

## **GRUPO DE CORRIDA COMO ESTRATÉGIA DE APOIO À SAÚDE FÍSICA E MENTAL**

Modalidade: Excelência Organizacional - SESMT

## ÍNDICE

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>SINOPSE .....</b>              | <b>3</b>  |
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>           | <b>4</b>  |
| <b>DESENVOLVIMENTO .....</b>      | <b>7</b>  |
| <b>ORÇAMENTO .....</b>            | <b>8</b>  |
| <b>PRINCIPAIS RESULTADOS.....</b> | <b>9</b>  |
| <b>AVALIAÇÃO .....</b>            | <b>15</b> |
| <b>APLICABILIDADE .....</b>       | <b>16</b> |
| <b>SUSTENTABILIDADE.....</b>      | <b>17</b> |
| <b>CONCLUSÃO .....</b>            | <b>18</b> |
| <b>BIBLIOGRAFIA .....</b>         | <b>19</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>               | <b>21</b> |

## **SINOPSE**

Motivado pelo aumento de afastamentos e relatos de exaustão física e emocional no ambiente corporativo, este trabalho apresenta a implementação de uma iniciativa institucional voltada à promoção da saúde integral por meio da prática orientada de corrida. Desenvolvido em uma organização do Espírito Santo, o projeto foi coordenado pela área de gestão de pessoas em conjunto com a comissão interna de prevenção de acidentes e assédio, oferecendo treinos técnicos presenciais e personalizados com suporte profissional, além de desafios internos, participação em corridas externas e ações de engajamento coletivo. A ação envolveu inicialmente 140 trabalhadores, dos quais 99% aderiram voluntariamente e 82% nunca haviam participado de corrida de rua. Os dados obtidos apontam melhora na percepção de saúde física e mental, aumento da disposição, fortalecimento do vínculo entre equipes e valorização institucional da iniciativa. A experiência contribuiu para a criação de um ambiente mais saudável, colaborativo e alinhado à agenda ESG e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a promoção da saúde integral no ambiente de trabalho tem ganhado espaço nas agendas corporativas, especialmente diante dos crescentes desafios enfrentados por empregados e empregadores em relação à saúde mental e ao bem-estar. A saúde mental, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), é definida como um estado de bem-estar em que o indivíduo percebe suas próprias habilidades, consegue lidar com os estresses normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade. Tal definição estabelece um parâmetro importante sobre o que se espera de um ambiente laboral saudável.

Contudo, a realidade imposta por contextos recentes — especialmente após a pandemia da Covid-19 — trouxe à tona o agravamento de questões já sensíveis no cotidiano profissional. Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (2022), a pandemia da Covid-19 provocou um aumento de 25% na prevalência global de ansiedade e depressão, evidenciando um impacto direto e severo na saúde mental das populações e, por consequência, nos contextos laborais. A OMS (2022) reforça essa preocupação, ao afirmar que a saúde mental no trabalho se tornou uma questão de saúde pública global, com sérias implicações para indivíduos, organizações e sociedade.

Diante desse cenário, organizações passaram a buscar alternativas sustentáveis e eficientes para promover um ambiente mais saudável, produtivo e acolhedor. A atividade física, especialmente a corrida, tem sido apontada por diversos estudos como uma estratégia efetiva para a promoção da saúde mental e física. A prática regular de exercícios atua diretamente sobre o sistema nervoso central, contribuindo para o equilíbrio emocional, redução do estresse e aumento da disposição, além de gerar efeitos cognitivos positivos, como maior capacidade de concentração e raciocínio (Vorkapic-Ferreira et al., 2017).

Segundo esses autores, o movimento está intrinsecamente relacionado à história evolutiva da espécie humana. A corrida de resistência teve papel crucial no desenvolvimento físico e cognitivo dos nossos ancestrais. Esse entendimento corrobora com o conceito de que o sedentarismo não é apenas uma escolha de

estilo de vida, mas uma condição potencialmente danosa à saúde, tanto física quanto mental. A inatividade, além de comprometer o corpo, afeta diretamente o cérebro, tornando o indivíduo mais suscetível a transtornos como depressão, ansiedade e distúrbios do sono.

Freire (2023) reforça que a prática de atividades físicas promove alterações positivas no estado psicológico do indivíduo, estimulando uma rotina saudável e contribuindo para uma melhor qualidade de vida. O exercício físico, ao influenciar diretamente os neurotransmissores e os mecanismos biológicos do corpo, apresenta-se como ferramenta poderosa de prevenção, tratamento e promoção da saúde integral. Nesse contexto, a corrida de rua, por ser uma atividade de fácil adesão, adaptável a diferentes níveis de condicionamento físico e com baixo custo de implantação, torna-se uma opção viável e estratégica para ações institucionais voltadas à saúde ocupacional.

