

Conquista da Qualidade de Vida Proveniente da Prática de Atividades Físico-Esportivas para Profissionais do Setor de Serviços

Michel Grünspan¹,
Daniela Zeni Dreher²,
Leoni P. Godoy³

Resumo

O objetivo deste trabalho é evidenciar a prática de atividades física-esportivas como método de melhoria contínua da qualidade de vida das pessoas que trabalham em escritórios. Inicialmente, efetuou-se uma pesquisa em escritórios de contabilidade, na cidade de Santa Maria, RS, para se traçar o perfil daqueles que trabalham nesse setor, ressaltando-se problemas relacionados com doenças do trabalho, principalmente as afecções relacionadas com os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort). Para melhoria da qualidade de vida dessas pessoas propõe-se a aplicação de ações cujas bases estão na Educação Física, Fisioterapia e Nutrição no ambiente de trabalho, difundindo essas atitudes pró-ativas para seus familiares e comunidade, realizando assim, ações de responsabilidade social, possibilitando, então, uma melhor qualidade de vida. Investir na saúde, na qualidade de vida e no bem-estar das

¹ Mestre em Engenharia de Produção – UFSM.

² Professora do Departamento de Ciências da Saúde, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí – Mestre em Engenharia de Produção – UFSM.

³ Professora Doutora do Programa de pós-graduação em Engenharia de produção – PPGEP – UFSM.

peessoas é o grande diferencial competitivo na busca da excelência organizacional. Os problemas relacionados com doenças do trabalho afetam a qualidade e produtividade dos funcionários no seu ambiente de trabalho. A prática de atividades físico-esportivas proporciona a busca da melhoria contínua da qualidade de vida, implicando em satisfação das pessoas, ocorrendo, portanto, baixos índices de faltas no trabalho, menores gastos com despesas médicas, menores custos com treinamentos para substituição de funcionários e também reduz os acidentes de trabalho.

Palavras-chave: qualidade de vida, atividade física, doenças ocupacionais.

Conquest of the Quality of Life Proceeding from Practical of Physical Activities for Professionals of the Sector of Services

Abstract: The objective of this work is to evidence the practice of physics-sporting activities as method of continuous improvement of the quality of the people's life that they work in offices. Initially, a research was made accounting offices close to, in Santa Maria's city, RS, to trace the profile of those that work in that section, being stood out problems related with diseases of the work, mainly the diseases related with the Disturbances Related Muscular to the Work (Dort). For improvement of the quality of those people's life intends the application of actions whose bases are in the Physical Education, Physiotherapy and Nutrition in the work atmosphere, disseminating those pro-active attitudes for its relatives and community, accomplishing, with that, actions of social responsibility, developing, then, a better life quality. To invest in the health, in the life quality and in the good to be of the people is the great competitive in the search of the excellence managerial. The problems related with diseases of the work affect the quality and the employee's productivity in it's work atmosphere. The physics-sporting practice of activities provides the search of the continuous improvement of the life quality implying in the people's satisfaction, therefore, happening low indexes of lacks in the work, smaller expenses with expenses medical, smaller costs with trainings for employees' substitution and it also reduces the work accidents.

Keywords: life quality, physical activity, occupational diseases.

Introdução

Com as constantes mudanças impostas pelos sistemas competitivos, resultantes destas vertiginosas transformações de valores e conceitos, integrando diferentes culturas industriais, as empresas têm aumentado o grau de exigência sobre seus trabalhadores. Há evidências, entretanto de que se exige muito sem qualquer tipo de qualificação técnica prévia ou, mais importante ainda, sem nenhuma preparação psicológica ou física dos que realizam as tarefas ou funções impostas. Segundo Santarém (2002), exercícios físicos são partes integrantes da prática e preparação esportiva e podem ser utilizados em medicina com diversas finalidades.

Os trabalhadores devem ser suficientemente aptos a desempenharem várias atividades ao mesmo tempo, ter visão mais abrangente da empresa, deixando de lado suas especializações e entrando em um mundo que está em constante transformação. Esses trabalhadores devem estar preparados para serem multiprofissionais, realizando multitarefa e, em muitos casos, também sendo multiculturais. Essas transformações, que muitos chamam de globalização, trouxeram ao trabalhador todas as exigências do mais fazer e do mais ser.

