



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE MACAPÁ**  
**CURSO DE GESTÃO EM RECURSOS HUMANOS**

**ANTÔNIO CÁSSIO SOARES ATAIDE**

**JULIÃO PEREIRA DE BRITO NETO**

**WEVERTON BRITO LIMA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V. T)**

**Benefícios da ginástica laboral um estudo de caso na empresa Associados  
Contábeis**

**Macapá – AP**

**2014**

**ANTONIO CÁSSIO SOARES ATAIDE**

**JULIÃO PEREIRA DE BRITO NETO**

**WEVERTON BRITO LIMA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V. T)**

**Benefícios da ginástica laboral um estudo de caso na empresa Associados  
Contábeis**

**Artigo Científico apresentado à Faculdade  
de Tecnologia de Macapá – FTA com o  
Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão  
de Recursos Humanos, como exigência  
para obtenção do Título de Tecnólogo.**

**Orientador: professor Esp. Alain Santos.**

**Macapá – AP**

**2014**

**ANTONIO CASSIO SOARES ATAIDE**

**JULIÃO PEREIRA DE BRITO NETO**

**WEVERTON BRITO LIMA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V. T)**

**Benefícios da ginástica laboral um estudo de caso na empresa Associados  
Contábeis**

**Artigo Científico apresentado à Faculdade  
de Tecnologia de Macapá – FTA com o  
Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão  
de Recursos Humanos, como exigência  
para obtenção do Título de Tecnólogo.**

**Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Faculdade de Tecnologia de Macapá – FTA**

---

**Faculdade de Tecnologia de Macapá – FTA**

---

**Faculdade de Tecnologia de Macapá – FTA**

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V.T.): Benefícios da ginástica laboral um estudo de caso na empresa Associados Contábeis Ltda. - ME**

**Antônio Cássio soares Ataíde.**

Graduando em Gestão de Recursos Humanos – Faculdade de Tecnologia de Macapá.

**Julião Pereira de Brito Neto.**

Graduando em Gestão de Recursos Humanos – Faculdade de Tecnologia de Macapá.

**Weverton Brito Lima.**

Graduando em Gestão de Recursos Humanos – Faculdade de Tecnologia de Macapá.

**Alain Santos.**

Professor Esp. Docência do Ensino Superior.

### **RESUMO**

Este artigo tem por objetivo um estudo de caso feito na empresa Associados Contábeis Ltda.-ME, com a finalidade de mostrar a relevância da qualidade de vida no trabalho e os benefícios da ginástica laboral para as empresas e seus colaboradores. Aborda a Q.V.T. como diferencial e estratégia competitiva, fala da origem e evolução, do conceito, ressaltar o conceito de ergonomia, ginástica laboral e seus benefícios que agem na prevenção de doenças ocupacionais como a LER (lesão por esforço repetitivo) e DORT (distúrbio osteomusculares relacionados ao trabalho).

**Palavras-chaves:** saúde e bem-estar, qualidade de vida e valorização humana.

### **ABSTRACT**

This article envisages a case study done on Company Accounting Associates Ltd., with the purpose of showing the relevance of the quality of life at work and the benefits of gymnastics for companies and their employees. Discusses the Q.V.T. as a differential and competitive strategy, talks about the origin and evolution of the concept, to emphasize the concept of ergonomics, labor gymnastics and its benefits that Act on prevention of occupational illnesses such as RSI (repetitive strain injury) and DORT (work-related musculoskeletal disorder).

**Keywords:** health and well-being, quality of life and human development.

## **INTRODUÇÃO**

Este artigo possui como tema principal a “Qualidade de vida no trabalho” onde a primeira parte busca descobrir as origens e evolução, fala do conceito enfatizando a contribuição de alguns pesquisadores nesse campo de estudo, abrange aspectos como diferencial e estratégia competitiva para as empresas que querem continuar vivas no crescente mercado de trabalho, além de envolver o tema referido, aborda-se conceito de Ergonomia que é a ciência que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e seu trabalho.

Com o avanço do estudo da ergonomia, e com a necessidade das organizações em agregar uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores no trabalho, surge à prática da Ginástica laboral, que tem como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual através da consciência corporal. Diante dessas doenças ocupacionais destacam-se as lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT), São apontados por diversos pesquisadores como um conjunto de fatores físicos e organizacionais do trabalho que combinados possibilitam o surgimento da síndrome polemica de dimensões sociais e econômicas, dentre esses fatores ressaltam-se postura inadequadas, natureza e repetitividade de movimentos e aplicação de forças, que podem influenciar diretamente musculoesquelético do trabalhador.

Com intuito de promover melhor qualidade de vida aos funcionários da empresa Associados Contábeis LTDA. - ME, adotou-se a ginástica laboral, cuja finalidade é promover adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas por meio de exercícios dirigidos, sendo assim essa etapa versa inserir esses exercícios na rotina dos colaboradores contribuindo de maneira significativa para adoção de hábitos saudáveis.

