



## **PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR: EXEMPLOS DE SUCESSO**

### **WORKERS HEALTH PROMOTION PROGRAM: EXAMPLES OF SUCCESS**

#### **RESUMO**

Felizmente vem aumentando o número de empresários que investem em um Programa de Promoção da Saúde do Trabalhador (PPST), uma vez que o balanço da empresa demonstra que um funcionário saudável produz mais e gasta menos. O objetivo do presente artigo é revelar exemplos encontrados em empresas do Brasil e do mundo que inovaram ao implantar e/ou expandir seu PPST, permitindo a todos os âmbitos que compõem uma empresa lucrar com este empreendimento. Utilizando meios que envolvem desde o oferecimento de exames realizados no local de trabalho até a realização de seminários sobre o gerenciamento do estresse, o PPST vem, em última instância, atuar de maneira benéfica sobre a qualidade de vida do trabalhador.

**Palavras-chave:** programa de saúde do trabalhador; empresa; qualidade de vida.

#### **ABSTRACT**

Fortunately, the number of employers that invest in a Workers Health Promotion Program (WHPP) is increasing because the companies' balance-sheets demonstrate that healthy employees produce more and costs less. The aim of this article is to illustrate examples identified in Brazilian and foreign companies who have innovated when implanting and/or expanding their WHPP, allowing the company to profit as a result of the project. Using methods that range from offering medical testing at the workplace, to seminars on stress management, a WHPP ultimately, benefits the quality of life of employees.

**Key words:** workers health promotion program; company; quality of life.

---

<sup>1</sup> Membro-pesquisador do NuPAF - Núcleo de Pesquisa em Atividade Física e Saúde, coordenadora do Curso de Especialização em Ginástica Laboral da FMU.

<sup>2</sup> Programa de Pós-Graduação em Eng de Produção - UFSC, Curso de Medicina UNISUL, Clínica Cardiosport de Prevenção e Reabilitação.

## INTRODUÇÃO

Felizmente, um número cada vez maior de empreendedores investe em seus funcionários através de Programas de Promoção da Saúde do Trabalhador (PPST), compreendendo que um empregado saudável pode produzir mais e “custar” menos - seja com a diminuição das despesas médicas, absenteísmo, rotatividade, etc. (MARTINS, 2001).

De acordo com o SEBRAE, o ato de empreender “(...) relaciona-se tanto com a criação de novos negócios quanto com a inovação promovida dentro de empresas já estabelecidas (p. 10).” Por sua vez, CARLAND et. al. (1984, apud SEBRAE, p. 6) descrevem que um empreendedor é aquele que estabelece e gera um negócio cujas principais intenções são o lucro e o crescimento.

Contemplando ambas definições, Conforme CHU & DWYER (2002), a Organização Mundial de Saúde (WHO) estima que anualmente, no mundo:

- Pelo menos 1.1 milhão de indivíduos morrem devido a lesões e doenças relacionadas ao trabalho;

- Ocorrem 250 milhões de acidentes no local de trabalho, resultando em 300.000 fatalidades e um número muito maior de incapacitações;

- Há o surgimento de 160 milhões de novos casos de doenças relacionadas ao trabalho, incluindo doenças respiratórias, doenças cardiovasculares, câncer, perda auditiva, distúrbios músculo-esqueléticos, distúrbios reprodutivos, além de doenças mentais e neurológicas.

Assim sendo, as empresas devem entender que o PPST não é mais um luxo e sim, uma necessidade que faz parte da estratégia básica em melhorar a produtividade e eficiência dos trabalhadores, segundo a WHO European Centre for Environment and Health (WHO ECEH, 2000). E quando o patrão e o empregado ganham, todos prosperam.

Com este pensamento, diversas empresas vêm capitalizando seus lucros, introduzindo no ambiente laboral seus PPSTs, que visam desde o combate ao tabagismo, DORT/ LER (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), estresse, diabetes, sedenta-

rismo, Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST), hipercolesterolemia (altos níveis de colesterol), hipertensão arterial, até a realização de exames médicos, dentre outros fatores.

O presente artigo tem como finalidade expor exemplos de empresas que inovaram ao investir na saúde de seus trabalhadores.

## VISÕES DE SUCESSO

Com um PPST todos saem lucrando. A veracidade desta afirmação se torna mais aparente quando percebemos que fica difícil separar os benefícios adquiridos, visto que as aquisições provenientes de um PPST se completam, pois:

- O empregador ganha ao ter um funcionário mais saudável e, por conseguinte, mais produtivo e menos dispendioso;

- O empregado ganha por ter sua saúde melhorada e ter sua força de trabalho maximizada;

- A empresa ganha ao ter um ambiente mais seguro, saudável, eficiente e agradável.

