

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

SILVANIA MARIA DA COSTA

**GINÁSTICA LABORAL E SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: benefícios nos relacionamentos interpessoais e na qualidade
de vida dos trabalhadores.**

BELO HORIZONTE

2013

Silvania Maria da Costa

**GINÁSTICA LABORAL E SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: benefícios nos relacionamentos interpessoais e na qualidade
de vida dos trabalhadores.**

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de especialista.

Orientadora: Profa. Dra. Regina Célia Passos Ribeiro de Campos

Belo Horizonte

2013

**GINÁSTICA LABORAL E SUA INFLUÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: benefícios nos relacionamentos interpessoais e na qualidade
de vida dos trabalhadores.**

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Orientadora: Profa. Dra. Regina Célia Passos Ribeiro de Campos

Aprovada em 09 de Julho de 2013

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Dra. Regina Célia Passos Ribeiro de Campos – Faculdade de Educação da UFMG -

Convidada: Profa. Conceição Clarete Xavier Travalha – UFMG

“O impossível é só questão de opinião.”
(Charlie Brown Jr.)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida.

À Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) pela oportunidade a mim dada de participar deste curso.

A todas as pessoas envolvidas para o sucesso deste curso: professores, coordenadores e tutores.

Aos colegas conquistados ao longo do curso, por oportunizar a troca de informações e aprendizados.

Agradeço em especial a minha orientadora Profa. Regina Célia Passos, pela sua dedicação, disponibilidade e carinho que tornaram possível o término deste projeto.

Enfim, agradeço a minha família e meus amigos pelo apoio e compreensão nos momentos em que estive ausente.

RESUMO

Os benefícios com a implantação de um programa de Ginástica Laboral vêm sendo estudados e relatados por vários autores. Estes benefícios estão relacionados à maior disposição para o trabalho, redução do grau de tensão e stress, correção postural, incentivo à adoção de hábitos saudáveis, melhora nas relações interpessoais, favorece o relacionamento social e trabalho em equipe, redução dos índices de sedentarismo entre outros. Na busca pela qualidade de vida no trabalho e na melhora das relações interpessoais muitas empresas estão buscando soluções nos programas de qualidade de vida no trabalho. Dentre estes programas destacam-se os ergonômicos e os de ginástica laboral. O programa de ginástica laboral baseia-se na prática de exercícios físicos simples de alongamento, respiração, reeducação postural, relaxamento, realizados no próprio ambiente de trabalho, com duração de 10 a 15 minutos cada sessão. A prática da ginástica laboral tem como finalidade orientar e prevenir as chamadas “doenças ocupacionais” e promover o bem estar do trabalhador, trazendo para o ambiente de trabalho um clima mais leve e de descontração. Neste sentido, apresento à Editora/UFMG este projeto de intervenção para a implantação do Programa de Ginástica Laboral para seus funcionários visando proporcionar melhora da qualidade de vida e das relações interpessoais, promovendo uma relação mais cordial e afetiva entre os colegas.

Palavras-chave: relações interpessoais, qualidade de vida, ginástica laboral.

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Cronograma Físico das Atividades..... | 24 |
| Quadro 2 – Recursos Humanos e Materiais..... | 25 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 OBJETIVOS | 10 |
| 2.1 Objetivo Geral | 10 |
| 2.2 Objetivos Específicos..... | 10 |
| 3 JUSTIFICATIVA | 11 |
| 4 DISCUSSÃO TEÓRICA..... | 13 |
| 4.1 As Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho | 13 |
| 4.2 Qualidade de Vida no Trabalho | 15 |
| 4.3 Doenças Ocupacionais..... | 16 |
| 4.3.1 Estresse Ocupacional..... | 18 |
| 4.3.2 Sedentarismo | 18 |
| 4.4 Programas de Qualidade de Vida | 19 |
| 4.4.1 Ergonomia | 20 |
| 4.4.2 Ginástica Laboral | 21 |
| 4.4.2.1 Modalidades | 23 |
| 4.4.2.2 Problemas na Implantação do Programa de Ginástica Laboral..... | 24 |
| 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 25 |
| 5.1 PLANO DE AÇÃO..... | 26 |
| 5.1.2 – ETAPA 2: Sensibilização dos Funcionários da Editora/UFMG | 26 |
| 5.1.3 – ETAPA 3: Formação da Equipe de Profissionais..... | 27 |
| 5.1.4 – ETAPA 4: A Realização do Programa de Ginástica Laboral | 27 |
| 5.1.5 – ETAPA 5: Monitoramento e Avaliação do Programa de Ginástica Laboral | 29 |
| 6 CRONOGRAMA..... | 30 |
| 7 INVESTIMENTO..... | 31 |
| 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 32 |
| REFERÊNCIAS | 33 |
| ANEXOS | 35 |

1 INTRODUÇÃO

Nunca se falou tanto em qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho como nos últimos tempos. O que era apenas motivo de preocupação tornou-se uma necessidade. As novas tecnologias e a economia globalizada trouxeram consequências para a vida do ser humano, que está submetido a uma quantidade muito grande de pressões e responsabilidades. A tecnologia facilita o dia-a-dia, mas também nos prende a afazeres que roubam nosso tempo, diminuindo ou eliminando o lazer, o bate-papo com os amigos, e até a prática de esportes.

Passamos a maior parte do nosso tempo no ambiente de trabalho, assim surge a necessidade de trocar informações sobre trabalho e o relacionamento entre pessoas é imprescindível para o bom funcionamento organizacional. As pessoas não são apenas resultados das forças biológicas inatas, mas também são produtos do meio que vivem, têm emoções, sentimentos e agem de acordo com o conjunto que as cercam, seja o espaço físico ou social.

E neste sentido Bom Sucesso (2003) diz que a valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. As relações interpessoais estão presentes em todo processo de trabalho, acontecem de forma mais precisa quando há uma interação mais efetiva entre as pessoas seja em meio familiar ou profissional. Para a maioria das pessoas, o trabalho é um importante componente da vida, não apenas no sentido material (salário, benefícios), como também com relação ao desempenho das atividades e para o contato social.

Assim, o trabalho como é fonte de satisfação pode também ser fonte de adoecimentos, por conter fatores de riscos à saúde do trabalhador, que podem causar doenças ocupacionais, como, por exemplo, LER/DORT e o estresse profissional.

De acordo com uma recente pesquisa realizada pela *Internacional Stress Management Association* (Isma), cerca de 70% dos brasileiros sofrem de estresse no trabalho, porcentagem semelhante à de países como a Inglaterra e os Estados Unidos.