Conforme Silva (*apud* Howley; Franks, 2000), as pressões diárias que comprometem o autocontrole, diminuem a auto-estima, promovendo distúrbios comportamentais, depressões, ansiedades, alterações físicas, etc. Vive-se num mundo agitado, mas dinâmico. É cada vez menor o tempo para o lazer; o que conquistamos com tanto esforço não se pode aproveitar, logo, há redução em nossa qualidade de vida, a agitação da vida moderna compromete a alimentação equilibrada contribuindo para uma vida sedentária e um nível de estresse cada vez mais constante.

Marchi (*apud* Martins, 2000), afirma que esses fatores refletem diretamente na produtividade e na qualidade, além de comprometer a segurança do trabalhador, tornando-o um alvo certo para doenças

e acidentes de trabalho. Prevenir é eliminar ou neutralizar as causas do problema, investigar quais são as causas ou condições de trabalho que estão associadas ao aparecimento das LER/Dort (Maciel, 2003).

Um sistema, quer seja industrial ou de serviços, pode ser comprometido se os trabalhadores apresentarem os sintomas da fadiga que dependem do esforço desenvolvido, da duração do trabalho e das condições pessoais, como estado de saúde e do condicionamento orgânico. Algumas questões de extrema importância são os sintomas ligados ao trabalho repetitivo. Dentre estes estão as Lesões por Esforços Intensos (LEI), Lesões por Esforços Repetitivos (LER), as Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort) e as Lesões por Traumas Cumulativos (LTC) que atingem níveis alarmantes no processo laboral, tanto no setor industrial como no de serviços.

O hábito na realização de atividades físico-esportivas, proporcionará um melhor desenvolvimento dos músculos, como também levará a uma racional utilização dos mesmos, eliminando movimentos desnecessários e sincronizando aqueles que serão realizados. Contador (1997, p. 119) conceitua que “produção é o resultado da aplicação de recursos produtivos com alguma forma de administração. É a obtenção de qualquer elemento considerado como objetivo da empresa”. Fica claro que as atividades físico-esportivas podem ser encaradas como um meio auxiliar ao processo produtivo.

A implementação dessas atividades estará contribuindo para a redução dos acidentes de trabalho, de doenças profissionais, do estresse e do absenteísmo, colaborando assim para o aumento da produtividade e da qualidade em todos os setores, da produção aos serviços. Ressalte-se, todavia, que, em primeiro lugar, estar-se-á reforçando e se mantendo a saúde do trabalhador e a sua qualidade de vida, e, por conseguinte, de toda a sua família. Dessa forma, a prática de atividades físico-esportivas passa a ser mais uma ferramenta para a promoção da saúde, do trabalho e da qualidade de vida.

Este estudo evidenciará as condições para a melhoria da saúde psicofísica e da qualidade de vida, por meio de um programa de atividades físico-esportivas, proporcionando o incremento e o desenvolvi-

mento da qualidade de vida no trabalho, gerando um clima de bem-estar psicofísico no ambiente de trabalho, bem como aumentando a qualidade e a produtividade na empresa, inserindo no meio laboral o binômio “trabalhador saudável = melhor produção”.

Atividades físico-esportivas, as implicações na saúde psicofísica e no contexto do trabalho

A atividade física pode ser considerada o melhor negócio em saúde pública, em virtude da economia direta que poderíamos alcançar com o combate ao sedentarismo (Matsudo *et al*, 2001). Observa-se que o aumento de pessoas da população brasileira que praticam atividades físicas cresce dia-a-dia; no entanto pode-se concluir que estas atividades em organizações de serviço, com orientação de profissionais da área, contribui no desenvolvimento das pessoas trazendo efeitos positivos, proporcionando tanto a capacitação técnica como a comportamental.

