


Gestão de Processos de Atividade Física nas Corporações: Etapas de Implantação, Resultados e Novas Demandas Corporativas



RICARDO MARTINELI MASSOLA

MESTRE EM QUALIDADE DE VIDA,
SAÚDE COLETIVA E ATIVIDADE FÍSICA NA UNICAMP

REGINA CÉLIA GUISELINI

ESPECIALISTA EM GESTÃO INTEGRADA DE MEIO AMBIENTE,
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
COORDENADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE
OCUPACIONAL DA WABCO DO BRASIL

Com o crescente número de práticas corporativas para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, cresce também a demanda por métodos que produzam tal resultado, bem como por evidências positivas desses processos. Nessa mesma vertente, aumenta a necessidade das corporativas em gerenciar, de forma eficaz, seu sistema de saúde e segurança, buscando evidências sólidas das atividades desenvolvidas, seus resultados e possíveis melhorias. Normas nacionais e internacionais, como as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e a OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), exigem procedimentos e documentos estabelecidos por parte das organizações que demonstrem o cumprimento de atitudes mínimas que garantam a saúde e a segurança do trabalhador.

Nessa situação, acreditamos que os processos de qualidade de vida nas corporações, em especial aqueles voltados para a prática de atividade física no local de trabalho, devam ser estruturados através de métodos comprovados e gerenciados de tal forma que possamos evidenciar seus resultados.

O presente capítulo tem por objetivo descrever a experiência dos autores com a implantação de um processo de prática de exercícios físicos (academia de ginástica e Ginástica Laboral) em uma indústria do ramo metalúrgico do setor de auto-peças, situada na Região Metropolitana de Campinas. Serão apresentados a sua forma de implantação, o seu sistema de gestão e os seus resultados.

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho - A experiência de implementação

Mudando a Cultura: A corporação começou a integrar as questões de segurança e saúde no trabalho na gestão de seus negócios, com o objetivo de atingir índices de segurança de classe mundial, estabelecendo metas a serem cumpridas, para se atingir um ambiente de trabalho livre de incidentes e doenças ocupacionais.

Quando abordamos a questão de mudança de cultura, estamos tratando de anos de trabalho intenso, com o investimento diário no processo a ser implantado. As pessoas assimilam a cultura somente quando estão convencidas que o processo em questão é realmente importante, sendo que o acompanhamento e o feedback se faz imperativo na fase de persuasão.

O comprometimento de todos os trabalhadores foi a primeira etapa a ser conquistada, iniciando-se pela Alta Administração com o processo de Liderança em Segurança, em que a filosofia de responsabilidade quantificada e da liderança pelo exemplo se tornou conduta obrigatória. Consideramos a liderança pelo exemplo fundamental para o sucesso dos nossos processos, incluindo os de qualidade de vida, pois o exemplo da ação é o reforço vital para o comprometimento dos subordinados e de seus pares.

Os aspectos de segurança e saúde foram integrados ao gerenciamento da organização e foram desenvolvidos processos para a prevenção de incidentes como, por exemplo: altura, eletricidade, incêndio e explosão, espaço confinado, máquinas e equipamentos, e para garantir a saúde dos trabalhadores, como os de ergonomia; exposição ao ruído; qualidade de vida e etc.

Os processos de segurança, saúde e qualidade de vida são desenvolvidos utilizando-se a metodologia do Ciclo do PDCA de Deming, “Plan (Planejar), Do (Fazer), Check (Verificar), Action (Agir)”, em busca da melhoria contínua, pois entendemos que sempre temos oportunidades para agregar valores nos nossos processos.

O trabalho foi intenso por um período de 05 anos, após o qual o processo de Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho foi submetido a uma empresa certificadora, para verificar o atendimento as diretrizes internacionais da OHSAS 18.001:2007.- *Occupational Health and Safety Assessment Series*, sendo certificada em Dezembro/2007.

Este capítulo demonstra como foi a implementação de um dos processos de gestão de saúde dos trabalhadores, que faz parte hoje do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho da organização, pois entendemos que a qualidade de vida dos trabalhadores é um dos requisitos a serem atendidos em relação às questões de responsabilidade social e dessa forma demonstrar aos seus trabalhadores a importância das pessoas na organização. As ações em promoção de saúde são, atualmente, requisitos corporativos internacionalmente obrigatórios, com metas anuais a serem atingidas.