Outro fator de risco para o surgimento de doenças ocupacionais é o sedentarismo, que faz com que as pessoas solicitem cada vez mais auxílio médico e até tratamentos para doenças mais graves. Por isso as empresas precisam de alguma forma, proporcionar um ambiente de trabalho agradável, pois perceberam a influência do bom ambiente para a

produtividade, e, por consequência, o andamento do trabalho. Estão investindo mais no capital humano, através de programas de qualidade de vida no trabalho. Dentre os programas de qualidade de vida no trabalho, a ergonomia e a ginástica laboral aparecem como as principais ferramentas para melhora na qualidade de vida dos trabalhadores.

Para embasar teoricamente a temática da qualidade de vida no trabalho e dos benefícios da ginástica laboral, aprofundamos a discussão nos estudos de conceituados autores como Bom Sucesso (1997), Zilli (2002), Lima (2003), Zanelli (2010), Nahas (2001) e Chiavenato (2004) entre outros.

Neste sentido, este projeto tem o intuito de implantar um programa de ginástica laboral para os funcionários da Editora da UFMG, visando prevenir as doenças ocupacionais, bem como obter uma melhora nas relações interpessoais e na qualidade de vida dos funcionários, contribuindo para que o ambiente de trabalho seja um lugar mais harmonioso.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

- Implantar um programa de Ginástica Laboral para os funcionários da Editora UFMG, contribuindo para melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores e nos relacionamentos interpessoais.

2.2 Objetivos Específicos

- Sensibilizar a diretoria, chefias e gestores da unidade para a importância da implantação de um programa de ginástica laboral para os funcionários;
- Sensibilizar os funcionários para os benefícios da prática da atividade física;
- Verificar a influência e benefícios da ginástica laboral no ambiente de trabalho;
- Prevenir lesões ocupacionais e reduzir os níveis de estresse e sedentarismo;
- Favorecer o contato social e melhorar as relações interpessoais;
- Promover sensação de disposição e bem estar para o trabalho.

3 JUSTIFICATIVA

O tema abordado foi escolhido mediante observação do meu ambiente de trabalho. A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) é uma das mais conceituadas universidades públicas do país, sendo considerado um grande centro de produção e divulgação do conhecimento. Ao ingressar no quadro de funcionários da UFMG em 2011, no cargo de técnico em contabilidade, fui designada para trabalhar na Editora, no setor financeiro/contábil.

A Editora é um órgão suplementar da UFMG, fundada em 1985, com o objetivo de editar obras de valor científico e cultural que expressassem o trabalho de ensino, pesquisa e extensão da própria Universidade, bem como obras de autores nacionais e estrangeiros. Atualmente a média de publicação anual da Editora/UFMG é de aproximadamente 80 títulos novos, além de reedições e reimpressões, em diferentes áreas do conhecimento. O corpo de funcionários da Editora/UFMG atualmente é composto de 41 funcionários, sendo 21 concursados e 20 contratados. A Editora possui vários departamentos, como Assistência e Coordenação Editorial, setor de Produção Gráfica, setor de Preparação e Revisão, Divisão Comercial, Divisão Administrativa/Financeiro, setor de Marketing, setor de Recursos Humanos, Expedição, Informática entre outros.

O trabalho em uma Editora é bastante complexo, exige muito dos profissionais, principalmente do setor de Produção Gráfica, onde os livros são produzidos e do setor de Revisão, onde todos os erros e defeitos dos livros devem ser corrigidos para serem enviados à gráfica. O setor de expedição é um local onde exige muito do funcionário também, pois para o transporte e manuseio dos livros necessita força e habilidades. Enfim, o trabalho em uma Editora é estressante para todos, pois exige concentração física e mental para garantir a excelência dos seus serviços.

Em meu tempo de experiência na Editora da UFMG, pude observar que existe uma falta de comunicação entre os funcionários dos diversos setores, e dificuldades nas relações interpessoais que podem causar conflitos que certamente interferem nos processos de trabalho. E, em consequência, preocupa-me o fato de que alguns funcionários estão desmotivados, apáticos, estressados, estando mais suscetíveis às doenças ocupacionais.

Dentro deste contexto, e ciente da necessidade de mudanças, apresento à Editora da UFMG o presente projeto para a implantação do Programa de Ginástica Laboral, para orientar e prevenir os males ocupacionais, bem como promover a interação entre as pessoas,

contribuindo para a melhora nos relacionamentos interpessoais e na qualidade de vida no trabalho.

A indicação da ginástica laboral deve-se ao fato de se tratar de um programa que traz inúmeros benefícios tanto para os funcionários quanto para a empresa. É realizada durante a jornada de trabalho, no próprio ambiente de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador. Constitui-se na prática de atividades físicas com finalidades de prevenir o sedentarismo, estresse e compensar os efeitos negativos que a atividade laborativa pode causar.

4 DISCUSSÃO TEÓRICA

4.1 As Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho

Vivemos atualmente em um mundo globalizado e competitivo, e a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora. Isto exige dos trabalhadores a capacidade de suportar cobranças e viver constantemente sobre pressão. Passamos a maior parte de nossas vidas no ambiente de trabalho, criamos vínculos afetivos com as pessoas no cotidiano de nosso trabalho. Convivemos diariamente com as diferenças. Cada pessoa tem uma maneira de pensar, uma história de vida, objetivos diferentes, algumas se interessam em aprender constantemente e outras não, enfim, as pessoas são diferentes e influenciam no ambiente em que vivem e trabalham.

Conviver com o outro não é tarefa fácil, e conviver com o outro no trabalho sem entender o comportamento de cada um é praticamente impossível. As relações interpessoais no ambiente de trabalho são dinâmicas e se estabelecem através de vínculos de relacionamento interpessoal. Na perspectiva de Bom Sucesso (2003), a qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta também do tratamento humano, da gentileza, de leveza das relações, dos relacionamentos sinceros. Para Mendes (2002) as emoções também fazem parte do cenário da vida no trabalho. São os sentimentos que determinam o comportamento do trabalhador para as variáveis situações de conflito ou não.

Neste sentido Bom Sucesso (1997, p.36) afirma:

A valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. O trabalho é a forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e por outro, estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição.

O processo de interação humana encontra-se presente nas organizações, e a forma como se dão influencia os resultados de toda a empresa. Portanto, a relação interpessoal e a comunicação entre as pessoas tornam-se fundamentais para a eficácia organizacional e para a qualidade de vida do trabalhador. Entretanto, não basta somente falar em relações interpessoais sem saber de fato o que é ou o que significa.

Conforme definido por Antunes (2003, p.9), “entende-se por relações interpessoais o conjunto de procedimentos que facilitando a compreensão e as linguagens, estabelece laços sólidos nas relações humanas”.

Na concepção de Rocha (2009), as relações interpessoais podem ser consideradas todos e quaisquer contatos entre pessoas, em diferentes circunstâncias e em diferentes espaços, voltados tanto para o âmbito tecnológico e educacional como para as relações empresariais. As relações interpessoais acontecem de forma mais precisa quando há uma interação mais efetiva entre os indivíduos seja em meio familiar, educacional, institucional ou profissional.