Com o grande avanço tecnológico e a rapidez das mudanças nas estruturas do trabalho, exigem-se profissionais cada vez mais preparados, tanto física quanto intelectualmente. Essa sociedade de hábitos inadequados, em que o homem, ao longo do tempo, reduziu suas experiências e quantidades de movimentos, levou-o a uma perda de desempenho e tornou-o mais susceptível a doenças. A retomada da atividade física “esquecida” pelo homem, no decorrer de sua evolução histórica, pode trazer como resultado maior motivação, maior disposição, menos falta ao trabalho, integração social, além de melhorar sua qualidade de vida.

As atividades físico-esportivas compreendem todas as formas de participação, espontânea ou organizada, que tenham como objetivo expressar ou aprimorar a boa forma física, o bem-estar mental, formando e fomentando relacionamentos sócio-afetivos no trabalho e na

família. Essas atividades devem ser encaradas pela empresa como investimento e não como despesa, sendo de grande valia para a minimização dos problemas decorrentes do absenteísmo, da rotatividade, do treinamento e retrabalho, incutindo nos trabalhadores uma visão de vida saudável.

Quando um trabalhador de qualquer área, departamento ou nível sentir-se mais aliviado, tranqüilo consigo mesmo, confiante, respeitado e compreendido, com certeza seu rendimento no trabalho, sua produção criativa, sua relação interpessoal e profissional irão melhorar e, conseqüentemente a empresa também funcionará melhor. As empresas brasileiras estão nos primeiros passos no que diz respeito à implantação de processos de qualidade e certificação ISO (*International Standart Organization*); inseridas no contexto desta implantação, as atividades físicas se resumem basicamente em ginástica laboral, não levando em conta que, na sua maioria, os trabalhadores sofrem grande pressão psicofísica em seus postos de trabalho.

Doenças ocupacionais

Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, foram oficialmente reconhecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), segundo publicação no Diário Oficial N. 158 de 19 de Agosto de 1998.

As LER/Dort – Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – abrangem diversas patologias, sendo as mais conhecidas a tenossinovite, a tendinite e a bursite, entre outras, que atingem milhares de trabalhadores. Segunda causa de afastamento do trabalho no Brasil, somente nos últimos cinco anos foram abertas 532.434 CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho) geradas pelas LER/Dort – sem contar os trabalhadores que pleiteiam na Justiça o reconhecimento do nexo causal, em milhares de ações movidas em todo o país. Somente no primeiro ano de

afastamento do funcionário, as empresas gastam cerca de R\$ 89.000,00 (oitenta e nove mil reais). As LER/Dort atingem o trabalhador no auge de sua produtividade e experiência profissional. Existe maior incidência na faixa etária de 30 a 40 anos e as mulheres são as mais atingidas (O'Neill, 2003).

Dentre as doenças ocupacionais a que mais cresceu, nos últimos anos, foi a Lesão por Esforços Repetitivo (LER), que em alguns estados chegou a atingir a marca de 100% de aumento, principalmente depois de reconhecida pelo INSS como doença profissional. Com o crescimento da automação e da informatização, os trabalhadores, cada vez mais, estão sendo acometidos por doenças, quer sejam da indústria pesada ou de escritório de contabilidade. Juntamente com a LER, outras doenças são igualmente importantes na relação homem-trabalho: a Lesão por Esforço Intenso (LEI) e a Lesão por Trauma Cumulativo (LTC).

As ocorrências de LER, LEI e LTC acontecem, basicamente, em função da repetição e da intensidade dos movimentos. O homem produtivo desempenha atividades físicas e ou mentais. Na verdade, essas duas atividades estão presentes simultaneamente, independentes da situação de trabalho, pois qualquer atividade motora implica no funcionamento do sistema nervoso central. Segundo as normas técnicas para avaliação da incapacidade, do Ministério da Previdência Social, aplica-se a terminologia de Lesões por Esforços Intensivos (LEI), para as afecções que podem acometer tendões, sinóvias, músculos, nervos, fácias, ligamentos, isolados ou associadamente, com ou sem degeneração de tecidos, atingindo principalmente os membros superiores, região escapular e pescoço, sendo de origem ocupacional decorrente, de forma combinada ou não do uso repetido, forçado de grupos musculares e manutenção de postura inadequada.

