

**COMUNICAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA:
a construção de um portal corporativo sobre estilo de vida**

Communication and quality of life:
the construction of a corporate portal on healthy lifestyle

GUERRA, Ana Káthia

Faculdade de Jaguariúna

CALDAS, Graça

Faculdades Metropolitanas de Campinas

RESUMO: A busca por resultados de negócio, as novas tecnologias exigindo dos profissionais uma constante reciclagem independente de sua área de atuação e o excesso de oferta de trabalho para a demanda das empresas têm provocado mudanças estruturais nas organizações, influenciando diretamente o bem-estar dos cidadãos. Este estudo objetivou verificar o nível de atividade física do trabalhador e a influência de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT) para a manutenção de um estilo de vida ativa. O ponto de partida foi a discussão da criação de um portal corporativo para disseminar o conhecimento sobre os benefícios da manutenção de um estilo de vida ativa como meio de agregar valor aos Programas de Qualidade de Vida, em particular aos Programas de Ginástica Laboral desenvolvidos pela Labor Fit. Estender o acesso à informação aos familiares dos funcionários é, sem dúvida, uma importante ferramenta de estímulo na manutenção dos novos hábitos adquiridos.

Palavras-chave: Comunicação; Multimídia; Portal Corporativo; Saúde; Qualidade de Vida.

ABSTRACT: The search for results of business, new technologies for professionals requiring a constant recycling independent of their area of expertise and the excessive supply of work for the demand of enterprises has caused structural changes in organizations, directly affecting the welfare of the citizens. This study aimed to verify the physical activity level of the worker and

the influence of programs for the quality of life at work (PQVT) for the maintenance of a lifestyle active. The starting point was the discussion of the creation of a corporate portal to disseminate knowledge about the benefits of maintaining a healthy lifestyle active as a means of adding value to the programs Quality of Life, in particular the Labour Gymnastics Programs developed by Labor Fit. Extend access to information to the relatives of officials is undoubtedly an important tool for stimulating the maintenance of the new habits.

Keywords: Communication; Multimedia; Corporate Portal; Health; Quality of Life.

1. INTRODUÇÃO

Promoção de Saúde e Qualidade de Vida são compromissos adotados pelas empresas de sucesso que desejam manter uma posição de liderança no mercado por meio do investimento nas pessoas, sejam elas clientes internos ou externos (LADEIRA, 2002).

A Organização Mundial da Saúde¹⁷ (OMS) afirma que a qualidade de vida em Saúde não é um conceito restrito apenas à ausência de sintomas, mas sim, a uma harmonia dinâmica entre o indivíduo, sua família, seu trabalho e sua comunidade. Pressupõe conhecimento, conscientização e mudança de atitude, enfim a busca constante do bem-estar geral.

RIO & PIRES (1999, p. 128) definem saúde do trabalhador como: “Bem-Estar Físico e Psíquico, capacidade de interação construtiva com o mundo, capacidade de ação. A saúde não é apenas uma condição fundamental para a Qualidade de Vida, mas também sua expressão mais evidente”. Portanto, a

¹⁷ A Organização Mundial da Saúde (OMS) é uma agência especializada em saúde, fundada em 7 de abril de 1948 e subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU). Segundo sua constituição, a OMS tem por objetivo desenvolver ao máximo possível o nível de saúde de todos os povos. A proposta de criação da OMS foi de autoria dos delegados do Brasil, que propuseram o estabelecimento de um "organismo internacional de saúde pública de alcance mundial". Desde então, Brasil e a OMS desenvolvem intensa cooperação.

saúde pode ser entendida como bem-estar-bio-psico-social do indivíduo, relacionado também à condição do trabalho.

No Brasil, o impulso para a melhoria do desempenho operacional e organizacional tem feito várias empresas de diferentes setores e tamanhos, optarem pela implantação dos chamados Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT). Entretanto, com a importância que a questão vem assumindo no ambiente de trabalho e no contexto empresarial, autores como NEVES (1993, p. 276) e MÔNACO (1998, p. 294) questionam como esses programas tratam a questão do trabalho argumentando que:

O trabalho não pode ser compreendido apenas sob a ótica do processo gestonário, e a empresa não pode estar desvinculada da sociedade. Pensar uma política de qualidade nas empresas implica pensar na qualidade de vida de seus trabalhadores, no efetivo exercício de seus direitos trabalhistas, consolidando cada vez mais as instituições da sociedade para afirmação do processo democrático na sociedade brasileira (MÔNACO, 1998, p. 294).

Considerando o contexto exposto, a revisão da literatura existente e a análise do mapeamento do nível de atividade física de uma população amostral pré-definida e reflexões sobre pesquisas associadas, algumas questões são colocadas neste estudo: O estilo de vida interfere na boa condição de saúde do trabalhador? Os PQVT influenciam na manutenção de um estilo de vida ativa? Tem reflexo no comportamento dos familiares?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo geral

Verificar o nível de atividade física do trabalhador e a influência de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT) para a manutenção de um estilo de vida ativa e examinar o papel de um Portal Corporativo sobre Qualidade de Vida para a mudança no estilo de vida das pessoas.

2.2. Objetivos específicos

- Conceituar qualidade de vida nas empresas;
- Verificar o nível de atividade física dos trabalhadores e a relação do estilo de vida ativa para a manutenção da saúde e seus benefícios no combate ao estresse ocupacional;
- Iniciar o planejamento de um portal corporativo sobre estilo de vida;
- Examinar o impacto (custos e benefícios) para os trabalhadores e as corporações com a implantação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

3. JUSTIFICATIVA

A qualidade de vida está diretamente relacionada ao estilo de vida das pessoas, tendo repercussão direta no bem-estar físico e emocional. Atualmente, é um dos temas mais comentados e discutidos no mundo inteiro. Não é por acaso, portanto, que as empresas modernas têm procurado inserir no ambiente de trabalho Programas de Qualidade de Vida.

Couto (2001) afirma que a qualidade de vida dos funcionários é um novo paradigma da administração moderna. Do presidente da empresa aos CEOs – Chief Executive Officer, a preocupação com o bem-estar dos funcionários passa por pesquisas de clima organizacional e a construção e consolidação da imagem institucional. Saber administrar as alterações nas empresas faz parte das competências essenciais dos gestores. É necessário, ao mesmo tempo, gerar resultados com a manutenção ou aumento de produtividade e preservar a equipe.

Estilo de Vida é o fator-chave para a manutenção da saúde, pois é ele que empobrece a saúde e desfavorece a qualidade de vida. Mas não são somente os fatores de ordem física que afetam a capacidade do indivíduo manter-se saudável: a falta de objetivos definidos, a vida afetiva vazia, a fé pouco consistente e a ansiedade fora de controle também podem levá-lo a um estado de doença porque a saúde está relacionada com a pessoa inteira: corpo, mente e espírito, ou seja, todas as dimensões do ser humano. Portanto,

quando estas dimensões funcionam em harmonia, temos uma base sólida para a construção de uma ótima saúde (LADEIRA, 2002).