Segundo Rocha (2009) o desenvolvimento das relações interpessoais é fundamental, pois esse é o eixo existencial para que os indivíduos possam alcançar uma integração real e um rendimento efetivo. Para Bom Sucesso (1997) o autoconhecimento e o conhecimento do outro são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações.

O ser humano é individual, é único e reage de forma única e individual a situações semelhantes. Sendo assim, a boa comunicação entre os trabalhadores fator relevante para a qualidade da relação interpessoal, pois a inexistência da comunicação influencia negativamente no ambiente de trabalho.

Uma comunicação eficiente é um dos fatores mais importantes no sucesso de uma empresa. O relacionamento entre as pessoas só é possível através da comunicação. Quase todos os aspectos das relações humanas e interpessoais envolvem comunicação, e esta influencia em nossos comportamentos, por ser um veículo de significados. A comunicação é, antes de tudo, interação, diálogo. Martiniano citado por Souza e outros (2009, p.2) afirma que “a má comunicação traz desgastes nas relações, agressões verbais, perda de tempo com retrabalho, mal entendidos, suscetibilidades afetadas, perdas de motivação e estresse”.

Para Chiavenato (2001 p.165) comunicação “é a troca de informações entre indivíduos. Significa tornar comum uma mensagem ou informação. Constitui um dos processos fundamentais da experiência humana e da organização social”. Sob a ótica da gestão empresarial Pimenta (2002) define a comunicação empresarial como o somatório de todas as atividades de comunicação de uma empresa, e o público ao qual se destina divide-se em interno e externo. Sendo o interno formado pelos colaboradores da empresa e o externo

pela sociedade de uma maneira geral. Assim sendo, quando a comunicação está em harmonia com os objetivos organizacionais e com a eficácia de todo o grupo, torna-se uma fonte valiosa de contribuição para o crescimento organizacional.

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Na busca pela excelência das relações interpessoais e do ambiente organizacional, a qualidade de vida no trabalho tornou-se uma necessidade. A qualidade de vida no trabalho está ligada ao bem-estar das pessoas em situação de trabalho, visando elevar o nível de satisfação e também de produtividade, o que significa maior eficácia e, ao mesmo tempo, atender às necessidades básicas dos trabalhadores. França (2007) menciona que o mais forte desafio tem sido viver com qualidade em um mundo de alto desenvolvimento tecnológico e baixo desenvolvimento humano, que evidencia a dificuldade de conciliar, trabalho, saúde e vida social.

As organizações começam a entender que precisam participar da transformação dessa realidade, desenvolvendo programas de qualidade de vida aos seus funcionários. A saúde do trabalhador vem sendo amplamente discutida pelos estudiosos que estudam as diversas doenças ocupacionais.

Segundo Sampaio (2004, p.49) qualidade de vida é uma tendência que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho; passou a ser um meio para alcançar o engrandecimento do ambiente de trabalho e obtenção de maior produtividade e qualidade do seu resultado, sendo hoje vista como um conceito global e como forma de dimensionar tais fatores, adotando filosofia e métodos para uma maior satisfação do indivíduo nas suas atividades profissionais.

A Qualidade de Vida no Trabalho visa proporcionar um ambiente favorável ao bem estar de todos, na tentativa de humanizar as relações e o trabalho nas organizações, buscando melhorias na execução das tarefas e conseqüentemente o aumento do nível de satisfação do funcionário com a organização.

Chiavenato (2004, p.367) declara que a qualidade de vida no trabalho “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais com sua atividade na organização”. Entretanto, questiona-se sobre quais seriam os métodos necessários para alcançar a qualidade de vida no trabalho, visto que, as empresas, de modo geral, gostariam de ser vistas como o melhor lugar para se trabalhar. Assim conforme Chiavenato (2004, p.348) evidencia, “para que isso ocorra, é imprescindível a existência de

qualidade de vida, definida como criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, higiene e segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais”.

Qualidade de vida é, antes de tudo, uma nova atitude diante da necessidade de trabalhar competitivamente com o bem-estar. A qualidade de vida no trabalho, combinada com programas de qualidade, compromissos com a inovação, resgatando talentos, limites e necessidades humanas, consolida a cultura da competitividade. (FRANÇA, 2002, p.161).

O objetivo da qualidade de vida no trabalho é o de resgatar o ser humano e o ambiente de trabalho, que, na maioria das vezes, são negligenciados em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico. É possível aliar a produtividade com melhores condições de trabalho, pois a qualidade dos produtos está associada à qualidade de vida dos que produzem.

Segundo França (2007) as novas metodologias e tecnologias exigem mais do profissional e provoca os males ocupacionais, isto em consequência do ritmo atual mais intenso de trabalho. Assim, como o trabalho pode trazer satisfação para o ser humano, pode ser também fonte de adoecimentos se não proporcionar ao trabalhador adequadas condições de trabalho, podendo acarretar várias doenças ocupacionais.

4.3 Doenças Ocupacionais

Pela definição de Costa (2009, p.82) “doenças ocupacionais são as moléstias de evolução lenta e progressiva, originárias de causa igualmente gradativa e durável, vinculadas às condições de trabalho”. As doenças laborais, ou enfermidades profissionais, segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), são os males contraídos como resultado da exposição do trabalhador a algum fator de risco relacionado à atividade que exerce. O reconhecimento da origem laboral requer que se estabeleça uma relação causal entre a doença e a exposição do trabalhador a determinados agentes perigosos no local de trabalho. A OIT preparou, em ocasião do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho (28 de abril de 2013), um relatório sobre “A Prevenção de doenças ocupacionais” que descreve a situação atual das doenças e acidentes relacionados ao trabalho no mundo e apresenta propostas da organização para o problema. O relatório da OIT alerta que já são cerca de dois milhões de pessoas morrendo a cada ano, ao redor do mundo, em decorrência de acidentes ou doenças

ocupacionais. Segundo a OIT, as doenças profissionais causam um número de mortes seis vezes maiores do que os acidentes laborais. Das 2,34 milhões de mortes anuais, a grande maioria, cerca de 2,02 milhões, são causadas por doenças ocupacionais. Os dados revelam uma média diária de 5.500 mortes. A estimativa é que a cada ano ocorrem 160 milhões de casos não fatais de doenças relacionadas ao trabalho. Para a Organização a solução para estes problemas passa pela adoção de medidas de prevenção, levando em conta desafios recentes, resultantes de novas tecnologias e mudanças sociais no mundo do trabalho, ela ainda menciona no relatório, um sistema de registro e notificação que integre segurança e saúde; a gestão e a avaliação de riscos; a melhora da colaboração entre instituições para que haja prevenção das doenças profissionais.

