobre aspectos-chave das políticas para ambientes livres do fumo
 - Disponível em inglês em: http://tobaccofreecenter.org/smoke_free_factsresources
 - Disponível em espanhol em: http://tobaccofreecenter.org/es/smoke_free_factsresources

- Disponível em francês em:
http://tobaccofreecenter.org/fr/smoke_free_factsresources
- Disponível em português em:
http://tobaccofreecenter.org/pt/smoke_free_factsresources

- Página sobre Fumo Passivo:
<http://www.fctc.org/index.php?item=topics&code=15>

Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health Institute for Global Tobacco Control http://www.jhsph.edu/global_tobacco

Pesquisas de baixo custo para Advocacy

<http://www.healthbridge.ca/assets/images/pdf/Using%20Media%20and%20Research%20for%20Advocacy%20low%20cost%20ways%20to%20increase%20success%20June%202006.pdf>

Smokefree Partnership Europe

<http://www.smokefreepartnership.eu/>

Smokefree Partnership Europe – “Lifting the Smokescreen: 10 reasons for going smokefree” (“Levantando a Cortina de Fumaça: 10 razões para os ambientes livres do fumo”)

http://www.smokefreepartnership.eu/IMG/pdf/Lifting_the_smokescreen.pdf

Smoke-Free Workplaces in Ireland: A One Year Review

http://www.otc.ie/Uploads/1_Year_Report_FA.pdf

The Health Consequences of Involuntary Exposure to Tobacco Smoke: A Report of the U.S. Surgeon General (January 2007) (Consequências para a Saúde da Exposição Involuntária à Fumaça Tabagística: Relatório do Ministério da Saúde dos EUA) <http://www.surgeongeneral.gov/library/secondhandsmoke/report/>

UK Chartered Institute of Environmental Health - Resources on national smoke-free legislation and enforcement (Recursos para a legislação nacional de ambientes livres do fumo e sua execução)

<http://www.idea.gov.uk/idk/core/page.do?pageId=6493757>

World Health Organization – Country Cases on Enforcement of Tobacco Control legislation

(Organização Mundial da Saúde – Casos Nacionais de Execução da Legislação para Controle do Tabaco)

http://www.who.int/tobacco/research/legislation/case_studies_index/en/index.html

WHO – Implementation and Enforcement of Tobacco Control Legislation

(OMS – Implementação e Execução da Legislação para Controle do Tabaco)

<http://www.who.int/tobacco/research/legislation/implementation/en/index.html>

WHO Framework Convention on Tobacco Control (Convenção-Quadro para o Controle do Tabaco da OMS) <http://www.who.int/tobacco/fctc/text/final/en/>

Relatório MPOWER da OMS

<http://www.who.int/tobacco/mpower/en/index.html>

WHO Policy Recommendations on Exposure to Secondhand Smoke

(Recomendações da OMS para Políticas de Exposição ao Tabagismo Passivo)

http://www.who.int/tobacco/resources/publications/wntd/2007/pol_recommendations/en/index.html

AGRADECIMENTOS

As informações e dados incluídos neste documento baseiam-se nas contribuições de nossos parceiros e organizações de grande e pequeno porte envolvidas com o controle do tabaco em todo o mundo.

A Global Smokefree Partnership é uma iniciativa de vários parceiros, visando promover globalmente políticas de ambientes livres do fumo. A parceria é coordenada pela American Cancer Society e pela Framework Convention Alliance. Seus parceiros incluem: Action on Smoking and Health – London, Action on Smoking and Health – Washington DC, Americans for Nonsmokers' Rights, Campaign for Tobacco-Free Kids, Cancer Research UK, Coalition for Tobacco Control Pakistan, European Respiratory Society, FCTC Alliance - Philippines, French National Cancer Institute (INCa), Global Tobacco Research Network, HealthBridge India, Health and Environmental Rights Organisation - Uganda, International Nongovernmental Coalition Against Tobacco, International Union Against Cancer, International Union Against Tuberculosis and Lung Disease, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health Institute for Global Tobacco Control, Johnson & Johnson, Pfizer, Promoting Action for Tobacco Free Environments (APALTA), Southeast Asia Tobacco Control Alliance e a World Heart Federation.

Diretora, Global Smokefree Partnership: Cassandra Welch

Liderança e Coordenação: Antonella Cardone e Ami Valdemoro

Redatores: Catherine Jo, Sylvana Rochet-Belleri, John Bloom

Editora: Liddy Leitman

Design: Sanders Design

A produção deste documento foi possível graças à contribuição financeira da Johnson & Johnson.





The Global Smokefree Partnership is co-hosted by the American Cancer Society and the Framework Convention Alliance.