Segundo esse enfoque, saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Esta definição, adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986, abre espaço significativo para a compreensão e administração de fatores psicossociais na vida moderna, especialmente no ambiente de trabalho. Um desses fatores é o estresse.

Justifica-se, portanto, a inegável condição de que para um ser humano traçar seus objetivos e metas ele precisa acima de tudo de informação. A participação em Programas de Qualidade de Vida possibilita a proximidade e o acesso a informações e conhecimentos sobre diversos temas relacionados ao estilo de vida como a prática de atividade física e o combate ao sedentarismo. Através de um programa de educação continuada orientada por um portal corporativo, este acesso pode ser extensivo à família. O Portal Corporativo de Qualidade de Vida pode, portanto, transformar-se em uma importante ferramenta de estímulo na criação e consolidação de novos hábitos adquiridos no cotidiano, em diferentes ambientes, seja no profissional ou pessoal.

4. POPULAÇÃO AMOSTRAL E METODOLOGIA

4.1. Histórico da empresa Elektro Eletricidade e Serviços S.A.

A Elektro Eletricidade e Serviços S.A., empresa escolhida para o desenvolvimento deste estudo, é uma das maiores empresas distribuidoras de energia elétrica do Brasil. Foi constituída em 6 de janeiro de 1998, durante o programa estadual de privatização da rede de distribuição de energia elétrica da CESP (Companhia Energética de São Paulo). Em 17 de julho daquele mesmo ano, o controle acionário da empresa, que até então era do Governo do Estado de São Paulo, foi adquirido pela americana ENRON.

A Segurança é o principal valor da Elektro. Ela permeia toda a organização institucional e está presente nas políticas relacionadas aos colaboradores, aos clientes, aos fornecedores, à tecnologia e ao meio ambiente.

Um exemplo é que a Elektro foi pioneira na implementação do procedimento conhecido como "Passo Padrão", que orienta todo o trabalho operacional, determinando a quantidade necessária de empregados, recursos exigidos, ferramentas, tempo de realização da tarefa e controle dos riscos.

O treinamento dos profissionais é outro ponto fundamental para prevenir acidentes e, por isso, a Elektro mantém um Centro de Excelência para treinamento, onde todos os eletricitas são capacitados para o trabalho em campo. Considerado uma referência no setor elétrico, o Centro é utilizado também como local de preparação para funcionários de outras empresas.

Além das ações voltadas à segurança, a empresa mantém vários programas com foco na saúde. Exame médico periódico, vacinações, campanhas sobre os riscos do tabagismo e ginástica laboral são alguns exemplos do trabalho desenvolvido visando à Qualidade de Vida dos funcionários.

4.2. Metodologia

A pesquisa desenvolvida para este projeto é de natureza descritiva, bibliográfica e de campo. Appolinário (2006, p. 62) diz que o estudo descritivo tem a finalidade de descrever a realidade sem nela interferir. Para o mesmo autor, os estudos bibliográficos usam basicamente as contribuições dos autores sobre determinado assunto, baseada em material já elaborado, disponível em diversas fontes.

A apresentação dos dados obtidos ocorreu de forma que o contexto do estudo fosse mantido. A análise dos resultados teve um tratamento capaz de fundamentar, sistematizar e relacionar entre si as informações originadas das fontes de consulta.

Os dados primários foram coletados por meio de uma pesquisa exploratória, via levantamento bibliográfico e a aplicação de questionário na cidade de Campinas/SP, exclusivamente na sede corporativa da empresa Elektro Eletricidade e Serviços S.A., onde definimos uma população alvo dentre seus funcionários.

O método de coleta de dados foi qualitativo e realizado em duas etapas:

- A 1ª etapa foi por meio de uma entrevista semi-estruturada aplicada aos gestores responsáveis pelo Programa de Ginástica Laboral da empresa;
- A 2ª etapa se deu através da aplicação do Questionário IPAQ¹⁸ Versão Curta, à população-alvo definida dentre seus funcionários.

Em sua sede, a Elektro possui em média 650 funcionários. Deste total foi selecionada aleatoriamente a amostragem e mapeada da seguinte forma:

- Total de trabalhadores avaliados = 378 (58,0% do total de funcionários).
 - Trabalhadores do sexo masculino = 267 (70,6%)
 - Trabalhadores do sexo feminino = 111 (29,4%)

A pesquisa foi exclusivamente diagnóstica e o plano de análise dos dados coletados realizado por meio de gráficos e análises estatísticas, a partir do referencial teórico e das observações de campo durante o período de estágio realizado na referida empresa, de Janeiro a Dezembro de 2007.

Paralelamente, houve a implantação do Projeto Ações de Conscientização¹⁹, a partir de Janeiro/2007 com o objetivo de estimular os funcionários da empresa à prática da Ginástica Laboral e da atividade física em

¹⁸ O IPAQ (International Physical Activity Questionnaire) é um questionário internacional de atividade física proposto pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1998 e que pretende servir como um instrumento mundial para determinar o nível de atividade física em nível populacional.

¹⁹ Projeto desenvolvido nos clientes Labor Fit em virtude da necessidade de informação aos colaboradores sobre temas focados à qualidade de vida e atividade física em geral. As ações do projeto envolvem mini-palestras e divulgações via templates para mural e intranet, variando de acordo com disponibilidade e interesse de cada cliente. Todas as atividades do Projeto são parte integrante do Programa de Ginástica Laboral. Este projeto não é extensivo à família.

geral, utilizando como fator motivacional a aquisição de conhecimentos sobre atividade física e sua aplicação para a melhoria da qualidade de vida diária.

Este projeto impulsionou o desenvolvimento deste estudo para a idealização e planejamento de um portal corporativo sobre estilo de vida que atendesse a este objetivo e também pudesse ser um instrumento de acesso à informação sobre estilo de vida aos familiares desses funcionários.

5. UM BREVE HISTÓRICO SOBRE QUALIDADE DE VIDA (QV)

5.1. Qualidade de vida dentro e fora do trabalho

Como afirma Handy apud Rodrigues (1994, p. 93), “o trabalho organizacional é vital e pode ser visto como parte inseparável da vida humana. E a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho. Logo, se faz necessária uma análise da vida do trabalhador fora do meio organizacional, para que possa ser aferida a importância e interligação dessas ‘duas’ vidas”, que do ponto de vista da saúde, precisa ser desenvolvida de forma que uma possa manter o equilíbrio da outra.

Embora vários autores e instituições abordem o termo Qualidade de Vida e até mesmo busquem contribuir para a evolução de seu conceito, é consensual que a satisfação no trabalho não ocorre isolada da vida do indivíduo como um todo, daí a importância de uma visão holística do indivíduo em seus diferentes ambientes para uma integração harmônica, bem como, compreender o papel do estilo de vida na manutenção da saúde.

