

FACULDADES INTEGRADAS MARIA THEREZA

ALEXANDRE ANDRADE BAEZ GARCIA

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO ÂMBITO EMPRESARIAL:
UMA REVISÃO HISTÓRICA**

Rio de Janeiro - 2004

Artigo Monográfico apresentado em cumprimento às exigências para a obtenção do título de Especialista em Gestão: Administração e Marketing no curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão: Administração e Marketing.

Resumo.

O crescente índice de sedentarismo e conseqüentes morbidades, como resultado da exigência de alta qualificação profissional, das grandes jornadas de trabalho e do elevado custo de vida, acarreta um aumento dos gastos com assistência médica. Objetivando minimizar os custos e obter um melhor rendimento profissional, algumas empresas implantaram programas de qualidade de vida para a manutenção da saúde e prevenção de doenças. O presente trabalho tem como objetivo revisar a evolução histórica dos programas de qualidade de vida nas empresas.

Palavras-chave: *histórico; programas de qualidade de vida; empresas.*

Abstract.

The increasing index of physical inactivity and consequent diseases, as a result of the demand of high professional qualification, the great hours of working and raised costs of living, causes an increase of the expenses with medical care. Intending to minimize the costs and to get better professional income, some companies had implanted quality of life programs for health support and illness prevention. The aim of the present work was to revise the historical evolution of quality of life programs in the companies.

Key-words: historical evolution; quality of life programs; companies.

1. Introdução.

A prevalência da inatividade física na população adulta brasileira é alta (HALLAL *et al.*, 2002). O crescente índice de sedentarismo nos grandes centros urbanos é conseqüência em parte da exigência de alta qualificação profissional, das grandes jornadas de trabalho e do elevado custo de vida. Entretanto, a inatividade física e a obesidade estão associadas com muitas morbidades, incluindo aquelas de mortalidade alta (SEIDELL *et al.*, 1999; U.S. DEPARTMENT OF HEALTH, AND HUMAN SERVICES, 1996) como doenças cardiovasculares, acidente vascular encefálico, câncer do cólon, diabetes tipo II, hipertensão, baixo colesterol HDL (high-density lipoprotein) no plasma, alta concentração plasmática de triglicerídeos e preponderância de LDL (low-density lipoprotein) (PI-SUNYER, 1999; U.S. DEPARTMENT OF HEALTH, AND HUMAN SERVICES, 1996; WILLIAMS, 2001; WILLIAMS *et al.*, 1994). Isso representa um aumento dos gastos com saúde. Nos Estados Unidos, os custos da inatividade e obesidade representam cerca de 9,4 % do gasto nacional com saúde (COLDITZ, 1999). Esses custos são similares ao impacto total estimado dos tabagistas (\$47 bilhões) (MACKENZIE *et al.*, 1994).

A atividade física regular traz importantes benefícios à saúde agindo na prevenção e controle de morbidades. A revisão de Wannamethee & Shaper (2001) provê evidência substancial de que se exercitar nas horas vagas reduz o risco de doença cardíaca coronariana e a mortalidade por doença cardiovascular tanto em homens como em mulheres, de meia idade e idosos. Evidências também mostram que o treinamento aeróbico dinâmico reduz a pressão sangüínea de repouso ou em carga sub máxima em indivíduos com pressão sangüínea normal e naqueles com hipertensão (AMERICAN COLLEGE OF SPORTS MEDICINE, 2004). Adicionalmente,

atividade física regular contribui na prevenção do excesso de peso e do desenvolvimento de distúrbios de lipídios (HARDMAN, 2004). Alterações moderadas no peso corporal e atividade física melhoram o controle da hiperglicemia associada com diabetes tipo II. (SHEARD, 2003; CREVISTON & QUINN, 2001). Exercícios de resistência bem como de *endurance* podem melhorar a ação da insulina e a homeostase de glicose (CASTANEDA, 2003). Atividade física regular também reduz a suscetibilidade a diversos tipos de câncer: adenoma de cólon, câncer de cólon, mas não de reto, câncer de mama, tumor uterino, tumor testicular e de próstata, e possivelmente câncer de pulmão (SHEPHARD & FUTCHER, 1997; MARRETT et al., 2000; FRIEDENREICH & ORENSTEIN, 2002); e desempenha um importante papel no tratamento de desordens mentais moderadas a graves, especialmente depressão e ansiedade (BROSSE et al., 2002; DUNN et al., 2001; PALUSKA & SCHWENK, 2000).

No âmbito empresarial, atividade física não representa apenas prevenção e tratamento de morbidades dos funcionários; significa principalmente lucrar. A empresa lucra diretamente com a redução das despesas médicas dos funcionários e indiretamente com o aumento da produtividade e da motivação e a redução do absenteísmo e do número de acidentes. Nesse contexto, na década de 90, houve, no Brasil, uma crescente implantação de diversos programas de qualidade de vida com a adesão de algumas grandes empresas como Dupont, Natura, Down Química, Bank Boston, 3M, SBT (<http://bemstar.ig.com.br>), Mercedes-Benz, Volkswagen, Gessy Lever, Lorenzetti, Pierre Alexander, Sigma, Fermax, Tintas Renner (ZILI, 2002), Xerox, Coca-cola, Companhia Brasileira de Petróleo Ipiranga, Banco Prosper (PERELBERG et al., 1998), dentre outras.

O presente trabalho tem como objetivo identificar a evolução histórica dos Programas de Qualidade de Vida para Empresas, mostrando o crescimento, aprimoramento e reconhecimento conquistados.