Tais acréscimos podem ser mais facilmente visualizados se entendermos a empresa segundo o foco simplista da figura a seguir, onde as “ações” realizadas em um campo têm a capacidade de interagir nos demais setores (figura 1).

Corroborando esta idéia, a WHO ECEH (2000) apresenta as vantagens de um PPST, conforme ilustra a tabela 1.



Figura 1 - Campos que constituem uma empresa

Tabela 1 - Vantagens do PPST para empresário e trabalhador

| EMPRESÁRIO              | TRABALHADOR                        |
|-------------------------|------------------------------------|
| ↑ produtividade         | oportunidades p/ melhoria da saúde |
| ↓ absenteísmo           | satisfação no trabalho             |
| ▪ ↓ gastos c/ saúde     | ↑ auto-estima                      |
| ↑ qualidade do trabalho | sentimento de bem-estar            |
| ↓ rotatividade          | melhoria da empregabilidade        |

Fonte: Traduzido e adaptado de WHO ECEH, 2000, p.12.

Em cifras, os benefícios advindos de um PPST podem ser demonstrados através dos seguintes exemplos:

- A Canada Life Assurance Company teve seu índice de absenteísmo reduzido em 22% (1,3 dia por participante do programa), poupando aproximadamente U\$ 100 por empregado;

- Pelo segundo ano, a Du Pont obteve um retorno de U\$ 2,05 para cada dólar investido em seu programa de saúde (WHO ECEH, 2000).

Planejar o PPST faz com que as chances que o programa dê certo sejam exponencialmente melhoradas. Seguindo este pensamento, CHU, ALLEN & DWYER et al. (2000, apud CHU & DWYER, 2002) relataram os avanços do programa de uma empresa de laticínios, situada em Queensland (Austrália). Suas metas eram atuar sobre:

- Comunicação entre gerentes e empregados;
- Fumantes (ativos e passivos);
- Saúde e segurança ocupacional;
- Nutrição;
- Estresse;
- Gerenciamento da casa e da vida familiar;
- Doenças cardíacas;
- Planejamento financeiro.

Uma vez identificados os objetivos, a empresa se pôs a concretizar seu PPST. Dentre as táticas aplicadas pela empresa, incluíram-se:

- Estratégia para melhorar a comunicação entre gerência e empregados;
- Variedade de alimentos saudáveis disponíveis na lanchonete da empresa;
- Proibição do fumo dentro da empresa e o oferecimento de cursos destinados à cessação do tabagismo;
- Cursos de segurança e saúde ocupacional em várias línguas (uma vez que boa parte dos trabalhadores era estrangeira);
- Revisão dos recursos, política e conhecimento dos empregados quanto ao manuseio de cargas;
- Planejamento financeiro oferecido pelo banco associado à empresa.

- Após um ano de aplicação do programa, as seguintes melhorias puderam ser percebidas:

- Diminuição do percentual de fumantes de 68% para 32%;
- Redução de 45% das lesões devido ao manuseio de cargas;
- Redução de 22% na rotatividade;
- Diminuição da pressão arterial em 20% dos funcionários;
- Diminuição do nível de colesterol sanguíneo em 28% dos empregados;
- Aumento do consumo de alimentos saudáveis como sucos e produtos com leite desnatado;
- Melhoria da comunicação e relacionamento entre gerentes e funcionários.

Nos EUA, HAGEMAN (2002) afirma que um número cada vez maior de empresários têm oferecido PPSTs de natureza variada, já que o percentual de empresas que adotaram esta política passou de 89% em 1996 para 93% em 2002, conforme a Hewitt Associates - empresa que organizou tal pesquisa com 945 companhias americanas. Dentre os resultados coletados estava presente uma das intenções do PPST, que enfocava a minimização dos custos através da expansão e melhoria dos programas já existentes (ANONYMOUS, 2002). Os dados da pesquisa igualmente demonstraram que:

- 72% das empresas têm oferecido educação e treinamento (como seminários e aconselhamento em hábitos de vida saudáveis) que contribuem para a melhoria de condições crônicas ou agudas de saúde;
- 75% das empresas têm proporcionado exames de saúde;
- 42% têm ofertado incentivos ou desestímulos (ex: brindes para os trabalhadores que realizam os exames médicos);
- 79% têm disponibilizado programas “especiais” como vacinação contra gripes e acompanhamento pré-natal.