Pesquisa realizada por Rodrigues (1994, p. 97) indica que “a família ou a vida fora do trabalho como os primeiros em maiores motivos para a Qualidade de Vida. O trabalho aparece em segundo plano, ou seja, “atividades fora do trabalho” em 1ª posição; “vida familiar” em 2ª; “padrão de vida” (que depende do trabalho) em 3ª; e trabalho em 4º lugar. Mas, 50,0% dos entrevistados nesta mesma amostra concordam que a maioria das coisas que acontecem em suas

vidas envolve diretamente ou indiretamente seus funcionários”. Esta pesquisa foi realizada com um grupo de 50 empresas brasileiras, apenas para liderança em 2º grau (líderes, supervisores e gerentes) com uma amostragem de 1.500 entrevistados.

5.2. Qualidade de vida no trabalho (QVT)

A QVT é vista como um movimento de reação ao rigor dos métodos Tayloristas e Fordistas²⁰, conseqüentemente como uma forma de propiciar maior humanização do trabalho, aumento do bem-estar dos trabalhadores, melhores condições de trabalho e maior participação dos trabalhadores no contexto das organizações.

Inicialmente, a QVT foi definida em termos de reação e/ou percepção das pessoas em relação ao trabalho, particularmente aos resultados individuais relacionados à satisfação com as tarefas e saúde mental. O foco era dirigido, portanto, às conseqüências pessoais e à forma de enriquecer tal atividade, tendo em vista à satisfação das necessidades individuais”. “Mais tarde, a QVT foi concebida como abordagem ou método. Ela passou a ser definida em termos de técnicas e métodos específicos usados para reelaborar o trabalho, como o enriquecimento do conteúdo da tarefa, grupos de trabalhos autônomos, dentre outros”. “Em seguida, a QVT foi conceituada como um movimento, uma ideologia a ser promovida em função de seus valores sociais positivos. Termos como administração participativa e democracia industrial caracterizam essa ideologia”. “Enfim, a QVT também foi definida como um conceito global incluindo todos os tipos de programas e perspectivas que visam a competição externa, programas de qualidade ou, mesmo, questões que lidam com a insatisfação de empregados (PAIVA, 1999, p. 185).

A QVT, de acordo com Chiavenato (1999, p. 391) “representa em que graus os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização”. Em seguida, o mesmo autor destaca os fatores envolvidos na QVT: “a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o

²⁰ O Taylorismo tem como características a intensificação da divisão do trabalho, ou seja, o fracionamento das etapas do processo produtivo de modo que o trabalhador desenvolvesse tarefas ultra-especializadas e repetitivas, diferenciando o trabalho intelectual do trabalho manual, fazendo um controle sobre o tempo gasto em cada tarefa. Já o Fordismo, absorveu aspectos do taylorismo, mas consistia em organizar a linha de montagem de cada fábrica para produzir mais, controlando melhor as fontes de matérias-primas e de energia, os transportes, a formação da mão-de-obra através de três princípios básicos: da intensificação, da Economia e da Produtividade.

reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico do trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar”.

Para Silva & De Marchi (1997, p. 10-13), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente.

De modo geral, qualidade de vida no trabalho diz respeito à renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; auto-estima; imagem da empresa/instituição junto a opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; justiça nas recompensas.

Tem sido definida de diferentes formas por diversos autores, no entanto, praticamente todas as definições têm em comum que este movimento visa propiciar maior humanização do trabalho. Viver com qualidade de vida implica, portanto, em saber manter o equilíbrio no dia-a-dia, procurando sempre melhorar o processo de interiorização de hábitos saudáveis. Dessa forma, aumenta a capacidade de enfrentar pressões e dissabores e vivendo mais consciente e harmônico em relação ao meio ambiente, às pessoas e a si próprio.

Atualmente, nota-se o esforço das organizações pela sobrevivência, buscando mudanças de paradigmas nos modelos capitalistas e administrativos para equacionar a busca do lucro empresarial com a redução do desgaste e os sacrifícios impostos aos trabalhadores. Para isto são desenvolvidas técnicas de

reengenharia incluindo o processo de humanização nas empresas, mudanças que têm ajudado, também, na melhoria da imagem institucional. Percebe-se, então, a grande preocupação na criação e aprimoramento constante de propostas de gestão que atendam às necessidades dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, dêem resultados satisfatórios aos investidores. A qualidade de vida tem se tornado uma importante ferramenta de gestão.

5.3. Os programas de qualidade de vida (PQV)

A implantação dos Programas de Qualidade de Vida nas empresas tem crescido consideravelmente nos últimos anos. Segundo Alvarez (2002), na sociedade atual existe um interesse cada vez maior sobre “qualidade de vida”, especialmente no setor empresarial, uma vez que para a obtenção do certificado de “Qualidade Total” faz-se necessário proporcionar conforto, bem-estar, segurança e um nível de satisfação no trabalho. Essas exigências estão na Norma Regulamentadora 17 (NR17), publicada em 1978, e modernizada em 1990.

Conforme a Associação Brasileira de Qualidade de Vida²¹ – ABQV (1995), nos Estados Unidos, as 500 maiores empresas têm programas estruturados sobre qualidade de vida, e pelo menos 80,0% das companhias americanas desenvolvem algum tipo de ação nesse sentido. Afinal, de acordo com Almeida (1997), quanto melhor a qualidade de vida, maiores são as condições que alguém possui de realizar e externar todas as suas potencialidades dentro e fora do trabalho.

Segundo dados da ABQV (1995), nos Estados Unidos foi realizado um diagnóstico e da experiência de grandes empresas americanas nos últimos 18 anos e os principais pontos observados foram:

1. Qualidade de vida, atualmente, faz parte da estratégia das organizações;

²¹ A ABQV é uma entidade sem fins lucrativos e que tem como missão promover a interação e desenvolvimento de profissionais multidisciplinares voltados para atuação em Qualidade de Vida, divulgando tendências, provocando discussões, reflexões e formando opiniões balizadoras de estilo de vida em ambientes saudáveis.

2. Antes de implantar programas de qualidade de vida é preciso diagnosticar as necessidades, prioridades, metas e desenvolvimento dos objetivos a serem atingidos;
3. O sucesso dos programas depende do comprometimento das lideranças;
4. Entusiasmo e autenticidade na comunicação são indispensáveis para se obter adesão ao programa e disseminar a consciência da saúde;
5. É fundamental que as áreas relacionadas à saúde desenvolvam um trabalho integrado.

Outro ponto que merece ser destacado é que grande parte das empresas procuram implantar Programas de Saúde e Qualidade de Vida, como a Ginástica Laboral e a Ergonomia²², em busca da diminuição de seus índices de absenteísmo com muito sucesso. Conforme Couto (1987, p. 53), este não é um problema de análise simples, a ponto de não ser prudente que o médico do trabalho assuma a responsabilidade de redução do absenteísmo, porque se trabalhar sozinho, certamente irá falhar. A abordagem do problema é complexa e exige um trabalho multiprofissional na empresa. Porém, o autor ressalta que “... há uma concordância: à medida que a empresa dedica maior atenção aos empregados, há uma tendência do absentismo diminuir”.