Do ponto de vista normativo, a implementação de ações voltadas à saúde e segurança no trabalho está amparada por regulamentações do Ministério do Trabalho. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece como responsabilidade do empregador o cumprimento de medidas de prevenção de riscos ocupacionais, a comunicação adequada dos riscos e a promoção de ambientes seguros (Brasil, 2023). Já a NR-5, que regula o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), orienta que as comissões participem de forma ativa na identificação de riscos, avaliação de perigos e desenvolvimento de ações de promoção à saúde (Brasil, 2023).

O projeto aqui relatado nasce, portanto, da convergência entre diretrizes legais, evidências científicas e escuta ativa dos trabalhadores. Sua concepção teve início a partir de manifestações espontâneas de empregados que, diante de crescentes níveis de estresse, buscavam meios para melhorar sua qualidade de vida. As expectativas colhidas em formulário aplicado aos empregados reforçaram a necessidade de um programa que incentivasse a prática da corrida como forma de socialização, superação pessoal e melhoria da saúde física e mental.

Mais do que uma ação pontual, o projeto configura-se como uma política institucional de promoção do bem-estar, alinhada à agenda ESG, especialmente ao pilar social, ao reconhecer o cuidado com as pessoas como um valor estratégico e transversal às práticas organizacionais. Ao mesmo tempo, estabelece conexões diretas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), notadamente com o ODS 3 – Saúde e Bem-Estar, ao fomentar a saúde integral e a prevenção de agravos no contexto do trabalho, e com o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, ao promover condições laborais mais saudáveis e produtivas. Conforme argumentam Martinazzo et al. (2020), as ações voltadas ao ODS 3 devem ser analisadas em sua interdependência com os demais objetivos, compondo uma rede articulada de iniciativas que promovem o equilíbrio social, ambiental e econômico. Nesse sentido, o projeto aqui analisado não apenas contribui para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, mas também insere-se em uma lógica mais ampla de responsabilidade social corporativa e desenvolvimento sustentável, alinhando valores institucionais a compromissos globais da Agenda 2030.

Sob coordenação da área de gestão de pessoas e com protagonismo da CIPA, a proposta estruturou-se em torno da criação de um grupo de corrida institucional com apoio técnico especializado. A iniciativa conta com plano de treinos individualizado, suporte presencial e digital, incentivos à participação em corridas de rua e ações de engajamento coletivo. Os resultados obtidos até aqui indicam aumento da motivação dos participantes, fortalecimento de vínculos interpessoais e redução de relatos de estresse, além de avanços significativos na cultura de autocuidado no ambiente corporativo.

Esta experiência oferece uma contribuição prática e conceitual relevante à gestão de pessoas, ao articular promoção de saúde, cultura organizacional, inovação e sustentabilidade com foco no bem-estar do trabalhador. O presente trabalho relata essa jornada, seus fundamentos, estratégias e resultados, como referência possível para outras organizações que pretendam avançar na direção de ambientes de trabalho mais humanos, saudáveis e produtivos.

## **DESENVOLVIMENTO**

A criação do Grupo de Corrida institucional foi motivada por um contexto de aumento significativo de queixas relacionadas ao estresse, ansiedade, sedentarismo e baixa interação entre setores da organização. Após a pandemia, observou-se um ambiente com níveis elevados de esgotamento mental e físico, aumento do número de afastamentos por problemas de saúde e queda na motivação geral dos empregados. Paralelamente, percebeu-se uma demanda espontânea por práticas de bem-estar, com sugestões e manifestações de interesse por atividades físicas, especialmente aquelas que proporcionassem socialização e metas coletivas.

Diante desse cenário, a gestão de pessoas, em conjunto com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), estruturou uma proposta com foco em saúde integral, alinhada às diretrizes da NR-1 e NR-5 (Brasil, 2023), à estratégia de valorização do empregado e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A solução proposta consistiu na criação de um grupo de corrida, com apoio técnico profissional e estrutura institucional, promovendo saúde física, mental e integração social.

### **Objetivos**

**Geral:** Promover a saúde integral dos trabalhadores por meio da prática da corrida orientada, com impacto positivo no bem-estar, na produtividade e no clima organizacional.