Confirmando tais achados, a cervejaria Coors e General Motors investiram em programas diferenciados para combater a obesidade entre seus funcionários (ROBERTS, 2002). Desde maio de 2002, a cervejaria promoveu seminários de controle de massa corporal e o programa 10.000 Passos, que preten-

de fazer com que seus trabalhadores sigam as recomendações mínimas para combater o sedentarismo (e por conseguinte, a obesidade). Deste modo, a Coors oferece pedômetros (aparelhos que medem a distância percorrida, calorias gastas e tempo de atividade física) por apenas dez dólares para encorajar seus empregados a realizarem diariamente o mínimo de 30 minutos de atividade física contínua ou acumulada. Já a General Motors decidiu adotar um aconselhamento de nutrição e exercício físico, grupos de apoio e seminários de culinária, visando um programa que irá mudar em longo prazo os hábitos de seus 63% empregados com sobrepeso e dos 25% de obesos.

No Brasil, multinacionais como a IBM, Kolynos, Unilever Bestfoods, Nestlé e Coca-Cola igualmente implantaram PPSTs.

Desde 1997, os Programas de Bem-Estar da IBM (IBM, 2002) visavam, dentre outros fatores:

- Fornecer um ambiente de trabalho sadio e seguro;
- Incorporar o bem-estar do funcionário e segurança dos produtos nas estratégias e planos;
- Treinar adequadamente seus funcionários;
- Incentivar o envolvimento do funcionário na segurança do trabalho e em um estilo de vida saudável.

Para garantir o sucesso destes programas, a IBM aplicou questionários que englobaram desde a segurança, condições ergonômicas dos postos de trabalho, avaliações posturais, até o perfil de saúde de seus trabalhadores.

Na cidade de São Paulo, a Kolynos (ALMEIDA, 2002) investiu em um PPST composto por itens como:

- Contratação de dois professores de Educação Física que ministram sessões de ginástica laboral, supervisionam corridas e caminhadas no parque do Ibirapuera e acompanham os trabalhadores que se inscrevem em maratonas, corridas locais e estaduais;
- Acompanhamento de doenças crônicas por profissionais especializados;
- Realização de exames preventivos;
- Oferecimento de vacinas.

Ainda no município de São Paulo, TOSTA (2002) explica que o PPST da Unilever Bestfoods contempla:

- Oferecimento diário de café da manhã às 8:30 e de frutas às 16:00;
- Sessões de shiatsu três vezes por semana;
- Duas sessões diárias de ginástica laboral;
- Parceria com assessoria esportiva, que fornece orientação gratuita para os funcionários da empresa sobre corrida, caminhada, natação e ciclismo;
- Convênio com academia de ginástica;
- Avaliação esportiva e nutricional a cada três meses.

Com o intuito de estender o projeto piloto de seu PPST às demais unidades, a Nestlé vem intervindo no bem-estar dos funcionários de Araraquara, no Estado de SP (NESTLÉ, 2002). Através do Processo de Melhoria Contínua, esta multinacional tem como objetivo melhorar os mais variados aspectos da fábrica (ex: produção, relacionamento interpessoal), abrangendo os conceitos de conforto, eficiência e produtividade. Seu programa consiste em três passos: diagnóstico, elaboração do plano de ação e a implementação do processo. Concomitantemente à aplicação deste projeto piloto, cada unidade apresenta autonomia para realizar atividades específicas voltadas à qualidade de vida, como é o caso da unidade de Caçapava (SP). Esta filial teve recentemente organizada sua Primeira Caminhada, envolvendo os trabalhadores e familiares, que também participaram de sorteios e brincadeiras durante o evento.

Em Santa Catarina, no município de Antônio Carlos (SC), os 430 funcionários da Coca-Cola também usufruem dos benefícios advindos de seu PPST. Na concepção de GORGES (2002), não há um só programa com início e fim, mas várias ações voltadas para a gestão da saúde. Como exemplo de tais ações pode-se citar o Odontomóvel, que fornece atendimento odontológico na própria empresa. Esta unidade conta, inclusive, com uma empresa que oferece consultoria, desenvolvendo atividades como palestras, seminários, treinamentos e comunicações diversas sobre alcoolismo, DST,

tabagismo, sedentarismo, hipertensão arterial e hipercolesterolemia, dentre outros itens. Em números, os resultados provenientes de cinco anos de PPST podem ser resumidos na:

- Diminuição mensal da rotatividade de 3,5 para 1,6;
- Diminuição mensal dos acidentes de trabalho de 1,33 para 1,17;
- Diminuição mensal do absenteísmo de 2,73 para 1,91.

