



# Programa Ultra Saudável

---

Prêmio GLP - Inovação

**Categoria – Saúde Ocupacional**

**03/10/2017**

## **Participantes da Ultragaz**

### **Base Aracaju**

- Selma Alves de Lima Fialho
- Claudia Regina Cardoso Silva Santos
- Lanny Mary Cunha Gois
- Raniere Feitosa Oliveira
- Valberto Moura de Melo
- Matheus Morais Nascimento

### **Matriz**

- Judith Hidemi Yoshioka
- Martha Rhoseanne Lima Rolim
- Denise da Rocha Costa Gomes

## ÍNDICE

1. Introdução
2. Histórico da empresa
3. Problemas e Oportunidades
  - 3.1 Histórico do Estudo
4. Plano de Ação, Metas e Estratégias
  - 4.1. Objetivo e Meta
  - 4.2. Plano de Ação
  - 4.3. Desenvolvimento do Projeto
5. Implementação do Projeto
6. Conclusão e Resultado final.

## 1. Introdução

No Brasil, as legislações trabalhistas estão regidas pelas Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego, na Portaria 3214/78 com as orientações e diretrizes básicas relativas à segurança e saúde do trabalho. São de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

A Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho, NR-07 - ~~número sete~~ estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores

O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR.

O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.

Realizar os exames médicos previstos ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado;

Encarregar dos exames complementares previstos nos itens, quadros e anexos desta NR profissionais e/ou entidades devidamente capacitados, equipados e qualificados.

O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) admissional;
- b) periódico;
- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de função;
- e) demissional.

Os exames de que trata o item compreendem:

- a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental;
- b) exames complementares, realizados de acordo com os termos específicos nesta NR e seus anexos.



Foto 1. Descrição da sigla PCMSO

## **2. Breve Histórico da Empresa**

### **Cia Ultragaz S/A.**

A Ultragaz é pioneira na distribuição de gás liquefeito de petróleo no Brasil, operando atualmente nas regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Norte e Nordeste. Na Bahia, utilizamos a marca Brasilgás, que se tornou uma das mais importantes da região.

Fundada em 1937 pelo imigrante austríaco Ernesto Igel, a Companhia Ultragaz é pioneira na introdução do Gás LP como gás de cozinha no Brasil. Mais de 70 anos depois, os fogões à lenha deixaram de fazer parte da vida das donas-de-casa e o mercado nacional passou a consumir, anualmente, mais de 6 milhões de toneladas do gás que é usado como combustível doméstico por cerca de 90% da população brasileira.

Foram muitas as mudanças nas últimas décadas, mas o pioneirismo continua a ser a marca da Ultragaz, empresa que deu início ao Grupo Ultra (Ultrapar Participações S/A), um dos mais sólidos conglomerados econômicos do País, cujas ações são negociadas, desde 1999, nas bolsas de valores de São Paulo e de Nova York.

O Grupo Ultra reúne quatro negócios com posição de destaque em seus segmentos de atuação. Além da Ultragaz, fazem parte do conglomerado: a Oxiteno, única fabricante de óxido de eteno e seus principais derivados no Mercosul; a Ultracargo, uma das líderes em oferecer soluções logísticas integradas para granéis especiais; distribuição de combustíveis com a Ipiranga e, recentemente, a Texaco do Brasil. Com a aquisição dessas duas últimas empresas, em 2007 e 2008, respectivamente, o Grupo Ultra passou a operar a

maior rede de distribuição privada de combustíveis do País, e passa a ser uma das 5 maiores empresas nacionais privadas em faturamento.



Figura 2 – Empresas do Grupo Ultra

### 3. Problemas e oportunidades

A Norma Regulamentadora NR-7 preconiza que toda empresa deve realizar os exames médicos obrigatórios para o trabalho.

A Ultragaz ao longo do tempo foi evoluindo e buscando o cumprimento dessa norma. Investiu em tecnologia com aquisição de sistemas de gestão de Medicina do Trabalho com o objetivo de garantir a realização dos exames médicos periódicos.