As doenças musculoesqueléticas são alvo de atenção da OIT. Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que mais de 10% dos casos de incapacidade por perda de movimentos ligadas ao trabalho são problemas em nervos, tendões, músculos e estruturas de suporte do corpo, como a coluna. As doenças ocupacionais relacionadas a demandas musculares necessárias para a realização de atividades laborais seguem uma nomenclatura oficial no Brasil, as mais usadas são:

- LER (Lesões por Esforços Repetitivos): síndrome que afeta os membros superiores. A pessoa acusa fortes dores e uma extrema incapacidade de executar o movimento.
- DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho): é sinônimo de LER. As queixas da LER/DORT são várias: formigamento, dormência, inchaço, fadiga e desconforto.

O termo Lesões por Esforços Repetitivos (LER) está sendo, ao poucos, substituído por Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Essa denominação destaca o termo “distúrbio” ao invés de “lesões”, o que corresponde ao que se percebe, na prática: ocorrem distúrbios em uma primeira fase precoce, tais como fadiga, peso nos membros e dor, aparecendo, em uma fase mais adiantada, as lesões.

Além das doenças ocupacionais, o mundo moderno, caracterizado por uma rotina agitada e com compromissos de toda ordem, favorece o aparecimento de doenças como estresse, fadiga, hábitos alimentares inadequados, sedentarismo, dentre outros (NAHAS, 2006).

4.3.1 Estresse Ocupacional

O estresse ocupacional é o grande tema do momento no mundo organizacional. Segundo Zanelli (2010, p.48) “o estresse no ambiente de trabalho é previamente identificável e pode ser controlado, como também outros fatores de risco à saúde e integridade física do trabalhador”. Ausência ou redução de autonomia, ambiente físico precário, sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais, tarefas repetitivas ou sem sentido, entre outros, são aspectos que podem prejudicar a saúde do trabalhador. Existem procedimentos de intervenção que são efetuados para ajudar indivíduos a enfrentar mais efetivamente o estresse. O autor afirma: “o estresse é amplamente compreendido como uma necessidade de adaptação ou ajustamento de um organismo frente às pressões que o ambiente impõe” (ZANELLI, 2010, p.47).

Na definição de Grandjean (1998, p.165) o estresse no trabalho é “o estado emocional, causado por uma discrepância entre o grau de exigência do trabalho e os recursos disponíveis para gerenciá-lo”. Segundo o autor as sobrecargas de estresse no ambiente de trabalho estão relacionadas a:

- ✓ Sobrecarga emocional causada pela falta de supervisão e vigilância no trabalho;
- ✓ Carga excessiva de trabalho;
- ✓ Grau de tensão necessário ao desenvolvimento do trabalho;
- ✓ Segurança de emprego;
- ✓ A responsabilidade pela vida e com o bem estar dos outros;
- ✓ Condições físicas ambientais: ruído, iluminação, ventilação, espaço físico e layout;
- ✓ Grau de complexidade do trabalho;
- ✓ Nível de apoio e reconhecimento dos supervisores.

Segundo Nahas (2001) pessoas estressadas são mais suscetíveis a problemas físicos e psíquicos. Quando fora de controle, o estresse reduz a produtividade, afeta nosso sistema imunológico, reduzindo as defesas do organismo. O autor ainda relaciona os sintomas associados ao estresse como: dores de cabeça, dores musculares, insônia, ansiedade, cansaço, irritabilidade, sensação de incapacidade e perda de memória.

4.3.2 Sedentarismo

A falta de atividade física causa o sedentarismo que em consequência traz o aparecimento de varias doenças. Conforme Nahas (2001) o sedentarismo também é definido

como um estilo de vida que não inclui atividades físicas regulares, em que predomina o trabalho sentado e o lazer passivo.

Para Barros Neto (1997) um dos fatores de maior contribuição para o surgimento de doenças ocupacionais é a falta de atividade física, ou inatividade física. O indivíduo que não pratica atividade física de modo regular e também aquele que não faz nenhum tipo de atividade, é considerado uma pessoa sedentária.

O advento da informatização, a internet, o telefone celular entre outras comodidades da modernidade, vieram facilitar a vida das pessoas. Contudo, essas mudanças fizeram com que as pessoas perdessem a vontade ou o hábito de praticar alguma atividade física. As causas do sedentarismo estão diretamente relacionadas ao estilo de vida inadequado das pessoas. Segundo a Organização Mundial de Saúde citado por Maciel (2008, p.51), “o hábito de não se exercitar regularmente é associado, em grande parte, às doenças não transmissíveis, que matam nada menos que 33 milhões de pessoas por ano em todo mundo”.

A capacidade para o trabalho está relacionada com o condicionamento físico, conforme declara Sharkey (1998):

Trabalhadores aptos fisicamente são mais produtivos que seus colegas sedentários, faltam menos ao trabalho e tem muito menos chances de sofrer invalidez decorrente do trabalho ou de se aposentarem precocemente devido a doenças cardíacas ou outras doenças degenerativas (SHARKEY, 1998, p.284).

O sedentarismo reduz bastante o gasto energético da pessoa, ocasionando a subutilização das funções orgânicas, que, somadas a uma alimentação inadequada e ao estresse crônico, acaba acarretando as chamadas “doenças da civilização moderna” (MACIEL, 2008).

4.4 Programas de Qualidade de Vida

Em um mundo onde cada vez mais o estresse e o sedentarismo tem sido os grandes causadores de afastamento no trabalho, é importante que as empresas realizem programas voltados à saúde e a qualidade de vida de seus funcionários. É importante que as empresas tenham um programa de Qualidade de Vida no Trabalho para que criem ações que estimulem

em sua equipe, prática de hábitos saudáveis e melhorias da qualidade de vida, tanto no ambiente de trabalho, quanto fora dele.

Os programas de qualidade de vida são adaptados de acordo com as necessidades da empresa, dentre eles, a ginástica laboral, ergonomia, sessões de massagens, check-up da saúde e palestras sobre saúde e relacionamentos entre outros. Dentre os programas mais utilizados pelas empresas, destacam-se os de ergonomia e de ginástica laboral.

4.4.1 Ergonomia

Um aspecto que contribui para a saúde do trabalhador e conseqüentemente para desenvolver a qualidade de vida, é a preocupação com a ergonomia. Segundo Grandjean (1998) a palavra ergonomia vem do grego: ergon = trabalho e nomos = legislação, normas. Desse modo, a ergonomia é definida como a ciência da configuração de trabalho adaptada ao homem. A definição formal da Ergonomia adotada pela IEA (*International Ergonomics Association*), citada por Dul, Weerdmeester (2004) é:

Ergonomia (ou fatores humanos) é uma disciplina científica relacionada com a compreensão das interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema, e a profissão que aplica os princípios teóricos, dados e métodos para projetar a fim de otimizar o bem-estar e o desempenho geral do sistema humano. (DUL, WEERDMEESTER, 2004, p.1)

A ergonomia nos projetos do trabalho e nas situações cotidianas focaliza o homem. As condições de insegurança, insalubridade, desconforto e ineficiência são eliminadas adaptando-se às capacidades e limitações físicas e psicológicas do homem. Conforme Maciel (2008) ergonomia é definida como o conjunto dos conhecimentos científicos relativos ao homem e necessários para a concepção de ferramentas, máquinas e dispositivos que possam ser utilizados com o máximo de conforto, de segurança e de eficácia.