2. Revisão da Literatura.

2.1 Breve Histórico da Prática de Exercícios e dos Programas de Qualidade de Vida no Âmbito Empresarial.

Os relatos da prática de exercícios físicos no âmbito empresarial vêm desde 1925, na Polônia, onde operários praticavam a “Ginástica de Pausa”, atualmente denominada ginástica laboral, objetivando uma melhora da saúde do trabalhador e um aumento da produtividade. Tal exemplo foi seguido por holandeses e russos após alguns anos. (ALVES & VALE, 1999). Na Rússia, a ginástica de pausa foi adaptada para cada cargo em 150.000 empresas, envolvendo cerca de 5 milhões de operários (CAÑETE, 2001).

Em 1928, houve um real desenvolvimento da prática de ginástica laboral no Japão com exercícios diários executados pelos funcionários do correio visando à descontração e a saúde. Após a Segunda Guerra Mundial, esta prática foi difundida por todo o país. Os resultados obtidos em 1960 foram o aumento da produtividade, a redução dos acidentes de trabalho e o bem estar geral dos trabalhadores (CAÑETE, 1996).

O primeiro relato no Brasil de atividade física dentro das empresas foi em 1901 na Empresa de Gestão Inglesa, Bangu, no Rio de Janeiro. Havia para os funcionários da fábrica de tecidos, no mesmo terreno das instalações industriais, um campo de futebol. Outros relatos só foram encontrados por volta dos anos 30, abrangendo o Banco do Brasil (1928), Light & Power (1930) e Caloi (1933) em São Paulo e Rio de Janeiro (ZILI, 2002).

A ginástica laboral foi introduzida no Brasil, na década de 60, por executivos nipônicos nos estaleiros Ishiksvajima, sendo praticada por diretores e operários

objetivando principalmente a prevenção de acidentes de trabalho (ZILI, 2002; POLITO & BERGAMASCHI, 2003).

Albrás – Alumínio Brasileiro S.A., desde a sua criação em 1970 até os dias de hoje, desenvolve um intenso Programa de Qualidade de Vida para sua equipe de trabalho, tanto no ambiente fabril como na vida em família e comunitária (<http://www.realice.com.br/empresas>).

Entretanto, foi a partir da década de 90, que diversas empresas começaram realmente a investir em programas de qualidade de vida.

A partir de 1990, a DuPont desenvolveu diversos projetos. O percentual de tabagistas caiu de 25,59% para 10,73%. (<http://bemstar.ig.com.br>). O absenteísmo reduziu em 47,5% durante 6 anos (BERTERA, 1990). Além disso, durante um período de 3 anos, a empresa atribui ao seu Programa de Qualidade de Vida uma economia anual em gastos com saúde de \$1,6 mil, \$1,5 mil e \$3 mil (GETTMAN, 1986). A cada \$2 investidos, economizava-se em despesas médicas \$2,8. O retorno chegava a \$5 acrescentando-se os ganhos de produtividade, segurança e satisfação (<http://bemstar.ig.com.br>).

A Down Química, em 1991, com o objetivo inicial de motivar os funcionários a adotarem um estilo de vida saudável, elaborou o programa “Viva a Vida”, que combateu fatores como sedentarismo, stress, obesidade, tabagismo e maus hábitos alimentares. Além disso, houve uma redução de 10% no percentual de fumantes (<http://bemstar.ig.com.br>).

A Politeo apresenta, desde 1992, um Programa de Qualidade de Vida, o Pró-Vida, em funcionamento com a finalidade de promover mudanças culturais e comportamentais sobre qualidade, saúde, segurança, medicina ocupacional, higiene industrial e meio ambiente. Os benefícios proporcionados aos funcionários são:

assistência médica e odontológica, assistência emergencial em ambulância, auxílio universidade, auxílio farmácia, auxílio livraria, seguro de vida, auxílio educação empresa, plano de previdência privada, auxílio creche, complementação salarial por auxílio doença, entre outros (<http://www.politeno.com.br>).

Criado em 1992, o Pão de Açúcar (PA) Club é, segundo o grupo, o primeiro clube-empresa do país voltado para funcionários. O PA Club objetiva incentivar os funcionários a praticarem uma atividade esportiva e oferece todas as condições e infraestrutura necessárias. Além de orientação técnica em treinamento de corrida e caminhada, as pessoas recebem assistência médica e nutricional (<http://www.grupopaodeacucar.com.br/esportes>).

A 3M implantou, em 1994, um programa de ginástica para digitadores e de educação física para os operários, nutrição, reabilitação e ergonomia. Isso gerou uma diminuição no número de acidentes e um aumento da sensação de bem estar e da disposição para o trabalho (<http://bemstar.ig.com.br>).

Também em 1994, Bank Boston implantou um programa de qualidade de vida que constava de: (1) promoção de eventos esportivos, artísticos e culturais; (2) conscientização dos funcionários sobre alimentação; (3) atividade física; (4) campanhas comunitárias e beneficentes. Os resultados foram positivos. O interesse e a participação foram tamanhos que uma olimpíada interna foi criada. Cerca de 800 pessoas se inscreveram em programas de atividades físicas (<http://bemstar.ig.com.br>).

O programa de qualidade de vida da Natura – “Bem-Estar e Estar Bem” – foi lançado em 1995. O “Bem-Estar e Estar Bem” seria a adoção de estilos de vida e hábitos saudáveis as áreas de: saúde, condições de trabalho e lazer. A empresa

desenvolveu ações no que se refere à promoção da saúde, alimentação, condicionamento físico e ergonomia (ARAÚJO, 1998).

