

## EMPODERAMENTO PARA A LONGEVIDADE COMO FERRAMENTA PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR DA INDÚSTRIA

Deborah Gariba Nunes (1), Juliana Nadal (2), Eri Márcia Terumi Kusaba Presti (2), Susanna Lopes Galvão (2), Eduardo Francisco Teixeira (2), Letícia Zanoni (2), Aline Inajara Correia Lima Pereira (2), Deisi Paloschi (2)

(1) Serviço Social da Indústria do Paraná. [deborah.nunes@sistemafiep.org.br](mailto:deborah.nunes@sistemafiep.org.br)

(2) Serviço Social da Indústria do Paraná.

### Introdução

Segundo relato da OMS (2015), o envelhecimento deverá ser uma prioridade global, pois em 2020, pela primeira vez na história, o número de pessoas com 60 anos ou mais será mais numerosa do que o de crianças menores de 5 anos.

Da mesma forma, o Brasil está passando pelo processo de transição demográfica, apresentando redução na taxa de nascimento e o aumento da expectativa de vida, refletindo diretamente na força de trabalho. Estima-se que em 2040, 57% da população brasileira com idade ativa terá mais de 45 anos e, onde a escassez de mão de obra especializada e a sustentação do crescimento econômico trará desafios relacionados ao aumento dos custos de saúde e possíveis perdas em termos de produtividade (DIEESE, 2009; IPEA, 2010).

O envelhecimento parece ser uma ameaça à qualidade de vida e ao custo do setor de saúde, o que pode trazer desdobramentos sobre a produtividade. Devido a isso, políticas efetivas de promoção da saúde e prevenção destas doenças necessitam ser amplamente adotadas no país (OMS, 2015). Mesmo havendo perdas com o envelhecimento dos trabalhadores, esse fato gera também oportunidades. Nas empresas, equipes multigeracionais são consideradas melhor preparadas, sendo que profissionais com mais tempo de experiência são mais leais ao empregador, éticos e flexíveis quando submetidos a condições adversas de trabalho (DIEESE, 2009; IPEA, 2010).

A pesquisa realizada em parceria entre a PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda (PwC) e a Escola de Administração de Empresas de São Paulo - Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP) revelou que existe pouco investimento para o desenvolvimento saudável e que as organizações precisarão cuidar de seus trabalhadores em atividade para que permaneçam produtivos no futuro (LINS, 2013).

O Serviço Social da Indústria (Sesi) revelou em uma pesquisa, junto a 500 executivos de RH que praticamente a metade deles percebeu um aumento na produtividade e redução de absenteísmo no setor operacional (chão de fábrica) e 38,4% referiu economia com custos em saúde do trabalhador, ao investir em ações de saúde e segurança (OGATHA, 2017)

Segundo Kirsten e Ogata (2017) mais da metade da população brasileira, acima de 18 anos, apresenta excesso de peso. Tais condições podem impactar, diretamente, no setor produtivo, o qual deve se preparar para lidar com uma força de trabalho que precisa de suporte e atenção contínua em saúde.

O Sesi realizou um monitoramento em 2010, com empresas do setor industrial que desenvolvem programas ou intervenções de promoção da saúde, demonstrando que a inatividade física de lazer, a percepção negativa do estresse, percepção negativa de relacionamentos e percepção negativa de saúde são preditivos para a perda de produtividade e bem-estar no trabalho. Os trabalhadores que apresentam algum desses indicadores referem sentir mais desconforto para realizar tarefas de trabalho, dificuldade de concentração, indisposição e desânimo para trabalhar (SESI, 2017).

Assim, faz-se necessário o desenvolvimento de um sistema de saúde em geral e ocupacional para promoção do envelhecimento longo, cultivando dessa forma hábitos de vida saudáveis no decorrer dos anos. Além disso, ações que visem o preparo dos trabalhadores para o planejamento de sua vida profissional, no desenho de planos para a carreira dentro das organizações e estrutura organizacional que permita um ambiente mais inclusivo.