## **OBJETIVO GERAL**

O presente artigo procurar apontar a relevância que a qualidade de vida e os benefícios da ginástica laboral trazem para as organizações e a vida de seus

funcionários. Já que atualmente empresas e instituições estão preocupadas em oferecer qualidade de vida a seus colaboradores.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Tornar a organização mais humanizada, que proporcione condições de desenvolvimento pessoal ao individuo;
- Inserir exercícios na rotina dos funcionários;
- Conscientizar colaboradores sobre práticas saudáveis;
- Proporcionar alívio de estresse no trabalho;
- Combater o sedentarismo;
- Aumentar o ânimo para o trabalho;
- Melhorar postura
- Promover saúde e consciência corporal;
- Maior integração entre as pessoas;
- Melhorar o desempenho profissional;
- Redução das tensões acumuladas do trabalho;
- Prevenir lesões e doenças como LER e DORT;
- Diminuição da fadiga visual, corporal e mental;

## **ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Podemos dizer que a Q.V.T. tem suas origens assinaladas desde as primeiras civilizações, pois nessa época já existia a preocupação em criar meios que facilitem e/ou aumentem o bem - estar humano. Os ensinamentos de Euclides de Alexandria (300 a.C) sobre os princípios da geometria serviram de inspiração na melhoria das técnicas de trabalho dos agricultores a margem do Nilo, as leis das alavancas de Arquimedes que vieram em 287 a.C contribuíram para a diminuição de energia física dos trabalhadores, entre outros exemplos que podem ser exteriorizados. É de fundamental relevância observar que desde as primeiras civilizações já existia a preocupação em inventar formas que favoreçam e ou intensifiquem o bem-estar do

indivíduo, graças a isso, formas científicas sobre essa temática passaram a ser investigadas em séculos posteriores.

Antes das revoluções industriais (século XVIII e XIX) todas as atenções das organizações estavam voltadas para a produção em massa, o pensamento unicamente na quantidade produzida, devido a isso, não percebiam as precárias condições no ambiente ocupacional, extensas jornadas de trabalho eram submetidas, as necessidades dos trabalhadores não eram levadas em conta. Mesmo com esses conceitos, as organizações queriam ampliar ainda mais suas produções, foi quando surgiram os interesses com a força de trabalho existente, pois já não era mais possível ignorar o ser humano e suas necessidades para conceber tamanha produção.

A partir dos períodos citados anteriormente foram estudados cientificamente, a influência nos princípios e na produção dos indivíduos e as condições de trabalho.

A origem da Q.V.T. iniciou no século XX na década de 50, com a aparição da abordagem sócio- técnica na década de 60, cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, tomaram a iniciativa de buscar melhorias na organização do trabalho com a finalidade de reduzir o ponto de vista negativo sobre a visão que se tinha a respeito da saúde e bem – estar geral dos colaboradores.

BOWDITCH (1999, apud KITAGANA; GALERANI, 2010) demonstra que no final da década de 60 o termo qualidade de vida no trabalho foi influenciado pelos norte americanos para apontar a deficiência da Q.V.T. no local de trabalho, preocupados com os efeitos do emprego na saúde e no bem – estar geral dos trabalhadores dentro da experiência trabalhista.

Contudo a expressão Q.V.T. foi introduzida publicamente, no início da década de 70, quando o professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), tornou mais amplo seu trabalho sobre o projeto de estudo de cargos. Nesse período as empresas perceberam a higiene do ponto de vista do dia-a-dia, das estruturas, da ergonomia, da sustentabilidade do funcionário, que impactava diretamente com a satisfação do indivíduo. Neste período voltaram-se os olhares para Q.V.T. devido à preocupação com a disputa internacional, houve foco maior E.U.A.com o sucesso dos modelos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa direcionada os

colaboradores. Havia também a intenção de unificar os interesses dos empregados e empregadores, por meio de práticas gerenciais capazes de minimizar os conflitos. Tentaram ainda embasar filosofias nos colaboradores, de autores de academias, por exemplo, Relações humanas, Maslow, Herzberg etc. Com a finalidade de desenvolver a motivação nos funcionários.

Conforme RODRIGUES (1994, apud CARDOSO, 2007) no final dos anos 70 as organizações começaram uma grande mudança no seu gerenciamento organizacional, por causa do grande sucesso japonês que trabalhava seu gerenciamento de forma diferente dos demais, influenciando os primeiros movimentos no interior das organizações com a utilização da qualidade de vida no trabalho.

A Q.V.T. tornou-se motivo de grande inquietude para as organizações. Seu propósito ou objetivo e determinação, é sempre de facilitar e/ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas diárias.

Para CARNEIRO citado por (FERNANDES, 1996, p.38), Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam, e utilizar ao máximo sua potencialidade; é desenvolver as pessoas, e procurar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

No século XX, muitas pesquisas contribuíram para a percepção da importância sobre a satisfação do indivíduo no seu ambiente ocupacional, esses estudos foram focalizados no comportamento humano e na motivação, graças a estes aspectos a empresa alcançou seus objetivos organizacionais.

No início da década de 90, com a fase da informação tecnológica, que tem causado mudanças em todo o planeta, o ambiente organizacional foi modificado por causa da competitividade e da globalização, assim; iniciou-se uma nova abordagem da gestão de pessoas.

Em função dessa competitividade no mercado, as organizações estão procurando satisfazer cada vez mais seus colaboradores, na tentativa de permanecer com seu capital intelectual.



## CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Q.V.T. vem sendo objeto de análise e tem chamado muito a atenção nas últimas décadas, devido à percepção das vantagens observadas pelas organizações que utilizam este programa, se de um lado os colaboradores são tão exigentes quanto à satisfação e bem-estar no seu ambiente ocupacional; e de outro, as empresas visam os seus interesses quanto à potencialização da produção e qualidade, investir em Q.V.T. tem gerado benefícios e resultados satisfatórios tanto para os colaboradores como para as organizações. É de suma importância que as empresas tenham uma visão integral das pessoas, o chamado enfoque biopsicossocial, que nasce da medicina psicossomática que propõe a vida integrada ao ser humano.

FRANÇA (1997, apud CARDOSO, 2007) assegura que “a construção de Q.V. T ocorre a partir do momento em que as empresas olham as pessoas como um todo”. Para tanto funcionários satisfeitos tendem ao sentimento de lealdade para com a empresa ou para a constante busca por melhorias de forma ativa e construtiva.

