

QUALIDADE DE VIDA
EM PROPOSTAS
DE INTERVENÇÃO
CORPORATIVA

IPES EDITORIAL

Conselho Editorial

ANA MARIA GIROTTI SPERANDIO
OPAS, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

CARLOS ROBERTO SILVEIRA CORREA
FCM, UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

GUANIS DE BARROS VILELA JR
DEF, UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

JOSÉ ARMANDO VALENTE
IA, UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

LENIRA ZANCAN
ENSP, FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ

LEONARDO MENDES
FEEC, UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

LIGIA MARIA PRESUMIDO BRACCIALI
FFC, UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA

LUIZ FERNANDO ROCABADO
OPAS, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

LUIZ ODORICO ANDRADE
FM, UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

CAPA E DIAGRAMAÇÃO
ALEX MATOS

REVISÃO
RENATO BASSO

<http://ipes.cemib.unicamp.br/ipes/editora>

ROBERTO VILARTA
GUSTAVO LUIS GUTIERREZ
(Organizadores)

QUALIDADE DE VIDA EM PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO CORPORATIVA

1ª Edição

Campinas - SP



IPES EDITORIAL
2007

FICHA CATALOGRÁFICA

Q25 QUALIDADE DE VIDA EM PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO CORPORATIVA /
ROBERTO VILARTA, GUSTAVO LUIS GUTIERREZ (ORGS.)- CAMPINAS, SP:
IPES EDITORIAL, 2007.

232 p.

1. QUALIDADE DE VIDA. 2. SAÚDE E TRABALHO. 3. INTERVENÇÃO
CORPORATIVA. I. VILARTA, ROBERTO. II. GUTIERREZ, GUSTAVO LUIS.
III. TÍTULO.

CDD – 613.71
362.1
301

ISBN: 978-85-98189-24-6

Nenhuma parte desta publicação pode ser gravada,
armazenada em sistema eletrônico, fotocopiada,
reproduzida por meios mecânicos ou outros quaisquer
sem autorização dos editores.

SUMÁRIO

Apresentação.....	9
Contextualização Disciplinar e Normativa do Conceito de Qualidade de Vida e suas Aplicações em Programas de Intervenção na Empresa.....	11
<i>Gustavo Luis Gutierrez e Roberto Vilarta</i>	
Proposta para Implantação do Programa Atividade Física & Mulheres.....	15
<i>Ana Paula Bueno de Moraes Oliveira</i>	
Programas de Aulas de Língua Inglesa para Adolescentes de Baixa Renda e a Possível Influência na Qualidade de Vida.....	23
<i>Ana Paula Cavallaro</i>	
Preparando Funcionários para a Aposentadoria com Qualidade de Vida.....	29
<i>Ana Paula Costa Marques</i>	
Um Programa de Qualidade de Vida Voltado para seu Bem-Estar.....	37
<i>Carolina Puzzi Fernandes</i>	
Ginástica Laboral como Meio de Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.....	45
<i>José Cicero Mangabeira Da Silva</i>	
Implantação de um Programa de Ginástica Artística visando a Melhora da Qualidade de Vida de Crianças Deficientes Visuais.....	53
<i>Cíntia Moura de Souza</i>	

Intervenção em Qualidade de Vida com Foco na
Obesidade e Sobrepeso dos Funcionários de uma
Indústria Metalúrgica de Médio Porte.....63

Claudia Krabenhoff

Programa de Qualidade de Vida em
Empresa de Serviços de Grande Porte
“A Estratégia que faz a Diferença”.....71

*Débora Ferreira Aranha, Reinaldo da Silva Santos e
Valéria Arlete Bonatti*

Deep Water Running: uma atividade do
programa de qualidade de vida na empresa.....85

Ana Paula de Oliveira e Demóstenes de Castro Tavares

Programa de Qualidade de Vida Lenovida.....93

Eduardo Nishida

A Atividade Física como Instrumento de
Redução do Estresse em Professores do Ensino Médio.....101

Erico Luiz Meyer

Atividade Física no Combate ao Estresse e das
Doenças Ocupacionais dos Bancários.....109

Fernanda Aparecida Alves

Conviver Bem: Proporcionando Espaço de
Convívio, Lazer e Cultura.....117

Iná Aparecida de Toledo Piza Furlan

Programa Anti-tabagismo “Ascenda essa Idéia”.....123

Irene Lourenço de Oliveira

Mapeamento do “Perfil Saúde” em
Instituição Pública - Fundação Centro de
Atendimento Sócio Educativo ao Adolescente.....129

Leidiane Silva Oliveira Chagas

Projeto de Qualidade de Vida para Motoristas de Ônibus Urbano.....	137
<i>Lilian de Fatima Zanoni</i>	
Apoio Educacional e Psicológico no Controle ao Tabagismo.....	143
<i>Luciana de Souza Garbin</i>	
Saúde em Movimento.....	151
<i>Luciana Piratello</i>	
Qualidade de Vida no Trabalho: Fortalecendo o Autoconhecimento e as Relações Interpessoais através da Arteterapia e da Consciência Corporal.....	157
<i>Luemar Gorgulho Melo</i>	
Intervenção Visando uma Nova Cultura em Relação ao Consumo de Tabaco e Álcool.....	165
<i>Marcelo Eduardo Caruso</i>	
Proposta de Intervenção em Empresa de Desenvolvimento de Tecnologias de Informática com Programa de Reeducação Alimentar.....	173
<i>Márcia Martino</i>	
A Atividade Física como Proposta de Prevenção de Doenças no Trabalhador.....	179
<i>Maria Lúcia Cimadon Silvestre</i>	
Saúde “versus” Lucro: Atividade Física como Fator de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador, Diminuindo o Índice de Absenteísmo e Aumentando a Produtividade da Empresa.....	187
<i>Nádia Secomandi Vansan</i>	

Cidadão Digno: Responsabilidade Social em
Projeto de Conhecimento e Prática da Canoagem.....195

Ricardo Dias Pacheco

Ginástica Laboral: um Meio de Promover
Qualidade de Vida no Trabalho.....203

Rossane Alves de Mancilha

Relatório e Proposta de Programa para
Grupos Corporativos: Atividade Física na
Promoção da Saúde e Qualidade de Vida.....211

Simone Simões de Almeida Sganzerla

Programa de Qualidade de Vida,
Atividade Física, Auto-Estima,
Relacionamentos Pessoais e Sentimentos Positivos.....219

Tais Antunes Niro

Lazer e Cultura: Alternativa para a
Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador.....227

Elma Dias Tavares

Apresentação

Ganha importância nos meios acadêmicos universitários a difusão do conhecimento gerado dentro de cursos de graduação e pós-graduação. O Livro-Texto é um instrumento bastante interessante para a divulgação dos conceitos e das técnicas difundidas no ambiente de sala de aula e também das práticas de aplicação em diversos locais, ligados, diretamente ou não, à rotina acadêmica.

O *Curso de Especialização em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa*, do Departamento de Estudos da Atividade Física Adaptada da Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas, estruturou esta publicação que apresenta um conjunto de conteúdos produzidos pelos próprios alunos desse curso, visando estimular a proposição de modelos de programas de qualidade de vida aplicáveis ao ambiente organizacional, de forma a adequar os conteúdos e metodologias discutidas no curso às reais situações vividas pelos alunos já na condição de gestores.

Este Livro-Texto apresenta um conjunto de vinte e oito propostas de estratégias e relatórios sobre práticas de gestão de programas de qualidade de vida em diversas temáticas afeitas às demandas do ambiente organizacional, em especial, sobre a) **responsabilidade social** baseada na aplicação de programas de aulas de língua inglesa para adolescentes de baixa renda, preparo para a aposentadoria, ginástica artística para crianças deficientes visuais, mapeamento do perfil saúde em instituição pública de atendimento sócio educativo a adolescentes, resgate da dignidade do cidadão com projeto de conhecimento e prática da canoagem, b) **arte e cultura** em condições de convívio, lazer e cultura, arteterapia e consciência corporal, programa de atividade física para melhoria da auto-estima e relacionamentos interpessoais, c) **condições de risco** em situações de obesidade, sobrepeso, estresse em professores do ensino médio, consumo de tabaco e álcool, doenças crônicas do trabalhador, além das situações às quais estão

sujeitos os motoristas de ônibus urbano, e d) as metodologias para a promoção da saúde e qualidade de vida para instituições de médio e grande porte em **programas compreensivos de amplo espectro** como de ginástica laboral, reeducação alimentar, grêmios esportivos, redução do absenteísmo e controle do colesterol, dos triglicérides e da hipertensão arterial e pulmonar.

Nossa expectativa, com esta publicação, está centrada no aprimoramento do estudo sobre as aplicações da atividade física no ambiente organizacional, considerada estratégia valiosa para a promoção da saúde e da qualidade de vida.

Roberto Vilarta

Prof. Titular em Qualidade de Vida, Saúde Coletiva e Atividade Física
Faculdade de Educação Física – UNICAMP

Gustavo Luis Gutierrez

Prof. Titular em Interrelações do Lazer na Sociedade
Faculdade de Educação Física - UNICAMP

1

Contextualização Disciplinar e Normativa do Conceito de Qualidade de Vida e suas Aplicações em Programas de Intervenção na Empresa

Gustavo Luis Gutierrez

Prof. Titular em Interrelações do Lazer na Sociedade
Faculdade de Educação Física - UNICAMP

Roberto Vilarta

Prof. Titular em Qualidade de Vida,
Saúde Coletiva e Atividade Física
Faculdade de Educação Física - UNICAMP

O estudo da qualidade de vida constitui um campo recente, multidisciplinar e com vocação normativa. Esta observação é bastante difundida, mas nem sempre as pessoas prestam atenção às suas reais conseqüências.

Ao dizermos que é um campo recente estamos pressupondo a ausência de um debate conceitual amadurecido, onde diferentes escolas de pensamento se digladiam oferecendo um leque de interpretações distintas, que possam orientar e legitimar diferentes propostas de intervenção no interior de um projeto metodológico coerente e adequado. Neste sentido, a sua multidisciplinaridade deve ser vista na perspectiva de

uma área que, partindo originalmente das pesquisas e intervenções em saúde pública, vai incorporando contribuições de outras áreas como a psicologia, a sociologia ou a política, onde a característica mais original é uma relativa subjetivação da percepção individual do bem-estar em suas diferentes acepções, não só de saúde física, mas também no que concerne a aspectos como a integração social, vida familiar, realização profissional, etc. Por ser original da área de saúde é natural encontrar, na sua construção, uma vocação normativa, ou seja, que apresente propostas de intervenção concretas objetivando viabilizar mudanças na realidade imediata que a aproximem de uma situação melhor, pelo menos no sentido daquilo que a área percebe como melhoria para as condições de vida das pessoas.

Como já foi colocado, a constituição da área é recente, da mesma forma sua percepção crítica a partir de outras áreas de pesquisa também é embrionária. Já existe, contudo, e talvez tenda a crescer no futuro próximo, uma crítica aos aspectos mais normativos da discussão de qualidade de vida, para que eles possam trazer embutidos em seu interior concepções etnocêntricas ou políticas autoritárias. Mas, convém ter presente também que, num momento de desmobilização política que tem caracterizado a globalização, a reivindicação de melhorias de qualidade de vida, apoiada num referencial que pressupõe intervenções concretas, pode vir a representar uma possibilidade importante de avanço para uma distribuição mais justa dos avanços propiciados pelo desenvolvimento tecnológico e econômico.

Neste contexto, o instrumento de avaliação da OMS, WHOQOL, independente das críticas que sofre serem merecidas ou não, constitui um ponto de convergência das práticas e das reflexões no campo. Sua utilização permite uma sistematização minimamente coerente dos dados e aponta para intervenções a partir de domínios e facetas, que embora estejam evidentemente interligadas possuem especificidade própria. Isto significa dizer que, neste momento, acreditamos que a utilização do WHOQOL traz mais benefícios do que riscos. Feita esta ressalva, cabe apontar que a sua aplicação no campo da empresa sofre uma limitação distinta, já que ele foi concebido tendo em mente a aplicação em populações numa perspectiva de saúde pública. As organizações burocráticas, e

as empresas em particular, possuem historicidade, lógica de funcionamento e cultura distintos. A implantação de programas de melhoria de vida, nestes casos, para obter sucesso, deve levar em conta o que é constitutivo da empresa, que a torna diferente dos outros espaços de sociabilidade.

O curso de especialização em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa, do Departamento de Estudos da Atividade Física Adaptada da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, partiu exatamente da premissa de que as intervenções em qualidade de vida na empresa precisam, por um lado, adequar o instrumental de programas disponíveis à sua especificidade e, por outro lado, que é necessário desenvolver um instrumental de intervenção especialmente adaptado ao seu contexto organizacional. Por exemplo, um programa de apoio ao combate ao tabagismo para os funcionários pode ser facilmente implementado no interior da organização. Já a responsabilidade social, e as certificações, cumprem um papel determinado no planejamento estratégico da empresa, o que não impede de pensar em práticas de intervenção que se apropriem de iniciativas como a apontada anteriormente, em outro contexto populacional.

Sempre dentro desta mesma linha de raciocínio, existem aspectos cuja presença é mais notada na empresa, que podem ter forte impacto em domínios do WHOQOL e que, em função do seu enfoque que prioriza a saúde pública, só são captados indiretamente. O assédio moral, sexual, ou ainda a prática de “mobbing”, podem ter um efeito devastador na auto-estima, realização profissional, integração familiar e social, e até mesmo na saúde psíquica e física de uma pessoa. Neste caso, a aplicação do WHOQOL permite perceber os efeitos, mas não é muito preciso ao apontar sua origem, e menos ainda competente para sugerir formas de intervenção que atinjam com exatidão a causa da degradação da qualidade de vida do sujeito. Ao pensar a gestão da qualidade de vida na empresa, pelo contrário, estes aspectos surgem com muita força, e já existem caminhos apontados para sua solução, sempre que haja vontade por parte dos dirigentes da organização. Nossa idéia, portanto, é que o WHOQOL, e os programas de intervenção em qualidade de vida, podem constituir pontos de partida interessantes para pensar a gestão da qualidade de vida na em-

presa, sempre que não se perca de vista que a especificidade do contexto organizacional vai exigir dois movimentos fundamentais: (a) adequar as práticas às exigências do ambiente da empresa e (b) ter sempre presente que a empresa incorpora aspectos e necessidades originais que, ou não são captadas na perspectiva mais comum do estudo da qualidade de vida, ou só são captadas indiretamente, exigindo uma abordagem específica e inovadora.

Os textos apresentados a seguir ilustram parte das atividades dos alunos da quarta edição do curso de Gestão da Qualidade de Vida na Empresa, que transcorreu entre 2006 e 2007. São vinte e oito programas de intervenção em qualidade de vida na empresa, ou programas a serem implementados no interior de projetos de intervenção na comunidade, enquanto responsabilidade social corporativa. Numa área de pesquisa recente como esta, a leitura dos trabalhos vai brindar o leitor com uma verdadeira tempestade de idéias e propostas diferentes. Como os temas foram escolhidos pelos próprios alunos, a partir de suas expectativas e vivência profissional, é de se imaginar que exista uma grande sintonia entre as intervenções aqui propostas e uma percepção correta do que possa ser mais importante e significativo no mercado de trabalho atual.

Só nos cabe, finalmente, agradecer aos nossos alunos sua dedicação e empenho no estudo, que nos permitem agora apresentar ao meio acadêmico, e aos interessados em geral, uma coletânea desta qualidade e envergadura.

2

Proposta para Implantação do Programa Atividade Física & Mulheres

Ana Paula Bueno de Moraes Oliveira

Graduada em Serviço Social

Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC Campinas

Especialista em Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

INTRODUÇÃO

As empresas brasileiras, nessa virada do século, estão ganhando uma nova consciência, de acordo com a preocupação com a qualidade total que tem como foco principal o ser humano. Hoje a maioria das empresas se preocupa com a qualidade de vida e muitas investem em programas voltados para o bem-estar físico, psíquico e social de seus colaboradores.

No Brasil, o sedentarismo é um problema que vem assumindo grande importância. As pesquisas mostram que a população atual gasta bem menos calorias por dia do que gastava há 100 anos, o que explica porque o sedentarismo afetaria aproximadamente 70% da população brasileira mais do que a obesidade, a hipertensão, o tabagismo, o diabetes e o colesterol alto. O estilo de vida atual pode ser responsável por 54% do risco de morte por infarto e por 50% do risco de morte por derrame cerebral; as principais causas de morte em nosso país. É por isso que a atividade física é assunto de saúde pública.

Na grande maioria dos países em desenvolvimento, grupo do qual faz parte o Brasil, mais de 60% dos adultos que vivem em áreas urbanas não praticam um nível adequado de exercício físico. Esse problema fica mais claro quando levamos em conta os dados do censo de 2000, que mostram que 80% da população brasileira vivem nas cidades.

Os indivíduos mais sujeitos ao sedentarismo são: mulheres, idosos, pessoas de nível sócio-econômico mais baixo e os indivíduos incapacitados. Observou-se que as pessoas reduzem, gradativamente, o nível de atividade física, a partir da adolescência.

A prática regular de exercícios físicos acompanha-se de benefícios que se manifestam em todos os aspectos do organismo.

Do ponto de vista músculo-esquelético, auxilia na melhora da força e do tônus muscular e da flexibilidade, fortalecimento dos ossos e das articulações. Com relação à saúde física, observamos perda de peso e da porcentagem de gordura corporal, redução da pressão arterial em repouso, melhora do diabetes, diminuição do colesterol total e aumento do HDL-colesterol (o “colesterol bom”). Todos esses benefícios auxiliam na prevenção e no controle de doenças, e são importantes para a redução da mortalidade associada a elas. Por exemplo, a pessoa que deixa de ser sedentária e passa a ser um pouco mais ativa diminui o risco de morte por doenças do coração em 40%. Isso mostra que uma pequena mudança nos hábitos de vida é capaz de provocar uma grande melhora na saúde e na qualidade de vida.

No campo da saúde, a prática de exercícios ajuda na regulação das substâncias relacionadas ao sistema nervoso, melhora o fluxo de sangue para o cérebro, ajuda na capacidade de lidar com problemas e com o estresse. Além disso, auxilia também na manutenção da abstinência de drogas e na recuperação da auto-estima. Há redução da ansiedade e do estresse, ajudando no tratamento da depressão.

A atividade física pode também exercer efeitos no convívio social do indivíduo, tanto no ambiente de trabalho quanto no familiar.

A escolha da atividade física deve ser feita individualmente, levando-se em conta os seguintes fatores:

- Preferência pessoal: o benefício da atividade só é conseguido com a prática regular da mesma, e a continuidade depende do prazer que a pessoa sente em realizá-la. Assim, não adianta indicar uma atividade que a pessoa não se sinta bem praticando.
- Aptidão necessária: algumas atividades dependem de habilidades específicas. Para conseguir realizar atividades mais exigentes, a pessoa deve seguir um programa de condicionamento gradual, começando por atividades mais leves.
- Risco associado à atividade: alguns tipos de exercícios podem associar-se a alguns tipos de lesão, em determinados indivíduos que já são predispostos.

Mediante todas estas considerações o que se pretende com este projeto é aumentar a consciência das mulheres trabalhadoras com relação à importância da atividade física para a melhoria de seu bem-estar.

JUSTIFICATIVA

De acordo com os avanços da organização com relação aos desafios da responsabilidade social, buscamos com este programa ampliar as atividades físicas dos colaboradores com foco nas mulheres. Atualmente a empresa conta com aproximadamente 960 colaboradores destes, 130 são mulheres de faixa etária variada de 19 a 60 anos de idade.

A empresa conta hoje com um “GRÊMIO RECREATIVO”, que proporciona atividades de Lazer, e verificamos que não há atividades voltadas às mulheres. O que existe em relação à atividade física na empresa que envolve todos os funcionários, inclusive as mulheres, é: o Programa de Ginástica Laboral.

Em pesquisa informal realizada pelo serviço social da empresa, percebeu-se que a maioria das mulheres, não praticam nenhum exercício físico, a não ser a ginástica laboral. Muitas delas possuem outras responsabilidades, tais como: filhos, casa, marido, outras ainda estudam, e a maioria delas queixa-se de fadiga, dores nas pernas e depressão.

Os estudos apontam o investimento de muitas empresas no desenvolvimento de programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os resultados positivos destes programas já foram bastante discutidos na literatura científica, destacando-se, entre eles diminuição do absenteísmo, melhora da produtividade, diminuição do número de queixas e gastos médicos e ainda melhoria da situação geral de saúde do colaborador: bem-estar físico e psicológico.

Para que esses programas sejam efetivos deve-se seguir um plano de ação e isto será a proposta aqui apresentada.

DIAGNÓSTICO

- Empresa Multinacional - região de Campinas
- Ramo - Automotivo
- Nº de empregados - 960
- Variável - Atividade Física & Mulheres
- Problemática - Ausência de um programa de incentivo a atividade física para as 130 mulheres que trabalham na empresa.
- Resolução - Desenvolver um programa de incentivo a Atividade física voltado para as mulheres, e incluí-lo nos demais projetos que a empresa já desenvolve dentro da área de responsabilidade social.

OBJETIVO GERAL

Este projeto tem por objetivo melhorar a qualidade de vida das mulheres, com informações sobre os efeitos positivos da atividade física regular e orientada para a saúde, bem como propor possibilidades e alternativas para a incorporação desse

hábito na vida cotidiana, não como obrigação, mas como atividade prazerosa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir para que o colaborador re-avalie e construa seu novo projeto de vida;
- Criar espaço para reflexão e oportunidade de construir novos papéis pessoais e sociais;
- Aumentar a qualidade e a quantidade dos movimentos;
- Melhorar a postura corporal;
- Diminuir os riscos de lesões;
- Favorecer a maior mobilidade nas atividades diárias e esportivas;
- Incentivar a prática de atividades ligadas à saúde, lazer e interação social.

PÚBLICO ALVO

Colaboradoras Mulheres.

Idade	Quant.	Turno I	Turno II	Turno III	Administrativo
19 a 20	2	0	0	0	2
21 a 25	8	1	3	4	0
26 a 30	27	6	5	3	13
31 a 35	13	3	4	0	6
36 a 40	16	4	3	4	5
41 a 45	32	9	0	6	17
46 a 50	12	4	5	1	2
51 a 55	19	11	7	0	1
56 a 60	1	1	0	0	0
61 a 65	0	0	0	0	0
Total	130	39	27	18	46

METODOLOGIA DO PROGRAMA

FASE I - Avaliação médica, física, aplicação do questionário Whoqol Brief e distribuição dos grupos por horário (lembrando que serão realizadas fora do horário de trabalho).

FASE II - Vivência através de atividades estabelecidas pelo coordenador do Programa Professor de Educação - a programação será discutida com a equipe multidisciplinar e as colaboradoras, e adequada diante da evolução dos grupos.

FASE III - Informativo e palestras serão iniciadas por uma atividade em grupo visando levar o participante a uma revisão de sua trajetória de vida até ali. Serão, a seguir, trabalhadas as habilidades de dar e receber feedback, com o objetivo de facilitar a comunicação e percepção interpessoais. A auto-percepção será outro aspecto básico a ser desenvolvido, visando promover em cada indivíduo um maior conhecimento de si próprio, através de exercícios de dinâmica de grupo e atendimento.

ESTRATÉGIA

- Trabalhar com grupos de mulheres distribuídos por grupos de, no máximo 20 pessoas no GREMIO RE-CREATIVO da empresa.
- Avaliação médica.
- Avaliação Física.
- Avaliação Nutricional.
- Atendimento em grupo e individual.
- Dinâmicas de Grupo.
- Entrevistas - Aplicação do WHOQOL Brief.
- Oficinas.

TEMAS SUGERIDOS PARA TRABALHAR EM GRUPO

- Importância da Atividade Física;
- Flexibilidade;
- Família e Vida Social;
- Alimentação Saudável, Mapa Alimentar;
- Auto-estima;
- Comunicação e Relacionamento Interpessoal.

PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS

- Professor de Educação Física;
- Médico do Trabalho;
- Assistente Social (Coordenadora do Programa);
- Terapeuta Holística;
- Nutricionista;
- Fisioterapeuta.

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, A.; VILARTA, R. GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. BARUERI, SP: MANOLE, 2004.

BARROS, M.V.G. ATIVIDADES FÍSICAS NO LAZER E OUTROS COMPORTAMENTOS RELACIONADOS À SAÚDE DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA NO ESTADO DE SANTA CATARINA, BRASIL (DISSERTAÇÃO DE MESTRADO). FLORIANÓPOLIS: UFSC; 1999

WHOQOL BREF. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. WWW.SCIELO.COM. BR. 31/03/2007.

3

Programas de Aulas de Língua Inglês para Adolescentes de Baixa Renda e a Possível Influência na Qualidade de Vida

Ana Paula Cavallaro

Pedagoga

Especialista em Gestão da Qualidade de Vida - UNICAMP

INTRODUÇÃO

O tema Qualidade de Vida tem sido objeto de reflexão devido à busca de melhores condições de vida da população. Segundo Minayo *et al* (2000), a expressão Qualidade de Vida é um termo polissêmico, ou seja, encerra em si só um conjunto de sentidos. Segundo Vilarta *et al* (2004), em relação à sua concepção real envolve aspectos de saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito. Portanto, verifica-se que a qualidade de vida do indivíduo é a somatória da satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais.

O projeto aqui descrito irá atuar na área da educação, englobando o domínio psicológico do WHOQOL. Estará focado na função emocional - auto-estima - e trabalhará principalmente o otimismo em relação ao futuro. Pois com a globalização e a dinâmica do mercado de trabalho fica cada dia mais importante

estar bem preparado na hora de buscar um emprego. E uma das exigências é o domínio da língua inglesa. Porém, muitas pessoas não têm acesso a um curso devido ao seu alto custo.

Este projeto visa a propiciar a adolescentes de baixa renda o contato efetivo com a língua inglesa através de um programa de aulas de inglês no qual serão desenvolvidas situações que os preparem para o mercado de trabalho. Para os alunos que estão no terceiro colegial serão ministradas, também, aulas que os preparem para prestar o vestibular.

O projeto será, inicialmente, apresentado para a Secretaria de Educação da Prefeitura de Itatiba e, posteriormente, à iniciativa privada da mesma cidade. Todos os alunos inscritos estarão em uma base de dados que, através de uma parceria com a PAT, hotéis e municípios da cidade, poderá facilitar a sua entrada no mercado de trabalho.

OBJETIVOS

O objetivo geral deste projeto é propiciar a adolescentes de baixa renda a oportunidade de estudo de uma segunda língua e a verificação de como essa experiência pode influenciar em suas respectivas qualidades de vida através de melhora de auto-estima e preenchimento do tempo livre de uma forma produtiva.

Como objetivos específicos temos:

- Sensibilizar os adolescentes para a importância do domínio de uma segunda língua;
- Ampliar as chances de trabalho através de melhor colocação no mercado de trabalho;
- Trabalhar a auto-estima dos adolescentes através de reforços positivos de um futuro com chances de trabalho para todos;
- Tornar o estudo da língua inglesa uma alternativa para ocupar o tempo dos adolescentes de uma forma produtiva.

BENEFÍCIOS

Este projeto beneficiará adolescentes que, por falta de oportunidades, não desenvolvem seus potenciais, não têm grandes expectativas do futuro, acabam trabalhando em sub-empregos e, em casos extremos, entram para o mundo da marginalidade.

Através do programa de Aulas da Língua Inglesa eles poderão, além de aprenderem uma segunda língua, estar mais preparados para o mercado de trabalho e para o vestibular, e se sentir mais confiantes para a busca de um futuro mais promissor.

PÚBLICO ALVO

O público alvo do projeto será inicialmente os dois melhores alunos da oitava série do ensino fundamental e primeiro, segundo e terceiro ano do ensino médio das escolas municipais de Itatiba. A seleção dos melhores alunos ficará a critério do diretor de cada escola, que fará uma lista e enviará para a Secretaria da Educação. Esta é uma forma de incentivar os alunos a se esforçarem nas matérias da escola e assim melhorar o rendimento de todos.

LOCAL

O projeto será desenvolvido em uma das escolas municipais cedidas pela Prefeitura de Itatiba e todas as aulas serão ministradas no local. As aulas ocorrerão duas vezes por semana no período da manhã e também no período da tarde. Após seis meses do projeto, poderão ser abertas turmas no período da noite (caso haja demanda).

IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO PROJETO

O primeiro passo será o desenvolvimento de uma apostila que atenda as necessidades que o projeto se propôs a sanar (qualificação na língua inglesa para situações do mercado de trabalho, e especificamente para alunos do terceiro colegial, preparação para o vestibular).

Serão realizados workshops para treinamento dos professores que ministrarão as aulas. Nesse treinamento será feito

uma sensibilização com os professores, os temas trabalhados serão desenvolvidos por profissionais especializados. Os assuntos abordados serão:

- O papel do educador na inclusão social;
- Qualidade de vida e auto-estima;
- A utilização de reforços positivos como uma ferramenta dentro da sala de aula.

Esses temas serão desenvolvidos para que os professores estejam aptos a realizar o projeto de forma plena, para que não só ensinem inglês, mas também desenvolvam a auto-estima e confiança em seus alunos.

O primeiro passo com os alunos será aplicar o WHOQOL, no primeiro dia de aula, e para a verificação de como eles avaliam a própria Qualidade de Vida. No primeiro mês do projeto serão realizadas mini-palestras para a sensibilização dos alunos sobre o aprendizado de uma segunda língua. Os temas abordados serão desenvolvidos por pessoas da própria cidade:

- Inglês como uma possível ferramenta para obter boas posições no mercado de trabalho. Ministrada por uma consultora de Recursos Humanos.
- Itatiba e o Turismo: um mercado em expansão. Ministrado pela assessora de Turismo de Itatiba.
- Auto-estima e sua relação com a Confiança. Ministrada por uma psicóloga a ser escolhida.

Após esse período de sensibilização é que as aulas terão início efetivo. Elas serão realizadas duas vezes por semana com duração de 1 hora e quinze minutos.

Será disponibilizado um professor durante três horas em um dia extra (provavelmente sexta-feira) para realizar sessões de “SOS” (plantão de dúvidas) e filmes, músicas e seriados em inglês. Depois de seis meses será aplicado novamente o WHOQOL para verificar se houve mudança na avaliação da Qualidade de Vida dos adolescentes.

RECURSOS NECESSÁRIOS

Os recursos físicos necessários serão a escola em que serão realizadas as aulas, as palestras de sensibilização dos alunos e o treinamento dos professores.

Os recursos humanos serão os professores que serão treinados por uma equipe multidisciplinar ainda a ser escolhida (psicólogos, pedagogos, etc.).

Os recursos materiais serão compostos por aparelhos de som, televisão e aparelho de DVD, comprados na medida que o projeto tiver verba para a aquisição.

JUSTIFICATIVA

O domínio de uma segunda língua está se tornando essencial nos dias de hoje e este projeto vem suprir essa necessidade atendendo a adolescentes carentes, diminuindo assim a lacuna entre aqueles que tem condições de pagar um curso de línguas e aqueles que não têm.

Temos que levar em consideração que Itatiba é uma cidade turística, que tem uma boa demanda de profissionais qualificados e que tem vários projetos em andamento, o Vila Trump (condomínio de luxo com campo de golfe oficial idealizado por Donald Trump) é um exemplo.

Além disso, este projeto oferece uma alternativa saudável para jovens utilizarem o tempo livre de uma forma proveitosa, investindo em sua educação e em um futuro com maiores expectativas.

Para finalizar, os alunos poderão ser absorvidos pelo mercado de trabalho devido a parceria com a PAT e órgãos responsáveis por colocação no mercado, com as quais o projeto firmará parceria.

REFERÊNCIAS

GONCALVES, AGUINALDO; GUTIERREZ, GUSTAVO LUIS; VILARTA, ROBERTO (ORGS) . *GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA*. CAMPINAS: IPES - EDITORIAL, 2005. v. 1. 189 p.

GUTIERREZ, G.L.; GONCALVES, A. ; VILARTA, R. . *PLANEJAMENTO DE PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA*. IN: AGUINALDO GONÇALVES, GUSTAVO LUIZ GUTIERREZ, ROBERTO VILARTA. (ORGS). *GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA*. CAMPINAS, 2005, v. 1, p. 11-22.

MINAYO, M.C.S; HARTZ, Z.M.A & BUSS, P.M. “*QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE: UM DEBATE NECESSÁRIO*”. *CIÊNC. SAÚDE COL 5 (1): 7-18*

VILARTA, ROBERTO *ET AL*. *QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL*. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2006.

VILARTA, ROBERTO. *QUALIDADE DE VIDA E POLÍTICAS PÚBLICAS: SAÚDE, LAZER E ATIVIDADE FÍSICA*. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2004.

VILARTA, ROBERTO (ORG.). *ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL E ATIVIDADE FÍSICA PARA A QUALIDADE DE VIDA*. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2007.

4

Preparando Funcionários para a Aposentadoria com Qualidade de Vida

Ana Paula Costa Marques

Pós-Graduação em Gestão de Pessoas - INPG

Especialização em Gestão de

Qualidade de Vida nas Empresas - UNICAMP

Graduação em Administração de Empresas - FACAMP

Considerava-se 65 anos a idade determinante da velhice, quando se encerrava a fase economicamente ativa da pessoa e começava a aposentadoria. No entanto, a Organização Mundial da Saúde, através de estudo e levantamento estatístico mundial, elevou essa idade para 75 anos, devido ao aumento progressivo da longevidade e da expectativa de vida.

De acordo com o estudo “O Futuro da Aposentadoria”, conduzido pela empresa de pesquisa de mercado Harris Interactive, sob a orientação do HSBC e da Age Wave, foi identificado dificuldades dos brasileiros no momento da aposentadoria com relação aos demais países pesquisados (Canadá, China, França, Hong Kong, Índia, Japão, México, Inglaterra e Estados Unidos). Esse estudo concluiu que no Brasil a família, amigos, boa saúde e religião são importantes fatores de satisfação e de felicidade na fase da “maturidade”.

Os brasileiros percebem a aposentadoria como um momento de descanso e relaxamento e preocupam-se com do-

enças, perda de memória, problemas financeiros, perda da família e suporte do governo. Eles têm expectativas em ganhar um cuidado especial de sua família durante essa fase. Já os canadenses são otimistas sobre o futuro, vendo isto como tempo de reinvenção, ambição, novas carreiras e relacionamentos. Apesar de se prepararem para a aposentadoria, eles não pensam em deixar de trabalhar e ter novos desafios.

Outro estudo, “Global Well-Being Study”, realizado pelo Principal Financial Group em 12 países, incluindo o Brasil, revelou expectativas de cerca de 6 mil pessoas em relação à aposentadoria. A confiança do brasileiro nesse tipo de ganho oferecido por seus empregadores aumentou de 2003 para 2004, assim como a parcela que vem do governo diminuiu, mostrando uma clara tendência na procura pela previdência privada, especialmente com a ajuda do empregador. Dos brasileiros entrevistados, 68% acham que as empresas onde trabalham devem ser as principais responsáveis pela sua aposentadoria.

A Tetra Pak já oferece a seus funcionários o programa de aposentadoria privada denominado Tetra Prev, cujos beneficiários já são: 4 aposentados, 2 pensionistas e 16 participantes aguardando para receber o benefício da aposentadoria.

Diante da sua última pesquisa de clima, percebe-se a satisfação dos funcionários com relação à empresa conforme o resultado das questões abaixo, sendo a escala de 1 a 5:

Perguntas da Pesquisa de Satisfação dos Funcionários - 2006	Pontuação
Aqui é um lugar agradável para se trabalhar.	4,18
De forma geral, estou satisfeito em trabalhar na Tetra Pak.	4,24
Meu trabalho tem um sentido especial para mim, não é só mais um emprego.	4,39
Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho.	4,39
Tenho orgulho do trabalho que faço.	4,49
Meu trabalho impacta positivamente na minha vida pessoal.	4,21

Esses resultados refletem o reconhecimento dos funcionários pela Tetra Pak. Entretanto, deveria haver uma preocupação com aqueles que estão para se aposentar, se eles de fato estão preparados para enfrentar uma nova fase de sua vida, pois sabemos da dificuldade de se desligar do trabalho, ainda mais quando se gosta tanto do que faz e da empresa em que trabalha, como mostrou a pesquisa de clima. Com esse “apego” a organização, os funcionários podem sentir dificuldades psicológicas ao ter que cortar seus laços e vínculos do seu convívio diário na empresa. Há diversos casos em que o funcionário acaba perdendo sua identidade ao se dedicar tanto a uma empresa, que, ao sair, sofre conseqüências amargas e de depressão. É uma realidade, portanto, o crescimento da terceira idade no quadro de funcionários da empresa, o que gera expectativas quanto à aposentadoria desses funcionários.

Em vista a dessa mudança etária da população, em muitas culturas e civilizações, principalmente as orientais, o idoso é visto com respeito e veneração, representando uma fonte de experiência e valioso saber acumulado ao longo dos anos. Enquanto em outras, o idoso representa “o velho”, “o ultrapassado” e “a perda do potencial do ser humano”.

A velhice é um processo pessoal, natural, indiscutível e inevitável para qualquer ser humano na evolução da vida. Nessa fase sempre ocorrem mudanças biológicas, fisiológicas, psicossociais, econômicas e políticas que compõem o cotidiano das pessoas.