### **Específicos:**

- Oferecer acompanhamento técnico profissional em treinos presenciais e virtuais;
- Estimular a criação de hábitos saudáveis e a continuidade da prática esportiva;
- Reduzir indicadores associados a afastamentos e estresse ocupacional;
- Fortalecer vínculos entre colegas de trabalho por meio de vivências coletivas e motivadoras;
- Valorizar os participantes por meio de incentivos e reconhecimento.

## Parâmetros da Solução

- **Público-alvo:** empregados e estagiários de uma organização localizada no Espírito Santo.
- **Número de participantes:** 140, definidos por adesão voluntária;
- **Abrangência:** treinos presenciais semanais e planilhas de treino personalizadas;
- **Formato híbrido:** atendimento individualizado por aplicativo e acompanhamento coletivo com eventos presenciais.

## Etapas de Implementação

1. **Diagnóstico:** aplicação de formulário para levantamento de interesse e escuta ativa das expectativas dos trabalhadores;
2. **Planejamento:** elaboração do projeto em conjunto com a área de gestão de pessoas, incluindo análise orçamentária, definição dos critérios de participação e metas de acompanhamento;
3. **Contratação da assessoria esportiva:** os trâmites foram realizados considerando empresa com experiência em corrida de rua e registro profissional no Conselho Regional de Educação Física;
4. **Evento de lançamento:** com palestra motivacional, brindes, distribuição de camisetas técnicas e coffee break;
5. **Execução continuada:** treinos presenciais semanais, planilhas digitais mensais, controle de frequência, incentivo à participação em corridas externas com reembolso parcial e premiações por desempenho e engajamento.

## ORÇAMENTO

O investimento anual estimado totalizou R\$ 292.200,00, composto pelos seguintes itens:

- **Assessoria esportiva profissional com camisas personalizadas:** R\$ 165,00 por participante/mês × 140\* empregados × 12 meses = R\$ 277.200,00



- **Evento de lançamento:**
  - Coffee break: R\$ 3.000,00
- **Brindes – Campanhas de engajamento trimestral:**
  - Bottons, viseiras e sacolas personalizadas: R\$ 12.000,00

Todos os valores foram custeados com recursos internos da organização, por meio de orçamento previamente aprovado, vinculado a ações de qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional. Não houve captação de recursos externos nem patrocínios comerciais.

\*A contratação é por demanda mensal. Caso não atingido o quantitativo de 140 pessoas, não há ônus para a empresa contratante, e caso o funcionário tenha alguma restrição de saúde temporária, poderá suspender a participação sem ônus para a empresa.

## **PRINCIPAIS RESULTADOS**

A execução do projeto proporcionou resultados expressivos, tanto quantitativos quanto qualitativos, refletindo impactos positivos na saúde física, emocional e na integração dos trabalhadores. A análise dos dados provenientes da pesquisa realizada com os participantes, bem como dos comentários espontâneos registrados ao longo da implementação, evidencia a eficácia e a relevância da iniciativa.

### **Março de 2025: Adesão e perfil inicial**

A primeira coleta de dados, realizada no momento do lançamento do projeto, teve como objetivo mapear o interesse dos colaboradores e conhecer o perfil dos potenciais participantes. O formulário de inscrição foi respondido por 153 empregados, dos quais 99% manifestaram interesse em ingressar no grupo. Dentre esses, **82% nunca haviam participado de uma corrida de rua**, o que evidenciou o caráter inclusivo da proposta e sua capacidade de mobilizar públicos não iniciados na prática esportiva.

