

# Busca por uma Melhor Qualidade de Vida no Trabalho Utilizando a Ginástica Laboral como Ferramenta

Débora Lopes de Faria Alcântara  
debora.alcantara@concremat.com.br  
UniFOA

PAMELA CAROLINA PEREIRA DE CARVALHO  
pamelacarolina\_carvalho@hotmail.com  
UniFOA

VIVIANE ARAUJO SILVA  
vivi.araujo\_sjc@hotmail.com  
UniFOA

Fernanda Augusta de Oliveira Melo  
faomelo@Yahoo.com.br  
UniFOA

**Resumo:** O presente artigo teve como objetivo mostrar a influencia do programa de ginástica laboral utilizada como ferramenta para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, assim como, os benefícios adquiridos pelos trabalhadores praticantes da ginástica laboral e para as organizações. A Ginástica Laboral visa prevenir doenças originárias de traumas acumulativos e, também, melhorar a disposição do trabalhador. Para alcançar o objetivo proposto foi realizada uma pesquisa de cunho bibliográfico, utilizando o procedimento de estudo de caso para melhor fundamentar a pesquisa. De acordo com a pesquisa, pôde-se verificar que a ginástica laboral fornece benefícios físicos, psicológicos e sociais para os funcionários, bem como ganhos para as organizações que a adotam. O principal benefício para os trabalhadores é a prevenção de lesões decorrentes de esforço repetitivo, mas a ginástica laboral também pode diminuir o estresse ocupacional, aumentar a resistência à fadiga, melhorar a postura e movimentos executados durante o trabalho e até mesmo combater o sedentarismo. Já para as empresas, os principais benefícios são: redução dos acidentes de trabalho, aumento da produtividade, redução do absenteísmo e a rotatividade.

**Palavras Chave:** Ginástica Laboral - Qualidade de Vida - Organizações - Trabalho -

## **1 INTRODUÇÃO**

A ginástica laboral seria somente para ser praticada ou poderia ser utilizada para outros fins? É nessa perspectiva que se questiona se poderia a ginástica laboral ser capaz de afetar o comportamento humano no trabalho, a ponto de contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho (QVT), passando, então, a ser considerada como mais uma ferramenta a ser atribuída nas organizações.

Considerando-se que a ginástica já vem sendo inserida no ambiente organizacional das empresas, durante a atividade laboral se questiona se a mesma estaria proporcionando bem-estar ao colaborador a ponto de contribuir para a obtenção de sua qualidade de vida.

Esse estudo objetivou compreender como a inserção da prática da ginástica laborativa no ambiente laboral contribui para a qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos, o trabalho pretende: destacar a importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações atuais; conceituar ginástica laboral; relacionar os efeitos da ginástica laboral para o trabalhador; evidenciar os ganhos que as organizações podem obter com os programas de ginástica laboral e apresentar os campos de estudos da ginástica laboral.

Para a realização do estudo, realizou-se uma pesquisa de cunho qualitativo, através da pesquisa bibliográfica, que é desenvolvida a partir de dados já elaborados, constituídos de livros, artigos científicos, teses, dissertações, artigos eletrônicos, entre outros, permitindo ao pesquisador uma vasta cobertura. Esse tipo de estudo pode ser entendido como um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, que são considerados como importantes porque podem fornecer dados passados, atuais e relevantes relacionados com um assunto em questão.

No primeiro momento, o trabalho apresenta a importância da qualidade de vida no trabalho – QVT para as organizações, no qual se discorrem sobre a definição de trabalho, as organizações, recursos humanos nas organizações e define-se qualidade de vida no trabalho. Na seqüência, são pontuados aspectos sobre a ginástica laboral, verificando-se seu conceito, surgimento e evolução histórica, tipos e formas de aplicação.

Posteriormente, serão abordados os benefícios da ginástica laboral para os trabalhadores, em termos físicos, sociais e psicológicos, bem como os benefícios para as organizações. Nesse capítulo, também são apresentadas algumas pesquisas que compõem o campo de estudos sobre o tema ginástico laboral.

Nessa perspectiva, cabe destacar que o presente estudo é oportuno por consistir uma abordagem inovadora e a custo relativamente baixo, frente ao benefício que pode produzir, em relação à melhoria do bem-estar no trabalho, traduzindo-se em incremento de produtividade e de qualidade dos produtos e serviços oferecidos pela empresa, interessando, assim, ao empresariado, aos colaboradores, e ao meio acadêmico, pela ampliação dos estudos sobre QVT, ao se introduzir a ginástica laboral no ambiente de trabalho como recurso gerador de bem-estar e produtividade.

## **2 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT NAS ORGANIZAÇÕES**

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um assunto que tem sido amplamente discutido nos últimos anos, inclusive no Brasil. A QVT começou a ser abordada na década de 70 por Louis Davis quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para Louis QVT refere-se à preocupação geral e saúde dos trabalhadores no desempenho de suas atividades.

A qualidade de vida no trabalho envolve tantos os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos no local de trabalho. Assimila-se duas posições contrárias de um

lado, os empregados que reivindicam o bem estar e a satisfação no ambiente de trabalho, outrora o interesse das organizações quanto aos resultados de produtividade e qualidade.

Na década de 50, Trist (1952) contribuiu com a idéia dos sistemas sócio técnicos, acreditando que as organizações deveriam ser entendidas como uma relação muito estreita entre os sistemas sociais representados pelas pessoas e os sistemas técnicos representados pela estrutura organizacional, o estilo de liderança e a tecnologia, devido a isso, a Trist é atribuído o título de precursor que deu origem ao termo qualidade de vida no trabalho, quando designava experiências embasadas na relação indivíduo, trabalho e organização.

Sendo assim a conquista da qualidade de vida, em grande parte, depende do próprio indivíduo, seja na organização ou fora dela. Depende de também da sua auto estima e a auto imagem, do engajamento profissional, político e social e, acima de tudo, de sua postura na transformação da realidade e da consciência de seus direitos e deveres.

A preocupação com a QVT não é recente. Com outros títulos e em outros contextos, mas sempre direcionada a facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação humana.

## 2.1 DEFINIÇÕES DO TRABALHO

Uma das primeiras idéias a qual nos remete o termo Trabalho é no sentido econômico da palavra, ou seja, trabalho é qualquer atividade exercida pelo homem a fim de que como resultado dessa atividade tem-se uma recompensa, em geral na forma material. Pode-se dizer que o trabalho movimenta a sociedade.

