



FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA E MEIO AMBIENTE

ISABEL CRISTINA DE SOUZA MOURA

GINASTICA LABORAL

**QUALIDADE DE VIDA PARA O TRABALHADOR
PRODUTIVIDADE PARA A EMPRESA**

Ariquemes

2015

ISABEL CRISTINA DE SOUZA MOURA

GINASTICA LABORAL

QUALIDADE DE VIDA PARA O TRABALHADOR PRODUTIVIDADE PARA A EMPRESA

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Licenciatura em Educação da Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA, como requisito parcial a obtenção de grau de licenciado em Educação Física.

Prof. Esp. Orientador: Anderson Rodrigues
Moreira

Ariquemes

2015

Ficha Catalográfica
Biblioteca Júlio Bordignon
FAEMA

M924g Moura, Isabel Cristina de Souza.

Ginastica Laboral: qualidade de vida para o trabalhador produtividade para empresa ./ Isabel Cristina de Souza Moura - Ariquemes: FAEMA, 2015. 30.f

Trabalho de Conclusão de Curso - Graduação em Educação Física - Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA.

Orientador: Prof. Esp. Anderson Rodrigues Moreira

1. Ginástica laboral. 2. Qualidade de vida. 3. Ler- dort. I. Moreira, Anderson Rodrigues. II. Título. III. FAEMA.

372.86

CDD

Bibliotecária responsável:
Elayne Cristina Nobre de Souza
CRB-2/1368

ISABEL CRISTINA DE SOUZA MOURA

GINASTICA LABORAL

**QUALIDADE DE VIDA PARA O TRABALHADOR PRODUTIVIDADE
PARA A EMPRESA**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Licenciatura em Educação da Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA, como requisito parcial a obtenção de grau de licenciado em Educação Física.

Prof. Esp. Orientador: Anderson Rodrigues Moreira

COMISSÃO EXAMINADORA

ORIENTADOR: PROF. ESP. Anderson Rodrigues Moreira
Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

PROF. MS. Daniel Medeiros Alves
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA

PROF. MS. Leonardo Alfonso Manzano
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA

Ariquemes, 13 de junho de 2015.

Ao meu guia Senhor DEUS,

Aos meus pais e familiares pela força recebida

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo caminho percorrido e pelas vitórias alcançadas.

A meus pais e em especial minha mãe Rosa que cuidou de mim, do meu esposo e dos meus filhos, para que eu pudesse alcançar mais este objetivo.

A minha amiga Vania Gomes, que nas horas mais difíceis do curso esteve ao meu lado, me apoiando e incentivando.

Agradeço a todos que contribuíram direta e indiretamente para a minha formação.

*“A riqueza de uma empresa depende da saúde dos
trabalhadores*

Dra. Maria Neira.

RESUMO

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica que tem como objetivo a eficiência e a importância da implantação do programa de ginástica laboral nas empresas.

A ginástica laboral vem sendo adotada para prevenção de doenças ocupacionais, como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionada ao Trabalho (DORT) vindo sendo evidenciados.

O programa tem eficácia quando se é trabalhado corretamente e com contribuição da empresa, trabalhador e profissional.

Além de prevenir as LER/DORT, se destaca por apresentar resultados mais rápidos e diretos na promoção da saúde e melhora da qualidade de vida para o trabalhador.

Palavras-chaves: Ginástica Laboral, Qualidade de Vida, LER/DORT

RESUMEN

Este estudio se caracteriza como una investigación bibliográfica que tiene como objetivo la eficiencia y la importancia de implementar el programa de gimnasia laboral en las empresas.

La gimnasia se ha adoptado para prevenir las enfermedades profesionales, como lesiones por esfuerzo repetitivo (RSI) y Trastornos relacionados con el trabajo musculoesqueléticos (TME) de ver que se pone de manifiesto.

El programa es eficaz cuando está funcionando correctamente y la contribución de la empresa, trabajador y profesional.