A Siemens implantou seu Programa de Qualidade de Vida oficialmente em 1997, mas desde 94, a empresa vem se mobilizando para sensibilizar seus colaboradores a terem um estilo de vida mais saudável. O programa é fundamentado em ações de conscientização; saúde física e mental; ambiental; motivacional e comunitárias. Na área de saúde física e mental destacam-se os planos médicos e odontológicos. Campanhas de saúde preventiva também são realizadas constantemente. As ações comunitárias são realizadas pela fundação Peter Von Siemens que pertence à empresa.

Há relatos de 1998 (PERELBERG et al., 1998) de que a coca-cola construiu internamente, em um prédio onde funciona na Praia de Botafogo, Rio de Janeiro, RJ, um amplo espaço, aberto antes e após o expediente de trabalho e na hora do almoço, para que os funcionários possam participar diariamente de aulas de aeróbica, ginástica localizada e alongamento além de musculação. Segundo a multinacional, cada \$1 investido no programa de medicina preventiva e qualidade de vida dos funcionários significava uma economia de \$4 em despesas com assistência médica.

Também em 1998, a Companhia Brasileira de Petróleo Ipiranga investiu R\$ 500 mil na construção de uma academia em seu próprio estabelecimento. Lá, os funcionários dispõem de esteiras e bicicletas ergométricas computadorizadas, além de aparelhos de musculação. Os funcionários são submetidos a uma junta médica composta de cardiologistas e nutricionistas e a uma série de exames e avaliações para se exercitar na academia. Além disso, os exercícios são acompanhados por

computadores que não deixam a pessoa ultrapassar seus limites (PERELBERG et al., 1998).

A Xerox do Brasil investiu em um projeto de qualidade de vida, mas o fez em parceria com a Associação dos Empregados da Xerox (AEX). A empresa possui uma completa academia de ginástica, cujo custo inicial foi de R\$ 39 mil. Tal projeto, juntamente com a Semana da Saúde realizada anualmente, ajuda a controlar a saúde e a produtividade dos funcionários.

Pensando no bom desempenho físico e na segurança dos eletricitistas que trabalham as Linhas de Transmissão (LT's), a Eletrosul vem desenvolvendo um programa de condicionamento físico, específico para estes profissionais. Após uma avaliação minuciosa, cada eletricitista recebe um programa individual de exercícios, orientações sobre alimentação e prevenção de doenças, em especial as relacionadas ao trabalho. Desde que foi implantado, em 1999, o programa tem alcançado bons resultados. Os profissionais têm apresentado melhora nas habilidades de coordenação e equilíbrio, aumento da resistência muscular e das condições cardiopulmonares (<http://www.eletrosul.gov.br>).

Preocupada com o bem-estar de seus funcionários, a StoreTek®, líder em soluções e serviços de armazenamento de dados, criou um programa de qualidade de vida, chamado “Viver Bem”, que visa a melhorar a satisfação, o relacionamento e a integração dos funcionários dentro da empresa. Em vigor desde 2000, o “Viver Bem” engloba diversas atividades de lazer, esporte, cultura e saúde. Outro ponto importante do programa é o incentivo a projetos sociais. Além disso, a StorageTek® está engajada em campanhas contra tabagismo e também em campanhas de doação. Além dos objetivos almejados, o programa alcançou também um aumento da produtividade, gerado por um incremento não só da força de trabalho, como

também do poder de concentração de cada um (<http://www.storagetek.com.br>, 2004).

O Projeto PARSOL – SAÚDE iniciou-se em maio de 2000, tendo como foco principal trazer para os funcionários bem estar e qualidade de vida. Foi elaborado um projeto ergonômico, objetivando adequar o funcionário às estruturas físicas e mobiliárias da PARSOL juntamente com um trabalho de conscientização corporal e da importância do uso correto do(s) mobiliário(s) adquirido e/ou adaptado. Foi cedido pela empresa um espaço para a academia onde os funcionários têm acesso fora do seu expediente, acompanhados por professores de educação física, os quais foram avaliados por um médico e a partir daí traçado o perfil individual e o programa de condicionamento físico. Semanalmente, todos também têm um horário exclusivo para massagem anti-stress, orientações posturais, alongamento e bate-papos individuais relacionados à saúde, acompanhados por uma fisioterapeuta (<http://www.parsol.com>).

Em 2001, a GEAP® - Fundação de Seguridade Social – iniciou o Programa de Qualidade de Vida voltado aos trabalhadores da instituição com a implantação dos Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional e de Prevenção de Riscos Ambientais. Em dezembro de 2003, foi lançado o Programa de Ginástica Laboral, como projeto-piloto na Diretoria Executiva (DIREX), que tem 190 funcionários, com extensão posteriormente às demais unidades da GEAP.

Em 2002, o Sistema Brasileiro de Televisão (SBT) implantou um programa de qualidade de vida com uma academia dentro da sua sede no complexo Anhanguera. (<http://bemstar.ig.com.br>).

A Companhia de Água e Esgoto do Ceará (Cagece) iniciou, em maio de 2002, o Programa de Recondicionamento Físico na empresa, que consiste de exercícios

diários com o acompanhamento de profissionais. Essa é mais uma etapa do programa de Qualidade de Vida da Companhia que visa promover uma maior satisfação no trabalho. Trata-se de um projeto integrado que proporciona aos funcionários da Cagece a oportunidade de adquirir maior bem estar dentro do ambiente, na sociedade e na família; e engloba diversos eventos como: Reorganização Financeira, Gincanas, Medicina Preventiva, Lazer Social, Desenvolvimento Pessoal e Integração, entre outros.