A ergonomia se preocupa com as condições gerais do trabalho, como, a iluminação, os ruídos e a temperatura, que são reconhecidos como agentes causadores de males na área de saúde física e mental.

Seus objetivos conforme Iida (2002) é a busca pela segurança, satisfação e o bem-estar dos trabalhadores no seu relacionamento com sistemas produtivos.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social instituiu a Portaria nº 3.751, em 23 de novembro de 1990, uma Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) que trata especificamente da

ergonomia. Os fatores ergonômicos, de saúde e de segurança, com suas respectivas metas e indicadores estabelecidos na NR-17 são:

- Levantamento, transporte e descarga individual de materiais;
- Mobiliário dos postos de trabalho;
- Equipamentos dos postos de trabalho;
- Condições ambientais de trabalho;
- Organização do trabalho.

Segundo NASCIMENTO; MORAES (2000), esta norma apresenta como principal objetivo adaptar as condições de trabalho para a economia dos movimentos, redução de manipulações e repetições, melhora do ritmo do trabalho, adequação do formato ao operador, o que possibilita a diminuição da atividade muscular. Atualmente, a ergonomia intervém em situações cujas problemáticas variam desde a concepção de salas de controle extremamente automatizadas, passando por questões referentes ao trabalho manual ou, ainda, por queixas relacionadas ao ambiente físico de trabalho, sem deixar de lado os problemas de saúde, como, por exemplo, os decorrentes da LER/DORT e lombalgias.

4.4.2 Ginástica Laboral

A ginástica laboral, como o próprio nome define, é um exercício físico coordenado e realizado no próprio ambiente de trabalho. Tem a finalidade de preparar um grupo de trabalhadores para a jornada diária de trabalho, promovendo a saúde e evitando tensões. A ginástica laboral é um programa que está cada vez mais sendo adotado pelas empresas no combate do estresse e melhoramento da saúde física do trabalhador.

Lima (2007) realiza um estudo sobre a origem e história da proposta de Ginástica Laboral no mundo. Segundo o autor, o primeiro documento sobre a necessidade de se dar intervalos na jornada de trabalho é um pequeno livro chamado *Ginástica de Pausa*, escrito na Polônia em 1925. Alguns anos depois, esta ginástica foi introduzida na Holanda e na Rússia. Em 1928 surge no Japão a Ginástica Laboral, atividade diária visando saúde e desconcentração para trabalhadores de um correio. Nos anos 60, o Japão criou uma lei que obrigou empresas a oferecer Ginástica Laboral compensatória aos seus funcionários. Os Estados Unidos adotaram a Ginástica Laboral em 1968.

No Brasil, em 1901, houve a primeira manifestação de atividades físicas no ambiente empresarial. Ocorreu em uma fábrica têxtil em Bangu, no Rio de Janeiro, onde os trabalhadores se reuniam em torno de um campo de futebol para praticar exercícios. Na década de 30, no Brasil, algumas empresas firmaram convênios com clubes proporcionando opções de lazer e esporte fora da empresa, mas a Ginástica Laboral teve sua proposta inicial publicada somente em 1973. Em 1978, em Betim/MG, na fábrica da FIAT de Automóveis, iniciou-se o “Programa de Ginástica na Empresa”, fundamentado nos princípios da ginástica laboral.

Por seu histórico, a ginástica laboral é um ramo relativamente novo para a maioria das empresas, apesar das primeiras manifestações de atividades físicas em empresas datem de mais de 100 anos. A ginástica Laboral é definida por vários estudiosos, na concepção de Oliveira (2006) compreende exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento, realizado em diversos setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal prevenir e diminuir os casos de doenças ocupacionais. Lima (2004) conceitua a ginástica laboral como a prática de exercícios físicos realizados coletivamente durante a jornada de trabalho, prescrito 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. Para Fontes (2001), ginástica laboral é uma atividade física diária realizada no local de trabalho, com exercícios de compensação para movimentos repetidos, para ausência de movimentos e para posturas incorretas no local de trabalho.

Segundo Oliveira (2006) a ginástica laboral traz inúmeros benefícios aos trabalhadores como redução da tensão muscular, aumento da flexibilidade, melhora da circulação sanguínea e redução da fadiga muscular. É realizada no próprio ambiente de trabalho, sem interferir na produção, e sem deslocar os funcionários para outro espaço físico. Além de prevenir as LER/DORT, ela tem apresentado resultados mais rápidos e diretos com a melhora do relacionamento interpessoal e das dores corporais, sendo também, considerada uma arma contra o sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade.

É importante salientar que o programa de ginástica laboral é uma alternativa de menor investimento para as empresas, no combate e prevenção das doenças relacionadas ao trabalho, entretanto, por si só, não terá resultados tão significativos, se não houver uma política de benefícios sociais e estudos ergonômicos do ambiente de trabalho.

4.4.2.1 Modalidades

As modalidades de ginástica laboral são classificadas pelo objetivo a que se destinam e também de acordo com o horário a serem realizadas. O programa de atividades deve ser desenvolvido após uma avaliação criteriosa do ambiente de trabalho e de cada funcionário em particular, respeitando a realidade da empresa e as condições disponíveis.

De acordo com Zilli (2002), existem basicamente três tipos de Ginástica Laboral atualmente:

- A Ginástica Preparatória ou de Aquecimento que visa “ativar” (despertar/aquecer) o trabalhador para a jornada de trabalho, sendo assim realizada logo no início do expediente, despertando e tornando o indivíduo mais atento durante suas atividades, evitando assim acidentes e contusões ao longo de todo período.
- A Ginástica de Compensação (compensatória) ou de Distensionamento, geralmente realizada no meio do período de trabalho, provocando uma pausa ativa no trabalhador, aumentando assim radicalmente seu poder de concentração.
- A Ginástica de Relaxamento é feita ao final do expediente e prioriza recuperar o trabalhador ao final da jornada de trabalho, diminuindo assim seu desgaste físico e psicológico ao retornar ao seu convívio pessoal.