É complexo definir Q.V.T., pois cada indivíduo tem um ponto de vista a respeito de algo, porém é possível sintetizar em satisfação proporcionada por boas condições de trabalho, físicas e psicológicas, remunerações congruentes com as funções, segurança, benefícios auferidos, relacionamento interpessoal, liberdade de decisões e exposição de ideias, entre outros itens que proporcionem o bem-estar do trabalhador. De acordo com a realidade em que vive o indivíduo se considerará realizado nesses “campos”.

Pode-se entender a Q.V. T como um programa que tem a finalidade de facilitar e satisfazer as necessidades dos colaboradores ao desempenhar suas tarefas dentro da empresa, contribuindo para que o mesmo possa realizar-se pessoalmente por meio de seu trabalho e ajude a organização a alcançar suas metas.

DAVIS e NEWSTROM (1992) entendem que a Q.V. T significa os pontos favoráveis e desfavoráveis de ambiente de trabalho para as pessoas, onde a proposta básica é desenvolver um ambiente ocupacional que seja bom tanto para os trabalhadores como também propiciem a organização atingir seus resultados.

A proposta básica do estudo da qualidade de vida no ambiente ocupacional ocupa-se em trazer benefícios tanto para o empregado como para o patrão, o foco é sempre busca melhorias no trabalho, condições que facilite ou ajude o trabalhador a desenvolver com competência a sua função, certamente se o funcionário se sente bem, satisfeito, realizado, tem boas relações com o chefe e os colegas e a empresa fornecem subsídios para que ele se desenvolva, cresça, o mesmo passara ater um comprometimento maior, se sentirá motivado fator fundamental para organização, agindo como um parceiro colaborando para que as metas organizacionais sejam alcançadas.

#### **Q.V.T. COMO DIFERENCIAL E ESTRATEGIA COMPETITIVA.**

Para as organizações tornarem-se mais competitivas no mercado, é necessário buscar continuamente a qualidade total, se antes havia centralidade no produto, hoje, o centro é a qualidade dos produtos/serviços e manutenção de clientes. É preciso que as empresas passem a ter uma visão humanizada, já que o meio para se obter lucro, depende das pessoas que compõe de fato as organizações. “Claus Möller, consultor dinamarquês diz: coloque os empregados em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar” (IDALBERTO CHIAVENATO, 2004, P. 448).

O fator fundamental para o crescimento da empresa é a valorização humana, ou seja, o respeito pelas pessoas, funcionário que se sente parte integrante da organização, motivado, comprometido com seu trabalho e satisfeito, certamente produzirá mais e melhor, prestará um serviço melhor, fidelizará os clientes. Portanto, a Q.V. T é o diferencial e a estratégia competitiva que levará qualquer empresa ao aumento dos lucros, vale ressaltar que maior parte das pessoas dedica um espaço muito grande de suas vidas ao trabalho, isso exige uma entregar. A ideia de sustentabilidade e responsabilidade social inclui o seu cliente interno que é seu colaborador, seu principal cliente no primeiro momento, é ele quem vai alimentar a força interna da empresa para atuar no mercado de trabalho. O mundo mudou as organizações também muda, o caminho do sucesso é investir em qualidade de vida

no ambiente ocupacional, esse é o segredo do sucesso e isso só pode ser alcançado por meio da busca pela melhoria contínua.

## **CONCEITO DE ERGONOMIA**

Devido à manifestação de doenças ocupacionais, a preocupação com a saúde e bem-estar dos colaboradores vem obrigando as organizações a buscarem procedimentos e intervenções que podem ser realizados na organização do trabalho, com a finalidade de auxiliar o trabalhador e as empresas, tem se utilizado as intervenções ergonômicas.

A ergonomia visa à adaptação do empregado ao seu ambiente ocupacional, dando-lhe segurança e conforto, fornecendo benefícios e facilidades para exercer sua função com boa qualidade e adequar as condições de trabalho às características próprias do trabalhador.

Segundo (COUTO, 1995, p.11), “ergonomia é um conjunto de ciências e tecnologias que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e seu trabalho, basicamente procurando adaptar as condições de trabalho as características do ser humano”.

A ergonomia tem por objetivo assegurar uma mútua e boa adaptação entre o homem e seu trabalho proporcionando-lhe bem-estar, com a finalidade de aumentar o rendimento no seu ambiente ocupacional de forma eficiente, conseqüentemente contribuindo para o aumento da produtividade. Aplicar soluções ergonômicas no local e trabalho é uma forma ativa de desenvolver significativamente os níveis de satisfação, eficácia e eficiência do colaborador.

## **GINÁSTICA LABORAL**

É relevante fazer a distinção entre atividade física no local de trabalho ou fora dele e ginástica laboral, essas duas práticas têm objetivos diversos, pois os meios e instrumentos que utilizam diferem-se significativamente. O primeiro consiste em incentivar a prática esportiva ou qualquer atividade que leve a um maior desempenho de gasto energético e movimentação da musculatura, o segundo visa à

prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Com a globalização da economia e os avanços tecnológicos, em razão do capitalismo, maior produtividade em alta qualidade e obter redução de custo em menor tempo, expandiram-se os riscos nos ambientes de trabalho, a ginástica laboral é a principal responsável pela diminuição de despesas por afastamento médico, acidentes e lesões.

## **CONCEITO DE GINÁSTICA LABORAL**

É uma prática coletiva de exercícios físicos, alongamentos, relaxamento muscular e flexibilidade das articulações praticadas no ambiente e durante o horário de expediente, que contribui para descontração e a interação entre os colegas de trabalho, ainda orientada ou supervisionada por um profissional especializado no assunto, promove também adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, através de exercícios dirigidos, proporcionando melhor saúde e prevenção de danos ou problemas, decorrentes das atividades desenvolvidas no ambiente ocupacional.