O trabalho também possibilita ao homem concretizar seus sonhos, atingir suas metas e objetivos de vida, além de ser uma forma de expressão. É o trabalho que faz com que o indivíduo demonstre ações, iniciativas, desenvolva habilidades, e é com o trabalho que ele também poderá aperfeiçoá-las. O trabalho faz com que o homem aprenda a conviver com outras pessoas, com as diferenças, a não ser egoísta e pensar apenas na organização ou em si mesmo. Sendo assim, trabalho é importante para qualidade de vida direta ou indiretamente, pois é pelo ato de trabalhar que o ser humano se transforma enquanto ser particular e coletivo nas mesmas condições em que ele altera a sua realidade. “O termo trabalho vem do latim popular *tripalium*, que designada a um aparelho destinado a tortura. De modo idêntico, o verbo trabalhar vem do latim vulgar *tripaliari* que significava torturar com *tripalium*”. (FIALHO; SANTOS, 1997, p.31).

Os movimentos históricos ligados às variadas formas de trabalho indicam que os indivíduos estão em um estado de constante movimento, sempre em transformação, ou seja, trabalhando. Quando se faz uma referencia ao trabalho não é somente no sentido mais amplo da palavra, e sim a uma determinada tarefa que é desempenhada a fim de se alcançar determinada fins ou objetivos.

Todo esforço humano que intervém em seu ambiente com certa finalidade, sendo associada às atividades remuneradas, geralmente efetuadas sob a denominação de emprego em contexto burocratizados, repleto de normas e rotina, em evidente compatibilidade com a vida familiar das pessoas. (FIALHO; SANTOS, 1997, p.12).

Com o passar dos anos o homem percebeu que algumas atividades apesar de não resultar em satisfação imediata das suas necessidades, ajudavam a obter outras realizações de consumo imediato. Sendo assim, passou-se a considerar que era pelo trabalho que o indivíduo assumia a posição de transformador atingindo o seu mais elevado sentimento de realização com consciência e liberdade. “Com o decorrer dos anos, apesar de não proporcionarem a satisfação imediata de suas necessidades, serviam para ajudá-lo a obter outras coisas de consumo imediato” (SILVA, 1991, p. 51).

O trabalho faz com que as pessoas aprendam a fazer algo com um foco definido, desde a época do trabalho escolar, e com isso, o ser humano começa a conquistar seu próprio espaço, respeito e consideração dos demais. Quando se realiza um trabalho bem feito, também contribui para a sua auto-estima, satisfação pessoal e realização profissional.

O trabalho é um núcleo definidor do sentido da existência humana. Toda nossa vida é baseada no trabalho. Os processos de socialização nos preparam para isso quando ainda nem entendemos tais significados. (FIALHO; SANTOS, 1997, p.19)

As pessoas se questionam a respeito da diferença entre trabalho e emprego, e algumas confundem os dois conceitos. O trabalho é uma tarefa que não necessariamente confere ao trabalhador uma recompensa financeira. O emprego é um cargo em uma organização ou instituição, onde o seu trabalho sendo físico ou mental é devidamente remunerado. O conceito de emprego é bem mais recente do que o de trabalho, e surgiu por volta da revolução industrial e se propagou com a evolução do capitalismo.

Todo esforço humano que intervém em seu ambiente com certa finalidade, sendo associado às atividades remuneradas, geralmente efetuados sob a denominação de emprego em contexto burocratizado, repleto de normas e rotina, em evidente compatibilidade com a vida familiar das pessoas. (FIALHO; SANTOS, 1997, p. 12).

A citação acima discorre de um modo geral a visão do autor sobre o termo trabalho, onde fala sobre a influencia do mesmo em nosso cotidiano. Sendo assim vemos que temos diversas formas de trabalho não remunerado, mas que são imprescindíveis. Diante deste fato, muito próximo da categoria de trabalho, encontram-se as organizações, instituição, ONGS, onde na qual os indivíduos utilizam suas forças de trabalho sobre as quais se discorre a seguir.

## 2.2 ORGANIZAÇÕES

Antes de conceituar as organizações, é necessário entender o motivo de sua existência. As organizações existem, pois há uma necessidade de todos em desfrutar de bens e serviços para viver e são elas, as organizações as responsáveis por produzir esses bens e serviços. Sendo assim as organizações existem para que possam atender às necessidades e anseios do mercado e, conseqüentemente, da sociedade.

As organizações não existem no vácuo. E nem funcionam ao acaso. Como sistemas abertos, as organizações operam através de mecanismo de cooperação e de competição com outras organizações. Em suas interações com o ambiente, elas dependem de outras organizações e lutam contra outras organizações [...] (CHIAVENATO, 2004, p. 62).

As organizações constituem de forma dominante na sociedade, são as manifestações de uma sociedade especializada e independente que caracteriza um padrão de vida cada vez mais freqüente.

As organizações são caracterizadas por um conjunto de relações sociais estáveis deliberadamente criadas, com a explícita intenção de alcançar os objetivos ou propósitos. Assim uma organização é uma unidade social dentro do qual as pessoas alcançam relações estáveis (não necessariamente face- a face) entre si, no sentido de facilitar o alcance de um conjunto de objetivos ou metas. (CHIAVENATO,1993, p.476)

A necessidade de juntar pessoas e recursos a fim de produzir bens ou serviços para atender a sociedade nem sempre foi uma necessidade. Contudo, atualmente, as organizações conquistaram complexidade e volume. As organizações estão se expandindo e com o decorrer

do tempo estão se destacando cada vez mais através da melhoria contínua, impulsionadas pela alta competitividade e forte exigência da sociedade e do mercado. Essas entidades são planejadas, organizadas, dirigidas e conduzidas por gestores.

Segundo Lacombe (2011, p. 11), “organização é um grupo de pessoas que se constitui de forma organizada para atingir objetivos comuns. Para que exista uma organização, é preciso que existam objetivos comuns, divisão de trabalho, fonte de autoridade e relações entre as pessoas”.

Toda a organização tem três partes básicas: pessoas, tarefas e administração. Administração inclui o planejamento, organização, liderança e controle do desempenho das pessoas, organizada para as tarefas. Outro ponto fundamental sobre as organizações é que elas existem dentro de um meio ambiente. Todas operam dentro de um ambiente que inclui fornecedores, clientes e concorrentes, bem como uma grande variedade de condições legais, econômicas, sociais e tecnológicas.

Um dos grandes problemas com que se defrontam as empresas é que a visão que a maioria tem dela mesma é exatamente segmentada, setorializada ou atomística. Isto leva a conflitos e divergências operacionais que minimizam a resultante dos esforços. O que se deve procurar é uma visão sistêmica, global, abrangente e holística da empresa, ser capaz de ver as relações de causa e efeito, o início, o meio e o fim, ou seja, as inter-relações entre recursos captados e valores obtidos pela empresa. (TACHIZAWA, 2006, p.16).