A autora aponta que são diversos os resultados obtidos com a introdução de um Programa de Ginástica Laboral. Do ponto de vista fisiológico, a ginástica laboral possibilita melhor utilização das estruturas ósseas, como maior eficiência e menor gasto energético por movimento específico; promove o combate e prevenção das doenças profissionais; promove o combate e prevenção do sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade; melhora da flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e a resistência, promovendo maior mobilidade e melhor postura; promove a sensação de disposição e bem estar para a jornada de trabalho; redução da sensação de fadiga no final da jornada; contribui para a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador; propicia através da realização dos exercícios características preparatórias, compensatórias e relaxantes no corpo humano.

Fundamentados em Zilli, percebemos que esta proposta busca o equilíbrio harmônico na realização das atividades, tornando-as mais prazerosas e saudáveis e diminuindo o nível de

estresse no ambiente de trabalho e em consequência aumentando o rendimento e desempenho produtivo.

Do ponto de vista psicológico, a ginástica laboral promove motivação por novas rotinas; melhora do equilíbrio biopsicológico; melhora da autoestima e da autoimagem; desenvolvimento da consciência corporal; combate às tensões emocionais; melhora da atenção e concentração as atividades desempenhadas. Algumas pessoas sentirão tanto bem-estar que se sentem incentivadas a começar atividade física fora da empresa.

Do ponto de vista social, favorece o relacionamento social e trabalho em equipe e melhora das relações interpessoais. Os benefícios sociais são voltados ao relacionamento entre funcionários dentro da empresa. Há uma melhora entre os setores de trabalho e quando realizada por todos à ginástica laboral indica que todos fazem parte de um time dentro da empresa e todos trabalham para um único objetivo de uma única empresa. Alguns dos exercícios praticados na aula de ginástica laboral são realizados em dupla e em grupo, para promover a integração entre os funcionários do setor ou da empresa. Estas atividades oferecidas em grupo promove a aproximação e promove também uma relação mais cordial e afetiva entre os colegas de trabalho.

Do ponto de vista empresarial, a ginástica laboral possibilita a redução dos gastos com afastamento e substituição de pessoal; diminuição de queixas, afastamentos médicos, acidentes e lesões; melhora da imagem da instituição junto aos empregados e a sociedade; maior produtividade.

4.4.2.2 Problemas na Implantação do Programa de Ginástica Laboral

Uma empresa que decida adotar a prática de um Programa de Ginástica Laboral precisa enfrentar alguns problemas em sua implantação. Segundo Polito (2002) os principais problemas encontrados para a implantação de um programa de ginástica laboral, são:

- ✓ Convencer a direção da empresa que a pausa de 10 a 15 minutos para a ginástica não prejudica a produtividade;
- ✓ Desconhecimento dos participantes quanto à importância da ginástica interferindo em sua adesão ao programa;

- ✓ O descrédito quanto aos resultados da ginástica, considerando que são aulas de apenas 10 minutos (pausa-ativa);
- ✓ Dificuldade em encontrar um local para as aulas, considerando que a empresa não é uma academia e que os recursos existentes no local de trabalho devem ser explorados.

Apesar das dificuldades, os ganhos com a implantação do Programa de Ginástica Laboral superam as dificuldades apresentadas, pois trazem benefícios tanto para as empresas quanto para os funcionários. A Ginástica Laboral interfere no relacionamento entre os funcionários, trazendo para o ambiente de trabalho um clima mais leve, de descontração, contribuindo para o bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O programa de exercícios escolhidos para a elaboração de cada aula de ginástica laboral deve ser específico para as necessidades de cada setor. Estes programas estabelecem um convívio social diário, sendo também um encontro marcado com a saúde, integrando as pessoas através de uma comunicação ativa expressa pelo corpo e pela cooperação nas dinâmicas em duplas ou em grupo (LIMA, 2003).

É importante salientar que a ginástica laboral faz parte de um projeto de qualidade de vida no trabalho com seus objetivos voltados à saúde do trabalhador e tal projeto tem parâmetros ergonômicos que não se restringem somente à prática da atividade física (ZILLI, 2002). Segundo a autora, para iniciar um programa de Ginástica Laboral, deve-se percorrer as seguintes etapas: Pré-projeto; Pré-implantação e implantação; Consolidação; Comprometimento; Sustentação, Contatos e Negociação; Avaliação. Assim, conforme orienta a autora, o pré-projeto será elaborado em consonância com o diretor e chefias imediatas a partir dessa proposta. A fase de pré-implantação e implantação consistirá em sensibilizar as pessoas a participarem do programa, definir o espaço físico onde serão realizadas as atividades, negociar os horários e providenciar todos os equipamentos necessários para a realização das atividades.

5.1 PLANO DE AÇÃO

Com o objetivo de implantar o programa de Ginástica Laboral para os funcionários da Editora da UFMG, serão realizadas as seguintes etapas:

5.1.1 – ETAPA 1: Sensibilização da diretoria, chefias e gestores da unidade para a importância da implantação de um programa de ginástica laboral para os funcionários.

A ação inicial para implantar o Programa de Ginástica Laboral, será sensibilizar a diretoria, chefias e gestores da unidade para a importância da implantação do Programa. Para cumprir esse objetivo serão realizadas palestras direcionadas aos diretores da unidade e funcionários.

A sensibilização ao diretor e chefias visa esclarecer dúvidas, evitar futuros problemas e buscar a adesão para que eles possam estimular seus setores à participação no Programa. Além disso, será necessário verificar, durante essa etapa, a viabilidade do cronograma de atividades e requisitar a infraestrutura necessária para a realização das atividades.

Esta etapa deverá ser realizada de modo a despertar a necessidade de se ter a ginástica laboral implantada no ambiente de trabalho e mostrar que as empresas que adotam esse programa se enquadram no perfil das empresas modernas e socialmente responsáveis, pois desenvolvem a promoção da saúde e qualidade de vida de seus colaboradores. Deve-se enfatizar dados estatísticos e resultados bem sucedidos em outras empresas, mostrando a eficácia do programa de ginástica laboral.

5.1.2 – ETAPA 2: Sensibilização dos Funcionários da Editora/UFMG

Aos funcionários da Editora UFMG serão realizadas palestras de sensibilização, com o intuito de informar o que é a ginástica laboral, seus objetivos, benefícios pessoais e valorização pela empresa. Além disso, será ministrada uma palestra sobre as relações interpessoais no ambiente de trabalho, bem como, os programas de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho.

A sensibilização dos funcionários visa à adesão e participação de todo o corpo de funcionários ao programa e deve ser feita de modo que eles reconheçam que a adoção de

estilo de vida inadequado é prejudicial à sua saúde e transmitir a ideia de que a empresa está investindo na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho, dando oportunidade para a prática de exercícios físicos sem nenhum custo e no próprio local de trabalho.

Durante esta fase será aplicado um questionário pessoalmente com cada funcionário para avaliar o perfil, o estilo de vida, o estresse e o relacionamento no ambiente de trabalho. Com o resultado dos questionários será possível avaliar, monitorar e definir as metas do programa. As sessões serão realizadas por um estagiário do curso de educação física sob a supervisão de um profissional responsável.