Existem vários sinais e sintomas, que os portadores de LER/Dort apresentam: sensação de peso e cansaço no membro afetado, dor, formigamento, edema, rubor, aumento de calor local, crepitações, dormência e perda da força. Os sintomas pioram ao final da jornada

de trabalho e melhoram com o repouso e, dependendo do quadro, pode incapacitar o trabalhador. Os casos de LER tratados precocemente têm bons resultados, desde que o tratamento seja iniciado de imediato. A conduta terapêutica utilizada para tratamento da LER pode ser conservadora ou cirúrgica, baseando-se nas formas de apresentação clínica. Dentre as conservadoras, temos: repouso, medicação, fisioterapia (RPG, hidroterapia, iso-stretching), sessões com psicólogo e terapia ocupacional (BSB Físio, 2003).

É de suma importância ressaltar que as causas e conseqüências das doenças ocupacionais, principalmente as denominadas LER/Dort, influenciam nos aspectos relacionados às pressões de ordem física e psíquica a que os trabalhadores são submetidos no labor, sendo o principal desses representado pelo estresse e suas conseqüências no desempenho profissional e na qualidade de vida.

O investimento das empresas no que diz respeito às atividades físico-esportivas é a clara evolução que aconteceu da obrigatoriedade da ginástica laboral, para a liberdade das atividades físicas, esportivas e de lazer, onde todos são beneficiados com o conseqüente retorno financeiro para a empresa e em saúde para o trabalhador.

Custo Humano no Trabalho

O corpo sempre foi o fulcro das ações humanas. Com o avanço nas organizações sociais cedeu espaço às facilidades que o progresso trazia. O século XVII ficou marcado por pequenas revoluções do homem, com o advento do capitalismo, entre outros, e a clara divisão entre o público e o privado, representado pela luta de classes, que cresceu com o processo industrial, ao final do século XVIII. O modo de produzir passou da produção artesanal para o sistema de fábrica, no início da Revolução Industrial, promovendo a ida de toda a família para o trabalho. O trabalhador foi expropriado de tudo o que possuía. Tornou-se mais uma máquina, no que Marx definiu como mais valia.

A partir da consolidação da Revolução Industrial, pequenos levantes sociais surgiram, exigindo um rápido e melhor atendimento às reivindicações dos trabalhadores.

Na preocupação de uma maior produção, o custo humano no trabalho foi, e continua, alto. Taylor e outros propuseram uma organização científica, não conseguindo diminuir esse custo. Essa preocupação com o trabalho, em detrimento do homem, teve seu ocaso no início da década de 70. O trabalho, ao final do século XX, define o trabalhador, que antes era especialista, em generalista. O ideal de funcionário padrão passa a ser daquele que executa ordens, ao que assume responsabilidades com capacidade de diagnóstico. Mesmo com as facilidades que a tecnologia moderna coloca à disposição do homem, facilitando seu labor, as atividades físicas transformaram-se em funções do organismo humano, passando a serem consideradas cada vez menos importantes (in Grünspan, 2001).

A Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema amplo que deve ser compreendido de forma sistêmica. A preocupação não deve estar somente no ambiente físico de trabalho, mas também no ambiente psicológico da organização. Para Martins (2002), QVT busca humanizar as relações de trabalho na organização, estabelecendo uma maior estreiteza na relação com a produtividade. A autora também se refere sobre a qualidade de vida ligada diretamente à satisfação do funcionário no seu ambiente de trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador.

Dentre os fatores ambientais que estimulam a saúde das pessoas estão: “os exercícios físicos, boa alimentação, boa higiene, imunizações, vida em ambiente saudável, sono como também uma recuperação apropriada dos esforços mentais e físicos” (Tertuliano, 2003, p. 71). O autor afirma ainda, que é importante salientar que os exercícios

físicos geram benefícios em todos os tipos de atividades físicas, esportivas ou laborativas, desde que os esforços não sejam excessivos em relação à condição física da pessoa.

As diferentes idéias de qualidade de vida existentes e a evolução das teorias e conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho foram um desdobramento natural do processo de recomposição das atribuições que o trabalhador detinha, e que lhe foram sistematicamente subtraídas na evolução do artesanato à industrialização. Esse assunto vem sendo discutido, nas organizações, desde o início do século XX, com o advento da administração científica, porém com um enfoque diferente do atual.