### **Abril de 2025: Percepções iniciais de impacto**

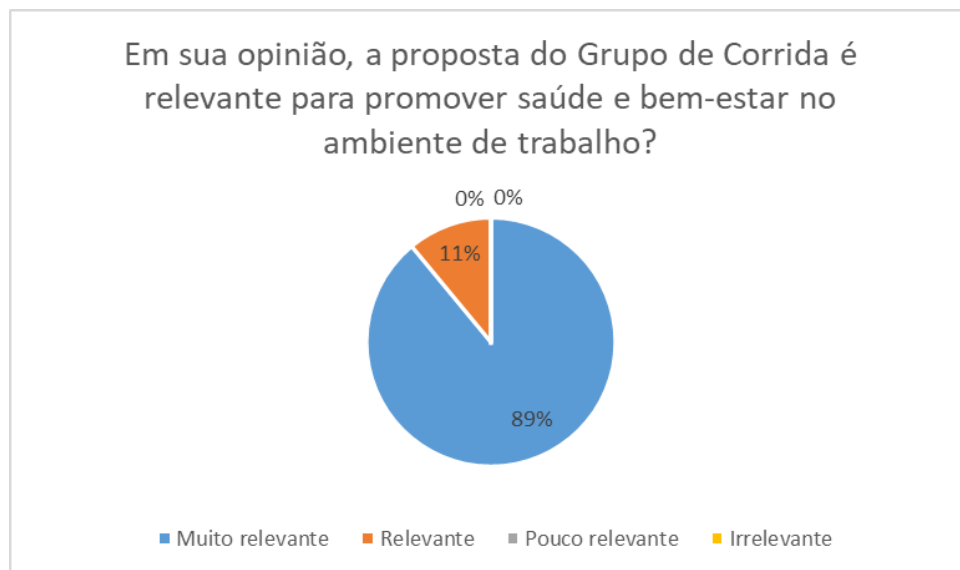
A pesquisa de abril, respondida por 86 participantes, revelou que antes do início da prática esportiva, aproximadamente 77% dos respondentes (66 pessoas) avaliavam sua saúde física como “regular” ou “ruim”. Após a adesão ao grupo de corrida, 73% passaram a considerar sua saúde como “boa” ou “muito boa”, sinalizando uma mudança significativa na percepção de seu próprio estado físico. Do ponto de vista emocional, o contraste é ainda mais evidente: antes da prática esportiva, a maioria dos trabalhadores (54 pessoas) relatava um estado emocional “neutro” e 14 se consideravam “muito negativos”. Após o início da participação no grupo, 68 dos respondentes passaram a se considerar emocionalmente “positivos”, indicando um deslocamento claro em direção ao bem-estar subjetivo.

Esses resultados são corroborados por outros indicadores obtidos. A maioria dos empregados (56%) relatou sentir-se “muito mais energizado” no dia a dia, enquanto 37% afirmaram sentir-se “um pouco mais energizados” após o início da prática esportiva. Apenas 7% não perceberam diferença. No que tange à qualidade do sono, 58 pessoas relataram melhora, enquanto 28 afirmaram que o sono permaneceu igual. Esses dados demonstram ganhos consistentes em aspectos fundamentais da saúde física e mental — como energia, disposição e recuperação — elementos diretamente relacionados à produtividade e à qualidade de vida no trabalho.

### **Julho de 2025: consolidação e ampliação de efeitos**

Em julho de 2025, foi realizada nova etapa da pesquisa, respondida por 86 participantes, com foco na percepção dos empregados quanto à relevância e aos impactos do projeto. Os gráficos apresentados a seguir consolidam visualmente os principais achados. No Gráfico 1, observa-se que 89% dos respondentes consideram a proposta do Grupo de Corrida “muito relevante” para a promoção da saúde e bem-estar no ambiente de trabalho, e 11% a consideram “relevante”, sem registros de avaliações negativas.

**Gráfico 1**



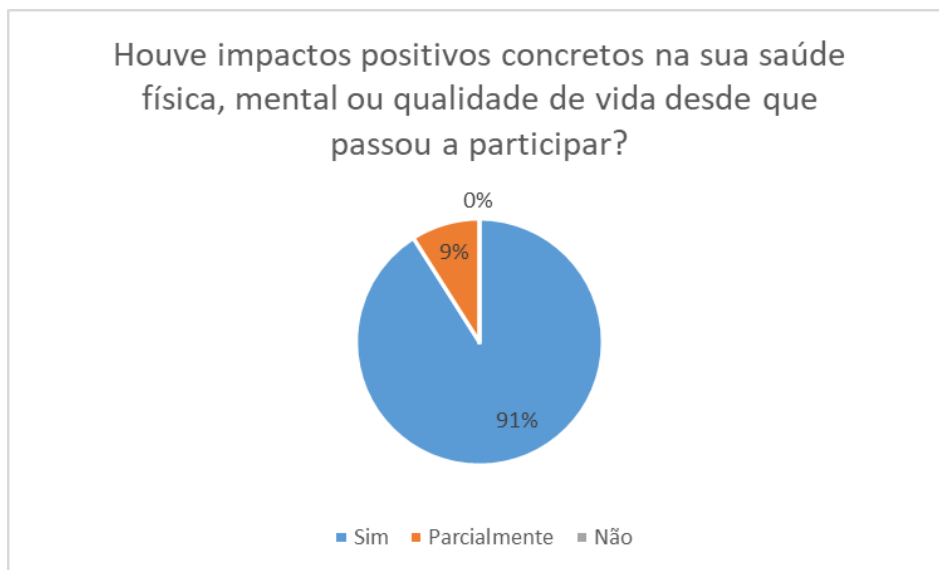
O Gráfico 2 aponta que 94% dos empregados reconhecem que o projeto aborda um tema importante para sua realidade, o que evidencia o alinhamento da iniciativa com as necessidades percebidas pelos colaboradores.