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) proporcionam aos seus funcionários (que estão prestes a se aposentar) um espaço de reflexão sobre as possíveis perdas e ganhos relativos ao afastamento do trabalho. Os PPAs podem ser uma oportunidade para ajudar os funcionários a fazerem o planejamento dos anos posteriores ao seu desligamento da empresa, pois sugerem o reforço das relações familiares e de amizade, cuidados com a saúde física e mental, além da elaboração de projetos futuros de vida. Diante dessas intenções, é possível mostrar ao idoso que, apesar das diversidades, ele pode superar algumas limitações como idade e condição física e ir em busca de seus desejos, superando assim, alguns paradigmas ainda presentes em nossa sociedade como, por exemplo, de que a pessoa idosa não consegue

adequar-se à realidade, não consegue acompanhar os avanços impostos à humanidade, que é um ser desatualizado, sem maiores expectativas na vida.

Nesse novo contexto, a aposentadoria pode se transformar no momento certo para colocar em prática os sonhos antigos, dedicar-se a atividades que tragam prazer e qualidade de vida, reconhecimento, mais que dinheiro, poder ou status. É comum que essas pessoas abram seu negócio próprio, virem consultores, “coacher” e até mesmo professores.

OBJETIVOS DO PROGRAMA

Favorecer e intensificar a qualidade de vida do funcionário após seu desligamento da empresa através do programa de preparação para a aposentadoria, que tem o intuito de retribuir e reconhecer a sua dedicação à Tetra Pak. O objetivo deste programa não é ser meramente informativo, mas também trabalhar com projetos comportamentais, o emocional e tratar o medo da aposentadoria, enfim, promover um repensar da velhice e dos processos de aposentadoria, através de uma valorização integral do ser humano.

ESTRUTURA DO PROGRAMA

- Gestor do programa: Gerente de Recursos Humanos
- Público: funcionários há 2 anos para se aposentar
- Materiais de suporte: revista, folders, cartazes, Orbis (intranet)
- Área disponível para o trabalho: auditório, ambulatório e clube da Tetra Pak
- Áreas que devem ser envolvidas: Benefícios, Ambulatório, Treinamento & Desenvolvimento, Restaurante e Ergonomia (ação multidisciplinar)
- Importante: Apoio da liderança

Fase de diagnóstico: identificar o perfil do grupo que está há dois anos para se aposentar através do Whoqol e de um

questionário que contenha questões tais como: O que você sabe sobre o processo de aposentadoria? (muito, mais ou menos, pouco), Que informações você espera que a empresa lhe ofereça a respeito do processo de aposentadoria? (exemplos: legislação, questões salariais, tempo de serviço, perdas e vantagens, recolocação ocupacional, processos pessoais de aposentadoria, orientação psicológica), O que você pensa a respeito da aposentadoria? (para compreender as idealizações e estereótipos do grupo). Fazer um check-list que inclua finanças, estado de saúde, interesses ('o que gosto de fazer?'), aspirações ('onde quero chegar?'), características de personalidade e a qualidade dos relacionamentos.

Fase de sensibilização: trabalha com as etapas de pré-contemplação (resistência em reconhecer os medos e desafios da aposentadoria) e contemplação (reconhecimento do receio sobre a aposentadoria). Esta fase visa a exteriorizar as expectativas com relação à aposentadoria e repassar informações conforme o diagnóstico. Seguem alguns temas:

- Informações sobre aposentadoria pelo INSS (aspectos jurídicos, econômicos e profissionais)
- Tetra Prev (previdência privada da Tetra Pak)
- Gestão de recursos financeiros e domésticos
- Perspectivas do mercado para investimentos financeiros
- Partilhando experiências e ampliando contatos sociais
- Abertura de pequenas empresas (estudo do panorama do mercado, para examinar quais as melhores atividades que se apresentam no momento, o que é preciso para abrir uma empresa).
- Qualidade de vida na maturidade
- Quebrando os mitos da maturidade
- Relacionamento interpessoal e familiar

É o momento de divulgar o programa utilizando-se de: palestras, workshops, encontros, depoimentos de aposentados, revista Tetra Pak Acontece, folder, teatros e espaço na intranet (Orbis).

As principais vantagens desta fase são: maior adesão das pessoas no programa, menores custos e maior exposição da empresa. Entretanto, a informação por si só não basta.

Fase de mudança de estilo de vida: trabalha com as etapas de preparação e ação através da educação, modificação do comportamento, atividades práticas e feedback. A participação dos cônjuges desses funcionários nestes eventos poderia intensificar o programa. Uma das dificuldades desta etapa é garantir a frequência, permanência e disciplina. Esta fase poderia ser desenvolvida através de:

- Treinamento prático de Administração do Orçamento Doméstico, com planilhas, orientações e dicas;
- Suporte social individualizado
- Orientação e apoio na elaboração do Projeto de Vida (projeto de pós-carreira)
- Incentivo a alternância entre trabalho e lazer, contrário à idéia de que a terceira idade é dominada por uma aposentadoria passiva
- Coaching na pré-aposentadoria
- Treinamento em aspectos de empreendedorismo, levando-se em consideração orientações legais, contábeis, administrativas e econômicas
- Acompanhamento desse profissional no período sugerido de um ano para a aposentadoria, com entrevistas e avaliação contínua do processo
- Orientação alimentar
- Incentivos e sugestões para a prática de atividades ligadas à saúde, lazer, interação social, cultura e sugestão de passeios
- Textos e materiais educativos e de apoio
- Conscientização da imagem corporal

Fase de adequação do ambiente de suporte: trabalha com as etapas de manutenção (persistência e esforços para evitar recaídas) e estabilidade no novo comportamento. Refere-se à adequação da estrutura da empresa para manter o programa

ativo com suporte técnico institucional ao grupo que vai se aposentar. Para tanto seria necessário: criar um clima de empowerment através do qual este programa poderá ser customizado de acordo com os interesses do grupo, estimular um estilo de vida mais saudável com o apoio da liderança, investir no portal de Tetra Prev, em ambientes preventivos, recreação, educação, entre outros. Para finalizar o programa, seria interessante a empresa prestar uma homenagem aos aposentados de todos os níveis na empresa como forma de agradecimento e reconhecimento de toda a sua dedicação às conquistas da Tetra Pak.

Fase de avaliação do programa: seguem alguns indicadores:

- Avaliação de reação após cada atividade
- Exames preventivos
- Taxa de adesão ao programa
- Estatísticas com plano médico
- Questionário do Whoqol com atenção às facetas dos domínios: físico (dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso); psicológico (sentimentos positivos, auto-estima, imagem corporal); e meio ambiente (recursos financeiros, cuidados com a saúde, lazer).

BENEFÍCIOS PARA OS FUNCIONÁRIOS DA TETRA PAK:

- Oferecer a oportunidade de dividir as preocupações da aposentadoria com outras pessoas;
- Facilitar o resgate da auto-estima;
- Incentivar novas habilidades e competências;
- Melhorar os laços conjugais e familiares;
- Conceber a aposentadoria como uma conquista e um evento natural de carreira;
- Adquirir subsídios para uma tomada de decisão consciente que lhes proporcione uma descoberta de novas formas de auto-realização.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA - [HTTP://WWW.ABQV.COM.BR](http://www.abqv.com.br)

CONSULTORIA MERCER - [HTTP://WWW.MERCER.COM.BR](http://www.mercer.com.br)

ESTUDO “O FUTURO DA APOSENTADORIA” DO HSBC - [HTTP://WWW.HSBC.COM/FUTUREOFRETIREMENT](http://www.hsbc.com/futureofretirement)

GONÇALVES, A.; PORTELA, T.; VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. (ORGS). QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - [HTTP://WWW.IBGE.COM.BR](http://www.ibge.com.br)

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA A ASSISTÊNCIA SOCIAL - [HTTP://WWW.MPAS.COM.BR](http://www.mpas.com.br)

SCHIRATO, M.; O FEITIÇO DAS ORGANIZAÇÕES. SÃO PAULO: EDITORA ATLAS, 2004.

5

Um Programa de Qualidade de Vida Voltado para seu Bem-Estar

Carolina Puzzi Fernandes

Pedagogia pela Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP
Especialização em Gestão de Qualidade de Vida nas
Empresas - UNICAMP

CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA

A Qualidade de Vida, enquanto conceito histórico, assumiu diversas formas e abordagens ao longo da história da humanidade, ora estando ligada a indicadores individuais, ora relacionada com indicadores coletivos, ora tendo a saúde como seu componente, ora tendo a saúde como seu interesse.

Ante essa variedade de questionamento e abordagens do conceito de Qualidade de Vida, faz-se necessário apresentar a definição dessa expressão a ser adotada no presente estudo como pressuposto para as discussões e análises aqui propostas. Grande parte da literatura na área de Qualidade de Vida tem demonstrado preocupação em compreender de que forma ocorre a integração dos fatores biológicos e sociais, bem como a influência destes, no estilo de vida dos indivíduos.

Considerando essa importante problemática da área que é objeto do estudo ora em tela, adotaremos a concepção proposta por Gonçalves (2006), segundo a qual Qualidade de Vida seria

“a percepção subjetiva do processo de produção, circulação, distribuição e consumo de bens.” (p. 13). Deste modo, a concepção supramencionada contempla, assim como a definição proposta pela Organização Mundial do Trabalho (OMS), a qual será posteriormente discutida no presente estudo, duas esferas: a subjetiva (representada pelo estilo de vida) e a objetiva (condições de vida). Assim sendo, em termos dessas esferas, é possível afirmar que a Qualidade de Vida consiste nas influências exercidas pelas condições de vida no estilo de vida de cada indivíduo.

A ATIVIDADE FÍSICA ENQUANTO IMPORTANTE ELEMENTO PARA QV

Esse tema, atualmente, ganhou visibilidade e foi estudado por cientistas sobre vários enfoques ou pontos de vistas, tendo-se chegado a um consenso com relação ao fato de que a atividade física orientada consiste num importante recurso de intervenção no processo saúde-doença, principalmente no que se refere à doenças crônicas e aos efeitos positivos para saúde mental daqueles que realizam as mais variadas formas de atividade física.

Além dos benefícios supramencionados, é possível destacar outros estudos científicos que também apontam evidências diretas das influências positivas da atividade física em doenças, manifestas em adultos e idosos, cada vez mais recorrentes na realidade atual, em função do estilo de vida e do mundo do trabalho no qual está inserida grande parcela da população, doenças estas que eram pouco incidentes no passado devido ao modo de vida mais saudável da população. Dentre as doenças em questão, destacam-se a diabetes, doenças cardiovasculares (hipertensão, infarto do miocárdio e angina), artrites e doenças pulmonares (doença pulmonar crônica obstrutiva, enfisema, bronquite, asma, transplante pulmonar, doença respiratória crônica).

O mundo do trabalho é, por excelência, território de competitividade, no qual se busca constantemente o aumento da produtividade e da lucratividade. Em meio a tais objetivos a tendência é a de enxergar o funcionário como uma ferramenta, desconsiderando-o enquanto ser integral e passando

a correr o risco de prejudicar sua saúde, afetando, inclusive, sua capacidade de produção. Tem-se, então, a necessidade de considerar não apenas o aspecto físico dos funcionários, mas também suas outras dimensões (moral, emocional, social e espiritual), de modo a potencializar suas capacidades.

Deste modo, ao implantar um programa de atividade física na empresa, faz-se necessário considerar não apenas os benefícios físicos que esta pode causar, devendo o gestor do programa estar atento, também, aos outros níveis da existência humana, como as necessidades de relacionamento, bem-estar e auto-estima. Deve-se considerar, também, que cultivando um ambiente saudável, de cooperação e participação dentro da empresa, que pode ser ambiente este que pode ser proporcionado, dentre outras atividades, pela própria atividade física, é possível melhorar a interação entre os funcionários da empresa, que passam a se sentir mais motivados para o exercício de suas funções num ambiente agradável e receptivo.

OBJETIVOS A SEREM ALCANÇADOS

- Proporcionar uma melhora na percepção individual dos funcionários com relação à sua própria qualidade de vida.
- Capacitar colaboradores para promoção da saúde por meio de educação e políticas que auxiliem o trabalhador a gerenciar a Saúde, desenvolvendo comportamentos de um estilo de vida saudável.
- Diminuição do estresse, do sedentarismo e da sensação de fadiga.
- Alcançar um padrão de processo produtivo que respeite o homem.
- Desenvolver responsabilidade social, por meio do aumento da participação e cooperação entre os funcionários.

PLANO DE INTERVENÇÃO

PROGRAMA - TRANSFORMANDO A PREGUIÇA EM MÚSCULOS

O presente programa tem como principal objetivo combater o sedentarismo, auxiliando na prevenção de uma série de doenças detectadas no diagnóstico realizado, bem como promover a diminuição da sensação de cansaço, fadiga e dores musculares. Entretanto, o objetivo não é apenas trazer melhorias na condição física, mas também na condição psicológica e emocional dos funcionários uma vez que a prática de atividades físicas proporciona uma sensação de bem-estar, juntamente com a possibilidade de diferentes formas de interação e relacionamento entre os trabalhadores, proporcionando melhora na convivência entre eles, bem como o crescimento da participação e de sentimentos de solidariedade e cooperação. Além disso, o programa em questão busca, também, juntamente com a realização das atividades físicas, uma conscientização dos trabalhadores da importância de suas posturas no ambiente de trabalho.

ESTRATÉGIA E HORÁRIOS DE FUNCIONAMENTO

Realização da Ginástica Laboral, com duração de 10 minutos antes do início das atividades, sempre combinada com informações adicionais da importância da atividade física, bem como com dinâmicas em grupo com o objetivo de desenvolver a confiança no outro e em si mesmo. Serão realizadas, também, campanhas de incentivo à utilização do clube da empresa, por meio do incentivo de caminhadas nele durante algumas sessões de ginástica laboral, promoção de eventos esportivos para os funcionários e sua família, de modo a promover maior integração e comprometimento entre os funcionários e seu ambiente de trabalho.

PROGRAMA - MELHOR PREVENIR DO QUE REMEDIAR

O programa ora em tela tem como principal objetivo aumentar o nível de informação dos funcionários sobre saúde e prevenção, proporcionando-lhes um maior conhecimento acerca do funcionamento de seu próprio corpo. Uma série de doenças, sobretudo decorrentes do sedentarismo e do estilo de vida levado pelos funcionários, são facilmente detectáveis e poderiam ser facilmente prevenidas e mesmo tratadas, impedindo conseqüências mais sérias para o funcionário e impedindo a diminuição de sua produtividade, a ocorrência de faltas ao trabalho e, até mesmo, seu afastamento.

Além da prevenção e tratamento de doenças, ao adquirirem maiores conhecimentos a respeito de seu corpo, em outras palavras, conhecendo-se melhor, o funcionário torna-se capaz de melhorar, também, sua auto-estima e seu relacionamento com os demais, uma vez que passa a conhecer melhor não apenas suas fraquezas mas, principalmente, suas potencialidades.

ESTRATÉGIA

As informações aos funcionários serão fornecidas por meio de pequenas palestras que podem ser acompanhadas de filmes sobre saúde, folhetos informativos (folders), posters, plantão de dúvidas fornecidos por nossos profissionais pessoalmente ou mesmo por meio de correio eletrônico, sempre com o principal objetivo de estimular os trabalhadores a aderir práticas de promoção da saúde (campanhas de comunicação).

Contudo, cabe ressaltar que a saúde física não será o único foco do programa. A saúde mental também receberá atenção por meio de palestras de reflexão, auto-conhecimento e dinâmicas de grupo, desenvolvidas em parceria com o programa de atividade física (programa 4). Serão realizados, também, exames periódicos, juntamente com consultas psicológicas nas quais serão abordados temas como a aceitação da doença existente e sua superação, bem como eventuais problemas tidos pelo funcionário com relação ao relacionamento com os demais.

CRIAÇÃO DE AMBIENTES DE SUPORTE

Estudos científicos realizados somados à experiência de aplicação de programas de melhoria na Qualidade de Vida demonstram que modificações de comportamento, de hábitos, enfim, do estilo de vida, apenas são possíveis e duradouros se, combinados ao aumento do nível de conscientização dos trabalhadores, forem desenvolvidos ambientes suporte.

Deste modo, serão realizadas pequenas modificações na organização, como, por exemplo, o oferecimento de chás como opção ao café, instalação de um maior número de bebedores de água, facilitando o acesso e o cumprimento da meta estabelecida de dois litros diários; oferecimento de uma mesa de frutas em dias alternados da semana como uma alternativa às bolachas e salgadinhos utilizados como lanches do meio da manhã e da tarde.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA

A cada seis meses de realização dos programas propostos pelo presente plano de intervenção, será aplicado um questionário a todos os funcionários, com questões de múltipla escolha, com os seguintes objetivos:

- *avaliação do programa*: avaliar a adequação dos programas oferecidos, horários e a frequência de realização, desempenho dos profissionais envolvidos no programa;
- *avaliação dos benefícios sentidos pelos funcionários*: será aplicado novamente o WHOQOL-bref com o objetivo de avaliar modificações nas percepções individuais dos trabalhadores em relação à sua qualidade de vida, por meio de uma comparação dos resultados obtidos quando da aplicação do questionário para a realização do diagnóstico e após um ano de programa;
- *detecção de possíveis críticas e sugestões para o aperfeiçoamento do programa implantado*

- *avaliação dos motivos que levaram parte dos funcionários a não participar dos programas desenvolvidos.*

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, A. & VILARTA, R. (ORGS) **QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA: EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA.** BARUERI: MANOLE, 2004.

GONÇALVES, A. **SAÚDE E ATIVIDADE FÍSICA NO TRABALHO, SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE: REFÊNS DE VELHOS TOTENS?** IN GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G; CARVALHO, T. H. P. F. & VILARTA, R. (ORGS) **QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL.** CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT: CONCEITOS E PRÁTICAS NAS EMPRESAS DA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL.** SÃO PAULO: EDITOS ATLAS S.A., 2003.

MARQUES, R. F. R. **INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA SOBRE A PRÁTICA COTIDIANA DE ATIVIDADE FÍSICA.** IN GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G; CARVALHO, T. H. P. F. & VILARTA, R. (ORGS) **QUALIDADE DE VIDA E NOVAS TECNOLOGIAS.** CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2007.

MARQUES, R. F. R. **INTEGRAÇÃO E BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA: ESPORTE COMO CAMINHO.** IN GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.& VILARTA, R. (ORGS) **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA.** CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2005.

PERA, C. M. **GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA PARA QUALIDADE DE VIDA.** IN GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G; CARVALHO, T. H. P. F. & VILARTA, R. (ORGS) **QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL.** CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2006.

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.

— |

| —

— |

| —

7

Implantação de um Programa de Ginástica Artística visando a Melhora da Qualidade de Vida de Crianças Deficientes Visuais

Cíntia Moura de Souza

Graduada em Educação Física - UNICAMP
Especialista em Gestão e Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP
Mestranda em Educação Física Adaptada - UNICAMP

INTRODUÇÃO

O Brasil tem hoje cerca de 16 milhões de portadores de deficiência, mais de 10% da população. Dos 9 milhões em idade de trabalhar, apenas 1 milhão está na ativa. E destes, 800 mil fazem parte do chamado mercado informal, sem carteira assinada (IBGE, 2000). Esse é um dos, dentre muitos outros, problemas que atinge os deficientes: não são ou não foram preparados para essa “independência” que o mundo globalizado tem oferecido. Criam-se leis (decreto no. 3.298, 20 de dezembro de 1999, *apud* CASTRO, 2005, p. 66 *apud* GONÇALVES *et al.*) que obrigam as empresas a inserir uma cota determinada de deficientes em sua lista de trabalhadores, mas não são criadas políticas públicas, instituições, escolas, que acompanhem essa demanda e preparem esses de-

ficientes para tal inclusão. O processo tem se preocupado com uma via somente do processo e dessa forma a ação se torna muito pequena.

É pensando nesse caminho de várias vias rumo à inclusão de deficientes, que devemos nos preocupar primariamente com a educação desse público, pois nada adiantará termos espaços preparados para atendê-los, empresas oferecendo oportunidades de trabalho, se não pudermos oferecer público capacitado a utilizá-los, de todas as formas: aptos a cobrar seus direitos e cumprindo com seus deveres. Esse processo deveria começar desde muito cedo - a infância (foco do nosso estudo) e dentro de contextos complexos (escolhido por nós - a Educação Física).

OBJETIVOS

O objetivo geral da implantação de um programa de Ginástica Artística às crianças deficientes visuais é, através de um contato maior com prática regular da atividade física, proporcionar tanto um desenvolvimento motor, quanto cognitivo, afetivo e social, pensando na contribuição que essas atividades possam trazer para a melhora da Qualidade de Vida e o Desenvolvimento Humano dessas crianças.

O objetivo específico é comparar os resultados encontrados em um teste específico que avalia a Qualidade de Vida de crianças, chamado AUQEI - Autoquestionnaire Qualité de Vie Enfant Imagé, desenvolvida por Manificat & Dazord (ASSUMPCAO JR., FRANCISCO B. *et al* (2000)), que será aplicado no início da inserção da criança deficiente visual ao programa e reaplicado semestralmente. Após cada aplicação, faremos uma análise quantitativa e qualitativa dos resultados, afim de captar informações necessárias para a elaboração do próximo programa semestral de atividades. Essas informações serão disponibilizadas aos pais e/ou responsáveis dessas crianças, bem como a outros profissionais que desenvolverem trabalhos pedagógicos com elas, com o intuito de contribuir ao máximo com a “equipe” de trabalho e familiares nesse processo de desenvolvimento humano dessas crianças deficientes visuais.

JUSTIFICATIVA

Atualmente encontramos uma colisão entre idéias de uma Sociedade Inclusiva X Sociedade Segregadora. Existem centros educacionais, clínicas de reabilitação para quase todo tipo de deficiência. Porém, o que mais preocupa é a forma como a maioria delas desenvolve sua atividade. Muitas vezes, o trabalho é localizado, separado do contexto do desenvolvimento global, isto é, possibilitam o melhor desempenho desses indivíduos dentro desse contexto que lhe é familiar, faz amigos, se diverte, participa das atividades. Mas será que fornece possibilidades para que quando esse indivíduo saia desse contexto social e se depare com outros contextos, ele consiga adquirir créditos e conquistas? Porque é evidente, nada adiantará desenvolver capacidades se não for almejado, por trás disso, a eficiência dessa ação no relacionamento desse indivíduo com as pessoas em geral.

Pensando no desenvolvimento motor e humano de crianças deficientes visuais, preocupa saber que ainda faltam conceitos fundamentais para que esses programas de diversas causas (atividades físicas, empregabilidade, adequação de espaços, dentre outros) sejam parceiras e, desta feita, precursoras da tão almejada “inclusão social”.

Foi pensando nessa causa que esse programa foi elaborado. Devido a uma parceria oferecida pela Faculdade de Ciências Médicas (FCM) - UNICAMP, mais especificamente pelo Departamento de Oftalmologia e o Centro Gabriel Porto - CEPRE, com o GEPEAMA (Grupo de Estudos em Atividade Motora Adaptada) desenvolvido na Faculdade de Educação Física - UNICAMP, diversos trabalhos vem sendo desenvolvidos na área, e constatada a grande importância que a Educação Física pode proporcionar ao tema proposto.

MÉTODO

- Sujeitos: Crianças Deficientes Visuais, na faixa etária de 3 a 10 anos, que serão autorizadas pelos pais e/ou responsáveis, anteriormente ao início nas atividades, através de um Termo de Consentimento que discriminará a garan-

tia à proteção e aos cuidados necessários, e o direito de desistência à participação nas atividades de acordo com a intenção do indivíduo.

- Equipamentos: Todos os equipamentos necessários para as aulas do projeto serão oferecidos pelo grupo de professores de Educação Física que desenvolverão o programa com as crianças. A instituição sediadora do espaço físico fica isenta dessa responsabilidade.
- Coleta dos dados: Será aplicado um teste de avaliação da Qualidade de Vida - AUQEI - Autoquestionnaire Qualité de Vie Enfant Imagé, desenvolvida por Manificat & Dazord (*apud* ASSUMPCAO JR., FRANCISCO B. *et al*,2000) - nas crianças participantes do projeto. Trata-se de uma auto-avaliação que utiliza o suporte de imagens (no caso de crianças deficientes visuais, será adaptado para uma leitura das imagens), que a própria criança responde. Pede-se, então, à criança, que escolha, sem tempo definido, a resposta que mais corresponde ao seu sentimento frente ao domínio proposto. Esses fatores são representados respectivamente por: Autonomia: questões relativas à independência, relações com companheiros e avaliações; Lazer: questões relativas a férias, aniversário e relações com avós; Funções: questões relativas a atividade na escola, a refeições, deitar, ida a médico, etc; Família: questões relativas a opinião quanto às figuras parentais e delas quanto a si mesmo. Será aplicado semestralmente e analisado qualitativamente e quantitativamente, com o intuito de que os resultados auxiliem no planejamento semestral das atividades e reavaliação das propostas ao grupo.
- Planejamento: As aulas terão uma frequência de duas vezes por semana e duração de uma hora e trinta minutos. O projeto será divulgado via internet, folderes e informativos junto às instituições que atendem crianças deficientes visuais e em clínicas oftalmológicas.
- Orçamento do programa: Para um projeto com a frequência de duas vezes por semana com duração de uma hora e trinta minutos, com no máximo vinte

alunos inscritos e sob a responsabilidade pedagógica de dois professores formados em Educação Física o orçamento é de R\$ 2.500,00. Sendo os professores registrados conformes as normas legais da CLT, todos os materiais que serão utilizados em aula serão de responsabilidade dos professores e caso haja demanda, tem-se a opção de abrir mais turmas.

- Estratégia do Programa: Precisa-se de uma sala ou pátio coberto, com uma área de no mínimo 25m² para a realização das atividades. Caso existam salas menores, o projeto pode ser adaptado e realizado, mas com menos diversidade de aparelhos durante cada aula.
- Local para Prática do Programa: Instituições diretamente vinculadas a trabalhos destinados às crianças deficientes visuais; clubes, academias, empresas que desejem investir em projetos de Responsabilidade Social.

DEFICIÊNCIA VISUAL

“A deficiência visual é caracterizada por perdas parciais ou totais da visão, que após a melhor correção ótica ou cirúrgica, limitem seu desempenho normal” (MELO, 1991).

Baseado em classificações da Organização Mundial de Saúde foi elaborado o “Guide for the evaluation of visual impairment”. De acordo com o documento, o estudo do funcionamento visual pode ser abordado a partir de quatro aspectos: dois relativos ao órgão visual (alterações anatômicas e estruturais que levam a mudanças funcionais, desencadeando alterações nas funções visuais) e dois relativos à pessoa (refere-se a modificações na capacidade de aproveitamento da visão - habilidade visual do in-

divíduo. Estes últimos aspectos podem gerar conseqüências em maior ou menor grau de desvantagem social e econômica, conforme as alterações na visão funcional) (MEY e ALMEIDA, *apud* GORGATTI E COSTA, 2005, p. 31).

Órgão Visual		Pessoa	
Mudança estrutural ou anatômica	Mudança funcional no nível do órgão	Alteração das habilidades do indivíduo	Conseqüências econômicas e sociais
Doença, ferimento (disorder, injury)	Deficiência (impairment)	Incapacidade (disability)	Desvantagem (handicap)
	Funções visuais medidas quantitativamente. Ex.: acuidade visual	Visão funcional descrita qualitativamente. Ex.: habilidade de leitura	

Adaptação baseada em ISLRR, 1999, feita por Batista & Rossi, 2001 (GORGATTI E COSTA, 2005, p. 31).

A EDUCAÇÃO FÍSICA (EF)

A EF apresenta um contexto no qual podemos encontrar diversas possibilidades de utilizá-la como um auxílio para a construção da educação inclusiva. Rodriguez (2001) desenvolveu um estudo no qual explica as razões dessa relação. Em primeiro lugar, o autor coloca que os conteúdos ministrados nas aulas de EF apresentam um grau de determinação e rigidez menor do que outras disciplinas, dispondo o professor de EF de uma maior liberdade para organizar os conteúdos que pretende ensinar em suas aulas. A EF seria, dessa forma, uma área curricular mais facilmente inclusiva devido à flexibilidade inerente aos seus conteúdos, o que, por sua vez, conduziria a uma maior facilidade de diferenciação curricular. Em segundo lugar, ele considera a imagem positiva e dinâmica que os professores de EF possuem diante dos alunos em comparação com os professores de outras disciplinas. Talvez devido aos aspectos fortemente expressivos da disciplina, os professores são conotados com profissionais com atitudes mais

favoráveis à inclusão e que, conseqüentemente, levantam menos problemas e encontram soluções mais facilmente para casos difíceis. Em terceiro lugar, a EF é uma área que permite uma ampla participação mesmo de alunos que evidenciam dificuldades. Ela (EF) é capaz de suscitar uma participação e um grau de satisfação elevado de alunos com níveis de desempenho muito diferentes.

Diante dessas colocações positivas que a EF pode trazer, nos deparamos com alguns obstáculos que não podemos deixar de refletir e também passou a ser colocado por Rodrigues. Podemos começar com o déficit na formação dos professores de EF, que gera uma insegurança e uma atitude não muito positivas na aceitação de alunos com deficiências em suas aulas, o que faz com que estes últimos acabem recorrendo pelo método mais fácil de dispensa das atividades. E, em segundo plano, o contexto competitivo agregado à cultura desportiva, e indiretamente às propostas curriculares da EF, dificultando a inclusão de alunos menos capazes para um desempenho competitivo.

A Ginástica Artística (G.A.) é composta por elementos ginásticos e acrobáticos que são básicos para a evolução motora e contribuem para a formação integral de qualquer criança, seja ela portadora de alguma deficiência, ou não. Ela pode ser vista como atividade olímpica (de alto rendimento) e/ou como conteúdo da Educação Física escolar (pela qual caminha nosso projeto). Utiliza-se de alguns aparelhos: solo; trave; cavalo; cavalo com arções; barra fixa; barras simétricas; barras assimétricas; argolas e alguns aparelhos auxiliares, como: espaldares; bancos suecos; mini-trampolim; cordas (com nó ou sem nó); trampolim acrobático; plinto; cordas, arcos, bastões. Todos esses aparelhos podem ser adaptados ou alternativos, como colocado pelos estudos de Schiavon (2005, p. 169).

A G.A., sem a preocupação essencialmente de rendimento, pode proporcionar à criança a realização dos movimentos básicos (andar, correr, saltar, girar, equilibrar, rastejar, quadrupediar, puxar, empurrar, trepar, transportar, balançar, arremessar, etc), as atividades inabituais (rotações, reversões, inversões de apoios, etc), atividades motoras globais que proporcionam a construção das estruturas sensório-motoras e o aumento do vocabulário motor.

Experimental, vivenciar, sentir o movimento é de extrema importância para a fase de aprendizagem. Tanto Carrasco (1982) quanto Leguet (1987) criaram grupos de movimentos que nos possibilitam tal alcance dentro da G.A. A partir da aquisição de uma consciência corporal mais apurada após a vivência desses movimentos básicos, a criança Deficiente Visual pode construir movimentos mais complexos dentro do contexto da G.A., ou utilizar de tais conhecimentos para criar uma maior autonomia e uma melhora em sua qualidade de vida.

DISCUSSÃO FINAL

Com esse projeto, esperamos melhorar a Qualidade de Vida de crianças Deficientes Visuais através de uma prática de atividade física bem sistematizada e direcionada. É diante a complexidade das práticas pedagógicas encontradas na Educação Física, fica fácil adaptarmos qualquer que seja o conteúdo e incluímos todos em nossas aulas. Assim, educar uma criança deficiente visual através do esporte ou da prática da atividade física é função social da Educação Física, pois ela é civilizadora, disciplinadora, educativa e inclusiva dentro de um mesmo contexto simultaneamente.

REFERÊNCIAS

BRUNO, MARILDA MORAES GARCIA. DEFICIÊNCIA VISUAL: REFLEXÃO SOBRE A PRÁTICA PEDAGÓGICA. SÃO PAULO, LARAMARA, 1997, 124 p.

CARRASCO, ROLAND. A ATIVIDADE DO PRINCIPIANTE: PROGRAMAS PEDAGÓGICOS. 4ª. ED. SÃO PAULO: EDITORA MANOLE, 1982.

GALLAHUE, DAVID L., OZMUN, JOHN C. COMPREENDENDO O DESENVOLVIMENTO MOTOR: BEBÊS, CRIANÇAS, ADOLESCENTES E ADULTOS. TRADUÇÃO: MARIA APARECIDA DA SILVA PEREIRA ARAÚJO. SÃO PAULO: PHORTE EDITORA, 2003, 641p.

GORGATTI, MÁRCIA GREGUOL, COSTA, ROBERTO FERNANDES DA; ATIVIDADE FÍSICA ADAPTADA: QUALIDADE DE VIDA PARA PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS. BARUERI, S.P.: MANOLE, 2005, 589p.

MARTÍN, MANUEL BUENO; BUENO, SALVADOR TORO. DEFICIÊNCIA VISUAL: ASPECTOS PSICOEVOLUTIVOS E EDUCATIVOS. TRADUÇÃO: MAGALI DE LOURDES PEDRO. SÃO PAULO, LIVRARIA SANTOS EDITORA LTDA., 2003, 336 p.

MELO, HELENA FLÁVIA R. DEFICIÊNCIA VISUAL - LIÇÕES PRÁTICAS DE ORIENTAÇÃO E MOBILIDADE. CAMPINAS, EDITOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - UNICAMP, 1991, 158 p.

MOURA, CINTIA SOUZA., FERRERIRA, A. C. G. O., OLIVEIRA FILHO, C. W., ALMEIDA, J.J.G. DE; A EDUCAÇÃO FÍSICA E SUAS CONTRIBUIÇÕES EM UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO E MOBILIDADE PARA CRIANÇAS DEFICIENTES VISUAIS. EFEDEPORTES. INTERNET: WWW.EFEDEPORTES.COM, BUENOS AIRES. 2006.

MOURA, CINTIA SOUZA., FERRERIRA, A. C. G. O., OLIVEIRA FILHO, C. W., ALMEIDA, J.J.G. DE; RELATO DE EXPERIÊNCIA: GINÁSTICA ARTÍSTICA PARA CRIANÇAS DEFICIENTES VISUAIS. EFEDEPORTES. INTERNET: WWW.EFEDEPORTES.COM, BUENOS AIRES. 2005.

NISTA-PICOLLO, VILMA L. ATIVIDADES FÍSICAS COMO PROPOSTA EDUCACIONAL PARA A 1ª FASE DO 1º GRAU. DISSERTAÇÃO (MESTRADO), FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA UNICAMP, 1988.

PIKUNAS, JUSTIN. DESENVOLVIMENTO HUMANO. TRADUÇÃO DE: AURIPHEBO BERRANCE SIMÕES; REVISÃO TÉCNICA DE WANDERLEY MANOEL DOMINGUES. SÃO PAULO: MCGRAW-HILL DO BRASIL, 1979, 494 p.

RODRÍGUEZ, DAVID. EDUCAÇÃO E DIFERENÇA: VALORES E PRÁTICAS PARA UMA EDUCAÇÃO INCLUSIVA. PORTUGAL, PORTO EDITORA LTDA, COLEÇÃO EDUCAÇÃO ESPECIAL, Nº7, 2001, 157p.

RODRIGUES, D. A EDUCAÇÃO FÍSICA PERANTE A EDUCAÇÃO INCLUSIVA: REFLEXÕES CONCEPTUAIS E METODOLÓGICAS. BOLETIM DA SOCIEDADE PORTUGUESA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 24/25, PP. 73.81. LISBOA. INTERNET: WWW.SOBAMA.ORG.BR.

SCHIAVON, LAURITA M. A GINÁSTICA ARTÍSTICA COMO CONTEÚDO DA EDUCAÇÃO INFANTIL. MONOGRAFIA (GRADUAÇÃO), FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA DA UNICAMP, 1996.

8

Intervenção em Qualidade de Vida com Foco na Obesidade e Sobrepeso dos Funcionários de uma Indústria Metalúrgica de Médio Porte

Claudia Krabenhof

Administradora de Empresas
Especialista em Gestão de Pessoas e em Qualidade de Vida

A EMPRESA

A empresa está localizada em Indaiatuba, município da região metropolitana de Campinas, a 100km da capital do estado de São Paulo. Nessa região concentra-se substancial parcela da indústria, do comércio, e do setor bancário nacional, assim como universidades e escolas técnicas das mais importantes do país. É relevante destacar a proximidade da fábrica ao Aeroporto Internacional de Viracopos (20km), do Aeroporto Internacional de Guarulhos (100km) e do porto de Santos (170km).

Possui atualmente aproximadamente 350 colaboradores, distribuídos em produção (80%), qualidade (4%) e outros departamentos (16%). Sua produção é dividida igualmente entre o mercado interno e o mercado externo.

— | | —

Apresenta-se como sociedade anônima de capital fechado; tem 85% de suas cotas divididas igualmente entre dois sócios administradores e outros 15% entre sócios minoritários.

Possuem gestão transparente e voltada para a participação dos funcionários.

Possui uma área de Recursos Humanos estruturada e um Departamento Médico próprio.

A empresa não possui uma área destinada a Qualidade de Vida e nem projetos específicos.

Pontos importantes a serem destacados são suas filosofias de trabalho, descritas abaixo, que prezam a individualidade e a igualdade de seus funcionários.

FILOSOFIA GERAL

- Somos todos iguais com níveis diferentes de responsabilidades.