Naquela época, a preocupação dos estudiosos era voltada para a organização do trabalho; apenas recentemente nota-se a preocupação das empresas com a satisfação do trabalhador na realização de suas atividades, isso, com a finalidade de elevarem os índices de produtividade (Fernandes, 1996). É crescente o número de empresas que estão utilizando o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com o objetivo de satisfazer o empregado no seu trabalho e que esta satisfação traga lucro e aumente a competitividade da organização. Além disso, este assunto está, segundo Fernandes (1996, p. 40), “calçado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”.

Um levantamento realizado pelo *Hay Group*, e publicado pela revista *Fortune* em sua edição de 27 de outubro de 1997, mostravam, por setores, as companhias mais admiradas do mundo. Verificando o que essas tinham em comum no âmbito de gestão de pessoas, sobressaíram-se sete características básicas: as declarações de missão organizacional são levadas a sério; as melhores pessoas mantêm o sucesso da organização; as melhores empresas sabem exatamente o que estão procurando; o desenvolvimento profissional é um investimento, e não um custo; sempre que possível, elas procuram promover as pessoas internamente; o desempenho é recompensado; a satisfação da força de trabalho é freqüentemente medida e avaliada.

De fato, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho têm sido consideradas indispensáveis à produtividade e à competitividade, cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa. Cada vez mais cresce a convicção de que não se pode esperar qualidade no desempenho de pessoas que carecem de qualidade em seu próprio trabalho. Parte-se desta convicção a mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho. É, também, uma questão-chave para o sucesso empresarial. O tema da Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se um desafio, e um propósito, para as organizações mais sintonizadas com os novos tempos. A nova realidade de um mercado, altamente competitivo, tem demandado muito mais daqueles que integram as organizações.

Nesse sentido Pinchot (1994), constata que, para os empregados, essa é uma mudança profunda, dado que deles se exige agora não mais apenas o simples cumprimento de ordens, mas que vejam o todo, que sejam inovadores, que focalizem o cliente, que trabalhem em equipes e que tenham autonomia. Luppi (1995) opina que na mesma medida em que ocorrem mudanças na cultura das organizações, mudanças são igualmente exigidas das pessoas.

As empresas estão investindo no que diz respeito às atividades físico-esportivas, realizando uma clara evolução da função literal da ginástica laboral, para a liberdade das atividades físicas, esportivas e de lazer, onde todos são beneficiados com o conseqüente retorno financeiro para a empresa e em saúde para o trabalhador.

Análise dos dados

Observa-se nos escritórios de contabilidade da cidade de Santa Maria que foram investigados, que 84% dos funcionários exercem tarefas de atenção, na posição sentada, com boas condições de luminosidade e temperatura (78%). Para 74% dos funcionários o seu posto de trabalho está adaptado ao seu tipo físico. A maioria dos es-

critérios, 83,09%, tem pausas, 58,13% com tempo definido, que são aproveitadas para o cafezinho (47,89%) e bate-papo, já 90,58% responderam que não conhecem ou não praticam a ginástica laboral compensatória.

Entre aqueles que se alimentam durante o trabalho (45,58%), a maioria faz uso do sanduíche. A ingestão de líquidos é uma constante, principalmente para a água e o café com 31,16%. A grande maioria dos funcionários, 87,68% não fuma e 44,93% fazem alguma atividade física, sendo a caminhada e a ginástica as principais, ao menos uma vez na semana. 49,44% pararam com as atividades físicas, motivados pelo acúmulo de trabalho e 61,83% têm consciência que não levam uma vida saudável devido à falta das atividades e de exercícios físicos.

Sentem, ou já sentiram dores musculares durante o trabalho 75,06% dos funcionários, dos quais 75,82% referiram que a dor aumenta coincidindo com intensificação laboral. Os poucos 19,71% que se afastaram do trabalho tiveram como a lesão mais diagnosticada a tendinite, com 70,59%. O funcionário de escritório de contabilidade é a pessoa acometida de dores com intensidade desconfortante, principalmente no lado direito do corpo, especificamente na mão 33,69%, antebraço 28,26%. braço 33,69%. ombro 47,30% e perna 32,60%.