**Gráfico 2**



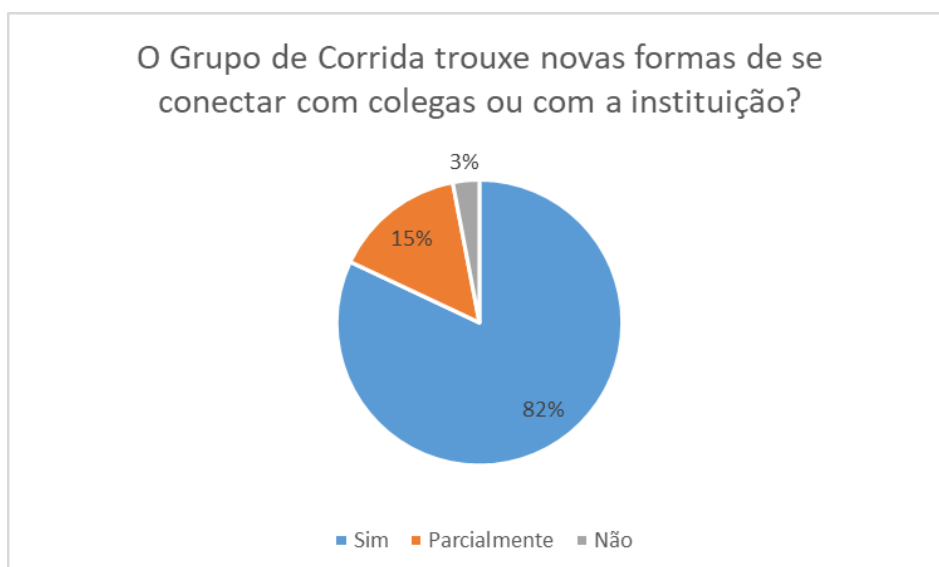
A percepção de resultados concretos também é amplamente reconhecida: 91% afirmaram que houve impactos positivos em sua saúde física, mental ou qualidade de vida desde que passaram a participar do grupo. Apenas 9% classificaram o impacto como “parcial” e nenhum participante negou os benefícios (vide Gráfico 3)

**Gráfico 3**



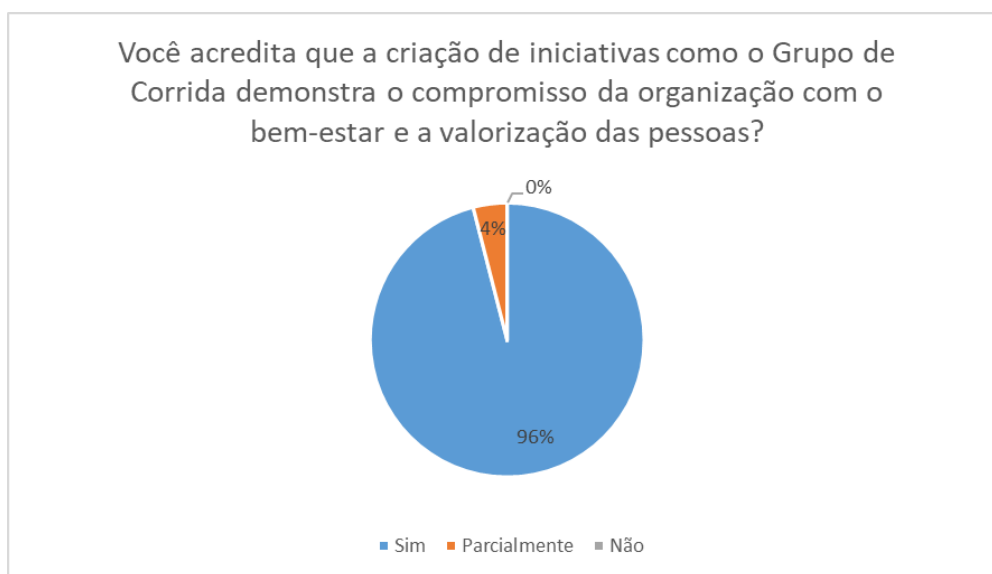
Além dos benefícios individuais, a iniciativa promoveu efeitos coletivos significativos. Para 82% dos respondentes, o grupo de corrida criou formas de conexão com colegas ou com a instituição, fortalecendo laços interpessoais, estimulando a colaboração e reduzindo barreiras entre áreas (vide gráfico 4). Essa conexão é especialmente importante para a promoção de uma cultura organizacional mais saudável, como destacaram alguns participantes nos comentários espontâneos.