Implantação de Processos

Seguindo um método eficaz e comprovado pela literatura científica, podemos nos aproximar mais do sucesso na implantação de um processo de exercícios físicos no local de trabalho. O método descrito por O'Donnell (2000) sugere três etapas: Sensibilização, Mudança de Estilo de Vida e Ambiente de Suporte.

A Sensibilização é uma forma de transmitir informações às pessoas para que elas possam compreender melhor sobre um determinado assunto e para que possam ter o poder e a opção de tomar decisões importantes para favorecer a sua saúde. Ou seja, faz com que as pessoas aumentem o nível de interesse sobre os tópicos abordados.

A etapa da Mudança do Estilo de Vida, também chamada de Processo de Gerenciamento da Saúde, inclui a avaliação inicial dos indicadores relevantes, as atividades vivenciais ou educacionais e uma avaliação final dos mesmos indicadores, incluindo o *feedback* para os participantes.

A terceira etapa, chamada de Ambiente de Suporte, visa proporcionar às pessoas envolvidas um ambiente saudável para o perfeito funcionamento do processo. Isso inclui não só alterações e adaptações do espaço físico, mas também o desenvolvimento de políticas corporativas que estimulem a adoção do novo hábito.

Etapas de Implantação e Gestão da Academia da Organização

O início do processo da Academia da organização surgiu pela solicitação dos trabalhadores por um espaço para a prática de exercícios. Tal demanda surgiu após a implantação do processo de Ginástica Laboral, situação esta que é recorrente em outras corporações, conforme nossa experiência. Uma pesquisa interna foi realizada, apontando que a totalidade dos trabalhadores aprovava a implantação de uma academia e que mais de 1/3 dos trabalhadores tinham a intenção de usar as suas instalações.

Seguindo as etapas de implantação do processo, desenvolvemos algumas palestras e informativos com o objetivo de sensibilizar os trabalhadores para o benefício da prática de atividade física. As palestras foram inseridas nos horários da prática de Ginástica Laboral e em eventos como a SISSMA (Semana Interna de Segurança, Saúde e Meio Ambiente). Os cartazes e panfletos continham informações de benefícios e mensagens de estímulo.

Seguimos com a etapa do Processo de Gerenciamento da Saúde, em que preconizamos o entendimento, por parte do trabalhador, de sua situação atual de saúde e da adoção do seu objetivo com a atividade física como parte da prescrição de seus exercícios. Para isso, todo trabalhador com a intenção de iniciar seu processo de exercícios físicos é atendido e examinado pelo médico da organização. Seu histórico de saúde é levantado e discutido e, caso seja necessário, são solicitados exames complementares e o acompanhamento por nutricionista da organização. Todas essas informações são encaminhadas aos profissionais da saúde responsáveis pela academia. Os trabalhadores realizam uma avaliação da aptidão física relacionada à saúde, em que são verificados os seguintes parâmetros: peso (massa corporal), altura, índice de massa corporal (IMC), percentual de gordura corpórea, perimetria, flexibilidade e aptidão cardiorrespiratória, todos na própria organização. Após a discussão dos resultados da avaliação com o trabalhador, é realizada a prescrição dos exercícios físicos por um professor de educação física, de acordo com os dados das avaliações e com o objetivo desejado pelo trabalhador.

O ambiente físico de suporte é uma área coberta, projetada para acomodar a sala de avaliação da aptidão física e os equipamentos. Conta com aparelhos de condicionamento cardiovascular e de exercícios com carga. Possui, também, um espaço livre para aulas diversas.

Como política de suporte, a corporação instituiu que todas as atividades sejam prescritas e acompanhadas por um professor de educação física. Ele conta, também, com o apoio de um fisioterapeuta para o acompanhamento de trabalhadores que necessitem de seu apoio. Acreditamos que o fato do atendimento médico inicial, da avaliação física e do acompanhamento de todas as suas atividades por um profissional habilitado e qualificado é de fundamental importância no processo de saúde do trabalhador, que estabelece um vínculo de confiança com os profissionais e faz com que se sinta cuidado.

Ainda como política de incentivo, todos os funcionários, tanto próprios quanto terceiros, podem utilizar o espaço

para realizar seus exercícios físicos aeróbios, treinos com cargas ou exercícios de alongamento, antes ou após sua jornada de trabalho. A corporação paga pelo transporte de ônibus de todos aqueles que tiverem interesse em participar do processo. Ainda oferece a refeição (almoço ou jantar) mesmo o trabalhador estando fora de seu horário de trabalho. Cabe ressaltar que todo esse processo não possui nenhum custo para o trabalhador, tanto próprio quanto terceiro.