Se examinássemos nossas vidas, a maioria de nós concluiria que as organizações invadem tanto a sociedade como nossa vida particular. Diariamente estamos em contato com as organizações. Uma organização é “um sistema de atividades pessoais ou forças conscientemente coordenadas, sob a orientação de um líder, visando à consecução de um objetivo”. (CARAVATES, 1998, p.26).

Sendo assim, toda organização tem em seu âmbito a presença do homem, sendo este o principal responsável pelo desenvolvimento da organização no mercado de trabalho. Tornando-nos ativo perante a sociedade.

### **3 RECURSOS HUMANOS E AS ORGANIZAÇÕES**

As organizações de excelência estão buscando tratar os seus colaboradores com respeito e dignidade, tornando-os parceiros, mediante os quais se consegue aumentar e sustentar a qualidade e a produtividade dos objetivos que se busca alcançar. Isso porque, as organizações bem reconhecidas pela comunidade são aquelas que procuram refletir um bom nível de relacionamento com seus diversos públicos, principalmente os seus funcionários.

No universo empresarial, constata-se uma evolução gradual na forma de relacionamento das organizações com seus colaboradores. Cada organização segue seu ritmo de desenvolvimento, mas de maneira geral tem-se detectado a preocupação em buscar melhorias na forma de gestão do ambiente organizacional. O foco das preocupações tem ido além da concessão de benefícios e outras formas de melhoria do ambiente relacionado mais aos aspectos físicos. Há um cuidado especial com as questões de relacionamento e de respeito às pessoas e à justiça social. É a busca do tratamento igualitário a todos os colaboradores. Não se trata de aspectos ligados às políticas de remuneração ou de benefícios da organização, que trazem em sua concepção diferenciações entre grupos funcionais, mas sim da forma de tratar as pessoas. (TACHIZAWA; SCAICO, 2006, p. 301).

Mesmo que os recursos diversos, as instalações físicas e os equipamentos sejam necessários para as empresas atuarem de forma eficiente, os indivíduos são considerados como capital, mas importante, pois são as pessoas que atuam no planejamento e produção dos

serviços e produtos, controlando a qualidade, buscam investimentos e estabelecendo as formas estratégicas capazes de garantir o alcance dos objetivos organizacionais.

Neste sentido, Costa (2007, p.34) diz que “o objetivo de formular estratégias competitivas é garantir que as organizações sejam vencedoras. Elas devem ser desenvolvidas de forma específica e individualizada para cada uma das áreas estratégicas”.

O ponto da transformação da gestão de RH tradicional para a estratégica está na transformação da área de centro de custos para centro de oportunidades e resultados. Corroborando, Menezes (2009, p. 254),

Para que uma empresa obtenha sucesso e se mantenha competitiva é necessário criar estratégias que possibilitem uma melhor adequação às exigências do mercado com isso um dos exemplos de como a atuação do setor de Recursos Humanos favorece a essa criação de táticas, é a elaboração de uma estratégia organizacional que tornasse um fator indispensável.

As organizações então entendendo que colaboradores têm que ser visto como o seu ativo principal, mas empresas ainda não sabem lidar com isso. É neste cenário que é importante a participação dos recursos humanos.

[...] as organizações têm como principal fator os recursos humanos, dispendo das atividades desenvolvidas por cada indivíduo que compõe o grupo para atingir seus objetivos ou metas. Via de regra, quanto mais orientada para este enfoque tanto mais eficiente ela será. Os empregados satisfeitos trabalham mais e melhor que os frustrados, dentro de certo limite a felicidade elevada à eficiência nas organizações. (FIALHO; SANTOS 1997, p. 13).

Os recursos humanos têm que proporcionar à organização soluções para que os seus colaboradores possam desempenhar da melhor forma o seu trabalho, com qualidade de vida atento a todos os anseios pessoais e do ambiente social dentro da organização e fora dela. Inserir programas de qualidade de vida no trabalho, treinamentos, incentivos financeiros e de bem-estar. Outra função para os recursos humanos é organizar políticas e ações. Para atingir a efetividade, os recursos humanos necessitam superar seus próprios limites, ou seja, “sair do escritório”, para se direcionar as características e diferenças individuais de cada colaborador, isto pode ajudar a entender a diversidade as pessoas para proporcionar um importante processo de junção entre organização e colaborador, atingindo assim os objetivos e interesses de todos.

Alertam os gestores que não se deixem levar por modismo, pois as mudanças devem agregar valor à organização, desta forma, o RH será, além de um agente de mudança, um parceiro no negócio e será muito mais fácil de convencer os investidores que o novo modelo de gestão pode viabilizar melhores resultados. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p.28)

Desta forma podemos modelar e gerenciar a cultura de uma organização, estabelecendo novas maneiras de trabalho e construindo um quadro de pessoas que realmente queiram trabalhar neste ambiente de qualidade criado pela organização juntamente com suas parcerias, levando em consideração a sua principal ferramenta: capital humano.

#### **4 HIGIENE E SAÚDE OCUPACIONAL NO TRABALHO**

A Higiene no trabalho está interligada com o ambiente do trabalho, a saúde física, mental e as condições de bem estar de cada indivíduo.

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, educacional, médica e psicológica, utilizadas para prevenir acidentes seja eliminado condições inseguras do ambiente, seja instrumento ou convencendo as pessoas da utilização de praticas preventivas. Ela é indispensável ao desempenho satisfatório do trabalho. (CHIAVENATO, 2004, p. 352).

Um ambiente de trabalho pode melhorar o relacionamento interpessoal, reduzir acidentes, doenças, faltas consecutivas e até mesmo a rotatividade do quadro de funcionários, ao terem essa percepção, as organizações passaram a perceber o quanto a saúde do seu colaborador é importantes para a sustentabilidade empresarial. Hoje, estão investindo efetivamente em projetos que proporcionem melhor qualidade de vida aos seus colaboradores.

Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho constitui a área de ação da higiene do trabalho, envolvendo aspectos ligados com exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. Assim, um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente [...] (CHIAVENATO, 2004, p. 430).

A vida agitada que se leva, nos grandes centros urbanos atualmente, observasse maior ocorrência de casos de estresse, doença psicológica, que pode ser desencadeada pelo autoritarismo do chefe, a desconfiança, a pressão das exigências e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a monotonia de certas tarefas, o baixo astral dos colegas e a insatisfação pessoal não somente derrubam o bom humor das pessoas, como também doenças psicológicas.