Vale finalmente ressaltar que, apesar do esforço e das evidências práticas quanto à contribuição dos Programas de Qualidade de Vida para as empresas, deve-se considerar que há um longo caminho a ser percorrido até que se possa de fato crer que as organizações estejam realmente preocupadas com a saúde e o bem-estar de seus funcionários. Isto porque, a busca desenfreada pelo acúmulo de capital ainda é um fator imperativo para grande parte das empresas.

Nos últimos anos, a imposição da responsabilidade social às empresas tem gerado programas educativos e ambientais que resultam na melhoria da

²² Segundo FONTES (2001) a Ginástica Laboral é uma atividade física diária, realizada durante a jornada de trabalho, com exercícios de compensação aos movimentos repetitivos, à ausência de movimentos ou posturas incorretas durante o período de trabalho e que tem como objetivo promover adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, por meio de exercícios dirigidos e adequados ao ambiente de trabalho. Já a Ergonomia é o estudo científico de adaptação dos instrumentos, condições e ambiente de trabalho às capacidades psicofisiológicas, antropométricas e biomecânicas do homem.

imagem empresaria. Percebe-se que atualmente há o reconhecimento da importância de um tratamento humanístico nas relações trabalhistas, mesmo que permeado por muitas outras prioridades e interesses. A implantação de Programas de Qualidade de Vida nas empresas constitui-se, portanto, num novo diferencial de mercado e fator de competitividade empresarial.

5.4. Estilo de vida, atividade física e sedentarismo

Todas as facilidades que o modo de vida moderno proporciona às pessoas podem inicialmente parecer uma grande vantagem. No entanto, quando se analisa mais profundamente a relação custo-benefício, observa-se que a médio e longo prazo, as conseqüências não são tão vantajosas assim, e muito pelo contrário, podem ser até mesmo desastrosas (LIMA, 2003).

Hoje, a influência dos processos de globalização, a competitividade desenfreada do mercado financeiro, a quebra progressiva dos vínculos trabalhistas, com a substituição da pessoa física pela jurídica, a busca de resultados considerados inatingíveis, as novas tecnologias exigindo dos profissionais uma constante reciclagem independente de sua área de atuação e o excesso de oferta de trabalho para a demanda das empresas tem provocado mudanças estruturais na organização do trabalho influenciando diretamente no bem-estar de cada um de nós (CARNEIRO, 1999).

Dados epidemiológicos levantados por Haskell (1994) sobre a influência de diferentes fatores evidenciam a grande importância do estilo de vida adotado pelo indivíduo. Os fatores levados em consideração são aqueles ligados à assistência à saúde, aos aspectos biológicos, ao meio ambiente e ao estilo de vida. Este último é apontado como responsável por 54,0% dos infartos, 50,0% dos acidentes vasculares cerebrais e até 34,0% dos cânceres.

Os dados confirmam a importância de promover na população um estilo de vida mais ativo como um instrumento valioso na melhoria nos padrões de saúde. Por outro lado, em termos de saúde pública, trabalhos recentes demonstram que o impacto mais benéfico do exercício acontece quando este é realizado em intensidade leve ou moderado. Essas afirmações ocasionam um

grande alento para aqueles que apresentam um estilo de vida hipoativa, pois a mudança de hábitos mostrou-se fundamental para a diminuição dos índices do risco de morte e, por conseqüência, para uma melhor qualidade de vida (LIMA, 2003).

Neste sentido a OMS e os outros órgãos locais dos diversos países dos cinco continentes têm desenvolvido programas de promoção da atividade física como o Agita São Paulo²³, criado com o objetivo de aumentar o conhecimento da população sobre a relação atividade física-saúde, bem como, aumentar o nível desta atividade das pessoas. Estes programas visam à melhoria da saúde e, em última instância, uma melhor qualidade de vida.

A mensagem central destes programas está baseada em evidências científicas mais atuais e enfatiza que todo ser humano deveria realizar, pelo menos, 30 minutos de atividade física por dia. A atividade pode ser feita de uma só vez, de intensidade moderada na maior parte dos dias da semana, ou de forma acumulada em sessões de 15 ou até 10 minutos (PATÊ, 1995).

6. RESULTADOS DA PESQUISA NA ELEKTRO

O diagnóstico da Qualidade de Vida aplicado à Elektro Campinas, objeto deste estudo, no período de Janeiro a Dezembro de 2007, foi possível observar que do total de 378 funcionários avaliados, 160 (42,3%) pessoas eram Insuficientemente Ativas, 150 (39,7%) Ativas e 68 (18,0%) Muito Ativas, como pode ser verificado no Gráfico 1, abaixo. É possível verificar, somando as ativas com as muito ativas, que totalizam 57,7% do universo pesquisado, que a maioria desenvolve algum tipo de atividade.

Para melhor compreensão dos índices avaliados a definição de pessoas insuficientemente ativas, ativas e muito ativas, corresponde, respectivamente, a

²³ O Programa Agita São Paulo foi criado para combater o sedentarismo no Estado de São Paulo promovendo o nível de atividade física e o conhecimento dos benefícios de um estilo de vida ativa. O Agita São Paulo é o resultado de um convênio entre a Secretaria de Estado da Saúde e o Centro de Estudos do Laboratório de Aptidão Física de São Caetano do Sul (CELAFISCS), em parcerias que hoje envolvem mais de 200 instituições governamentais, não governamentais e empresas privadas.

uma pessoa sedentária, a uma pessoa que pratica atividade física esporadicamente e uma pessoa que pratica atividade física regularmente.

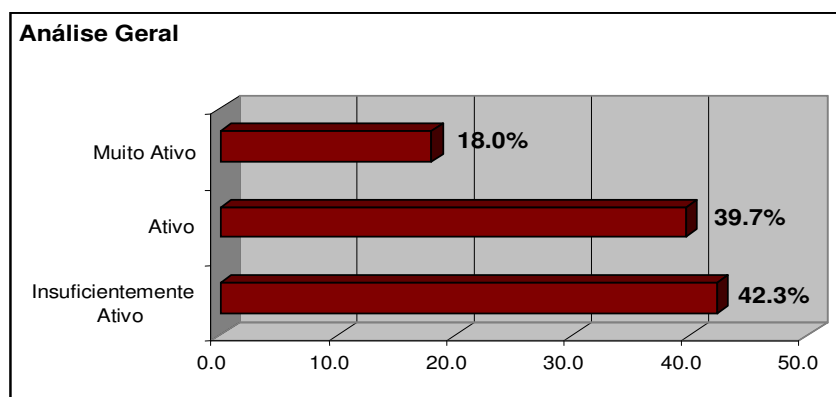


Figura 1 - Classificação geral - Fonte: Pesquisa desenvolvida para este estudo por GUERRA (2007).

Analisando os dados separadamente por sexo, temos um equilíbrio na classificação onde em média 40,0% dos funcionários do sexo masculino (107 pessoas) e feminino (44 pessoas) são Ativos (Figuras 2 e 3).

