

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

**O**bserva-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.