

20 anos de experiência na promoção da saúde

Paulo Pegado é médico, formado pela Universidade Federal Fluminense, com experiência na prática da Cardiologia Preventiva, Medicina Desportiva, Nutrologia e Medicina Ocupacional. Estudioso da Neurolinguística, da Psicologia Transpessoal e da Administração pela Gestão da Qualidade. O Dr. Paulo Pegado dirige a equipe de médicos e profissionais da empresa de consultoria ADVISER - Pegado & Associados e sua clínica de Medicina Preventiva.

Desde 1974, o consultor se dedica profissionalmente à promoção da saúde e do bem-estar, através do desenvolvimento da Qualidade Pessoal. Tem acumulado mais de 90 mil registros de clientes, no banco de dados da ADVISER - que presta serviços e con-

sultoria ao Banco Nacional, a Shell, a Mineração Rio do Norte, ao Banco Sudameris, ao Unibanco, além de outras companhias e empresas, para as quais desenvolve Programas de Qualidade Pessoal.

O Dr. Pegado é o médico credenciado pela Clínica Cooper no Brasil. É autor de quatro livros e atua como conferencista e instrutor de Treinamento de programas de desenvolvimento gerencial de diversas organizações. É professor do curso de pós-graduação em Medicina Ocupacional da Escola de Pós-Graduação Carlos Chagas e consultor organizacional em processos de Gestão da Qualidade através das pessoas, auto-gestão da saúde e redução de custos dos programas de assistência médica em empresas.

QUALIDADE DE VIDA NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

DATA: 31/10/95 - 15:00 HORAS

Palestra proferida pelo Dr. Paulo Pegado, Professor de Medicina do Trabalho, Diretor da ABRH-RJ e Coordenador da Comissão de Estudos sobre qualidade de Vida no Trabalho.

LOCAL: Ministério da Saúde

Auditório Emílio Ribas - Térreo

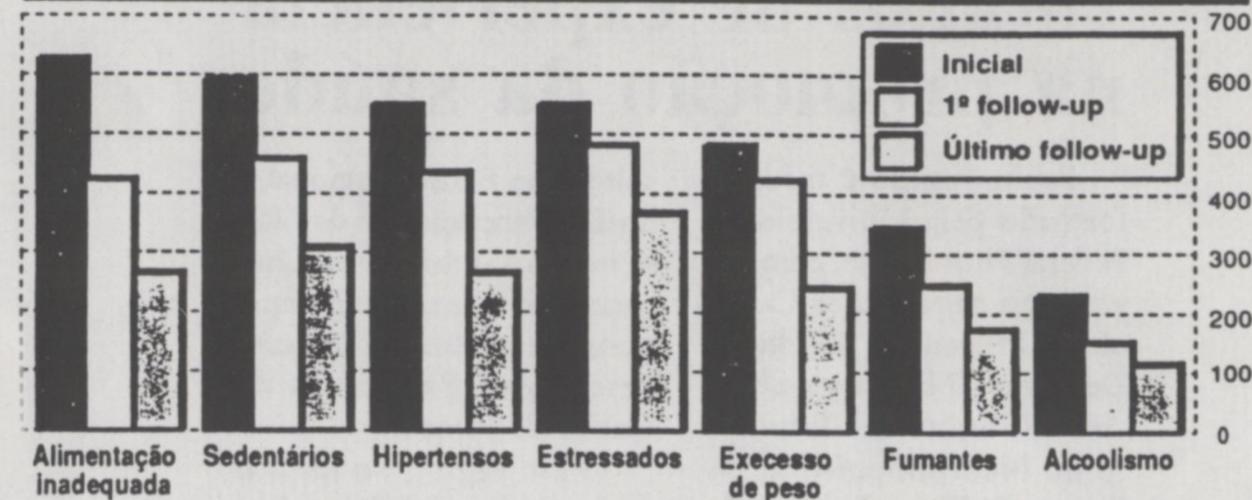
As sete diferenças

EXAME CONVENCIONAL	EXAME QUAL VIDA
Direcionado para o diagnóstico de doenças	Direcionado para o diagnóstico da Saúde e Qualidade de Vida
Credibilidade e nível de satisfação desgastados	Abordagem educativa e preventiva, que resgata a qualidade do atendimento e a credibilidade
O cliente examinado não recebe qualquer <i>feed-back</i>	O cliente recebe um relatório personalizado e confidencial que atribui NOTA para a sua saúde e propõe todas as mudanças de hábitos necessárias para o alcance a SAÚDE TOTAL
A empresa que arca com os custos, não recebe qualquer avaliação do estado de saúde do seu pessoal, ficando assim sem conhecer o potencial de produtividade e risco de doença de seus funcionários	A empresa recebe uma análise do perfil da saúde e qualidade de vida do seu pessoal, obtendo as informações necessárias ao gerenciamento da saúde e dos custos com assistência médica
Nenhuma providência ocorre após os exames	De posse do relatório gerencial elaborado, se estabelece um PLANO DE PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA individual e redução dos custos com assistência médica
Como o foco é dirigido ao diagnóstico de doenças, a solicitação de exames complementares de rotina agrava significativamente o custo final desse tipo de atendimento	Como o foco é dirigido à qualidade de vida, o número de exames complementares solicitados e o correspondente custo gerado são significativamente menores e a eficácia do atendimento é maior
Qualidade do atendimento incompatível com as expectativas dos clientes, especialmente dos executivos da empresa que optam pela realização dos nem sempre eficazes CHECK-UPS COMPLETOS	Qualidade de atendimento superior. Elevado nível de satisfação dos clientes. Executivos aderem à proposta e reduz-se o investimento com os check-ups que não são tão completos, nem tão eficazes quanto o EXAME QUAL VIDA

QUALIDADE DE VIDA Pessoal de alto risco

Efeito do follow-up no período de 1992 a 1994 (n = 650)

		Alimentação inadequada	Sedentários	Hipertensos	Estressados	Excesso de peso	Fumantes	Alcoolismo
Inicial	n	616	579	529	523	458	328	222
	%	93,25%	89,05%	81,43%	81,28%	70,48%	44,29%	34,28%
1º follow-up	n	409	433	412	455	405	232	189
	%	- 34%	- 25%	- 22%	- 13%	- 12%	- 29%	- 15%
Último follow-up	n	245	291	251	350	229	164	100
	%	- 60%	- 50%	- 53%	- 33%	- 50%	- 50%	- 55%



A principal causa do estresse profissional referida pela maioria das pessoas é a sobrecarga de trabalho. Há sobrecarga de fato? O mais provável é que pelo fato de

estarem com a qualidade de vida e a capacidade produtiva tão deterioradas, acabam se sentindo sobrecarregados.

Com este perfil de qualidade de vida será possível atender a demanda de aumento de produtividade, manter a competitividade e a lucratividade?

Até que se desperte nos dirigentes das empresas o valor da qualidade de vida no trabalho, qualquer programa de aumento da competitividade (criatividade, qualidade e produtividade) será pouco efetivo. Os resultados mostram que é preciso e possível mudar para melhor.