

## Relatório e Proposta de Programa para Grupos Corporativos: Atividade Física na Promoção da Saúde e Qualidade de Vida

**Simone Simões de Almeida Sganzerla**

Graduada em Educação Física

Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

### INTRODUÇÃO

**A**tualmente, as organizações possuem uma característica marcante em comum: a constante busca por um aumento de produtividade, trazida pelos benefícios do avanço tecnológico. Por outro lado, existe também outro fator comum que na maioria das vezes é deixado em segundo plano: o ser humano.

Sem a atuação dos funcionários, seja em conjunto a essas novas tecnologias ou até mesmo administrando estratégias em função das mesmas, nenhuma empresa se desenvolveria. Por isso, podemos afirmar que a verdadeira vantagem competitiva das organizações encontra-se nas pessoas que nelas atuam.

O fator humano é um bem precioso que deve ser muito bem administrado dentro das organizações, o que pode ser feito através da implantação de Programas de Qualidade de Vida. Empre-

— | | —

sas que desenvolvem ações de bem-estar, qualidade de vida e promoção da saúde, têm empregados saudáveis e conseqüentemente mais produtivos.

Programas focados na atividade física devem ir além da melhora da capacidade física dos colaboradores, traçando objetivos mais amplos, que promovam o fortalecimento das relações sociais no ambiente de trabalho e fora dele.

Esta proposta visa ao desenvolvimento e implantação de um Programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde; apresenta a atividade física associada a ações educativas e preventivas, com o objetivo de promover o bem-estar, a saúde integral e a busca do equilíbrio de vários aspectos fundamentais para a conquista da qualidade de vida: físico, emocional, social, intelectual e profissional.

#### DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Empresa atuante no mercado de Assistência Odontológica, situada na grande São Paulo e fundada há 20 anos. Possui cerca de 600 colaboradores especializados em saúde bucal, 1.200 clientes corporativos, 1,7 milhões de associados e uma ampla rede credenciada.

A empresa solicitou a implantação de um Programa Qualidade de Vida na Central de Atendimento, que possui atualmente 145 colaboradores. Segundo eles, a área sofreu maior sobrecarga após o aumento da carteira de clientes e a mudança da Empresa para o interior do Estado de SP. Posteriormente, pretendem ampliar a implantação do Programa aos demais setores da empresa.

Seus objetivos primordiais com a implantação do Programa são: a redução nos índices de absenteísmo, diminuição das queixas relacionadas à sobrecarga de trabalho e aumento da produtividade.

## AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

Com a orientação de profissionais habilitados, aplicamos o WHOQOL-bref, um instrumento para avaliação da Qualidade de Vida, criado pelo Grupo de Qualidade de Vida da OMS (Organização Mundial da Saúde), o The WHOQOL Group (1995).

A amostra foi composta por 70 (setenta) colaboradores da Central de Atendimento, selecionados aleatoriamente, considerando uma mesma proporção de indivíduos dos turnos da manhã e da tarde. Depois de aplicados os critérios de exclusão, o número final de questionários tabulados e devidamente preenchidos foi de 65 (sessenta e cinco).

## RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

O domínio relacionado ao meio ambiente teve uma média geral de 3,22. Os resultados demonstram o descontentamento dos colaboradores, em especial nas questões 09, 12, 14 e 25, relacionadas, respectivamente, ao ambiente físico, aos recursos financeiros, às oportunidades de lazer e aos meios de transporte utilizados (Tabela 2 e 3).

**TABELA 2 - Resultados da Avaliação - Média dos Domínios**

Domínio Físico	3,73
Domínio Psicológico	3,84
Domínio Relações Sociais	3,96
Domínio Meio Ambiente	3,22

A faceta recursos financeiros (questão 12) teve média 2,75 (Tabela 3). Este resultado pode estar relacionado à crescente desvalorização da profissão no mercado de trabalho, que causa o descontentamento dos colaboradores em relação aos recursos financeiros obtidos.

A faceta recreação e lazer (questão 14) teve média 2,86 (Tabelas 3 e 4). Este resultado pode ter relação com a mudança da Empresa para o interior de SP, fazendo com que os colaboradores, que moram na capital, percam muito tempo no deslocamento

entre sua casa e o trabalho, tendo pouco tempo para as atividades de recreação e lazer.

TABELA 3 - Resultados da Avaliação - Média das Facetas			
Questões	Média	Questões	Média
1	3,61	14	<b>2,86</b>
2	3,53	15	4,23
3	3,76	16	<b>3,12</b>
4	3,93	17	3,64
5	3,67	18	3,75
6	4,35	19	3,76
7	3,64	20	4,10
8	3,66	21	3,81
9	<b>3,04</b>	22	3,86
10	3,66	23	3,58
11	3,96	24	3,38
12	<b>2,75</b>	25	<b>2,95</b>
13	3,53	26	3,63

O domínio relacionado à condição física dos colaboradores teve uma média considerável, porém convém destacar a questão 03, relacionada à dor e ao desconforto. Dos avaliados, 32% afirmam que a dor atrapalha extremamente, 29% afirmam que atrapalha bastante e 23% afirmam que atrapalha mais ou menos. Cerca de 80% dos colaboradores sentem algum desconforto ou dor nas atividades rotineiras (Tabela 5). Os resultados podem ter relação com a função exercida, que exige a permanência dos colaboradores sentados por várias horas em frente ao computador, executando movimentos repetitivos de digitação e leitura. A postura incorreta e gestos laborais inadequados podem desencadear distúrbios osteomusculares causando dor e desconforto.