Academia da Organização: Resultados de melhoria na qualidade de vida e na capacidade de trabalho e na diminuição da dor e da fadiga

Qualidade de Vida

A qualidade de vida dos trabalhadores envolvidos no processo descrito foi avaliada por Massola (2007), bem como os aspectos de dor, fadiga e capacidade de trabalho.

Foram selecionados dois grupos, sendo o primeiro grupo formado por praticantes de exercícios físicos no local de trabalho (PEF) e o segundo por indivíduos sedentários, representando um grupo controle. Para a avaliação da qualidade de vida dos grupos, todos preencheram o questionário WHOQOL Abreviado, da Organização Mundial da Saúde (OMS). Os aspectos específicos de dor, fadiga e capacidade de trabalho foram verificados pelas questões desses aspectos do WHOQOL-100.

Os trabalhadores que praticam exercícios físicos no local de trabalho mostraram uma pontuação maior no Domínio Físico, quando comparados aos sedentários, indicando que os praticantes de exercícios físicos avaliados possuem uma qualidade de vida melhor que a do grupo controle.

Massola (2007) discute que o resultado de seu estudo mostra que o exercício físico proporcionou, para seus praticantes, uma percepção positiva de sua satisfação com os diversos aspectos abordados pelo Domínio Físico, como o sono, a mobilidade e o consumo de medicamentos.

O mesmo benefício foi encontrado no Domínio Psicológico. Os resultados mostraram que os trabalhadores que praticam exercícios físicos possuem uma satisfação maior com relação às suas disposições mentais e psíquicas. O exercício, frequentemente recomendado pelos profissionais de saúde para o controle do estresse, da ansiedade e da depressão, mostrou-se um fator importante na percepção de uma frequência menor do mau humor.

Os indivíduos ativos também apresentaram melhores resultados no Domínio Ambiental, atribuídos ao aspecto dos cuidados de saúde (disponibilidade e qualidade) e ao aspecto da participação e das oportunidades em atividades de lazer. O exercício físico, como agente modificador da saúde, promove a percepção do indivíduo de que ele está sendo cuidado, principalmente no modelo adotado, já que o trabalhador tem o acompanhamento integral de suas atividades por um profissional da saúde. Outro fator é que o exercício físico praticado no local de trabalho torna-se uma oportunidade de lazer disponível ao trabalhador. Ele tem a oportunidade de praticar um lazer ativo, com benefícios à saúde, que traz o bem-estar físico e psicológico e que, para muitos, seria inacessível caso essa atividade não fosse oferecida pela corporação, seja tanto pelo pouco tempo disponível, quanto pela comodidade ou pelo seu custo.

O estudo não constatou diferenças entre os grupos no Domínio Social. Acredita-se que seja devido ao fato das modalidades físicas praticadas terem uma característica individual.

Dor, fadiga e capacidade de trabalho

No estudo de Massola (2007), vê-se uma ação preventiva frente à dor por parte dos exercícios. Sem a manifestação de dores e desconfortos, fica claro que o trabalhador consegue desempenhar melhor suas funções, seja em casa, seja no trabalho, e não se sinta limitado na realização de outras atividades. O autor verificou que a qualidade de vida possui relação inversamente proporcional à dor e ao desconforto, sendo que o exercício físico foi um dos responsáveis por essa relação.

Com relação à fadiga, o autor observou que o trabalhador que pratica exercícios no local de trabalho possui mais energia quando comparado aos sedentários. Destaca que a qualidade de vida possui relação inversamente proporcional à fadiga, sendo que o exercício físico foi um dos responsáveis por essa relação.

A capacidade de trabalho segue a mesma disposição dos outros dois aspectos verificados, ou seja, o grupo de indivíduos ativos possui melhores índices se comparados aos sedentários. Observando essa tendência, nota-se que, se o aspecto de dor e fadiga é menor, será maior a capacidade de trabalho. O exercício físico fez com que o grupo ativo apresentasse melhores índices da capacidade de trabalho, se comparado ao grupo sedentário.