De acordo com (LIMA, 2004), conceitua a ginástica laboral como “a prática de exercícios”, realizada coletivamente durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual, por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo.

O objetivo da ginástica laboral é promover uma melhor qualidade de vida, conscientizando as pessoas de que devem introduzir em sua rotina, hábitos saudáveis dentro e fora da organização, ainda, previne doenças ocupacionais como LER e DORT que compromete o desempenho do colaborador no seu ambiente de trabalho.

## **LER (lesão por esforço repetitivo) e DORT (distúrbio osteomusculares relacionados ao trabalho)**

LER, para alguns especialistas é uma síndrome constituída por grupo de doenças, para outros em sua grande maioria uma lesão por esforços repetitivos que

atingi nervos, músculos, tendões e que na maioria das vezes causam alteração da temperatura e sensibilidade, formigamento, redução dos movimentos dos membros superiores, stress, tendinites e outras lesões referentes a movimentos repetitivos e má postura no ambiente de trabalho. A LER no ambiente de trabalho atinge a todos os que de maneira errônea trabalham de maneira desconfortável e em condições inapropriadas no desenvolvimento de suas atividades.

Segundo (LIMA, 2004), as profissões com maior probabilidade de apresentar LER são aquelas que os trabalhadores têm em suas funções, limitadas variações de movimento, realizando em alta frequência e com o uso de força, como por exemplo, no caso de uma empresa datilógrafos e processadores de dados.

É muito relevante que o colaborador ao perceber os primeiros sintomas procure um especialista médico, e paralise de maneira imediata as suas atividades profissionais para o começo do tratamento. Muitas vezes essa procura por profissional especializado é feita de maneira tardia e com isso a doença já estar avançada dificultando o tratamento, nessa avaliação médica se for comprovada que a doença foi adquirida no ambiente de trabalho o colaborador devera passar por pericia e se for observado à incapacidade para o desenvolvimento das atividades o colaborador através do poder judiciário poderá solicitar uma pensão mensal para seu sustento enquanto pendurar o tratamento.

Segundo (LIMA, 2004), o diagnostico de LER é essencialmente clinico e baseia-se na história clinico- laborativa, no exame físico detalhado e nos exames complementares, quando justificado e na analise do trabalho responsável pelo aparecimento da lesão. Os estágios evolutivos passam pela sensação de desconforto no membro afetado, dolorimento agudo (fisgadas) durante a jornada de trabalho ate quadro de invalidez e incapacidade laborativa completa, tendo como fase intermediaria dor progressiva, aparecimento de edemas e hipertrofiam muscular, distúrbios de sensibilidade, neuropatias por fenômenos fibro-estenosantes.

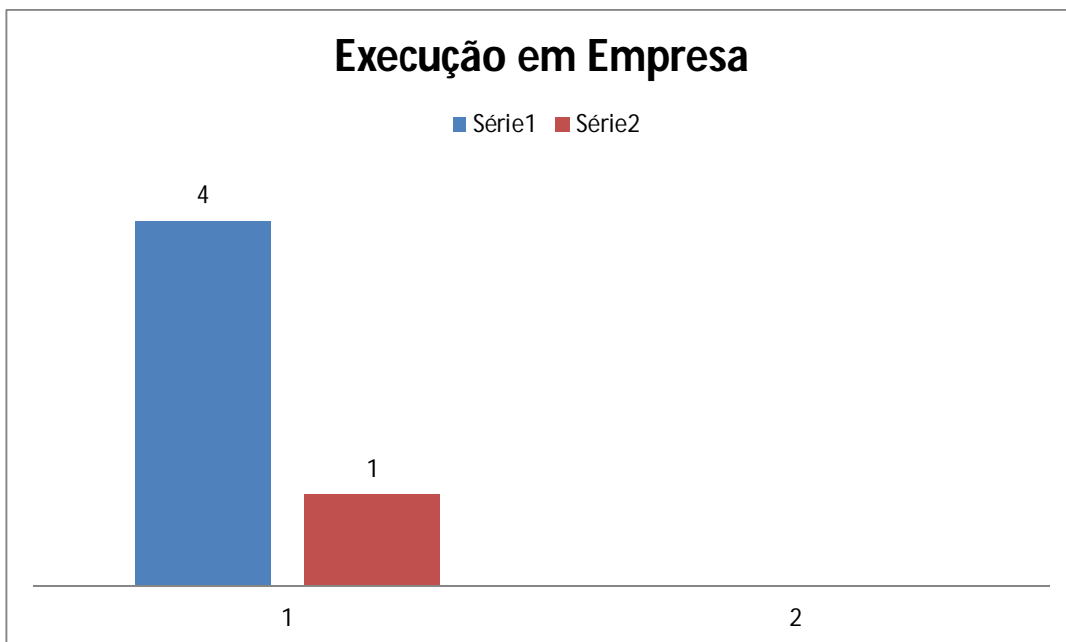
É de suma importância ressaltar, que as empresas adotem meios de evitar esses tipos de lesões. Nesta busca para evitar essas lesões às empresas tem buscando de maneira ainda tímida, métodos de prevenção como a contratação de profissional capacitado para analise do ambiente de trabalho e adoção da ginástica laboral como principio de prevenção e bem estar. Estudos comprovam que quando

as empresas tomam medidas preventivas e adotam atividades ergométricas para seus colaboradores, os resultados são satisfatórios dentro das esferas sociológicas, psicológicas e motoras.