Además de la prevención de RSI / TME, destaca por presentar los resultados más rápido y directo de promoción de la salud y una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Palabras clave: Gimnasia, Calidad de Vida, RSI / TME

SIGLAS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupação
DORT	Doença Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
FAEMA	Faculdade de Educação e Meio Ambiente
GLP	Ginastica Laboral Preparatória
GLC	Ginastica Laboral Compensatória
GLR	Ginastica Laboral de Relaxamento
IGEV	Índice Geral de Estilos de Vida
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
NR	Norma Regulamentadora
PCMSO	Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SESI	Serviço Social da Indústria

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
2. OBJETIVOS.....	13
2.1. OBJETIVO GERAL.....	13
2.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	13
3. METODOLOGIA.....	14
4. REVISÃO DE LITERATURA.....	15
4.1. GINÁSTICA LABORAL.....	15
4.2. CLASSIFICAÇÃO.....	18
4.2.1. GINÁSTICA LABORAL PREPARATÓRIA.....	18
4.2.2. GINÁSTICA LABORAL COMPENSÁTORIA.....	18
4.2.3. GINÁSTICA LABORAL RELAXANTE.....	19
4.3. BENEFÍCIOS.....	20
4.4. DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	21
4.5. A PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	23
5. CONCLUSÃO.....	27
6. REFERÊNCIAS.....	28

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos o tema Qualidade de Vida está sendo muito discutido e ganhando destaque entre as pessoas e empresas.

Na busca de informação da Qualidade de Vida no Trabalho, há pouco tempo vem sendo trabalhado, mas as empresas ao longo dos anos vêm adotando a pratica de melhorar as condições de trabalho, para que a produtividade aumente e com qualidade, porém algumas implantam o serviço de Ginástica Laboral que faz parte de um programa de Qualidade de Vida quando são multadas pelo Ministério do Trabalho.

Pode-se analisar através do IGEV (Índice Geral de Estilos de Vida), que empresas que investem em qualidade de vida no trabalho, melhoram os indicadores de sua empresa.

O programa de Ginastica Laboral, não deve ser implantado sozinho, tem que estar em conjunto com ações que estão descritas nos programas PCMSO (Programa de Controle e de Medicina Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais), tais ações que de acordo com a NR 17 (Norma Regulamentadora) que aborda ERGONOMIA, e (NR 01, 05), onde preconizam a necessidade de ter um profissional da saúde para realizar trabalhos preventivos evitando acidentes e doenças ocupacionais.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Evidenciar a contribuição da Ginástica Laboral como fator de promoção de saúde, bem-estar, e redução de indicadores agravantes de produtividade na empresa.

2.2 Objetivos específicos

- Destacar a necessidade de implantar o programa de ginastica laboral associado a programas de saúde dentro da empresa;
- Demonstrar os benefícios relevantes da qualidade de vida do trabalhador.

3. METODOLOGIA

Este estudo trata-se de uma revisão bibliográfica sobre ginastica laboral, e seus benefícios físicos, psíquicos e sociais.

O estudo foi estruturado em subitens contendo informações sobre: os benefícios que a ginastica laboral traz ao trabalhador; visão do trabalhador e sociedade com as empresas que implantam o programa; regulamentações sobre a prevenção de doenças ocupacionais; e a melhora da produtividade na empresa.

Para conseguir os resultados desejados foram utilizados artigos, monografias, dissertações, livros de autores renomados da biblioteca “Júlio Bordigon” da Faculdade de Educação e Meio Ambiente (FAEMA), os anos das obras consultadas foram de 2000 e 2015 e participações treinamentos realizados 2012 e 2014.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1 GINASTICA LABORAL

Segundo Lima (2005), a Ginástica Laboral é um conjunto de atividades físicas, programadas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente e que tem como finalidade compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as menos utilizadas.

Assim, através da utilização da Ginástica Laboral incentivar a prática da atividade física como forma de promoção da saúde e desempenho profissional, associada a ações em conjunto com a empresa também é possível diminuir o absenteísmo e presenteísmo, sedentarismo, o controle do estresse e a melhoria da qualidade de vida de uma forma geral, como também melhora a flexibilidade, mobilidade, postura, fadiga e relacionamentos.

A ginastica laboral tem objetivo proporcionar ao trabalhador uma melhora na capacidade funcional com exercícios de alongamento, relaxamento, dinâmicas, palestras, avaliação física e recreação, todas essas ações são planejadas e retificadas se necessário.