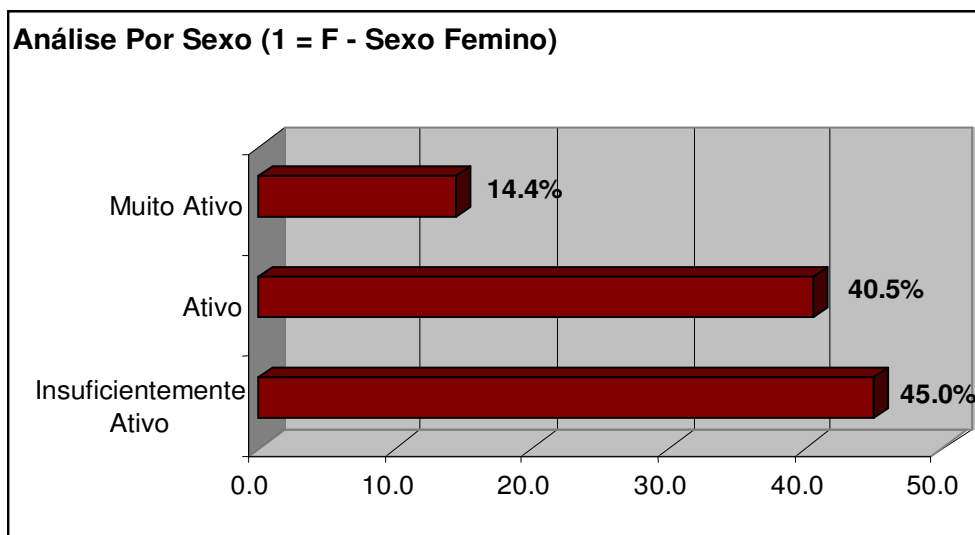


Figura 2 - Classificação dos funcionários do sexo feminino - Fonte: Pesquisa desenvolvida para este estudo por Guerra (2007).

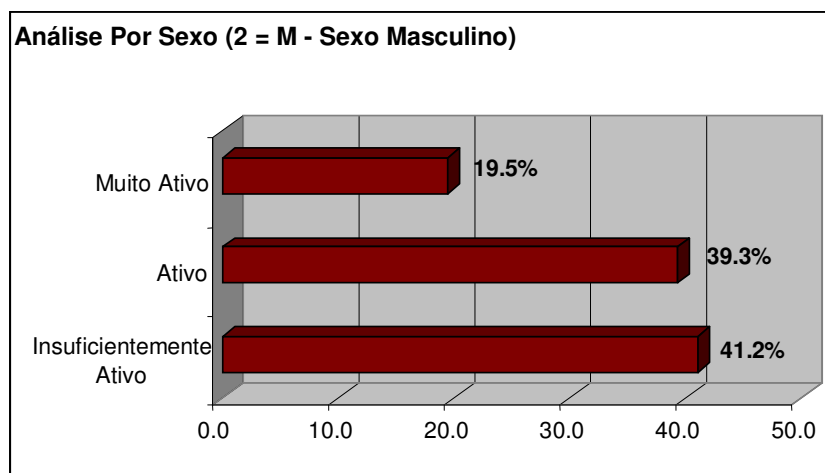


Figura 3 - Classificação dos funcionários do sexo masculino - Fonte: Pesquisa desenvolvida para este estudo por Guerra (2007).

Analisando os dados sob a ótica da implantação de PQVT, especificamente de Programa de Ginástica Laboral nas empresas e em particular o Programa Estar Bem Elektro²⁴, tem beneficiado muitos trabalhadores, uma vez que visa somar os esforços com pessoas e instituições conscientes da sua importância na prevenção, melhora e até solução de males ocasionados pelo estresse ocupacional.

Os profissionais de Educação Física, através da atividade física e, até mesmo, em parceria com as demais áreas voltadas à saúde e a de recursos humanos, são os agentes ideais para evitar que as pessoas percam parte de seu equilíbrio físico, mental e social. Isto porque, as atividades físicas e recreativas objetivam melhorar a qualidade de vida e aumentar a capacidade de resistência de gasto energético e físico exigidos pelo trabalho, assim como

²⁴ Em 2004, a Elektro criou o Programa Estar Bem Elektro, com ações em três vertentes: Saúde, Movimento e Cultura. O objeto deste estudo é a vertente Movimento que tem foco na atividade física. Nessa vertente, estão as academias de ginástica, as equipes de esportes, o Grupo Correr (Corredores Unidos Elektro), a participação nos Jois (Jogos Industriários do Sesi), Torneio dos Trabalhadores e competições internas, entre outros. O programa Estar Bem Elektro é oferecido gratuitamente a todos colaboradores da empresa. Para aqueles que trabalham na Sede Corporativa da companhia, em Campinas, a Elektro mantém uma academia própria com profissionais qualificados que acompanham e orientam os usuários. Já para os colaboradores que atuam nas Regionais de Andradina, Atibaia, Guarujá, Itanhaém, Limeira, Rio Claro, Tatuí e Votuporanga, a empresa fechou convênios com academias de ginástica. Além de melhorar a qualidade de vida dos participantes do programa, o Estar Bem Elektro

permitir a integração entre as pessoas (LIMA & COSTA, 2001). Dessa forma, podemos considerar que a prática de atividade física requer a dedicação de um tempo que atribuímos à saúde em geral.

O Programa de Ginástica Laboral permite colaborar com a melhoria da qualidade de vida ao orientar as pessoas para viverem melhor e exercerem o seu papel na comunidade em que estão inseridas. Cada profissional, independente da função que exerce, pode reavaliar seu modo de pensar, organizar seu tempo, espaço e atuação, ter uma alimentação saudável e momentos de descontração, em que todos esses itens reunidos constituam um conjunto de fatores que nos protejam de vilões que estão associados à males a saúde, e que denominamos como sinais de estresse. Estes foram os principais benefícios conquistados com o Projeto Ações de Conscientização: conhecimento e informação ao alcance de todos, aplicado no Programa de Ginástica Laboral Elektro, Vertente Movimento do Programa Estar Bem Elektro.

7. A CONSTRUÇÃO DO PORTAL CORPORATIVO

7.1. Conceito de portal corporativo

Segundo Freitas, Quintanilla e Nogueira (2004) pode-se definir um portal corporativo como sendo uma plataforma tecnológica que reúne um conjunto de ferramentas de comunicação, colaboração, conhecimento e produtividade, e que é capaz de: proporcionar às empresas a infra-estrutura necessária para dar apoio nas transformações de seus modelos de negócios; prover dados, informações, conhecimentos, e; promover a interação entre profissionais, clientes, parceiros e fornecedores que compartilham de interesses comuns, em uma única interface *Web*.