A DORT, diferente da LER, provoca distúrbios com sintomas como sobre peso, fadiga, dores localizadas nos membros e só depois aparecimento de lesões. A DORT é uma doença ocupacional que tem algumas semelhanças com a LER, portanto as medidas preventivas são as mesmas adotadas para a LER, por exemplo, contratação de profissional capacitado para análise e diagnóstico do ambiente de trabalho e adoção da ginástica laboral como fator de prevenção e integração entre os colaboradores.

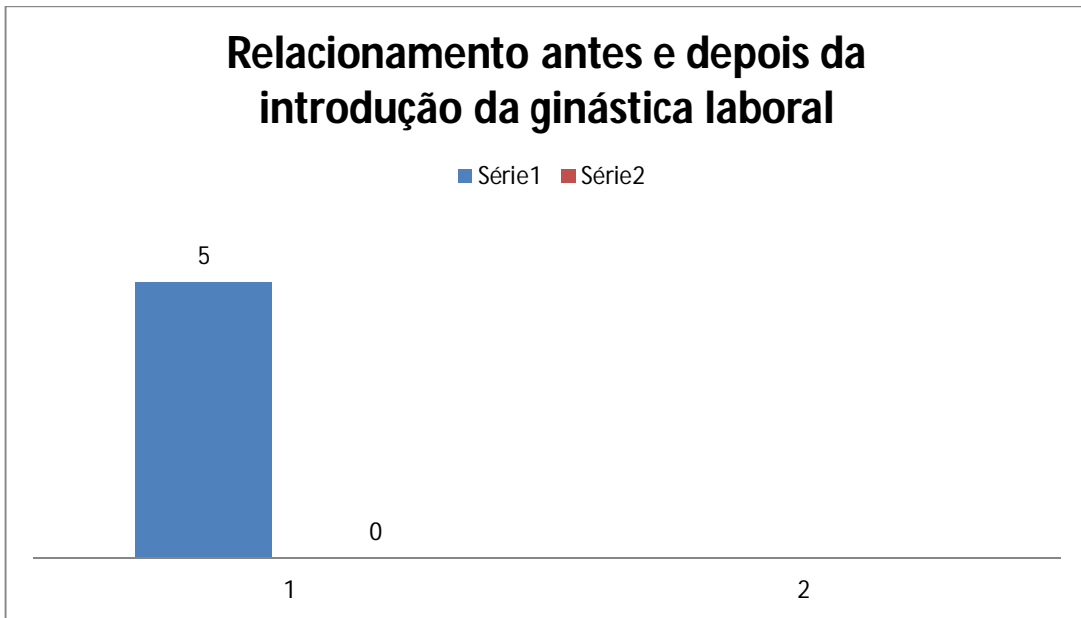
### **GRÁFICOS BASEADO EM PESQUISA DE CAMPO REALIZADO NA EMPRESA ASSOCIADOS CONTÁBEIS LTDA. – ME**

**GRAFICO 01**



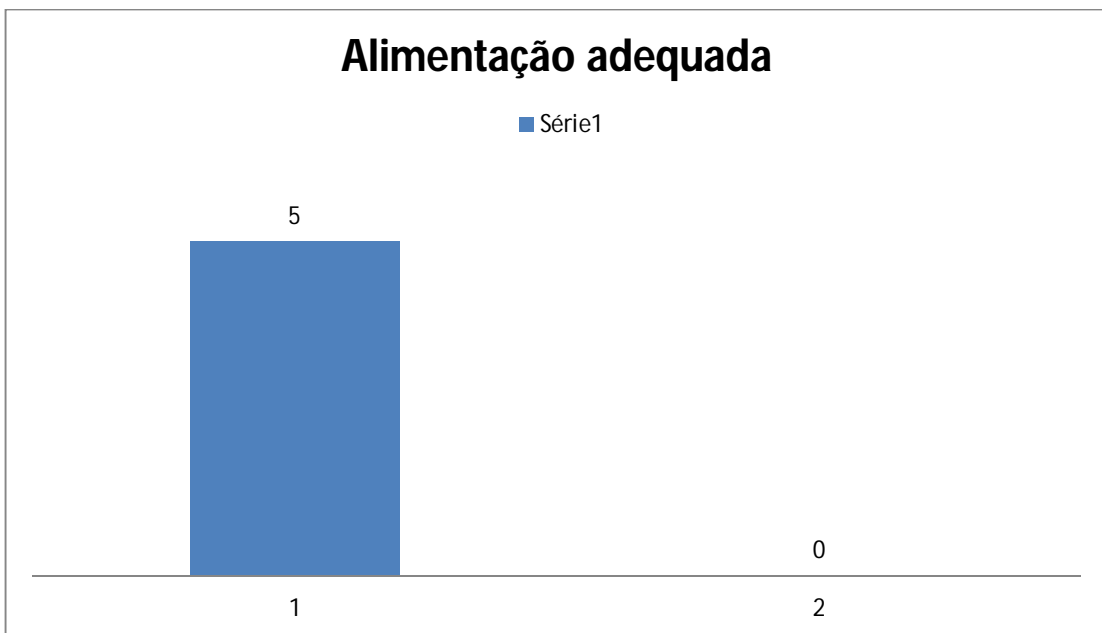
Conforme o gráfico dos cinco trabalhadores que responderam ao questionário aplicado na pesquisa de campo apenas 01 já trabalhou com a metodologia da ginástica laboral.

**GRÁFICO 02**



Conforme o gráfico todos os trabalhadores responderão que o relacionamento entre os companheiros de trabalho melhorou bastante com o início da introdução da ginástica laboral.

**GRÁFICO 03**



Conforme o gráfico todos os trabalhadores responderão que não se alimentam diariamente de frutas e verduras.

