

A saúde a favor da empresa - Caso Prático: COSTA VERDE

Cuidar da sua saúde é, ou deverá ser, a principal preocupação de cada indivíduo. O mesmo se aplica às empresas que pretendam manter os seus colaboradores motivados e presentes, como é o caso da [Costa Verde](#).

Artigo exclusivo da **RHmagazine** (publicado na edição nº 109 – Best Practices 2016)

Na Porcelanas Costa Verde a saúde dos colaboradores assume uma importância evidente, especialmente quando se percebem os meios disponíveis para os pouco mais de 300 colaboradores. Leonor Tavares, responsável pelo Costa Verde Integred System, revela que assim que surgiram as preocupações com a saúde dos colaboradores passou-se de imediato à ação. Logo à partida instituiu-se um conjunto de sensibilizações para a saúde realizadas pela enfermeira da empresa, profissional presente nas instalações três a quatro dias por semana. Recorrendo a temáticas relativas a diferentes aspetos da saúde – como é exemplo o dedicar do mês de maio ao coração – a enfermeira utiliza a hora do almoço para, no refeitório e aproveitando o momento em que grande parte dos colaboradores se encontra no mesmo local, falar acerca do tema escolhido e esclarecer dúvidas in loco. Em complemento a isto, é também partilhada no hall de entrada mais informação, de fácil consulta a quem quiser saber mais. E em termos de ações mais imediatas a Costa Verde não se fica por aqui. Com 75% de mão de obra do sexo feminino, não é de estranhar também que existam sessões de esclarecimento para as funcionárias grávidas: «uma vez em cada trimestre tem-se uma formação com a enfermeira que esclarece todo o acompanhamento do feto», afirma a responsável.

Médico vezes dois

Além do acompanhamento de enfermagem, a Costa Verde tem, também, a presença frequente de clínicos nas suas instalações: um médico de Medicina do Trabalho, que está nas instalações duas vezes por semana e a quem a enfermeira reporta; e um médico de Clínica Geral, que está presente uma vez por semana. Ou seja, um número de profissionais de medicina que se pode considerar elevado, tendo em conta o número de colaboradores.

A responsável destaca, neste âmbito da saúde, dois grandes projetos de

melhoria relativamente recentes: um na área da ergonomia e um outro na área dos riscos psicossociais. Isto porque «quando vimos que grande parte das baixas são por doenças ou lesões músculo-esqueléticas e outras são do foro depressivo e psicológico, temos aqui algo que tem potencial de melhoria».

O projeto na área de riscos psicossociais, assente no papel crucial assumido pela profissional de enfermagem, «tem como objetivo melhorar a satisfação dos colaboradores, nomeadamente nas áreas da comunicação, do relacionamento pessoal e do relacionamento entre equipas». Num primeiro momento é realizada uma análise «através de um inquérito individual e confidencial, de levantamento de riscos». Depois de analisados os resultados da equipa, passa-se à ação, sendo desenvolvida formação de desenvolvimento pessoal e que aborda temas como «a comunicação, o relacionamento com a equipa, a assertividade, a positividade». Essa formação, que decorre principalmente em sala, é também realizada no posto de trabalho, com cada um dos indivíduos, até porque «alguns necessitam mais do que outros». É difícil, principalmente num programa que há pouco iniciou atividade, avaliar resultados práticos, como seja a redução do absentismo. E se só o longo prazo o poderá dizer, o agora revela que ao nível da comunicação e da relação interpessoal se melhorou. Com a melhoria vêm resultados imediatos: «se eu me dou bem com o meu colega, trabalho em equipa. Se me dou mal, com cada um para seu lado, não há produtividade que resista.»

Ginástica no trabalho

Em maio deste ano teve também início o projeto de ergonomia. Divide-se em várias fases, sendo que na primeira foi realizado o levantamento dos riscos ergonómicos em cada posto de trabalho, tendo sido estabelecidas potenciais melhorias para reduzir esses riscos, «como estar corretamente sentado, não fazer determinados movimentos que podem ser prejudiciais, ajustar as mesas, etc.». Numa segunda fase os colaboradores frequentaram uma formação que, segundo a responsável, «foi direcionada para a realidade do grupo que estava a ser intervencionado». Ou seja, particularizando as posturas para cada uma das funções, dado que um colaborador no escritório assume posturas e tem um ritmo de trabalho completamente diferente daquele que está na linha de fabricação.

Numa fase posterior, a terceira, foi dada formação a pivots de ginástica em cada uma das equipas. São esse pivots que, depois de estabelecido um plano de ginástica a realizar, comandam o grupo, assumindo um pouco o papel de instigadores e professores. Isto resulta, na prática, na realização de cerca de 10 minutos de exercício pré-laboral, por forma a minimizar os riscos de desenvolver lesões.

É como um “aquecimento” antes de entrar em campo. Na fase seguinte recorreu-se ao papel de um fisioterapeuta para fazer face às necessidades dos colaboradores. Assim, uma vez por semana existe este acompanhamento pessoal com o intuito de minimizar as situações mais problemáticas. E quantas são as empresas com esta dimensão em número de colaboradores que pode dizer que tem, nas suas instalações, todas as semanas, um fisioterapeuta?

Mas, ainda não é tudo no que à ginástica laboral diz respeito. Além dos 10 minutos iniciais antes da jornada de trabalho, existe também outra atividade de ginástica, neste caso pós-laboral, aberta a todos os colaboradores. Um professor de ginástica, contratado pela empresa, vai às suas instalações e, três vezes por semana, das 17h10 às 18h, dá uma aula com tudo a que se tem direito. Foram sendo adquiridos alguns equipamentos – trampolins, steps, TRX – para esses momentos de exercício, estando agora a ser equacionada a aquisição de mais, bem como de outro tipo de máquinas que permita que alguém que trabalhe por turnos possa também beneficiar, na empresa, dos benefícios do exercício físico. Isto porque, à hora a que normalmente essas aulas decorrem, os colaboradores que trabalham por turnos ou estão a trabalhar, ou estão a descansar em casa. Assim, «se tivermos um local com equipamento, bicicletas, passadeiras, equipamentos de musculação, as pessoas já vêm». E isto, claro, sem qualquer custo para os colaboradores. Afinal, a saúde não tem preço.



Festa de verão a andar

Um dos momentos marcantes da vida da empresa é a sua festa de verão. A empresa encerra as suas instalações sempre três semanas no mês de agosto, até por necessidades de reservação e manutenção do equipamento que está constantemente a funcionar. Assim, no último dia antes das férias, e depois

de uma manhã de limpeza, às 12h tem início uma caminhada de cerca de 5 km até à Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Vagos, onde decorre a festa propriamente dita. Um momento de união e promoção para mais saúde.

Outras notícias



ATUALIDADERHMAGAZINE

Edição nº 110 da RHmagazine – TALENTO PROCURA-SE!



ATUALIDADEFORMAÇÃO E COACHING

Fórum RH 2017: veja as fotos!!!



ARTIGOS

Artigo Exclusivo RHmagazine : A persistência da flexibilidade laboral