Pode-se afirmar que um portal corporativo é um *site*, destinado às organizações e que possui um único ponto de acesso para todas as fontes de informações, sejam elas estruturadas ou não. Proporcionam facilidades de

também contribuiu para melhorar o desempenho dos colaboradores no trabalho, promover uma melhor integração e relacionamento das pessoas e um melhor clima organizacional na empresa.

obtenção e manutenção da informação e permitem a integração e compatibilização de dados e informações. O objetivo do Portal Corporativo é disseminar o conhecimento como meio para as empresas administrarem suas informações e facilitar a tomada de decisões de negócios, além de atender às expectativas funcionais dos usuários, sendo considerado um ambiente estratégico e essencial para permitir uma efetiva comunicação e interação interna e externa da organização.

7.2. O portal corporativo “Estilo Labor Fit”

A construção do Portal Corporativo surgiu com a necessidade de levar aos Clientes Labor Fit, empresa especializada em consultoria de programas de qualidade de vida para corporações, informações e conteúdos mais específicos sobre qualidade de vida como meio complementar ao estímulo a prática regular de atividades físicas no ambiente de trabalho, além de ampliar estes benefícios às famílias dos funcionários.

O estímulo para esta construção partiu do Projeto Ações de Conscientização, atividade desenvolvida como parte integrante do Programa de Ginástica Laboral dos clientes Labor Fit. Com início em Janeiro/2007, este projeto teve um resultado muito positivo e trouxe como principal feedback a necessidade de oferecer mais informações aos funcionários, assim como a seus familiares.

Uma ação futura deste projeto piloto é criar um novo serviço que disponibilize informações aos familiares dos funcionários das empresas clientes da Labor Fit, a fim de que estes possam ser multiplicadores de informação e grandes incentivadores de um estilo de vida mais ativa também e, principalmente, fora do ambiente de trabalho e/ou nos momentos de lazer. O projeto do Portal Corporativo da Labor Fit teve como principais objetivos:

- Possibilitar o conhecimento sobre diversos temas relacionados ao estilo de vida como a prática de atividade física e o combate ao sedentarismo, através de um programa de educação continuada via portal corporativo para clientes Labor Fit;

- Estender o acesso e conteúdos do Portal aos familiares dos funcionários Clientes da Labor Fit para que sejam ferramentas de estímulo na criação e manutenção de novos hábitos adquiridos;
- Possibilitar o estímulo à prática da atividade física para minimizar doenças ocupacionais que ocorrem em decorrência da falta de continuidade de ações corretivas desenvolvidas dentro do ambiente corporativo, como o estresse ocupacional.

As principais ferramentas utilizadas na construção do projeto piloto do Portal Corporativo “Estilo Labor Fit” foram:

Tabela 1. Ferramentas utilizadas na construção do portal

Módulos Selecionados	Funcionalidade
Home	Chamar atenção às principais enquetes e conteúdos postados no portal.
Calendário	Atualização de eventos da Labor Fit e datas comemorativas importantes sobre Qualidade de Vida.
Conteúdo	Inserir as principais informações sobre estilo de vida e atividade física em geral.
Enciclopédia	Disponibilizar conceitos dos principais termos técnicos utilizados nos conteúdos e enquetes, o que facilitará a leitura e interpretação dos artigos publicados.
Enquetes	Conhecer e mapear a opinião do público-alvo e direcionar as ações de interatividade do portal e dos conteúdos divulgados.
Estatísticas	Identificar as características do público-alvo como acesso, horários, preferências, etc. Será utilizado como suporte direto para a criação de novas enquetes e conteúdos.
Sua Conta	Orientar o usuário na utilização e acesso ao portal e suas principais ferramentas.
Ações Futuras (previstas para ampliação do Portal)	
Módulos Selecionados	Funcionalidade
Podcast	Apresentar vídeo aulas de atividade física para todas as idades.
Em cartaz	Divulgar e oferecer cursos e palestras sobre Qualidade de Vida.
Chat	Tirar dúvidas e proporcionar um canal aberto de comunicação com profissionais de diversas áreas (Nutrição, Educação Física, Fisioterapia, etc.) com informações sobre estilo de vida e atividade física em geral.

Fonte: GUERRA, 2008, adaptado do gerenciador de conteúdo PHP NUKE.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Campinas tornou-se um dos centros mais avançados de pesquisas sobre o estresse ocupacional e conta com um Laboratório de Estudos Psicofisiológicos do Estresse, um Centro Psicológico de Controle do Estresse e a PUC-Campinas já produziu 12 dissertações de Mestrado sobre este assunto. Deste modo, contrário ao que ocorre em muitas áreas da Psicologia, onde a produção do conhecimento é importada do exterior, o Brasil já conta com muitos especialistas que pesquisam e publicam sobre o estresse, entre eles Marilda Lipp, da PUC-Campinas.

Segundo Netto apud Ignacio (2001), o estresse é quase sempre motivado por estímulos externos que provêm do trabalho, do lar ou dos demais afazeres da vida. Estes estímulos agem no psicológico da pessoa, estimulando sentimentos como medo, raiva, ambição exagerada e culpa que irão provocar as conseqüências físicas e emocionais do estresse.

A Ginástica Laboral também atua na prevenção e no combate ao estresse, pois durante a atividade física o ser humano libera a endorfina, o que causa o bem-estar e alívio das tensões. Os exercícios, além da compensação física, também ajudam a reavaliar o modo de pensar, organizar seu tempo, espaço e atuação, compreensão, alimentação saudável, descontração, fatores preventivos dos sinais de estresse.

Os resultados da pesquisa IPAQ apontaram que o nível de atividade física do trabalhador da Elektro é satisfatório e considerado como estilo de vida ativa. O fundamental neste processo, quando se fala em Programas de Qualidade de Vida ou de Ginástica Laboral é que a informação é o principal aliado para a continuidade destas ações preventivas, além de ser uma ferramenta eficaz na gestão da saúde ocupacional.

A utilização de um Portal Corporativo facilita o acesso a estas informações, a qualquer hora ou dia da semana. Pode ser acessado em casa pelos funcionários e seus familiares. Desenvolve-se, assim, um processo motivacional rico em estímulos positivos para garantir a manutenção de um

estilo ativo e, conseqüentemente, a manutenção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador.

8.1. Pesquisar continuamente

Este estudo possibilitou a reflexão sobre o papel desempenhado pelos PQVT, sua eficácia e como as informações sobre estilo de vida saudável podem ser multiplicadas. Um fator importante e pouco valorizado pelas empresas e gestores de PQVT é de que a família tem um papel fundamental neste processo e pode contribuir sobremaneira para o seu sucesso e aderência.

Outro ponto que chama atenção é o fato de muitas empresas optarem por contratar mão-de-obra desqualificada para o desenvolvimento deste tipo de programa, levando em consideração, na maioria das vezes, apenas o investimento feito e o quanto podem economizar para mantê-lo. Porém, desconhecem e/ou não praticam um estudo detalhado sobre o custo evitado com a redução de doenças e de afastamentos dos funcionários, a partir da implantação de PQVT. Não se percebe, claramente, o quanto esta análise é importante para justificar o investimento realizado em programas de qualidade de vida junto à Diretoria da empresa. Hoje, o custo evitado é um grande desafio para empresas que prestam serviços neste ramo de atuação.