Também no ano de 2002, a Petrobras / REDUC lançou um Programa de Condicionamento Físico piloto, extensivo apenas aos funcionários de maior requisição de esforço físico no trabalho, como seguranças patrimoniais, socorristas voluntários e brigadistas e aqueles que apresentavam morbidades relacionadas com o sedentarismo (distúrbios cardiovasculares, hipertensão arterial sistêmica, diabetes e obesidade com índice de massa corporal acima de 30%); totalizando 550 funcionários. Os funcionários eram submetidos à avaliação física e funcional, e, com uma prescrição das atividades físicas a serem realizadas, eram direcionadas para academias próximas as suas residências, integralmente custeadas pela empresa e devidamente selecionadas pelo profissional de Educação Física responsável pelo programa. Essa é só mais uma etapa do Programa de Qualidade de Vida da Empresa que conta com ações como “Semana de Saúde”, Grupo de Dependentes Químicos, Grupo de Hipertensos e Programa de Combate a Obesidade, com acompanhamento nutricional e de endocrinologia, Campanhas de Vacinação, entre outras.

A Empresa Brasileira de Telecomunicações (Embratel) desenvolve, desde janeiro de 2003, em sua sede em Brasília, um programa de Qualidade de Vida voltado para 220 funcionários, objetivando controlar o estresse, as dores no corpo, o

cansaço, entre outros males da vida moderna. São sessões de Shiatsu, uma terapia oriental que utiliza movimentos de pressão com os dedos das mãos nos canais de energia (meridianos) do corpo, em pleno horário de trabalho.

A Motorola lançou, recentemente, o Motoviva – Programa Motorola de Qualidade de Vida, que objetiva a promoção de saúde integral de seus colaboradores e a busca do equilíbrio sob vários aspectos. Tendo como logomarca uma flor com seis pétalas, o programa abrange as dimensões da saúde consideradas pela companhia fundamentais para a conquista da qualidade de vida: espiritual, física, profissional, intelectual, social e emocional. O Motoviva incorpora uma série de ações já desenvolvidas pela empresa, como educação nutricional, ginástica no trabalho e atividade de lazer. As novidades são exposições e workshops abordando a saúde emocional e espiritual de seus funcionários (<http://www.golrh.com.br/noticias>; <http://www.motorola.com>).

Trabalhadores da indústria da construção civil cearense também têm um programa de qualidade de vida, lançado em julho de 2003, criado pelo Sindicato da Indústria da Construção Civil do Ceará (Sinduscon) e executado com o apoio e parceria do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e do Serviço Social da Indústria (Sesi). Todas as empresas associadas ao Sinduscon darão direito aos seus trabalhadores de fazer cursos de especialização em diversas áreas, ministrados pelo Senai. Na área de lazer, os trabalhadores terão acesso às instalações do Sesi, na Barra do Ceará, podendo praticar natação, judô, ginástica e usar todas as dependências do clube. O programa envolve investimento no valor de R\$ 120 mil, bancados pelo Sinduscon e entidades parceiras (<http://noticias.cardiol.br>; <http://diariodonordeste.globo.com/materia>).

Um Programa de Qualidade de Vida de Referência Internacional.

O Programa Viva Vida, criado pela Alcoa no Brasil, em 1995, com o objetivo de encorajar os funcionários da companhia e seus familiares a manterem um estilo de vida saudável, é referência internacional. Os resultados foram tão positivos que, em 1998, a matriz norte-americana adotou-o mundialmente com o nome *Life*. A Alcoa optou por um programa que funciona como facilitador, e não patrocinador, ou seja, os funcionários contribuem no financiamento dos custos, pequenos se comparados ao custo total do programa. Além disso, os funcionários participam do processo de planejamento dos eventos e da sua realização.

Inicialmente o programa voltou-se para o lazer e a cultura. Atualmente, o foco é a saúde e o esporte. O plano de ação inclui uma academia para incentivar a prática de exercícios, um *personal trainer* em um parque próximo ao escritório central da Alcoa, uma nutricionista de plantão todas as quintas-feiras e ginástica laboral e massagem nas segundas e sextas-feiras. Constatou-se na última avaliação do 'Viva Vida' que 75% dos funcionários consideram o programa importante para si e sua família e 75% também acreditam que ele melhora o clima de trabalho.

O sucesso do programa fez com que ele se transformasse em marca. Trimestralmente são feitos, a pedido dos funcionários, produtos com a marca 'Viva Vida', que são adquiridos a preço de custo, como bonés, camisetas, mochilas e canecas, entre outros (<http://www.ethos.org.br/sistemas/comunicação/noticias>).

2.2 A Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV).

Historicamente, em 1990, um grupo de profissionais de diferentes áreas ligadas à Promoção de Saúde e Qualidade de Vida visitou os Programas de Qualidade de Vida de companhias americanas e canadenses. Ao retornar ao Brasil,

visando a difundir essa idéia no país, organizaram encontros informais abordando essa problemática. O grande interesse de muitos outros profissionais de diferentes empresas pelo tema e pelo grupo fez com que este crescesse rapidamente.

Em 1995, foi fundada a ABQV – Associação Brasileira de Qualidade de Vida, uma entidade sem fins lucrativos que tem como principais objetivos: (1) promover a integração e o desenvolvimento de profissionais multidisciplinares; (2) influenciar processos de transformações sociais e organizacionais em qualidade de vida; (3) fomentar parcerias com governo e iniciativa privada, tanto no âmbito nacional como internacional; (4) desenvolver estudos e pesquisas e realizar encontros e seminários para debate e reflexões sobre temas de influência nesta área; (5) Divulgar informações de diferentes naturezas, mostrando tendências, novidades, novos conceitos e práticas de mercado; (6) Premiar organizações que venham a se destacar na área de qualidade de vida (<http://www.abqv.com.br>).