Para tentar melhorar a qualidade de vida do colaborador, reduzindo a incidências de doenças provenientes das condições de trabalho, algumas empresas estão adotando a prática da ginastica laboral, que segundo Oliveira (2007),

A ginástica laboral atua na prevenção e no combate ao estresse, visto que durante a atividade é liberado um neurotransmissor chamado endorfina, o que causa bem-estar e alívio das tensões. Os programas quebram a rotina e relaxa o indivíduo, o ambiente de trabalho passa a ser menos formal e agradável.

Com a prática de exercício físico para prevenir e controlar o estresse aborda o autor “dedique diariamente alguns minutos à ginástica; isso fará com que seu corpo esteja disposto para as atividades cotidianas”. (YEPES, 2000, p. 49)

O estresse, considerado o “o mal do século”, é um problema que tem preocupado muito, pois, é decorrente das exigências das empresas pela busca do aumento de produtividade e competitividade acirrada, afetando diretamente o colaborador no que diz respeito à qualidade de vida profissional e algumas vezes acarretam ate para a vida secular do individuo.

De acordo com Yepes (2000, p. 26), o estresse pode ser classificado como “uma resposta natural do organismo a estímulos distintos diante de uma situação ou acontecimento especial de tensão e de emoção exaltada, fato que ocasiona intolerância e a irritabilidade”.

Neste contexto, as organizações buscam um meio de tornar o dia a dia de seus colaboradores mais agradável e saudável, adotando a prática da ginástica laboral.

#### 4.1 DOENÇAS OCUPACIONAIS

As doenças ocupacionais são decorrentes das atividades desempenhadas pelos trabalhadores ou às suas condições de trabalho. Essas doenças são adquiridas pelos trabalhadores quando exposto acima do limite permitido por lei a agentes químicos, físicos, biológicos, ou radioativos sem proteção compatível com o risco envolvido.

O programa de medicina ocupacional envolve os exames exigidos legalmente, além de executar programas de proteção da saúde dos funcionários, palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de risco ambientais, relatórios anual e arquivos de exames com avaliação clínica e exames complementares, visando à qualidade de vida dos funcionários e maior produtividade da organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 432).

Para Moraes (2010) alguns elementos apresentam-se como influenciadores no desenvolvimento das doenças ocupacionais, como por exemplo, a concentração de agentes no ambiente, o tempo a que o funcionário fica exposto ao agente e as especificidades de cada agente ambiental.

Nas organizações um índice significativo de LER/DORT é comprovado, algumas das seguintes funções que são mais atingidas tais como: caixa de banco, escriturário, auxiliar administrativo dentre outros.

Deliberato (2002) discorreu que os efeitos da rotina diária sobre a saúde dos trabalhadores se manifestam em desajustes psicológicos produzidos pelos desgastes dos diferentes sistemas corporais na execução da tarefa, que são traduzidos por pressão arterial anormal, dores nas costas e outros desconfortos.

Segundo Yepes (2000, p. 76), “a pratica de exercícios físicos permite-lhe reduzir as tensões e usufruir cada momento da vida; praticar ginástica e atividades aeróbicas o ajudarão a libertar-se das preocupações”.

A lesão por esforços repetitivos (LER) é admitida como doença ocupacional desde 1987. É uma afecção que pode acometer tendões, músculos, nervos e ligamento, ocorrendo de modo isolado ou associado. Pode ocorrer degeneração de tecidos, atingindo, principalmente os membros superiores, região pescoço.

A sigla DORT foi recentemente instituída no Brasil, para substituir a sigla LER, a qual tem sido utilizada como rótulo de diagnóstico de diversas condições dolorosas, em indivíduos que desempenham várias funções laborais.

Um dos motivos dessa mudança é que o sinônimo LER abrange apenas a repetitividade e não inclui outros tipos de o

As doenças ocupacionais como LER e DORT podem passar por quatro estágios evolutivos, classificados em quatro graus de evolução, assim definidos por Oliveira:

Grau 1: Sensação de peso, dormência e desconforto em áreas específicas. Pontadas ocasionais durante as atividades mais intensas que podem ser no trabalho ou fora dele, as sensações passam após descanso de horas ou poucos dias; Grau 2: Existe uma dor mais persistente com uma localização mais precisa. É intensa durante picos de atividades, podendo ocasionar perda de sensibilidade, sensação de formigamento ou reaparecer sem realizar atividade alguma; Grau 3: Dor persistente mesmo com repouso prolongado apresentando perda de força e de sensibilidade eventual ou frequente e podendo aparecer crises de dor aguda durante o repouso. Incapacidade de realizar alguns movimentos por causa da dor; Grau 4: Dor aguda e constante, tornando – se, às vezes, insuportável. A dor irradia para outras partes do corpo. Perde – se força, capacidade e controle de alguns movimentos, mesmo trabalhos domésticos. (OLIVEIRA, 2002, p. 29 - 30).

Para o tratamento destas doenças ocupacionais a ginástica laboral tem sido cada vez mais implantada nas organizações que visam uma qualidade no ambiente de trabalho para seus colaboradores. Este tipo de atividade vem crescendo, sendo utilizada como uma ferramenta essencial e eficaz para a qualidade de vida no trabalho.

## **5 GINÁSTICA LABORAL**

A ginástica laboral refere-se à atividade aplicada nas empresas, durante a jornada diária, para os funcionários no seu ambiente de trabalho.

Visando a qualidade de vida dos colaboradores essa prática tende a fortalecer o compromisso funcionário x empresa. A atividade física no ambiente de trabalho é de suma importância, uma vez que o rendimento e o desempenho do funcionário não são constantes. Nota-se que no início da jornada de trabalho, organismo inicia progressivamente a adequação de seus processos fisiológicos às exigências do trabalho. Porém ao passar do tempo



apresentam-se picos de fadiga ou cansaço e o desempenho do funcionário tende a diminuir naturalmente.

Os exercícios regulares no ambiente de trabalho tendem a estabelecer uma melhor convivência entre os funcionários e seus superiores hierárquicos. Funcionários como uma forma saudável de “quebra” da rotina, resultando em uma associação positiva entre atividades física e saúde. (LIMA, 2007, p. 33).

Segundo Lima (2004), “a ginástica laboral é uma forma de valorizar e incentivar a prática de atividades físicas, bem como melhorar o desempenho profissional”. Partindo dessa premissa pode-se afirmar que a ginástica laboral é uma importante ferramenta para proporcionar o bem estar dos funcionários, resultando numa melhor qualidade de vida, favorecendo um melhor desempenho nas tarefas.