Segundo (PINOTI, 2004). As atividades devem ser programadas após uma avaliação do ambiente de trabalho e do funcionário, devendo respeitar a realidades e as condições disponíveis.

A ginastica laboral não é elaborada somente para benefícios dos músculos, mas também da prevenção de LER e DORT, como também interferem no sistema nervoso, emocional e psicológico do funcionário.

Lima (2005) descreve que: “o programa de Ginástica Laboral pode contribuir para a motivação na minimização dos fatores estressantes, estimulando as pessoas”.

Em uma definição genérica a Ginástica Laboral é a atividade física programada, realizada no ambiente e durante o expediente de trabalho (CAÑETE, 1996).

Para muitos a ginastica laboral pode parecer algo novo, porém seus primeiros registros foram 1925 na Polônia, posteriormente na Rússia, Bulgária e Alemanha Oriental e outros países na mesma época.

No Japão foi implantada pela primeira vez em 1928, nos correios, e no mesmo ano a ginastica laboral foi difundida pela rádio (Rádio Taisso), em comemoração à posse do Imperador Hirohito. A ginastica laboral foi adotada como pratica diária por empresas, serviços e escolas, visando à descontração e ao cultivo da saúde. (MENDES e LEITE 2008)

No Brasil os indícios da primeira manifestação de atividades físicas no trabalho em 1901, em 1969 por executivos nipônicos, na cidade do Rio de Janeiro e em 1973 a Ginastica Laboral teve sua proposta publicada.

Com isto houve o início do investimento empresarial em lazer e esporte para funcionários visando benefícios fisiológicos, psicológicos, social e empresarial. Uma das empresas que adotaram estes investimentos foi: Fábrica de Tecido Bangu e Banco do Brasil.

Em 1979 a Federação de Estabelecimento de Ensino Superior (FEEVALE), em Novo Hamburgo – RS e o SESI elaboraram e executaram o projeto de Ginástica Laboral;

Em 1999 A UFRGS, criou o curso visando preparar alunos e profissionais para atuação. Realizando sempre um planejamento de atividades após avaliações e análise dos ambientes de trabalho, respeitando a realidade da empresa e suas condições;

Em Rondônia, precisamente na cidade de Porto Velho a Unidade de Serviço Social da Indústria – SESI desde 1998 desenvolve o serviço de Ginástica Laboral e mais tarde implantou nas Unidades SESI de Ariquemes, Ji-Paraná, Cacoal, Pimenta Bueno e Vilhena, este trabalho é desenvolvido pelo núcleo Lazer Ativo, hoje é chamado de Vida Saudável.

O serviço de ginastica laboral era executado e monitorado pelo setor de Lazer Ativo, posteriormente a área mudou de nome teve um novo direcionamento e mudou a metodologia de trabalho, tanto no nível de estadual quanto Nacional. Estas mudanças nortearam objetivos para a concepção de sensibilizar e auxiliar a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores¹.

¹ Dados informados pelo acervo do SES I – RONDÔNIA sobre o serviço de ginástica laboral desenvolvido desde 1998.

O programa visa à prática da atividade física com enfoque socioeducativo, lúdico e preventivo.

As atividades são realizadas de acordo com os indicadores das empresas, assim cada empresa tem um plano específico de atividades para serem desenvolvidas.

O programa visa sensibilizar os trabalhadores quanto a prevenção de doenças ocupacionais, desconfortos, tensões musculares e outros sintomas.

Como também deve estar associado a ações da área de Saúde e Segurança no Trabalho, Alimentação Saudável.

4.2 CLASSIFICAÇÃO

Os tipos de ginástica laboral sofrem variações de acordo com o horário de execução e objetivo da mesma.

Mendes e Leite (2008) apresentam a definição dos tipos de Ginástica Laboral classificando-a em três momentos: o preparatório (no começo do expediente), o compensatório (no meio do expediente) e o relaxante (no fim do expediente).

4.2.1 Ginástica Laboral Preparatória ou de Aquecimento (GLP)

Executada no início do expediente do turno em que o empregado trabalha, é realizada no local de trabalho e algumas empresas tem o privilégio de ter um local para a aula ser ministradas, consiste em series de exercícios físicos que prepara o trabalhador para atividades de velocidade, força e resistência, visa o aquecimento e à preparação da musculatura e articulações que serão utilizadas no trabalho tem duração aproximada de 10 a 15 minutos, este tipo de ginastica.

