

Artigo originalCaroline de Oliveira Martins ¹
Gláycion Michels ²**SAÚDE X LUCRO: QUEM GANHA COM UM PROGRAMA DE
PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR?****HEALTH VS. PROFIT: WHO WINS WITH A WORKPLACE
HEALTH PROMOTION PROGRAM?****RESUMO**

Mesmo que muitos empresários invistam na saúde do trabalhador somente para aumentar seus lucros, inúmeros empregados têm melhorado sua qualidade de vida devido a Programas de Promoção da Saúde do Trabalhador (PPST). Este artigo tem como objetivo relatar benefícios referentes à aplicação de um PPST em funcionários da reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina, decorridos no ano 2000. Através da aplicação de um questionário, respostas condizentes à adesão à ginástica laboral, bem-estar, alteração do estilo de vida e difusão de conhecimento sugerem melhorias na qualidade de vida destes trabalhadores devido à diminuição de dores, melhor relacionamento, maior prática de exercício físico, mais alongamentos e maior vivência de ensinamentos.

Palavras-chave: trabalhador, programa de promoção da saúde, ginástica laboral.

ABSTRACT

Even though many managers only invest in workers' health to increase their profits, countless employees have been improving their quality of life due to Workplace Health Promotion Programs (WHPP). This purpose of this article is to demonstrate the benefits to workers at the Universidade Federal de Santa Catarina achieved in the year 2000 with a WHPP. By means of a questionnaire, data were collected on compliance with workplace exercise breaks, wellbeing, changes to lifestyle and dissemination of knowledge that suggest that the quality of life of these workers improved in terms of less pain, better relationships, more physical activity and more stretching exercises and that what they learnt was lasting longer.

Key words: worker, workplace health promotion program, stretch break.

¹ Professora de Educação Física, Mestre em Ergonomia e doutoranda em Ergonomia (EPS/UFSC). Integrante do NuPAF (Núcleo de Pesquisa em Atividade Física & Saúde) e CEPEH (Centro de Estudo e Pesquisa em Ecologia Humana).

² Médico Desportista, Professor da Pós-graduação em Engenharia de Produção e Sistemas (EPS/UFSC) e do Curso de Medicina (UNISUL). Fundador do CEPEH (Centro de Estudo e Pesquisa em Ecologia Humana). Médico da Clínica Cardiosport de Prevenção e

INTRODUÇÃO

Cada vez mais empresários percebem que investir na saúde de seus empregados pode gerar lucro. O trabalhador, “ferramenta” indispensável em qualquer empresa, acaba melhorando sua qualidade de vida, através da iniciativa capitalista dos administradores ao integrar Programas de Promoção da Saúde do Trabalhador (PPST).

Segundo Nahas (2001), qualidade de vida é a “condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano” (p. 5). Assim sendo, um programa de promoção da saúde pode influenciar positivamente a qualidade de vida do empregado a partir do seu cotidiano laboral, modificando inclusive, seus hábitos fora do ambiente de trabalho.

Felizmente, o número de empresas que oferecem PPST tem aumentado nos últimos anos nos EUA: de 1.020 companhias, 93% ofereciam algum tipo de PPST em 1999, enquanto que em 1994 este número era de 88% (Caldwell, 2000).

E o condicionamento físico é um dos importantes componentes de tais programas. Segundo Ziegler (1999), os trabalhadores fisicamente bem condicionados da *Aetna* (EUA) custavam menos para a empresa. As conclusões de um estudo realizado entre 1993 e 1994 demonstraram que custos médicos para membros de seus centros de condicionamento físico decresceram 3% neste período, enquanto o custo para não membros aumentou 23%. O programa “*Aetna Fique Ativa*” iniciou com uma fita de vídeo motivacional enviada a todas as filiais, além de cada trabalhador ter recebido um cartão satirizando o sedentarismo. Os 9.327 empregados que ingressaram no programa receberam informações diversas sobre como tornarem-se mais ativos, incluindo um *web site* sobre saúde e a freqüentação de centros de condicionamento físico. No Reino Unido, estima-se que mais de 1.000 empresas oferecem instalações destinadas ao condicionamento físico de seus empregados, proporcionando desde algumas bicicletas ergométricas no po-

rão da empresa até luxuosos complexos de *fitness* (Brown, 1996).