FILOSOFIA DO COMPORTAMENTO

- Cada um de nós é responsável pelo seu próprio comportamento.
- Todos nós somos adultos e queremos ser tratados como adultos. Portanto, em relação à correção de problemas de comportamento, acredita-se, fortemente, numa abordagem positiva dentro de um clima de solidariedade e confiança recíproca. Não acreditamos que medidas punitivas possam melhorar pessoas adultas.
- Regras e normas GERAIS determinam o nosso padrão de comportamento.
- Entende-se que o número de regras e normas deve ser o menor possível e que aquelas consideradas inadequadas devem ser alteradas. Para isso, é muito importante que manifestemos nossa opinião a esse respeito, de forma clara e objetiva.

- Atitudes positivas geram ambientes positivos.
- Atitudes negativas causam impacto negativo em nossa vida pessoal, em nossa performance, na de nossos colegas e, por consequência, nos resultados da empresa.
- Pessoas cometem erros.
- Devemos aceitá-los, procurar as causas, aprendendo com elas e nos prevenindo para que os erros não se repitam.
- Buscamos uma relação amigável e transparente.
- Aqueles que aceitam conviver com boatos, rumores ou mentiras demonstram um comportamento totalmente inadequado e negativo.

FILOSOFIA DO DESEMPENHO

- A melhoria contínua de nosso desempenho é de nossa exclusiva responsabilidade.

Se nosso desempenho é insatisfatório e não temos disposição para o aperfeiçoamento, nosso contrato de trabalho será encerrado. Mas, se nosso objetivo é o aprimoramento de nosso desempenho, então podemos contar com o total apoio da empresa.

FILOSOFIA DA COMUNICAÇÃO

- Problemas só podem ser resolvidos quando identificados e efetivamente comunicados.

Quando identificamos problemas devemos tentar resolvê-los ou, quando isto não for possível, devemos informá-los às pessoas que têm a incumbência de buscar soluções para os mesmos. Só conseguiremos atingir nossos objetivos trabalhando juntos e unidos, como um time.

- A empresa tem uma política de portas abertas. Se, de alguma forma, sentimo-nos incomodados, ou se temos

uma idéia ou sugestão a fazer, devemos procurar nosso encarregado, supervisor, RH ou o Diretor. Não existe um caminho obrigatório a ser percorrido. O importante é conversarmos com as pessoas com as quais nos sentimos mais à vontade para trocarmos idéias e solicitarmos delas respostas às nossas colocações.

FILOSOFIA DO RECONHECIMENTO

- O trabalho deve ser prazeroso e gratificante. Devemos fazer o possível para que nosso trabalho nos traga satisfação. Não podemos passar 1/3 de nossas vidas fazendo algo que não nos agrada. Nossos esforços, individual e coletivo, têm por objetivo a satisfação dos nossos clientes, com isso a prosperidade da empresa. Quando a empresa prospera, todos prosperam.

DIAGNÓSTICO

A empresa apresenta boas características para uma intervenção em qualidade de vida, justamente porque tem uma filosofia que acredita que as pessoas precisam se sentir bem em seu ambiente de trabalho.

As possibilidades de intervenção na empresa com o objetivo de obter uma melhoria de indicadores de qualidade de vida são inúmeras e fazem referência a diferentes campos de pesquisa, assim como aos diferentes setores da organização. Esta diversidade apresenta desafios originais no sentido de articular ações distintas, que requerem habilidades e apoios de infra-estrutura específicos, além de sujeitos que atuem em espaços da organização cujo relacionamento pode não ser direto ou integrado.

Nesse caso específico, o diagnóstico será através de dados disponibilizados pela empresa, através do seu Departamento de Medicina e Segurança do Trabalho, que realizará o cálculo do IMC (Índice de Massa Corpórea) de todos os funcionários da empresa, através dos resultados dos exames periódicos, e irá sugerir ações para prevenção e controle de obesidade e so-

brepeso. Em relação a esse índice, um IMC maior que 30,0 kg/m² é considerado obeso e um IMC acima de 40,0 kg/m² é considerado morbidamente obeso.

Após análise dos dados coletados, será realizado um planejamento de quais projetos poderão ser adequados e desenvolvidos nessa realidade.

Num primeiro momento, os projetos serão focados na integração e na melhoria da saúde do trabalhador, com intervenções simples.

A OBESIDADE

A obesidade consiste em um estado no qual o peso corporal está grosseiramente acima do peso aceitável ou ideal, geralmente devido a acúmulo excessivo de gorduras no corpo. Os padrões podem variar com a idade, sexo, fatores genéticos ou culturais. Devido a sua problemática, passou a ser considerada como um dos maiores problemas de saúde pública dos países industrializados.

Nas últimas décadas, o percentual de indivíduos que apresentam excesso de peso vem crescendo acelerada e assustadoramente. Tal crescimento, no entanto, não parece ser causado somente por excessiva ingestão calórica. Fatores emocionais, psicológicos, genéticos, nutricionais e ambientais, além da falta de atividade física, são importantes indicadores para a casualidade do quadro. Todo um sistema de vida inadequado com certeza favorece o desenvolvimento da obesidade.

A obesidade, por ser um problema crônico em vários ambientes, não poderia deixar de sê-lo no ambiente organizacional. Devido a isso, as empresas hoje precisam se preocupar em conscientizar seus funcionários sobre a importância da sua saúde e quais os cuidados que devem ter.

SUGESTÕES DE PROJETOS

CONSCIENTIZAÇÃO PARA UMA BOA ALIMENTAÇÃO

OBJETIVOS

Este projeto tem como objetivo melhorar a qualidade de vida dos funcionários, mediante conscientização da necessidade no uso de alimentos saudáveis, iniciando uma pequena mudança nos hábitos alimentares para que possam aplicar os conhecimentos adquiridos fora de seu ambiente de trabalho.

BENEFÍCIOS

O funcionário se torna mais disposto, mais saudável, e sente a preocupação da empresa com sua saúde e com sua qualidade de vida.

DESENVOLVIMENTO

Desenvolver parceria com o Restaurante da empresa, colocando um cardápio especial para todos os funcionários que apresentarem sobrepeso, obesidade e obesidade mórbida.

Conscientizar a todos os funcionários a importância de uma alimentação saudável através de cartazes, *banners* explicativos e orientação nutricional.

Desenvolver uma sistemática de aulas de educação nutricional, entre os funcionários que apresentarem sobrepeso, obesidade e obesidade mórbida, em que a nutricionista deverá orientar individualmente cada funcionário a elaborar cardápios para serem seguidos em casa, conforme a necessidade e a condição sócio-econômica do funcionário.

INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA

OBJETIVOS

Esse projeto tem como principal objetivo fazer o funcionário compreender a partir de uma base teórica, a relação entre Qualidade de Vida e Atividade Física, as repercussões, sobre a saúde das pessoas, a realidade social de grupos específicos e os benefícios para o desenvolvimento, coletivo.

BENEFÍCIOS

Os benefícios para as empresas que investiram em programas de atividade física vão desde a diminuição do absenteísmo, maior concentração na execução de tarefas, menor número de acidentes de trabalho, maior integração entre os funcionários, redução de queixas de dores, entre outros.

DESENVOLVIMENTO

Realizar uma pesquisa entre os funcionários a fim de identificar qual tipo de atividade física que eles gostariam de realizar.

Contratar um profissional de Educação Física para ministrar aulas nas dependências do Grêmio da Empresa.

Proporcionar aos funcionários que tiverem interesse em participar das atividades, transportes para a realização dos mesmos.

Conscientizar a todos os funcionários através de *banners*, cartazes e palestras dos benefícios da atividade física para a vida de cada um.

ACOMPANHAMENTO DOS PROJETOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A empresa poderá identificar se o Projeto está trazendo algum retorno através de:

- Redução dos índices de absenteísmo.
- Redução da obesidade de seus funcionários que poderá ser medida através dos exames periódicos.
- Resultados das Pesquisas de Satisfação já existentes na organização.

A implantação de programas de Qualidade de Vida em uma empresa requer a articulação de diferentes setores da organização, assim como o subsídio de vários campos de pesquisa. Em projetos dessa natureza, o planejamento é essencial para atingir os objetivos desejados, nas melhores condições de custos e prazos. Um bom planejamento constitui elemento valioso a ser consultado durante toda a execução, permitindo avaliar, passo a passo, a consonância da proposta com os objetivos originais, a correção de eventuais desvios, ou até mesmo do próprio planejamento quando a realidade apontar questões que não foram previstas inicialmente.

9

Programa de Qualidade de Vida em Empresa de Serviços de Grande Porte “A Estratégia que faz a Diferença”

Débora Ferreira Aranha

Formação - Administração de Empresas - PUC Campinas
Pós-Graduação - Gestão Estratégica de Recursos Humanos - FGV Rio
Especialização - Gestão de Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

Reinaldo da Silva Santos

Formação - Medicina - Faculdade de
Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo
Especialista em Medicina do Trabalho pela Associação Nacional de
Medicina do Trabalho (ANAMT) e
pela Associação Médica Brasileira (AMB)
Especialização - Gestão de Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

Valéria Arlete Bonatti

Formação - Licenciatura Plena em Educação Física - PUC Campinas
Pós-Graduação - Fisiologia do Exercício - UNIFESP
Especialização - Gestão de Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

INTRODUÇÃO

A implantação de um Programa de Qualidade de Vida em uma empresa é uma empreitada que pode tanto trazer resultados positivos, como a melhoria das condições de saúde, no clima organizacional, na produtividade, na redução do absenteísmo e nos gastos com assistência médica, como também contém riscos que devem ser monitorados durante a sua realização.

Por isso a implantação e a manutenção precisam ser planejadas a partir de um diagnóstico consistente sobre as condições da qualidade de vida presentes na empresa, abordando a saúde em nível coletivo-epidemiológico, relacionada à organização do trabalho e às estratégias da empresa, além de propor atividades inovadoras e o acompanhamento de resultados.

Uma equipe multidisciplinar deve ser constituída por profissionais capacitados e a alta cúpula da Empresa deve ser parte integrante do projeto, contribuindo estrategicamente tanto no direcionamento do programa e na validação, quanto no lançamento que deve ser feito pelo presidente.

O presente relatório apresenta o caso da implantação de um Programa de Qualidade de Vida em uma empresa de distribuição de energia elétrica, sua evolução por um período de três anos e os resultados obtidos.

OBJETIVO

Demonstrar que um Programa de Qualidade de Vida em uma empresa, implantado dentro de critérios técnicos pode trazer benefícios para a saúde dos colaboradores, melhorar o clima organizacional, reduzir gastos com a saúde, estimular o desempenho individual e da equipe, possibilitando atingir de modo mais efetivo as estratégias da empresa.

DIAGNÓSTICO INICIAL

Com base nos exames médicos periódicos realizados em 2003, cuja população era constituída por 2.650 colaboradores, distribuídos por várias cidades dos estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul, tinha-se o seguinte diagnóstico da empresa:

INDICADORES DE SAÚDE

- 15% dos colaboradores obesos, com índice de massa corpórea acima de 30 (ICM>30);
- 50% dos colaboradores com sobrepeso (25 <ICM> 30);
- 42% dos colaboradores com colesterol acima de 200 mg/dl;
- 35% dos colaboradores com triglicérides acima de 150 mg/dl;
- 10% dos colaboradores com pressão arterial acima de 140/90 mmHg; e
- 287 tabagistas que consumiam 3.668 cigarros ao dia.

Outros indicadores:

- gastos crescentes com assistência médica;
- aumento do número de colaboradores afastados por doença;
- aumento do número de acidentes de trabalho com afastamento;
- aumento do absenteísmo; e
- oportunidade de melhoria no clima organizacional.

OS INDICADORES DE SAÚDE

Os indicadores de saúde selecionados ou os fatores de risco compreendem alterações que podem causar prejuízos de várias ordens à saúde de um indivíduo, nas dimensões: física, psicológica e social. Resultam de hábitos alimentares errados, sedentarismo, situações de estresse, uso indiscriminado de álcool e tabaco, falta de compreensão sobre as transformações no mundo do trabalho atual. Resultam em doenças cardiovasculares, respiratórias, problemas osteomusculares e digestivos, bem como alterações em seu equilíbrio emocional, na energia, motivação, concentração, e que refletem na produtividade, no absenteísmo e conseqüentemente nos gastos com assistência médica para a Empresa.

Trabalhos publicados enfatizam a associação dos fatores de risco e a necessidade de eliminá-los e/ou controlá-los. Os resultados desses trabalhos convergem para o impacto do conjunto dos fatores e menos em um fator isolado, pois os fatores de risco tendem a se agrupar e o agravo à saúde é mais aditivo.

A obesidade constitui-se atualmente em um grande problema de saúde pública, gerado principalmente por uma alimentação baseada em alimentos altamente calóricos e industrializados, e a um estilo de vida sedentário. Essa doença predispõe as pessoas a problemas cardiovasculares, principalmente hipertensão arterial, sendo um dos fatores de risco mais importantes nas mortes de origem cardíaca. Causa também alterações osteomusculares, e é um dos principais fatores de problemas de coluna e de joelho. Interfere de modo significativo na aparência física da pessoa, levando ao desenvolvimento de problemas psico-sociais.

As dislipidemias, principalmente o colesterol, são reconhecidas como fatores importantes na ocorrência de doenças cardiovasculares. Está também comprovada a relação entre a diminuição dos níveis do colesterol e a diminuição das doenças cardiovasculares. O processo arterioesclerótico tem na fração LDL (low density lipoprotein), seu principal desencadeador e os baixos níveis de HDL (high density lipoprotein) são considerados também importantes, principalmente nas mulheres.

A hipertensão arterial além de ter um substrato constitucional é muitas vezes deflagrada por alimentação inadequada, sedentarismo, obesidade e situações de tensão, fator de alta prevalência no mundo atual.

O sedentarismo pode determinar e/ou facilitar o aparecimento de várias alterações de saúde, como obesidade, diabetes, alterações do colesterol e triglicérides, hipertensão arterial, bem como reflexos na postura, na força e na disposição da pessoa.

O tabagismo é o principal fator causal evitável envolvido em várias doenças. Interfere de modo marcante nos processos circulatórios, por ser a nicotina um vaso constritor e determinar aumento da pressão arterial.

Como dito acima, existe uma grande tendência dessas alterações se agruparem e atuarem de modo sinérgico, fazendo com que as alterações sejam potencializadas entre si.

OS CRITÉRIOS

Para medição e acompanhamento dos fatores de risco foram adotados os seguintes critérios:

Para obesidade e sobrepeso foi utilizada a fórmula do cálculo do índice massa corpórea (IMC), obtido pela divisão do peso em quilogramas pela altura ao quadrado. Foram considerados obesos os que atingiram índice de 30 Kg/m² ou mais e sobrepeso IMC entre 25 a 29,9 kg/m².

O colesterol foi considerado acima da normalidade quando o total estava acima de 200 mg/dl e o LDL acima de 130 mg/dl de modo concomitante, e o triglicérides com valores acima de 150 mg/dl.

A pressão arterial foi considerada acima da normalidade para medições acima de 140/90 mmHg, de acordo com a IV Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial.

MATERIAL E MÉTODOS

Em março de 2004 foi implantado na Empresa um amplo programa de qualidade vida, estruturado em três vertentes: saúde, movimento e cultura. A implantação foi precedida de ampla divulgação através de cartazes, material informativo e reportagens nos vários instrumentos de divulgação da Empresa, com o objetivo de sensibilizar todos os colaboradores. A cerimônia de lançamento contou com a presença de toda a diretoria e foi conduzida pelo presidente.

AÇÕES NA VERTENTE SAÚDE

O acompanhamento dos indicadores de saúde da população constitui-se em um instrumento fundamental para estudos e para nortear as ações a serem implantadas, propiciando avaliar as respostas aos programas e permitindo correções na busca dos melhores resultados. Deste modo, a área de saúde da Empresa, além de realizar essas atividades, coordena e implementa ações que estimulam mudanças de comportamentos na busca de estilos saudáveis.

Os benefícios que uma vida mais saudável proporciona para os participantes do programa trazem resultados positi-

vos em vários domínios da Qualidade de Vida (WHOQOL-OMS), com ênfase nos domínios físico, psicológico e nível de independência.

Objetivando essas melhorias, foram realizadas as seguintes ações:

- Os exames médicos periódicos, que eram realizados a cada 2 anos para os colaboradores de 18 a 45 anos e cuja atividade não apresenta risco, de acordo com a NR-7 (Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho), foram estendidos para toda a população da Empresa com frequência anual.
- Os exames de laboratório foram ampliados, passando a realizar-se colesterol total e frações, triglicérides e glicemia para todos os colaboradores, além dos exames necessários devido à função e que constam do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Anteriormente a essa mudança, eram realizados apenas o colesterol total, triglicérides e glicemia.
- Foi contratada uma nutricionista, focando apenas os obesos. Diante de uma aceitação muito grande desta atividade, gradativamente o atendimento foi ampliado para todos os dias da semana contando agora com 9 nutricionistas. Passou-se a atender situações de sobrepeso, alterações de colesterol, triglicérides, pressão arterial e de diabetes. Além disso, foram realizadas aulas para as esposas dos colaboradores sobre como preparar alimentação saudável e equilibrada.
- Foram realizadas feiras de saúde, com o objetivo de conscientizar as pessoas sobre os cuidados necessários para uma vida saudável.

AÇÕES NA VERTENTE MOVIMENTO

A Vertente Movimento visa a orientar e estimular os colaboradores para uma mudança do estilo de vida, através de estratégias que passam pelo campo da educação contínua, práticas regulares de atividade física e acompanhamento médico.

Essas ações visam a criação de um estilo de vida mais saudável, permitindo prevenir situações de risco de saúde e melhorar a integração entre os colaboradores.

A Vertente Movimento conta com a interação das seguintes atividades: Esportes, Fitness, Fisioterapia e Ginástica Laboral.

As atividades físicas proporcionam também ações positivas em outros domínios da Qualidade de Vida (WHOQOL-OMS), com ênfase nos domínios físico, psicológico, nível de independência e as relações sociais.

No tocante ao aspecto laboral, os benefícios da atividade física vão desde a melhora do rendimento, da melhor disposição do colaborador até a melhora no relacionamento interpessoal.

Abaixo um resumo das principais ações realizadas nesta vertente:

- Melhoria e ampliação do atendimento na Academia da Sede Corporativa, com a contratação de um gestor das atividades técnicas (prestador de serviços), adequando as estratégias definidas no Programa Qualidade de Vida;
- Credenciamento e pagamento integral de mensalidades de academias nos municípios que possuem colaboradores descentralizados;
- Criação de vários programas de incentivo à prática de atividade física, tais como: Milhagem de calorias; Circuito das Regionais (1.650 km) de bicicleta; Grupo Correr, com 9 provas pré-definidas em calendário, com inscrições, transporte e alimentação pagos pela Empresa; Caminhada; Somando Energia; Passeios ecológicos; Torneio interno de Voleibol e futebol; Participação em eventos externos, como o JOIS (Jogos Industriários do SESI); Ginástica laboral na Sede em Campinas e 8 Sedes Regionais da Empresa; e Fisioterapia, direcionada para os colaboradores de Call Center e para o Centro de Operações do Sistema de Distribuição.

Os resultados obtidos mostram uma evolução na melhoria do envolvimento e participação no Programa Qualidade de Vida, no que tange a Ginástica Laboral, conforme a seguir:

Geral	Ano	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun		
% de participação mensal	2005	67,5%	67,1%	67,7%	79,7%	75,9%	75,1%	MÉDIA 73,9%	
		Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez		
		72,4%	76,4%	75,4%	76,8%	77,3%	73,9%		
		Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun		MÉDIA 83,6%
		76,2%	81,7%	84,1%	85,1%	85,0%	88,7%		
		Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez		
	85,1%	83,8%	82,4%	85,4%	80,8%	85,1%			

Tabela - Comparativo de Adesão - Ginástica Laboral 2005 x 2006

AÇÕES NA VERTENTE CULTURA

As ações desta vertente têm como objetivo proporcionar participação em atividades culturais, e o desenvolvimento das habilidades artísticas por meio de concursos, exposições, oficinas culturais, teatro, coral, além de visitas a centros históricos, teatros, exposição de arte, espetáculos de dança. Essas ações são desenvolvidas tanto para os colaboradores como para os familiares. A empresa investiu em atividades culturais, incluindo-as em seu Programa de Qualidade de Vida por acreditar que cultura faz bem à saúde.

As atividades culturais promovidas pelo programa no decorrer desses três anos, foram:

- Exposição de Talentos Internos - incentiva a prática e exposição das habilidades artísticas dos colaboradores por meio de várias iniciativas. São organizadas feiras de artes, exposições, festivais de música, para que os colaboradores possam exercitar seus dons artísticos. Nos 2 últimos anos, tivemos 30 colaboradores expondo seus trabalhos.
- Oficinas de fotografia, dança e música, bem como concursos de fotos e desenhos. Grupos de 150 pessoas

participaram das Oficinas de Forró e de Fotografia em 2004, com aulas semanais. Com a participação de colaboradores da Sede e das Regionais, também foram desenvolvidos o Concurso Temático “Os Sorrisos da Empresa”, para a escolha das melhores fotografias, e o Concurso Temático “Melhor Objeto Reciclável”. Em 2005, tiveram início também as aulas de instrumentos musicais como violão, canto e teclado para os alunos da Escola Formare.

- Cine - exibição de curtas-metragem aos colaboradores, no período do almoço.
- Passeios Culturais - são organizados para levar os colaboradores a locais históricos e turísticos ou para assistir a peças teatrais e espetáculos artísticos.
- Grupo de Teatro - é composto por colaboradores, que já fizeram muitas apresentações internas. Vários textos das peças encenadas pelo Grupo de Teatro são inéditos, escritos especificamente para eles e pensados de modo a contemplar o interesse dos colaboradores, independentemente das diferenças sócio-culturais. Os temas abordados são desenvolvidos a partir de pesquisa e em parceria com os grupos e os responsáveis das áreas envolvidas.
- Coral - inéditos, os arranjos musicais do Coral são elaborados de acordo com as vozes que o grupo dispõe, sempre respeitando suas limitações. Porém, sempre buscando seu desenvolvimento técnico e artístico. O Coral está sempre presente em apresentações de eventos da empresa.

AÇÕES GERAIS

- A empresa ofereceu através de seu programa de Participação nos Lucros e Resultados um adicional de 2,5% se as metas dos indicadores de saúde fossem alcançadas;
- Nos meses de março, quando o programa completa mais um ano, é comemorado a Semana da Qualidade de Vida, valorizando as conquistas e resultados, pro-

movendo ampla participação de todos os colaboradores, e também incentivando novas adesões com o objetivo de educar as pessoas sobre o assunto;

- Distribuição de artigos sobre assuntos das 3 vertentes, que fazem parte de uma coleção constituindo-se num manual de informações gerais sobre qualidade de vida;
- Distribuição de camisetas, bonés, mochilas, garrafas de água;
- Campanhas educativas no dia mundial da saúde, dia mundial do coração, entre outros; e
- Campanha de vacinação.

METAS

Foram estabelecidas as seguintes metas:

Redução de 5% nos indicadores de saúde para 2004, 5% para 2005 e 2,5% para 2006.

Assistência médica: não ter aumento em 2004 e redução de 4% em 2005.

Melhoria do clima organizacional

RESULTADOS

A tabela abaixo apresenta a evolução dos indicadores de saúde selecionados:

Indicadores	2003	2004	2005	2006
Obesidade	15%	13%	12%	14%
Sobrepeso	50%	46%	44%	42%
Colesterol	42%	32%	29%	22%
Triglicérides	35%	25%	24%	25%
Hipertensão	10%	6%	4%	4%

OBESIDADE E SOBREPESO

Foi observada uma redução de 6,66% de colaboradores que se apresentavam obesos e de 16% de colaboradores que se apresentavam com sobrepeso, desde o início do programa, embora vamos observemos um discreto aumento no último ano no número de obesos. Dos 65% da população com IMC acima do normal em 2003, atingiu-se 46% em 2006, com redução de 29,23%.

COLESTEROL

Foi observada uma redução de 47,61% de colaboradores com colesterol acima do normal.

TRIGLICÉRIDES

Foi observada uma redução de 28,57% de colaboradores com triglicérides acima do normal.

HIPERTENSÃO ARTERIAL

Foi observada uma redução de 60% de colaboradores que apresentavam hipertensão arterial.

TABAGISMO

Foi observada uma redução de 18,23% de tabagistas e de 34,04% no número de cigarros fumados ao dia. Vale lembrar que esse programa teve início um ano antes, quando foi obtida uma resposta mais acentuada.

Tabagismo	2002	2003	2004	2005	2006
No. Fumantes	340	287	254	273	278
Cigarros Fumados por Dia	4473	3668	3074	3189	2950

ABSENTEÍSMO

Foi observada uma diminuição em 2004 e 2005, mas em 2006 houve um aumento significativo, tendo como principais causas problemas osteo-musculares e acidentes fora do trabalho.

Absenteísmo	2003	2004	2005	2006
Dias Perdidos (15 dias)	5.415	5.158	5.088	5.618

OUTROS RESULTADOS

- Número de colaboradores afastados - Reduziu de 95 para 73 o número de colaboradores afastados, portanto uma redução de 23,15%.
- Clima Organizacional - Foi realizada uma pesquisa entre 2005 a 2007, através do Estudo de Clima Organizacional, em que o índice de favorabilidade com o programa foi de: 2005 - 79% (pesquisa interna - todos os colaboradores); 2006 - 80% (pesquisa externa - randômica); e 2007 - 76% (pesquisa interna - todos os colaboradores).
- Gastos com saúde - As despesas com assistência médica vêm sendo reduzidas gradativamente, conforme segue: 2003 - 6,7 milhões, com um custo per capita de R\$ 2.882,00 - antes do início do programa; 2004 - 8,2 milhões, custo per capita de R\$ 3.297,00 - aumento no custo de 14%, e o programa estava apenas com 6 meses de implantação; 2005 - 8,3 milhões, custo per capita de R\$ 3.180,00 - redução de 4%, com 1 ano e meio de implantação do programa; e 2006 - 8,0 milhões, com custo per capita de R\$ 2.986,00 - redução de 6,5% com relação ao ano anterior, sendo que o programa completou 2 anos e meio de implantação.

- Segurança - A Empresa atravessou o ano de 2004, 2005 e parte de 2006 sem nenhum acidente do trabalho com afastamento.
- Prêmios recebidos - Medalha de Ouro Eloy Chaves nos anos de 2005 e 2006, conferida à melhor empresa do setor elétrico brasileiro, no aspecto segurança; Prêmio ABRADDEE (Associação Brasileira de Distribuição de Energia Elétrica), como melhor empresa de distribuição de energia elétrica do Brasil, nos anos de 2004 e 2005; Melhor empresa para se trabalhar segundo a Revista Exame nos anos de 2005 e 2006; e Vencedora, em 2005, do Prêmio Nacional de Qualidade de Vida da Associação Brasileira de Qualidade de Vida, categoria global.

CONCLUSÃO

Atualmente muitas empresas começam a perceber que a chave do sucesso está em sua força de trabalho e começam a perceber que, saúde, bem-estar e performance organizacional estão ligadas. O impacto da má saúde no sucesso da organização tem sido demonstrado por inúmeras pesquisas, que revelam que os custos indiretos (absenteísmo, presenteísmo e riscos) podem ser de duas a três vezes maiores que os custos médicos diretos.

Um programa de qualidade de vida bem estruturado, sem apagar-se a modismos, organizado por especialistas, mostrando para a empresa como sendo um grande investimento, pode trazer resultados positivos, como a melhoria das condições de saúde de seus colaboradores, no clima organizacional e na redução dos gastos com saúde.

Tendo em vista os resultados atingidos, a empresa cria uma área específica para Qualidade de Vida, faz maiores investimentos na Academia da Sede, cria um Comitê de Qualidade de Vida, com participações da alta direção e amplia suas atividades com o programa da saúde da mulher.

— |

| —

— |

| —

10

Deep Water Running: uma atividade do programa de qualidade de vida na empresa

Ana Paula de Oliveira

Bacharel em Educação Física, Universidade São Judas Tadeu
Especialista em Qualidade de Vida na Empresa, FEF-UNICAMP

Demóstenes de Castro Tavares

Bacharel em Educação Física, Universidade São Judas Tadeu
Especialista em Qualidade de Vida na Empresa, FEF-UNICAMP

PROPOSTA

Sabemos que a obesidade é um dos maiores problemas de saúde pública no mundo na atualidade (OMS). Mediante número expressivo de obesos e grande número de sobrepesos na grande empresa de transporte aéreo de passageiros e cargas (12.000 funcionários) aqui trabalhada, propomos como objetivo geral uma atividade física na água para a redução do percentual de gordura corporal chamada DEEP WATER RUNNING, considerando uma possível melhora na qualidade de vida. A atividade será voltada exclusivamente para funcionários pré-selecionados pertencentes aos grupos de obesos I, II e III.

No diagnóstico de obesidade realizado pelo departamento de saúde desta empresa, temos como resultado números expressivos, a saber: 600 obesos tipo I, 300 tipo II e 40 tipo III.

É sabido que esta empresa mantém altos custos com o convênio médico, sua sinistralidade, absenteísmo e presenteísmo. Com a atividade sugerida no parágrafo acima, pretendemos reduzir essas despesas e, principalmente, promover uma vida mais saudável e bem estar do funcionário.

A empresa possui uma piscina para a realização dos treinamentos de marinharia para os tripulantes de cabine (comissários de bordo). Com este equipamento, será possível a prática do DEEP WATER RUNNING, ou “corrida em águas profundas”. Trata-se de uma *corrida em água realizada em piscinas fundas onde o praticante utiliza flutuador preso à cintura, que permite manter o corpo submerso até a linha dos ombros, com segurança sem que haja contato com o fundo da mesma.*” (Pasetti, 2005).

O DEEP WATER RUNNING E SUAS INFLUÊNCIAS NO DIA-A-DIA DOS PRATICANTES

Cuidar da saúde, do condicionamento físico, da integração social, da aquisição de novos conhecimentos e buscar o equilíbrio diante de situações estressantes são atitudes que, sem dúvida, criam vínculo com a vida, levam ao equilíbrio espiritual e, conseqüentemente, à conquista da tão desejada sensação de sentir-se bem. O exercício físico é considerado e confirmado por milhares de estudos científicos como um dos principais meios para ajudar as pessoas a encontrar o equilíbrio, sentir-se bem, principalmente consigo mesmo e com o próprio corpo, principal bem material que cada um possui, único, impossível de ser trocado. Especificamente, o DEEP WATER RUNNING (DWR), atividade escolhida para nosso estudo, objetiva a promoção do aumento da aptidão cardiorrespiratória, melhorar a força, resistência e flexibilidade do praticante, além da diminuição dos percentuais da gordura corporal e a manutenção da musculatura esquelética. Tem um caráter de restabeleci-

mento, principalmente pelos agravos nos membros inferiores, pois a atividade não sobrecarrega quadril e joelhos.

DEEP WATER RUNNING, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

DWR é uma importante atividade física para a melhora e manutenção da saúde, por promover alterações significativas no sistema cardiorrespiratório, imunológico, endócrino e por possibilitar redução da gordura corporal, ganho de massa muscular e óssea, e prevenção de doenças degenerativas. Pode promover maior socialização entre os participantes através de intervenções lúdicas em suas práticas, como também uma maior conscientização do que podemos ou devemos fazer pela saúde do nosso corpo. Entendemos que sua prática pode ser uma ferramenta para buscar a qualidade de vida, preservação e manutenção da saúde, evitando a ocorrência de agravos. Enquanto a empresa executa ações biopsicossociais para aumentar a produtividade de seus empregados, sem “buscar” suas verdadeiras necessidades como, por exemplo, a redução do absenteísmo e do presenteísmo, deveria investir na redução de despesas médicas mais frequentes. Esses números podem ser disponibilizados facilmente pelo departamento médico da empresa. Esperamos que o DWR proporcione melhora nos índices metabólicos, da condição física e mental dos indivíduos. O grupo será criado a partir de um levantamento do número de obesos e orientação médica ao tratamento de controle de peso corporal.

QUALIDADE DE VIDA NO LOCAL DE TRABALHO: AÇÕES E VARIÁVEIS

Com o DWR descrito anteriormente, pretendemos desenvolver ou estimular funções nos diferentes domínios e facetas da qualidade de vida, a saber:

Saúde física: avaliar condições fisiológicas individuais e falta de atividade física

Saúde emocional: gerenciar as situações de distresse (lado negativo do estresse), assistir emocionalmente ao trabalhador, realizar atividades de lazer e recreação

Saúde social: criar grupos de apoio técnico, de recreação e esportivos, mobilizar simples mudanças de hábitos, propor trabalho em equipe, democratizar tomada de decisões, realizar eventos de turismo e cultura

Saúde espiritual: treinamentos em planejamento de vida, estimular projetos

Saúde intelectual: capacitar os empregados a decidir e resolver problemas, desenvolver a alteridade

SENSIBILIZAÇÃO, CONSCIENTIZAÇÃO E MUDANÇA DE COMPORTAMENTO

Os convidados serão pré-selecionados através do diagnóstico médico (empresa) de obesidade, serão orientados sobre os benefícios para a saúde por meio da prática dessa atividade física (DWR) e de uma reeducação alimentar como forte aliado, bem como outras intervenções específicas para o controle de peso corporal com nutricionistas.

Com tais orientações, através de palestras, os pré-selecionados passarão da fase de pré-contemplação ou ausência da conscientização da importância de uma mudança comportamental para uma condição motivacional e de envolvimento numa possível mudança de comportamento (contemplação). Ficarão disponíveis informações específicas sobre o assunto no jornal ou revista interna da empresa, bem como na intranet.

AMBIENTES DE SUPORTE À PRÁTICA DO DWR

A coordenação da atividade pertence à equipe interdisciplinar do programa de qualidade de vida da empresa.

Equipamentos: piscina aquecida e coberta 10 x 10m com 3 metros de profundidade para treinamento de marinharia; sala de condicionamento físico (clube recreativo esportivo).

Recursos humanos: professores de Educação Física e nutricionistas.

ESTUDOS DE VIABILIDADE DO PROJETO

Alto percentual de obesos na empresa, profissionais capacitados para a criação e desenvolvimento do DWR e equipamento disponível (piscina).

Baixo custo com muitas possibilidades de melhorar a qualidade de vida das pessoas.

Maior motivação do empregado em suas atividades profissionais ou pessoais.

Melhor percepção da imagem corporal pelos praticantes.

Incremento à imagem da empresa no contexto de ações de responsabilidade social.

O apoio da alta administração, como o presidente da empresa, é essencial para o sucesso da atividade, bem como o incentivo das chefias imediatas dos praticantes.

RAZÕES PARA A OCORRÊNCIA DE PROBLEMAS

Pouca adesão por falta de apoio da alta administração ou constrangimento dos obesos em participar de uma atividade “exclusiva” para obesos.

Falta de mecanismos de cobrança de participação.

QUESTÕES E ESCLARECIMENTOS A DIRIGENTES

Diante do crescente e alarmante aumento de casos de obesidade no mundo, pesquisar novos métodos para combate e controle desse agravo se faz cada vez mais necessário. A Educação Física, através das Ciências do Esporte, pode contribuir diretamente no desenvolvimento de trabalhos voltados para esse preocupante problema de saúde. A prática do DWR é um desses trabalhos.

Nos casos já estudados, houve melhora de forma significativa das variáveis de aptidão física (resistência, força e flexibilidade) e a aprimoramento da qualidade de vida.

Com a atividade, espera-se contribuir satisfatoriamente com a diminuição dos custos médicos da empresa (sinistralidade) do convênio médico, bem como a prevenção de doenças desencade-

adoras como hipertensão, diabetes, cardiopatias, entre outras, no quadro de empregados e seus familiares.

Outros:

Horários de atendimento do programa e local para prática:
3 vezes por semana, das 06h30 às 07h20 e das 19h00 às 19h50

Local: empresa (piscina de treinamento de marinharia)

RECONHECER NECESSIDADES E INTERESSES

A equipe multidisciplinar, com médicos, enfermeiros, nutricionistas, educadores físico, assistentes sociais, psicólogos, entre outros, será a responsável pela programação da atividade e providenciará o termo de participação entre as partes, com os deveres e direitos dos praticantes e regras de participação.

Médico: com a anamnese diagnosticará os casos de obesidade através dos exames periódicos, além de autorizar a participação do empregado. O grupo será formado pelo médico a partir de muita conversa e de palavras de sensibilização para o empregado, de forma que ele/ela sinta confiança e vontade de vencer o desafio de emagrecer e viver melhor.

Enfermeiro: coleta de dados, anamnese, bioimpedância, administrar os termos de participação e prescrições médicas, atestados.

Educador Físico: avaliação física, medidas de frequência cardíaca, flexibilidade, força (toracolombar e preensão manual) e de composição corporal (dobras cutâneas, circunferência e peso corporal), plano e execução da aula, acompanhamento de frequência, aplicação do WHOQOL (World Health Organization Quality of Life - OMS, 1998) Abreviado.

Assistente Social: viabiliza possíveis necessidades dos praticantes, promove parcerias para o projeto ser implementado sem custo para o empregado (patrocínios) e se possível na comunidade local, enaltecendo a imagem da empresa. Com apoio do endomarketing, o serviço social poderá usar a comunicação como canal de divulgação e propagação da importância da qualidade de vida junto ao empregado.

Nutricionista: anamnese, consultas e sugestões de cardápios variados, palestras de conscientização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entendemos como consequência da prática do DWR, um maior envolvimento com a empresa por parte dos praticantes, além de uma possível mudança em seu estilo de vida que poderá proporcionar uma maior percepção da qualidade de vida, uma autonomia.