Atividades de aquecimento são, sem dúvida, o que todos nós deveríamos fazer, independente da função ou local de trabalho. Afinal, todos os dias nosso organismo inicia suas atividades após um período de repouso, enquanto nosso corpo ainda não está totalmente ativado (LIMA, 2007, p.35).

4.2.2 Ginástica Laboral Compensatória (GLC)

Ginastica de compensatória ou de pausa é a que interrompe as tarefas que estão sendo executadas, ou no horário de pico da fadiga, aliviar as tensões e acima de tudo promover exercícios de compensação dos esforços repetitivos conforme Mendes & Leite 2008 este tipo de ginastica visa impedir vícios posturais.

Hoje muita empresa possui mais preocupação com o trabalhador, devida também algumas notificações e multas no Ministério do Trabalho e Emprego, algumas funções tem que ter de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupação - CBO.

4.2.3 Ginastica laboral Relaxante (GLR)

Aplicada no final do expediente, este tipo de ginastica tem como objetivo relaxar a musculatura exige atividades específicas de relaxamento, automassagem e massagem entre os colaboradores. Baseada em exercícios de alongamento e relaxamento, com objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas na tarefa diária (LIMA, 2005).

Conforme é possível observar, a ginástica laboral em suas várias facetas, sempre viabiliza a saúde e bem-estar do trabalhador, ofertando subsídios pertinentes para uma vida saudável e feliz. Atualmente é grande a preocupação geral neste quesito, pois funcionários bem preparados integralmente poderão de fato comprometer-se em desenvolver suas atividades da melhor forma possível.

4.3 Benefícios

A saúde e o bem-estar não são modismo, mas uma necessidade, pois devemos pensar não somente no presente, mas no futuro, como estaremos no futuro. A ginástica laboral se caracteriza de forma intensa e diferenciada, pois as atividades são elaboradas de acordo com o trabalho.

Segundo POLITO & BERGAMASCHI (2002), os objetivos da ginástica laboral são: promover a saúde, corrigir os vícios posturais, diminuir o absenteísmo e a procura ambulatorial, melhorar a condição física geral, aumentar o ânimo e disposição para o trabalho, promover o autocondicionamento orgânico, promover a consciência corporal, melhorar o relacionamento interpessoal, prevenir a fadiga muscular; prevenir LER/DORT.

De acordo com os mesmos autores, em sua jornada o indivíduo apresenta um dispêndio energético físico, emocional e mental. Com a aplicação do programa de ginástica Laboral, o trabalhador aprende sobre o seu corpo e os cuidados com o mesmo, despertando uma consciência corporal que o leva à prática de atividades físicas extras o local de trabalho.

Com o avanço da tecnologia a sociedade está se tornando cada vez mais sedentária e percalços que impedem a adoção de estilos de vida mais saudáveis

Segundo documento², a Ginástica Laboral atua na qualidade de vida, no bom relacionamento entre as pessoas, controle do estresse, diminuição de acidentes de trabalho e aumento de rendimento em milhares de empresas brasileiras. PELLEGRINOTTI (1998) apresenta fortes relações entre qualidade de vida e práticas de atividade física, referindo-se a grande aceitação popular e a consolidação já existente de longa data como ciência.

Os fatores abordados referentes à Ginástica Laboral suscitam a esperança de reversão de diversos fatores ameaçados.

² Dados informados pelo SESI.

4.4 Doenças Ocupacionais

Não podemos afirmar que o trabalho por si só conduz o trabalhador a aderências de patologias, mas podemos afirmar que se não tiver um cuidado e com as atividades no futuro pode adquirir uma doença ocupacional.

Desta forma a empresa deve ter um acompanhamento da área de segurança no trabalho medicina ocupacional e ginastica laboral, para ter uma ação mais efetiva.

De acordo com Miranda 1998, a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente.

Quando analisamos a história, é fácil perceber que as doenças ocupacionais se tratam de uma preocupação antiga, assim Ribeiro (1997) lembra que os problemas de saúde e as condições de trabalho podem vir a comprometer a capacidade de trabalho do homem, ameaçando as metas e os objetivos de qualquer corporação.