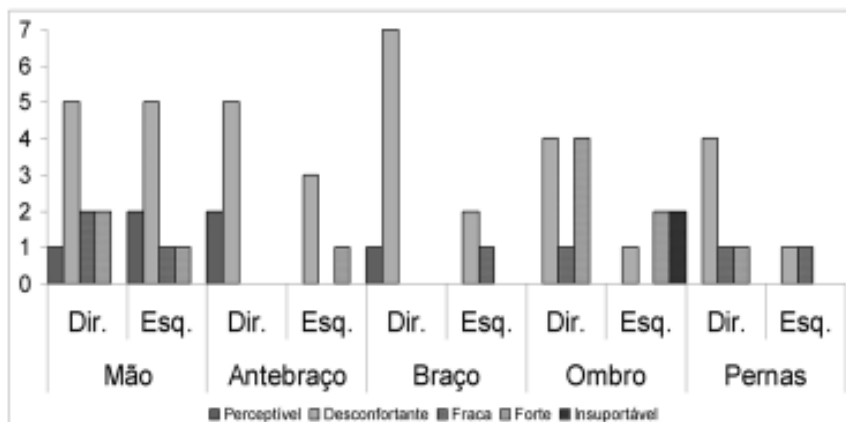


Figura 1: Intensidade e locais de dor em funcionários que tiveram lesões diagnosticadas.

A partir das respostas nos questionamentos formulados aos funcionários e nas observações efetuadas, por ocasião das visitas aos escritórios, ficou claro que o ambiente de trabalho também é fundamental para a saúde psicofísica dos funcionários. Em alguns escritórios visitados, observando-se do ponto de vista das instalações, parece estar-se nos anos 50, mas o ambiente de trabalho é bom, com poucos problemas, quase familiar, onde se trabalha mais motivado, sendo que, normalmente, nesses casos, o dono trabalha junto. Por outro lado, os escritórios com grandes espaços físicos e montados com móveis e equipamentos ergonomicamente quase perfeitos, não possuem a produtividade desejada e a incidência das doenças ocupacionais é muito maior.

Fica claro que a atividade física é peça fundamental no desenvolvimento e no aprimoramento das funções exigidas no labor. A sua prática sistemática traz, para o praticante, a melhoria no desempenho de suas atividades laborais. O esporte se insere neste contexto, com sua condição de transformador psicossocial no ambiente de trabalho, por meio das ações pró-ativas que levam ao desenvolvimento e ao aperfeiçoamento das relações interpessoais, do trabalho em grupo, da concentração em objetivos propostos, da criatividade e da solidariedade.

As atividades propostas pretendem se diferenciar da ginástica laboral por apresentar uma maior diversidade de ações e movimentos permitindo, ao praticante, quebrar totalmente a monotonia e a repetitividade de suas atividades. A ginástica laboral tem seu valor como atividade fim, ou seja, a efetivação do exercício especificamente para um grupo muscular; mas o que acontece na realidade é a repetição pura e simples dos mesmos movimentos, no mesmo horário e no próprio posto de trabalho. Santin (1987, p. 32) fala sobre os aspectos dos elementos originais da Educação Física "... A educação física, em princípio, aponta para os aspectos físicos do homem, o que se supõe que outros aspectos do homem podem não entrar no mérito das preocupações do educador físico..." da mesma maneira a ginástica laboral, na sua forma literal, foi importante e ainda o é, como no período inicial de transformação e evolução da relação homem x trabalho, como foram os paradigmas de Taylor e Ford, no início do século XX.