A atividade DWR foi escolhida para nosso estudo por promover, de acordo com experiências científicas, o aumento da aptidão cardiorrespiratória, a melhora da força, da resistência e da flexibilidade do praticante, além de diminuir os percentuais da gordura corporal e manter a musculatura esquelética, promovendo o bem-estar físico e emocional do empregado.

Podemos também entender como meta dessa atividade a contribuição na diminuição dos custos médicos da empresa (sinistralidade) do convênio médico, como também a prevenção de doenças desencadeadoras, como hipertensão, diabetes, cardiopatias, entre outras, no quadro desses empregados e seus familiares.

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, A. *INTRODUZINDO RESPONSABILIDADE CORPORATIVA: RESPONSABILIDADE OU CORPORATIVA?* IN: GONÇALVES, GUTIERREZ & VILARTA (ORGS.) *GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA*. CAMPINAS, IPÊS EDITORIAL, 2005. PÁG. 23-31.

GUTIERREZ, G.L., GONÇALVES, A. & VILARTA, R. *PLANEJAMENTO DE PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA*. GONÇALVES, GUTIERREZ & VILARTA (ORGS.) *GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA*. CAMPINAS, IPÊS EDITORIAL, 2005. PÁG. 11 - 22.

PASETTI, S. R. *DEEP WATER RUNNING PARA REDUÇÃO DA GORDURA CORPORAL EM MULHERES NA MEIA IDADE: ESTUDO DE INTERVENÇÃO EM CAMPINAS - SP, 2005*. DISSERTAÇÃO (MESTRADO) - FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.

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

VILARTA, R. GONÇALVES, A. *QUALIDADE DE VIDA: CONCEPÇÕES BÁSICAS VOLTADAS À SAÚDE*. IN: GONÇALVES & VILARTA. *QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA: EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA*. BARUERI, MANOLE, 2004, PÁG. 27 - 62.

VILARTA, R. GONÇALVES, A. *QUALIDADE DE VIDA E O MUNDO DO TRABALHO*. IN: GONÇALVES & VILARTA. *QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA: EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA*. BARUERI, MANOLE, 2004, PÁG. 103 -139.

11

Programa de Qualidade de Vida Lenovida

EDUARDO NISHIDA

Graduação em Sociologia
Especialização em Gestão da
Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

CARACTERIZAÇÃO DO PROJETO

Aplícável em multinacional de grande porte que desenvolve, fabrica e vende computadores pessoais (PC) e portáteis (notebooks). A planta de Campinas é responsável pelas Operações de Suporte ao Cliente para todas as Américas, sendo este projeto dirigido a 22 funcionários.

DEFINIÇÃO

O Programa Lenovida é um projeto-piloto a ser desenvolvido junto aos funcionários do Departamento de *Supply Chain*, concebido de acordo com as principais diretrizes acadêmicas produzidas acerca desse tema e com duração prevista para 12 meses.

O programa visa a estimular a prática de Atividade Física (AF) entre os funcionários e será realizado dentro do ambiente e ho-

rário de trabalho, sob coordenação de um Especialista em Qualidade de Vida na Empresa, assessorado por uma equipe multidisciplinar de profissionais das áreas de Educação Física, Saúde e Recursos Humanos.

As intervenções práticas serão acompanhadas de palestras educativas acerca dos benefícios da adoção de hábitos saudáveis - educação nutricional e controle do peso; prática regular de atividades físicas; técnicas de gerenciamento do estresse; entre outros temas - afim de promover a mudança do estilo de vida do funcionário.

OBJETIVOS

- Geral

O Programa Lenovida visa a promover a Qualidade de Vida dos funcionários, utilizando a Ginástica Laboral (GL) como eixo articulador para atuar em três pontos críticos: (i) saúde ocupacional; (ii) comportamento e relações pessoais no ambiente de trabalho e (iii) desempenho/ produtividade.

O programa introduzirá a GL Compensatória, cuja função principal é compensar fisicamente os funcionários após um período de esforços repetitivos, bem como as posturas solicitadas nos postos operacionais durante a jornada de trabalho.

- Específicos

O programa tem como objetivo desenvolver as seguintes competências junto aos funcionários:

- Reduzir a incidência de dor e desconforto causado por esforços repetitivos, prevenindo o aparecimento de lesões músculo-ligamentares (LER - Lesão por Esforços Repetitivos e DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho);
- Identificar e corrigir situações incompatíveis com as recomendações ergonômicas;

- Aumentar os níveis de atenção e concentração - conforme estudos recentes têm constatado os benefícios da GL na redução da congestão mental ocasionada pela atividade intelectual intensa (PERA, 2006, p. 129);
- Aumentar a participação de cada colaborador em sua equipe: mesmo havendo um grande volume na troca de informações entre os funcionários, não existe um processo de comunicação propriamente dito (KRAUSZ, 2006, p. 2);
- Realizar estudos de *benchmark*; pesquisas de clima organizacional; aplicação do WHOQOL-bref e avaliação dos postos de trabalho, de modo a construir um banco de dados para análise qualitativa dos resultados do programa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido evidenciada pelas grandes corporações privadas e é considerada um diferencial para o crescimento sustentável dos negócios num mercado global extremamente competitivo.

Visualizar o bem-estar do funcionário tem sido analisado como um investimento necessário e deve ter seus objetivos claramente definidos. Após a implantação de um programa de Qualidade de Vida na empresa, os resultados esperados são:

- minimizar e controlar os elementos de risco sobre a saúde do funcionário;
- melhorar o clima organizacional e o espírito de equipe - promovendo a integração entre os colaboradores, juntamente com a participação da chefia;
- uma política de redução de custos (recursos materiais de produção, gastos com assistência médica, indenizações trabalhistas etc.);
- desenvolver o potencial intelectual/ técnico individual;
- estimular a adoção de hábitos saudáveis para um estilo de vida adequado;

- envolver o funcionário nas decisões que afetam seu desempenho e suas funções;
- proporcionar liberdade para reestruturação de tarefas e funções;
- desenvolver um sistema de compensação justo e transparente, proporcionais ao desempenho e contribuição para os resultados da empresa;
- adequar o ambiente de trabalho às necessidades individuais;
- adotar inovações gerenciais e tecnológicas visando à satisfação do trabalhador;
- oferecer oportunidades de crescimento e garantia de emprego;
- projetar a marca junto a um seletivo grupo de empresas socialmente responsáveis, por meio de certificações/ selos e exposição na mídia (PILATTI & BEJARANO, 2005, p. 89 e 93).

METODOLOGIA

- Diagnóstico

Estudo prévio da história da empresa, buscando compreender quais são os valores e práticas mais importantes de sua cultura, missão e características organizacionais, bem como seu posicionamento diante do mercado. Exposição inicial para a diretoria da empresa acerca da finalidade do programa, quais as estratégias para sensibilização dos funcionários, a dinâmica e os efeitos positivos da participação continuada e os resultados esperados; levantamento de informações institucionais para assegurar o alinhamento do projeto com as características organizacionais da empresa.

Definir o perfil dos funcionários em seus postos de trabalho, identificando situações de potencial risco, aspectos ergonômicos, reeducação postural e reavaliação da execução das tarefas operacionais: Condições de trabalho: avaliação do turno e jornada do trabalho; Condições do ambiente de trabalho: avaliação do clima (temperatura), luminosidade e postos de trabalho; Rela-

cionamento pessoal entre os funcionários: consultar a chefia dos setores (*team leaders* e gerentes) sobre a sociabilidade entre os membros do time; Escolha do local para a execução da GL: o local deverá ser indicado pela chefia da unidade, com boa ventilação, luminosidade e acessibilidade.

- Levantamento quantitativo de dados junto aos participantes do programa

Aplicação do WHOQOL-bref: questionário validado no Brasil por FLECK *et al.* (2000), com 26 questões divididas em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. Pesquisa de opinião acerca do hábito de prática Atividade Física; questões referentes ao clima organizacional, ambiente de trabalho e desempenho das funções. Avaliação da intensidade da dor no sistema músculo-esquelético, por meio de um instrumento de escala numérica de dor - validado e adaptado para a utilização no Brasil (PIMENTA & CRUZ, 1997).

- Planejamento

Sistematização dos resultados e elaboração da seqüência de exercícios da GL. Caracterização do perfil dos funcionários, considerando a faixa etária, sexo, escolaridade, regularidade para prática de Atividades Físicas, referência a dores no sistema músculo-esquelético. Análise desses resultados e elaboração de material didático para sensibilização/ manutenção do programa; bem como confecção da seqüência de exercícios da GL - moldados exclusivamente para suprir as necessidades desse público específico. Reuniões periódicas com a chefia para a discussão do planejamento das atividades, conteúdo do material didático, formas de divulgação, controle de frequência, cronograma de execução, infra-estrutura e recursos materiais necessários etc. Estabelecer o horário para implantação dos exercícios compensatórios, sempre respeitando os intervalos para café e almoço, mudanças de turno e funcionalidade de cada setor.

- Conscientização

Apresentar o programa para os funcionários, esclarecendo suas diretrizes, dinâmica das intervenções, atividades e duração - como estratégia de sensibilização; realização de Comunicação Interna para divulgação do programa: *intranet*, jornal interno, cartazes, murais e palestras; Realização de palestras e workshops abordando temas relacionados à prática da Atividade Física e os benefícios da GL para a saúde física do funcionário e para a saúde organizacional da empresa.

- Capacitação de multiplicadores entre os funcionários, que se responsabilizarão por estimular a prática da GL diariamente e acompanhar o desenvolvimento da mesma

Importância da participação dos *team leaders*/ gerentes nas atividades, para estimular a participação voluntária e adesão dos funcionários ao projeto.

- Execução

Aplicação da Ginástica Laboral. Execução da GL com os grupos de funcionários por um profissional da área de Educação Física, responsável por monitorar a seqüência dos exercícios, o tempo de execução, a postura e também orientá-los quanto à finalidade e os benefícios fisiológicos da GL. Realização de atividades complementares e campanhas específicas voltadas para a mudança do estilo de vida. Realização de atividades paralelas para sensibilização e conscientização, afim de estimular a adoção de hábitos saudáveis e mudança do estilo de vida dos funcionários, com base nos conhecimentos introduzidos pelas palestras, workshops, campanhas etc.

- Manutenção e Pós-avaliação

Monitoramento do programa após sua implantação: levantamento quantitativo de dados junto aos participantes do

programa. Aplicação do WHOQOL-bref: questionário validado no Brasil por FLECK *et al.* (2000), com 26 questões divididas em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. Acompanhamento e monitoramento dos funcionários, por meio de novas pesquisas de opinião, abordando o hábito de prática de Atividade Física; questões referentes ao clima organizacional, ambiente de trabalho e desempenho das funções. Avaliação da intensidade da dor no sistema músculo-esquelético, por meio de um instrumento de escala numérica de dor - validado e adaptado para a utilização no Brasil (PIMENTA & CRUZ, 1997). Elaboração de relatórios gerenciais semestrais, permitindo o acompanhamento da evolução do programa. “Reunião com a diretoria [...] para apresentação de resultados, sugestões de estratégias para a manutenção dos diferentes programas e entrega de material bibliográfico, relatórios de avaliação de ambiente interno, parcerias e avaliação de impacto” (GUTIERREZ *et al.*, 2005, p. 20).

REFERÊNCIAS

DEJOURS, C. IN: BETIOL, M. I. S. PSICODINÂMICA DO TRABALHO. SÃO PAULO: ATLAS, 1994.

GUTIERREZ, G.; GONÇALVES, A & VILARTA, R. PLANEJAMENTO DE PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. IN: GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2005.

GONÇALVES, A. & VILARTA, R. QUALIDADE DE VIDA - CONCEPÇÕES BÁSICAS VOLTADAS À SAÚDE. IN: QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA. BARUERI: MANOLE, 2004.

KRAUSZ, ROSA. ANÁLISE TRANSACIONAL, COMUNICAÇÃO E COMPETÊNCIA INTERPESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS. IN: JORNAL DO XXI CONGRESSO BRASILEIRO DE ANÁLISE TRANSACIONAL. BELO HORIZONTE: CONBRAT, ANO 01, N. 2, SET. 2006.

MASSOLA, R. M. ESTRESSE “VERSUS” QUALIDADE DE VIDA: UMA ABORDAGEM PARA EDUCADORES. IN: VILARTA, R. (ORG.). ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL E ATIVIDADE FÍSICA PARA A QUALIDADE DE VIDA. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2007.

PERA, C. M. *ET AL.* GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA PARA A QUALIDADE DE VIDA. IN: VILARTA, R. (ORG.). QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2007.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: LEITURAS E POSSIBILIDADES NO ENTORNO. IN: GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2005.

PIMENTA, C. A. & CRUZ, D. A. L. M. AVALIAÇÃO DA DOR. IN: REVISTA MÉDICA. SÃO PAULO, 75: 27 - 35, 1997.

12

A Atividade Física como Instrumento de Redução do Estresse em Professores do Ensino Médio

Erico Luiz Meyer

Graduado em Educação Física pela FAEFI - PUCCAMP
Especialista em Gestão de Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

OBJETIVO GERAL

- Desenvolver um programa de atividade física para combater o estresse e a melhoria da qualidade de vida (QV) nos professores do ensino médio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conscientizar os professores e direção dos benefícios da atividade física para o combate ao estresse;
- Promover mudanças no estilo de vida;
- Criar espaços para atividades físicas anti-estresse dentro e fora do horário de trabalho dos professores;
- Criar um grupo motivador dentro do espaço escolar.

POPULAÇÃO ALVO

O projeto tem como público alvo os professores do ensino médio de uma conceituada escola confessional de Campinas no estado de São Paulo.

JUSTIFICATIVA

“A Organização Internacional do Trabalho definiu as condições de trabalho para os professores ao reconhecer o lugar central que estes ocupam na sociedade, uma vez que são os responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida (OIT, 1984). Tais condições buscam basicamente atingir a meta de ensino eficaz (Gasparini, Barreto e Assunção, 2005)”.

Atualmente, o professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, ampliando sua função, superando a barreira das salas de aula. Exige-se dele uma articulação política entre escola e comunidade, obrigando-o a uma dedicação mais ampla no processo educacional.

O professor é indiretamente induzido a buscar constantemente melhores qualificações para sua prática pedagógica, o que lhe acarreta aumento de sua carga de trabalho e não lhe garante melhor remuneração ou estabilidade no emprego.

Somando-se a essa situação existe a competição indireta criada pela divulgação dos resultados do ENEM a partir de 2006 (resultado de 2005) e 2007 (resultado de 2006), que mostrou a primeira colocação da escola na cidade de Campinas aqui estudada por dois anos seguidos e entre as dez melhores escolas do estado de São Paulo.

Tal quadro mostra a tensão profissional que está sobre os ombros do professor dessa escola, que tem seu trabalho reconhecido pela sociedade estudantil no município, no estado e no cenário nacional. Graças a essa situação, é uma das poucas escolas que teve seu quadro de alunos e professores aumentado no ano de 2007, acarretando outras situações de transformações e adaptações à nova realidade que esse sucesso trouxe.

Este projeto é uma proposta de diagnosticar prováveis situações de estresse profissional nos professores do ensino médio, buscar apoio profissional para solucionar as possíveis

causas, e um trabalho em forma de atividade física dentro do ambiente de trabalho, facilitando o trabalho docente.

O ESTRESSE

O domínio humano em nosso planeta se deve a sua capacidade de adaptar-se às mais diferentes condições, sejam climáticas ou culturais, adequando-se às condições pré-existentes ou adequando essas condições para sua subsistência. Essa adaptação tem um custo para o organismo humano em bases biológicas, pois exige um desequilíbrio orgânico quando ele é colocado em situações as quais não está habituado. Esse processo foi denominado por Hans Seley nos anos 30 de **Síndrome Geral de Adaptação** e as manifestações geradas por ele no organismo são chamadas de **stress**. Com o assunto sendo muito difundido, o termo já foi incorporado a linguagem popular e consta em dicionário como “estresse”.

“Stress” foi definido como um conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a circunstâncias que exigem esforço de adaptação, ou também como uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda feita sobre o mesmo” (Seley, 1956), citado por Azevedo e Nakamura (in Vilarta 2006, p.139).

Segundo Azevedo e Kitamura (2006), o estresse é uma resposta neuro-endócrina do organismo, a estímulos que ameaçam romper o seu equilíbrio dinâmico. São conhecidos dois tipos de estresse:

EUSTRESS: conhecido como estresse positivo, essencial para o desenvolvimento do indivíduo. Caracterizado pelo equilíbrio entre esforço, tempo, realização e resultados.

DISTRESS: corriqueiramente mencionado apenas como estresse, é o estresse negativo, equiparável ao sofrimento, doenças, incapacidade e que pode até resultar em morte. Caracteriza-se pela tensão, rompimento do equilíbrio orgânico por excesso ou falta de esforço, incompatível com o tempo, realização e resultados.

ESTRESSE NO TRABALHO

Fatores físicos e psicossociais podem acarretar agravos à saúde do trabalhador e dificultar ações preventivas e curativas, pois o estresse no trabalho segundo Kalimo (1986), citado por Azevedo e Kitamura (in Vilarta, 2006, pg. 142), “*é uma consequência de uma exposição combinada a múltiplos fatores do ambiente e de relações do trabalho e das condições de emprego*”.

Alguns aspectos que podem provocar afeitos na saúde do trabalhador e no seu bem-estar: temperatura e umidade; produtos químicos, sob forma de gases, vapores, poeiras e fumo; barulho e vibrações; movimentos repetitivos; posturas não ergonômicas; ritmos de trabalho acelerados; trabalhos em turnos; duplo emprego; variações na carga do trabalho; reconhecimento da performance de trabalho; concentração e estado de alerta; forma de pagamento; “*mobbing*”; compensações adicionais (horas-extras, prêmios, bônus, participação nos resultados); possibilidade de avanço salarial; plano de saúde; prestígio da organização.

Esses aspectos foram selecionados dentre outros por estarem mais associados a possíveis situações que profissionais da educação são submetidos dentre outros.

Mais diretamente relacionados com a saúde do professor, encontram-se algumas doenças relacionadas ao trabalho (Ministério da Saúde do Brasil, 2001) (ver Azevedo e Kitamura in Vilarta 2006, p.146).

ESTRESSE, TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de vida é um conceito relativo à percepção dos indivíduos de suas posições na vida, em um contexto cultural e em um sistema de valores, no qual eles vivem em relação a suas metas, expectativas, padrões e conceitos (WHO, 1993). Qualidade de vida (QV) é um conceito abrangente, que está ligado à saúde, trabalho, família, posição social, sexo, desenvolvimento cultural, espiritual e emocional, etc.

O trabalho ocupa uma parcela grande de tempo e energia do indivíduo, e a associação entre QV e estresse no trabalho

deveria estar equilibrada para que ele viva situações de “eustress” e não de “distress”.

Um levantamento minucioso das condições e situações que o professor tem em sua atividade diária dentro do ambiente de trabalho, um gerenciamento de recursos internos e externos para diminuir as condições de “distress”, poderia gerar um local mais harmonioso para a sua prática pedagógica e conseqüentemente a motivação será melhorada.

METODOLOGIA

Os profissionais diretamente envolvidos no programa serão: um coordenador geral e professor de educação física (para coordenar o programa, fazer todo levantamento de dados e executar os ajustes necessários para aplicar as avaliações físicas e questionários relevantes ao programa; ministrar as aulas de relaxamento; desenvolver as atividades desportivas); um professor de yoga;

Profissionais de apoio: um programador de informática (para tabulação dos dados); outros profissionais serão convidados esporadicamente para palestras com temas relacionados ao programa como fator de motivação e esclarecimentos em assuntos levantados pelos voluntários.

O projeto será oferecido a todo corpo docente do IEI em uma primeira fase, a ênfase nos professores do ensino médio que estão diretamente envolvidos com os vestibulares e o ENEM.

Atividades esporádicas:

- Palestra sobre a importância da atividade física para melhorar a QV e reduzir o ESTRESSE para sensibilização.
- Levantamento dos voluntários e aplicação do questionário WHOQOL-BREF para um primeiro levantamento de dados.
- Observação dos professores alvo e aplicação de um questionário adaptado do WHOQOL-100 nos domínios e facetas que forem julgados necessários de acordo com o primeiro questionário (WHOQOL-BREF).

- Avaliação física.
- Promover palestras sobre os domínios do WHOQOL-100 mais relevantes no levantamento de dados dos questionários.
- Acompanhamento e avaliações de 3 em 3 meses.

Atividades permanentes:

- Iniciar as sessões de yoga às quartas-feiras às 19h00.
- Iniciar as sessões de relaxamento aos sábados no final das reuniões pedagógicas.
- Organizar um voleibol adaptado para os professores às sextas-feiras às 19h00.

YOGA E RELAXAMENTO

Estudos relacionados ao Yoga constataram que seus praticantes tem um aumento da capacidade vital respiratória, diminuição do ritmo respiratório, o aumento na tolerância do estresse físico. Associado a técnicas de relaxamento, eles melhoram a ansiedade com menor tendência a reagir com agressividade (Wood, 1993), citado por Oliveira, Oliveira e Martins (in Vilarta 2007, p.83).

Em indivíduos submetidos ao treinamento de relaxamento foi observado um efeito hipotensor e melhoras subjetivas, como a diminuição da cefaléia, tontura, ansiedade, irritabilidade e insônia, em alguns casos o desaparecimento completo dos sintomas (Datey, 1969), citado por Oliveira, Oliveira e Martins (in Vilarta 2007, p.98)

Segundo Benson (1974), citado por Oliveira, Oliveira e Martins (in Vilarta 2007, p.84), técnicas de relaxamento promovem o aumento das ondas alfa e teta, resultando no aumento da atividade nervosa parassimpática e na redução da atividade nervosa simpática, levando a redução da taxa metabólica, conseqüentemente à redução do consumo de oxigênio e da produção de dióxido de carbono.

VOLEIBOL ADAPTADO

A atividade do voleibol adaptado ou do próprio jogo de voleibol terá como objetivo a integração dos professores através de uma atividade física mais intensa, pois é um jogo mais atraente para homens e mulheres praticarem juntos. Estará integrada com avaliações físicas, trabalhando com as capacidades e potencialidades dos professores e servirá como trampolim para mais atividades. Segundo uma pesquisa feita pela “International Stress Management Association - Brasil”, publicada na revista *Veja* de 11 de abril de 2007, 40% dos executivos brasileiros usam o exercício físico para aliviar o estresse.

DIVULGAÇÃO DO PROJETO

Apresentação do projeto à direção e assessoria administrativa do colégio mostrando os benefícios que podem ser alcançados; palestra aos professores sobre o projeto; cartazes sobre as atividades a serem desenvolvidas pelo projeto e cronograma; cartazes sobre os temas: QUALIDADE de VIDA, ESTRESSE, YOGA, RELACHAMENTO, VOLEIBOL; cartazes sobre as atividades esporádicas; palestras sobre temas relativos ao projeto; corpo a corpo com os professores.

RESULTADOS ESPERADOS

Melhora nos níveis de ESTRESSE dos professores do ensino médio; mudança no modo de vida de cada um; melhorar a produtividade; reduzir o absenteísmo; motivar os outros professores e funcionários a aderirem a um programa semelhante.

REFERÊNCIAS

GASPARINI, SANDRA M.; BARRETO, SANDHI M. e ASSUNÇÃO, ADA A. **O PROFESSOR, AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS EFEITOS SOBRE SUA SAÚDE.** [HTTP://WWW.SCIOLO.BR/PDF/EP/V31N2/A03V31N2.PDF](http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf).

AZEVEDO, VALMIR ANTONIO ZULIAN DE; KITAMURA, SATOSHI. QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL. IN VILARTA, ROBERTO; CARVALHO, TERESA

HELENA PORTELA FREIRE DE; GONÇALVES, AGNALDO; GUTIERREZ, GUSTAVO (ORG.), – CAMPINAS - SP: IPES EDITORIAL, 2006.

OLIVEIRA, GERSON DE; OLIVEIRA, JANE DOMINGUES DE FARIA; MARTINS, ANA CLAUDIA ALVES. DIAGNÓSTICO DA ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL E ATIVIDADE FÍSICA NA FUNDAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DA UNICAMP. IN VILARTA, ROBERTO; SONATI, JAQUELINE GIRNOS (ORG.); – CAMPINAS - SP: IPES EDITORIAL, 2007.

VEJA. EDIÇÃO 2003, ANO 40 - Nº 14, DE 11 DE ABRIL DE 2007, P. 48.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. DIVISÃO DE SAÚDE MENTAL. GRUPO WHOQOL. VERSÃO EM PORTUGUÊS DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA (WHOQOL) 1998. [HTTP://WWW.UFRGS.BR/WHOQOL-100.HTML](http://www.ufrgs.br/whoqol-100.html)

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. DIVISÃO DE SAÚDE MENTAL. GRUPO WHOQOL. VERSÃO EM PORTUGUÊS DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA (WHOQOL) 1998. [HTTP://WWW.UFRJ.BR/PSIQ/WHOQOL8.HTML](http://www.ufrj.br/psiq/whoqol8.html)

FLECK, MARCELO DE ALMEIDA. O INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (WHOQOL 100): CARACTERÍSTICAS E PERSPECTIVAS. CIÊNCIA & SAÚDE COLETIVA, S1, P. 33-38, 2000.

13

Atividade Física no Combate ao Estresse e das Doenças Ocupacionais dos Bancários

Fernanda Aparecida Alves

Graduada em Educação Física - UNIMEP

Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

ESTRESSE

A espécie humana predomina sobre as demais, entre outras razões, por ter desenvolvido, ao longo da sua existência, uma impressionante capacidade de adaptação, desde as condições mais adversas impostas pela natureza, até aquelas impingidas a ela mesma pela cultura dos povos, como exemplo, a guerra.

Segundo Lipp (2002), o estresse “é uma reação do organismo com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais que ocorre quando surge a necessidade de uma adaptação grande a um evento ou situação de importância”. Explica ainda que existem três tipos de estresse, a saber: Negativo, Positivo e Ideal. Refere ao Estresse Negativo como excesso, quando a pessoa ultrapassa seus limites e sua capacidade de adaptação.

O Estresse Positivo é quando ainda está em fase inicial, também chamada de fase do alerta, em que o organismo produz adrenalina, dá ânimo e energia, impulsionando o sujeito

para a ação. Já o estresse ideal é quando a pessoa aprende o manejo do estresse e gerencia a fase do alerta de modo eficiente, alternando entre a fase do alerta e sair dessa fase.

ESTRESSE NO TRABALHO

Estresse no Trabalho e Qualidade de Vida no trabalho (QVT) têm sido objetos de estudo crescente no Brasil, na União Européia, Estados Unidos e demais países principalmente pela alta incidência e prevalência do sofrimento mental do trabalhador, levando-o ao adoecimento físico e/ou mental, e gerando altos custos para empresas e governo, decorrentes da baixa produtividade, de afastamentos médicos e absenteísmo.

A grande maioria dos trabalhadores sofreu, sofre ou sofrerá situações de descontentamento, de desgaste emocional, de sentimentos de injustiça e de conflitos interpessoais na situação de trabalho. Para Walton (1973), a frustração, a monotonia e a raiva comum a funcionários insatisfeitos podem gerar altos custos aos indivíduos e à organização e muitos gerentes procuram administrar seu próprio descontentamento e dos trabalhadores. Trata-se de um problema complexo pela dificuldade de isolar e de identificar todos os fatores que interferem na qualidade de vida do trabalhador.

Atualmente, é comum e freqüente ouvir das pessoas que estão sofrendo "um desgaste profissional" em seus trabalhos. É sábio que as transformações macroeconômicas globais trouxeram uma grande mudança na vida ocupacional das pessoas. (Guimarães e Freire, *apud* Levi *et al.* (1999)). Com a globalização da economia e a conseqüente racionalização do trabalho e o aumento das esferas competitivas entre as empresas, o trabalhador é forçado a se adaptar às situações para as quais não se encontra preparado como: cursos de capacitação, prazos a serem cumpridos e o alto nível de responsabilidade que têm de enfrentar em suas profissões.

As pessoas passam a maior parte de seu tempo trabalhando, seja na empresa, na escola, na indústria, na construção, no campo ou nas estradas. O trabalho é motivado pela necessidade física, econômica e social que as pessoas têm para garantir sua sobrevivência e posição na vida. Elas são conhecidas pelas atividades que exercem, e estas podem ser prazerosas ou não, os recursos internos de cada pessoa irão determinar sua própria adaptação à realidade e como ressentem as características do trabalho.

OBJETIVO GERAL

Desenvolver um programa de atividades físicas para os funcionários do Banco do Estado, objetivando orientá-los na detecção e prevenção do estresse e das doenças ocupacionais, bem como propor técnicas para lidar com situações estressantes e seus efeitos, afim de diminuí-los e preveni-los.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conscientizar os funcionários sobre a problemática do estresse, bem como os sintomas e ações para preveni-lo;
- Propor atividades individuais e em grupos que auxiliem na prevenção/ diminuição do estresse e na prática da ginástica laboral para prevenção das doenças ocupacionais;
- Criar espaço e ambiente para os funcionários exporem seus sentimentos e dificuldades, criando um clima participativo e colaborativo;
- Desenvolver a prática de atividades físicas como potencial para o combate ao Estresse, bem como da valorização do lazer;
- Propor conscientização de uma alimentação saudável.

LOCAL

O Programa será implantado em agência no Banco do Estado, desde que realizada uma avaliação no local, definindo as suas necessidades, para determinar quais atividades melhor se enquadram.

PERFIL DOS PARTICIPANTES

Há 30 funcionários no Banco, sendo 20 do sexo feminino e 10 do sexo masculino. As idades variam de 29 a 58 anos, todos possuem Grau Superior Completo, e dessas 30 pessoas, 20% estão com LER, 80% já estão com alguns sintomas de DORT e passaram alguns períodos afastados.

Devido à abertura e interesse do Banco pelo Programa de Qualidade de Vida, seguem alguns dos objetivos propostos:

ACOMPANHAMENTO MÉDICO

Através de convênios com Hospitais, além do atendimento básico de saúde, serão realizados exames para diagnóstico físico e posteriormente as devidas intervenções.

GINÁSTICA LABORAL

Será implantada a ginástica laboral, realizada diariamente por 10 minutos antes do expediente dos funcionários do banco. Sua função é prevenir doenças ocupacionais LER, DORT- (Distúrbio Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), e Lombalgias, através de exercícios específicos realizados no próprio local de trabalho, através da Ginástica Laboral. Um Grupo de exercícios compõe essa atividade que se classifica como:

Preparatória: ginástica com duração de 10 minutos, realizando no início da jornada de trabalho, com acompanhamento do Professor de educação física, estagiário(a) de Educação

Física e multiplicadores da própria área. Tem como objetivo principal preparar o funcionário(a) para sua jornada, aquecendo grupos musculares que serão solicitados nas tarefas e também despertando-os para que sintam-se mais dispostos ao iniciar o trabalho.

Compensatória: é realizada durante a jornada de trabalho, interrompendo a monotonia operacional. O objetivo é compensar fisicamente os funcionários após um período de esforços praticados durante a jornada de trabalho, aproveitando as pausas para que se executem exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos e às posturas solicitadas nos postos operacionais, aumentando a capacidade de trabalho.

Relaxamento: realizado no final da jornada, com a intenção de relaxar, deixar o corpo mais leve para que assim possa terminar seu expediente mais descansado.

ATIVIDADES FÍSICAS

Serão firmados convênios com as academias na cidade, visando ao incentivo à CAMINHADA como prática de exercícios físicos. No *Banco do Estado*, será proposto que os funcionários pratiquem caminhadas no horário adverso de seu trabalho.

ORIENTAÇÃO NUTRICIONAL

Palestras com Nutricionistas, com distribuição de folhetos educativos. Através desses meios, os professores passarão a ter acesso a informações básicas, porém úteis para a saúde como, por exemplo, dietas específicas para quem sofre de obesidade, diabetes, hipertensão, entre outros problemas que afetam a saúde.

ESTRATÉGIA

- Capacitar as pessoas a controlar e gerenciar a sua própria saúde;
- Criar palestras educativas incentivando as práticas de exercícios físicos;
- Combinar soluções individuais e sociais dentro do Banco;

CONSCIENTIZAÇÃO

- Fazer palestras orientando a importância da atividade física, educação alimentar;
- Distribuir panfletos, comunicados relacionados às propostas de intervenção;
- Deixar os chefes, gerentes conscientes da importância dessas atividades para melhoria do rendimento dos funcionários;
- Fazer palestras abordando a importância das atividades físicas, da ginástica laboral para prevenção de doenças ocupacionais (LER e DORT);
- Organizar reuniões para programar eventos de lazer, como viagens, passeios com familiares e colaboradores do Banco;
- Avaliar custos de assistência médica, avaliações físicas e nutricionais.

SENSIBILIZAÇÃO

- Melhorar o relacionamento interpessoal através de reuniões e grupos;
- Valorizar os funcionários de forma que possam sentir-se importantes;
- Estimular e motivar os funcionários a trabalhar e se sentirem mais satisfeitos e felizes.

MUDANÇA COMPORTAMENTAL

Buscar promoções de adaptações nos hábitos alimentares e prática de atividades física pela mudança do estilo de vida, para melhoria da capacidade física, imagem corporal, e o controle de peso corporal, promovendo efeitos moral positivo, além de dar maior visibilidade às ações corporativas dirigidas à saúde e ao bem-estar.

ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE

Visa a promover um conjunto de adaptações no ambiente físico e gerencial da empresa, de modo a acolher os novos estilos de vida e criar um clima favorável à manutenção do novo comportamento saudável.

RESULTADO A SER ALCANÇADO

Demonstrar a importância real de tal projeto aos gerentes e a todos os funcionários do Banco do Estado no qual temos o objetivo de colaborar com a melhoria do ambiente ocupacional adquirindo Qualidade de Vida dentro e fora do local de trabalho e assim obtendo melhores condições de vida e saúde do trabalhador.

14

Conviver Bem: Proporcionando Espaço de Convívio, Lazer e Cultura

Iná Aparecida de Toledo Piza Furlan

Administradora de Empresa
Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na
Empresa na UNICAMP

INTRODUÇÃO

Hoje, num mundo globalizado com mercados cada vez mais competitivos, exige-se busca constante de melhores resultados nas empresas. Para o alcance desses objetivos, é necessário o fortalecimento dos laços entre a empresa e seus colaboradores, e um melhor desempenho profissional. Independentemente de país, cultura, época e idade é importante que esses profissionais possuam boas condições de saúde, física e psicológica, se sintam socialmente integrados, funcionalmente competentes com uma vida plena e felizes, isto é, Qualidade de Vida.

A qualidade de vida está diretamente ligada às condições de vida e ao estilo de vida. Segundo Lessa (1999), o estilo de vida “inclui hábitos e comportamentos auto-determinados, adquiridos social ou culturalmente, de modo individual ou em grupos...” Estariam incluídos nesse contexto alguns há-

bitos, como preferências alimentares, tabagismo, alcoolismo, lazer sedentário, entre outros. Resumindo, quando se trata de estilo de vida pressupõe-se ter controle de suas ações, que podem ser prejudiciais ou benéficas à sua saúde. (Lessa, 1999; Minayo, Hartz e Buss, 2000).

OBJETIVO GERAL

Proporcionar atividades de convívio, lazer e cultura, divertidas e prazerosas.

LAZER

“O lazer se traduz por uma dimensão privilegiada da expressão humana, dentro de um tempo conquistado, materializada por uma experiência pessoal criativa, de prazer e que não se repete no tempo e espaço, cujo eixo principal é a ludicidade. Ela é enriquecida pelo seu potencial socializador e determinada predominantemente, por uma grande motivação intrínseca e realizada dentro de um contexto marcado pela percepção de liberdade. É feita por amor, pode transcender a existência e, muitas vezes, chega a aproximar-se a um ato de fé. Sua vivência está relacionada diretamente às oportunidades de acesso aos bens culturais, os quais são determinadas, em geral, por fatores sócio-político-econômico e influenciados por fatores ambientais” (Bramante 1998).

Essa linha conceitual entre lazer e qualidade de Vida, que enfatiza o papel da educação para o lazer, nos remete a um ilustrativo modelo formulado por Isso-Ahola (1980). O autor enfatiza que o envolvimento na experiência do lazer é fruto de decisão pessoal, mediada pela percepção de competência, envolvendo conhecimentos e habilidades e ampliação da autoconfiança, os quais estimulam o engajamento no lazer.

Para que isso ocorra, há dois componentes básicos que “dialogam” entre si: um de caráter mais social, ou seja, todos os agentes sociais que interferem na construção de um repertório de lazer de uma pessoa: família, escola, religião, trabalho, mídia, e assim por diante. O segundo componente, mais voltado para o campo da Psicologia, volta-se para a construção individual e diferenciada

de cada pessoa na aquisição, manutenção e expansão do já mencionado repertório de lazer”. Esse “circuito” se retroalimenta sob a decisiva influência das forças sociais e culturais do meio ambiente em que essa pessoa vive.

O lazer, como a grande maioria dos fatores que interferem na Qualidade de Vida, são processos que se aprendem e, portanto, o modelo proposto poderia ser considerado tanto para um como para outro construto.

PRINCÍPIOS GERAIS QUE NORTEARÃO TODO PROGRAMA CONVIVER BEM (DUMAZEDIER):

- Ludicidade;
- Participação e não obrigatoriedade;
- Oportunidade de Lazer, para todos conhecerem atividades divertidas, diferentes, que despertem o interesse e curiosidade, respeitando as diferenças quanto a sexo, idade, raça ou religião, incluindo as pessoas deficientes;
- Ocupação do tempo livre;
- Privilegiar atividades que tragam benefícios à saúde física, mental e espiritual, bem estar e qualidade de vida;
- Convivência;
- Integrar a família nos programas de recreação e lazer a serem desenvolvidos no “clube”.

