

6

Ginástica Laboral como Meio de Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho

José Cicero Mangabeira Da Silva

Gestor Em Recursos Humanos -
Anhanguera Educacional - Campinas-SP
Especialista Em Gestão Da Qualidade De Vida Na Empresa - Unicamp

CARACTERÍSTICA DA EMPRESA

Empresa Brasileira, localizada na cidade de Campinas - São Paulo, ocupa atualmente uma área de 5000 m², com início de suas atividades em 11/10/1994, constituída sob a forma de cotas por responsabilidade limitada; conta com dois sócios administradores. A empresa tem como propósito a fabricação de luminárias e equipamentos de iluminação. A jornada de trabalho é de Segunda a Sexta-feira; das 7 às 16h e 50min com uma hora de intervalo para as refeições do setor de produção; para os trabalhadores dos setores administrativo e comercial, as atividades são exercidas das 8 às 18h, com uma hora de intervalo para as refeições. É oferecido almoço aos trabalhadores em refeitório próprio, e a preparação e cozimento dos alimentos é realizado na própria empresa, por uma cozinheira contratada.

Há que se destacar que a empresa subsidia em parte um plano de saúde para seus funcionários, em que 80% da manutenção são custeadas pela empresa e 20% pelos funcionários. A empresa possui 216 funcionários, com nível de escolaridade

baixo em sua maioria, ou seja, cerca de 85% dos funcionários do setor produtivo não concluíram o ensino médio. Essa baixa escolaridade deve-se ao fato de que a empresa não necessita de mão de obra especializada, exceto o setor administrativo, comercial e logístico que requer um grau de escolaridade maior. A faixa etária dos colaboradores está em torno dos 32 anos; sendo 191 homens e 25 mulheres.

PROCESSO DE PESQUISA DE VIABILIDADE E IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA

Antes de iniciar a pesquisa, foi entregue à direção da empresa um questionário contendo quatro questões básicas, a fim de detectar quais os problemas mais acentuados que estariam interferindo no custo produtivo da empresa de uma forma efetiva.

1ª Questão - Quais os objetivos da organização e os motivos para se considerar o desenvolvimento do programa?

2ª Questão - O custo do programa pode ser absorvido pela empresa?

3ª Questão - Quais são os níveis de apoio, necessidades e interesse dos colaboradores da área de produção e da administração como um todo?

4ª Questão - A empresa disponibilizará os recursos necessários para a eficaz implantação do programa?

Após responderem ao questionário e antes de se aplicar o WHOQOL-ABREVIADO, foi explanado aos diretores a importância da implantação do programa de Saúde e qualidade de vida baseado em evidências científicas em *Goetzel (2005)*, conforme descrito a seguir:

- Muitas doenças são previsíveis. Fatores de risco que podem ser prevenidos são os precursores de muitas doenças e de morte prematura.
- Muitos fatores de riscos modificáveis estão associados com aumentos nos custos para o sistema dos planos de saúde para as empresas.

- Fatores de riscos podem ser reduzidos e modificados através de programas no ambiente de trabalho e da promoção da saúde e programas de qualidade de vida.
- Melhora no perfil de saúde da população está associado à redução nos custos para a Empresa.
- Programas de qualidade de vida na empresa podem reduzir as despesas com assistência médica com retorno positivo sobre o investimento.

Diante do acima exposto e dando prosseguimento ao trabalho, verificou-se que havia viabilidade na implantação do estudo dos problemas existentes e aplicamos o WHOQOL-ABREVIADO, com a finalidade específica de avaliar a qualidade de vida relacionada à saúde.

Para a aplicação do WHOQOL-ABREVIADO foi escolhido um maior número de colaboradores do setor produtivo, visto que ele representa 76% do quadro da empresa. Assim, após uma profunda análise do questionário respondido, podemos diagnosticar os problemas e focar o que a empresa necessita para melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores.

Após a devolução dos questionários e a análise dos dados estatísticos, verificaram-se os problemas mais acentuados existentes da empresa, conforme quadro apresentado logo abaixo:

PROBLEMA	AÇÕES PROPOSTAS
Baixa estima da equipe	Revisão da política de RH Mudança da política de benefícios
Custos elevados com assistência médica	Gestão de doenças crônicas Programas preventivos
Grande número de obesos Fadiga Absentéismo elevado	Estímulo à atividade Física (cuidados com postura) Segurança e prevenção dos acidentes em decorrência de má postura.

Dessa forma estaremos trabalhando os seguintes domínios do WHOQHOL:

- **Domínio Físico** (Dor e Desconforto, Energia e Fadiga, Sono e Repouso).
- **Domínio Psicológico** (Sentimentos Positivos, Memória e Concentração, Auto-Estima; Imagem Corporal e Aparência; Sentimentos Negativos).

Diante do quadro apresentado, verificou-se que tanto no setor da produção como no setor administrativo havia uma grande quantidade da população apresentando problemas de sobrepeso e obesidade. O setor produtivo, além de possuir o maior número de colaboradores, também apresentou o maior número de funcionários com os problemas referidos, aliados à baixa estima, verificada em decorrência dos problemas em que se encontram.

A proposta de implantação do programa de QVT foi levada ao conhecimento do RH (Setor envolvido na implantação, custos e necessidades operacionais) sendo apontadas as necessidades de intervenção.