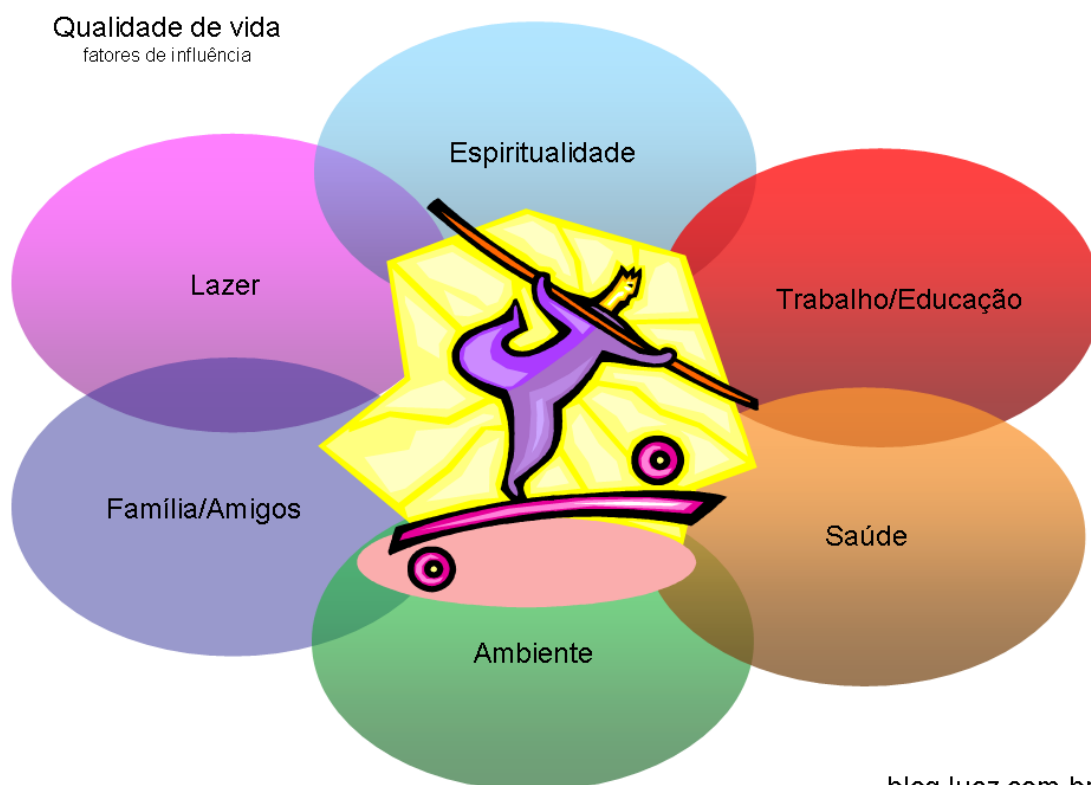
Foram criados indicadores de desempenho de Saúde Ocupacional. Implementou três indicadores de saúde ocupacional, dentre eles o indicador que demonstra a realização dos exames médicos periódicos dentro do prazo estabelecido por lei. Com esse indicador foi possível observar a evolução no cumprimento, mas não em sua totalidade, com as mais diversas situações impeditivas para a realização dos mesmos: falta de tempo, falha no agendamento do exame, falta de comprometimento e importância para cuidar da saúde.

Falta de conhecimento sobre a importância de cuidar da saúde para ter uma melhor qualidade de vida.

Os indicadores são fundamentais para nortear e mensurar se os objetivos e metas e estão sendo atingidos ou se há uma necessidade de revisar o planejamento de atingimento de metas.

Com base nos dados monitorados pela Gerencia de SSMA da matriz é possível observar o cumprimento da realização dos exames como demonstrado na figura abaixo.

Esses números tem a importância legal, mas a Ultragaz sempre buscou acompanhar a saúde dos trabalhadores fazendo mais que apenas cumprir com a Legislação. Busca a melhoria continua dos seus processos que influenciam diretamente no bem-estar dos trabalhadores.



[blog.lucz.com.br](http://blog.lucz.com.br)

Foto 3 – Qualidade de vida – fatores que influenciam (figura da internet)

### **3.1 Histórico do estudo**

Uma vida saudável é seguramente o maior desejo de todos nós. Afinal, sem saúde a vida altera radicalmente o seu significado. O melhor caminho para se sentir feliz, enérgico e saudável no futuro é levar uma vida feliz, enérgica e saudável no presente. Os benefícios e os prazeres produzidos são simultaneamente imediatos e a longo prazo.