SENSIBILIZAÇÃO

Na fase de implantação do projeto serão utilizados os recursos de comunicação já existentes junto aos funcionários como: intranet, jornal interno e mural informando quanto à estruturação, objetivos do programa e lançamento de concurso para escolha de logotipo do projeto. Contará com o apoio das Gerências imediatas como fator decisivo para a participação de todos os funcionários. Também será utilizado o espaço “Convivência” com palestras e oficinas motivacionais incentivando a participação nas atividades de Lazer e Cultura, bem

como os benefícios para a saúde física e mental como prática sistemática.

Nessa fase serão construídos de forma participativa os grupos de trabalho para o projeto “Convivência” e Clube, com Gerência de Recursos Humanos - Gestor Responsável pelo Projeto em conjunto com as áreas de treinamento, benefícios, serviço social, comunicação, saúde ocupacional e segurança do trabalho, apoiado pelas Gerências Imediatas.

ATIVIDADES

ESPAÇO LEITURA: Biblioteca não acadêmica, empréstimo de livros e revistas, espaço para leitura, onde também se encontram periódicos e revistas, espaço de divulgação de ações de Qualidade de Vida e Lazer, esse espaço poderá ser disponibilizado no local denominado “Espaço Light”.

ESPAÇO CULTURA & LAZER: Apresentações de cinema, teatro, música, exposições de pintura, fotografias (poderá ser de artistas da cidade ou de funcionários); Palestras e Oficinas: sobre saúde, nutrição & alimentação saudável, tabagismo, atividade física, estresse; esse espaço é importante para divulgação e sensibilização dos programas para Qualidade de Vida a serem implantados; Feiras: da troca, trabalhos manuais e artísticos produzidos pelos funcionários (aproveitando calendário festivo - Dia das Mães, dos Pais, Natal, outros).

CLUBE - LAZER E RECREAÇÃO: Festas em Datas Comemorativas: Páscoa, Dia das Mães, Dia dos Pais, Festa Junina, Natal, podendo ser jantar, almoço festivo, apresentação musical, dança; Excursões Ecológicas e Culturais: Apresentações teatrais, Musicais, Museus e Exposições Artísticas de diferentes expressões como pintura, fotografia, Museus, Centro de Pesquisa, Visitas a Cidades Próximas - passeios de um dia (Ex.: Santos e seus pontos turísticos, São Paulo / Turismo pela Cidade), e Centro de Pesquisa, Parques e outros; Dia Feliz: Projetos de lazer uma vez por semestre com atividades que privilegiem um amplo leque de opções, respeitando idade, sexo e acessibilidade e participação da família. Podendo integrar diferentes propostas de lazer e qualidade de vida, meio ambiente, educação e saúde: Gincana com objetivos educativos com temas sobre saúde, primeiros-socorros, ecologia; Oficinas de artísticas, culturais, manuais, sobre saúde, massagem,

conhecendo o corpo, meio ambiente, ecologia, reciclagem; Jogos recreativos de futebol, voleibol, handebol com regras adaptadas, em que o objetivo maior é a participação, integração e cooperação. Semana de Férias: Atividade para filhos de Funcionários.

ATIVIDADES FÍSICAS / ESPORTIVAS: Grupo de Caminhada: Orientação para prática individualizada, fora da empresa, com formação de grupo para orientação e acompanhamento, com participação de familiar; Formação de Grupo de Corrida: Plano de treinamento dos funcionários com acompanhamento durante o ano, para as pessoas participarem de corridas de rua, (abaixo detalhamento piloto na unidade I / após poderá ser implantado unidade II); grupo de corrida.

CONCLUSÃO

A partir da efetiva participação no programa de Convivência, Lazer e Cultura pelos funcionários, a longo prazo, pode haver uma mudança de hábitos e aderência a um estilo de vida mais saudável, refletindo-se na manutenção da saúde física e psicológica, e na Qualidade de Vida. Para a empresa, essa mudança individual contribuirá para a melhoria nas relações, motivação, mais equilíbrio, diminuição do absenteísmo e conseqüente aumento de produtividade, além de ser um aliado na prevenção à saúde das pessoas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, MARCO ANTONIO BETTINE DE. LAZER E RECREAÇÃO - ESPECIALIZAÇÃO GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. FEF - UNICAMP, CAMPINAS, SP, 2006.

DUMAZEDIER, J. VALORES E CONTEÚDOS CULTURAIS DO LAZER, SÃO PAULO, SESC, 1980.

GONÇALVES, AGUINALDO E VILARTA, ROBERTO - (ORGS) QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA - EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA. BARUERI, MANOLE. 2004.

GONÇALVES, AGUINALDO, GUTIERREZ, GUSTAVO LUIS E VILARTA, ROBERTO - ORGANIZADORES - GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA, CAMPINAS, SP, ED. IPES, 2005

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, A.,M,A; BUSS, P.M. - QUALIDADE DE VIDA
E SAÚDE: UM DEBATE NECESSÁRIO. REVISTA CIÊNCIA E SAÚDE COLETIVA. VC
5 N 1,P 7-18 2000.

15

Programa Anti-tabagismo “Ascenda essa Idéia”

Irene Lourenço de Oliveira

Educação Física - PUCCAMP

Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

APRESENTAÇÃO

O *Programa Antitabagismo “Ascenda essa Idéia”* é um projeto voltado para a conscientização e tratamento quanto ao uso do *Tabaco* dentro do ambiente de trabalho junto aos colaboradores de todos os setores da empresa. Será realizado dentro do ambiente e horário de rotina, com exceção para algumas atividades que serão desenvolvidas na empresa, mas fora do horário de trabalho.

Visa a estimular voluntariamente o funcionário por meio da educação e da *Atividade Física* para a busca de um *Estilo da Vida* mais saudável. Será coordenado pelo **Gestor em Qualidade de Vida** com a colaboração e o acompanhamento da equipe de apoio. Algumas ações serão direcionadas também aos familiares; o *programa antitabaco* terá a duração de 12 meses, com um público previsto de 40 a 50 participantes.

As ações serão acompanhadas por palestras educativas, ações preventivas, motivação para hábitos saudáveis, ativi-

dades individuais e em grupos, gerenciamento de estresse e ansiedade e pesquisas internas para levantamento de dados e avaliação dos resultados. A *Atividade Física* será considerada neste *programa* como fator-chave para o fortalecimento do processo de mudança.

OBJETIVOS

GERAL

O *Programa “Ascenda essa Idéia”* tem como objetivo promover mais **Qualidade de Vida** aos colaboradores e servir como ponto base em questões como segurança, produtividade, de motivação, desempenho, comportamento e relações pessoais no ambiente de trabalho.

ESPECÍFICOS

- Levantar dados clínicos e comportamentais e identificar o público de interesse;
- Motivar o colaborador a aderir voluntariamente ao *programa*;
- Orientar quanto aos riscos do *Tabaco* e indicar os tratamentos mais adequados;
- Melhorar as condições de saúde dos colaboradores;
- Minimizar os fatores de riscos à saúde;
- Incluir familiares no *programa* como apoio importante dentro do processo;
- Reduzir sintomas de abstinência como irritabilidade, inquietação, ansiedade, muito comuns entre os fumantes;
- Aumentar os níveis de concentração, disposição e resistência muitas vezes comprometidas com o uso do *Tabaco*;
- Incluir orientações nutricionais e apoio psicológico;
- Conforme estudos recentes a *Atividade Física* é essen-

- cial para fortalecer o processo de adaptação e mudança e na busca de um Estilo de Vida positivo;
- Diminuir o absenteísmo (geralmente causado por doenças);
 - Criar políticas de redução de custo;
 - Aumentar os níveis de confiança entre empresa/colaborador e a integração entre os funcionários, gerando um clima organizacional favorável e melhorar e aumentar a produtividade.

JUSTIFICATIVA

O uso indiscriminado de substâncias psicoativas em diversos segmentos da sociedade tem sido motivo de grande preocupação para especialistas, e esse fenômeno mundial tem causado muitos impactos negativos sobre a saúde pública, a segurança individual e a estrutura social.

Nas organizações não tem sido diferente e os níveis de consumo de diversas drogas lícitas e ilícitas dentro do ambiente de trabalho têm aumentado muito e suas conseqüências são motivos de preocupação de empresas de diversos setores.

As implantações de programas de combate e controle ao uso do Tabaco e a outras drogas sempre encontram barreiras, principalmente dentro das empresas. Mas o consumo ocasiona vários problemas à saúde e também está relacionado com um maior risco de acidentes, baixa produtividade e absenteísmo.

Uma das alternativas para reduzir esse impacto negativo que o *Tabaco* provoca na saúde do usuário e no local em que ele exerce suas atividades é a implantação de *programas* de prevenção e controle ao uso do tabaco, adotando políticas internas objetivando manter o ambiente de trabalho saudável, produtivo, seguro e comprometido com a **Qualidade de Vida** dos colaboradores.

Para resultados satisfatórios é necessário que a política adotada seja de conhecimento de todos os colaboradores. Os termos devem ser claros, enfatizando a finalidade e a importância e os procedimentos a serem adotados antes e durante a execução do *programa*.

- Estabelecer um *programa* de educação, orientação e assistência ao funcionário;
- Aplicação de ações corretivas (tratamento e recuperação);
- O sucesso do *programa* exige esforços conjuntos de diversos profissionais da área da saúde, recursos humanos, assistentes sociais e administradores;
- A família e os colegas de trabalho também devem participar;
- Ações de sensibilização eliminam o desconhecimento e o preconceito de todos;
- Todos devem ser incluídos: subordinados de produção, níveis gerenciais e de direção;
- Levar em consideração a cultura organizacional e a opinião dos colaboradores.

PROGRAMA DIRIGIDO AO COMBATE E A PREVENÇÃO DO USO DO TABACO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Etapas:

1. Reunião com a Diretoria/Gerência/Encarregados. Ambulatório Médico/RH/Social para a apresentação do programa. Avaliação das expectativas, interesses, objetivos e aprovação.
2. Comunicação para colaboradores. Informações sobre o programa por meio de faixas, cartazes, e-mails, frases e textos motivacionais.
3. Pesquisa para obter o grau de interesse pelo programa, o número de adesões, as opiniões e sugestões.
4. Levantamento de dados com questionário específico sobre tabaco, atitudes, comportamentos, dados clínicos.
5. Reunião com familiares para divulgação do programa, filmes, apoio, opiniões, orientações.
6. Consulta individual com médico para exames, definir utilização de medicamentos e início do tratamento.

7. Avaliação Psicológica. As consultas podem ser individuais ou em grupos.
8. Avaliação Física e Qualidade de Vida (peso, medidas, WOQOOL, cronograma de atividades para saúde do corpo e mente e para complementação do tratamento, atividades aeróbicas, yoga, caminhada, quick *massage*, lian gong (ginástica para corpo e mente), gerenciamento de tempo, estresse e ansiedade).
9. Datas comemorativas em SIPAT, Semana da Saúde, Dia Mundial sem Tabaco, intervenções temáticas.
10. Avaliação de resultados e ações de continuidade.

BENEFÍCIOS ESPERADOS

- Melhora nas condições de saúde dos colaboradores de forma geral;
- Melhoria da **Qualidade de Vida** geral;
- Melhora do clima organizacional e integração no ambiente de trabalho;
- Aumento da confiança dos colaboradores e familiares junto à empresa;
- Reflexo na capacidade produtiva, tanto isolada quanto coletivamente;
- Redução de altos custos com consultas médicas;
- Geração de credibilidade junto ao público externo;
- Impacto positivo junto à comunidade.

ESTRATÉGIAS

- Criar um ambiente apropriado para acolher os novos estilos de vida saudáveis;
- Criar clima favorável à manutenção do novo comportamento;
- Divulgar de forma clara todas as etapas do programa para que cada colaborador possa tomar sua decisão de forma voluntária;

- Implantar programas com ações dinâmicas;
- Criar condições para que os envolvidos atuem de forma participativa com opiniões, questionamentos e sugestões;
- Mostrar para o colaborador que o *programa* serve também a seus interesses fazendo com que ele assuma a sua responsabilidade;
- Inclusão dos familiares no *programa*;
- Inclusão de uma *Atividade Física* como uma motivação ao objetivo proposto e à busca pessoal para um **Estilo de Vida** mais saudável.

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, A. e VILARTA, R. QUALIDADE DE VIDA - CONCEPÇÕES BÁSICAS VOLTADAS À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA E O MUNDO DO TRABALHO. IN: **QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA**. BARUERI, MANOLE, 2004.

GUTIERREZ, G.; GONÇALVES, A. e VILARTA, R. PLANEJAMENTO DE PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. IN: **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA**. CAMPINAS, IPES EDITORIAL, 2005.

OLIVEIRA, J.D.F. TABAGISMO E ASPECTOS NUTRICIONAIS. IN: **ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL, ATIVIDADE FÍSICA E QUALIDADE DE VIDA**. CAMPINAS, IPES EDITORIAL, 2007.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V.C. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: LEITURAS E POSSIBILIDADES NO ENTORNO. IN: **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA**. CAMPINAS, IPES EDITORIAL, 2005.

16

Mapeamento do “Perfil Saúde” em Instituição Pública - Fundação Centro de Atendimento Sócio Educativo ao Adolescente

Leidiane Silva Oliveira Chagas

Gestora de Recursos Humanos - Anhanguera Educacional
Especialista na Gestão da QV na Empresa - UNICAMP

APRESENTAÇÃO

A campanha para mapeamento do Perfil Saúde foi desenvolvida em parceria pela Diretoria de Recursos Humanos da Fundação CASA (Fundação Centro de Atendimento Sócio Educativo ao Adolescente - SP) e pela Medicina Preventiva da Intermédica (empresa de assistência médica), na unidade SEDE, no dia 18 de agosto de 2006.

OBJETIVOS

- Alertar a população da Fundação CASA sobre a importância do estilo de vida para a saúde, detectar riscos e promover QV.

- Implantar um Programa de Qualidade de Vida, estruturado e flexível, complementar a assistência médica, com foco na PROMOÇÃO DA SAÚDE e na MUDANÇA DO ESTILO DE VIDA, para ser desenvolvido no AMBIENTE DE TRABALHO por equipe multidisciplinar.

AVALIAÇÕES/EXAMES/AÇÕES REALIZADAS

Inicialmente aplicamos questionário de avaliação do Estilo de Vida, orientando os participantes sobre os benefícios da campanha e sigilo das informações, além da avaliação da PA, glicemia, MC (índice de massa corpórea) para classificação do peso (normal, sobrepeso e obeso).

A equipe multidisciplinar coletou os dados e desenvolveu orientações, encaminhamentos pertinentes, com distribuição de folhetos informativos e de carteirinha de saúde, em que forma registrados os valores das mensurações, e as recomendações para tratamento adequado aos programas de prevenção.

PERFIL DA EMPRESA/FUNDAÇÃO CASA

HISTÓRICO

A Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor (FEBEM) em São Paulo agora se chama Fundação Centro de Atendimento Sócio-Educativo ao Adolescente - Fundação CASA SP.

A Lei 12.469, que também altera o nome do Conselho Estadual do Bem-Estar do Menor para Conselho Estadual de Atendimento Sócio-Educativo ao Adolescente, foi publicada no Diário Oficial de (23/11/2006).

A Fundação CASA está inserida no Terceiro Setor com Responsabilidade Social, que atua no atendimento direto e conveniado voltado ao adolescente, com projetos sócio-educativos, visando não ter concorrentes no mercado, e sim parceiros ou voluntários, ligados também ao terceiro setor. Trata-se de uma empresa ligada ao Estado, sem fins lucrativos.

PARÂMETROS AVALIADOS

HIPERTENSÃO ARTERIAL

- Foram considerados hipertensos os colaboradores com antecedentes pessoais suspeitos.
- Os indivíduos sem conhecimento dessa condição com pressão arterial máxima maior ou igual a 140 mmHg e/ou mínima maior ou igual a 90 mmHg, de acordo com os critérios a Organização Mundial da Saúde, com repetição da mensuração após 10 minutos.
- Com base nesses critérios, foram identificados 67 casos (21,68% da população avaliada), dos quais 18 hipertensos com valores normais, 25 hipertensos com valores alterados e 24 suspeitos ou novos.

DIABETES

- Considerados Diabéticos os colaboradores com conhecimento dessa condição (antecedentes positivos).
- Quanto à glicemia, para os casos em jejum, foram adotados valores entre 100 e 125mg/dl como suspeitos.
- Nos casos de não jejum, adotamos valores entre 140 e 200mg/dl como suspeitos e acima de 200mg/dl para caracterizar-se provável diabetes (Associação Americana de Diabetes e Associação Nacional de Assistência ao Diabético).
- Com base nesses critérios, foram identificados 22 casos (7,11% da população avaliada), dos quais 2 diabéticos com valores normais, 7 diabéticos alterados e 13 suspeitos ou novos.

Com relação à Hipertensão Arterial e Diabetes, os casos suspeitos ou novos foram orientados a buscar confirmação diagnóstica, cumprindo os objetivos desse mapeamento e campanha de promoção a saúde de detectar precocemente os

riscos e motivar a adesão a mudança no Estilo de Vida para prevenir doenças e estimular o estar bem.

COMENTÁRIOS

- A população avaliada apresenta idade média de 40 anos, com predominância do sexo feminino (64,61%).
- Identificamos 8 casos graves (PA máximo 170 mmHg e ou mínimo 110 mmHg e Glicemia 200 mg/dl), que foram prontamente orientados pela equipe da medicina preventiva da Intermédica ou encaminhados ao Pronto Atendimento.
- As principais condições de risco identificadas foram (% da população avaliada):

Sedentarismo	74,03%
Consumo insuficiente de frutas e verduras	48,38%
Excesso de Peso	32,27%
Consumo excessivo de gorduras e frituras	32,00%
Sintomas de Estress	27,18%
Hipertensão Arterial	21,68%
Fumo	20,06%
Obesidade	17,00%

- Os colaboradores com níveis elevados em qualquer um dos parâmetros avaliados no mapeamento e campanha foram orientados quanto aos riscos à saúde, hábitos saudáveis, participação nos grupos de apoio ou tratamento com os Médicos de referência da medicina preventiva da Intermédica.
- Foram encaminhados os colaboradores que apresentaram alguma doença crônica (Hipertensão, Diabetes, Obesidade, Asma, problema de coluna), ao Programa de Apoio ao Paciente (PAP) que monitora pro-ativamente,

visando a melhorar adesão ao tratamento e dar suporte à utilização consciente da assistência médica.

- Mediante esses dados, foi sugerida à Fundação CASA que priorize medidas preventivas e a implantação de programas para **Atividade Física e Alimentação Saudável**.

ATIVIDADE FÍSICA

É um programa da vertente Atividade Física que tem como diferencial a diversidade de alternativas e o atendimento personalizado nas modalidades: **Caminhadas Monitoradas para sedentários e controle do peso, Ginástica laboral** no local de trabalho, **Ginástica** ou **Dança** em sala apropriada e **Grupo de prevenção de fatores de risco para doenças crônicas**.

BENEFÍCIOS

- Combater o sedentarismo, melhorar a disposição física e prevenir lesões decorrentes de movimento repetitivo e prevenção a doenças crônicas.
- Melhorar o atendimento, diminuir absenteísmo e utilização do plano médico demasiadamente.
- Melhorar auto-estima, oferecendo uma visão continuada de sucesso.
- Melhoria do relacionamento interno.
- Diminuição do estresse.

ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL

Visa promover a **reeducação alimentar** baseando-se nos seguintes procedimentos:

- Ao longo da jornada de trabalho, uma nutricionista fornece informações sobre a importância da boa alimentação para a saúde (equilíbrio, combinação

adequada, fracionamento, digestão, ingestão de água, valor nutricional, etc.).

- Essas informações serão promovidas também através de orientações em grupo e haverá oportunidade para esclarecimento individual de dúvidas. A duração e distribuição das atividades dependerão do número de colaboradores interessados.
- Fornecimento de folhetos sobre nutrição, dietas, tabelas de calorias, cardápios, etc.
- Oficinas práticas de orientação nutricional.

BENEFICIOS

- Melhora do hábito alimentar através da reeducação alimentar.
- Melhora da higiene, conservação e preparo das refeições.
- Prevenção de doenças.
- Aumento da disposição para o trabalho.

RESUMO DO TRABALHO

A Filosofia do programa “Bem-Estar” é buscar uma mudança de paradigma na quebra de preconceitos que permeiam as relações dentro do funcionalismo público, para garantir uma melhor relação interpessoal entre todos os servidores.

A proposta desenvolvida será dirigida à conscientização sobre condições de riscos, mudança comportamental e adequação do ambiente do local de trabalho em empresas privadas ou públicas, focadas especialmente nas estratégias de alimentação saudável e controle do peso corporal baseada na prática de atividades físicas e na educação nutricional.

A forma como as pessoas vivem, as escolhas que fazem, é parte do que chamamos estilo de vida. Uma parte, porque algumas das opções que fazemos estão relacionadas com o contexto no qual vivemos, com a cultura de nossa região, com os hábitos que são adquiridos nos ambientes familiar e social e

como o conhecimento acumulado sobre saúde que se dispõe em determinados momentos.

Falar de estilo de vida é o mesmo que falar em como o sujeito se relaciona com ele mesmo, com os outros e com a natureza.

Construir uma vida saudável implica em adotar certos hábitos como é o caso da atividade física e da alimentação saudável, adotando uma postura de ser e estar no mundo com o objetivo de bem viver.

Compreender a importância do estilo de vida para a saúde das pessoas é ampliar essa concepção de vida saudável e dar passos importantes no caminho que nos leva a sua construção. É agir em favor de uma saúde que se faz e se melhora a cada dia. É promover a saúde.

REFERÊNCIAS

VILARTA, R.; SONATI, J. G. (ORGS.). DIAGNÓSTICO DA ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL E ATIVIDADE FÍSICA NA FUNDAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DA UNICAMP. CAMPINAS, IPÊS EDITORIAL. 2007. 7-42.

BRAMANTE, A. C., QUALIDADE DE VIDA E LAZER. IN: GONÇALVES & VILARTA. (ORGS.) QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA: EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA. BARUERI, MANOLE. 2004, PÁG. 185-205.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) - UMA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO, P.29-37, OUT./ DEZ. 1988.

GONÇALVES, AGUINALDO; GUTIERREZ, GUSTAVO LUIS; VILARTA, ROBERTO (ORGS.) . GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. CAMPINAS: IPÊS - EDITORIAL, 2005. V. 1. 189 P.

VILARTA, R., GONÇALVES, A. QUALIDADE DE VIDA E O MUNDO DO TRABALHO. IN: GONÇALVES & VILARTA. QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA: EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA. BARUERI, MANOLE. 2004, PÁG. 103-139.

— |

| —

— |

| —

Projeto de Qualidade de Vida para Motoristas de Ônibus Urbano

Lilian de Fatima Zanoni

Terapeuta Ocupacional pela Universidade de Sorocaba
Especialista em Gestão de Qualidade de Vida na Empresa pela
Unicamp

APRESENTAÇÃO

Esta proposta faz parte de uma pesquisa promovida pela Fundação MAPFRE no ano de 2006/2007. A empresa em que será desenvolvido o projeto é uma operadora do transporte urbano municipal. Neste projeto alcançaremos especificamente os motoristas desta empresa, que totalizam trezentos e noventa e nove.

OBJETIVOS

Mudar hábitos e comportamentos (nutrição equilibrada, cuidados com a coluna e estímulo à prática de exercício físico regular), aumentando a conscientização e criando ambientes de suporte às práticas sugeridas.

Serão discutidos neste projeto aspectos da saúde física e emocional, como: saúde preventiva, estresse, condições fisiológicas coletivas, cuidados com ambiente saudável, sedentarismo.

JUSTIFICATIVA

Pesquisas mostram que as atividades ligadas ao setor de transporte rodoviário são de elevado risco à saúde física e mental do trabalhador. Waldvogel (1999), ao analisar as mortes por acidentes de trabalho no Estado de São Paulo, constatou que dentre as mortes provenientes de acidentes de trabalho em via pública, aproximadamente 30,2% correspondem à categoria de condutores de automóveis, ônibus e caminhões. A significativa participação desse setor nas mortes aponta para urgentes compromissos na criação de condições de trabalho e saúde para esse profissional.

As situações geradoras de incômodo e sofrimento não são poucas e exigem desses profissionais esforços que, muitas vezes, vão além dos seus limites: a responsabilidade pela segurança de pedestres e usuários, longas jornadas de trabalho, ruídos e vibração, condições ergonômicas inadequadas, além da violência urbana que exige um estado de vigília permanente e estressante. Como o trabalho é rigidamente planejado (trajeto, horários, normas de conduta, etc.) e fiscalizado pelas empresas, poder público e usuários, o poder de interferência dos trabalhadores nas situações geradoras de incômodo e sofrimento é restrito e, em alguns casos, inexistente.

Os riscos que advêm do local de trabalho podem ser avaliados segundo seus principais agentes: *ruído, calor, ventilação e aspectos ergonômicos*. Esses fatores agem diretamente sobre a saúde física e mental do motorista que, em conjunto com outros fatores de natureza exógena (*congestionamentos, hábitos comportamentais e violência*), potencializam os acidentes de trânsito, de trajeto e as doenças ocupacionais.

FORMAS DE AVALIAÇÃO

Algumas formas de avaliação foram utilizadas para que se pudesse caracterizar a área a ser trabalhada; a partir da apli-

cação e tabulação dos dados obtidos, puderam-se estabelecer as prioridades. Cento e dois (102) motoristas foram avaliados nesta etapa (25,56% do total da empresa).

- Questionário de ergonomia

Este questionário avaliou as condições físicas dos trabalhadores, de forma que a partir dele é possível avaliar se os funcionários possuem referência de dor em Membros Superiores, e em que grau de gravidade pode estar essa referência de dor. Avaliou-se ainda o estilo de vida no que diz respeito ao uso de cigarro e nível de atividade física.

Através deste instrumento avaliamos também, a opinião dos trabalhadores em relação às situações de trabalho causadoras de fadiga ou stress, e coletamos sugestões para melhoria das mesmas. Por fim, este questionário avaliou quais projetos e programas os trabalhadores desejam para a empresa.

- Indicador de Qualidade de vida - O instrumento WHOQOL BREF

Este instrumento foi escolhido para este projeto por ser reconhecido internacionalmente e por ter a prioridade de avaliar quais aspectos, entre os citados acima, precisavam ser repensados entre a categoria de motoristas da empresa em questão.

- Análise de posto de trabalho

A análise de posto de trabalho foi realizada *in loco* (no posto de trabalho - no trajeto das linhas). A escolha das linhas para avaliação foi sugerida pela empresa, priorizando os problemas apresentados.

- Análise Postural

REBA (Rapid Entire Body Assessment) é um método de avaliação postural que foi utilizado para avaliar a postura dos motoristas no posto de trabalho.

APRESENTAÇÃO DAS PRÁTICAS DE INTERVENÇÃO

Avaliamos quais programas o público interessado gostaria que tivesse na empresa. Nesta questão, cada pessoa poderia responder mais de um item. As preferências dos colaboradores classificam-se da seguinte forma: 62% relatam desejo por programas que envolvam atividade física; 39% desejam projetos que atendam o item gerenciamento de stress; 30% relatam precisar de grupo de auto-ajuda para depressão. 27% citam projetos para cuidados com a coluna, 13% desejam o item controle de peso, 11% citam planejamento financeiro e programa para educação dos filhos e 6% citam programas de alimentação saudável.

A partir dos resultados obtidos, juntamente com o resultado das avaliações aplicadas, definiu-se as ações da primeira fase do projeto: Cinesioterapia Laboral, Orientação Postural, Programa Coluna Saudável, Atendimento Grupal de Prevenção e Promoção da Saúde Mental e Orientação Nutricional.

- Cinesioterapia Laboral

Os objetivos da Cinesioterapia Laboral são: melhorar a postura durante o trabalho, promover o bem-estar geral, diminuir o stress, melhora da coordenação e a atenção, diminuição da fadiga e, conseqüentemente, diminuir o absenteísmo e acidentes de trabalho.

- Orientação Postural

Serão realizados **grupos de orientação postural ao dirigir**, de acordo com a melhor organização para a empresa (grupos ou palestras). Programa-se também que sejam realizadas orientações individuais nos postos de trabalho (nos ônibus).

- Projeto Coluna Saudável

O Programa Coluna Saudável é um programa de atendimento preventivo focado na saúde da coluna atuando na di-

minuição das dores e na educação para o gerenciamento das tensões musculares.

- Atendimento Grupal de Prevenção e Promoção da Saúde Mental

Especificamente, este grupo estará voltado para a *Atenção à Saúde Mental*: aos trabalhadores que possam estar vivenciando períodos ligados ao estresse, por questões diversas, não necessariamente ligadas ao trabalho, mas que como consequência pode refletir neste. Tem como objetivo a oferta de suporte emocional, promoção da auto-estima e o estabelecimento de relações saudáveis consigo mesmo e em seu ambiente familiar e de trabalho.

- Orientação Nutricional - Alimentação saudável

Percebeu-se no decorrer das análises de posto de trabalho dificuldades e falhas na questão da alimentação; consequência dos turnos de trabalho e da ausência de orientação com relação à alimentação saudável; os motoristas acumulam hábitos alimentares não considerados saudáveis, que precisam ser melhorados.

Para isso propõe-se a realização de orientações para alimentação saudável em grupo, bem como promover encontros com familiares para que possamos estender essas informações, gerando melhoria nos hábitos alimentares e baixo custo com alimentação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. SEMINÁRIO - *ERGONOMIA E QUALIDADE DE VIDA NO SETOR DE TRANSPORTE - COLETÂNEA DE TEXTOS TÉCNICOS - SEST/SENAT*; SETEMBRO/2001.

CANDEIAS, N. M. F. *CONCEITOS DE EDUCAÇÃO E DE PROMOÇÃO EM SAÚDE: MUDANÇAS INDIVIDUAIS E MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS*. REV. SAÚDE PÚBLICA., SÃO PAULO, v. 31, n. 2, 1997.

SANTOS, JR. E; MENDES, R. ESTUDO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS URBANOS DE BELO HORIZONTE – MG – REVISTA BRASILEIRA DE SAÚDE OCUPACIONAL; 25, P.131-42, 1999.

SATO, L. *ABORDAGEM PSICOSSOCIAL DO TRABALHO PENOSO: ESTUDO DE CASO DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS URBANOS* - DISSERTAÇÃO DE MESTRADO. SÃO PAULO: PONTIFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO;1991

GONÇALVES, A ; VILARTA , R. *QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA : EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA*, BARUERI, ED. MANOLE; 2004

VILARTA, R.; CARVALHO, T. H. P. F. DE; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L. (ORGS.). *QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL*. 1. ED. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2006.

18

Apoio Educacional e Psicológico no Controle ao Tabagismo

Luciana de Souza Garbin

Especialista em Gestão de Qualidade de Vida - UNICAMP

O tabagismo é um problema de saúde mundial. Estudos indicam que um de cada dez adultos no mundo inteiro morre devido ao tabagismo, o que representa quase cinco milhões de óbitos por ano. No Brasil, cerca de 200.000 óbitos por ano são atribuíveis ao uso do tabaco, o que o torna o segundo mais importante fator de risco de óbito, após a hipertensão (Ministério da Saúde, 2004).

O consumo do cigarro está associado a prejuízos na saúde, na vida social, econômica, ambiental e afetiva de pessoas que fumam e de seus companheiros.

A fumaça do cigarro contém 4.720 substâncias; 43 delas provocam câncer e alteram o núcleo das células. O alcatrão é uma substância altamente cancerígena. No tabaco existe ainda metais pesados como o chumbo, o cádmio e o carbono 14, elemento radioativo (Rosemberg,1981).

Segundo a Organização Pan Americana da Saúde (2004), fumar cigarro causa vários tipos de doenças: câncer de diversos órgãos, doença cardiovascular, doenças pulmonares crônicas e úlcera péptica. Essas doenças ocorrem em locais de con-

tato direto com a fumaça como boca, garganta e pulmões, e em locais alcançados pelos componentes da fumaça: os vasos sanguíneos, os rins e a bexiga.

Através de estudos realizados e publicados, mostrou-se a associação entre o risco de câncer do pulmão nos cônjuges de fumantes e a fumaça de segunda mão do cônjuge fumante. E um aumento do risco de doenças pulmonares nas crianças de pais tabagistas e o aumento do risco de asma (Ministério da Saúde, 2004).

Sabe-se que fumar causa dependência devido à nicotina. Após o fumante dar uma tragada, a nicotina chega ao cérebro em apenas 10 segundos. No cérebro, ela se liga aos receptores nicotínicos aumentando em duas ou três vezes, o número de locais receptores de nicotina no cérebro. Reduz a chegada do sangue nas artérias e no sistema nervoso central. O tabaco do cigarro é ácido, por isso a nicotina é absorvida pelos pulmões, tem meia-vida biológica no corpo humano de aproximadamente 20 a 30 minutos, tendo os fumantes necessidade de fumar a cada meia hora, mantendo o nível de alcalóide no sangue (Rosembreg, 1981). A nicotina provoca: percepção de prazer e felicidade, maior energia e motivação, vigilância incrementada e reduz o apetite, tornando o organismo fraco de nutrientes e vitaminas.

Há muitos fatores psicológicos e sociais que levam a pessoa a fumar; pode ser devido a um hábito adquirido na adolescência ou infância por influência de amigos e pais que fumam, por acreditar que aumenta o atrativo pessoal, por pressões do meio ambiente que geram stress nas pessoas, que recorrem ao cigarro como uma válvula de escape, pode corresponder a um sentimento de vazio, enfim inúmeras razões que faladas pela pessoa que fuma podem trazer um certo alívio.

ESTRESSE

O estresse é uma reação do organismo durante a qual a pessoa pode ter sensações emocionais, físicas e hormonais quando ela tem que se adaptar a uma situação nova em sua vida. Pode atingir qualquer pessoa, pois sua origem é tanto externa como interna. Os estímulos externos representam as ameaças concretas do cotidiano como: falecimento de uma

pessoa próxima, divórcio, prisão, doença, perder o emprego, gravidez etc. E os estímulos internos são originários da percepção e vivência de cada um.

As condições de risco à saúde do trabalhador, no caso, o stress não controlado, gera custos anuais de 46%, maiores que os trabalhadores que não relatam stress (Vilarta & Gonçalves 2004).

A pesquisadora Lipp (2003) identificou uma outra fase do stress, denominada de quase exaustão, que fica entre a resistência e a exaustão. Segundo a autora, a fase do alerta é considerada a fase positiva do stress, o ser humano se energiza por meio da produção de adrenalina. Na fase da resistência, a pessoa tenta lidar com seus estressores para manter o equilíbrio. Na fase de quase exaustão, os estressores persistem em frequência ou intensidade, há uma quebra na resistência; nessa fase a pessoa começa a adoecer. Na fase final da exaustão, a pessoa é acometida por doenças, pois não houve alívio do stress nas fases anteriores.

O stress desencadeia manifestações físicas como: dores na coluna, lombar, pescoço, abdome, aumento da frequência cardíaca, alterações na pressão arterial. O organismo humano vai reagindo a essas manifestações procurando adaptar-se a elas. As manifestações emocionais caracterizam-se pelo aumento da ansiedade, depressão, aumento da tensão e irritabilidade. As cognitivas são: diminuição da concentração, dificuldades de memorização, de assimilação e diminuição na tomada de decisões. Com relação às comportamentais, o stress aumenta o consumo de álcool, tabaco, distúrbios alimentares e reações de agressividade (Vilarta *et. al.* 2007).

SAÚDE OCUPACIONAL

Acredita-se que a vida ocupacional de trabalhadores nas indústrias e empresas de serviço não é nada fácil, devido às pressões e exigências de diversas ordens, seja para atingir metas de produtividade, como bem-estar físico e emocional para seguir com as atividades profissionais.

A saúde ocupacional na empresa depende da contribuição da Saúde Ambiental, da Higiene do Trabalho, das Normas Regulamentadoras e da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (Guimarães & Grubits (orgs.), 2004).

Um trabalhador com problemas de saúde representa custo elevado às empresas, pois a incapacidade temporária, faltas excessivas, baixa produtividade, inadequação ao ambiente de trabalho, geram custos à empresa.

Os estudos mostram que com a presença de quatro ou cinco fatores de risco associados em um empregado os gastos com sua saúde podem duplicar, influenciando os níveis de produtividade do trabalhador.

Os custos de saúde, no caso de fumantes de longo prazo em relação a não fumantes, está em 16,1%. Para as mulheres que fumam, está entre 6,4% e 2,5% para a ausência de exercício físico. Os problemas psicossociais, como depressão e estresse, geram custos de 85%, e no caso de riscos para derrame cerebral, 147% (Vilarta & Gonçalves, 2004).

RELAÇÃO ENTRE APOIO EDUCACIONAL E PSICOLÓGICO NO CONTROLE DO TABAGISMO

Dados do Banco Mundial mostram que 80% dos fumantes no mundo vivem em países em desenvolvimento, onde a socialização dos efeitos deletérios do uso do tabaco ainda é limitada, o conhecimento das pessoas é parcial e subestimado. A dependência do tabaco tem se concentrado cada vez mais nos grupos de baixa renda e de menor escolaridade, comprometendo a renda familiar. E a não inclusão no mercado de trabalho de pessoas fumantes gera mais sofrimento e amplia as desigualdades entre pobres e ricos.