Torna-se, assim, um paradoxo a ginástica laboral ter a finalidade de quebrar a repetitividade do trabalho por meio de exercícios, quando os realiza por intermédio da repetição contínua e padronizada, isto é, sempre são os mesmos exercícios, na mesma hora e no mesmo lugar e ainda às vezes com a obrigatoriedade de sua prática imposta pelos dirigentes. Sabe-se que, muitas empresas obtêm a sua certificação por oferecer a seus funcionários a ginástica laboral, mas esta como meio de promoção, e não como meio de promover saúde psicofísica aos funcionários. O aspecto psicológico da permanência constante no posto de trabalho não é levado em conta na ginástica laboral. Pode-se exemplificar essa situação como em uma sala de aula, onde, durante a aula o aluno permanece na mesma posição e, no recreio, não troca de ambiente. É notório que, quando os alunos retornam para a sala, após o intervalo, eles estão com a energia e a capacidade de concentração renovada. Dessa maneira, a ginástica laboral pode ser considerada uma ginástica taylorista, onde a criatividade e a oportunidade de desenvolvimento na obtenção de novos conhecimentos sobre o próprio corpo não tem espaço.

A partir de várias experiências empresariais observadas e da vivência profissional, adaptou-se diversos procedimentos para a implementação de um programa para a prática de atividades físico-esportivas em empresas e escritórios de qualquer porte, proporcionando momentos de descontração, integração e, principalmente, de capacitação e recuperação da saúde, levando, não só à melhoria da condição psicofísica, como também, por meio de orientações alimentares, influenciando a melhoria da qualidade de vida dos envolvidos neste processo.

Este programa se sustenta em três pontos, o da capacitação, representado pela Educação Física que se constitui por atividades físicas, realizadas por meio de macro e micro atividades, que podem ser realizadas individualmente ou em grupo e, as atividades esportivas, por meio da prática de esportes dirigidos. Esta capacitação proporcionará o equilíbrio e a harmonia psicofísica. O da Fisioterapia constitui-

do de cinesioterapia (exercícios fisioterapêuticos) para a prevenção e recuperação de possíveis afecções pré-existentes relacionadas ao trabalho e o da orientação, por meio da Nutrição, que fornece informações e orientações sobre alimentos, para que se tenha qualidade na alimentação diária.

A implementação desse programa requer, de início, a execução de um diagnóstico, a ser respondido pelo funcionário, dividido em duas partes. A primeira refere-se às funções humanas no trabalho, verificando os hábitos dos funcionários em seu local de trabalho e fora dele. A segunda parte do diagnóstico refere-se aos aspectos físicos do escritório, ou seja, ventilação, iluminação, espaço individual de trabalho, adequamento, disposição, tamanho e função ergonômica do mobiliário.

Os indicadores gerados a partir do diagnóstico oferecerão a empresa um perfil de suas condições físicas e ambientais e ao funcionário sua condição física e mental durante o dia a dia no trabalho. Indicando então, em que grau deve ser a intervenção, se manutensiva e/ou capacitativa e/ou preventiva recuperativa do programa nas pessoas e, as modificações na estrutura física e/ou do mobiliário que necessitam de mais presteza na sua resolução.

Considerações finais

Acredita-se que este trabalho alcança os objetivos propostos, pois por intermédio do levantamento efetuado, identificando os pontos críticos da saúde física e mental dos funcionários no setor de serviços, os quais prejudicam o desempenho laboral, apresentamos sugestões para a melhoria destes, pelo programa de atividades físico-esportivas, com ações nas áreas da capacitação, prevenção/recuperação e orientação.

Corroborados por exemplos bem sucedidos de empresas que estão num estágio mais avançado na aplicação de processos de melhora na qualidade de vida no trabalho, onde englobam, além de novos

conceitos alimentares, a prática de atividades físico-esportivas, fazendo com que seja esta, uma clara evolução dos processos da ginástica laboral, fica a certeza que o incremento e desenvolvimento do binômio “trabalhador saudável = produção” dar-se-á com a aplicação de políticas de desenvolvimento em gestão de pessoas (recursos humanos) e na atenção e capacitação da saúde psicofísica do trabalhador. Fatores que assumem papéis estratégicos nas atividades das empresas nos dias de hoje.

Mas não basta isso acontecer somente no local de trabalho; essas ações devem ser iniciadas nos bancos escolares, já no ensino médio e, principalmente, nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, Economia, Administração e outros, como subsídios para a conscientização dos futuros profissionais, mostrando a importância da ergonomia, de uma boa alimentação e da prática de atividades físico-esportivas, para que haja um pleno desenvolvimento de suas potencialidades psicofísicas não só no trabalho, mas em toda a sua vida e com todos de sua vida.