Composta principalmente por exercícios de alongamento, a ginástica laboral, ao mesmo tempo em que é uma atividade física, é uma ferramenta ergonômica que enriquece um PPST. Esta atividade pode ser realizada antes (preparatória), durante ou após (compensatória) a jornada de trabalho. Efetuada no próprio local de trabalho em sessões que variam de 5 a 15 minutos, tem como principais objetivos a prevenção aos DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, antigamente designados LER) e diminuição do estresse através de exercícios específicos. Segundo Dias (1994), a ginástica laboral igualmente visa diminuir o número de acidentes de trabalho, prevenir a fadiga muscular, atuar sobre os vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho e promover maior integração no ambiente de trabalho.

Desde agosto de 1999, os trabalhadores da reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina puderam optar por vivenciar os benefícios da ginástica laboral. O estudo de Martins (2000) teve como foco principal analisar os efeitos de um PPST onde a ginástica laboral era o “carro-chefe”. Esta primeira amostra, composta por 26 funcionários, foi submetida a uma série de testes físicos e questionários capazes de traçar seu perfil salutar. Durante quinze minutos, três vezes por semana e num período de quatro meses estes funcionários atenderam a 54 sessões de ginástica laboral. Eles também freqüentaram palestras mensais e foram expostos a dicas semanais sobre atividade física e saúde. Através da análise estatística constatou-se que houve melhoria significativa ($p < 0,05$) do percentual de gordura, da pressão arterial, da flexibilidade medida pelo teste de sentar e alcançar, da flexibilidade da abdução do ombro, da hiperextensão do cotovelo, da flexão do punho, da extensão do quadril, da flexão do joelho e da hiperextensão do joelho. De acordo com a opinião dos trabalhadores, o programa de promoção da saúde afetou inclusive o estilo de vida, levando-os a adotar hábitos mais saudáveis e auxiliando-os a melhorar a qualidade de vida.

Este artigo tem como objetivo relatar algumas respostas que refletem os benefícios da aplicação do PPST na reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina no ano 2000.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A amostra deste estudo exploratório descritivo foi composta por 24 trabalhadores (N = 24) da reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina, cujas funções eram de grande requisição manual, sendo efetuadas em três departamentos distintos.

Os trabalhadores foram submetidos a três sessões de ginástica laboral (GL) por semana, totalizando 105 sessões de GL no ano 2000, onde eram preconizados exercícios de alongamento, relaxamento e massagens. Eles também foram expostos a dicas semanais e três palestras com temas sobre saúde.

As variáveis aqui expostas, coletadas através da aplicação de um questionário objetivo, referem-se à adesão à ginástica laboral, bem-estar, alteração do estilo de vida e difusão de conhecimento.

Devido ao pequeno número de sujeitos da amostra, os dados apresentados referem-se ao número de sujeitos e não ao seu percentual.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A figura a seguir (fig. 1) exhibe a frequência de participação na GL no ano 2000, em valores que variam de uma vez por mês até três vezes por semana.

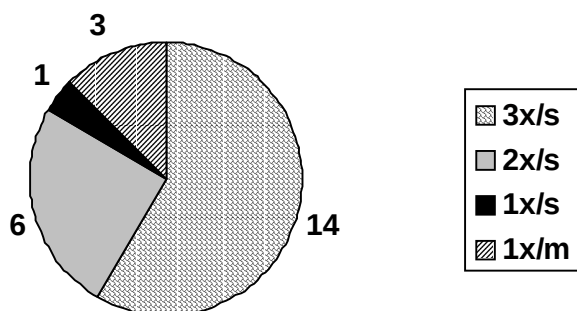


Fig 1. Frequência de participação na ginástica laboral.

