

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.