5.1.3 – ETAPA 3: Formação da Equipe de Profissionais

Para a formação da equipe de profissionais que irão realizar as sessões de ginástica laboral e ministrar a palestra de relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho, serão contatados e convidados profissionais/estagiários das áreas de Educação Física, Psicologia de Recursos Humanos. Esses profissionais irão compor a equipe e realizar as atividades.

5.1.4 – ETAPA 4: A Realização do Programa de Ginástica Laboral

A realização contará com a promoção de sessões de exercício de ginástica laboral que visará além da saúde ocupacional, a integração e sociabilidade entre os funcionários. A implementação do programa acontecerá a partir das seguintes diretrizes de recursos, tempo, espaço e conteúdo:

- Recursos

- Recursos Humanos

Para realização do projeto estarão envolvidos dois profissionais de Educação Física, sendo um professor habilitado para supervisão do estagiário do curso de educação física que irá ministrar as aulas, sendo os dois profissionais da Faculdade de Educação Física da UFMG.

Será convidada uma profa. Dra. Da área de Recursos Humanos para a palestra sobre relacionamentos interpessoais e qualidade de vida no trabalho.

- Recursos Materiais

Os recursos materiais necessários para a realização das atividades baseiam-se em um aparelho de som, bolas de borracha, colchonetes e materiais de escritório, como, papel A4, lápis, pastas suspensas.

- Periodicidade e Duração do Programa

A proposta é que as sessões ocorram duas vezes por semana, nas terças e quinta-feira com duração média de 10 a 15 minutos, podendo ser no início ou ao final do expediente, dependendo do acordo com a diretoria e a disponibilidade dos participantes.

- Local das atividades

Pela organização e rotina de funcionamento da Editora/UFMG, as sessões poderão ser realizadas no próprio ambiente de trabalho, na sala do Conselho Editorial, por ser uma sala ampla e arejada. A definição final do local será decidida a posteriori conforme o acordo com a chefia na primeira reunião marcada para definir datas, local e duração do projeto.

- Conteúdos

Os exercícios baseiam em diversas técnicas de alongamento, relaxamento, respiração, reeducação postural, controle e percepção corporal, abordando todas as partes do corpo, como cabeça, tronco e membros, além de exercícios físicos de flexibilidade das articulações e de relaxamento muscular, com o objetivo de minimizar o estresse ocupacional e fatores de risco que podem afetar negativamente a saúde física e mental do trabalhador.

5.1.5 – ETAPA 5: Monitoramento e Avaliação do Programa de Ginástica Laboral

O monitoramento e a avaliação do projeto serão realizados durante todo o processo de seu desenvolvimento, observando o comportamento, analisar seu desenvolvimento através dos questionários, da diminuição do absenteísmo, das doenças ocupacionais, do estresse e aceitação das pessoas envolvidas, considerando os avanços obtidos no final do projeto.

Será aplicado um questionário aos funcionários no início do projeto visando coletar dados pessoais dos trabalhadores e seu estado atual de saúde, bem como sua relação com os colegas. Outros questionários serão aplicados no final de cada trimestre e semestre para avaliar os benefícios do programa, os resultados alcançados, a participação dos funcionários nas atividades e a possibilidade de continuidade do programa. Durante todo o processo será feita uma revisão, correção ou aprimoramento dos objetivos e das estratégias adotadas, visando eliminar os aspectos negativos que possam comprometer o sucesso do programa.

Haverá reuniões trimestrais para adequações e avaliações da eficácia do programa e a aplicação de um segundo questionário a fim de verificar possíveis melhoras do estado de saúde dos funcionários, bem como, a satisfação na realização das atividades.

O Programa de Ginástica Laboral tem duração indeterminada, com pausas para avaliações e elaboração de dados sobre o andamento e evolução do programa. A renovação do programa será anual, com o critério de aprovação da chefia e com a participação dos funcionários como fator principal pela continuidade ou não do projeto.

Para ilustrar na prática uma sessão de ginástica laboral, ao final deste projeto, em anexos, encontram-se fotos de funcionários de algumas empresas que aderiram ao Programa de Ginástica Laboral.

6 CRONOGRAMA

Quadro 1: Cronograma Físico das Atividades

| | Ações | ANO I | | | | | | | | | | | | ANO II | | | | | |
|----|--|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | jan | fev | mar | abr | maí | jun | jul | ago | set | out | nov | dez | jan | fev | mar | abr | maí | jun |
| 1 | Apresentações | | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Reunião com os gestores e com profissional da área de Educação Física | | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Palestra sobre "Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho" com profissional da área de Psicologia de Recursos Humanos. | | | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Palestra sobre a atividade laboral e aplicação do questionário para os funcionários da Editora | | | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Reunião com os funcionários e o profissional da educação física para adesão e definir dias, horários e data para início do Programa de Ginástica Laboral | | | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Início da Ginástica Laboral | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| 7 | Primeira reunião trimestral para avaliação | | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Aplicação de um segundo questionário no trimestre | | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Primeira reunião semestral para avaliação | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| 10 | Segunda reunião semestral e aplicação de questionário para avaliação | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 11 | Avaliação dos resultados alcançados, a participação dos funcionários e continuidade do programa | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 12 | Início da Ginástica Laboral 2º ano | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |

Fonte: Elaborado pela autora.

7 INVESTIMENTO

Quadro 2: Recursos Humanos e Materiais

| INVESTIMENTO (12 MESES) | | | |
|-------------------------------|------------------------|----------------|---------------------|
| Recursos Humanos | Quantidade | Período | Sub-Total |
| Estagiário Educação Física | 01 | 12 meses | Custo Zero |
| Profissional Recursos Humanos | 01 | | Custo Zero |
| TOTAL | | | R\$ 0,00 |
| | | | |
| Material de Consumo | Quantidade | Valor Unitário | Sub-Total (R\$) |
| Papel A4 | 01 pctE com 500 folhas | R\$ 20,00 | R\$ 20,00 |
| Lápis | 100 unidades | R\$ 1,00 | R\$ 100,00 |
| Pastas Suspensas | 50 unidades | R\$ 4,49 | R\$ 224,50 |
| | | | |
| TOTAL | | | R\$ 344,50 |
| | | | |
| Equipamentos | Quantidade | Valor Unitário | Sub-Total (R\$) |
| Aparelho de som | 01 | R\$ 329,00 | R\$ 329,00 |
| Colchonetes | 20 | R\$ 23,90 | R\$ 478,00 |
| Bolas de borracha | 20 | R\$ 18,90 | R\$ 378,00 |
| | | | |
| TOTAL | | | R\$ 1.185,00 |
| | | | |
| Total Geral | | | R\$ 1.529,50 |

Fonte: Elaborado pela autora.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste projeto possibilitou conhecer e entender os benefícios que a implantação de um Programa de Ginástica Laboral pode trazer para uma organização. Os ganhos são tanto para as empresas quanto para os funcionários. A ginástica laboral começou a ser compreendida como uma importante ferramenta na melhoria da saúde física e mental do trabalhador, reduzindo e prevenindo problemas ocupacionais, através de exercícios simples e realizados no próprio local de trabalho.