A comercialização de cigarros mais baratos que os legais, o fato do cigarro brasileiro ser o sexto mais barato do mundo e a facilidade do acesso físico aos produtos facilitam a iniciação de jovens brasileiros no tabagismo (Brasil, Ministério da Saúde, 2004).

A adolescência é a fase mais suscetível de ingressar no tabagismo. Para os jovens, fumar significa fazer parte do grupo e serem aceitos por aqueles que fumam, estimula a auto-afirmação, status entre o círculo de amigos, manejo em lidar com sentimentos de inadequação, um símbolo de independência ou de rebeldia contra normas impostas pela família.

Uma pesquisa realizada no Centro de Ciências Médicas e Biológicas de Sorocaba sobre os motivos que levaram homens e mulheres a fumar obteve as seguintes respostas: 38,49% e 35,06% influência do grupo social extrafamiliar; 27,77% e 32,46% curiosidade e vontade de experimentar; 14,68% e 11,68% enfrentar situações, estudo, tensão; 14,28% e 7,79% insegurança, auto-afirmação; 5,15% e 7,14% aumento do atrativo pessoal; 3,96 e 2,59% influência do grupo familiar; 5,55 e 5,82% outros motivos; 12,30% e 9,74% não sabem. O estudo conclui que para se começar a fumar é a imitação e a influência do grupo extrafamiliar que predominam.

A Promoção à Saúde surgiu para ajudar, orientar, educar, conscientizar, informar a sociedade sobre os riscos à saúde existentes no meio externo que podem prejudicar a saúde das pessoas, e que depende da interação e cooperação entre setores governamentais e não governamentais, instituições privadas para que se possa diminuir os níveis de doença, mortalidade, discriminação, injustiça social e expandir o bem estar biológico, físico, emocional e social entre as pessoas.

O apoio para parar de fumar inclui diversas técnicas, que são: motivação, aconselhamento e orientação, consultoria, apoio pelo telefone, Internet e auxílio farmacêutico. As intervenções de desencorajar o tabagismo reduzem o risco de o fumante sofrer uma doença relacionada ao tabagismo. Todo paciente que fuma deveria ouvir pelo menos uma sugestão de tratamento breve. Um conselho rápido de um médico de família durante uma consulta de rotina pode levar 5% dos fumantes a parar de fumar (Ministério da saúde, 2004).

RELAÇÕES ENTRE TABAGISMO E OS DOMÍNIOS DO WHOQOL-OMS: RECURSOS FINANCEIROS, DOMÍNIO FÍSICO E PSICOLÓGICO

- Recursos Financeiros

Atualmente, há cerca de 1 bilhão de fumantes existentes no mundo, 80% vive em países em desenvolvimento e dos 100.000 jovens que começam a fumar, 80% são de países em desenvolvimento (World Bank, 1999).

Os dados indicam que muitos chefes de família que apresentam dependência química à nicotina, usam uma boa parte de seus recursos financeiros, que já é reduzida, na compra de cigarros, renda que poderia ser usada na compra de alimentos, atividades de lazer ou na preservação da saúde de sua família (Ministério da Saúde, 2004).

- Domínio Físico

Muitas pessoas, ao fumarem pela primeira vez, sentem palpitações, tonturas, náuseas, vômitos, sudorese, hipotensão, bradicardia e lipotimias (Rosemberg, 1981).

Nos fumantes treinados predominam sintomas de natureza cardiovascular: elevação da frequência cardíaca e vaso constrição periférica comprovada pela queda da temperatura das mãos e dos pés, que pode descer 3,0° C entre meia e uma hora depois de ter fumado um cigarro.

A nicotina tem um efeito broncoconstutor, aumentando a resistência bronquial à ventilação respiratória. Influi na diminuição do consumo do oxigênio.

Esses efeitos colaterais no organismo da pessoa fumante dificultam o domínio físico, podendo gerar dor, desconforto e ausência da capacidade física para as atividades da vida diária.

- Domínio Psicológico

O U.S Department of Health, Education and Welfare (1977) salienta que fumar é um comportamento compensatório, um sintoma de outros problemas emocionais. Verificou-se que os estados de angústia psicossomática, emotividade, ansiedade estabelecem relação com o tabagismo, sendo que 50% sim e a outra metade não.

A Sociedade Americana de Câncer identifica quatro maneiras de fumar: por hábito, sendo o automatismo um ato inconsciente; por efeito positivo, fumar estimula ou distende; por efeito negativo, ajudando a suportar as preocupações, o medo; e por intoxicação, pela necessidade mental e busca da distensão temporária.

Os sentimentos negativos geram ansiedade, insegurança na pessoa, motivando o consumo do cigarro, prejudicam suas relações sociais, interferindo no rendimento profissional, nas relações familiares e pessoais.

OS BENEFÍCIOS EM RELAÇÃO AO PROGRAMA

Os programas de restrição ao uso do tabaco geram os seguintes benefícios: redução dos custos econômicos de atenção à saúde, redução do hábito de fumar dos empregados, custos de seguro de vida, melhoria na produtividade, melhora do interesse do empregado pelo trabalho, satisfação consigo mesmo, melhora da imagem da empresa, valorização da saúde do trabalhador e redução do absenteísmo.

Foram realizadas algumas avaliações sobre a restrição ao uso do tabaco, na região de Ottawa, no ano de 1985, no serviço governamental de Salud y Bienestar social, com os empregados. As avaliações ofereceram programas de auto-ajuda para parar de fumar, um questionário para saber a prevalência do hábito de fumar no local de trabalho, as atitudes dos empregados a respeito dos programas. Como resultados, obtiveram no ano seguinte uma redução na população de funcionários fumantes de 29% a 24%.

O desenvolvimento do Programa na Empresa funciona como um Centro de Referência a cada nível organizacional, no esclarecimento de possíveis dúvidas, desentendimentos entre pessoas fumantes e não fumantes, distribuição de tarefas e responsabilidades a cada participante e estimular a integração e ausência de conflitos na empresa.

PASSOS PARA A INTERVENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

- Notificar sobre o Programa na Empresa, através de cartazes ou outro meio de informação da empresa;
- Avaliar a percepção dos funcionários sobre o desenvolvimento do Programa;

- Avaliar a demanda de interessados em participar do programa, destacar as vantagens para a direção e os empregados;
- Oferecer ajuda para deixar de fumar e realizar um diagnóstico dos dados demográficos dos funcionários e da saúde como exame médico;
- Avaliar o horário da realização do programa junto às chefias de cada nível organizacional;
- Aplicar o Whoqol-Bref para avaliar a Qualidade de Vida dos funcionários, antes de iniciar o Programa;
- Aplicar o Teste de Fagerstrom, para avaliar o grau de dependência do tabaco e reaplicá-lo a cada dois meses;
- Planejar uma campanha de informação, de forma a inserir o tema como um problema de saúde, sendo uma luta contra o hábito de fumar e não contra os fumantes;
- Avaliar a opinião dos participantes a cada 20 dias sobre o andamento do Programa;
- Desenvolver dinâmicas de grupo para aproximar o vínculo entre os funcionários, conhecimento de sua imagem corporal, e sensibilizá-los sobre os efeitos nocivos à saúde dos colegas de trabalho não fumantes;
- Aplicar atividades respiratórias e de relaxamento, e desenvolver relatórios sobre os resultados do Programa, como nível de abstinência e participação.

19

Saúde em Movimento

Luciana Piratello

Fisioterapeuta
Especialista em Gestão de Qualidade de Vida
na Empresa - UNICAMP

INTRODUÇÃO

O dia-a-dia de cada trabalhador tem se mostrado cada vez mais tenso, robótico e mecânico, e isso vem afetando a parte psicológica e física de cada um de nós. A administração desse stress tem-se mostrado uma ferramenta vital nas provas técnicas de administração empresarial, pois, comprovadamente, a melhoria dos níveis de qualidade de vida, baseados nas situações críticas acima mencionadas, é hoje fator diferencial entre as empresas na competição por produtividade, qualidade e desempenho.

Entre as ferramentas utilizadas na procura dessa melhoria de qualidade de vida, a Ginástica Laboral tem tomado lugar de destaque em vários segmentos industriais e não mais somente entre as empresas de origem oriental, como era comum até duas décadas atrás.

Dentro desse enfoque, a Ginástica Laboral tem ganhado destaque no Brasil nos últimos 2 anos, sendo utilizada como uma importante ferramenta dentro do conjunto de medidas

que visam a prevenir o surgimento de lesões músculo-ligamentares ligadas às atividades dentro do ambiente de trabalho (L.E.R ou D.O.R.T).

Baseando-se na premissa de que o homem passa parte de sua vida ativa envolvido com o trabalho, é necessário que sejam desenvolvidas ações que diminuam os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades laborais.

A Ginástica Laboral fundamenta-se na valorização da prática de atividades físicas como instrumento de promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador, ou seja, maior disposição para realizar seu trabalho, maior motivação, melhoria na qualidade de vida dentro da empresa, maior produtividade e conseqüente diminuição de acidentes e afastamentos.

APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa na qual será aplicado o projeto é uma metalurgia, que conta com um quadro de setecentos funcionários, 95% deles homens e 5% mulheres, que trabalham em três turnos. Entre esses funcionários, 90% atuam na área produtiva e 10% na área administrativa. Este projeto pretende atingir o público total da empresa.

CONTEXTUALIZAÇÃO DA PRÁTICA - GINÁSTICA LABORAL

Tendo em vista o considerável número de disfunções posturais, dores nas costas, lesões por esforços repetitivos que acometem os trabalhadores em seu período ativo e o alto índice de doenças psíquicas, como as dores de cabeça, mal-estar e problemas gástricos, entre outros, este programa vem para orientar, prevenir e amenizar esses males, contribuindo para uma melhor qualidade de vida com relação a cada um deles. Consiste, basicamente, em aulas/exercícios de aquecimento músculo-esquelético, alongamento, resistência muscular localizada, fortalecimento e relaxamento.

GINÁSTICA LABORAL: FERRAMENTA PARA A QUALIDADE DE VIDA

A ginástica laboral, cuja origem é japonesa, foi introduzida no Brasil por executivos nipônicos em 1969, nos estaleiros Ishikavajima, nos quais ainda hoje diretores e operários dedicam-se aos exercícios, visando primordialmente a prevenção de acidentes de trabalho.

Na década de 1990 até os dias atuais, a Ginástica Laboral tem sido aprimorada como importante instrumento para promover a Qualidade de Vida do trabalhador, reduzindo e promovendo problemas ocupacionais e alterando alguns paradigmas.

A Ginástica Laboral não sobrecarrega e não leva o funcionário ao cansaço porque é leve e de curta duração. Com isso, espera-se prevenir a fadiga muscular, diminuir a dor e o índice de acidentes de trabalho, corrigir vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário no início e nas pausas do trabalho e transformar-se em um meio de valorizar e incentivar a prática de atividades físicas como instrumento de promoção à saúde e do desempenho profissional.

A Ginástica Laboral hoje no Brasil é uma realidade, e a sua especificidade tem sido abordada e aprimorada pelos pesquisadores, que convergem seus esforços para protocolar cientificamente seu benefício para a Qualidade de Vida do trabalhador.

CARACTERIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO DAS AÇÕES E OBJETIVO DO PROJETO

O projeto “Saúde em Movimento” tem como principais objetivos a prevenção da saúde músculo esquelética, e a reabilitação de afecções pré-instaladas.

As ações abrangerão componentes da saúde física, trabalhando para:

- sensibilizar o trabalhador da importância da atividade física;
- incentivar à prática da Ginástica Laboral;
- identificar, através de avaliação, as disfunções posturais;

- orientação para levantamento e deslocamento de cargas;
- orientação básica de ergonomia para a organização biomecânica do trabalho;
- tratar as afecções músculo esqueléticas através da utilização de técnicas fisioterápicas.

APRESENTAÇÃO DAS AÇÕES PROPOSTAS

GINÁSTICA LABORAL

A Ginástica Laboral é definida como sendo a prática de exercícios físicos, realizada coletivamente, durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo.

AMBULATÓRIO DE FISIOTERAPIA NA EMPRESA

A estruturação e administração da clínica de Fisioterapia é uma forma da Empresa manter sob controle o desenvolvimento do DORT e a evolução dessa patologia para estágios mais críticos, pois os funcionários podem ser tratados no momento em que os primeiros sinais aparecem. Permite também o tratamento de lesões que não estão relacionadas ao trabalho, mas quando instaladas, afetam a produtividade do colaborador.

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO DE LEVANTAMENTO E DESLOCAMENTO DE CARGAS

Este programa consiste em um conjunto de ações preventivas, que tem como principal objetivo a prevenção de lesões na coluna vertebral, ocasionadas por levantamento ou deslocamento inadequado de cargas. Essas ações serão palestras breves, realizadas no próprio local de trabalho, interagindo com os colaboradores.

ORIENTAÇÃO ERGONÔMICA E POSTURAL

O programa de orientação ergonômica é absolutamente necessário, pois sem ele, as sessões de Ginástica Laboral seriam apenas um paliativo momentâneo, já que alguns minutos de alongamento e relaxamento não seriam capazes de atuar com eficácia sobre a má postura ocasionada por um mobiliário anti-ergonômico ou tarefas deficientemente prescritas, realizadas durante todo o turno.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditamos que a busca por meios de melhora na Qualidade de Vida deva ser constante e primordial à promoção da saúde do trabalhador, visando à redução dos sintomas desencadeados por fatores estressantes crescentes e descontrolados que levam ao adoecimento físico e mental, que em muitos casos são detectados tardiamente, afetando o indivíduo, sua família e o trabalho.

REFERÊNCIAS

ACHOUR JR., A. *FLEXIBILIDADE, TEORIA E PRÁTICA*. LONDRINA, ED. ATIVIDADE FÍSICA E SAÚDE, 1ª ED., 1998.

GONÇALVES, A; VILARTA, R. *QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA: EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA*. BARUERI: ED. MANOLE, 2004.

VILARTA, R. *QUALIDADE DE VIDA E POLÍTICAS PÚBLICAS: SAÚDE, LAZER E ATIVIDADE FÍSICA*. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2004.

VILARTA, R.; CARVALHO, T. H. P. F. DE ; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L. (ORGS.). *QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL*. 1. ED. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2006.

GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (ORGS.). *GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA*. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2005.

— |

| —

— |

| —

20

Qualidade de Vida no Trabalho: Fortalecendo o Autoconhecimento e as Relações Interpessoais através da Arteterapia e da Consciência Corporal

Luemar Gorgulho Melo

Fisioterapeuta, Especialista em Arteterapia - FCM Unicamp
Especialista em Gestão de Qualidade de Vida na Empresa-Unicamp

PROMOÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para a promoção da saúde no ambiente de trabalho é preciso pensar o trabalhador como ser biopsicossocial. Além das condições do ambiente de trabalho e organização do trabalho, empreendedores têm hoje a visão do lado humano na gestão empresarial, buscando implantar ações de Qualidade de Vida (QV) para saúde e bem-estar da força de trabalho.

Neste texto, serão destacados aspectos psicossociais, bem como a percepção do corpo, tendo como foco o relacionamento e a cooperação entre os trabalhadores, buscando desenvolver fatores que beneficiem a saúde ocupacional. Abordaremos

a integração social na organização pelo desenvolvimento do conhecimento intra e interpessoal através da arteterapia e da consciência corporal, visando ao autoconhecimento, à melhoria da auto-estima e da capacidade de um bom relacionamento no trabalho.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Entre as teorias que explicam as necessidades do ser humano estão as hierarquias das necessidades de Abraham Maslow de 1943 e as teorias das necessidades de Clayton Alderfer. Para Alderfer, há três níveis de necessidades: existência, relacionamento e crescimento. Para Maslow, a primeira necessidade é fisiológica e em seqüência vem segurança, necessidades sociais e de amor, auto-estima e auto-realização.

O aspecto social do trabalho é inerente a este, pois tem base na comunicação e na cooperação. A saúde mental é influenciada pelo trabalho, dado que assegura o poder financeiro, desenvolve relacionamentos interpessoais e traz satisfação pessoal.

A Agência Europeia de Pesquisa em Segurança e Saúde no Trabalho (EASHWR) afirma que entre as principais condições sociais de trabalho que levam em risco a saúde estão: falta de comunicação, baixos níveis de apoio na resolução de problemas e no desenvolvimento pessoal, isolamento social ou físico, relacionamentos deficientes com os superiores, conflitos interpessoais e falta de apoio social.

A prevenção de conflitos sociais dentro do trabalho pode ser uma ferramenta para evitar altos gastos com a saúde corporativa.

DOMÍNIOS E FACETAS DA QUALIDADE DE VIDA

Múltiplas dimensões envolvem a qualidade de vida, entre as quais estão os domínios físicos, psicológicos, domínios do nível de independência, do relacionamento social, das influências do ambiente e os aspectos de espiritualidade, religião e crenças pessoais.

Neste trabalho, o enfoque é voltado para as dimensões psicológica e social, em especial às facetas das relações pessoais, que pertencem ao domínio das relações sociais, e à faceta da imagem corporal e aparência, que pertencem ao domínio psicológico. Especificamente, vamos explorar esses aspectos no ambiente organizacional.

CONSCIÊNCIA CORPORAL, IMAGEM CORPORAL E ARTETERAPIA: BENEFÍCIOS PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A busca de um equilíbrio biopsicossocial enriquece nossa estrutura intrapessoal, possibilitando também uma interação interpessoal favorável. O autoconhecimento e as experiências de observação do outro servem a esse propósito.

Reforçar o suporte social no trabalho proporciona relativamente mais saúde do que a redução a exposição a fatores estressores, pois a possibilidade de lidar com esses fatores auxiliam o ganho de saúde física e mental trazida pela satisfação das boas relações no trabalho (BOM SUCESSO, 1997).

Quando experimentamos sentimentos positivos, a mente representa mais do que bem-estar, representa também bem pensar. Assim, sentir tristeza não diz respeito apenas ao mal-estar, mas também ao mau pensar (DAMÁSIO, 2003).

A IMAGEM CORPORAL E A CONSCIÊNCIA CORPORAL NO TRABALHO

A consciência corporal diz respeito à percepção do corpo quanto a aspectos físicos e emocionais. Segundo Tavares (2003), a imagem corporal é a representação mental da identidade do corpo que é influenciada por aspectos fisiológicos, emocionais e sociais; “é experiência subjetiva de como o corpo num dado momento se representa para nós”.

Para Dolto (2001), o esquema corporal é o interprete ativo e passivo da imagem corporal, ele permite a objetivação da imagem corporal. “Se o esquema corporal é, em princípio, o mesmo para todos os indivíduos (aproximadamente de mesma idade, sob um mesmo clima) da espécie humana, a ima-

gem do corpo, em contrapartida é peculiar a cada um: está ligada ao sujeito e à sua história”.

Para o desenvolvimento da imagem corporal são fundamentais as experiências infantis, mas nunca paramos de ter experiências e de explorar, sendo evidente a importância de intervenções corporais para o desenvolvimento desde o nascimento até a velhice (TAVARES, 2003). Esta mesma autora indica que as pessoas que têm familiaridade com as próprias sensações, tendem a ser mais flexíveis em suas relações e reconhecem com mais facilidade o espaço do outro.

Esse aspecto vem a ser importante nas relações sociais, ou seja, todos os momentos da vida, incluindo assim o local de trabalho.

Existem várias maneiras de se resgatar a consciência e a imagem corporal através da objetivação do autoconhecimento. A arteterapia pode fazer este resgate através de desenhos, pinturas, modelagens, usadas para refletir a imagem que o indivíduo tem de si.

A ARTETERAPIA NA EMPRESA

A American Art Therapy Association (AATA) define a arteterapia como atividade de exploração de problemas e potencialidades pessoais por meio da expressão verbal e não verbal, e desenvolvimento de recursos físicos cognitivos e emocionais, bem como de aprendizagem de habilidades, por meio de experiências terapêuticas com linguagem artística variada. O uso da arte como terapia implica que o processo criativo pode ser um meio tanto de reconciliar conflitos emocionais como de facilitar a autopercepção e o desenvolvimento pessoal.

Para Joya Eliezer, presidente da Associação Brasileira de Arteterapia, a arteterapia é um modo de trabalhar utilizando a linguagem artística como base da comunicação cliente-profissional. Sua essência é a criação estética e a elaboração artística em prol da saúde.

No processo arteterapêutico qualquer pessoa pode ser beneficiada independentemente da idade, apresentar ou não distúrbios psíquicos, físicos ou mentais. Todos podem se expressar artísti-

camente, sendo criativos mesmo sem conhecimento prévio de técnicas da arte. Na arteterapia, o material artístico faz a ponte entre a realidade interna e a externa (inconsciente e consciente) aumentando assim o autoconhecimento.

Entre as modalidades mais utilizadas estão: o desenho, pintura, colagem, tecelagem, modelagem, escultura, construção, teatro, dança, música, escrita e apreciação estética.

No Brasil, a arteterapia teve início no hospital Juqueri em São Paulo, com estudos do médico psicanalista Osório César em 1925. Ele proporcionava aos doentes dinâmicas espontâneas. Em 1946, a psiquiatra junguiana, Nise da Silveira criou a Seção de Terapêutica Ocupacional no Centro Psiquiátrico D. Pedro II, em Engenho de Dentro, Rio de Janeiro, substituindo o eletrochoque por atividades expressivas espontâneas. Nise tinha visão da arte como elemento estruturador. Segundo ela, os símbolos presentes na arte acontecem a partir de uma base real.

Ângela Philippini, em 1982, funda a Clínica Pomar de arteterapia no Rio de Janeiro tendo fundamento na abordagem junguiana. Selma Ciomai cria em São Paulo o Instituto Sedes Sapientiae com abordagem fenomenológica existencial.

Hoje a arteterapia está expandindo para além do contexto psiquiátrico, encontrando-se presente também em consultórios, hospitais, empresas e organizações.

IMPORTÂNCIA DA ARTETERAPIA E DA CONSCIÊNCIA CORPORAL PARA DESENVOLVIMENTO INTRAPESSOAL E INTERPESSOAL NO TRABALHO

Essas abordagens, além de serem utilizadas de forma profiláticas, propiciam a qualidade de vida através do autoconhecimento e da melhora no relacionamento interpessoal. No contexto físico, a consciência corporal pode evitar situações de contratura muscular através da percepção do corpo e do emocional. Essas técnicas melhoram o clima organizacional quando levam ao desenvolvimento da auteridade. Elas também diminuem a fadiga organizacional, otimizam a ginástica laboral e aumentam a interação entre as pessoas, resultando no aumento da produtividade, na queda do absenteísmo e na saúde mental.

COMO AVALIAR A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DESTAS TÉCNICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Este projeto de Arteterapia e Consciência na Empresa pode ser desenvolvido a partir do diagnóstico psicossocial feito no ambiente de trabalho. Entre os instrumentos para o diagnóstico estão os questionários WHOQOL 100 ou WHOQOL Bref e a pesquisa de clima organizacional.

Com o objetivo específico de diagnóstico psicossocial, podem ser usadas apenas as questões do WHOQOL 100 referentes aos domínios em questão, ou seja, social e psicológico. Como exemplos dessas questões podemos citar: “Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)? Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros? Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo? Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo? Quão satisfeito (a) você está com a aparência do seu corpo?”.

São exemplos de questões presentes na pesquisa de clima organizacional: Como é o relacionamento entre as pessoas da sua equipe? Qual é a autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho? Como é o relacionamento entre o superior imediato e os subordinados dentro da sua equipe?

Relatórios com resultados da medição anterior e posterior à execução da implantação do programa devem ser expostos à gerência. Para o sucesso do programa de QV, é imprescindível a compreensão da gerência quanto à importância dos fatores psicossociais no desenvolvimento ou no próprio tempo do trabalho.

FACILIDADES DE IMPLANTAÇÃO

Para implantação do projeto de arteterapia e consciência corporal voltado para a QV no trabalho são necessários os seguintes recursos materiais: telas em lona, papel colorido, cartolina e papel cartão, papel seda, crepon, celofane, manteiga, tecidos, caneta hidrocor, carvão para desenho, lápis cera, cola colorida, tintas para

tecido, guache, acrílica, pincéis; argila, cola, grãos diversos e folhagens (feijão, ervilha, milho, macarrão); barbante, sucata, tesoura, aparelho de som e colchonetes.

A consciência corporal pode ser desenvolvida durante a ginástica laboral ou em oficinas fora do horário de trabalho. Para a sessão de arteterapia é necessário a montagem do setting terapêutico (local que dispõe dos materiais a serem utilizados) no local de trabalho, ou em espaços culturais existentes na empresa.

Todos os funcionários podem ser inclusos nessas duas atividades, que podem ser permanentes preferencialmente, esporádicas ou em uma única oficina.

— |

| —

— |

| —

21

Intervenção Visando uma Nova Cultura em Relação ao Consumo de Tabaco e Álcool

Marcelo Eduardo Caruso

Gestor em Recursos Humanos - Anhanguera Educacional
Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa - Unicamp

Este programa destina-se a uma empresa de médio porte do ramo metalúrgico situada na Região Metropolitana de Campinas. A empresa conta com 420 colaboradores, dos quais 60 são da área administrativos, 312 das áreas de produção e logística, e 48 são funcionários terceirizados de setores como: segurança/portaria, limpeza e manutenção. Na área administrativa, a grande maioria é composta de mulheres, 45, ou seja, 75%; já na produção 100% é composta por colaboradores do sexo masculino.

A faixa etária é dos 18 aos 59 anos. Com relação à escolaridade, entre os administrativos 90% possuem nível superior, e na área de produção 43% possuem o ensino fundamental e 57% o ensino médio.

Foi realizado um levantamento na empresa com o objetivo de detectar quais as intervenções necessárias para melhora da qualidade de vida. Após análise verificou-se a existência de um

grande número de tabagistas que deixam seus postos de trabalho para fumar, interrompendo o ciclo produtivo.

Foi proposto um programa, visando uma oportunidade de melhora na qualidade de vida de seus colaboradores, criando uma nova cultura em relação ao consumo de cigarro e seus derivados, e também com relação ao consumo de álcool.

QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE NO TRABALHO E SEUS BENEFÍCIOS PARA OS COLABORADORES

Qualidade de vida é um conceito ligado ao desenvolvimento humano. Não significa somente ter saúde mental e física, mas que o indivíduo esteja de bem consigo mesmo e com a vida, enfim, é estar em equilíbrio.

A Qualidade de vida no trabalho, por sua vez, pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Trata-se de um conceito estreitamente relacionado à satisfação dos funcionários quanto à sua capacidade produtiva em um ambiente de trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem para o desempenho de suas funções.

Alguns conceitos fundamentais relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho são: participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; reestruturação de tarefas, estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo com o desempenho; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador; satisfação com o trabalho (VILARTA et alli., 2006)

As iniciativas de qualidade de vida no trabalho têm dois objetivos: de um lado, aumentar a produtividade e o desempenho, de outro, melhorar a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com o trabalho. Muitos autores supõem que os dois objetivos estão ligados: uma maneira direta de melhorar a produtividade seria a melhora das condições laborais e satisfação com o trabalho, porém, a satisfação e a produtividade do trabalhador não seguem, necessariamente, trajetórias paralelas.

Isto não significa que os dois objetivos sejam incompatíveis, nem que sejam totalmente independentes um do outro. Sob determinadas circunstâncias, melhorias nas condições de trabalho contribuirão para com a produtividade.

Além de ter controle sobre acontecimentos cotidianos e relacionamentos sociais, para garantir uma boa qualidade de vida, devem-se ter hábitos saudáveis, como: cuidar bem do corpo, ter tempo para o lazer e vários outros hábitos que façam o indivíduo se sentir bem, como usar o humor para lidar com situações de stress, definir objetivos de vida e, principalmente, sentir que tem controle sobre a própria vida.

O TABAGISMO E SEUS MALEFÍCIOS

O Tabagismo é uma doença e uma das principais causas de morte evitável no mundo. A grande concentração de fumantes encontra-se entre 20 e 49 anos de idade. Em todas as faixas etárias, os homens fumam em maior proporção que as mulheres, embora as mais jovens venham fumando mais. Essa tendência é grave, pois as mulheres, além de gerar filhos, convivem com eles intensamente até a adolescência, transformando-os em fumantes passivos e levando-os a encarar o ato de fumar como um comportamento social normal. Sabe-se que nos adolescentes e adultos jovens, filhos de pais fumantes, há maior prevalência de tabagistas.

A mulher vem ocupando espaço crescente no mercado de trabalho, o que a torna modelo de comportamento almejado por crianças, adolescentes e adultos do mesmo sexo. Uma área dominada pelas mulheres há muito tempo é a da educação, principalmente primária e secundária. A professora, de maneira geral, abre as portas do mundo para crianças e adolescentes. É fundamental, portanto, que transmita um modelo de vida saudável, livre do uso de cigarro, álcool e qualquer tipo de drogas.

Pesquisas mostram que 70% dos fumantes desejam parar de fumar, mas que apenas 5% conseguem abandonar o cigarro sem ajuda profissional.

A pessoa fumante tem duas vezes mais chance de morrer por doença cardíaca em relação a uma não fumante. O tabagismo atua como um fator primário independente, e se associado a outro fator, aumenta a incidência de cardiopatias, reduzindo a concentração de HDL no sangue. As pessoas quando param de fumar têm o HDL e o risco coronariano de volta a níveis dos não fumantes (KATCH, KATCH, McARDLE, 1998). O tabagismo pode ser um dos melhores prognosticadores de coronariopatias, e o risco está relacionado diretamente ao número de cigarros fumados (KATCH, KATCH, McARDLE, 1998).

Diante dessa questão, as grandes empresas, considerando a qualidade de vida interna e externa de seus funcionários, motivando-os a ter uma excelência em qualidade de vida, investem em programas de auto-estima, aplicando terapias para o tratamento do “stress” do cotidiano, e auto-ajuda nas questões de tabagismo, alcoolismo, obesidade, vida sedentária, entre outras.

ALCOOLISMO E SEUS MALEFÍCIOS

O alcoolismo é o conjunto de problemas relacionado ao consumo excessivo e prolongado do álcool; é entendido como o vício de ingestão excessiva e regular de bebidas alcoólicas, e todas as conseqüências decorrentes. O alcoolismo é, portanto, um conjunto de diagnósticos. Dentro do alcoolismo existe a dependência, a abstinência, o abuso (uso excessivo, porém não continuado), intoxicação por álcool (embriaguez). Síndromes, amnésia (perdas restritas de memória), demência alucinatória, delirante, de humor. Distúrbios de ansiedade, sexuais, do sono e distúrbios inespecíficos. Por fim, o “delirium tremens”, que pode ser fatal.

Assim, o alcoolismo é um termo genérico que indica algum problema, mas, metodicamente, para maior precisão, é necessário apontar quais distúrbios estão presentes, pois geralmente há mais de um.

Aplica-se o termo a pessoas com problemas com álcool durante pelo menos 12 meses e que tem pelo menos uma das seguintes situações: Prejuízos significativos no trabalho, escola ou

família como faltas ou negligência; Exposição a situações potencialmente perigosas como dirigir ou manipular máquinas perigosas embriagado; Problemas legais como desacato a autoridades ou superiores; Persistência no uso de álcool, apesar do apelo das pessoas próximas para que interrompa o uso.

GERENCIANDO O NÍVEL DO ESTRESSE

“Stress” foi definido como um conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a circunstâncias que exigem esforço de adaptação, ou também como uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda feita sobre o mesmo.

Eustress caracteriza-se pela tensão, com o rompimento do equilíbrio orgânico por excesso ou falta de esforço, incompatível com o tempo, realização e resultados, é o tipo do “stress” essencial para o desenvolvimento do indivíduo em várias etapas da sua vida. Também conhecido como “stress” positivo (“eu” em grego= bom).

Estresse excessivo no ambiente de trabalho pode ser prejudicial, atingindo indivíduo, equipe e instituição. Alguns sinais são observados através de clima tenso, aumento do absenteísmo ou afastamentos, acidentes, bem como baixa motivação ou produtividade.

INSTRUMENTOS PARA MEDIÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

A OMS (Organização Mundial de Saúde), com o objetivo de definir e uniformizar os instrumentos de avaliação de qualidade de vida, criou o Grupo de Qualidade de Vida. Esse grupo criou o questionário WHOQOL-BREF.

WHOQOL é um questionário com a finalidade específica de avaliar a qualidade de vida relacionada à saúde. Três aspectos fundamentais referentes ao construto *qualidade de vida* foram obtidos através de um grupo de “experts” de diferentes culturas: subjetividade, multidimensionalidade e presença de dimensões positivas e negativas.

Através da aplicação do WHOQOL para os funcionários da empresa, podemos obter o diagnóstico dos problemas mais agravantes dentro do grupo e focar o que a empresa necessita para melhorar a qualidade de vida entre seus funcionários.

A proposta apresentada com esse programa é a reeducação dos hábitos para que haja qualidade de vida para todos, independente da hierarquia dentro da empresa, desmotivando o uso do tabaco e do álcool, e incentivando as práticas prazerosas como longas caminhadas, exercícios leves deixando a auto-estima em ascensão e o sedentarismo de lado.

O Programa estará sendo desenvolvido através do fornecimento de material de auto-ajuda como folhetos informativos, pôsteres, informações veiculadas na intranet da empresa, quadros de aviso e palestras.

Haverá também acompanhamento individual ou em grupo com profissionais da área de saúde: médicos e psicólogos, bem como tratamento medicamentoso quando houver indicação.

Posteriormente será efetuada uma avaliação dos resultados desse trabalho.

ESTRATÉGIAS PARA MUDANÇA DO ESTILO DE VIDA

Diante do quadro apresentado, serão propostas as seguintes estratégias visando à alteração do estilo de vida de cada colaborador:

Grupo de Orientação e Apoio: Composto por profissionais multidisciplinares, Médico, Psicólogo e Professor de Educação Física, pois o processo da dependência envolve vários fatores ambientais, biológicos e psicológicos. O psicólogo irá realizar uma avaliação do perfil de cada um dos participantes do grupo, trabalhará técnicas de autocontrole, síndrome de abstinência e dificuldades inerentes ao processo de tratamento. O médico será responsável pelo tratamento medicamentoso, acompanhamento dos exames de rotina e complementares. O professor de Educação Física terá o papel principal de conscientizar e oferecer informações para a concretização das mudanças.

Considerando que a atividade física contribui para a qualidade de vida, para auto-motivação e mudança de cultura,

sugerimos a realização de atividade física orientada, contínua e específica para os tabagistas e usuários de álcool, objetivando dessa forma a substituição dos vícios pela atividade física. Serão fornecidas orientações relacionadas a realização de práticas esportivas como: caminhada, corrida, condicionamento físico, também serão disponibilizadas informações de incentivo a atividade de lazer com envolvimento da família para maior motivação.

O objetivo é a prática esportiva pelo menos três vezes por semana.

O Educador Físico estará oferecendo possibilidades para que os multiplicadores possam atuar como facilitadores e mantenedores, de forma que não ocorra interrupção e haja uma permanente continuidade. O desempenho e os resultados serão acompanhados pelo Professor de Educação Física.

Essas estratégias têm como principal objetivo levar cada indivíduo a adotar um novo estilo de vida de maneira permanente e eficaz e não retornar aos velhos hábitos. O Professor de Educação Física e os demais profissionais estarão à disposição por meio de assessoria, fornecendo suporte periódico e acompanhando dos casos mais difíceis na busca de uma solução.

Dessa forma, estaremos trabalhando os seguintes domínios do WOQHOL:

- 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),
- Relações Sociais (Relações Pessoais e Suporte Social).

Dessa forma, a Empresa realiza seu papel no campo da Responsabilidade Social, criando e incentivando hábitos e estilos de vida saudáveis e também políticas de promoção à saúde do trabalhador, pois, mesmo que os resultados não apareçam a curto prazo, a conscientização da importância da mudança de

hábitos mostra que pessoas satisfeitas em várias áreas de suas vidas, seja no campo afetivo, profissional, financeiro ou nas relações sociais, são mais saudáveis e mantêm o bem-estar físico e psicológico, requisitos essenciais para se obter uma boa qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

KATCH, F.I.; KATCH, V. L.; McARDLE, W. D. FISILOGIA DO EXERCÍCIO: ENERGIA, NUTRIÇÃO E DESEMPENHO. 4º ED. RIO DE JANEIRO: GUANABARA KOGAN, 1998.

PIRES, WANDERLEY RIBEIRO. QUALIDADE DE VIDA. CAMPINAS: KOMEDI, 2001.

MASSOLA, R.M. ESTRESSE “VERSUS” QUALIDADE DE VIDA: UMA ABORDAGEM PARA EDUCADORES. IN: VILARTA, ROBERTO (ORG.). ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL, ATIVIDADE FÍSICA E QUALIDADE DE VIDA. CAMPINAS: IPES, 2007. 229p. p 133-149.

VILARTA, ROBERTO. QUALIDADE DE VIDA E POLÍTICAS PÚBLICAS, CAMPINAS - SP, IPES EDITORIAL, 2004.

VILARTA, ROBERTO; CARVALHO, TERESA H.P.FREIRE; GUTIERREZ, AGUINALDO G.G.LUIZ. QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL, CAMPINAS - SP, IPES EDITORIAL, 2006.

Proposta de Intervenção em Empresa de Desenvolvimento de Tecnologias de Informática com Programa de Reeducação Alimentar

Márcia Martino

Especialista em Gestão da Qualidade de Vida
na Empresa - UNICAMP

Este trabalho possui como objetivo a aplicação prática dos conceitos adquiridos durante o curso “Gestão da qualidade de vida na empresa”. Será desenvolvida aqui uma proposta de programa de intervenção em empresa na região de Campinas, tendo como base a reeducação alimentar e seus benefícios aos colaboradores da empresa.