## **BENEFICIOS DA GINASTICA LABORAL**

### **Prevenir o sedentarismo**

Sedentarismo é a inexistência da pratica de atividades físicas que estimulem a musculação do corpo, para isso acontecer não necessariamente deve praticar atividades esportivas, pois quando se fala em atividade física não especificamente fala-se em esportes e sim exercitar o corpo diariamente com pequenos esforços musculares a fim de estimular o corpo a trabalhar seus tendões, juntas e nervos através de exercícios simples como, subir escadas, caminhar diariamente, andar de bicicleta, nadar e praticar outras atividades. Agora olhando para dentro do ambiente de trabalho pode-se observar que hoje em dia as pessoas passam a maior parte de suas vidas dentro de uma empresa aumentando as chances do surgimento de pessoas se tomarem sedentárias por não trabalharem seu corpo dentro do ambiente de trabalho com exercícios simples que além de prevenir as doenças do trabalho, pode trazer melhoria na qualidade de vida.

Segundo (LIMA, 2005) a ginástica laboral é um meio de valorizar e incentivar a pratica de atividades físicas como instrumento de promoção da saúde e também do desempenho profissional diminuindo assim o sedentarismo.

### **Promover a sensação de disposição e bem estar para a jornada de trabalho.**

Quando a ginástica laboral é corretamente aplicada por um profissional capacitado e as condições do ambiente são adequadas dentro das organizações, observar se um melhor bem está pessoal para os colaboradores. Essa pratica diária de exercícios melhora a saúde e o desenvolvimento das atividades dentro das organizações, com isso fica visível que o rendimento das atividades aumenta, pois fica claro a preocupação da empresa com seus colaboradores. Quando essa metodologia de trabalho da ginástica laboral e bem entendida pelos colaboradores e pela empresa, os resultados são facilmente observados, o colaborador passara a



sentir-se melhor, relaxado e confiante no seu ambiente organizacional, trazendo melhor disposição para execução de suas competências e com um alto nível de excelência no serviço por ele prestado aos clientes internos e externos.

De acordo com (NAHAS, 2001, p.6), as condições das pessoas devem estar de acordo com diversos fatores, dentre eles: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade.

### **Melhora da atenção e concentração nas atividades desempenhadas.**

Quando a ginástica laboral é definida e bem aplicada no ambiente organizacional, o colaborador passa a desenvolver uma concentração maior dentro de suas atividades, os resultados são facilmente observados pelo poder de satisfação e atenção nas missões atribuídas, quando se observa que um colaborador está tenso dentro do ambiente de trabalho, fica visível que seu rendimento e sua concentração não são a mesma, com isso esse colaborador deixa peças fundamentais passar sem ser percebida. Um colaborador desconcentrado e uma peça passiva a erros, e o colaborador bem relaxado e sem dores concentra-se mais em suas funções e deveres proporcionando um melhor desempenho individual e grupal para a organização.

A ginástica laboral visa essencialmente à saúde e bem – estar dos trabalhadores, para que assim possam executar suas tarefas em condições adequadas e tem por objetivo melhorar, aliviar e fortalecer o corpo humano traz benefícios auxiliando, de forma eficiente, no trabalho, melhorando a qualidade de vida do trabalhador, principalmente se em conjunto com outras ciências (RÊGO, 2002).

### **Favorece o relacionamento social e trabalho em equipe.**

É visível dentro do ambiente de trabalho a relação interpessoal entre colaboradores, o exercício feito em grupo favorece a ligação e a oportunidade de colaboradores de diferentes setores de interagir de maneira social e pacífica de trabalhos em conjunto, com isso quebrando um pouco essa política de relacionamento profissional e construindo um relacionamento, melhor definido entre setores diferentes do ambiente organizacional. Com esse relacionamento bem

definido entre o pessoal e o profissional, a tendência é que o entrosamento e desempenho do trabalho melhore de maneira significativa deixando o clima organizacional e pessoal favorável dentro do ambiente de trabalho.

A ginástica laboral proporciona benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Além de prevenir a LER/DORT, ela tem apresentado resultados mais rápidos e diretos como a melhora do relacionamento interpessoal e o alívio das dores corporais (GUERRA, 1995; MENDES, 2000; OLIVEIRA, 2006).

### **Diminuir afastamentos médicos, acidente e lesões além dos benefícios de melhorar o desempenho.**

A introdução de atividades de ginástica laboral trás inúmeros benefícios ao profissional, exercícios laborais melhora a saúde, diminui o estresse do dia a dia, aumenta a autoestima e diminui o aumento de lesões por esforços repetitivos (LER). Quando as organizações identificam esses benefícios de melhora de desempenho dos seus colaboradores, significa dizer que a organização está preocupada com sua equipe, o colaborador por sua vez quando bem assistido através de exercícios laborais tem por tendência a diminuição dos afastamentos médicos, pois saúde, mente e músculos estão em sintonia para o desenvolvimento das atividades e diminuindo dos riscos de lesões e estresse ocasionados por movimentos repetitivos durante a jornada de trabalho.

A ginástica laboral visa diminuir o número de acidentes de trabalho, prevenir a fadiga muscular, atuar sobre os vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar o trabalho e promover maior integração no ambiente de trabalho (MARTINS, 2001).