Dessa maneira, o papel do empoderamento do trabalhador por meio de ferramentas de promoção da saúde com o intuito de aumentar a qualidade de vida no trabalho, contribuindo para a melhora da produtividade, de ganhos para a empresa e da longevidade saudável. O objetivo do presente trabalho foi demonstrar a influência de Programas de Promoção da Saúde visando o empoderamento de trabalhadores para uma longevidade saudável e produtiva.

## **Metodologia**

A consultoria Vida e Trabalho foi desenvolvida para ser aplicada à grupos de 10 a 20 participantes, a qual aborda temas relacionados à gestão de carreira e à promoção da saúde, atuando de forma interdisciplinar e interativa, por meio de atividades individuais e em grupo. A metodologia aplicada baseou-se no método Towards Successful Seniority®, desenvolvido pelo Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).

As mediações foram realizadas por dois facilitadores do Sesi, sendo um profissional da área de Educação Física e outro da área de Nutrição. O método estabelece a aprendizagem ativa, onde os facilitadores não fornecem soluções ou modelos de ação prontos e sim estimulam os participantes a tirar suas próprias conclusões e compartilhar com o grupo, criando, assim uma via de mão dupla que melhora e potencializa a aprendizagem.

Cada participante recebeu um caderno de exercícios, que serviu como material de apoio para o desenvolvimento das atividades propostas durante todo o desenvolvimento da consultoria, a qual consiste em 10 mediações de 2 horas cada e engloba os seguintes temas: Competências pessoais e vida profissional; Aprendizagem ao longo da vida; Ambiente de trabalho: estrutura, papéis e redes de relacionamentos; Gestão do estresse; Capacidade funcional; Alimentação para a longevidade; Práticas saudáveis de nutrição; Autocuidado; Finanças pessoais; Plano de vida.

Após as 10 mediações, com o propósito de enraizar os conteúdos tratados, e apoiar a implementação dos planos de vida elaborados, foram realizados mais 3 encontros mensais com 1 hora de duração cada, totalizando 23 horas de encontros presenciais na empresa.

A Consultoria foi aplicada no formato descrito em três empresas: Johnson & Johnson do Brasil, Grupo Mascarello, e Fosforeira Brasileira S/A. Na empresa Johnson & Johnson do Brasil, a consultoria foi aplicada para dois grupos, com 20 vagas cada, disponibilizadas para os colaboradores da sede administrativa em São Paulo. Os grupos foram mistos, compostos de 16 e 15 pessoas cada. No Grupo Mascarello foram disponibilizadas 20 vagas para os colaboradores, as quais foram preenchidas segundo a indicação da empresa, que foi a responsável pela organização e seleção do grupo. O público participante foi misto, abrangendo os setores de produção e administrativo e teve participantes do sexo masculino e feminino. Na Fosforeira Brasileira foram abertas 15 vagas para os colaboradores, sendo público misto, com participantes do sexo masculino e feminino.

A Consultoria se deu entre os meses de outubro de 2017 a maio de 2018 na empresa Johnson & Johnson do Brasil, no Grupo Mascarello foi de outubro de 2017 a abril de 2018 e na Fosforeira Brasileira foi de setembro de 2017 a maio de 2018.

## **Resultados e Discussões:**

No primeiro e no último encontro da consultoria, os mediadores do Sesi aplicaram a Roda da Vida, uma ferramenta de coaching, que visa medir a satisfação do *coachee* (cliente) com notas que variam de 1 a 10, sendo um, o valor mínimo e, dez, o máximo. Este instrumento

foi adaptado para os objetivos da consultoria e o participante teve autonomia de definir sozinho o quanto estava satisfeito em cada área da sua vida. Apesar de ser uma ferramenta utilizada em todos os tipos de coaching, a roda da vida apresenta grande valor para o desenvolvimento executivo (CATALÃO, PENIN, 2012).