Podemos observar que mais da metade dos sujeitos que participaram da GL (quatorze trabalhadores) realizaram-na três vezes por semana, seis trabalhadores realizaram-na duas vezes por semana, um trabalhador, uma vez por semana e três trabalhadores realizaram-na uma vez por mês. Esta última parcela acusou ser a falta de tempo a principal barreira a impedir uma maior adesão às sessões de GL.

De acordo com Ziegler (1999), o programa da empresa Aetna teve uma aderência considerável de 44% porque seus funcionários foram incentivados a adicionar o exercício físico em seu dia-a-dia, inclusive realizando pequenas sessões de dez minutos, três vezes ao dia. Em geral, somente 30% dos americanos que ingressam em um PPST continuam nos mesmos. O dado mais impressionante foi que o número de inativos inscritos no PPST da Aetna caiu para 57%.

Ainda assim, em setores administrativos (onde raramente a GL é obrigatória), o grande desafio do PPST é fazer com que os trabalhadores compreendam que os quinze, dez ou cinco minutos destinados à sua saúde realmente podem fazer falta; – às vezes, o trabalhador se entrega tanto ao trabalho que se esquece do principal fator, que é a sua qualidade de vida. A falta de tempo (Hurrell, 1997, apud Erickson, 2000) é uma barreira à prática regular de exercício físico freqüentemente citada.

Segundo Nahas (2001), “a saúde é um dos nossos atributos mais preciosos. Mesmo assim, a maioria das pessoas só pensa em manter ou melhorar a saúde quando esta se acha ameaçada mais seriamente e os sintomas da doença são evidentes” (p. 10). No que diz respeito ao bem-estar diário, todos os trabalhadores afirmaram que a GL ajudou a melhorá-lo, corroborando com os achados de Martins (2000).

Um PPST deve oferecer todas as ferramentas disponíveis para o trabalhador melhorar sua saúde. Ziegler (1999) cita três casos dos EUA:

• A *Pfizer* investiu em escritórios ergonomicamente corretos, providenciando móveis e equipamentos adequados (além da maneira apropriada de utilizá-los através de seminários e atendimento individual), sem se esquecer da importância da realização de pausas e alongamentos periódicos. Os resultados foram estimados em um ganho de um milhão e duzentos mil dólares em produtividade, além do retorno de investimento de três e meio para um;

• A *UnumProvident* agrupou recursos médicos, humanos e de bem-estar em um único departamento, fazendo com que os trabalhadores tivessem um atendimento multidisciplinar, ganhando dois dólares e setenta e dois *cents* para cada dólar gasto. A empresa citou o caso de um dos seus empregados que requisitou os serviços de tal departamento para auxiliá-lo a ajustar seu posto de trabalho, que supostamente estava causando lombalgia. Além de ter seu posto de trabalho ajustado, foi recomendado que o funcionário ingressasse em um programa de condicionamento físico (pois sua obesidade provavelmente estava contribuindo para seu quadro de dor);

• O Departamento de Combate a Incêndios de *San Jose* analisou os tipos de lesões que seus bombeiros estavam expostos, apontando os grupos musculares envolvidos. Um programa de avaliação foi então estabelecido, onde profissionais da saúde identificavam inicialmente as áreas fracas para posteriormente designar meios para fortalecê-las. Em dois anos foram economizados aproximadamente um milhão de dólares.

Na reitoria da UFSC o PPST não se restringia apenas à GL, pois englobava palestras e dicas sobre saúde em geral, aparentemente gerando uma alteração no estilo de vida de 22 funcionários (dois funcionários demonstraram que não houve alteração no estilo de vida por já levar uma vida saudável).

A figura 2 reflete quais foram as mudanças no estilo de vida.

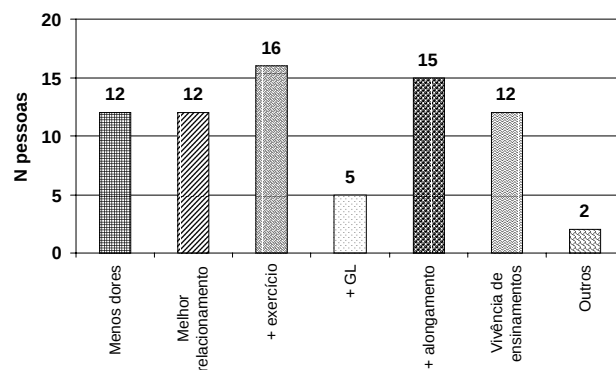


Fig 2. Alteração no estilo de vida dos participantes do PPST da reitoria da UFSC.