Entre as metas futuras, a unidade de Antônio Carlos prevê a continuidade e constante atualização das ações já existentes, além da implantação de um programa ergonômico específico.

## CONCLUSÃO

Conforme os resultados aqui expostos, fica aparente que tanto no Brasil quanto em outros países do mundo, todos saem lucrando com um PPST.

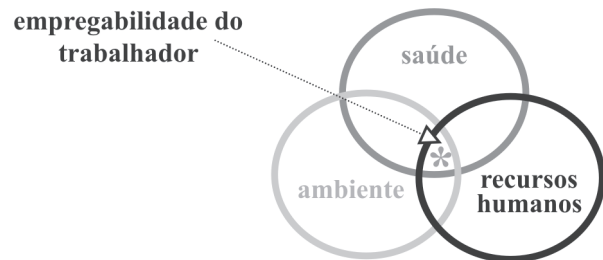
A fim de elevar ao máximo as chances que tal programa tem de melhorar a qualidade de vida do trabalhador, a Health at Work in the National Health Service, do Reino Unido (WHO, 2000), propõe que sejam abordados doze pontos-chave:

1. Comunicação dos itens que compõem o programa para todos os trabalhadores da empresa;
2. Saúde, higiene e segurança;
3. Tabagismo;
4. Exames médicos;
5. Práticas de gerenciamento e sistemas de monitoramento;
6. Estratégias de treinamento;
7. Alimentação saudável/nutrição;
8. Alcoolismo;
9. Exercício físico;
10. Diminuição do estresse/suporte aos trabalhadores;
11. Saúde sexual;
12. "Práticas verdes" (atividades que envolvam a natureza).

Complementando estes itens, a European Agency for Safety and Health at Work (EASHW, 2001) afirma que no PPST deve estar incutida uma combinação de objetivos relacionados à saúde, ambiente e recursos huma-

nos, que desencadeiam implicações diretas na melhoria da empregabilidade do trabalhador (figura 2).

Figura 2 - Abordagem do PPST



Esta empregabilidade, por sua vez, também se reflete beneficemente no "bolso" do empresário uma vez que maximiza os atributos do seu funcionário, tornando-o mais apto para desenvolver suas funções.

Deste modo, um empreendedor deve fazer com que seu PPST almeje a saúde da empresa sem se concentrar exclusivamente nas políticas que apenas objetivam a saúde dos indivíduos, tendo em vista que uma abordagem holística acaba por beneficiar todos os âmbitos que constituem uma empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, Márcia. **Publicação eletrônica** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <caroline@eps.ufsc.br> em 04 de nov. 2002.
- Anonymous. Employers push health promotion programs. **HR Focus**; New York; vol 79(9), p.12, 2002.
- Chu, Cordia; Dwyer, Sophie. Employer role in integrative workplace health management: a new model in progress. **Disease Management and Health Outcomes**, Adis International, vol 10(3), p.175-186, 2002.
- European Agency for Safety and Health at Work (EASHW). Occupational safety and health and employability – programmes, practices and experiences. Belgium, 2001.
- Gorges, Leonete. **Publicação eletrônica** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <caroline@eps.ufsc.br> em 06 de nov. 2002.
- Hageman, Kerri. Health programs gain popularity. **Managed Healthcare Executive**; Cleveland; vol 12(9), p.12, 2002.
- IBM. **Publicação eletrônica** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <caroline@eps.ufsc.br> em 21 de nov. 2002.
- Martins, Caroline de Oliveira. Ginástica laboral no escritório. Jundiaí: Fontoura, 2001.
- NESTLÉ. **Publicação eletrônica** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <caroline@eps.ufsc.br> em 25 de out. 2002.

Roberts, Sally. More employers see risks, costs of obesity. **Business Insurance**; Chicago; vol 36(16), p.32, 2002.

SEBRAE. Iniciando um pequeno grande negócio (IPGN). Manual do curso, módulo 1 – perfil do empreendedor.

Tosta, Cristina. **Publicação eletrônica** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <caroline@eps.ufsc.br> em 06 de nov. 2002.

WHO European Centre for Environment and Health. Guidelines on improving the physical fitness of employees. Bilthoven, 2000.

---

#### Endereço dos autores:

Caroline de Oliveira Martins  
Av. Trompowsky, 378/201 – Centro  
Florianópolis, SC  
E-mail: pertraining@yahoo.com

Recebido em 12/03/2003  
Revisado em 28/03/2003  
Recebido em 23/04/2003  
Aceito em 30/04/2003