2.3 O Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (PNQV).

O Prêmio Nacional de Qualidade de Vida (PNQV) foi instituído, em 1996, pelo Conselho Executivo da ABQV, visando estimular as empresas que promovem Programas de Saúde e Qualidade de Vida para seus colaboradores.

O interesse demonstrado pelas empresas superou as expectativas. Nos seus oito anos de existência, o evento cresceu e conta com a participação de empresas das mais diversas áreas, sediadas em território brasileiro, independente de porte, número de funcionários, faturamento ou constituição (empresas públicas, privadas e de capital misto, nacionais ou estrangeiras).

O PNQV é diferenciado em programa global (conjunto de ações) e ação específica. Os segmentos premiados são: Administração Pública Direta, Indústria,

Agroindústria, Órgão Público, Comércio, Serviços, Estatal, Saúde, Financeiro e outros. Para se candidatar, a instituição necessita sediar em território brasileiro e o programa ou ação deverá ter sido implantado há no mínimo dois anos e estar vigente (<http://www.abqv.com.br>).

2.4 Os Programas de Qualidade de Vida premiados pela ABQV.

No ano de 2003, cinco empresas receberam o PNQV oferecido pela ABQV. Na categoria serviços, a empresa Avon Cosméticos recebeu a premiação de Ação Global e a Natura Cosméticos, a de Ação Específica: "Programa de Reeducação Alimentar". Também receberam premiação de Ação Global a Philips do Brasil, a Sociedade Beneficente Israelita e o Tribunal Regional Federal nas categorias indústria, saúde e administração pública, respectivamente.

Em 2002, na categoria Indústria, foram premiados: ABB Ltda (Ação Específica: "Programa Corpo em Movimento"), Bayer S/A (Ação Específica em Saúde Ocupacional: "Viver Bem"), Motorola Industrial (Ação Específica em Saúde Mental: "Programa de Apoio ao Funcionário"), Petrobras / CENPES (Ação Global) e Produtos Roche (Ação Global). No mesmo ano, também foram contemplados com o PNQV a Embratel (Ação Específica em Ergonomia: "Qualidade de Vida é uma questão de postura"), na categoria Serviços e a Intermédica Saúde (Ação Específica em Saúde Física: "Educar para Prevenir"), na categoria Saúde.

No ano de 2001, na categoria Serviços, a Embratel recebeu o prêmio de Ação Global e a Serasa Centralização de Serviços Bancários foi reconhecida com o Prêmio Ação específica em Responsabilidade Social: "Serasa Social". Na categoria de Administração Pública, a ABIN (Agência Brasileira de Inteligência) foi contemplada com o prêmio Ação Específica em Saúde Física: "Programa de

Promoção e Prevenção em Saúde", havendo sido premiada em Ação Global a Asbace / ATP (Associação Brasileira de Bancos Estaduais e Regionais) - DF. Na categoria Agroindústria, o prêmio Ação específica em Dependência Química: "Vida para quem quer Vida" foi da Usina da Barra / Fundação Pedro Ometto.

Em 2000, foram contemplados com o PNQV, na categoria Indústria, as seguintes empresas: GIVAUDAN do Brasil Ltda., NESTLÉ Brasil Ltda. e PISA - Papel de Imprensa S/A. No mesmo ano, também foram premiados pela ABQV: ABB Ltda. (Ação específica: "Programa de Nutrição") e TERRACAP Cia. Imobiliária de Brasília.

No ano de 1999, os reconhecidos com o PNQV foram: TERRACAP Cia. Imobiliária de Brasília, ASEA Brown Boveri, Siemens Ltda. e WEG Motores, na categoria Indústria; CPTM Cia. Paulista de Trens Metropolitanos, Prefeitura Municipal de Curitiba e Tribunal Regional Federal - 3ª Região, na categoria Administração Pública; e Abril S.A. e Bank Boston, na categoria Serviços.

Em 1998, foram premiadas somente três empresas, todas elas em Ação Global: Bank Boston e Condomínio Edifício Conjunto Nacional, na categoria Serviços e Indústria Gessy Lever Elida Gibbs, a categoria Indústria.

No segundo ano do evento de premiação da ABQV, 1997, novamente apenas 3 grandes empresas foram premiadas: na categoria Serviços, Banco Sudameris Brasil (Ação Global); na categoria Indústria, Philips do Brasil – Divisão Walita; e com Prêmio Especial, a DuPont do Brasil.

Enfim, no ano em que foi instituído o PNQV, 1996, uma única empresa foi contemplada: Dow Química (Ação Global), na categoria indústria (<http://www.abqv.com.br>).

2.5 Alguns dos Programas Premiados pela ABQV.

O +Vida, conjunto de benefícios diferenciados oferecidos pela Philips do Brasil a seus colaboradores, abrange ações ligadas à prevenção de doenças (programas de reeducação e prevenção da dependência química e de DSTs e AIDS, campanhas antitabagismo, de prevenção ao câncer etc.) e à promoção da saúde (condicionamento físico, passeios ecológicos, torneios esportivos, saúde bucal etc.). O programa otimizou benefícios prévios, como a assistência médica e o seguro de vida e contribuiu para uma melhor produtividade. Houve, ainda, redução dos custos com assistência médica e dos índices de sinistralidade no seguro de vida em grupo.