A ginástica laboral tem como objetivo promover a consciência corporal; reduzir a fadiga muscular; a saúde e o bem estar; promover a integração entre os funcionários; reduzir os números de acidentes de trabalho; aumentar a motivação no trabalho e prevenir as doenças ocupacionais. “As modalidades da ginástica laboral são classificadas de acordo com o horário a serem aplicadas e pelo objetivo a que se destinam” (BERTE JÚNIOR, 2006, p.06).

A ginástica laboral compreende práticas de exercícios específicos de alongamento, fortalecimento muscular, coordenação motora, tendo como prevenção e diminuição de casos de LER (Lesão por Esforço Repetitivo/DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Originou-se no Japão em meados de 1928 onde funcionários dos correios com o objetivo de promover a saúde e a descontração no ambiente de trabalho. Este hábito foi conhecido por todo o país após a Segunda Guerra Mundial com a diminuição dos acidentes de trabalho. A assertividade da prática foi tão bem aceita que ela foi introduzida á cultura japonesa, através de um programa da Rádio Taissô envolvendo exercícios específicos a uma ginástica tradicional rítmica que acompanhada por uma musica de fundo. Esta atividade é transmitida pela rádio todas as manhas para as empresas e também nas residências.

Já no Brasil a prática foi trazida por executivos japoneses que participarão da construção de estaleiros no ano de 1969 onde até hoje são praticados exatamente com o objetivo de se prevenir acidentes de trabalho e possíveis afastamentos.

No ano de 1978 foi criado um projeto pela Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior em Nova Hamburgo – RS (FEEVALE) e a Associação Pró-Ensino Superior em Nova Hamburgo (ASPEUR), com o apoio do SESI que foi chamado de “Ginástica Laboral Compensatória”, envolvendo cinco empresas no Vale dos Sinos, onde o objetivo de aprofundar os estudos quanto aos benefícios.

Na década de 1980, a Ginástica Laboral começou a ganhar força, mas foi no ano de 1990, que ganhou espaço nas empresas, potencializando a qualidade de vida e no trabalho. Com a ênfase de prevenir o estresse e as lesões causadas pelo trabalho repetitivo, como DORTS.

A Ginástica Laboral visa a promoção da saúde e melhora das condições de trabalho, além da preparação biopsicossocial do participantes, contribui direta e indiretamente para a melhoria do relacionamento interpessoal, sem falar na redução dos acidentes, na redução do absenteísmo e consequentemente, no aumento da produtividade com qualidade. (OLIVEIRA, 2002; p.11)

Segundo Cañete (2002), o que influenciou as empresas a implantar a ginástica laboral, em primeiro foi a qualificação empresarial ISO 9000, onde teve um grande aumento de empresas envolvidas pelas suas exigências para ser ratificado. E, em segundo, foi a diminuição de caso de acidentes de trabalho e afastamentos, e em terceiro pela melhora de qualidade de vida no trabalho e prevenção de patologias.

A ginástica laboral pode ser aplicada separadamente ou de forma mista, podendo se aplicada de três formas, abaixo relacionadas:

a) **Ginástica Laboral Preparatória ou de Aquecimento:** É realizada no início da jornada de trabalho, preparando o corpo para o trabalho físico e para melhora do nível de concentração e disposição. A ginástica laboral preparatória visa preparar o funcionário, aquecendo os grupos musculares que serão solicitados durante a tarefa, deste modo possibilita maior disposição para iniciar a jornada de trabalho. “Através da ginástica laboral preparatória os indivíduos podem espreguiçar, sorrir, brincar com seus colegas e renovar suas energias, produzindo maior segurança”. (MARTINS, 2005, p.63). Desse modo, a ginástica laboral refere-se à atividade aplicada nas empresas, durante a jornada diária, para os funcionários no seu ambiente de trabalho.

b) **Ginástica Laboral Compensatória:** Ocorre durante a jornada de trabalho, com a finalidade de compensar todo e qualquer tipo de tensão muscular adquirida pelo uso excessivo ou inadequado das estruturas musculares e ligamentos. Tem como objetivo modificar a postura de trabalho e prevenir a fadiga muscular. Podem ser realizados movimentos simétricos de alongamento dentro do próprio setor ou fora do ambiente de trabalho. A sessão tem a duração de 5 a 10 minutos.

Essa terminologia é adotada em função de sua característica, ou seja, interromper a atividade laboral, pois, é aplicada no meio do expediente ou no horário de pico de fadiga. Essa execução visa impedir que se instalem os vícios posturais do ambiente de trabalho, com o intuito de prevenção a fadiga. (MARTINS, 2005, p.63).

c) **Ginástica Laboral de Relaxamento:** realizada ao final da jornada de trabalho, com o objetivo de redução do estresse, alívio das tensões, redução dos índices de desavenças no trabalho e no lar. São realizadas automassagens, exercícios respiratórios, exercícios de alongamento e flexibilidade e meditação. Para Oliveira (2003), “ a ginástica laboral de descontração ou relaxamento é praticada após a jornada de trabalho, propiciando o relaxamento muscular e mental dos trabalhadores”. A sessão de tem a duração de 10 a 12 minutos.

O projeto de Ginástica Laboral com os três tipos pode ser implantado em qualquer empresa, pois, suas sessões podem ser aplicadas em diversos horários, dependendo da necessidade e a possibilidade de cada departamento.

## 5.1 BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

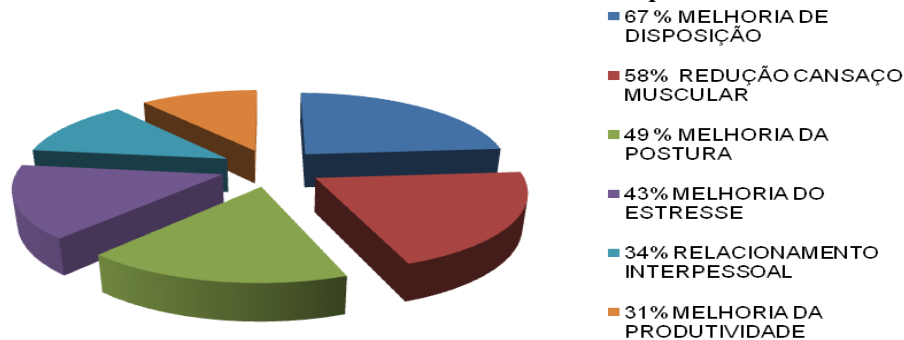
A ginástica laboral gera benefícios, para o trabalhador e para a empresa, porque ela tem apresentado resultados significativos de alívio das dores corporais e melhora do relacionamento interpessoal e melhorias também na saúde. Isto nos mostra que a saúde não é algo que se adquire em um tempo específico e garantido por toda vida.