<https://www.saudebemestar.pt/pt/blog-saude/vida-saudavel/>

É sabido que cuidando da saúde todos se sentem melhor e conseqüentemente trabalham melhor, reduzem o número de incidentes no trabalho e demonstram melhor disposição.

Para a OMS – Organização Mundial da Saúde, a **definição de qualidade de vida** é a “a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Trata-se de uma definição que contempla a influência da saúde física e psicológica, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e das suas relações com características inerentes ao respetivo meio na avaliação subjetiva da qualidade de vida individual. Neste sentido, poderemos afirmar que a qualidade de vida é definida como a “satisfação do indivíduo no que diz respeito à sua vida quotidiana”.

## **4. Plano de Ação, Objetivos, Metas e Estratégias**

### **4.1. Objetivo e Meta**

A Ultragaz preocupada não só no cumprimento da lei, mas também em acompanhar, monitorar e garantir a saúde dos trabalhadores, implementou em agosto de 2017 um programa de reconhecimento de saúde baseado na melhoria da qualidade de vida, visando estimular seus colaboradores a mudar



seu estilo de vida, adotando **hábitos salutar**es e, **consequentemente** **priorizando a prevenção de doenças e atender a legislação**.

- Pessoas saudáveis, são mais felizes, ativas, dispostas e criativas;
- O clima organizacional será reflexo das boas práticas;
- Melhoria da autoestima;
- Abandono do hábito de fumar;
- Colaboradores estimulados para a prática de atividade física;
- Inculcar práticas salutares em busca da melhor performance.

## 4.2. Plano de Ação

O colaborador será escolhido de acordo com alguns critérios da tabela de risco coronariano da Associação Americana do Coração, com algumas adaptações.

Os exames recomendados são Glicemia (em jejum) e Lipidograma.

Coletas das informações:

- As informações devem ser coletadas durante a realização do exame periódico;
- Os dados devem ser armazenados na planilha em Excel;
- A contagem dos pontos é realizada através da tabela a seguir:

Pontuação	0	1	2	4	7	10
Fumo	Nunca	Ex-fumante	Menos de 10 cigarros/dia	10 a 20 cigarros/dia	21 a 30 cigarros/dia	31 a 40 cigarros/dia
Peso	5kg abaixo do peso normal	Peso normal	Acima do peso (5 a 10 kg)	Acima do peso (11 a 19 kg)	Acima do peso (20 a 25 kg)	Acima do peso (26 ou mais)
Atividade Física	5x ou + /semana	4x na semana	3x na semana	2x na semana	1x na semana	Sedentário
PAS	110 a 119	120 a 130	131 a 140	141 a 160	161 a 180	Acima de 180
CA	M-70 a 80 F-60 a 70	M-81 a 90 F-71 a 80	M-91 a 100 F-81 a 90	M-101 a 110 F-91 a 100	M-111 A 120 F-101 A 110	M-121 ou mais F-111 ou mais
Glicemia	Até 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 160	Acima de 160
Colesterol	Até 180	181 a 200	201 a 200	221 a 249	250 a 280	Acima de 280

Foto 4 – Tabela dos itens e pontuação

## 4.3. Desenvolvimento do Projeto (Estratégia)

O desenvolvimento do projeto ocorreu em janeiro de 2017 através de reuniões do comitê de SSMA onde foi discutido algumas ações para sensibilizar os colaboradores dos cuidados com a saúde.

A médica do trabalho local trouxe para as reuniões experiências de outras empresas e também dados positivos desse programa.

## 5. Implementação do Projeto

A implementação do projeto ocorreu no mês de agosto de 2017 com divulgação para os colaboradores da filial de Aracaju/SE onde abrange aproximadamente 62 colaboradores próprios. O programa foi divulgado em sala de treinamento, foi disponibilizado informações no quadro de avisos e também divulgado em DSSMA – Diálogo de Segurança, Saúde e Meio Ambiente.

As informações serão coletadas durante a realização do exame periódico e inseridas numa planilha de Excel. Essa planilha será monitorada mensalmente pelo ambulatório médico.

O colaborador que obtiver a menor pontuação de acordo com a tabela será o ganhador. Nos casos de empate, vence o colaborador de mais idade.