Embora alguns autores e estudiosos tenham tentado disseminar uma visão sob a ótica ameaçadora das doenças ocupacionais, esta preocupação só conquistou espaço com a revolução industrial no século XIX, quando estas doenças assolaram drasticamente a sociedade.

Dejours (1992) descreve que a relação do homem com a organização trabalha que executa é a origem de algo conhecido como “carga psíquica no trabalho”. O autor explica que um trabalho prazeroso oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas as necessidades do indivíduo. Em oposição, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é tensa e difícil, o sofrimento começa, e podem aparecer a fadiga e suas traduções somáticas.

As doenças ocupacionais atualmente tem sido a grande causa de afastamentos no trabalho. A má postura, o sedentarismo, a exposição às agressões, horas extra e outros fatores, acabam por ocasionar desconforto/dor muscular, gerando a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) ou Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT). A LER/DORT é uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, o aumento de peso e fadiga (BRASIL, 2003).

Mais um fator determinando é o estresse ocupacional Ferreira (2000) o estresse “é o conjunto de reações do organismo a agressões de diversas origens,

capazes de perturbar o equilíbrio interno”, já ocupacional trata-se ao trabalho ou ocupação desenvolvida. A junção dessas duas palavras deixa claro o entendimento de que estresse ocupacional é a reação do organismo a agressões físicas e psicológicas, originárias da tarefa desencadeada pelo profissional.

4.5 A Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho

Ao enfatizarmos a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, nota-se que não se trata de uma preocupação atual, mais sim, de uma reflexão que vem sendo problematizada há tempos.

Se percorrermos pela história, e perceber que muitos foram os agentes que preocupados com a concepção de trabalho, idealizou perspectiva que facilitasse o mesmo, para assim diminuir os impactos físicos, mentais e emocionais que a dificuldade do trabalho poderia condicionar ao ser humano. Exemplificado, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores a margem do Nilo, assim como a Lei da Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. Autores como Helton Mayo, FERREIRA, REIS E PEREIRA (1999), HAMPTON (1991) e RODRIGUES (1999), foram precursores que desencadearam pensamentos e propostas dentro desta ótica.

Se aprofundarmos na história, fica notória a percepção de saúde totalmente distante do quesito trabalho, mesmo por que, quando passamos a estabelecer uma reflexão histórica, identificamos que todos os pontos cruciais da sociedade no geral eram definidos pela classe dominante, ainda mais nos referindo ao trabalho, que constituía o motor que alienava o homem no chamado capitalismo desencadeado pela linha Marxista.

As escrituras de Marx, entre 1844 e 1846, consideram a forma de trabalho na sociedade moderna como constituindo a 'alienação total' do homem. O emprego desta categoria liga a análise econômica de Marx a uma categoria básica da filosofia hegeliana. A divisão social do trabalho declara Marx, não tem qualquer consideração pelas aptidões dos indivíduos ou pelo interesse do todo, sendo posta em prática, ao contrário, inteiramente de acordo com as leis da produção capitalista de mercadorias. Sob estas leis, o produto do trabalho, a mercadoria, parece determinar a natureza e o fim da atividade humana (MARCUSE, 1978, p. 252).

Trabalho e saúde passavam longe um do outro, pois o intuito do trabalho era apenas produzir, e o homem simplesmente como escravo de todo este processo, e esta característica obviamente demonstra a ausência de preocupação com a saúde.

A Revolução Industrial (1750-1850) fomentou a modernização e a economia então, deu um passo tremendo, tecnologias implantadas a favor de um setor industrial cada vez, mas promissor, no entanto, tudo isso tinha um preço, exploração que sacrificava intensas horas de trabalho. Sob esta ótica podemos ressaltar Castellani Filho (1991), que afirmava “havia a necessidade de se implantar uma mão-de-obra fisicamente adestrada e capacitada”. Em outras palavras, era necessário adestrar o homem fisicamente a produzir sem limitações, e esse seria o sentido empreendedor da época, pois o homem deveria ser mais forte que suas próprias limitações, conduzindo uma produção eficaz e continua.