No ano de 2003, a ABQV premiou em Ação Específica na categoria “Indústria” a ABB Ltda, a Bayer S/A e a Motorola Industrial, “Administração Pública” o BNDES, “Serviços” a Embratel e “Saúde” a Intermédia Saúde. A premiação de Ação Global foi oferecida a Petrobras/CENPES e Produtos Roche, ambas na categoria “Indústria”.

O Programa de Qualidade de Vida da ABB Ltda, com a premiação “Ação Específica de Combate ao Sedentarismo - Corpo em Movimento – 2002”, sustenta-se basicamente em três pilares: (1) o esporte, que visa a valorização da prática de esportes coletivos e individuais, como instrumentos básicos de promoção de saúde e de integração pessoal (com campeonatos de Futebol Soçaito, vôlei, natação, Cooper em pista e em esteira, ciclismo, fitness completo e moderno, com *personal trainers*); (2) o lazer, que se concentra na promoção de lazer saudável (social e cultural) e na integração das pessoas (com ações voltadas para terapias corporais – massagens e danças – caminhadas, passeios ciclísticos, campeonatos esportivos em diferentes modalidades, cinema e teatro); (3) a saúde integral (com Saúde Assistencial, Odontologia, Alimentação, Segurança do Trabalho e Atividade Física). O programa é

extensivo aos colaboradores da ABB - Unidade de Guarulhos - num total de 533 pessoas. Algumas das ações possuem abrangência maior, atingindo as famílias, os terceirizados e a comunidade, carente ou não, vizinha da ABB.

Na Bayer S/A, empresa contemplada com a premiação "Ação Específica em Saúde Ocupacional - Viver Bem - 2002", a história de Qualidade de Vida começou, em 1992, com ações integradas de saúde, que traçaram o perfil de saúde dos colaboradores. Em 1993, teve início o Programa de Prevenção e Controle – HDO (hipertensão, diabetes, dislipidemias e obesidade). Outros programas deram seqüência como: saúde da mulher, saúde do homem, ergonomia, dependência química, entre outros. A sistemática de atuação consiste de: identificação do perfil de saúde e reavaliações periódicas; classificação por grupo de risco (cardiovascular, câncer de próstata / mama / útero, stress, entre outros); desenvolvimento de ações de saúde com base nos grupos identificados; acompanhamento dos grupos, com apresentação de resultados. O programa abrange ginástica laboral, massagem, condicionamento físico e educação alimentar. O nível de participação supera 90%, variando com o subprograma (saúde da mulher, do homem, etc...). Foram usados na avaliação do programa como indicadores operacionais: incidência e prevalência de doenças previamente descritas e acidentes; índice de satisfação; freqüência e desempenho nas atividades práticas. Como indicador financeiro, constatou-se um menor custo no plano de saúde dos colaboradores em relação aos dependentes.

A Embratel, com o prêmio Ação Específica em Ergonomia - "Qualidade de Vida é uma questão de Postura" - 2002, em 1986, após um amplo estudo sobre o uso interno dos microcomputadores, passou a priorizar ações referentes à ergonomia e à melhoria das condições de trabalho. Desde, então, a empresa busca a otimização do Programa de Ergonomia através da conscientização e melhoria das

condições ergonômicas dos postos de trabalho, implementando de forma gradual, mobiliários mais adequados, hábitos revistos e uma nova postura para ampliar recursos e garantir a satisfação dos colaboradores. O Plano de Assistência Médica da empresa, de autogestão, é constantemente enriquecido com especialidades novas, como nutricionistas, acupunturistas e fisioterapeutas especialistas em RPG. O programa é extensivo aos colaboradores, estagiários e terceirizados (totalizando mais de 13.000 pessoas), além dos familiares dos colaboradores. As principais ações ergonômicas foram: análise ergonômica dos postos de trabalho; revisão das estruturas dos ambientes; pesquisa de mercado; adaptação dos postos de trabalho; ajuste das condições de conforto ambientais; modernização do Centro de Telefonia Internacional; divulgação do conceito; treinamento; cursos e palestras; inspeções de rotina; especialização e atualização dos profissionais responsáveis por essa área; adaptação das Unidades Móveis para reparo de cabos; modernização da biblioteca.

Na Motorola Industrial, premiação Ação Específica em Saúde Mental - Programa de Apoio ao Funcionário – 2002, o bem-estar do funcionário vem em primeiro lugar. Os quatro focos principais de apoio são: (1) saúde mental tradicional; (2) prevenção e tratamento de dependência química; (3) mudanças necessárias à organização com o trabalho de transição; (4) solução de problemas complexos dentro da companhia com o produto. EAP/GECS é uma área que dá consultoria e serviços especializados e oferece soluções integradas para problemas complexos e desafiadores que podem afetar o desempenho dos funcionários dentro da empresa. As consultas são oferecidas com o objetivo de aumentar a produtividade, auxiliar na retenção dos talentos, acelerar a mudança e promover o entendimento do impacto das mudanças nas questões de saúde mental. Os serviços oferecidos não têm custos para o funcionário. O sigilo é pedra fundamental. EAP/GECS também provê

apoio aos grupos que estejam em transição, através de seminários, workshops, aconselhamento, treinamento e intervenções específicas no caso de incidentes críticos. A implantação do EAP/GECS trouxe uma mudança grande na maneira como os funcionários encaram os tratamentos de saúde mental. Além disso, os funcionários passaram a ter acesso a um serviço que ainda é elitizado no Brasil.