Com o auxílio dessa ferramenta, foi realizada uma média entre os resultados finais das três empresas, e observou-se que os resultados finais mais relevantes foram semelhantes no que diz respeito a área de finanças, a qual apresentou o maior aumento, sendo de 18%, aprendizagem ao longo da vida com aumento de 14% e carreira com aumento de 12,5%. Embora os perfis dos participantes das três empresas fossem diferentes, ficou evidente que os três indicadores com maiores alterações são os mais relevantes para os grupos avaliados, uma vez que permeiam aspectos primordiais para o desenvolvimento da carreira e da vida pessoal.

Sabe-se que a ausência de saúde financeira implica na qualidade de vida dos indivíduos, gerando estresse, insônia, depressão, problemas familiares e outros desequilíbrios sociais, sendo capaz de afetar a sua produtividade no trabalho. Além disso, a saúde financeira tem relação direta com o bem-estar das pessoas (WISNIEWSKI, 2011).

No que diz respeito a aprendizagem ao longo da vida, a mesma sustenta vários pilares do Envelhecimento Ativo, sendo tão importante para a saúde emocional e financeira, quanto para a empregabilidade. Esse aspecto também tem a capacidade de promover a relevância, saúde e engajamentos dos indivíduos na sociedade (ILBC, 2015).

No entanto, para que a saúde financeira e a aprendizagem ao longo da vida sejam desenvolvidas, é fundamental que o indivíduo alinhe sua carreira com o projeto da empresa. Dessa maneira, o colaborador passará a ampliar as habilidades e competências necessárias para evolução da carreira (DUTRA, 2001).

Por apresentarem perfis diferentes, as empresas estudadas, tiveram indicadores próprios. Na empresa Johnson & Johnson do Brasil, o indicador que obteve mais impacto foi a prática de atividade física, apresentando um aumento de 42,5%. Sabe-se que a atividade física é considerada um dos indicadores para atingir a qualidade de vida e promove, dentre outros benefícios o aumento da produtividade dos trabalhadores por meio da promoção de satisfação com o bem-estar adquirido a partir dessa prática (OLIVEIRA e ANDRADE, 2013).

No Grupo Mascarello, o indicador mais relevante após a aplicação das mediações foi o da alimentação, demonstrando um aumento de 19% na autossatisfação. A nutrição se faz fundamental para a manutenção da integridade funcional e estrutural do organismo. Além disso, a melhora nos hábitos alimentares eleva o desempenho na realização das atividades laborais e pode reduzir os custos de saúde para a empresa (TAVARES, KAMIMURA, 2012), assim como o número de licenças médicas (CLAESSEN et al., 2009).

Já na empresa Fosforeira Brasileira S/A, o indicador que apresentou maior destaque após a aplicação das mediações foi o sono, demonstrando um aumento da satisfação de 24,5%. O organismo humano segue um padrão ao longo das 24 horas do dia, chamado de ritmo circadiano. Este é responsável pela regulação hormonal essencial a vida, utilizando o período noturno como sincronizador deste ritmo. O respeito ao ciclo circadiano, ou seja, tempo de sono e vigília é individual, porém muitos estudos relatam que a privação do sono, pode levar a alterações musculoesqueléticas, aumentando o risco de acidentes de trabalho e afastamentos. Além disso, a desregulação do sono, pode gerar risco de doenças cardiovasculares, insatisfação no trabalho (GEMELLI, HILLESHEIN, LAUTERT, 2008) e a desregulação dos genes envolvidos no aparecimento de câncer (IZU et al, 2011).