### **QUADRO DE BENEFÍCIOS DA GINASTICA LABORAL**

<b>Benefícios para as empresas:</b>	<b>Benefícios para o trabalhador:</b>
Redução do índice de absenteísmo	<b>Fisiológicos</b>
Maior proteção legal	Prevenir a DORT/LER
Aumento dos lucros	Prevenir lesões

Diminuição dos acidentes de trabalho, com prevenção de doenças profissionais.	Diminuir tensões generalizadas e relaxar
Reflexão na capacidade de produção / produtividade	Amenizar fadiga muscular e emocional
Integração dos trabalhadores	Prevenir o estresse
Baixo custo de implantação do programa	Melhorar a postura
Funcionamento da ação como política de RH	Melhorar a condição do estado de saúde geral
Acompanhamento do médico da empresa ou RH	<b>Psicológicos</b>
Reduzir acidentes de trabalho e/ou afastamento do trabalhador da empresa	Reforçar a autoestima Aumento da capacidade de concentração no ambiente de trabalho
	Conquista do momento destinado a ele
	Valorização do funcionário (homem / profissional)
	<b>Sociais</b>
	Melhorar o relacionamento interpessoal
	Melhorar a comunicação interna

	Participação ativa nas palestras debates e dinâmica de grupo
--	--

Benefícios atribuídos à ginástica laboral nos “sites” da Internet (retirado de Saúde e Performance, 2004).

## **METODOLOGIA**

Realização de levantamento bibliográfico pautado em material publicado em fontes secundárias impressas e digitais, considerando nessa escolha, sites científicos e universitários, bem como oriundos de bases de dados reconhecidos nacionalmente e pesquisa de campo na empresa Associados Contábeis LTDA. - ME, onde foi aplicada a metodologia de palestra e execução da ginástica laboral por um profissional do CEREST/AP-SESA, e aplicação de questionário fechado com a finalidade de verificar hábitos diários dos colaboradores dentro da organização.

O desenvolvimento do trabalho de campo se deu durante todo o mês de outubro, com a realização da ginástica laboral aplicada a todos os colaboradores, por um profissional capacitado para execução desta atividade. Durante o transcorrer deste trabalho varias situações comportamentais foram observadas como, por exemplo, melhor relacionamento interpessoal entre os colaboradores, disposição para execução das atividades, melhor nível de concentração e aumento da produtividade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De acordo com o estudo apresentamos aqui a importância da qualidade de vida no trabalho e os benefícios da ginástica laboral aplicado aos colaboradores nas empresas. Este trabalho procurou abordar todos os benefícios da ginástica laboral dentro das empresas e em especial na empresa Associados Contábeis Ltda. – ME, que foi escolhida para o desenvolvimento deste trabalho. De acordo com o trabalho desenvolvido, podemos observar os benefícios que o programa desenvolveu dentro

do ceio desta empresa, benefícios estes tanto na esfera do trabalho e bem estar como no relacionamento interpessoal dos colaboradores. Este trabalho também procurou desenvolver a qualidade de vida no trabalho como peça fundamental de satisfação entre seus trabalhadores. Um ponto importante que teve bastante ênfase nesta pesquisa foi à abordagem de doenças relacionadas ao trabalho como a LER e DORT, doenças estas que cada vez mais tem causado preocupações as empresas no Brasil e do mundo, porque essas doenças interferem diretamente na saúde e bem-estar dos colaboradores comprometendo assim a eficácia organizacional. Vários estudiosos já indicam a LER e DORT como as principais doenças trabalhistas deste século, deixando como isso sequelas em milhares de trabalhadores e prejuízos para as organizações. Organizações estas que por falta de conhecimento e na sua maioria das vezes por falta de recursos contribuem para o crescimento destes dados.

## REFERÊNCIAS:

CARDOSO, Marcelo Henrique. Qualidade de Vida no Trabalho dos Funcionários da Condor Atacadista Ltda. 2007. Monografia (Graduação em Administração) - Unidesc -Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro-Oeste. Disponível em: [www.unidesc.edu.br/download/?arquivo=1421](http://www.unidesc.edu.br/download/?arquivo=1421) acesso: 13/08/2013. 11h41min.

COUTO, Hudson de Araújo. Ergonomia aplicada ao trabalho: manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte: ERGO. 1995. Vol1. 353p. Disponível em [www.eps.ufsc.br/ergon/revista/artigos/Ergonomia\\_fernanda.PDF](http://www.eps.ufsc.br/ergon/revista/artigos/Ergonomia_fernanda.PDF) acesso: 21/09/2013. 12h17min.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira TL, 1992. Disponível em: [www.unidesc.edu.br/download/?arquivo=1421](http://www.unidesc.edu.br/download/?arquivo=1421) acesso: 13/08/2013. 11h41min.

Disponível em: [http://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_11\\_1287513631.pdf](http://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_11_1287513631.pdf). Acesso em: 04/08/2013. 09h01min.

FERNANDES, E. (1996) - Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade. Disponível em: [www.grupos.com.br/group/mbaliderancapitagoras/Messages.html?action=download](http://www.grupos.com.br/group/mbaliderancapitagoras/Messages.html?action=download) acesso em 05/08/2013. 09h27min.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi e ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo, Vol. 33, n.2, abr./jun., 1998. p. 40-51. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/>. Acesso em: 06/08/2013. 08h15min.

GUERRA, M. K. Ginástica na empresa: corporate e fitness. Âmbito Medicina Desportiva, n.10, p. 19-22, 1995.

IDALBERTO CHIAVENATO Gestão de pessoas segunda edição totalmente revisada e atualizada, Rio de Janeiro; Elsevier; 2004- 9ª reimpressão.

KITAGAWA, Ana Paula de Barros e GALERANI, Jair. Qualidade de vida no trabalho nas organizações. Revista Eletrônica Múltiplo Saber. Londrina, Vol. 10, n.1, out./dez., 2010.

LIMA, D. G. Ginástica laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. Jundiaí: Fontoura, 2004. Disponível em:

[www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE\\_MARI.pdf](http://www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE_MARI.pdf) acesso:

16/08/2013. 12h30min.

MARCOS VINICIOS RODRIGUES Qualidade de vida no trabalho evolução no nível gerencial 12ª edição, editora vozes LTDA, 1994.