Os benefícios da GL nos trabalhadores são: o ganho em termo da saúde, quando ocorre a diminuição de queixas de dor e fadiga muscular, aumento da sensação de bem-estar e maior disposição para executar funções no ambiente de trabalho, desenvolve a consciência corporal, melhora a postura, diminuição do estresse, depressão e ansiedade e na melhora no bom relacionamento interpessoal no trabalho.

A ginástica laboral na sobrecarga e não leva o funcionário ao cansaço porque é de curta duração. Com isso, espera-se prevenir a fadiga muscular, diminuir o índice de acidentes do trabalho, corrigir vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário no início e no retorno do trabalho e prevenir as doenças por traumas cumulativos. (LIMA, 2007, p. 28-29).

Estudos têm mostrado que após alguns meses ou anos da sua implantação na empresa, tem apresentando diversos benefícios. Segundo Martinez et al (2004, p. ), a Cremer S.A. tem investido na busca de uma melhor qualidade de vida no trabalho e depois de implantar a Ginástica Laboral em suas instalações, teve melhorias significativas, como demonstrado no gráfico abaixo:

**Gráfico 1: Indicadores da Ginástica Laboral na Empresa Cremer S.A**



Conforme ilustrado no gráfico acima a Cremer S.A tem investido na busca de uma melhor qualidade de vida para os seus empregados e após implantar a ginástica laboral obteve resultados significativos, que influenciam diretamente nos objetivos da organização, sendo eles físicos, sociais e psicológicos.

## 5.2 BENEFÍCIOS FÍSICOS

O benefício físico é importante previne e combatem as doenças profissionais, melhora na força, coordenação, flexibilidade, ritmo, agilidade e reduz a sensação de fadiga após a jornada de trabalho, recebe estímulos preparatórios, compensatórios e relaxantes.

Alguns estudos estão sendo realizados com o objetivo de afirmar a relação entre as atividades profissionais e o surgimento de tais doenças. Os resultados indicam que a execução de determinadas tarefas contribuem consideravelmente. Como fatores e riscos diretamente relacionados ao trabalho, como postura e movimentos inadequados, repetições, vibrações, carga estática, aspectos ambientais (temperatura, ruído, iluminação entre outros).

As lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) são termos coletivos para uma gama de condições caracterizada por desconforto ou dor persistente nos músculos, tendões e outros tecidos moles, com ou sem manifestações físicas. É geralmente causada ou agravada pelo trabalho, sendo associada a movimento repetitivo, posturas contraídas ou sustentadas e/ou movimentos vigorosos.(CANETE,2002, p.3).

De modo geral, atua diretamente na prevenção de LER/DORT, sendo este um dos principais benefícios físicos. Resultados indicam que a pratica da ginástica laboral contribui para a promoção da qualidade de vida no trabalho (QVT), como também na redução de dores nas costas, dores de cabeça, dores musculares, entre outros.

## 5.3 BENEFÍCIOS SOCIAIS

Os benefícios sociais nada mais é que o fortalecimento do relacionamento interpessoal, promoção da integração social valorização do grupo e espírito de equipe. O relacionamento interpessoal é favorecido na pratica da ginástica laboral, por proporcionar uma maior interação entre os colaboradores, que influenciará diretamente nas atividades desenvolvidas em grupo.

Os programas de promoção de saúde promovem efeito moral positivo, pois possibilita maior visibilidade das ações corporativas dirigidas à saúde e ao bem estar. Os empregados passam a ter oportunidades adicionais de conhecerem-se uns aos outros e, conseqüentemente, de atuar de forma colaborativa para a produção mais eficiente. (GONÇALVES; VILARTA, 2004, p.134).

De modo geral os termos sociais se apresentam da seguinte forma:

- Favorecimento do relacionamento social e no trabalho em equipe;
- Promoção da integração social;
- Favorece o trabalho em equipe;
- Melhoria nas relações interpessoais;
- Desperta novas lideranças
- Melhoria no contato pessoal e sua comunicação interna.

Como pode-se visualizar os benefícios sociais são evidentes as melhorias das relações interpessoais, favorecendo o relacionamento social e, conseqüentemente, o trabalho em equipe.

#### 5.4 BENEFÍCIOS PSICOLÓGICOS

O estresse foi considerado a doença do século XX, com grandes chances de se agravar ainda mais, uma vez que ocorrem mudanças constantemente e os trabalhadores precisam se adaptar para acompanhar todas essas mudanças.

No estado psicológico a ginástica laboral auxilia no aumento da autoestima do trabalhador, conscientizando da importância do seu trabalho para a organização, melhorando a sua capacidade de concentração no trabalho e reduzir os níveis de estresse mental.

Segundo Marchesini (2001) em seu estado psicológico, a Ginástica Laboral reforça a autoestima do trabalhador; proporciona a conscientização da importância de seu trabalho frente à empresa, busca mudança em sua rotina; melhora a capacidade de concentração no trabalho, além de combater as tensões emocionais, melhorar a atenção e concentração nas atividades desempenhadas e reduzir os níveis de estresse mental.

Atualmente, a palavra estresse é um sinônimo de alerta para a sociedade. O homem contemporâneo convive diariamente com agentes estressores. Viver nos tempos atuais é estar sob constante pressão, seja pelo aumento do volume de trabalho, seja pela agitação das grandes cidades e a violência que assola o mundo inteiro. (LIMA, 2007, p.56).

O estresse constante pode determinar enfraquecimento do desempenho, por várias mudanças fisiológicas. Com isso pode-se considerar que o impacto que o estresse tem nos parâmetros fisiológicos, revelando que diversos mecanismos de controle do equilíbrio são afetados.

Alguns estudos demonstram que a prática de ginástica laboral provoca efeitos significativos na percepção sobre a qualidade de vida do trabalhador. Contudo, os ganhos conquistados com a ginástica laboral não se restringem somente aos seus participantes, uma vez que a empresa que implanta esse tipo de programa, também obtêm ganhos, conforme se discorre a seguir.

#### 5.5 BENEFÍCIOS ORGANIZACIONAIS

Pode-se observar que os programas de ginástica laboral têm sido cada vez mais procurados por organizações que demonstram preocupação com os seus colaboradores.

Para Figueiredo; Montalvão (2008),

As empresas implantam a ginástica laboral principalmente com o intuito de diminuir os índices de doenças ocupacionais e também as altas taxas de absenteísmo, pois devido a esses problemas, a produção e a motivação dentro das empresas tendem a diminuir.