**Gráfico 4**



Em termos de imagem institucional, 96% dos participantes afirmaram que a criação do grupo de corrida demonstra o compromisso da organização com o bem-estar e a valorização das pessoas, o que reforça o alinhamento da prática com os pilares da agenda ESG e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), conforme demonstrado no Gráfico 5.

**Gráfico 5**



Os depoimentos qualitativos evidenciam essa percepção:

“Hoje, correr não é só sobre saúde física. É sobre pertencimento, superação e vínculo. Antes de entrar para o grupo, eu não corria. Na verdade, nem achava que era capaz. eu sentia muito cansaço e achava que correr não era pra mim. Mas participar do grupo foi um ponto de virada. Foi aqui que percebi a importância de olhar para minha saúde de forma completa: regularizei meus exames, comecei a suplementar as vitaminas que estavam em falta e entendi que o corpo precisa estar inteiro para evoluir. Aprendi também que a corrida é uma construção — a recorrência é o que faz a diferença. Preciso estar sempre em movimento para perceber a evolução... e ver essa evolução acontecendo é uma motivação imensa. Mas o que mais me surpreendeu foi o efeito humano disso tudo. Me conectei com colegas com quem, na correria do dia a dia, talvez eu nunca tivesse trocado uma palavra. No grupo, a gente se vê como pessoas

— e não só como cargos ou funções. Isso faz com que o ambiente fique mais leve, mais vivo, menos burocrático.”

Outro colaborador compartilhou:

“Participar do grupo de corrida do está sendo muito especial. Descobri que posso correr novamente, algo que não fazia há muitos anos. E mais do que isso: percebi que posso me superar a cada dia. Aos poucos, ganhei mais disposição, minha mente ficou mais leve e minha saúde física e emocional melhorou bastante. Tudo isso refletiu diretamente na minha rotina de trabalho: mais energia, mais disposição e, inclusive, deixei de tomar medicamentos para dor como antes. O grupo não é só sobre corrida, é sobre conexão. Criamos laços com colegas de diferentes áreas, tornando o ambiente de trabalho mais sociável e leve. A motivação foi além da empresa: meu marido sempre treina comigo e também está colhendo os benefícios físicos e mentais. Sou profundamente grata por fazer parte desse grupo. Ele me mostrou que é possível cuidar de mim mesma, mesmo na correria do dia a dia, e que, quando uma empresa investe no bem-estar das pessoas, os resultados vão muito além do profissional.”

Outro relato enfatiza o impacto direto no cotidiano profissional e familiar:

“Eu já corri no passado e vinha tendo muita dificuldade em retornar à prática esportiva. Com o grupo, me sinto motivada pois os colegas conversam sobre a rotina dos treinos nos corredores e refeitório, por exemplo. Há vários objetivos em comum sobre a corrida com pessoas que eu nunca tinha conversado na empresa. Além disso, como há uma frequência mínima de treinos realizados mensalmente para se manter no grupo (60% da planilha), muitas vezes eu treino mesmo quando eu não quero ir. As trocas no grupo do whatsapp também me animam, e passo a conhecer outras facetas dos meus colegas e da corrida de rua. Ademais, há também um impacto positivo no âmbito familiar, pois meu marido passou a me acompanhar nos treinos (ele caminha enquanto eu corro) e também nas provas de corridas (ele me espera no percurso com nosso cachorro), o que tem sido algo muito benéfico para nossa família! Eu, meu marido, o irmão dele e a esposa estamos planejando correr uma maratona (42km), e o fato de eu ser acompanhada por uma assessoria esportiva está me

ajudando na caminhada para sair do sedentarismo (que já sai) e atingir esse novo objetivo.”

Esses resultados reforçam o papel da atividade física regular como estratégia de cuidado institucional e como ferramenta de impacto concreto na saúde integral dos trabalhadores. O projeto demonstrou que, quando há escuta ativa, planejamento e suporte técnico, é possível promover transformação cultural, social e emocional no ambiente de trabalho. A eficácia da estratégia implementada, demonstrando que o estímulo à atividade física, quando conduzido com planejamento, apoio técnico e sensibilidade às demandas dos trabalhadores, pode gerar impacto positivo consistente na vida funcional e pessoal dos envolvidos, contribuindo para um ambiente mais saudável, produtivo e colaborativo.

## **AVALIAÇÃO**

A avaliação dos resultados do projeto foi conduzida por meio de uma abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos, com o objetivo de validar os efeitos da iniciativa de forma ampla e confiável. Desde a concepção da proposta, foram estabelecidos critérios e instrumentos de monitoramento contínuo, permitindo o acompanhamento do progresso dos participantes e o impacto da atividade no cotidiano laboral e pessoal.