Segundo a ILCB (2015), para a Revolução da Longevidade se faz essencial aumentar os anos de boa saúde e reduzir os riscos ambientais e comportamentais. A promoção da saúde, a prevenção, a detecção e o tratamento das doenças precisam estar vigorosamente garantidos para apoiar o Envelhecimento Ativo e maximizar os dividendos da maior longevidade. Portanto, preparar os trabalhadores para o planejamento de uma longa vida profissional, além de

promover hábitos saudáveis como saúde e aptidões funcionais se faz necessário para longevidade saudável (OGATA, 2017).

### **Conclusões**

A gestão em saúde dos trabalhadores é um processo fundamental para atingir a melhor performance dentro do ambiente de trabalho. Devido a isso, o empoderamento do trabalhador para sua longevidade saudável se faz fundamental para alcançar sua melhor produtividade ao longo de sua vida profissional. Assim, consultorias em saúde, como a referida nesse trabalho, permitem reflexão e aprendizado sobre a gestão de carreira e saúde, permitindo com que o trabalhador tenha autonomia em suas escolhas e melhore todos os aspectos de sua vida e desenvolvimento pleno de suas habilidades frente as funções exercidas em seu cotidiano.

### **Referências**

- CATALÃO, J. A.; PENIN, A. T. Ferramentas de Coaching. 4. Ed. Lisboa-Porto: Libel, 2012
- CLAESSEN, H. et al. Overweight, obesity and risk of work disability: a cohort study of construction workers in Germany. *Occup Environ*, v.66, n.6, p.402-409, 2009.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Anuário dos trabalhadores: 2009, 10<sup>a</sup> ed. São Paulo: DIEESE, 2009.
- DUTRA, Joel Souza. Gestão do desenvolvimento e da carreira por competência. In: DUTRA, Joel Souza. *Gestão por competências: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas*. São Paulo: Editora Gente, 2001.
- GEMELLI, K. K.; HILLESHEIN, E. F.; LAUTERT, L. Efeitos do trabalho em turnos na saúde do trabalhador: revisão sistemática. *REVISTA Gaúcha Enfermagem*. v.29, n.4. 2008.
- ILC-BRASIL. ENVELHECIMENTO ATIVO: Um Marco Político em Resposta à Revolução da Longevidade/ Centro Internacional de Longevidade Brasil. 1<sup>a</sup> edição, Rio de Janeiro, 2015
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Comunicado do Ipea nº 157 - Tendências demográficas. Rio de Janeiro: IPEA, 2010.
- IZU, M; CORTEZ, E. A.; VALENTE, G. C.; SILVINO, Z. R. Trabalho noturno como fator de risco na carcinogênese. *Ciencia y Enfermeria XVII* (3), 2011.
- LINS, J. et al. Envelhecimento da Força de Trabalho no Brasil. Pesquisa em parceria com a EAESP-FGV Apoio Fiesp, Sesi e Amcham. Março/2013.
- KIRSTEN,W; OGATA, A. *Creating Health Workplaces in Challenging Times. Bewegungstherapie und Gesundheitsport*, 2017.
- OGATA, A. J.N. Temas Avançado em qualidade de vida. Associação Brasileira de Qualidade de Vida. Ed Especial. Volume 6. 2017
- OLIVEIRA, A. P e ANDRADE, D. R. Influência da prática de atividade física nos Programas de Promoção da Saúde nas empresas privadas: uma revisão bibliográfica. *Mundo da Saúde*. v.37, n.2, p.192-200. 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Resumo Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde, 2015.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. Departamento Nacional. Dados do Sistema de Avaliação em Estilo de Vida e Produtividade - SAEVP. Brasília: SESI, 2017.

TAVARES, R.S.C.R.; KAMIMURA, Q.P. Gestão em saúde corporativa: absenteísmo e presenteísmo. The 4th International Congress on University-Industry Cooperation. São Paulo: UNINDU, 2012.

WISNIEWSKI, M. L.G. A importância da educação financeira na gestão das finanças pessoais: uma ênfase na popularização do mercado de capitais brasileiro. Revista Intersaberes, Curitiba, a.6, n.12, p. 155-172, 2011.