Custou-se algum tempo, para ressaltarmos a necessidade de relação entre trabalho e saúde, conforme cita Fabiana:

Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997), a relação entre trabalho e a saúde/doença- constatada desde a Antiguidade e exacerbada a partir da Revolução Industrial só veio a se construir em foco de atenção muitos anos mais tarde, quando o índice de afastamentos dos trabalhadores pelas chamadas doenças ocupacionais geradas pelo próprio trabalho, começou a crescer assustadoramente e a acarretar prejuízos significativos ao setor. (FABIANA 2008, p38).

A saúde, o bem-estar e a qualidade de vida passaram a constituir-se como uma preocupação, a partir do momento em que os trabalhadores se sucumbiam em seu próprio trabalho devido às doenças ocupacionais, configurando esses afastamentos, em prejuízos aos donos das grandes empresas, pois muitos eram os trabalhadores afastados de suas funções devido às doenças adquiridas. As condições de trabalho sempre foram frutos de reivindicações dos operários que sofriam com as explorações, segundo Dejourns (1992) “a luta pela sobrevivência deu lugar a luta pela saúde do corpo. A palavra de ordem da redução da jornada de trabalho deu lugar à luta pela melhoria das condições de trabalho, pela segurança, pela higiene e pela prevenção de doenças” (p.22).

O avanço das tecnologias a partir da década de 80 eclodiu, e com isso passamos a viver de forma diferente, sem necessariamente termos que atribuir na execução das atividades os movimentos que de fato o corpo humano precisava, assim como Francischetti (1990) afirma “o esvaziamento dos movimentos naturais do homem provocado pelo aumento do ritmo artificial, através da mecanização,

desencadeou um brutal desequilíbrio no padrão de vida das pessoas” (p.22). Este fator constitui em mais agravante que comprometeria a qualidade de vida dos trabalhadores de modo geral.

Percebe-se que luta em virtude da qualidade de vida no trabalho não é recente, porem no momento atual ela vive rodeada de diversos paradigmas, pois de acordo com o que a sociedade vai se constituindo, os conceitos vão se firmando, tomando novas formas. Conforme Fernandes (1996) vale ressaltar que o desafio que temos hoje, é tornar a qualidade de vida no trabalho uma ferramenta gerencial e não apenas mais um modismo, como tantos outros que vem e vão. “Quanto mais se pensava que os seres humanos poderiam finalmente desfrutar do rápido progresso alcançado em várias ciências, paradoxalmente o que temos visto é o trabalho como um fim em si mesmo” (VASCONCELOS, p. 24). Sendo assim, as tecnologias em vez que facilitarem o trabalho, diminuindo as tensões, simplesmente tornou o homem um escravo, que investe sua saúde em horas incontáveis de trabalho na busca de uma pecúnia satisfatória, mais que por fim, perde toda a pecúnia conquistada, na busca de resgatar a saúde que perdeu, resumindo assim, o que ganhamos? Nada. É mais fácil concluirmos que perdemos muito.

Justamente por estes fatores, que precisamos repensar a trilogia, homem, trabalho e qualidade de vida, tendo em vista a impossibilidade de separação desses conceitos na pratica, afinal, as consequências são desastrosas, pois este trabalho não alcançara os patamares positivos a qual deve alcançar remetendo este homem a frustrações e limitações físicas, emocionais, intelectuais e psicológicas, ocasionadas por falta de prevenção no sentido de não promover a qualidade de vida necessária para o homem desenvolver seu trabalho bem e com prazer.

É fundamental percorremos sob a ótica do conceito da aplicabilidade da qualidade de vida no trabalho, dentro disso Silva e Marchi (1997) definem:

Qualidade de Vida é um estado dinâmico e percebido de forma subjetiva, qualidade de vida no âmbito institucional é postura de construção de bases sociais e individuais que permitam favorecer aos indivíduos a busca das suas subjetividades para o autocuidado. Construir projetos institucionais nessa área é fomentar, na instituição, a articulação entre áreas e indivíduos responsáveis pelo cuidado com o funcionário ao mesmo tempo em que os funcionários são estimulados a buscarem o seu desenvolvimento em todas as possíveis dimensões. (SILVA E MARCHI (1997).