O principal instrumento de coleta de dados quantitativos foi a aplicação de formulário estruturado, respondido por participantes do grupo após o início da prática. O questionário foi elaborado com base em dimensões relacionadas à saúde física, saúde mental, disposição, qualidade do sono e estado emocional. Os resultados obtidos possibilitaram comparar percepções anteriores e posteriores à adesão ao grupo de corrida.

Paralelamente, foram utilizados indicadores de participação, como frequência nos treinos presenciais, adesão às planilhas de treinos personalizados e número de inscritos em eventos externos. A assessoria esportiva contratada foi responsável pela produção de relatórios mensais, com dados de presença, evolução de desempenho e adesão às metas individuais.

No campo qualitativo, foram coletados depoimentos espontâneos dos participantes ao longo do projeto, por meio de caixas de sugestões e espaço aberto nos formulários. Esses relatos trouxeram riqueza de detalhes sobre os impactos percebidos pelos próprios trabalhadores, incluindo mudanças comportamentais, aumento da autoestima, superação de desafios emocionais e fortalecimento das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

A triangulação entre os dados obtidos por formulários, relatórios técnicos e relatos dos participantes permitiu uma avaliação robusta e integrada. Além disso, a equipe de coordenação interna promoveu reuniões mensais para análise dos dados parciais e realinhamento de estratégias, quando necessário.

Essa metodologia de avaliação contínua, participativa e baseada em evidências permitiu validar não apenas os efeitos imediatos da ação, mas também os indicativos de impacto estrutural sobre a cultura organizacional e o bem-estar coletivo. A consistência entre os objetivos definidos e os resultados alcançados sustentam a legitimidade e a relevância do projeto como prática inovadora de gestão de pessoas com foco na saúde integral dos trabalhadores.

## **APLICABILIDADE**

A iniciativa do Grupo de Corrida apresenta elevada aplicabilidade tanto no setor público quanto no setor privado, especialmente em instituições que buscam promover um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e acolhedor. Seu modelo de implementação é modular, flexível e replicável, podendo ser adaptado conforme a estrutura, o porte e os recursos disponíveis em diferentes organizações.

Um dos principais fatores que favorecem a aplicabilidade do projeto é sua concepção fundamentada em adesão voluntária, com contratação de serviços por demanda. Isso garante que o investimento seja proporcional ao número real de participantes, otimizando recursos e permitindo escalabilidade progressiva. O formato híbrido, com treinos presenciais e suporte digital, também amplia as possibilidades de replicação, viabilizando o acesso de trabalhadores de diferentes localidades e turnos, inclusive em contextos de trabalho remoto ou híbrido.



A estratégia é especialmente indicada para organizações que tenham como diretriz institucional a valorização da saúde integral, a prevenção de doenças ocupacionais e a promoção da qualidade de vida. A articulação com áreas como gestão de pessoas, segurança e saúde no trabalho, comunicação e desenvolvimento institucional é um fator-chave para garantir seu êxito.

Além disso, o projeto reforça valores organizacionais como o cuidado com o ser humano, a promoção da equidade (ao incluir participantes de diferentes níveis hierárquicos, idades e condições físicas), e o estímulo à construção coletiva. Sua aplicação não exige mudanças estruturais nem equipamentos fixos, podendo ser implementado com o apoio de uma assessoria técnica e coordenação interna comprometida.

Os resultados observados, tanto em termos de saúde física e mental quanto de engajamento, pertencimento e motivação, indicam que o modelo pode ser um componente estratégico em programas mais amplos de saúde ocupacional, prevenção de adoecimentos, valorização do empregado e cultura organizacional. Por ser de fácil customização, o projeto também permite expansão para outras modalidades esportivas e programas de bem-estar, aumentando seu alcance e longevidade.

Em síntese, trata-se de uma solução de alta aplicabilidade, de baixo custo relativo, com grande potencial de impacto e aderência às boas práticas de gestão de pessoas orientadas ao cuidado e ao desempenho sustentável.

## **SUSTENTABILIDADE**

Desde sua concepção, o projeto foi estruturado com foco na viabilidade de médio e longo prazo, adotando medidas que garantem sua sustentabilidade organizacional, financeira e institucional. A principal estratégia adotada foi a contratação por demanda, que permite adequação do investimento ao número real de participantes, evitando desperdícios e permitindo ajustes conforme a adesão e o interesse manifestado pelos empregados.