A reeducação alimentar consiste em um processo de mudança comportamental, no qual ocorre uma modificação nos hábitos alimentares das pessoas. A perda de peso é a primeira consequência desse processo, já que uma alimentação balanceada passa a substituir hábitos errados como a ingestão de elevados índices de gordura e açúcar.

Vale destacar que além da perda de peso há outras vantagens provenientes da adoção de uma alimentação saudável, tanto no

âmbito físico como no psicológico. Podemos citar o controle de doenças e a melhoria da imagem corporal, respectivamente.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

O perfil institucional é de uma empresa multinacional que atua na área de tecnologia da informação, através da prestação de serviços de hardware e soluções de software. Uma característica comum e preocupante vem se destacando entre os colaboradores da empresa: o aumento do peso corporal e do índice de doenças devido à alimentação inadequada. Foi constatado pelos médicos da filial de Hortolândia que os níveis de colesterol e de pressão alta estão cada vez mais altos.

O ritmo de trabalho na empresa é acelerado e inconstante. É muito comum encontrar funcionários que trabalham por mais de dezesseis horas seguidas, sem ao menos fazer um intervalo para alimentar-se adequadamente. Quando há alguma pausa, a maioria das pessoas opta pelas máquinas de chocolates, salgadinhos fritos e refrigerantes.

Um fato curioso e até mesmo irônico são as constantes reclamações das pessoas a respeito da infelicidade com a aparência, devido ao aumento do peso corporal. Os funcionários que ingerem uma grande quantidade alimentos gordurosos são os mesmos que admitem sofrer com problemas de auto-estima e imagem corporal. Instituiu-se então um ciclo vicioso, no qual a pessoa alimenta-se conscientemente de forma errada, com o argumento de que já é infeliz com a aparência e não há nada capaz de mudar essa condição.

Desse modo, podemos identificar a oportunidade de desenvolvimento de um programa de reeducação alimentar na empresa, capaz de motivar os funcionários a mudarem os seus antigos hábitos prejudiciais. Como efeito resultante, podemos ter: aumento da auto-estima, benefícios à saúde, melhora da imagem corporal, relacionamento, e possível aumento de produtividade na empresa.

PROGRAMA DE REEDUCAÇÃO ALIMENTAR

O programa de reeducação alimentar objetiva a melhoria da qualidade de vida dos seus funcionários, com início em um processo de emagrecimento, passando pela diminuição do índice de doenças advindas da má-alimentação, resultando finalmente em uma mudança de comportamento das pessoas.

A base do projeto é a contratação dos serviços do grupo “Vigilantes do Peso”, que já possui um programa de consultoria alimentar desenvolvido especificamente para o ambiente corporativo. Basicamente, haverá um trabalho em conjunto envolvendo os nutricionistas e médicos da empresa com os profissionais contratados.

Os funcionários interessados serão examinados pelos médicos antes que se dê início ao processo de reeducação rumo à uma alimentação saudável. É de extrema importância mapear a situação de saúde inicial do funcionário, para que se torne possível a medição dos resultados ao final do programa.

Em relação aos custos, esses serão relativos apenas à contratação do “Vigilantes do Peso”, pois os outros profissionais já são funcionários da empresa. O custo médio de cada indivíduo no plano empresa do Vigilantes é de R\$15 por semana. Não haverá custo de locação de espaço, pois serão usadas as salas de reunião existentes na empresa. Quanto aos materiais, será usado o que já existe à disposição do departamento médico, desde cartelas para acompanhamento de peso até a utilização da balança existente.

O programa possui três etapas distintas: sensibilização, implementação e manutenção.

SENSIBILIZAÇÃO

Essa é a primeira etapa, que consiste na tentativa de conscientização dos funcionários sobre a existência do problema e a possibilidade de solução. Em um primeiro momento, serão distribuídos folhetos informativos. Após uma semana haverá a divulgação através de cartazes, de uma palestra dos Vigilantes do Peso, que ocorrerá na terceira semana.

IMPLEMENTAÇÃO

Etapa de extrema importância, a implementação trará a mudança de comportamento do indivíduo. Após a palestra, todos os interessados farão a inscrição para o programa e serão examinados e pesados pela equipe médica da empresa. Após a pesagem inicial, será estabelecida uma meta de peso ideal para cada pessoa.

A partir deste momento, o programa consiste em encontros semanais, nos quais os palestrantes dos Vigilantes do Peso trarão dicas sobre alimentação e sugestões de cardápios para a semana.

A duração do programa para a primeira turma será de seis meses. Após esse período, o desafio será o de esses funcionários manterem uma frequência de no mínimo uma vez ao mês para a manutenção do peso corporal.

MANUTENÇÃO

Para que haja uma manutenção efetiva do projeto é preciso que o ambiente de suporte seja muito forte. Por isso, haverá mudanças fundamentais no ambiente laboral. A primeira inclui a disponibilização do valor calórico e do número de pontos de cada opção de refeição oferecida pelo restaurante da empresa.

Outra mudança consiste na troca de algumas máquinas de salgadinhos e chocolates por outras de produtos saudáveis como sanduíches naturais e barras de cereais. Além disso, a lanchonete também oferecerá opções que vão de encontro ao programa de reeducação alimentar do Vigilantes do Peso.

A idéia é que os funcionários que passaram pelo programa sirvam de exemplo e incentivo aos colegas de trabalho, tornando-se assim uma espécie de multiplicadores de hábitos alimentares saudáveis.

Será feito então um acompanhamento mensal com cada indivíduo que atingiu seu objetivo, para garantir a real e duradoura mudança de comportamento.

REFERÊNCIAS

DELOROSO, F T. *AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA SOBRE A POSTURA E A OBESIDADE*. IN: VILARTA, R. (ORG). *ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL, ATIVIDADE FÍSICA E QUALIDADE DE VIDA*. CAMPINAS, IPES EDITORIAL. 2007.203-210.

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

MODENEZE, D M. & PANIZZA, R M. *CONTROLE DE PESO CORPORAL COMO FATOR DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE HIPERTENSÃO, DIABETES E OBESIDADE*. IN: VILARTA, R. (ORG). *ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL, ATIVIDADE FÍSICA E QUALIDADE DE VIDA*. CAMPINAS, IPES EDITORIAL. 2007.99-110.

MODENEZE, D M. & PANIZZA, R M. *CONTROLE DE PESO CORPORAL COMO FATOR DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE HIPERTENSÃO, DIABETES E OBESIDADE*. IN: VILARTA, R. (ORG). *ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL, ATIVIDADE FÍSICA E QUALIDADE DE VIDA*. CAMPINAS, IPES EDITORIAL. 2007.99-110.

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

— |

| —

— |

| —

23

A Atividade Física como Proposta de Prevenção de Doenças no Trabalhador

Maria Lúcia Cimadon Silvestre

Graduada em Psicologia na Universidade São Francisco
Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

JUSTIFICATIVA

As organizações hoje vivem um paradoxo. De um lado, as empresas necessitam de baixo custo, bons produtos e lucro. Para tanto, são necessários uma estrutura organizacional enxuta e ágil, e principalmente funcionários motivados e produtivos. Na contra-partida, esses funcionários necessitam de boas condições de trabalho que se resumem em: boa remuneração, bom ambiente de trabalho e qualidade de vida.

Nesse sentido, a implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho se apresenta como um elo, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na preocupação com os níveis de satisfação dos trabalhadores, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e proporcionar maiores níveis de qualidade de vida. Valorizando a condição do trabalhador sem perder o foco da empresa

atende-se de forma eqüitativa as demandas citadas anteriormente (Medeiros, 2002).

OBJETIVOS

- **Geral:** Desenvolver e implementar, a médio prazo, um programa de qualidade de vida na empresa, objetivando a prevenção de doenças nos trabalhadores e melhoria da Qualidade de vida dos mesmos.
- **Específicos:** Melhorar a Qualidade de Vida dos Funcionários; Mudança de estilo de vida; Implantar a prática de exercícios físicos diários; Proporcionar momentos de relacionamento e interação entre empregados e o fortalecimento dos laços de afinidades entre empregado-empresa; Incentivar a prática de atividade física pelos funcionários, prevenindo e evitando doenças cardiovasculares, obesidade, colesterol, diabetes, entre outros distúrbios do sedentarismo; Melhorar a imagem da empresa pelos funcionários; Proporcionar bem estar e auto-estima aos funcionários por meio da prática regular dos exercícios físicos.

MÉTODO

O projeto poderá ser implantado em qualquer tipo de empresa interessada em alcançar os objetivos que este trabalho se propõe a alcançar. Não há limites de funcionários participantes.

Para que a atividade física seja realmente benéfica, é necessária a combinação da freqüência, intensidade e duração do exercício, assim como o planejamento de um programa que inclua atividade aeróbicas, contra resistência e de flexibilidade. Entre as possibilidades de a atividade física contribuir com

a QVT e prevenir doenças destacam-se três propostas a serem exploradas:

- Ginástica Laboral

Será implantada a Ginástica Laboral Preparatória e compensatória em todos os departamentos da empresa. Ocorrerá no trabalho, durante o turno (horário de trabalho) e possui caráter preventivo a fim de evitar o aparecimento de lesões, como LER (Lesões por esforços repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) e promover a aquisição de hábitos de vida saudáveis (estilo de vida), objetivando sempre a melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

- Academias ou Ambientes Esportivos

Poderá ser implantada academia própria ou de empresas prestadoras de serviço, que oferecem equipamentos, manutenção e assessoria aos usuários.

Caso a empresa não opte por implantar uma academia na própria sede, poderão ser realizados convênios com academias particulares, sendo um benefício para cada funcionários. É importante que a academia seja avaliada por rigorosos critérios de qualidade. Os funcionários também precisam providenciar a prescrição médica para a prática de atividade física como controle de fatores de risco. O responsável será um Professor de Educação Física e Fisioterapeuta.

- Exercícios de Alongamento - Flexibilidade

A flexibilidade é um componente relacionado com a função músculo-esquelética. Conceitua-se a flexibilidade como “a capacidade de amplitude de uma articulação isolada ou de um grupo de articulações, solicitadas na realização de movimentos” (Corbin & Lindsey, 1997; Nieman, 1999).

Os benefícios que bons índices de flexibilidade podem gerar à saúde, incluem, dentre outros: boa mobilidade articular; aumento da resistência à lesão e às dores musculares; diminui-

ção do risco de lombalgia e outras dores de coluna, melhoria da postura, melhoria da aparência pessoal e da auto-imagem, melhor desenvolvimento da habilidade para prática esportiva, diminuição da tensão e do estresse (Achour Junior, 1999; Nieman, 1999; Rikli & Jones, 1999).

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- Qualidade de Vida

A melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância, já que impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas organizações. Esse tema têm sido discutido dentro da denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (Fernandes & Gutierrez, 1998).

Limongi-França (1997, p.80), define QVT como:

“O conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial”.

Já a OMS define Qualidade de Vida como “a percepção individual de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

- Atividade Física

A atividade física é essencial na vida das pessoas a fim de manter elevados os índices de bem-estar e qualidade de vida. Porém, atualmente se tem observado redução da atividade física no trabalho e como meio de locomoção, resultado da modernização nos meios de produção e transporte. Mesmo com as informações e conhecimentos atuais sobre os benefícios para a saúde a partir de um estilo de vida mais ativo fisicamente, observa-se diminuição das atividades físicas no

lazer, gradualmente substituídas por atividades fisicamente mais passivas (Barros, 1999).

A aptidão física relacionada à saúde, refere-se aos componentes que estão relacionados ao estado de saúde, seja nos aspectos da prevenção e redução dos riscos das doenças e/ou incapacidade funcionais, como a disposição para realização das atividades diárias do indivíduo e da sociedade como um todo, necessárias à sobrevivência saudável (Nahas, 2001).

Atualmente a questão da falta de atividade física ou inatividade física, passou a ser uma questão de saúde pública. Em 1988, o Ministério da Saúde desenvolveu o *Projeto Saúde: Um Levantamento sobre o Estilo de Vida*, que, entre outras variáveis, procurou detectar o nível de atividade física dos brasileiros entre 18 e 55 anos. Foram 2000 entrevistas em 12 cidades, verificando-se que 67% dos respondentes afirmaram não praticar exercícios físicos regularmente. Estes dados, deram base para algumas iniciativas que promovessem o hábito de realizar exercícios físicos, tendo destaque para o Programa *Agita São Paulo*, promovido pela Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo que, em parceria com Centro de Estudos de Aptidão Física de São Caetano do Sul, desenvolveu um programa que promovesse a saúde através da atividade física (Nahas, 2001).

- Benefícios da atividade física na empresa

O aumento na atividade física pode ser feito de variadas formas e em variados lugares (Segatto, 2003). É importante que sejam feitas pelo menos 30 minutos por dia, na maioria dos dias da semana, de forma contínua ou acumulada podendo ser leve ou moderada. Respeitando um princípio básico do volume-intensidade, ou seja, menos vigor, mais tempo ou mais vigor, menos tempo (Dantas, 1998). Nesse sentido, a incorporação da atividade física na vida diária, segundo Nahas (2001), agrega basicamente os seguintes benefícios:

- Para o indivíduo - diminui a pressão arterial, controla o peso corporal, melhora a mobilidade articular, melhora a resistência física, melhora a força muscular, aumenta a densidade óssea, aumenta a auto-estima,

diminui a depressão, mantém autonomia, reduz o isolamento social, aumenta o bem-estar, melhora a auto-imagem e alivia o *stress*. O Exercício físico contribui para a prevenção dessas doenças, bem como para a diminuição na prevalência delas e do risco de morbi-mortalidade por qualquer doença.

- Para a empresa - aumenta a produtividade, melhora a imagem institucional, diminui a rotatividade, diminui custos médicos e diminui o índice de ausências. Com isso, constatamos vantagens tanto para o indivíduo, quanto para a empresa em relação à adoção de uma vida ativa. Dessa forma, a atividade física pode ser uma alternativa pertinente face aos problemas vividos hoje pelas organizações.

PROCEDIMENTOS

1º Fase:

- Será divulgado o Projeto para os Gestores e, em seguida, para todos os funcionários da empresa, dividindo por setores e turnos de trabalho.
- Também será realizada a capacitação dos multiplicadores entre os colaboradores. Os quais terão a função de estimular a prática e adesão dos funcionários às atividades.
- O Programa será divulgado nos quadros de comunicação, na Integração de novos funcionários, no Ambulatório médico e na saída do refeitório. Também serão realizadas palestras de conscientização sobre qualidade de vida.

Período: 30 dias

Responsáveis: Grupo de Comunicação, Serviço Médico e Professores de Educação Física e Fisioterapeutas, envolvidos no projeto.

2º Fase:

- Implantação do Projeto na empresa, divulgação dos horários e locais.
- A participação dos funcionários será monitorada por lista de presença e a cada 06 meses responderão a uma pesquisa de satisfação.

Período: indeterminado.

Responsáveis: Professores de Educação Física e Fisioterapeutas, envolvidos no projeto e os monitores anteriormente capacitados.

3º Fase?

- Após 06 meses de implantação do programa, os trabalhadores passarão por exames ambulatoriais, comparando os dados atuais com os anteriores.
- As atividades físicas estarão ocorrendo em paralelo.

Responsáveis: Serviço Médico e Professores de Educação Física e Fisioterapeutas, envolvidos no projeto e os monitores anteriormente capacitados.

4º Fase:

- Será avaliada a necessidade de mudanças e melhorias;
- Serão tabulados os resultados e entregues às Gerências.

Responsáveis: Serviço Médico e Professores de Educação Física e Fisioterapeutas, envolvidos no projeto e os monitores anteriormente capacitados.

REFERÊNCIAS

ACHOUR JUNIOR, A. BASES PARA EXERCÍCIOS DE ALONGAMENTO. RELACIONANDO COM A SAÚDE E NO DESEMPENHO ATLÉTICO. LONDRINA: PHORTE EDITORA, 1999.

BANKOFF, ANTONIA. PROGRAMA DE CONVIVÊNCIA E ATIVIDADE FÍSICA NA UNICAMP: RESPONSABILIDADE SOCIAL EM AÇÃO. IN: VILARTA R (ORG). QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL. CAMPINAS: IPÊS EDITORIAL, 2006.

BARROS, M. V. G. ATIVIDADE FÍSICA NO LAZER E OUTROS COMPORTAMENTOS RELACIONADOS À SAÚDE DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS NO ESTADO DE SANTA CATARINA. BRASIL. DISSERTAÇÃO DE MESTRADO, UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 1999

CHOR, D. SAÚDE PÚBLICA E MUDANÇAS DE COMPORTAMENTO: UMA QUESTÃO CONTEMPORÂNEA. CADERNO DE SAÚDE PÚBLICA, 15(2), 423-425.

DANTAS, E. H. M. A PRÁTICA DE PREPARAÇÃO FÍSICA. RIO DE JANEIRO. 4º ED. SHARPE, 1998.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UMA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DA USP, v. 23, n. 4, p. 29-31-32, OUT./DEZ. 1998.

GONÇALVES, AGUINALDO E VILARTA, ROBERTO. QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA. EXPLORANDO TEORIA E PRÁTICA. BARUERI: MANOLE, 2004.

LIMA, V. DE. GINÁSTICA LABORAL: ATIVIDADE FÍSICA NO AMBIENTE DE TRABALHO. SÃO PAULO: PHORTE, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITOS, ABORDAGENS, INOVAÇÕES E DESAFIOS NAS EMPRESAS BRASILEIRAS. REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA PSICOSSOMÁTICA. RIO DE JANEIRO, VOL.1, Nº 2, p. 79-83, ABR./MAI./JUN. 1997.

MARQUES, RENATO FRANCISCO. 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.

MEDEIROS, E. G. ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA ÁREA DA CONSTRUÇÃO CIVIL. DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO. PORTO ALEGRE: UFRGS, 2002.

NAHAS, M.V. ATIVIDADE FÍSICA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA: CONCEITOS E SUGESTÕES PARA UM ESTILO DE VIDA ATIVO. LONDRINA: MIDIOGRAF, 2001.

NIEMAN, D. C. EXERCÍCIO E SAÚDE: COMO SE PREVENIR DE DOENÇAS USANDO O EXERCÍCIO COMO SEU MEDICAMENTO. SÃO PAULO: MANOLE, 1999.

SEGATTO, C. CORRER PARA VIVER. REVISTA ÉPOCA. SÃO PAULO, 07 JUL. 2003, p.52-63.

24

Saúde “versus” Lucro: Atividade Física como Fator de Qualidade de Vida e Saúde do Trabalhador, Diminuindo o Índice de Absenteísmo e Aumentando a Produtividade da Empresa

Nádia Secomandi Vansan

Graduada em Administração pela
Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC
Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa- UNICAMP

Observa-se no mundo atual que a tecnologia, apesar de ter facilitado em muito a vida das pessoas, também as tornou mais sedentárias. Sabe-se hoje que os custos econômicos com o sedentarismo são consideráveis e apesar do grande esforço realizado pela mídia e pelos órgãos competentes, somente uma minoria de adultos nos países desenvolvidos se engaja na prática em grau suficiente para manter ou melhorar sua saúde.

O ambiente de trabalho oferece grandes oportunidades para encorajar ou incentivar os adultos em aumentar seu nível de prática de exercício físico. Portanto, durante os últi-

mos 20 anos, muitas corporações têm implementado nesses ambientes intervenções através da prática de exercício físico que apontam aumento na produtividade e redução dos custos com saúde.

Mesmo que muitos empresários invistam na saúde do trabalhador com o objetivo principal de aumentar seus lucros, inúmeros empregados têm melhorado sua qualidade de vida. Sendo assim, a ginástica laboral passou a ser estimulada e reconhecida por diversas organizações.

A ginástica laboral é o exercício físico orientado e praticado durante o horário do expediente, visando a benefícios pessoais no trabalho. Tem como objetivo minimizar os impactos negativos oriundos do sedentarismo na vida e na saúde do trabalhador, prevenir doenças ocupacionais e promover bem-estar.

CARACTERIZAÇÃO GERAL DO TEMA E PROBLEMA

As organizações hoje vivem um paradoxo. De um lado, as empresas necessitam de baixo custo, bons produtos e lucro. Para tanto, é necessário uma estrutura organizacional enxuta e ágil, e principalmente de funcionários motivados e produtivos. Na contrapartida, esses funcionários necessitam de boas condições de trabalho que se resumem em: boa remuneração, bom ambiente de trabalho e qualidade de vida.

A implementação de um programa de Qualidade de vida no trabalho se apresenta como um elo, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na preocupação com os níveis de satisfação dos trabalhadores, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida deles menos penosa.

Um dos aspectos dos programas de qualidade de vida no trabalho é justamente o tema desse projeto, que consiste na contribuição da atividade física na qualidade de vida no trabalho visando à diminuição do índice de absenteísmo e o aumento da produtividade da empresa, por meio de uma intervenção na dimensão biológica, influenciando de forma positiva dimensões psicológicas e sociais do enfoque biopsicossocial.

QUALIDADE DE VIDA NO LOCAL DE TRABALHO

Para o trabalhador desempenhar um bom serviço, deixar de faltar ao trabalho por problemas de saúde e produzir mais na empresa, é necessário, dentre outros fatores, que ele esteja com boa saúde física. A falta de atividade física pode comprometer sua saúde.

Atualmente a questão da falta de atividade física ou inatividade física, passou a ser uma questão de saúde pública, principalmente nos países desenvolvidos e em desenvolvimento. O número de doenças, afastamento do serviço, despesas médicas e fadiga associadas à inatividade física tem aumentado muito nos últimos anos.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Obrigação social corresponde àquilo que a empresa faz pelo social que está previsto em lei, desde o pagamento de impostos até a utilização de filtros nas chaminés de fábricas.

Já a responsabilidade social pressupõe que a empresa considere as metas econômicas e sociais nas suas decisões, e vai além dos limites da legislação, ou seja, responsabilidade social é a capacidade de a empresa colaborar com a sociedade, considerando seus valores, normas e expectativas para o alcance de seus objetivos.

Com a implantação de um programa de qualidade de vida, a empresa estará exercendo a prática de responsabilidade social em relação ao público interno, que, segundo os Indicadores Ethos, são: o comportamento da empresa frente a demissões, **cuidados com saúde**, segurança e condições de trabalho de seus empregados e preparação para aposentadoria.

ESTRUTURA DO PROGRAMA

A implantação de um programa é composta por três etapas: Sensibilização; Mudança do estilo de vida; e Ambiente de Suporte.

A sensibilização é ação, visa a aumentar o nível de interesse no tópico do programa, com isso mais gente se motiva para

participar do programa, além da empresa ter um maior destaque entre os funcionários, na comunidade em que está situada e na mídia. As formas de sensibilização desse programa serão: palestras, cartazes, mural, folhetos e check up.

O primeiro passo, após a adesão do projeto, será a sensibilização dos colaboradores, incluindo a diretoria e a presidência (a colaboração deles é muito importante para o bom andamento do projeto).

A mudança de estilo de vida é o desenvolvimento do programa, através da educação, modificação de comportamento, atividades práticas vivenciais e o feedback. A forma para a mudança de estilo de vida será: estímulo à prática de exercícios físicos regulares. Será feita avaliação, através de um questionário distribuído aos participantes antes do início da prática da Ginástica Laboral (com o aspecto dor e desconforto), posteriormente o mesmo terá acompanhamento durante as atividades e posteriormente ainda terá uma avaliação final; com o mesmo questionamento e os resultados da primeira avaliação serão comparados com os resultados da avaliação final.

Todos os participantes receberão um feedback sobre toda sua situação, mostrando ao funcionário os benefícios obtidos através da ginástica laboral, incentivando o mesmo a continuar participando do programa.

O Ambiente de Suporte é um processo que estimula um estilo de vida saudável. Para a criação desse ambiente o processo terá um gestor e suporte material.

METODOLOGIA EMPREGADA

Para iniciarmos um programa de Ginástica Laboral, devemos percorrer as seguintes etapas: pré-projeto, pré-implantação e implantação, consolidação, comprometimento, sustentação, contatos e negociação e avaliação.

IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

A implantação deste programa exigirá a estruturação global e específica de um processo adaptado de acordo com as possibilidades e necessidades da rotina laboral pré-existente

do público-alvo. Para tanto, alguns fatores serão cuidadosamente observados, quais sejam, a identificação dos tipos de atividades operacionais realizadas pelos funcionários da empresa e a realização de uma análise ergonômica, avaliando quais grupos musculares são mais requisitados no cotidiano de cada grupo.

Faz-se absolutamente necessária a análise ergonômica do trabalho, pois sem ela as sessões de Ginástica Laboral seriam apenas um paliativo momentâneo, já que alguns minutos de alongamento e relaxamento não seriam capazes de atuar com eficácia sobre a má postura ocasionada por um mobiliário anti-ergonômico ou tarefas deficientemente prescritas, realizadas durante seis ou oito horas.

Após os estudos iniciais e coleta de dados e características, podemos partir para a consolidação e comprometimento com o programa. Isso significa que se deve ter a preocupação de consolidar e permitir ao trabalhador a conscientização e adesão de sua participação de maneira efetiva, pró-ativa e responsável.

INTERVENÇÕES - PERIODICIDADE E DURAÇÃO

As intervenções serão diárias (regularmente), aplicadas aos participantes em aulas ou encontros orientados com duração de *15 minutos diários*. O conteúdo dessas intervenções será: alongamentos simples, relaxamentos, movimentos circulares de grandes grupos musculares, atividades lúdicas, jogos e brincadeiras e dinâmicas de grupo. Utilizaremos recursos de música em alguns encontros, algumas aulas temáticas, aulas avaliativas e sessões gradativas de alongamento e trabalhos músculo-articulares.

CONTEÚDOS

Os exercícios e atividades a serem realizadas serão: pré- alongamento, alongamento e aquecimento; os alongamentos estáticos serão os mais utilizados dentro dos planejamentos de aula. Isso se deve ao fato de que esses tipos de atividade apresentam algumas vantagens no caso da construção civil.

Durante os alongamentos, diversas orientações serão passadas aos alunos. Temos uma grande variedade de exercícios estáticos e dinâmicos, individuais e coletivos (duplas, grupos e interativos), que serão sistematizados e desenvolvidos durante as intervenções do programa.

Durante os alongamentos, diversas orientações serão passadas aos participantes. Primordialmente, que a dor não deve fazer parte dos exercícios. Isso se deve ao fato de que, mesmo existindo avaliações médicas, a individualidade de cada um é de difícil mensuração.

Avaliação e diagnóstico, analisando a aptidão física, qualidade de vida, biomecânica e ergonomia, a fim de permitir uma correta adequação da atividade física, também fazem parte da sistematização. Ocorre também a realização de palestras informativas, conscientizando os funcionários da empresa sobre a importância da Ginástica Laboral, os problemas provenientes da má postura, as doenças relacionadas ao trabalho sua prevenção e o incentivo à prática regular da atividade física.

INSTRUMENTOS

Através dos prontuários de saúde (anamneses) e questionários individuais da própria empresa, será possível identificar em quais regiões do corpo existe maior incidência e queixas de dor, desconforto muscular ou afecções músculo-esquelético relacionadas ao trabalho. Esse levantamento será, em seguida, visualizado em questionários de “trigger-points”, ou seja, pontos de incidência de dor ou sobrecarga assinalado em uma figura representativa de um indivíduo e seus grupos musculares que exerça aquela função na empresa.

Todo o participante do programa se submeterá a exame médico, sendo considerados aptos à intervenção do programa e sem restrições médicas rigorosas. O resultado dessa pesquisa será demonstrado em um gráfico que será afixado no mural da empresa.

De posse dessa informação, será possível realizar um mapeamento completo e específico (trigger-point) das áreas do corpo passíveis de desenvolvimento de traumas ósteo-musculares como também LER/DORT.

Também será realizada a identificação e correção das postu-

ras, assim como o levantamento das anormalidades psico-comportamentais e fatores ambientais incidentes, que possivelmente contribuem para as afecções musculares dos colaboradores, através da consultoria multidisciplinar atuante no projeto.

SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES-ENCAMINHAMENTOS

Os profissionais atuantes (2 professores e 1 estagiário) avaliarão previamente quais os colaboradores que apresentam algum sintoma de afecção e estão aptos a participar do Programa de Ginástica Laboral, e quais deverão ser encaminhados para um tratamento mais direcionado, como um ortopedista ou fisioterapeuta.

VÍCIOS POSTURAIS E ERGONÔMICOS

Outro fator de preocupação abordado será o “vício postural” observado entre os colaboradores da prestadora de serviços. Geralmente, quando o indivíduo se encontra em uma postura inadequada, isso resulta de uma má condição ergonômica ou falta de conhecimento sobre a referida atitude.

Para minimizar esses traumas, durante as aulas, os professores serão orientados a dar instruções e dicas de como deve ser uma postura correta em diferentes situações, além de corrigir vícios mais comuns e incentivar os funcionários durante sua jornada de trabalho a manterem uma boa postura. Também será possível passar informações sobre como devem ser ajustados os móveis e ferramentas de trabalho, de acordo com o biótipo de cada um.

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, A. A SAÚDE E A ATIVIDADE FÍSICA NO TRABALHO, SOCIEDADE E MEIO AMBIENTE: REFÊNS DE VELHOS TOTENS? IN VILARTA, R. ET AL. - QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL - CAMPINAS, IPES EDITORIAL, 2006.

GONÇALVES, A. INTRODUZINDO RESPONSABILIDADE CORPORATIVA: RESPONSABILIDADE OU CORPORATIVA? IN GONÇALVES, A. ET AL.- GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA, CAMPINAS, EDITORIAL IPES, 2005, PP 23-32.

GONCALVES, A; VILARTA R. ATIVIDADE FÍSICA E QUALIDADE DE VIDA: EXPLORANDO TEOIAS E PRÁTICAS.. BARUERI: MANOLE, 2004. 287 p.

TOKARS, E. A GINÁSTICA LABORAL PROPRIOCEPTIVA. 2001. DISSERTAÇÃO (MESTRADO EM ENGENHARIA DA PRODUÇÃO) - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS.

VICENTIN, A. P.; PADOVANI, C. R.; GONÇALVES. A. QUALIDADE DE VIDA, EMPOWERMENT E ATIVIDADE FÍSICA EM MULHERES BRASILEIRAS: O CASO DA HIDROGINÁSTICA NO JARDIM SÃO MARCOS, CAMPINAS, SP. IN VILARTA, R. ET AL. - QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL - CAMPINAS, IPES EDITORIAL, 2006.

VILARTA, R. QUALIDADE DE VIDA E POLÍTICAS PÚBLICAS: SAÚDE, LAZER E ATIVIDADE FÍSICA. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2004.

25

Cidadão Digno: Responsabilidade Social em Projeto de Conhecimento e Prática da Canoagem

Ricardo Dias Pacheco

Professor de Educação Física Graduado pela UNIMEP
Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

Diversos estudos têm se preocupado com a questão da motivação para a atividade física. O ideal seria que essa prática se tornasse um hábito tanto para crianças, para seu melhor desenvolvimento, quanto para os adultos e idosos no seu dia-a-dia, pois a prática regular de atividade física interfere diretamente no desempenho das atividades do cotidiano e também no trabalho do dia-a-dia.

As atividades físicas e esportivas são normalmente referidas por seu alto potencial educativo, especialmente porque agregam características como a ludicidade e o prazer, além de contribuir para o fortalecimento da auto-estima e das habilidades de interação e cooperação entre os indivíduos. Por outro lado, o senso comum relaciona muito dessas atividades a parâmetros de desempenho e exigência de habilidades específicas e isso pode estabelecer uma contradição com um componente essencial a qualquer ação educativa: a diversidade.

Portanto, as atividades físicas e esportivas devem considerar também a possibilidade de interação de diferentes modos de pensar e agir e também a interação das diversas formas de expressão e sentimento.

A idéia de diversidade é antecedida pelo princípio da inserção social que significa garantir a todos as possibilidades de participação, independentes de habilidades ou necessidades específicas de cada pessoa. Nesse contexto, surge um novo desafio: além da inserção é necessário evitar a segregação e conceber atividades que possam reunir e integrar as diferenças.

Alguns itens, como a energia e a fadiga, as atividades da vida cotidiana e os cuidados de saúde e sociais, interferem diretamente na Qualidade de vida do indivíduo, pois a pessoa deixa de se preocupar com as suas atividades, ou com a sua saúde, e isso está intimamente relacionado à saúde psicológica e para a disponibilidade física para qualquer outra atividade.

Um fator muito importante relacionado à Qualidade de Vida, é o que chamamos de responsabilidade social. É caracterizada pelo aumento do poder das organizações privadas, principalmente pelo aumento de investimentos e parcerias em projetos e pela preocupação da imagem pública da empresa, além, da diminuição do Estado em suas ações na vida das pessoas.

Essa prática vai além da preocupação com a saúde de seus funcionários, pois, esta não é uma responsabilidade apenas da empresa, mas também do governo e do próprio indivíduo.

O ambiente de trabalho é fundamental para mobilizar idéias, pois ele é um facilitador das práticas. Quando há oportunidade de desenvolver um trabalho na comunidade em que vive, auxiliando outras pessoas do seu convívio ou fora dele, obtendo novas experiências e aprendizados, a pessoa consegue agregar valores no processo de produção na sua atividade remunerada.

A empresa que investe nesses projetos sociais, conta com o apoio de funcionários voluntários, prestadores de serviços especializados e fornecedores que, por exemplo, doam alimentos para a comunidade.

Através dessas ações de responsabilidade social o indivíduo consegue desenvolver a socialização na comunidade em que vive ou no seu trabalho. Para a empresa, há uma maior valo-

rização da ética, das ações corporativas para com a sociedade, e do bem-estar dos funcionários, pois a organização passa a se preocupar com a saúde do colaborador, com o impacto ambiental, desenvolvimento sustentável, a educação, a saúde, e o lazer como, por exemplo, um projeto de inclusão de jovens através do esporte.

As atividades de lazer são observáveis no tempo livre das obrigações, e exercidas de livre e espontânea vontade. Mas não é por esse motivo que as atividades de lazer não deixam de ser um compromisso, por exemplo, um jogo ou um filme no cinema, deve-se respeitar o horário de início da atividade escolhida. A diferença está no grau de obrigação. Dificilmente pode escolher ou mudar com facilidade a hora de início e término da jornada de trabalho. Já nos momentos de lazer, pode-se optar pelo que se deseja fazer e em qual momento, sempre buscando o prazer. Esse prazer também deve ser buscado nas atividades do dia a dia, e não só no momento de lazer especificamente. As atividades de lazer também proporcionam o desenvolvimento pessoal, a educação, e a qualidade de vida, caracterizadas pelo bem-estar.

As atividades de lazer são ricas em contatos sociais variados, ou seja, provoca a sociabilidade, proporcionando momentos de intercâmbio de idéias e experiências entre as pessoas. “*A integração o ajudará a forjar sua personalidade e a reconhecer o verdadeiro grau de suas habilidades, capacidades e limites*”.

CARACTERIZAÇÃO GERAL DA PROPOSTA

Devido ao grande consumo de drogas pelas pessoas, propõe-se apoio financeiro às empresas privadas para desenvolver um projeto social com a prática da canoagem destinado à melhora da Qualidade de Vida da população, oferecendo oportunidades de lazer e relacionamento, e ocupando o tempo livre das pessoas para que possam obter uma vida digna perante a sociedade.

OBJETIVO GERAL

Fornecer oportunidades de atividades, com o intuito de tirar pessoas da rua e trazê-las para dentro do esporte.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Fornecer conhecimento geral sobre canoagem;
- Praticar técnicas da modalidade canoagem onda.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO PROJETO

Muitos provavelmente não sabem, mas a canoagem é, desde seus primórdios, uma ação típica do mar. Os egípcios no séc. XV a.C. e mais tarde os astecas nos séculos III a IX d.C. usavam embarcações propulsionadas com pás que alguns historiadores alegam ser a origem das atuais canoas. Porém, a grande corrente doutrinária afirma que foi no século XVI o registro das atuais concepções de canoa e caiaques. O Caiaque nasceu na Groenlândia e existe desde tempos imemoriais, servindo de veículo de pesca e trabalho aos esquimós. Caiaque significa na língua local “Barco de Caçador”, e seu uso era permitido exclusivamente aos homens, que empregavam ossos de baleia, peles e tripas de focas para a construção dessa curiosa embarcação. Os ossos flexíveis de baleia formavam a estrutura do engenho e nas costuras da pele do revestimento usavam-se as tripas de foca. A impermeabilização era obtida pela imersão do caiaque nas águas do mar, ocasionando o seu encharcamento e funcionando assim como excelente calafeto. Para mantê-lo imune à penetração da água, o recurso era muito simples: bastava imergi-lo sempre que não era usado, daí a se constatar que o fundo do mar foi a primeira garagem conhecida dos caiaques. Posteriormente, na América do Norte, surgiram as versões conhecidas como “Canoas Canadenses”, embarcações feitas com troncos vazados, embarcações leves e rápidas, próprias para enfrentar os rios canadenses, repletos de corredeiras.

No começo do século XIX, inspirados nas embarcações acima descritas, os ingleses começaram a utilizar para lazer

uma embarcação chamada de “gronelandais”. Esse barco deu início aos formatos modernos de caiaques e canoas. Em pouco tempo, essa embarcação propulcionada com remos contendo duas pás tornou-se febre na Alemanha e outros países da Europa Central.