**TABELA 4 - Resultados da Faceta Recreação e Lazer (Questão 14)**

Em que medida você tem oportunidades de atividade e lazer?

Nada	11%
Muito pouco	33%
Mais ou menos	29%
Bastante	15%
Extremamente	12%

**TABELA 5 - Resultados da Faceta Dor e Desconforto (Questão 3)**

Em que medida você acha que a sua dor (física) impede você de fazer o que precisa?

Nada	02%
Muito pouco	14%
Mais ou menos	23%
Bastante	29%
Extremamente	32%

#### OBJETIVO GERAL DO PROGRAMA

Promover o bem-estar, a saúde integral e a busca do equilíbrio de vários aspectos fundamentais para a conquista da qualidade de vida: físico, emocional, social, intelectual e profissional.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar os colaboradores sobre a importância de uma mudança no estilo de vida, para melhoria da Qualidade de Vida e Promoção da Saúde;
- Conscientizar os colaboradores sobre o seu estado atual de saúde;

- Apresentar a atividade física como ferramenta para melhoria da Qualidade de Vida e Promoção da Saúde;
- Proporcionar uma melhora da capacidade física geral e imagem corporal;
- Auxiliar no controle do peso corporal;
- Promover mudanças no estilo de vida e hábitos prejudiciais à saúde;
- Minimizar o risco de alterações no sistema músculo-esquelético;
- Melhorar a produtividade;
- Reduzir o absenteísmo, o estresse e a fadiga;
- Promover uma melhor integração entre os colaboradores, repercutindo na melhora do clima organizacional;
- Promover um conjunto de adaptações no ambiente físico e gerencial da empresa de modo a acolher os novos estilos de vida;
- Criar um clima favorável à manutenção dos comportamentos saudáveis recém adotados.

#### ESTRATÉGIAS

- Divulgação do Programa através de faixas, jornais internos e folhetos;
- Palestra de sensibilização e conscientização;
- Lançamento do Programa de Ginástica Laboral e palestra “Benefícios da Ginástica Laboral”;
- Lançamento do Programa de Caminhada e Corrida, palestra “Atividade Física e Qualidade de Vida”;
- Avaliação dos inscritos através de:
- Anamnese - Aplicação de protocolo de anamnese para coletar dados pessoais relativos à função desempenhada na empresa, bem como informações relativas à saúde e à prática ou não de atividade física.
- Exame Clínico - Avaliação médica para aferição da pressão arterial, frequência cardíaca e solicitação de

exames de colesterol, triglicérides, glicemia e hemograma completo, bem como análise do histórico familiar de predisposição para doenças crônico-degenerativas.

- Avaliação Física - Aferição das medidas de peso, estatura, circunferência da cintura e quadril e cálculo de índice de massa corpórea (IMC).
- Criar ambientes de convívio;
- Restringir o uso de cigarro e bebidas pelos funcionários nas dependências e eventos da empresa;
- Servir alimentos saudáveis em eventos, reuniões e festas da empresa;
- Modificar cardápios do restaurante, tornando-os mais saudáveis e equilibrados;
- Proporcionar oferta de alimentos saudáveis na lanchonete da empresa e nas máquinas que vendem alimentos e bebidas;
- Divulgar as atividades de caminhada e corrida no jornal interno da empresa;
- Promover a “Semana do Comer Saudável”, introduzindo gradativamente alimentos saudáveis nas refeições da semana;
- Criar uma página na internet com informações e dicas sobre atividade física, alimentação e qualidade de vida;
- Sugerir avaliação e adaptação ergonômica do posto e ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BALERINI, C. **QUALIDADE DE VIDA REDUZINDO CUSTOS E MELHORANDO O DESEMPENHO**. JORNAL ESTILO & GESTÃO RH CATHO. 2003. DISPONÍVEL EM: [HTTP://WWW.CATHO.COM.BR](http://www.catho.com.br). ACESSO EM: 02 DE NOVEMBRO DE 2006.

BANKOFF, A.D.P.; BARBOSA, J.A.S.; ZAMAI C.A. **ATIVIDADES FÍSICAS E LABORAIS: UMA PROPOSTA DE QUALIDADE DE VIDA NA UNIVERSIDADE**. IN: 9º CONGRESSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E CIÊNCIA DO DESPORTO DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA, ANAIS. SÃO LUÍS: 2002.

CAÑETE, I. **HUMANIZAÇÃO DESAFIO NA EMPRESA MODERNA: A GINÁSTICA LABORAL COMO UM CAMINHO**. 2.ED. SÃO PAULO: ÍCONE, 2001.

GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.L.; VILARTA, R. PLANEJAMENTO DE PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. IN: GONÇALVES, GUTIERREZ E VILARTA (ORG.). **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA**. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2005. P.11-22.

MARQUES, R. F. R. INTEGRAÇÃO E BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA: ESPORTE COMO CAMINHO. IN: GONÇALVES, GUTIERREZ E VILARTA (ORG.). **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA**. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2005. P.33-46.

VILARTA, R.; GONÇALVES, A. CONDIÇÕES DE VIDA, MODO DE VIDA E ESTILO DE VIDA. IN: GONÇALVES, A.; VILARTA, R. **QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA: EXPLORANDO A TEORIA E A PRÁTICA**. BARUERI: MANOLE, 2004. P.63-78.