Verificando a relação entre a frequência semanal e a alteração no estilo de vida, temos os seguintes dados:

- Diminuição de dores (tanto em casa quanto no trabalho – $n = 12$): oito participaram das sessões de GL três vezes por semana, dois participaram das sessões de GL duas vezes por semana, nenhum participou uma vez por semana e dois participaram uma vez por mês;
- Melhoria do seu relacionamento com os colegas de trabalho ($n=12$): nove participaram das sessões de GL três vezes por semana, dois participaram das sessões de GL duas vezes por semana, um participou uma vez por semana e nenhum participou uma vez por mês;
- Maior frequência de exercício físico ($n = 16$): nove participaram das sessões de GL três vezes por semana, cinco participaram das sessões de GL duas vezes por semana, um participou uma vez por semana e um participou uma vez por mês;
- Maior frequência de exercícios de GL (exercícios de alongamento específicos, relaxamento e massagem quando sentiam necessidade $n = 5$): três participaram das sessões de GL três vezes por semana, um participou das sessões de GL duas vezes por semana, nenhum participou uma vez por semana e um participou uma vez por mês;
- Maior frequência de alongamentos (realizados em casa, após exercícios físicos e/ou quando sentiu dores musculares - $n = 15$): dez participa-

ram das sessões de GL três vezes por semana, três participaram das sessões de GL duas vezes por semana, um participou uma vez por semana e um participou uma vez por mês;

- Vivência de ensinamentos (difundidos nas palestras e dicas semanais – $n = 12$): dez participaram das sessões de GL três vezes por semana, um participou das sessões de GL duas vezes por semana, nenhum participou uma vez por semana e um participou uma vez por mês;

- Outros (maior consciência corporal e maior estímulo para a realização de atividade física – $n = 2$): dois participaram das sessões de GL três vezes por semana, nenhum participou das sessões de GL duas vezes por semana, nenhum participou uma vez por semana e nenhum participou uma vez por mês.

É importante evidenciar que exercícios aeróbicos e de força muscular foram realizados fora do ambiente de trabalho, por iniciativa dos próprios participantes.

Algumas empresas americanas igualmente evidenciaram alterações no estilo de vida com seus programas:

- A Applied Materials (EUA), que fabrica equipamentos para as indústrias de semicondutores, iniciou em 1996 um programa onde seus trabalhadores eram encorajados a realizar alongamentos de cinco a oito minutos durante cada turno. Estiramentos e torções decresceram de 1,2 por mês para 0,5 imediatamente após o piloto, 0,3 após seis meses e 0,25 após um ano. O PPST também fez com que o relacionamento interpessoal melhorasse, além de ter deixado o trabalhador mais atento (e por conseguinte, mais seguro) após os alongamentos (Reese, 1998);

- A Pacific Bell (EUA) reduziu o absenteísmo e queixas por incapacidade, economizando US\$25 milhões com a implantação do PPST entre 1992 e 1996 (apesar de ter conseguido diminuir tais gastos também em curto prazo). Participantes do PPST que sofriam de lombalgias voltaram ao trabalho onze dias antes dos trabalhadores que não participavam. O PPST também conseguiu diminuir o risco dos empregados de desenvolverem doenças cardiovasculares em 20% (projetos como prevenção à asma e diabetes igualmen-

te estavam projetados para fazerem parte do PPST). Os centros de condicionamento físico da Pacific Bell dispunham de nutricionistas, enfermeiros e outros profissionais da saúde, oferecendo não só aulas de aeróbica e equipamentos de musculação mas também instruções sobre cuidados antes e após o nascimento do bebê, controle de pressão arterial, cuidados com a mama e com as costas. As cafeterias da empresa serviam alimentos de baixa caloria, com pouca gordura, colesterol e sódio (Kuzins, 1996).