Petrobras/CENPES recebeu o prêmio Ação Global - Programa de Promoção de Saúde – 2002. As ações de promoção de saúde no Centro de Pesquisas e Desenvolvimento Leopoldo A. Miguez de Mello – CENPES – foram intensificadas, em 1996, após a constatação de que as doenças cardiovasculares são a principal causa de mortalidade entre os funcionários. Estratificou-se a população por faixas de risco para o desenvolvimento de doenças coronarianas, durante o exame médico periódico anual com base na Tabela da American Heart Association. Em 1997, implantou-se o Projeto de Prevenção de Doenças Cardiovasculares e iniciou-se o Projeto de Condicionamento Físico para o grupo de maior risco. Incrementou-se o Projeto Antitabagismo, que funcionava desde 1986, e que foi distinguido com o Certificado de Honra ao Mérito dos Ministérios da Saúde e do Trabalho, em 1999. A partir do ano 2000, foi incorporado o auxílio medicamentoso; teve início o Projeto de Reeducação Alimentar e reestruturou-se o Programa de Dependência Química. No ano de 2001, três novos projetos tomaram corpo, o Projeto de Gestão Pessoal de Saúde para Gerentes, com o objetivo de mobilizar os gerentes para adoção de práticas saudáveis e liderança pelo exemplo; o Projeto Antiestresse e o Projeto Anti-Sedentarismo, com ações de relaxamento e ginástica laboral. Todos os projetos são custeados pelo CENPES, sem participação financeira dos funcionários.

Lançado oficialmente em 1998, o programa “Promoção de Saúde e Qualidade de Vida: Pratique Essa Idéia”, dos Laboratórios Roche, PNQV Ação Global -

Programa de Promoção de Saúde 2002, tem por objetivo orientar e estimular hábitos que ajudem os funcionários a equilibrar vida pessoal e profissional, tornando-os mais produtivos, contribuindo também para a melhoria do ambiente de trabalho e das relações interpessoais. O programa também abrange familiares e colaboradores (Força de Venda). São desenvolvidos: campanhas de prevenção de doenças; programa antitabagismo; imunização; saúde bucal, ocupacional e assistência médica; atividade física (ginástica laboral e empresarial); alimentação saudável; stress; eventos e lazer; atividades culturais; ações sociais; programa de incentivo à participação. Os resultados são promissores: redução do atendimento ambulatorial, da população tabagista, dos casos de câncer e dislipidemias, dos atendimentos de gripe; melhora da flexibilidade, de quadros dolorosos, dos hábitos alimentares e no relacionamento com os colegas de trabalho; aumento da disposição e do bem-estar geral.

O Programa Feliz da Vida da Embratel, contemplado com o PNQV Ação Global – 2001, na categoria Serviços, abrangia projetos voltados à reflexão e a busca pessoal de uma vida saudável. A empresa se preocupou em disseminar informações, educar e conscientizar na prevenção. Como resposta às necessidades apresentadas pelos colaboradores, a Embratel criou o site Saúde e Benefícios, a Intranet da empresa, que deu origem mais tarde ao site Feliz da Vida. Utilizando-se das técnicas de comunicação visual, a Embratel criou formas de divulgar conceitos, ilustrando-os e atingindo diferentes públicos com diversas mensagens. Foi com essa tática que a ação específica de combate ao sedentarismo, Energia em Movimento, ganhou adeptos e justificou a academia montada com alta tecnologia para os colaboradores da empresa (<http://www.abqv.com.br>).

3. Metodologia

Artigos de periódicos, publicações periódicas de revistas e jornais, dissertações acadêmicas e *sites* relevantes para os objetivos da presente revisão foram selecionados por uma pesquisa assistida por um computador através dos seguintes *sites* de busca na internet: www.google.com.br; www.cade.com.br; www.ncbi.nlm.nih.gov; www.periodicos.capes.gov.br; e utilizando-se como palavras-chave: “programa de qualidade de vida”, “programa de condicionamento físico” e “atividade física” correlacionando ou não com empresa; “*physical activity*”, *exercise*, *fitness* e *inactivity* correlacionando com *heath*, *diseases*, “*coronary heart disease*”, *diabetes*, *cancer*, *hypertension*, *obesity*, *stress* e *anxiety*.

4. Conclusões e Recomendações.

Os Programas de Qualidade de Vida evoluíram muito ao longo dos anos. O que inicialmente se tratava apenas de exercícios básicos para a prevenção de acidente, hoje resume todo um conjunto de ações a favor da saúde, não apenas física como também mental, objetivando principalmente a redução dos custos com assistência médica e o aumento da produtividade. Além disso, os programas que antes se estendiam somente aos funcionários, hoje abrangem também familiares e por vezes a comunidade.

O grande marco da implantação dos Programas de Qualidade de Vida foi na década de noventa, quando esses aumentaram em número. Também cresceu o interesse de profissionais multidisciplinares acerca do tema resultando, em 1995, na fundação da Associação Brasileira de Qualidade de Vida, entidade que tem estimulado a implantação e o aprimoramento desses programas com o Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, desde 1996.

Os resultados de tamanha evolução dos Programas de Qualidade de Vida nas empresas são bem positivos: redução da prevalência de morbididades associadas principalmente com a obesidade e a inatividade, diminuição dos gastos com assistência médica, aumento do bem estar geral dos funcionários e incremento da produtividade.

Referências Bibliográficas.

Alves, S; Valle, A. Ginástica laboral, caminho para uma vida mais saudável no trabalho. Revista Cipa, ano XX, nº 232, p. 30-43, 1999.

American College of Sports Medicine. Exercise and Hypertension. Med. Sci. Sports Exerc. p. 533-553, 2004.