Etapas de Implantação e Gestão da Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral (GL) surgiu como parte das ações adotadas pela organização para a prevenção dos DORT (Distúrbios Ósteo-Musculares Relacionados ao Trabalho) e a diminuição na incidência de desconfortos ósteo-musculares para os trabalhadores e/ou terceiros das áreas produtivas/suportes, sendo que para as áreas administrativas foi adotada a Quick Massage.

Como forma de sensibilização inicial, apresentamos palestras informativas sobre os benefícios da GL para todos os trabalhadores.

Realizamos um levantamento inicial sobre a incidência de desconforto ósteo-muscular, divididos por locais anatômicos de acometimento e setores da organização, bem como uma visita aos postos de trabalho para a identificação das atividades desenvolvidas e observações ergonômicas. As análises desses fatores geram os exercícios da GL que são realizados em sessões diárias de 10 minutos.

Para a implantação do processo, desenvolvemos um cronograma de ações com palestras programadas sobre temas de saúde músculo-esquelética e o levantamento semestral sobre a incidência de desconfortos. Todas as palestras geram

um material informativo escrito e ilustrado para que todos possam levar as informações recebidas para casa. Instauramos as lições ponto-a-ponto de Ginástica Laboral, que são informativos auto-explicativos sobre exercícios de alongamento que podem ser feitos.

Todos os trabalhadores assinam uma lista de presença, para que tenham um feedback da participação de sua equipe de trabalho no processo.

Como política de suporte, todas as atividades são desenvolvidas por profissionais habilitados (fisioterapeutas e professores de educação física) que integram uma equipe multidisciplinar. Consideramos esse fato de extrema importância para a eficiência do processo, visto que os trabalhadores estabelecem um vínculo de confiança com o profissional da saúde, que por sua vez acompanham a presença e as justificativas de ausência dos trabalhadores.

Entretanto, acreditamos que os maiores fatores de contribuição para a eficiência do processo são a gestão e o acompanhamento presentes de um dos membros da alta administração, pois isso ressalta para os trabalhadores a importância depositada pela organização no processo.

Outra política de suporte é o respeito quanto aos horários de realização da GL, pois todas as suas atividades são feitas durante o horário de trabalho.

Ginástica Laboral: Resultados e discussão

Através da análise estatística dos dados coletados durante os últimos anos, observamos um resultado positivo na diminuição da incidência de dor e desconforto músculo-esquelético ($p < 0,05$) dos participantes da Ginástica Laboral na corporação.

Os índices de 2006 e 2007 mostram que, nas últimas 3 coletas de dados, o percentual de trabalhadores sem queixas de desconforto passou de 62,7% (2006) para 65,4% e, posteriormente, 70,8% no ano de 2007, sendo essa melhora estatisticamente significativa ($p < 0,05$).

Associado ao fato do grande comprometimento dos trabalhadores de fábrica com o processo de Ginástica Laboral, em que a atividade atinge a totalidade dos presentes, podemos sugerir que tal evolução nos índices é fiel e representa uma melhora na qualidade de vida do trabalhador, visto que a dor e o desconforto são partes integrantes da avaliação da qualidade de vida. Tendo o menor acometimento pelo desconforto, o trabalhador sente-se mais capaz de desempenhar as suas atividades diárias, bem como se sente mais capaz para a realização do trabalho. Com isso, podemos entender que uma pessoa com menos dor sentirá maior capacidade de realizar suas atividades diárias, bem como seu trabalho, pois não possui um fator físico de limitação (MASSOLA, 2007).

O mesmo método de implantação e gerenciamento de Ginástica Laboral foi implantado pelo autor com sucesso em corporações de atividades e ramos diferentes, obtendo resultados semelhantes. Citamos o exemplo de um frigorífico, que tinha 61,6% dos trabalhadores com queixas de dor, sendo esta reduzida para 52,5% após um ano do início do processo ($p < 0,01$).

Referências

MASSOLA, RICARDO MARTINELLI. 2007. EXERCÍCIOS FÍSICOS NA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA E CAPACIDADE DE TRABALHO E NA PREVENÇÃO DA DOR E FADIGA, ENTRE TRABALHADORES DE FÁBRICA. 106f. DISSERTAÇÃO (MESTRADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA)-FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA. UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, CAMPINAS.

O'DONNELL, MICHAEL. 2000. "HOW TO DESIGN WORKPLACE HEALTH PROMOTION PROGRAMS". CLEVELAND: AMERICAN JOURNAL OF HEALTH PROMOTION, 2000.