Algumas empresas apostam na recompensa para manter opções saudáveis que alteram o estilo de vida. A firma de consultoria e *marketing* D. P. Hamacher & Associates (EUA) é um bom exemplo disto. Com uma taxa de adesão de 90% ao PPST, seus trabalhadores eram encorajados a manter hábitos saudáveis devido à motivação e recompensas oferecidas. Segundo o fundador da empresa David Hamacher, qualquer método que incutisse hábitos saudáveis era a chave do contínuo sucesso do programa (Wendel, 1996).

Segundo Nordhaus-Bike (1997), na firma americana de advocacia *Klarquist Sparkman Campbell Leigh and Winston* era cobrada uma taxa mensal de cinquenta e seis dólares a todo trabalhador para o seguro saúde. Todavia, se o empregado participava do PPST (deveria ser não fumante e pesar não mais que 1,2 vezes mais que seu peso ideal), o seguro saúde era gratuito, alcançando assim uma adesão de 90%. Os trabalhadores que faziam parte do PPST e eram pegos fumando pagavam uma taxa, além de terem que esperar um período para participar novamente do programa. Aqueles que não estavam na faixa do peso ideal poderiam participar do PPST caso se comprometessem a emagrecer até alcançar a faixa ideal. Deste modo, os objetivos de condicionamento físico eram combinados a incentivos financeiros, atraindo a participação dos 20% de funcionários que normalmente eram responsáveis por 80% das reivindicações de assistência à saúde.

A Glaxo Wellcome (EUA) teve uma abordagem original (Ziegler, 1999): encorajou seus trabalhadores a assinarem contratos para fazer com que alcançassem seus objetivos de bem-

estar. Utilizando um modelo que descreve prontidão para mudança de comportamento composto por cinco categorias, a empresa gratificava os que melhorassem seu desempenho, passando, por exemplo, do estágio de pré-contemplação para o de manutenção. A gratificação incluía desde o envio de mensagens motivacionais pela intranet até o pagamento de mensalidades em academias de ginástica. A *Glaxo* obteve os seguintes resultados com o PPST:

- Economizou aproximadamente um milhão de dólares em 1997 e um milhão e meio de dólares em 1998;
- Dispensas médicas declinaram de aproximadamente 48.000 dias em 1996 para menos de 28.000 em 1998;

- Reclamações dos trabalhadores diminuíram de 223 no período de 1996 -1997 para 144 em 1998 – 1999.

A empresa acredita que os benefícios em longo prazo serão ainda maiores que os de curto prazo.

Apesar da impossibilidade de aplicação de testes estatísticos para verificar a significância das correlações demonstradas devido ao pequeno número de sujeitos da amostra da reitoria da UFSC, podemos notar a influência do número de vezes em que os participantes realizaram a GL e as alterações no estilo de vida, como mostra o quadro a seguir (quadro 1).

Frequência	Menos dores	Melhor relacion.	Mais exercício	Mais GL	Mais alongam.	Vivência ensinam.	Outros
3x/sem	8	9	9	3	10	10	2
2x/sem	2	2	5	1	3	1	0
1x/sem	0	1	1	0	1	0	0
1x/mês	2	0	1	1	1	1	0
Total							

Quadro 1. Influência da frequência semanal na alteração do estilo de vida dos participantes do PPST.

A despeito de todas as conseqüências benéficas que um PPST pode ter no estilo de vida de seus participantes (e conseqüentemente, na sua produtividade), muitas empresas ainda relutam em investir nestes programas devido ao custo (Caldwell, 2000). De acordo com Deborah Jones, presidente do *Health, Work & Wellness Conference 2000*, a principal razão para as empresas do Canadá não investirem em PPST seria a falta de verba (segundo lugar: incapacitação dos que lidariam com tal programa na empresa). No entanto, um PPST custa em média por trabalhador de 50 a 60 dólares por ano, sendo que para cada dólar investido há um retorno de seis dólares (Bolan, 2000).