Araújo, M.F. Bases Teórico-Práticas para um Programa Empresarial de Qualidade de Vida do Ser Humano. Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, S.C., 1998, Capítulo 5: Bem-Estar e Estar Bem Natura. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/disserta98/marizia/>>

Brosse, A.L.; Sheets, E.S.; Lett, H.S.; Blumenthal, J.A. Exercise and the treatment of clinical depression in adults: recent findings and future directions. Sports Med. 32 (12), p. 741-760, 2002.

Cañete, I. Humanização. Desafio da empresa moderna. São Paulo: Icone, 2001.

Cañete, I. Humanização: Desafio da empresa moderna – A ginástica laboral como um novo caminho. Porto Alegre: Foco, p. 198, 1996.

Castaneda, C. Diabetes control with physical activity and exercise. Nutr Clin Care. 6 (2), p. 89-96, 2003.

Colditz, G.A. Economic costs of obesity and inactivity. Med. Sci. Sports Exerc., 31 (11) (Suppl 1) p. 1-10, 1999.

Creviston, T.; Quinn L. Exercise and physical activity in the treatment of type 2 diabetes. Nurs. Clin. North Am. 36 (2), p. 243-71, 2001.

DiPietro, L. Physical activity in the prevention of obesity: current evidence and research issues. Med. Sci. Sports Exerc. 31 (Suppl 11): S542-S546, 1999.

Dunn, A.L.; Trivedi, M.H.; O'Neal, H.A. Physical activity dose-response effects on outcomes of depression and anxiety. *Med. Sci. Sports Exerc.* 33 (Suppl 6), p. S587-S597, 2001.

Friedenreich, C.M.; Orenstein, M.R. Physical activity and cancer prevention: etiologic evidence and biological mechanisms. *J. Nutr.* 132 (Suppl 11): S3456-S3464, 2002.

Hallal, P.C.; Victoria, C.G.; Wells, J.C.K.; Lima, R.C. Physical Inactivity: Prevalence and Associated Variables in Brazilian Adults. *Med. Sci. Sports Exerc.*, 35 (11): p. 1894-1900, 2003.

Hardman, A.E. Physical activity, obesity and blood lipids. *Int. J. Obes. Relat. Metab. Disord.* 23 (Suppl. 3), p. S64-S71, 1999.

MacKenzie, T.; Bartecchi, C.; Schrier, R. The human costs of tobacco use. *N. Engl. J. Med.* 333, p. 677-685, 1995.

Marret, L.D.; Theis, B.; Ashbury, F.D. Workshop report: physical activity and cancer prevention. *Chronic Dis. Can.* 21 (4), p. 143-149, 2000.

Paluska, S.A.; Schwenk, T.L. Physical activity and mental health: current concepts. *Sports Med.* 29 (3), p. 167-180, 2000.

Perelberg, K.; Rebouças, T.; Figueiredo, V. GAZETA MERCANTIL - GAZETA DO RIO - TERÇA-FEIRA, 28 DE ABRIL DE 1998, p 1-2. Bem-estar, a fórmula da produtividade.

Pi-Sunyer, F.X. Comorbidities of overweight and obesity: current evidence and research issues. *Med. Sci. Sports Exerc.* 31(Suppl 11), p. S602-S608, 1999.

Polito, E.; Bergamaschi, E.C. *Ginástica Laboral: Teoria e Prática*. Rio de Janeiro, RJ, Editora SPRINT LTDA, 2ª edição, 2003, p. 26.

Seidell, J.C.; Visscher, T.L.; Hoogeveen, R.T. Overweight and obesity in the mortality rate data: current evidence and research issues. *Med. Sci. Sports Exerc.* 31 (Suppl. 9): S597-S601, 1999.

Sheard, N.F. Moderate changes in weight and physical activity can prevent or delay the development of type 2 diabetes mellitus in susceptible individuals. *Nutr. Rev.* 61 (2): 76-79, 2003.

Shephard, R.J. Physical activity and cancer: how may protection be maximized? *Crit. Rev. Oncog.* 8 (2-3): 219-272, 1997.

U.S. Department of Health and Human Services. *Physical Activity and Health: A Report of the Surgeon General.* Atlanta, GA: USDHHS, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promoting, 1996.

Wanamethee, S.G.; Shaper, A.G. Physical activity in the prevention of cardiovascular disease: an epidemiological perspective. *Sports Med.* 31 (2): 101-14, 2001.

Williams, P.T. Health effects resulting from exercise versus those from body fat loss. *Med. Sci. Sports. Exerc.* 33 (Suppl 6), p. S611-S621, 2001.

Williams, P.T.; Stefanick, M.L.; Vranizan, K.M.; Wood, P.D. The effects of weight loss by exercise or by dieting on plasma high-density lipoprotein (HDL) levels in men with low, intermediate, and normal-to-high HDL at baseline. *Metabolism.* 43 (7), p. 917-924, 1994.

Zili, C.M. *Manual de Cinesioterapia/Ginástica Laboral: Uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional.* São Paulo, SP, Editora Lovise LTDA, capítulo 3, p. 33-37, 2002.

Sites Consultados no período de 26 a 29 de abril de 2004.

<<http://www.abqv.com.br>>

<<http://bemstar.ig.com.br>>

<<http://diariodonordeste.globo.com/materia>>

<<http://www.eletrosul.gov.br>>

<<http://www.ethos.org.br/sistemas/comunicação/noticias>>

<<http://www.golrh.com.br/noticias>>

<<http://www.grupopaodeacucar.com.br/esportes>>

<<http://www.motorola.com>>

<<http://noticias.cardiol.br>>

<<http://www.parsol.com>>

<<http://www.politeno.com.br>>

<<http://www.realice.com.br/empresas>>

<<http://www.storagetek.com.br>>