Por último e não menos importante, é a dificuldade em comunicar os resultados obtidos com a implantação de PQVT para justificar sua manutenção. Esta ação estratégica cabe ao profissional de Comunicação para reforçar, com argumentos à direção da empresa, as possibilidades de ampliação para atendimento familiar dos benefícios de mudança de estilo de vida como uma importante ferramenta de estímulo para adesão às práticas propostas com os PQVT.

Este artigo relata os resultados preliminares de uma grande jornada científica que tem como intuito principal validar junto ao meio corporativo a inegável importância e o papel fundamental da prática regular e contínua da atividade física no ambiente de trabalho. Ressalta, também, o papel dos portais

na construção da imagem corporativa e como meio facilitador de consolidação de atividades físicas no ambiente de trabalho e familiar, a partir do acesso a informações essenciais para a manutenção da saúde, da qualidade de vida e do bem-estar geral, tanto corporativo quanto pessoal.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, A. C. (1993) O estresse psicológico e o coração. *Arquivo Brasileiro de Cardiologia*, 60 (4) 211-214.

BASSO, A. L. *Ginástica laboral: perspectiva de difusão no pólo industrial de Piracicaba*. 1989. TCC – Faculdade de Educação Física – Universidade Estadual Paulista, Rio Claro.

CARNEIRO, R. L., LIMA, F. V. *Flexibilidade: uma qualidade importante para a prevenção de lesão no esporte*. Brasília: INDESP, 1999.

CASAGRANDE, M. F. *Ginástica laboral nas empresas visando a prevenção por esforços repetitivos*. *Anuário Fitness Brasil*, São Paulo, 1997.

CHANLAT, J. F. *Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho*. In: DAVEL, Eduardo, VASCONCELOS, João (Orgs.). Recursos humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, 1995.

COUTO, H. A. *Informativo ergo*, n. 65/68, ago., set., out./2001; fev., mar./2002.

DIAS, M. F. M. *Ginástica laboral*. *Revista Proteção*, v. 26, 1999.

FREITAS, R. A.; QUINTANILLA, L. W.; NOGUEIRA, A. S. *Portais Corporativos: uma ferramenta estratégica para gestão do conhecimento*. Ed. Brasport Livros e Multimídia. Brasil. 2004

LADEIRA, D. M. L. *A ginástica laboral e seus impactos na saúde do trabalhador*. Pedro Leopoldo: Faculdade de Ciências Humanas de Pedro Leopoldo, 2002. (Dissertação - Mestrado Profissional em Administração).

LAURELL, A. C., NORIEGA, M. *Processo de produção e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec, 1989.

LIMA, V. *Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho*. São Paulo: Phorte, 2003.

LIPP, M. E. N. *O estresse e suas implicações: estudos de psicologia (3-4)*: 5-19, 1984.

LUTUFFO, Z. *Controle de stress e crescimento pessoal*. In.: OLIVEIRA, M. Org. *Disfunções do comportamento na organização... e como tratá-las*. São Paulo, 1987.

RIO, R. P., PIRES, L. *Ergonomia: fundamentos da prática ergonômica*. Belo Horizonte: Heath, 1999.

ROSSI, A. M. *Autocontrole: nova maneira de controlar o stress*. 2a. edição. RJ: Editora Rosa dos Tempos, 1991.

SÃO PAULO. *Agita SP*. <http://www.agitasp.com.br>. Acesso em 20 nov. 2007.

SÃO PAULO. *Agita SP*. <http://www.celafiscs.com.br/n>. Acesso em 10 dez. 2007.

SÃO PAULO. *Agita SP*. <http://www.agitasp.com.br/agitamundo>. Acesso em 22 jan. 2008.

SELYE, H. *Stress: a tensão da vida*. 2a. edição. São Paulo, 1965.

SILVA, A. C. A. *Estresse em Bancários: Qualidade de Vida, Estresse e Estressores Presentes em uma Amostra de Funcionários do Banco do Brasil*. Dissertação de Mestrado. PUC-Campinas, 1992.

VILELLA, M. V. *O stress no relacionamento conjugal*. Tese de Doutorado, PUC-Campinas, 2001.

ANEXOS**ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO INTERNACIONAL DE ATIVIDADE FÍSICA
VERSÃO CURTA**

Nome: _____

Data: ____ / ____ / ____ Idade: _____ Sexo: F () M ()

Nós estamos interessados em saber que tipos de atividade física as pessoas fazem como parte do seu dia a dia. Este projeto faz parte de um grande estudo que está sendo feito em diferentes países ao redor do mundo. Suas respostas nos ajudarão a entender que tão ativos nós somos em relação a pessoas de outros países.

As perguntas estão relacionadas ao tempo que você gasta fazendo atividade física na **ÚLTIMA** semana. As perguntas incluem as atividades que você faz no trabalho, para ir de um lugar a outro, por lazer, por esporte, por exercício ou como parte das suas atividades em casa ou no jardim. Suas respostas são **MUITO** importantes. Por favor, responda cada questão mesmo que considere que não seja ativo.

Obrigado pela sua participação!

Para responder as questões lembre que:

- Atividades físicas **VIGOROSAS** são aquelas que precisam de um grande esforço físico e que fazem respirar **MUITO** mais forte que o normal.
- Atividades físicas **MODERADAS** são aquelas que precisam de algum esforço físico e que fazem respirar **UM POUCO** mais forte que o normal.

Para responder as perguntas pense somente nas atividades que você realiza **por pelo menos 10 minutos contínuos** de cada vez.

1a Em quantos dias da última semana você **CAMINHOU** por pelo menos 10 minutos contínuos em casa ou no trabalho, como forma de transporte para ir de um lugar para outro, por lazer, por prazer ou como forma de exercício?

Dias _____ por **SEMANA** () Nenhum

1b Nos dias em que você caminhou por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gastou caminhando **por dia**?

Horas: _____ Minutos: _____

2a. Em quantos dias da última semana, você realizou atividades **MODERADAS** por pelo menos 10 minutos contínuos, como, por exemplo, pedalar leve na bicicleta, nadar, dançar, fazer ginástica aeróbica leve, jogar vôlei recreativo, carregar pesos leves, fazer serviços domésticos na casa, no quintal ou no jardim como varrer, aspirar, cuidar do jardim, ou qualquer atividade que fez aumentar **moderadamente** sua respiração ou batimentos do coração (**POR FAVOR, NÃO INCLUA CAMINHADA**):

Dias _____ por **SEMANA** () Nenhum

2b. Nos dias em que você fez essas atividades moderadas por pelo menos 10 minutos contínuos, quanto tempo no total você gastou fazendo essas atividades **por dia**?