É importante ressaltar que não é beneficiado somente o trabalhador que faz parte do PPST. Aos integrantes do Programa de Promo-

ção da Saúde do Trabalhador da reitoria da UFSC também foi perguntado se eles ensinaram amigos ou familiares ou conversaram sobre algum exercício/conhecimento aprendido no referido programa. Dos 24 trabalhadores que responderam ao questionário, 20 disseram que difundiram o conhecimento adquirido no programa e apenas quatro falaram que não.

Tais números podem sugerir a importância dos programas de promoção da saúde na empresa, que apesar de ser destinado ao trabalhador, pode igualmente atingir sua família e a comunidade na qual está inserido.

CONCLUSÕES

Apesar das inúmeras vantagens advindas de PPST já terem sido comprovadas

na literatura na última década, muitos empresários ainda relutam em implantar programas que atuem na qualidade de vida de seus trabalhadores devido ao custo, mesmo que este investimento comprovadamente diminua gastos ou simplesmente gere lucros (Bolan, 2000; Ziegler, 1999; Reese, 1998; Nordhaus-Bike, 1997; Kuzins, 1996).

Os achados do presente estudo sugerem que um PPST composto por ginástica laboral, dicas e palestras é uma opção que pode ser eficiente, atuando no bem-estar, estilo de vida e conhecimento sobre a saúde de seus participantes.

Todavia, a fim de não esperar pela empresa para adotar hábitos saudáveis, o próprio trabalhador pode ter atitudes que influenciarão positivamente sua qualidade de vida:

- fazendo pausas regulares;
- procurando não levar trabalho para casa;
- estando preparado para dizer NÃO a prazos (*deadlines*) impossíveis (Cartwright & Boyes, 2000);
- “navegando” na internet em *sites* sobre saúde;
- realizando exercícios de alongamento e relaxamento, principalmente quando estiver cansado, dolorido e/ou estressado;
- ajustando seu posto de trabalho às suas características e necessidades.

Independente de onde venha a iniciativa, o importante é que empregadores e empregados estejam cientes que o investimento na saúde é diretamente proporcional ao lucro, seja este medido em reais ou em melhorias na qualidade de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bolan, S. (2000). The wisdom of wellness. **Computing Canada**, 26, 24.
- Brown, M. (1996). Survival of the fittest. **Management Today**, 3, 74.
- Caldwell, B. (2000). Work sites lag behind healthy 2000 goals. **Employee Benefit Plan Review**, 55, 16-17.
- Cartwright, S. & Boyes, R. F. (2000). Taking the pulse of executive health in the U.K. /Executive commentary. **The Academy of Management Executive**, 14, 16-24.
- Dias, M. F. M. (1994). Ginástica laboral. **Proteção**, 29, 124-125.
- Erickson, J. A. (2000). Reasons women discontinued participation in an exercise and wellness program. **Physical Educator**, 57, 2.
- Kuzins, R. (1996). Firms feel just fine about fitness. **The Business Journal Serving Greater Sacramento**, 13(39), 17-18.
- Martins, C. O. (2000). **Efeitos da ginástica laboral em servidores da reitoria da UFSC**. 109p. Dissertação de mestrado, mestrado em Ergonomia, Engenharia de Produção e Sistemas, UFSC, Florianópolis, SC.
- Nahas, M. V. (2001). **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf.
- Nordhaus-Bike, A. M. (1997). Raising the bar; if employees join the fitness program. **Hospitals & Health Networks**, 71(6), 80-81.
- Reese, S. (1998). Helping workers stretch away strain. **Business and Health**, 16, 21-22.
- Wendel, S. (1996). The healthy workplace: promoting wellness for a profitable company. **Goldhirsh Group Inc.**, 18(11), 71-77.
- Ziegler, J. (1999). High honors for encouraging health. **Business and Health**, 17, 37-38.

Endereço do Autor

Av. Trompowsky, 378/201 – Centro – Florianópolis.
CEP 88015-300 - Email: caroline@eps.ufsc.br