A máxima, “levar os problemas do trabalho para casa”, deverá se transformar em “levar a satisfação do trabalho para casa”. Nesse caso, representado pelas ações benéficas implementadas na empresa, colocando em prática a atitude de mudança no comportamento. Inserindo os conceitos da boa alimentação, das atividades físico-esportivas e das ações fisioterapêuticas, transformando essas em hábito e incorporados como uma cultura da e para a saúde, cultivando a corporeidade, como define Santin (1987), “... Como corporeidade, o homem é movimento, é gesto, é linguagem, é presença, é expressão criativa...”. Servindo para um desenvolvimento biopsicosocial mais completo de todos os trabalhadores, com reflexos positivos no convívio familiar e resultando, por fim, em uma melhor qualidade da saúde e de vida no trabalho.

A realização de programas com a prática de atividades físico-esportivas contribuirá para proporcionar às pessoas melhor qualidade de vida, possibilitando maior rendimento no trabalho, gerando maiores lucro à organização.

Referências

ALVES, Rosane. *Qualidade de vida, no trabalho* – um modelo para Diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias baseado no QFD. PPGEP. UFSC. 2001. Dissertação de Mestrado.

BSB Fisio. LER/DORT. Disponível em: <<http://geocities.yahoo.com.br/fisioterapiabsb/artigos/e001.htm>>. Acesso em: 31 de agosto de 2003.

CONTADOR, José Celso. *Gestão de operações*. São Paulo: Edgard Blücher, 1997.

FERNANDES, Eda Conte. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GRÜNSPAN, Michel. *A prática de atividades físico-esportivas para profissionais do setor de serviços: um método de aprimoramento das condições psicofísicas no labor*. Santa Maria: UFSM, 2001. Dissertação de mestrado.

HOWLEY, Edward T.; FRANKS, B. Don. *Manual do instrutor de condicionamento físico para a saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

LUPPI, G. *Cultura Organizacional: passos para a mudança*. Belo Horizonte: Luz Azul, 1995.

MACIEL, Regina H. *Prevenção da LER/DORT: o que a Ergonomia pode oferecer*. Disponível em: <<http://www.network.org>>. Acesso em: 12/08/2003.

MARTINS, Maria Antonia. *Bases para uma política de qualidade de vida no trabalho na Universidade de Cruz Alta* – UNICRUZ. Dissertação de mestrado – Programa de Pós-Graduação em Eng^a de Produção – UFSM – Santa Maria, 2002.

MARTINS, Mônica. Funcionário feliz empresa produtiva. Revista *Banas Qualidade*, ano IX, n. 92, p. 29-38, 2000.

MATSUDO, Sandra; ARAÚJO, Timóteo; MATSUDO, Victor; ANDRADE, Douglas; ANDRADE, Erinaldo; Oliveira Luis; BRAGGION, Gláucia. *Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde*, 6(2): 05 – 18. Centro de Estudos do Laboratório de Aptidão Física de São Caetano do Sul 2000. Acesso em: 26/08/2003.

O'NEILL, Maria José Pereira da Silva. Programa Nacional de Prevenção às LER/DORT. Disponível em: <http://www.uol.com.br/prevler_que_eh.html>. Acesso em: 31 de agosto de 2003.

PINCHOT, E. *O poder das pessoas*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

SANTARÉM, José Maria. Bases Fisiológicas do exercício. Publicado em 17.5.2002. Disponível em: <<http://www.saudtotal.com/saude>>. Acesso em: 12/08/2003.

SANTIN, Silvino. *Educação Física: uma abordagem filosófica da corporeidade*. Ijuí: Ed. Unijuí, 1987, 125 p.

TERTULIANO, Kirian Luiz. *Fatores externos que afetam a produtividade humana em seu ambiente de trabalho*. PPGEP. UFSC. 2003. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <<http://planeta.terra.com.br/saude/dort/Resumo%20de%20Palestra.htm>>. Acesso em: 31 de agosto de 2003.