Horas: _____ Minutos: _____

3a Em quantos dias da última semana, você realizou atividades **VIGOROSAS** por pelo menos 10 minutos contínuos, como, por exemplo, correr, fazer ginástica aeróbica, jogar futebol, pedalar rápido na bicicleta, jogar basquete, fazer serviços domésticos pesados em casa, no quintal ou cavoucar no jardim, carregar pesos elevados ou qualquer atividade que fez aumentar **MUITO** sua respiração ou batimentos do coração.

Dias _____ por **SEMANA** () Nenhum

3b Nos dias em que você fez essas atividades vigorosas por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gastou fazendo essas atividades **por dia**?

Horas: _____ Minutos: _____

Estas últimas questões são sobre o tempo que você permanece sentado todo dia, no trabalho, na escola ou faculdade, em casa e durante seu tempo livre. Isto inclui o tempo sentado estudando, sentado enquanto descansa, fazendo lição de casa, visitando um amigo, lendo, sentado ou deitado assistindo TV. Não inclua o tempo gasto sentando durante o transporte em ônibus, trem, metrô ou carro.

4a. Quanto tempo no total você gasta sentado durante um **dia de semana**?

_____ horas ____ minutos

4b. Quanto tempo no total você gasta sentado durante em um **dia de final de semana**?

_____ horas ____ minutos

PERGUNTA SOMENTE PARA O ESTADO DE SÃO PAULO:

5. Você já ouviu falar do Programa Agita São Paulo? () Sim () Não

6. Você sabe o objetivo do Programa? () Sim () Não

ANEXO 2 - CLASSIFICAÇÃO DO NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA IPAQ

SEDENTÁRIO: Não realizou nenhuma atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos durante a semana.

INSUFICIENTEMENTE ATIVO: Realiza atividade física por pelo menos 10 minutos por semana, porém insuficiente para ser classificado como ativo. Pode ser dividido em dois grupos:

- A) Atinge pelo menos um dos critérios da recomendação
 - a) Frequência: 5 dias /semana OU
 - b) Duração: 150 min / semana
- B) Não atingiu nenhum dos critérios da recomendação

Obs. Para realizar essa classificação soma-se a frequência e a duração dos diferentes tipos de atividade (CAMINHADA + MODERADA + VIGOROSA)

ATIVO: Cumpriu as recomendações

- a) VIGOROSA: ≥ 3 dias/sem e ≥ 20 minutos por sessão
- b) MODERADA OU CAMINHADA: ≥ 5 dias/sem e ≥ 30 minutos por sessão
- c) Qualquer atividade somada: ≥ 5 dias/sem e ≥ 150 minutos/sem

(CAMINHADA + MODERADA + VIGOROSA)

MUITO ATIVO: Cumpriu as recomendações e:

- a) VIGOROSA: ≥ 5 dias/sem e ≥ 30 minutos por sessão OU
- b) VIGOROSA: ≥ 3 dias/sem e ≥ 20 minutos por sessão + MODERADA e/ou CAMINHADA: ≥ 5 dias/sem e ≥ 30 minutos por sessão

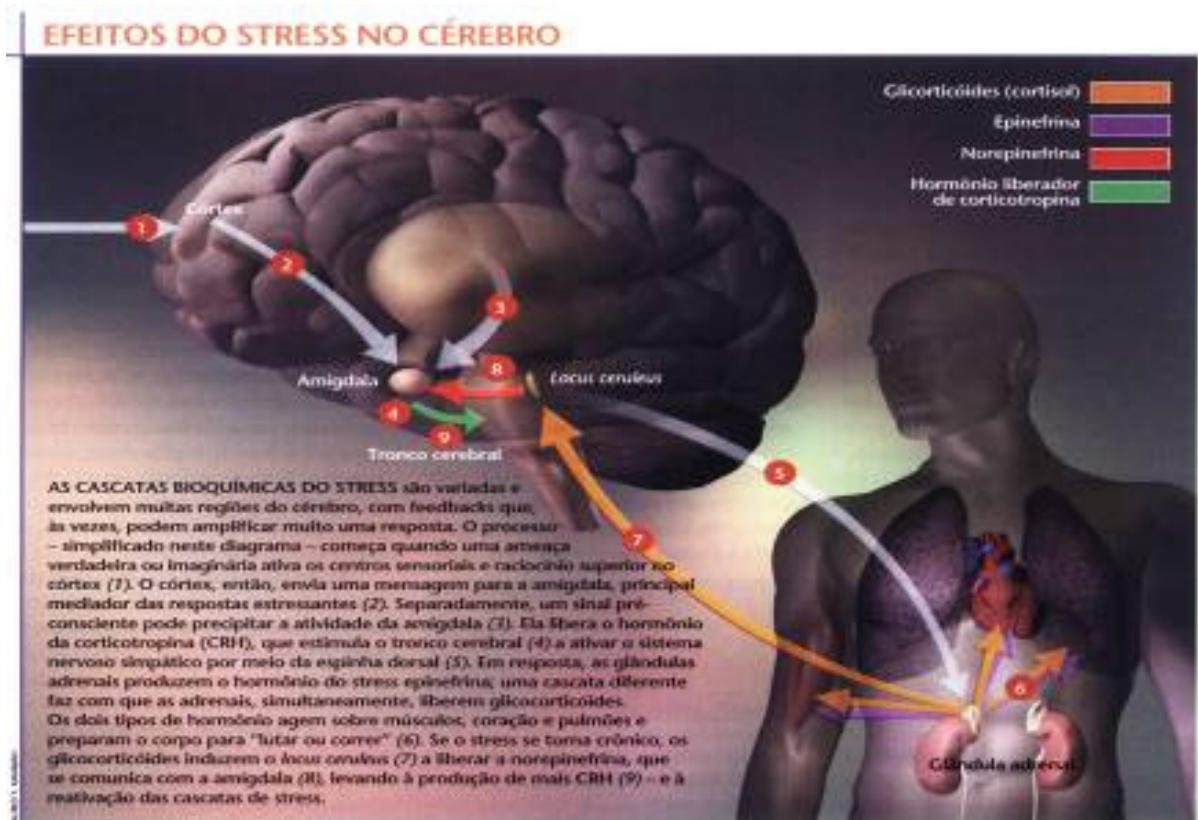
Exemplos:

Indivíduos	<i>Caminhada</i>		Moderada		Vigorosa		Classificação
	F	D	F	D	F	D	
1	-	-	-	-	-	-	Sedentário
2	4	20	1	30	-	-	Insuficientemente Ativo A
3	3	30	-	-	-	-	Insuficientemente Ativo B
4	3	20	3	20	1	30	Ativo
5	5	45	-	-	-	-	Ativo
6	3	30	3	30	3	20	Muito Ativo
7	-	-	-	-	5	30	Muito Ativo

F = Frequência D = Duração

ANEXO 3 - EFEITOS DO ESTRESSE NO CÉREBRO HUMANO

“A cascata bioquímica do estresse”



Fonte: SELYE, H. *Stress: a tensão da vida*. 2a. edição. São Paulo, 1959, p. 28.