MARTINS, Caroline de Oliveira. Ginástica laboral: no escritório. São Paulo: Fontoura, 2001. Disponível em:

[www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE\\_MARI.pdf](http://www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE_MARI.pdf) acesso:

13/10/2013. 14h30min.

NAHAS, Markus Vinícius Obesidade, controle de peso e Atividade física. Londrina: Médio graf, 1999. Disponível em:

[www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE\\_MARI.pdf](http://www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE_MARI.pdf) acesso:

31/08/2013. 10h30min.

RÊGO, Flávia Regina Silva. Ginástica laboral: os 10 minutos que podem mudar a vida do trabalhador. 2002. (Trabalho de Conclusão de Curso) Graduação em Educação Física Licenciatura. Universidade Católica do Paraná, Curitiba. Disponível em: [www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE\\_MARI.pdf](http://www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/revista2010/ROSE_MARI.pdf) acesso:

26/11/2013. 19h20min.

[www.administradores.com.br/noticias/carreira/entenda-o-que-e-ginastica-labora...](http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/entenda-o-que-e-ginastica-labora...)

Acesso em: 11/09/2013. 08h19min.

[www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02\\_GINASTICA\\_LABORA.pdf](http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02_GINASTICA_LABORA.pdf) acesso em:

22/08/2013. 08h03min.

[www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf) acesso em: 02/09/2013. 08h01min

[www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf](http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf) acesso em: 22/09/2013 12h52min.

[www.institutocohen.com.br](http://www.institutocohen.com.br). Acesso em: 15/09/2013. 10h05min.

[www.sottili.xpg.com.br/.../pdf/revista\\_fae.../rev\\_fae\\_business\\_07\\_2003\\_...](http://www.sottili.xpg.com.br/.../pdf/revista_fae.../rev_fae_business_07_2003_...) Acesso em: 02/09/2013. 10h23min



## FACULDADE DE TECNOLOGIA DE MACAPÁ

Qualidade de vida no trabalho: Benefícios da ginástica laboral na empresa Associados Contábeis.

Pesquisa de campo realizado na empresa Associados Contábeis.

1. Você pratica alguma atividade física (dentro ou fora da empresa) que gaste mais de 30 minutos e tenha um gasto de energia maior que seu repouso?

Sim ( ) Não ( )

2. Já ouviu ou leu sobre o programa de ginástica laboral?

Sim ( ) Não ( )

3. Você já trabalhou em alguma empresa que aplicava o programa da ginástica laboral?

Sim ( ) Não ( )

4. Você tem alguma doença que impeça de praticar ginástica laboral?

Sim ( ) Não ( )

5. Você sente algum desconforto, tensão ou dor?

Sim ( ) Não ( )

6. Você acredita que a ginástica laboral pode ajudar a melhorar seu desempenho na execução das suas tarefas no seu ambiente de trabalho?

Sim ( ) Não ( )

7. Sua relação com os colegas de trabalho mudou após o início da ginástica laboral?

Sim ( ) Não ( )

8. Sentiu alguma diferença com a aplicação da ginástica laboral?

Sim ( ) Não ( )

9. Você tem uma alimentação rica em frutas, verduras e legumes?

Sim ( ) Não ( )

10. Como você vê a importância da ginástica laboral?

Necessária ( ) Desnecessária ( )



## AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E/OU DOCUMENTOS

Neste ato, os colaboradores da Empresa ASSOCIADOS CONTABÉIS LTDA – ME CNPJ: 16.587.010/0001-05, situada na Avenida Cora de Carvalho n° 909 Apt 100 CEP 68900-040 Macapá/AP, que são eles:

Rosilena Maciel de Almeida CPF: 510.763.222-04

Weverton Brito Lima CPF: 008.881.202-22

Moisaniel Moraes Lima CPF: 402.287.203-97

Luiz Fernando Lemos Costa CPF: 644.503.792-34

Carlos Augusto Ramos da Gama Junior CPF: 529.780.362-49

AUTORIZO o uso de minha imagem em todo e qualquer material entre fotos e documentos, para ser utilizada em um trabalho da disciplina de TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC, dos acadêmicos devidamente matriculados (as) na FTA - Faculdade de Tecnologia de Macapá, no curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da turma TRH44011N 4º Semestre, sejam essas destinadas à divulgação ao público em geral. A presente autorização é concedida a título gratuito, abrangendo o uso de imagem em todo território nacional e no exterior, das seguintes formas: (I) out-door; (II) busdoor; folhetos em geral (encartes, mala direta, catálogo, etc.); (III) folder de apresentação; (IV) anúncios em revistas e jornais em geral; (V) home page; (VI) cartazes; (VII) back-light; (VIII) mídia eletrônica (painéis, vídeo-tapes, televisão, cinema, programa para rádio, entre outros). Por esta ser a expressão da minha vontade declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos conexos à minha imagem ou a qualquer outro, e assino a presente autorização ciente dos meus atos.

Macapá, 21 de novembro de 2013

---

Rosilena Maciel de Almeida

CPF: 510.763.222-04

Fone: 96 9166-3514

---

Weverton Brito Lima

CPF: 008.881.202-22

Fone: 96 9155-1167

---

Moisaniel Moraes Lima

CPF: 402.287.203-97

Fone: 96 9153-1325

---

Luiz Fernando Lemos Costa

CPF: 644.503.792-34

Fone: 96 9195-9847

---

Carlos Augusto Ramos da Gama Junior

CPF: 529.780.362-49

Fone: 96 8114-7135



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE MACAPÁ

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL REALIZADA NA EMPRESA  
ASSOCIADOS CONTÁBEIS





FACULDADE DE TECNOLOGIA DE MACAPÁ

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL REALIZADA NA EMPRESA  
ASSOCIADOS CONTÁBEIS