A sustentabilidade financeira também foi garantida pela previsibilidade orçamentária, com recursos previamente alocados em programas de saúde

ocupacional e promoção da qualidade de vida. O custo per capita foi considerado viável dentro do planejamento anual da organização, o que viabiliza sua continuidade sem comprometer outras ações estratégicas.

No aspecto institucional, o projeto foi integrado às ações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), o que confere legitimidade e continuidade, independentemente de alterações administrativas ou de lideranças. A atuação em parceria com a área de gestão de pessoas fortalece essa sustentação, promovendo alinhamento com as diretrizes de valorização do trabalhador.

Além disso, o modelo proposto prevê expansão progressiva, com possibilidade de inclusão de novos participantes, modalidades e ações complementares. Há também previsão de manutenção das parcerias já estabelecidas e desenvolvimento de novas colaborações com outras áreas e instituições voltadas à promoção da saúde.

Outro aspecto relevante é o empoderamento dos próprios participantes, que têm se tornado agentes multiplicadores da iniciativa. Muitos passaram a estimular colegas, compartilhar experiências e propor novas ações, o que amplia a capilaridade da proposta e contribui para a formação de uma cultura organizacional orientada ao bem-estar.

Portanto, a sustentabilidade do projeto está assegurada não apenas por seus arranjos operacionais e financeiros, mas principalmente pelo engajamento institucional e pelo protagonismo dos participantes, elementos fundamentais para garantir sua perenidade e constante evolução.

## **CONCLUSÃO**

Os resultados apresentados ao longo deste trabalho indicam que a implementação de um grupo de corrida como estratégia institucional de promoção da saúde mostrou-se efetiva sob múltiplas perspectivas. A análise evidenciou não apenas adesão significativa por parte dos trabalhadores, mas também percepções de melhora na saúde física, emocional e nos níveis de energia e motivação no ambiente de trabalho.

A abordagem metodológica adotada, que combinou avaliação quantitativa e qualitativa, permitiu validar os efeitos percebidos a partir de múltiplas fontes, fortalecendo a confiabilidade das conclusões. A articulação entre diferentes setores da organização, o envolvimento dos participantes e a flexibilidade da estrutura operacional contribuíram para o êxito da iniciativa e apontam caminhos para sua replicação em outros contextos.

Do ponto de vista prático, o modelo analisado oferece uma alternativa viável para organizações que buscam integrar ações de saúde ocupacional às suas políticas de gestão de pessoas. A proposta contribui para a construção de ambientes mais saudáveis e colaborativos, favorecendo o desempenho individual e coletivo.

A título de considerações finais, destaca-se que a valorização de práticas que promovam a saúde integral dos trabalhadores deve ser compreendida como parte indissociável de uma gestão estratégica orientada ao desenvolvimento sustentável das organizações. Investir em bem-estar não apenas previne adoecimentos e afastamentos, mas fortalece a cultura institucional e a relação entre pessoas e trabalho.

## **BIBLIOGRAFIA**

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01>. Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05>. Acesso em: 28 jul. 2025.

FREIRE, Karina Cherbaty. **Inter-relação da saúde mental das mulheres na prática regular de atividade física**. Revista Interdisciplinar da FARESE, [S. l.], v. 4, 2023. Disponível em: <https://revista.grupofaveni.com.br/index.php/revistainterdisciplinardafarese/articloe/view/957>. Acesso em: 28 jul. 2025.

MARTINAZZO, A.; PEREIRA, E. R.; LOPES, S. F. **Contribuições de projetos de extensão de uma universidade comunitária para saúde e bem-estar (ODS 3)**. Revista de Extensão da UERGS, São Borja, v. 7, n. 1, p. 42–61, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revistas.uergs.edu.br/index.php/revuergs/article/view/4035>. Acesso em: 28 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health: strengthening our response**. Geneva: WHO, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Acesso em: 28 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-mental-health-at-work>. Acesso em: 28 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo**. 2 mar. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em: 28 jul. 2025.

VORKAPIC-FERREIRA, Camila; REPPOLD, C. T.; HAGIWARA, M. A.; SALUM, G. A. **Nascidos para correr: a importância do exercício para a saúde do cérebro**. Revista Brasileira de Medicina do Esporte, São Paulo, v. 23, n. 6, p. 495-503, nov./dez. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbme/a/5nzW5gTTWcCTk9r4SD8Hkgf/>. Acesso em: 28 jul. 2025.

## ANEXOS

**Figura 1. Lançamento do Grupo de Corrida**



**Figura 2. Camisa do Grupo de Corrida**