Estudos indicam que a ginástica laboral apresenta os seguintes benefícios em ordem psicológica e emocional: sendo eles, motivação por novas rotinas, melhora no equilíbrio e autoestima e sua autoimagem, melhora na concentração e na produtividade das atividades desempenhadas, diminuição da rotatividade e, conseqüentemente, do absenteísmo, sendo então evidente a sua comprovação como benefício para a organização.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a cada ano, os países gastam em média, 4% de seu PIB (Produto Interno Bruto) em "decorrência de acidentes de trabalho, tratamento de doenças, lesões e incapacidade relacionada ao trabalho". (ANDRADE, 2000 *apud* OLIVEIRA, 2003, p.14)

Um dado importante a ser discutido é o retorno financeiro que a ginástica laboral tem apresentado às organizações. Pesquisas realizadas nos Estados Unidos indicam que para cada dólar investido em programas de qualidade de vida dos funcionários, no qual se incluem a ginástica laboral, são economizados três dólares, incluindo assistência médica, diminuição das faltas no trabalho, na rotatividade, além de um aumento significativo da produtividade.

Os benefícios da ginástica laboral já são aceitos por extensas parcelas das empresas em todo o mundo. Martinez (2004) relata que

Cerca de 80% das empresas americanas e 70% das alemãs, além de quase totalidade das empresas canadenses, se envolvem em algum tipo de ginástica laboral para os seus funcionários. No Brasil, a idéia também é muito bem aceita por partes das empresas.

Diante disso presumisse que a ginástica laboral colabora para o aumento da satisfação dos funcionários da empresa, melhorando a qualidade de vida no trabalho bem como o seu desempenho dentro da organização. A união destes fatores resulta em benefícios para o indivíduo (colaborador) e todo o seu conjunto (organização).

No ambiente corporativo, além dos programas de ginásticas laboral, outras ações estão cada vez mais sendo adotadas, como montagem de academias, formação de grupos de caminhada e corrida e práticas esportivas – todas com muito boa aceitação dos trabalhadores. Esses programas têm como principal objetivo incentivar um estilo de vida mais ativo, na busca de nível de aptidão física mais adequado para manutenção da saúde. (LIMA, 2007, p. 39).

A prevenção das doenças ocupacionais sem duvida pode ocorrer quando se adota a ginástica laboral, mas, se a mesma estiver somada a outras atitudes e tendo a colaboração dos trabalhadores os resultados terão uma pontuação, mas eficiente. O indivíduo não deve ser forçado a fazer qualquer tipo de exercício, caso não queira praticar a ginástica laboral, sua decisão deve ser respeitada, para que o mesmo não se sinta sobre pressão psicológica, comprometendo assim, os benefícios da atividade física.

## 6. ESTUDO EXPLORATÓRIO: SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA

No campo da Ginástica Laboral concentraremos nosso estudo em uma iniciativa específica – o Programa SESI Ginástica na Empresa do Serviço Social da Indústria (SESI).

Foi o chamado para a solidariedade social que inspirou a criação da entidade. A década de 40 significou para o Brasil um período de adaptação às recentes mudanças no cenário interno e externo: a deposição de Getúlio Vargas, o fim da segunda Guerra Mundial e a

consolidação da indústria no país. Foi uma época com perspectivas de liberdade e democracia, em que afloraram as tensões sociais e as reivindicações da população pela universalização da educação, a melhoria do atendimento à saúde e dos sistemas de transportes e habitação e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Entre os empresários brasileiros havia o consenso de que o Brasil precisava de um plano de ação social, que complementasse a atuação do Estado nesta área. Em 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, assinado pelo presidente Eurico Gaspar Dutra, atribuiu à Confederação Nacional da Indústria (CNI) a tarefa de criar, organizar e dirigir o Serviço Social da Indústria (SESI).

A educação e a qualidade de vida vieram a predominar em 1º de julho de 1946 quando nasceu o Sesi, instituição de direito privado, mantida e administrada pela indústria. Com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e seus dependentes, as atividades se desenvolveram com a prestação de serviços em saúde, educação, lazer, esporte, cultura, nutrição e promoção da cidadania. Com uma diversidade de ações, o Sesi atende às especificidades e às necessidades de cada região do país. Atualmente, os departamentos do Sesi nos 26 estados e no Distrito Federal são percebidos pelos empresários como parceiros para o desenvolvimento social de suas indústrias. (Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/institucional/2012/03/1,1792/historia.html>> acessado em 12/11/2013).

Nas pistas de atletismo, piscina e quadra para jogos e campos de futebol instalados em clubes e centros de atividades do Sesi, os trabalhadores e a comunidade encontram programas que estimulam a prática de exercícios físicos, atividades esportivas, lazer e integração social.

Para complementar esse trabalho, o Sesi mantém programas de prevenção a doenças. São ações que promovem a saúde dos industriários e suas famílias. Ao buscar a educação de qualidade, o bem-estar dos trabalhadores e estimular a gestão socialmente responsável das empresas, o Sesi desempenha um papel decisivo para o aumento da competitividade da indústria e o desenvolvimento sustentável do Brasil. Para o Sesi a missão é “Promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco em educação, saúde e lazer, e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial”.

Ser o uma empresa reconhecida nacionalmente na promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes é sua visão de futuro. (Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/institucional/2012/03/1,1791/missa-o-e-visao.html>> acessado em: 13/11/2013).

O Sesi oferece soluções integradas para a Promoção de Estilos de Vida Saudáveis nas empresas. Os serviços podem ser articulados de forma a atender às demandas específicas de cada indústria, de acordo com seu perfil e as características da força de trabalho.

Parar alguns minutos por dia para se exercitar contribui para um estilo de vida mais saudável e menos estressante, ajuda a evitar doenças ocupacionais, como as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort).

Essa é a programa do Sesi Ginástica na Empresa, realizado desde 1998. Inspirado em um projeto do Sesi no Rio Grande do Sul, iniciado em 1978, o programa atende hoje cerca de 2 mil empresas e 600 mil trabalhadores no país. O Ginástica na Empresa é realizado no ambiente de trabalho sob orientação profissional. O programa convida os trabalhadores para fazer uma pausa no expediente, e essa pausa pode durar de 8 a 12 minutos, os profissionais do Sesi ensinam exercícios físicos e orientam os trabalhadores sobre a importância de se adotar um estilo de vida saudável. Os exercícios físicos, as dinâmicas de integração e as práticas educativas são planejadas de acordo com as características de cada empresa e setor de atividade. (Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/iniciativas/programas/lazerativo/2012/03/1,1940/servicos.html>> acessado em: 18/11/2013).

Outro objetivo dessa ginástica é promover alguns minutos de relaxamento, para que os trabalhadores possa meditar e se auto avaliar. Os exercícios de relaxamento, realizados em forma de alongamento e consciência corporal, possibilita ao individuo um maior autoconhecimento. (LIMA, 2007, p. 37).