MA	COLABORADOR	IDADE	CARGO	MÊS DE PERÍODO	HEMOGRAMA	GLUCEMIA	COLESTEROL	P. ARTERIAL	PESO	ALTURA	IMC	C. ABDOMINAL	FUMANTE	AT. FÍSICA	SCORE
519815	CICERO GERTUDES DOS SANTOS	62,6	OPERADOR GLP	SETEMBRO	NORMAL	130	198	130/70	Peso normal	1,68	24,80	89	Ex-fumante	Sedentário	19
915646	FLAVIO JOSE DOS SANTOS FILHO	32,98	ELETRICISTA DE MANUTENÇÃO	SETEMBRO	NORMAL	74	158	120/72	Peso normal	1,71	24,62	86	Nunca	bx na semana	7
993799	JULIO CEZAR LIMA FONTES	32,6	AJUDANTE CARGA E DESCARGA	SETEMBRO	NORMAL	83	141	110/94	cima do peso (11 a 19 kg)	1,82	28,38	102	Nunca	bx na semana	11
992578	MATHEUS MENEZES DE MELO	24,7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SETEMBRO	NORMAL	99	144	120/83	cima do peso (11 a 19 kg)	1,7	28,72	94	Nunca	bx na semana	12
913596	MATHEUS MORAIS NASCIMENTO	33,4	ANALISTA DE LOGÍSTICA I	SETEMBRO	NORMAL	92	278	120/76	kg abaixo do peso normal	1,8	23,46	97	Nunca	Sedentário	21

Foto 5 – Modelo da planilha de monitoramento

SCORE	
TOP	DE 0 A 8
EXCELENTE	DE 9 A 17
ÓTIMO	DE 18 A 40
BOM	DE 41 A 59
REGULAR	DE 60 A 67
OPORTUNIDADE	68 PONTOS

Foto 6 – Tabela de critério de desempate

## 6. Conclusão

A implementação deste projeto foi aprovada por todos os colaboradores, sendo que a proposta trouxe um clima de sentimento de cuidado com a saúde com todos por parte da empresa, gerando um clima saudável e competição sadia.

O principal objetivo desse ganho foi em relação a mudança de hábitos e comportamentos alimentares.

Abaixo está o indicador criado para monitorar o andamento do programa com os resultados até o mês de setembro. O indicador chama-se: colaborador ultra saudável e a frequência de avaliação é mensal. Quanto menor o valor mais pontuação.

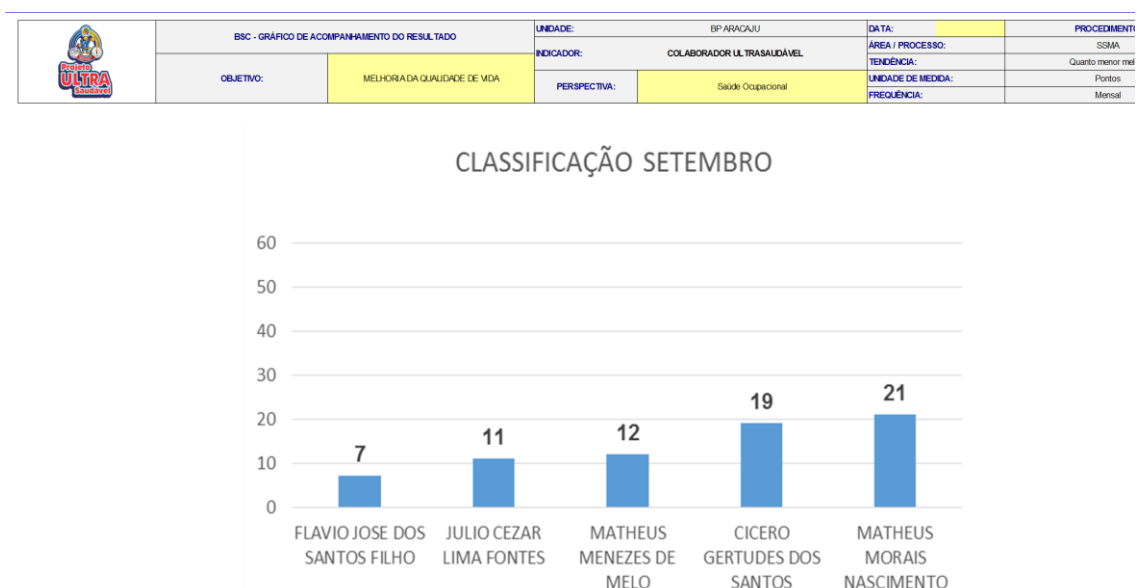


Foto 7. Tabela de resultado