Abaixo será demonstrado graficamente a auto-avaliação e IMC extraídos dos questionários do WHOQOL-ABREVIADO:

AVALIAÇÃO DA PRÓPRIA SAÚDE (%)

BOA	48,9
REGULAR	40,50
EXCELENTE	8,35
NÃO INFORMADO	1,60
RUIM	0,65

IMC (%) (ÍNDICE DE MASSA CORPORAL)

PESO NORMAL	37,96
SOBREPESO	31,29
OBESIDADE	20,91
NÃO INFORMADO	5,70
ABAIXO DO PESO	2,96
OBESIDADE MÓRBIDA	1,18

ASPECTOS ATUAIS SOBRE EXERCÍCIO FÍSICO, FADIGA E NUTRIÇÃO

A fadiga pode ser inicialmente definida como o conjunto de manifestações produzidas por trabalho, ou exercício prolongado, tendo como consequência a diminuição da capacidade funcional de manter, ou continuar o rendimento esperado. Fisiologicamente, o termo fadiga vem sendo definido, em inúmeros trabalhos da área, como “a incapacidade para manter o poder de rendimento”.

Com relação à obesidade, a manutenção do peso corporal é um fator determinante no estado considerado saudável, levando ao bem estar e melhor qualidade de vida. Em situações em que ocorre a ingestão calórica e a diminuição da prática da atividade física ocorre a obesidade, que pode causar vários distúrbios. Como medida de controle para prevenção da obesidade, é fundamental manter uma dieta equilibrada e praticar atividade física regularmente, sendo indicada a atividade física aeróbica, com envolvimento de grandes grupos musculares, ritmo constante e com intensidade moderada.

Existe uma diferença básica entre excesso de peso e obesidade. Na obesidade, o peso corporal como um todo excede a determinados limites e no segundo caso é a condição na qual apenas a quantidade de gordura corporal ultrapassa os limites desejados. Há casos em que os indivíduos podem ser considerados pesados, e não gordos pelo desenvolvimento muscular e ósseo (massa magra), e não pelo excesso de gorduras; logo, não comprometem seu estado de saúde. Há outros casos de indivíduos com menor peso corporal possuírem certa quanti-

dade de gordura que compromete o estado de saúde devido à deficiência muscular e óssea. (GUEDES, GUEDES, 1995).

De acordo com as informações obtidas, será proposto um programa na empresa com as seguintes etapas das estratégias de mudança de comportamento:

1ª Etapa - Trabalho de sensibilização - Serão realizadas reuniões específicas em cada setor de acordo com o grau de instrução, demonstrando a importância da implantação do trabalho e como será satisfatório e importante os resultados que serão obtidos, motivando os participantes.

2ª Etapa - Programa Nutricional - Visando uma reeducação alimentar, será proposto um trabalho com uma nutricionista pelo prazo de seis meses dentro da empresa para análise do feedback.

3ª Etapa - Ergonomia Laboral e Educação Física - Trabalho a ser realizado com um professor de educação Física sempre em conjunto com uma nutricionista para que haja uma interação entre os mesmos, e com a participação de alguns colaboradores da empresa que serão selecionados de acordo com sua capacidade de liderança.

4ª Palestras e Orientações - Serão realizadas palestras tanto no âmbito nutricional como na ergonomia, para que os colaboradores que serão convidados a participar possam obter mais conhecimentos e, conseqüentemente, formar uma corrente de auto-estima entre os demais colegas. Também serão disponibilizados folders que serão colocados em lugares de fácil acesso aos colaboradores.

Outro fato que deverá ser levado ao conhecimento do RH é que nesta implantação será de suma importância o trabalho da cozinheira que a empresa possui, pois ela será instruída pela nutricionista dentro de um programa de alimentação balanceada, buscando sempre um equilíbrio dentro das necessidades do setor produtivo, em que, naturalmente, há um gasto calórico maior, e do pessoal da administração, que tem um desgaste físico menor.

No âmbito da área de educação física, foi observado que a empresa possui uma área que, com uma pequena adaptação,

pode ser utilizada para implantar um trabalho de ginástica e também as orientações alimentares que serão realizadas pela nutricionista. Como a empresa está situada em uma região que apresenta uma população acentuadamente carente e que 95% dos seus funcionários moram bem próximos à empresa, é viável e providencial que a família participe também deste programa, através de palestras com o intuito de sensibilizar e conscientizar. Os aparelhos serão utilizados no local anteriormente citado, tanto de forma individual como em grupo. Os equipamentos que farão parte das ferramentas de trabalho do profissional da área de Educação Física e da Nutricionista serão: a balança, o estadiômetro ou bioimpedância, além do receituário, PC e o software.

Toda a atividade será alimentada de informações através de panfletos e uso da internet, que, além dos colaboradores, também alcançará o departamento de RH da empresa. Também foi observado e comunicado ao RH da empresa que quando do efetivo início e implantação do programa será necessário, nos primeiros atendimentos da nutricionista, um tempo mínimo de 01 hora, ao passo que os retornos durarão aproximadamente meia hora. Essa comunicação visa a evitar uma quebra da rotina produtiva da empresa. Há de salientar também o uso da internet para o envio de dietas e dúvidas nutricionais e algumas dúvidas quanto à ginástica laboral que será implantada pelo profissional da área de educação física.

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, AGUINALDO E VILARTA, ROBERTO. QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA. BARUERI, SP, MANOLE, 2004.

GONÇALVES, AGUINALDO; GUTIERREZ, GUSTAVO E VILARTA, ROBERTO. GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. CAMPINAS, SP; IPES EDITORIAL, 2005.

GUEDES, D. P; GUEDES, J. E. R. P., PRESCRIÇÃO E ORIENTAÇÃO DE ATIVIDADE FÍSICA DIRECIONADA A SAÚDE. LONDRINA, PR, MIOGRAFF, 1995.

VILARTA, ROBERTO - ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL, ATIVIDADE FÍSICA E QUALIDADE DE VIDA. CAMPINAS - SP, IPES EDITORIAL, 2007.