O crescimento de uma empresa está diretamente associado aos investimentos em seu capital humano. Por isso, o SESI oferece serviços que ajudam as indústrias a elevar a qualidade de vida dos empregados.

## 6.1 EMPRESA QUE UTILIZA O PROGRAMA GINÁSTICA NA EMPRESA: ÁGUA MINERAL SANTA MARIA

Hidrominas Santa Maria Indústria e Comércio Ltda é uma empresa industrial que explora a atividade mineral desde 1968, localizada no município de Parnamirim/RN. Em 1972, envasava apenas embalagens de 500ml/vidro. Tendo como fundador o Sr. Pedro Alberto Serquiz Elias e Julia Pinto Serquiz Elias. Com mais de 40 anos no mercado, a água mineral Santa Maria é um exemplo de profissionalismo e modernidade. Operando com o que existe de melhor em máquinas e equipamentos. A Santa Maria se caracteriza por desenvolver um trabalho focado na qualidade de vida, buscando acompanhar a evolução tecnológica e, sobretudo treinando e motivando seu quadro de pessoal.

A Santa Maria trabalha com responsabilidade socioambiental. Após ter sido ganhadora a nível estadual do 1º lugar do Prêmio SESI qualidade de vida no trabalho PSQT-2005 e 2006, passou a concorrer na modalidade especial a nível nacional, conquistando o 1º lugar em 2007 e repetindo esse feito em 2008. Sempre utilizando a ginástica na empresa, como uma ferramenta para qualidade de vida. Tornando-se uma empresa modelo. (Disponível em: <<http://www.aguamineralsantamaria.com.br/empresa.php>>. Acessado em: 23/11/2013).

Quando questionado sobre as vantagens que o PSQT trouxe para sua empresa, Serquiz é enfático, dizendo:

Só trouxe coisa boa, tanto para a empresa quanto para os colaboradores. A rotatividade diminuiu, a falta é quase zero, a produtividade de cada funcionário aumentou demais. Fomos fisgados pelo PSQT e agora não queremos mais parar. (Disponível:<<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/iniciativas/programas/1azerativo/2012/03/1,1934/casos-de-sucesso.html>> acessado em: 18/11/2013).

Hoje, Santa Maria oferece diversas ações sociais dentro e fora da empresa. Em 2000, a empresa foi convidada pelo Diretório Regional do SESI - 2013 RN para participar do PSQT. Em 2007 a Água Mineral Santa Maria concorreu pela primeira vez em nível nacional e ganhou. Atualmente, a Água Mineral Santa Maria tem cerca de 10 ações sociais permanentes e vários eventos pontuais a cada semestre, todos eles em parceria com o SESI.

## 7 CONCLUSÃO

Analisando o mundo cada vez mais globalizado e as políticas de concorrência no ambiente corporativo e até mesmo dentro das organizações, que se resulta em um alto desgaste do colaborador para conseguir atingir objetivos e exigências estabelecidas pelas organizações. Reflexo disso é o aumento do surgimento de doenças ocupacionais, causando queda na motivação e, conseqüentemente, no desempenho de suas funções.

É bem verdade que o acelerado ritmo das mudanças atuais, no qual as organizações e seus colaboradores tendem a se adaptarem rapidamente e adotar uma postura em relação às mudanças tecnológicas, econômicas, sociais entre outras afetando diretamente o colaborador e tudo a sua volta. Essas mudanças estão sendo cada vez mais responsáveis pelo desencadeamento de uma grande queda na saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Dentro desse contexto, a ginástica laboral vem se mostrando como uma ferramenta, um diferencial para a gestão dos recursos humanos nas organizações, por resultar em benefícios físicos, psicológicos e sociais para os funcionários praticantes, bem como também ganhos para as organizações que adequando a essa pratica.

Com a realização deste artigo, foi possível verificar que os benefícios para os trabalhadores que tem a ginástica laboral como ferramenta de qualidade de vida em sua empresa é a prevenção de lesões decorrentes de LER/DORT, e também na diminuição do estresse ocupacional, aumentando a resistência à fadiga, melhorando a postura e movimentos executados durante o trabalho, combatendo o sedentarismo, favorecendo a interação entre os funcionários, além de vários outros.

Para a organização, os principais benefícios também estão evidentes ao diminuir os acidentes de trabalho, aumentar a produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade, uma vez que as empresas visam lucro, e a alta qualidade na produtividade é muito bem vista.

Além disso, vários estudos demonstram resultados significativos com a ginástica laboral, que contribui principalmente para elevar o nível de disposição para o trabalho, diminuindo o índice de afastamentos, aumentando a integração com os trabalhadores e prevenindo os DORTs, assim garantido uma melhor qualidade de vida.

Sendo assim, conclui-se que a ginástica laboral colabora diretamente para o aumento da satisfação dos funcionários, resultando em uma melhora significativa na qualidade de vida daquele que adota essa pratica na organização, ao promover a saúde e as condições de trabalho.

## 8 REFERENCIA

**ARAÚJO, L. C. G. de.** Gestão de Pessoas. São Paulo, Atlas, 2006.

**CAÑETE, I.** Humanização: Desafio da empresa moderna. A ginástica laboral como caminho. Porto Alegre. 2. ed. Ícone, 2001.

**CHIAVENATO, I.** Gestão de pessoas; O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

**COSTA, E. A. da.** Gestão Estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos/ Eliezer Arantes da Costa. 2ªed. São Paulo: Saraiva, 2007

**FIALHO, F.; SANTOS, N. dos.** Manual de análise ergonômica do trabalho. 2. ed. Curitiba: Gênese, 1997.

**LACOMBE, F.** Recursos Humanos: Princípios e Tendências. 2a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

**MARTINEZ, M.C et al.** Relação entre satisfação com aspectos Psicossociais e Saúde dos Trabalhadores. Revista de Saúde Pública, São Paulo, vol.38, n.1, 2004.

**MARTINS, C. de O.; DUARTE, M. de F. da S.** Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria da UFSC. Revista Brasileira de Ciência e Movimento, Brasília, v. 8, n. 4, p. 7-13, set. 2000.

**MARTINS, C. de O.** Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório. 2005. 184 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005

\_\_\_\_\_. Ginástica laboral no escritório. São Paulo: Fontoura, 2001.

**TACHIZAWA, T.; SCAICO, O.** Organização Flexível: Qualidade na Gestão por Processos. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

**OLIVEIRA, C. R.** Manual prático de Ler: lesões por esforço repetitivo. Belo Horizonte: Health, 1998

**OLIVEIRA, J. R G.de.** A prática da ginástica laboral. Rio de janeiro: Sprint, 2002.