No Brasil, a canoagem surgiu como prática esportiva de forma informal no ano de 1943, através de um imigrante alemão nascido em 1915, o Sr. José Wingen. Ele residiu em Porto Alegre e em 1941 mudou-se para a cidade de Estrela, banhada pelo Rio Taquari, onde decidiu construir uma embarcação de madeira parecida com as que ele utilizava durante a sua infância, quando competia pelo Kanu Club da Alemanha. Dessa forma, surgiu o primeiro caiaque na região e no país, denominado de “regata”, que despertou um enorme interesse pela atividade na comunidade local. Mas começou a ingressar em 1978, com a chegada dos primeiros caiaques em fibra de vidro trazidos da Europa e da Argentina.

Após longo período de afirmação, a criação da Confederação Brasileira de Canoagem, CBCa, em 1989, sua filiação ao Comitê Olímpico Brasileiro e à Federação Internacional de Canoagem, FIC, foram o impulso que faltava para consolidar o esporte. Atualmente, a CBCa. representa 13 Federações e mais de 32 Associações e Clubes.

Hoje, os modernos caiaques e canoas são construídos em resina de poliéster reforçada com fibra de vidro, em sua maioria, ou mesmo em resina epóxi com kevlar ou fibra de carbono, e ainda plástico injetado ou rotomoldado - polietileno.

A Canoagem como esporte, é dividida em modalidade relacionada ao meio em que é praticada: rios, lagos, represas, piscinas e mar.

Uma das maiores bacias hidrográficas do planeta, oito mil quilômetros de costa marítima navegável e um agradável clima tropical, fazem do Brasil um lugar ideal para a prática da Canoagem.

No Brasil, a Canoagem Onda se divide atualmente em duas classes: Surf Kayak e Waveski, sendo que internacionalmente elas são independentes. A classe Surf Kayak é a tradicional canoagem em onda, em que o atleta surfa dentro de um caiaque especialmente desenvolvido para isso. Já a Classe Waveski, esporte que parece novo, surgiu muito antes do próprio surfe. Na época do

mercantilismo, quando os europeus buscavam metais preciosos na América do Sul, já se falava em um tipo de embarcação semelhante ao caiaque, conhecida como Cavalo de Totora, no Perú. A totora é uma espécie de junco extremamente leve e que se for bem trabalhado proporciona uma boa flutuação. Essas embarcações ainda são encontradas naquele país e sabe-se que eram e são utilizadas para a realização da pesca. Os homens entravam mar adentro, remando com um rudimentar pedaço de bambu (remo) e, após soltar a rede, voltavam a terra surfando na onda.

As atividades físico-esportivas são normalmente referidas por seu alto potencial educativo, especialmente porque agregam características como a ludicidade e o prazer, além de contribuir para o fortalecimento da auto-estima e das habilidades de interação e cooperação entre os indivíduos.

O efeito positivo da atividade física regular e orientada (neste caso, a canoagem) propõe a possibilidade e alternativas para a incorporação desse hábito na vida cotidiana, proporcionando prazer e bem-estar, e trazendo benefício à saúde, superar vícios e comportamentos inadequados, resultando em uma melhora da Qualidade de Vida.

Dessa forma é que vemos um projeto de formação esportiva, enquanto garantia de oportunidade de acesso ao bem cultural chamado esporte e possibilidade de conhecimento de suas características e particularidades, dentro de um processo educativo, sendo a evolução para outros níveis de performance apenas uma consequência natural das habilidades inatas de cada indivíduo.

Embora admitamos o natural processo evolutivo de alguns alunos, em termos de performance, esse não é o objetivo. Buscar garantir o espaço para todos, em três fases distintas e interligadas, desde a iniciação ao treinamento, ao aperfeiçoamento até chegar ao alto rendimento, sem que isso seja um processo obrigatório ou primordial. O aluno pode se inserir no lugar que se adaptar e quiser (livre opção), podendo iniciar-se na fase III, se já tiver um conhecimento e habilidades adquiridas pela educação esportiva que já tenha recebido ou manter-se na fase I e II, independentemente de sua idade, sem um processo de eliminação.

A fase I deste projeto, que estimula a participação no esporte/ educação de crianças e adolescentes, com os objetivos de ludicidade, da criação, do sentido de companheirismo e de amizade.

ESTRATÉGIAS

Através da conscientização, realizando palestras em escolas; empresas; clubes e outros. Pode-se colocar faixas e placas pela cidade e empresas contendo informações sobre o projeto, proporcionando sensibilização na população e fazendo com que elas mesmas tomem a iniciativa de se interessar pela proposta oferecida. As pessoas se comovendo para a busca de uma vida melhor, tornarão mais fáceis conseguir uma mudança de comportamento, que vem seguida de seis etapas: - Pré-Contemplação: resistência em reconhecer ou modificar problemas; - Contemplação: sabe que tem problema, considera enfrentá-lo, mas não o faz; - Preparação: tentativa de mudança, mas não é bem sucedida ou persistente; - Ação: toma a decisão e modifica o comportamento; - Manutenção: persistência, esforço para evitar recaídas; - Término: padrões estáveis, cura.

É preciso e é de grande importância se preocupar também com a adequação do ambiente, pois não adianta nada conscientizar, mudar de comportamento se não houver um bom ambiente de suporte. É por essas razões que o projeto terá que ter um barracão com banheiros masculino e feminino, materiais como caiaques, remos, coletes e saias (material este utilizado para vedar e não entrar água no caiaque), tudo isso fornecido para os alunos.

As turmas serão realizadas de acordo com os números de equipamentos. Começando com seis conjuntos de equipamentos e conforme for acontecendo, podendo ser aumentado. Terá um professor especializado responsável para administrar as aulas.

O projeto será realizado três vezes por semana, sendo de duas horas na parte da manhã (das 9:00 as 11:00 hs) e duas horas na parte da tarde (das 15:00 as 17:00 hs). Realizados na praia e por motivo de segurança, todos os participantes terão que saber nadar e estar devidamente matriculado na escola, e lá serão acompanhados pelo profissional de canoagem observado o boletim de cada aluno.

REFERÊNCIAS

GODOY, JOÃO FRANCISCO RODRIGUES DE, (ORG.), MOREIRA, WAGNER WEY., PELLEGRINOTTI, ÍDIO LUIZ., HEBLING, JOSÉ CARLOS CALLAGO. DESPORTO DE BASE; JOGANDO PARA O DESPORTO; ORGANIZADO POR J.F.R. GODOY. PIRACICABA, 1992. 139 p.

MENEGHETTI, A.P.. ATIVIDADE DE LAZER PARA OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS MENTAIS: UM ESTUDO SOB A ÓTICA O TURISMO. PIRACICABA, SP, 2004. MONOGRAFIA DE BACHARELADO EM TURISMO, UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA, 2004.

WWW.FPCA.ESP.BR

WWW.CBCA.ORG.BR

26

Ginástica Laboral: um Meio de Promover Qualidade de Vida no Trabalho

Rossane Alves de Mancilha

Especialista em Gestão da Qualidade de Vida na Empresa - UNICAMP

“Trabalhar em conjunto é uma copiosa fonte de significado de vida.
Qualquer coisa, além disso, não passará de um emprego.”

Peter Senge

Hoje em dia, a competitividade dos profissionais no mercado de trabalho, a concorrência acirrada das empresas, a busca pelo aumento da produtividade e a exigência cada vez maior dos consumidores formam o conjunto perfeito para expor os indivíduos a níveis elevados de tensão e estresse, comprometendo a qualidade de vida e a saúde do trabalhador. Segundo Cañete (2001), o trabalho, tanto industrializado quanto mecanizado dependem de uma alta produtividade e qualidade, sendo assim, acabam causando prejuízos à saúde humana. A participação das pessoas, direta ou indiretamente, em serviços e negócios, públicos ou particulares, impõe a necessidade de um gerenciamento mais eficiente da força de trabalho que, a cada dia, torna-se mais consciente e instruída, não aceita com facilidade trabalhar em condições desgastantes e pouco adequadas.

O crescimento da produção aumenta a jornada laboral, impondo horas extras, acelerando o ritmo, gerando grande pressão e controle sobre as atividades do trabalhador, e com isso a monotonia de uma atividade repetitiva e alienante contribui para a falta de sentido ou perda de significado do trabalho. Essas condições desfavoráveis causam desânimo, desmotivação e cansaço no ser humano e, conseqüentemente, as empresas perdem e em produtividade em competitividade.

Atualmente, a preocupação das empresas em oferecer qualidade e excelência em prestação de serviços e produtos a fim de receber prêmios e certificações de qualidade ISO é cada vez maior. No entanto, os trabalhadores são os grandes responsáveis pela qualidade dos produtos e serviços prestados pelas empresas e se eles não estiverem saudáveis, dispostos e satisfeitos, influenciarão na qualidade final do produto.

GINÁSTICA LABORAL, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE

A palavra laboral origina-se de *labore*, que traduzida do latim, significa trabalho, de acordo com o dicionário Aurélio (1986, pag. 1000). Logo, Ginástica Laboral é a atividade aplicada nas empresas, durante a jornada diária, para os funcionários, dentro do seu local de trabalho.

A Ginástica Laboral consiste em exercícios específicos orientados que visam à promoção da saúde do trabalhador, através de sessões que, comumente, duram de 10 a 15 minutos, sendo realizada no próprio local de trabalho, com as mesmas vestimentas que o funcionário utiliza no seu dia a dia. A GL pode ser efetuada antes, durante ou após a jornada de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica, nos casos de Lesões por Esforços Repetitivos (LER), sem levar o trabalhador ao cansaço, por ser de curta duração e trabalhar mais no alongamento e relaxamento dos músculos que permanecem contraídos durante as atividades laborais diárias.

De acordo com os mesmos autores acima citados, existem três tipos mais conhecidos de Ginástica Laboral, que podem ser classificados em: preparatória ou aquecimento, compensatória ou de pausa e a de relaxamento.

Os benefícios para os funcionários podem ser divididos em fisiológicos, psicológicos e sociais. Os benefícios fisiológicos são: provocar o aumento da circulação sanguínea ao nível da estrutura muscular devido ao aumento da frequência cardíaca, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido láctico; melhoria da mobilidade e flexibilidade músculo-articular aplicados; diminuição das inflamações e traumas, devido aos exercícios específicos relacionados aos traumas acumulativos; melhora da postura e da coordenação motora; diminuição da tensão desnecessária e do esforço na execução de tarefas diárias em que os trabalhadores aprendem a recrutar somente os músculos necessários, facilitando a adaptação ao posto de trabalho; diminuição da fadiga muscular e do estresse físico, diminuição das patologias e casos de LER/DORT; melhora da condição de estado de saúde geral.

Nota-se que, em seu estado psicológico, a Ginástica Laboral reforça a auto-estima do trabalhador; proporciona a conscientização da importância de seu trabalho frente à empresa, busca mudança em sua rotina; melhora a capacidade de concentração no trabalho e reduz os níveis de estresse mental e tensão geral. Enfim, os benefícios sociais são o favorecimento do relacionamento interpessoal, promoção da integração social, favorecimento do sentido de grupo e desenvolvimento do espírito de equipe.

Após certa resistência dos empresários brasileiros, temendo não ter lucro com este investimento, a GL vem ganhando espaço nos ambientes de trabalho, desde 1973, e conquistando tanto o empregado quanto o patrão, segundo Martins (2001).

A Ginástica Laboral traz também grandes benefícios para as empresas, por exemplo: melhoria da imagem da empresa no mercado de trabalho, devido à adoção de um programa que visa à qualidade de vida do trabalhador; diminuição do número de acidentes de trabalho; redução de gastos com serviços médicos, em decorrência da diminuição da procura do ambulatório médico; diminuição das faltas (absenteísmo) dos trabalhadores por motivos de doenças ocupacionais; aumento da produção, devido ao melhor aproveitamento da jornada de trabalho; maior disposição do funcionário para o trabalho e, conseqüentemente, maior lucro para a empresa.

OBJETIVOS DA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL

Este trabalho tem como objetivo promover a melhora da qualidade de vida, a integração e a socialização dos participantes, através da prática de atividade física. Após dois anos da implantação do Programa de Ginástica Laboral (GL), no Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica (IMECC) da UNICAMP, foi possível analisar e comparar a aplicação do WHOQOL, em determinado período.

METODOLOGIA

O Programa de Ginástica Laboral da UNICAMP é oferecido através do Centro de Saúde da Comunidade (CECOM), pelo Setor de Fisioterapia e Desporto, sob a coordenação da Fisioterapeuta Cristiana Marcélia Pera. Esse grupo atua, desde 1996, em diversas unidades e setores da universidade, inclusive nas áreas da saúde: Hospital das Clínicas, Hemocentro e CAISM, exercitando 1500 servidores diariamente. O tipo aplicado é a Ginástica Laboral Compensatória ou de Pausa de Trabalho e é realizada durante o turno, de 12 a 15 minutos.

A metodologia de implantação e manutenção do programa de Ginástica Laboral na UNICAMP se atualiza, constantemente, no que se refere ao desenvolvimento de técnicas e estratégias para aprimorar o programa, visando à manutenção do interesse do funcionário em continuar participando.

VOLUNTÁRIOS ESTUDADOS

Participaram do programa de Ginástica Laboral e responderam aos questionários 28 funcionários, de ambos os sexos, sendo 25 mulheres e 03 homens, com idade entre 18 e 60 anos.

METODOLOGIA

Este estudo foi desenvolvido com trabalhadores de uma universidade pública, localizada na cidade de Campinas, interior do Estado de São Paulo. A pesquisa envolveu duas etapas:

a primeira delas foi baseada em uma parte teórica de pesquisa bibliográfica, e a segunda teve a aplicação prática de um questionário. A respeito da mensuração da qualidade de vida dos servidores envolvidos, não foi possível comparar quadros de sintomatologia, pois o WHOQOL foi aplicado uma única vez, durante os meses de janeiro a março de 2007.

Faz-se necessário ressaltar que, como em qualquer outro programa de atividade física, na Ginástica Laboral ou em quaisquer outras situações do dia a dia, o fator risco pode estar presente, ainda que de forma controlada. O Programa de Ginástica Laboral foi implantado há dois anos e não há divisão de funcionários por categoria. A maior parte trabalha em atividades administrativas e na Biblioteca, passando a maior parte do tempo em frente a computadores.

As aulas foram realizadas, diariamente, de segunda à sexta-feira, durante 15 minutos, no saguão no prédio, onde há bastante ventilação e iluminação.

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

A entrevista foi realizada, individualmente, para obter uma relação de confiança com cada funcionário. Durante a conversa, foi realizada a aplicação do questionário WHOQOL-BREF. As sessões de Ginástica Laboral constituíram-se de exercícios respiratórios, alongamento, relaxamento, exercícios de equilíbrio e consciência corporal, de forma lúdica, com o objetivo de atribuir maior entendimento e assimilação das séries e repetições.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foi feita a análise descritiva de cada um dos itens, em relação às variáveis sócio-demográficas (gênero, idade, tempo de experiência, escolaridade e ocupação) e de qualidade de vida (pontuações dos domínios Físico, Psicológico, Social, Ambiental, e pontuação total do WHOQOL-Breve), depois foram apresentadas as estatísticas descritivas das somas dos quatro (04) domínios e da pontuação total.

Pelos resultados, percebe-se que os funcionários têm maior (ou melhor) qualidade de vida nos domínios psicológico e físico e menor (ou pior) nos domínios social e ambiental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi demonstrado durante o trabalho, o Programa de Ginástica Laboral não traz apenas benefícios físicos, mas também psicológicos, aumenta o bem-estar geral dos colaboradores, sua disposição para o trabalho e edifica as relações interpessoais.

Uma nova lógica nos negócios é perceptível na empresa moderna, na qual o fator humano está em evidência e a sua qualidade de vida é constantemente observada, analisada e avaliada. Ocorre, na realidade, uma troca entre empregador e colaborador.

A abrangência da Qualidade de Vida envolve as mais diferentes áreas da vida humana. A do ponto de vista individual (o próprio indivíduo, seu corpo, sua saúde), em relação às pessoas diretamente próximas (família), trabalho (empregador, colegas de trabalho), comunidade que atua (clube, vizinhança, instituições religiosas) e com Deus (que rege todas as coisas). Faz-se necessária a busca pelo equilíbrio físico, mental, social e espiritual.

Constata-se, portanto, que o indivíduo no mundo moderno é um ser humano, com pontos de vista diferentes, analisados a partir de suas experiências, conhecimentos e necessidades, e é produtor que a organização compreenda e valorize seus colaboradores, proporcionando-lhes condições adequadas para trabalhar e criar estímulos para ampliar sua produtividade com satisfação, saúde e felicidade.

REFERÊNCIAS

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

FERREIRA, A. B. H. **NOVO DICIONÁRIO AURÉLIO DA LINGUA PORTUGUESA, 2ª ED. ED. NOVA FRONTEIRA. RIO DE JANEIRO/RJ. 1986.**

GONÇALVES, A.S.; SILVEIRA, T.D.; ROMBALDI, A.J. **GINÁSTICA LABORAL E QUALIDADE DE VIDA**. SIMPÓSIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA - EDUCAÇÃO FÍSICA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO NOVO MILÊNIO, 20, 2001. ANAIS. ESEF/UFPPEL, 2001.

MARTINS, C. O. **GINÁSTICA LABORAL NO ESCRITÓRIO**. JUNDIAÍ: FONTOURA, 2001.

POHL, H. H. **O MOVIMENTO NO TRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA: UM CENÁRIO ALTERNATIVO**, 1997. DISSERTAÇÃO (MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL) - UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ, SANTA CRUZ DO SUL, UNISC, 1997.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **GINÁSTICA NA EMPRESA**. BRASÍLIA: SESI, 1996.

— |

| —

— |

| —

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

Atualmente, 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	2,86
2	3,53	15	4,23
3	3,76	16	3,12
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	3,04	22	3,86
10	3,66	23	3,58
11	3,96	24	3,38
12	2,75	25	2,95
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.

28

Programa de Qualidade de Vida, Atividade Física, Auto-Estima, Relacionamentos Pessoais e Sentimentos Positivos

Taís Antunes Niro

Psicóloga - PUCCAMP

Especialista em Gestão de Qualidade de Vida na
Empresa pela FEF - UNICAMP

CARACTERIZAÇÃO DO PROJETO

Área: Departamento de Operações de Suporte ao Cliente.

Público Alvo: O público alvo será formado por funcionários desse departamento, podendo estender-se aos demais departamentos da planta da empresa.

DEFINIÇÃO

É um projeto-piloto de intervenção junto aos funcionários de uma multinacional de grande porte que desenvolve, fabrica e vende computadores pessoais (PC) e portáteis (notebooks), do Departamento de Operações de Suporte ao Cliente, concebido de acordo com as principais diretrizes acadêmicas produzidas acerca desse tema.

O programa visa a estimular a prática de Atividade Física (AF) entre os funcionários e será realizado fora do horário e ambiente de trabalho, sob coordenação de um profissional de Educação Física e com o auxílio de estagiários estudantes da área.

As intervenções práticas serão acompanhadas por palestras educativas para informar e atualizar o conhecimento acerca dos benefícios da adoção de hábitos saudáveis - educação nutricional e controle do peso, prática regular de atividades físicas, técnicas de gerenciamento do estresse, entre outros temas com o intuito de promover uma mudança do estilo de vida do funcionário. Serão realizadas, paralelamente, pesquisas de opinião interna; aplicação (antes e durante a implantação do programa) de quesitos do Instrumento WHOQOL-brief para avaliação dos níveis: auto-estima, relacionamentos pessoais e sentimentos positivos dos funcionários.

OBJETIVO GERAL

Visa a promover a Qualidade de Vida dos funcionários, utilizando Atividade Física na forma de jogos ressignificados, a fim de desenvolver os níveis: (I) da auto-estima, (II) de relacionamentos pessoais e (III) de sentimentos positivos dos funcionários da multinacional.

ESPECÍFICOS

- Melhorar o bem-estar dos funcionários com relação a ele mesmo, aos colegas de trabalho e à função exercida na empresa;
- Melhorar e aumentar a rede de relacionamentos pessoais dos membros da empresa;
- Desenvolver sentimentos positivos dos colaboradores internos da empresa, com relação a eles mesmos, aos colegas de trabalho e à atividade exercida na empresa;
- Aumentar e fortalecer os laços de afinidade entre funcionários e empresa;

- Motivar e aumentar a adesão dos funcionários com relação à atividade profissional por eles exercida, de maneira que também se possa aumentar a produtividade da empresa.

JUSTIFICATIVA

Para a implantação de um programa de Qualidade de Vida na empresa é preciso saber qual é o conceito de Qualidade de Vida. Segundo a Organização Mundial de Saúde, esse conceito pode ser definido como “percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores em que vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Gonçalves, 2004). Essa definição considera dois fatores importantes do conceito qualidade de vida: o fator objetivo, no qual se pondera as condições materiais do sujeito, assim como o contexto em que ele vive e questões referentes à segurança, ambiente, transporte, educação, entre outros; o segundo fator é o subjetivo, no qual estão inclusos valores e crenças individuais, percepções e sensações de situações vivenciadas e perspectivas para a vida.

Contemplando, então, o fator subjetivo da concepção citada, pensou-se em um programa de qualidade de vida que envolvesse a atividade física na forma de jogos ressignificados, com o objetivo de elevar a auto-estima dos funcionários, assim como aumentar as interações sociais e sentimentos positivos dos mesmos. Nessa perspectiva, Guiselini (2004) afirma que a atividade física ajuda as pessoas a se ver melhor, sentir-se melhor e viver melhor.

Sabe-se que o esporte, mesmo que ressignificado, é um fenômeno sócio-cultural que ajuda na integração social entre funcionários, oportunizando-lhe um bem-estar, além de propiciar troca de experiências, emoções, opiniões, desejos e sonhos (Marques, 2005), afetando positivamente o ambiente de trabalho.

Entende-se como atividade esportiva ressignificada a prática de um esporte como lazer, pautada em regras e valores do esporte de alto rendimento, porém de forma menos rigorosa e mais heterogênea. Por ser um fenômeno sócio-cultural e por ter normas

de conduta e características próprias, o esporte transmite valores e exerce influência sobre hábitos e comportamentos da sociedade (Marques, 2005).

Os valores da prática esportiva ressignificada que se relacionam com as variáveis já citadas são: auto-valorização, reconhecimento das capacidades individuais próprias, influência positiva sobre a auto-imagem e concepção de vida (para a variável auto-estima), vivências coletivas, atuação social, intenção de colaborar, cooperação, não discriminação de sexo, raça ou características físicas (para a variável relacionamento pessoal) e prazer na vivência esportiva desvinculada ao desprazer dos outros participantes (para a variável sentimentos positivos).

O desenvolvimento desses valores proporciona ao funcionário a melhoria da sua saúde e bem-estar e isso deveria ser preocupação da empresa, uma vez que ela depende das pessoas que trabalham ali para se manter rentável. E por falar em saúde, esta não deve ser considerada somente na dimensão física, pois o homem é uma totalidade na qual os níveis físico, mental, emocional, existencial e espiritual estão interligados e são dependentes (Marques, 2005). Guiselini (2004) trabalha nessa mesma perspectiva, porém, destaca que as dimensões que completam o ser humano são:

- Social: focada no desenvolvimento de relacionamentos pessoais significativos com família e amigos;
- Emocional: caracterizada pelo desenvolvimento da autoconfiança e autoconceito positivo, capacidade de lidar com estresse, expressar emoções de forma apropriada e aceitar as próprias limitações;
- Física: capacidade de exercitar-se adequadamente, alimentar-se de forma saudável e evitar comportamentos de alto-risco;
- Intelectual: capacidade de pensar criticamente na identificação e solução de problemas e usar a informação para aumentar o desenvolvimento pessoal;
- Espiritual: capacidade de encontrar propósitos e significados na vida, desenvolver a crença em si mesmo (...) para aumentar o desenvolvimento ético e moral.

Caso uma dessas dimensões esteja em desequilíbrio, todas as outras serão afetadas. Por isso, há grande importância em considerar, ao desenvolver um programa de Qualidade de Vida, os benefícios fisiológicos, de relacionamentos pessoais, de bem-estar e auto-estima do funcionário.

Para entendermos melhor o conceito de auto-estima, recorreremos à definição de Bandeira, Quaglia e Bachetti (2005), segundo a qual, a auto-estima é a “tendência relativamente estável de sentir-se bem ou mal a respeito de si mesmo”. Tal a importância da auto-estima que Cañete afirma que a “auto-estima é um termômetro fiel e importante das condições de saúde do ser humano” (in Marques, 2005). Sentindo-se bem dentro da empresa, o indivíduo é capaz de promover a coesão individual e grupal. Para isso, é preciso que o ambiente de trabalho proporcione contato social e colaboração entre colegas, porém, nem todas as funções proporcionam tal ambiente; sendo assim, soluções devem ser encontradas para garantir momentos de relacionamento entre colegas. Dessa maneira, o investimento em Atividade física no ambiente de trabalho pode proporcionar a integração entre os membros, tornando esse ambiente mais agradável e motivador para o cumprimento das funções, aumentando, assim, a produtividade, além de levar o funcionário a se sentir valorizado pela empresa, oportunizando momentos de relacionamento pessoais e fortalecendo laços de afinidade entre empregado/empresa.

AVALIAÇÃO

Para a avaliação das variáveis que se deseja atingir, sugere-se a aplicação de alguns quesitos do instrumento WHOQOL-brief nos sujeitos participantes do programa. A aplicação dos quesitos será feita antes do início das atividades e durante a intervenção, para que se verifique se o programa está dando os resultados esperados. Segue os quesitos:

- Quão otimista você se sente em relação ao futuro?
- O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?
- O quanto você se valoriza?

- Quanta confiança você tem em si mesmo?
- Você se sente inibido(a) por sua aparência?
- Há alguma coisa em sua aparência que faz você não se sentir bem?
- Quão preocupado(a) você se sente?
- Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia?
- O quanto algum sentimento de depressão lhe incomoda?
- Quão sozinho você se sente em sua vida?
- Quão satisfeitas estão as suas necessidades sexuais?
- Você se sente incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual?
- Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?
- Você é capaz de aceitar a sua aparência física?
- O quanto você aproveita o seu tempo livre?
- Você consegue dos outros o apoio que necessita?
- Em que medida você pode contar com amigos quando precisa deles?
- Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?
- Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo?
- Quão satisfeito(a) você está com a qualidade de sua vida?
- Em geral, quão satisfeito(a) você está com a sua vida?
- Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?
- Quão satisfeito(a) você está com suas capacidades?
- Quão satisfeito(a) você está com a aparência de seu corpo?
- Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?
- Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?
- Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de sua família?

- Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?
- Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros?
- Quão satisfeito(a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?
- Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?
- Como você avaliaria sua qualidade de vida?
- Como você avaliaria sua vida sexual?
- Em geral, você se sente contente?
- Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?
- Quão satisfeito(a) você está com a sua capacidade para o trabalho?
- Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de se locomover?
- Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?
- Em que medida você acha que sua vida tem sentido?
- Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?
- Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?

ESTRUTURA DO PROGRAMA

Como estratégia de conscientização e sensibilização dos funcionários, serão feitas palestras informativas sobre qualidade de vida, adoção de hábitos saudáveis, educação nutricional e controle do peso, prática regular de atividades físicas, técnicas de gerenciamento do estresse, entre outros temas.

O comportamento que se espera ser desenvolvido é a adesão às atividades sugeridas pelo programa (vôlei, futebol, basquete) e outras práticas que sejam do interesse da população atingida pela proposta.

A empresa ficará responsável pelo aluguel/convênio do espaço que será utilizado para as práticas recreativas. Sugere-se que essas atividades sejam organizadas a cada 15 dias e tenham duração de 1 hora e meia a 2 horas. Será feita uma pesquisa de opinião para saber, entre os participantes, qual o melhor dia e horário para a realização dos eventos.

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, A. e VILARTA, R. “QUALIDADE DE VIDA - CONCEPÇÕES BÁSICAS VOLTADAS À SAÚDE”. IN: QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA. BARUERI, MANOLE, 2004.

GUISELINI, M. “APTIDÃO FÍSICA, SAÚDE E BEM-ESTAR: FUNDAMENTOS TEÓRICOS E EXERCÍCIOS PRÁTICOS”. SÃO PAULO, PHORTE, 2004

BANDEIRA, M., QUAGLIA, M.A.C. e BACHETTI, L.S. “COMPORTAMENTO ASSERTIVO E SUA RELAÇÃO COM ANSIEDADE, LÓCUS DE CONTROLE E AUTO-ESTIMA EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS.” ESTUDOS DE PSICOLOGIA. (CAMPINAS), JUN 2005, VOL 22, NO. 2, P 111 - 121.

MARQUES, R.F.R. “INTEGRAÇÃO E BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA: ESPORTE COMO CAMINHO”. IN: GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. GONÇALVES, A., GUTIERREZ, G.L., VILARTA, R. (ORG). CAMPINAS. IPÊS EDITORIAL, 2005.

Lazer e Cultura: Alternativa para a Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador

Elma Dias Tavares

Licenciada em Pedagogia com Habilitação em
Ensino Fundamental - Faculdade de Educação, Ciências e
Letras Hebraico Brasileira Renascença

O mundo capitalista obriga as pessoas a buscarem melhores condições de vida através do dinheiro. Esta situação caracteriza a formação de classes sociais desiguais uma vez que a distribuição de renda e a educação são desequilibradas. No âmbito das empresas não é diferente. Aqueles que tiveram condições de estudar e tiveram acesso a mais informações, acabam por ocupar as melhores vagas. Assim, na corrida para participar do mercado de trabalho e garantir a sobrevivência, as pessoas tem de concorrer uns com os outros. Nesta competição, várias estratégias são utilizadas e o profissional deverá saber lidar com o resultado delas e com as pressões do processo. Na busca pelo dinheiro através do trabalho, o indivíduo atravessa várias etapas que começa pela idealização do emprego até conseguir passar no processo seletivo. Só neste caminho a ansiedade é um fator que pode implicar num decréscimo de energia do indivíduo. Depois disso tem que provar aos superiores e colegas que é capaz de corresponder às expectativas da empresa e fazer jus ao seu salário. Esse

esforço pode levar o indivíduo a desenvolver quadros de estresse, Síndrome de Burnout ou outros males físicos/psicológicos.

JUSTIFICATIVA

Diante da citação de Cañete 2001, é possível utilizar programas de atividade física voltados à interação social e reconhecimento das capacidades individuais, pautados em vivências coletivas e em valores como competição sem rivalidade e prazer desvinculado do desprazer de outros. Portanto, se é possível utilizar atividades físicas com este fim, por que não utilizar também o lazer e a cultura como estratégia de interação social e sobrevivência no ambiente organizacional?

Existem dois argumentos principais que justificam a proposta de criação de um espaço de lazer e cultura: primeiro é que a empresa tem empregados desgastados pelas relações ruins no ambiente de trabalho, desmotivados porque não conseguem ascender na carreira por falta de treinamentos, isolados entre si porque não tem “assunto” para conversar, que chegam atrasados para o trabalho porque não têm motivos para se comprometer com o processo produtivo. Segundo porque a empresa tem um espaço físico que não está sendo utilizado mas que gera despesas com contas de água, luz, telefone, IPTU, cuja utilização freqüente vai gerar segurança e valorização ao patrimônio, diminuição das despesas mas principalmente, retorno em produtividade, diminuição do absenteísmo, pontualidade no trabalho, comprometimento e ambiente de trabalho mais saudável.

A proposta visa beneficiar os participantes como uma “válvula de escape” mas que agregue valor a esta pausa no trabalho. Todas as atividades foram elaboradas para vir ao encontro das necessidades explicitadas pelos empregados, pois nos momentos em que estiverem ouvindo palestras, participando de cursos, lendo um livro, assistindo um filme educativo, participando de jogos, dinâmicas e treinamentos, eles estarão alcançando as ferramentas de que precisam para estar neste ambiente tão desgastante e competitivo e participar dele de forma efetiva e tranqüila, gerando melhores resultados para a empresa e para si próprio.

OBJETIVOS GERAIS

Agregar conhecimento e equilíbrio emocional aos empregados no desempenho de suas funções diárias, bem como a melhoria das relações interpessoais e produtividade através do acesso ao ensino, cultura, entretenimento dentro de um espaço físico disponível dentro na empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Tendo em vista que todos têm a necessidade de adaptação, que cada indivíduo sofre pressões constantes para firmar-se numa posição na hierarquia, que as pessoas precisam de conhecimento contínuo, que existe muita frustração, decepção e insegurança no ambiente de trabalho, que não existe cultura de cooperação e companheirismo nas organizações, sugere-se que os indivíduos tenham acesso a um ambiente alternativo onde possam trabalhar suas dificuldades com o objetivo de:

- Minimizar os atritos inerentes as relações profissionais;
- Desenvolver ferramentas psicológicas para “jogar o jogo”;
- Diminuir as pressões decorrentes das metas da empresa;
- Aumentar o vínculo empregado X empresa;
- Criar uma cultura de desenvolvimento contínuo através da educação e cultura;
- Prover ao empregado condições de depurar suas aflições geradas por sua luta diária;
- Baixar os sintomas do estresse;
- Melhorar os índices de absenteísmo;
- Incentivar ações cooperativas;
- Envolver empregado X sociedade X empresa X família
- Envolver empregado na responsabilidade do processo produtivo.

MÉTODO E ESTRATÉGIAS

- Levantamento de dados

Um grupo criado pela Gerência de RH, se incumbirá de levantar dados para identificar como a empresa e o ambiente são vistos pelo empregado, seu grau de satisfação e envolvimento, suas motivações, crenças e valores utilizando três instrumentos: pesquisa de clima organizacional, entrevistas individuais e o Whoqol Breve;

- Proposta

Visando atender as necessidades dos empregados explicitadas pelos resultados dos instrumentos aplicados, propõe-se a criação de um espaço de cultura e lazer onde os empregados tenham acesso aos seguintes recursos:

1. Assinatura de jornais e revistas;
2. Filmes com apelo cultural, que agreguem valores que possam ser utilizados em sua vida e/ou no trabalho;
3. Palestras (vídeo ou presenciais) que tratem dos assuntos mais relevantes (auto estima, saúde, planejamento familiar, relacionamento interpessoal. Se for possível incentivar os próprios empregados a desenvolver temas para exposição e discussão;
4. Mostras e exposições principalmente incentivando os empregados a participarem como expositores;
5. Mural de intercâmbio destinado a trocar, vender, comprar, doações, procura;
6. Biblioteca circulante;
7. Lojinha onde os comerciantes podem oferecer produtos a um custo menor para os empregados;
8. Palestras de saúde com profissionais das diversas áreas (clínica geral, cuidados com a higiene, nutrição, etc).

Este acesso se daria de forma organizada, com agendamentos, convocações (no caso de treinamentos no horário de expediente), horários livres (intervalos de trabalho, antes da entrada ou depois da saída do empregado) divulgados pela intranet e murais e orientados pelo manual.

- Conscientização e Sensibilização da Direção

Com todos os dados organizados, elaborar uma apresentação comprovando a necessidade de eliminar os pontos de desgaste dos empregados com implantação de um espaço alternativo com propósitos engajados com os da empresa), com baixo custo e com boas possibilidades de retorno através do aumento da produtividade, aumento dos lucros, diminuição dos desperdícios, comprometimento dos empregados, melhoria do ambiente de trabalho;

- Conscientização e Sensibilização dos Empregados

Com a autorização da direção, os supervisores de cada turma/turno apresenta aos empregados os resultados e convida para a participação mostrando os benefícios para si e para a empresa. O corpo diretivo deve fazer uma visita a cada setor, apoiando as palavras dos supervisores, momento em que serão entregues cartilhas com orientações e regulamentos para participação (horários, valores, uso da biblioteca, títulos de livros e filmes, treinamentos disponíveis, novidades, etc.). Divulgação, pelas mídias disponíveis (panfletos, cartazes, faixas, jornal interno, murais e intranet), de um convite para todos os empregados participarem da inauguração onde poderão conhecer o local, as atividades e recursos disponíveis. Nesta data haverá um almoço e entrega de brindes.

- Manutenção do programa

Um relatório com os primeiros resultados comparativos (custo da folha de pagamento, custo das doenças profissionais - afastamentos, horas perdidas, produtos não produzidos, valores investidos no local, resultados dos perfis, imagem da empresa comparados com os resultados dos questionários aplicados de-

pois de 3 meses, atrasos, faltas) e divulgação dos resultados com incentivo a continuidade através das mídias disponíveis.

A grade de atividades deverá ser diversificada conforme os resultados dos instrumentos de avaliação.

REFERÊNCIAS

MARQUES, R.F.R. (2005). **INTEGRAÇÃO E BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA: ESPORTE COMO CAMINHO**. IN: GONÇALVES, A. ET AL. **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA**. CAMPINAS, IPES, PP. 33-46, 2005.

VILARTA, R. **QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL**. CAMPINAS, SP. IPES EDITORIAL, 2006.

FLECK, M.P.A. ET AL. **ASSOCIAÇÃO ENTRE SINTOMAS DEPRESSIVOS E FUNCIONAMENTO SOCIAL EM CUIDADOS PRIMÁRIOS À SAÚDE**. IN **REVISTA DA SAÚDE PÚBLICA**. VOL. 36, Nº 4, SÃO PAULO, AGOSTO, 2002. DISPONÍVEL EM <[HTTP://WWW.SCIELO.BR](http://www.scielo.br)>. ACESSO EM 16/04/07.

KAHALE, F. **PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**. DISPONÍVEL EM <[HTTP://WWW.INSTITUTOMVC.COM.BR](http://www.institutomvc.com.br)> ACESSO EM 17/04/07.