Qualidade de vida de modo geral não cabe como um capricho, mais sim como uma necessidade, ainda mais quando relacionamos esta qualidade de vida dentro da concepção trabalho. Quando temos profissionais ativo, nossos resultados são superiores aos que possui trabalhadores não ativos.

5. CONCLUSÃO

A Ginástica Laboral foi traduzida como uma atividade física realizada no ambiente de trabalho para prevenção de doenças ocupacionais.

Percebe-se que as intervenções de ginástica laboral influenciaram na conscientização do quão importante a prática de atividade física no ambiente de trabalho quanto no lazer.

O bem-estar não se restringe à boa saúde física, sucesso profissional ou bons relacionamentos. Mas para que tenhamos qualidade de vida necessitamos de saúde mental e emocional, este nos facilita o desenvolvimento integral, harmônico e pleno.

6. REFERÊNCIAS

AMPESSAN, Y.P.A. **A ginástica laboral e sua contribuição à saúde dos trabalhadores.** (Monografia - Pós-graduação em Exercício e Qualidade de Vida). Departamento de Educação Física, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2001.

BARRETO, A.C.; BARBOSA-BRANCO, A **Influência da atividade física sistematizada no estresse e na fadiga dos trabalhadores do restaurante universitário da Universidade de Brasília.** *Revista Brasileira de Atividade Física e Saude*, v.5, nº 2, pp23-29, 2000.

BASSO, A. L. **Ginástica Laboral: perspectiva de difusão no pólo industrial de Piracicaba.** Faculdade de Educação Física. Rio Claro-SP: UEP, 1989.

BRASIL. Instrução Normativa INSS/DC nº 98 – 05 de dezembro de 2003. Anexo – Seção I. **Atualização clínica das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).**

Brasil. - **Constituição Federal do Brasil** - Título VIII – Capítulo II – Seção II – Da Saúde Artigo 196, 1988.

CANETE,I. Humanização – **Desafio da empresa Moderna – A ginástica laboral como um caminho.** Porto Alegre: Ed: Artes e Ofícios, 1996.

CASTELLANI FILHO,L. **Educação Física no Brasil: a história que não se conta.** 2ª ed. Campinas, SP:Papirus, 1991.

Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/imagens/paginas/38/inss-dc/2003/anexos/IN-C-98-ANEXO.htm>. Acesso em 14 out. 2012.

Disponível em:

<http://www.bioatividade.com.br/portal/quemsomos/ginasticalaboral.html> Acesso em 10 de abril de 2015

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FONSECA, Cândida C.O.P. **“O adoecer psíquico no trabalho do professor de ensino fundamental e médio da rede pública no estado de Minas Gerais”**. 2001, 231p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina.

FRANÇA, A C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileira**, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abril. /maio/jun.. 1997.

FRANCISCHETTI, A.C. **Trabalho sedentário; um problema para a saúde do trabalhador**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 1990.

LIMA, F. de P.A. **Ergonomia, ciência do trabalho, ponto de vista do trabalho: a ciência do trabalho numa perspectiva histórica**. Ação Ergonômica, nº 2, PP.35-45, 2002.

LIMONJI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCUSE, H. Razão e Revolução. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. MENDES, Ricardo A; LEITE, Neiva. **A Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. Editora manole. 2008.

MILITAO, A.G. **A Influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos Trabalhadores e sua Relação com os Profissionais que a Orientam.** (Dissertação de Mestrado – Engenharia de Produção). Florianópolis, 2001.

OLIVEIRA, J. R. G. **A prática da ginástica laboral.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2003.

POLITO, E.; BERGAMASCHI, E. C. **Ginástica Laboral: teoria e prática.** Rio de Janeiro: Sprint, 2002. p. 25-76.

PRESSI, Ana Maria S. CANDOTTI, Cláudia Tarragô. **Ginástica Laboral.** 1º ed. São Leopoldo/RS, Unisinos, 2005.

RIBEIRO, H. P. **Lesões por Esforços repetitivos (LER): uma doença emblemática.** *Cadernos de Saúde Pública*, v.13 supl.2, PP.85-93,1997.

SILVA, M. A Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.

VASCONCELOS Anselmo Ferreira; **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas,** caderno de pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, no 1, janeiro/março 2001.