Por isso a importância da sua implantação para os funcionários da Editora/UFMG, na busca pela interação entre as pessoas dos vários setores e pela qualidade de vida no trabalho, além de estimular um estilo de vida mais saudável com a prática de atividade física, diminuindo o stress diário provocado pelo ritmo acelerado de trabalho e combatendo ao sedentarismo.

Enfim, a prática dos exercícios da ginástica laboral, influencia de forma positiva no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Celso. **Relações Interpessoais e autoestima**: A sala de aula como espaço de crescimento integral. Petrópolis: Vozes, 2003.
- BARROS NETO, Turíbio Leite. **Exercício, Saúde e Desempenho Físico**. 1 ed. São Paulo: Atheneu, 1997.
- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. 1. ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.
- _____, Edina de Paula. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- _____, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente de Trabalho**. 3 ed. Ver. E atual. Curitiba: Juruá, 2009.
- DUL, J., WEERDMEESTER, B. **Ergonomia Prática**. Tradução de Itiro Iida. 2 ed. São Paulo. Edgard Blucher, 2004.
- FONTES, M. **Vida ativa para o novo milênio**. XXII Simpósio Internacional de Ciências do Esporte. Outubro; 2001.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática**. 3ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRANDEJEAN, Etienne. **Manual de Ergonomia**: adaptando o trabalho ao homem. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 1998.
- IIDA, Itiro. **Ergonomia, projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blucher Ltda, 2002.
- LIMA, D.G. **Ginástica Laboral**: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. Jundiaí, SP: Fontoura, 2004.
- LIMA, V.; **Ginástica Laboral**: Atividade Física no Ambiente de Trabalho. Editora Phorte, 3ª edição, São Paulo; 2003.
- _____, V.; **Ginástica Laboral**: Atividade Física no Ambiente de Trabalho. Editora Phorte, 3 ed., São Paulo; 2007.

MACIEL, M.G. **Ginástica Laboral**: instrumento de produtividade e saúde nas empresas. Rio de Janeiro: Shape, 2008.

MENDES, René. **Patologia do Trabalho**. Belo Horizonte. Atheneu. Compêndio, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. Portaria nº 3.751 de 23 de novembro de 1990. Anexo NR. 17. Ergonomia. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE9F6D1C35CD8/p_19901123_3751.pdf. Acesso em 30/05/2013.

NASCIMENTO, N.M.; MORAES, R.A.S. **Fisioterapia nas Empresas**. Rio de Janeiro: Taba Cultural. 2000.

NAHAS, M.V. **Atividade física e Qualidade de Vida**. 2ed. Londrina: Midiograf, 2001.

_____, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4 ed. Ver. E atual. Londrina: Midiograf, 2006.

OLIVEIRA JRGO. **A prática da ginástica laboral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). A prevenção das doenças profissionais. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 01/06/2013.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação Empresarial**. 3 ed. São Paulo: Alínea, 2002.

POLITO, Eliane. **Ginástica Laboral**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

ROCHA, Elizângela Bispo. **Desenvolvimento pessoal**: Relações interpessoais. Disponível em: <HTTP://www.webartigos.com/artigos/relacoes-interpessoais/26749/>. Acesso em: 26/fev/2013.

SAMPAIO, Jáder dos Reis (Org). **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2 ed. ampliada e revisada. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SHARKEY, Brian J. **Condicionamento Físico e Saúde**. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda, 4 ed. 1998.

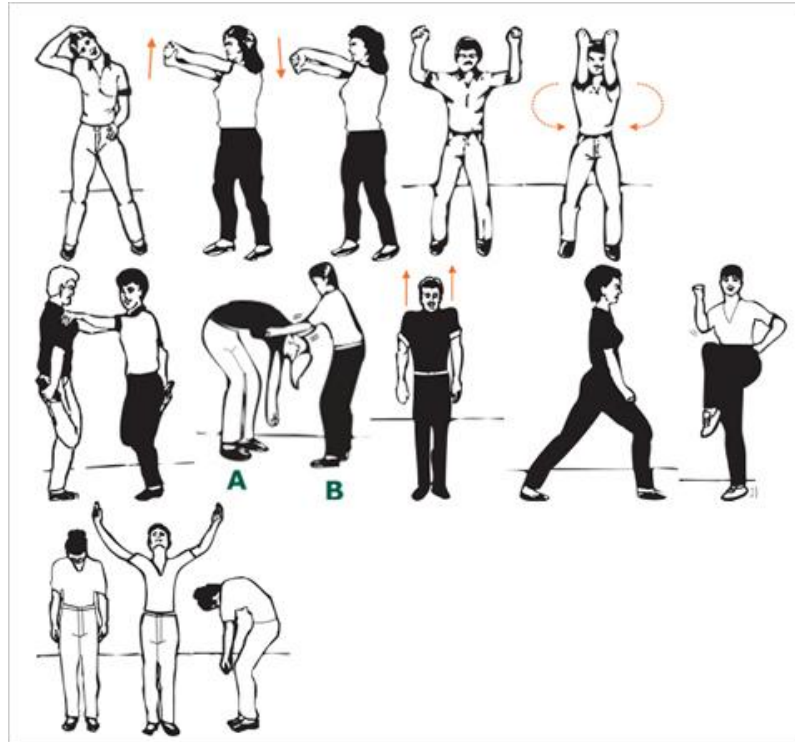
SOUZA, Bruno Rodrigo de. et al. **Comunicação Organizacional**: A importância da comunicação nas organizações. Brusque: Faculdade de Tecnologia de Santa Catarina – FateSC, 2009.

ZANELLI, José Carlos e colaboradores. **Estresse nas organizações de trabalho**: Compreensão e intervenção baseadas em evidência. Porto Alegre. Artmed: 2010.

ZILLI, C.M. **Manual de Cinesioterapia/ Ginástica Laboral**: Uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional. São Paulo: Lovise, 2002.

ANEXOS

Figura 1: Técnicas da Ginástica Laboral



Fonte: <http://www.google.com.br>

Figura 2: Ginástica Laboral em dupla



Fonte: <http://www.tjpe.jus.br/Comunica/2013/329/novidades.htm>

Figura 3: Ginástica Laboral no escritório



Fonte: <http://www.atletx.com.br>

Figura 4: Série simples de Ginástica Laboral



Fonte: <http://arevolucaodoseubemestar.blogspot.com.br>