



CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA

RAFAELLA MARIA BRITO DE FARIAS

QUALIDADE DE VIDA, ESTILO DE VIDA E POSSÍVEIS LESÕES  
ADQUIRIDAS DURANTE ATIVIDADES LABORAIS

Campina Grande-PB

2012

RAFAELLA MARIA BRITO DE FARIAS

QUALIDADE DE VIDA, ESTILO DE VIDA E POSSÍVEIS LESÕES  
ADQUIRIDAS DURANTE ATIVIDADES LABORAIS

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC -  
Artigo - apresentado ao Departamento de  
Educação Física, da Universidade  
Estadual da Paraíba, como requisito  
parcial para a conclusão do curso de  
Licenciatura Plena em Educação Física.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Goretti da Cunha Lisboa

Campina Grande-PB

2012

F224q Farias, Rafaella Maria Brito de.

Qualidade de vida, estilo de vida e possíveis lesões adquiridas durante atividades laborais [manuscrito] / Rafaella Maria Brito de Farias. – 2012.

20 f. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2012.

“Orientação: Prof. Dra. Maria Goretti da Cunha Lisboa, Departamento de Educação Física”.

1. Estilo de vida. 2. Ginástica laboral. 3. Qualidade de vida.  
I. Título.

21. ed. CDD 796.4

RAFAELLA MARIA BRITO DE FARIAS

QUALIDADE DE VIDA, ESTILO DE VIDA E POSSÍVEIS LESÕES  
ADQUIRIDAS DURANTE ATIVIDADES LABORAIS

Aprovado em 07/12/12

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr.ª Maria Goretti da Cunha Lisboa / UEPB  
Orientadora



Prof. Dr.ª Jozilma Medeiros de Gonzaga / UEPB  
Examinadora



Prof. Esp. José Eugênio Eloi Moura / UEPB  
Examinador

## RESUMO

A preocupação com a qualidade de vida do trabalhador vem crescendo com o passar dos anos. Estudos mostram que as empresas estão procurando adotar programas de ginástica laboral e de melhoria da qualidade de vida. É importante ressaltar a grande relevância para seus colaboradores em ter um estilo de vida saudável, pois com profissionais saudáveis e satisfeitos com as suas atividades laborais é possível prevenir e minimizar doenças ocupacionais. Através de uma revisão bibliográfica, o objetivo deste estudo foi discutir possíveis lesões adquiridas durante o desenvolvimento de atividades laborais. Este trabalho caracteriza-se como um artigo de revisão bibliográfica e, foi elaborado através de consultas a artigos científicos em sites de busca como o lilacs, biblioteca virtual em saúde e scielo. Todos os artigos consultados foram publicados no período compreendido entre 2000 e 2012. Ainda foram utilizados livros relacionados à temática em discussão. Para a realização das consultas foram utilizados os descritores: estilo de vida, doenças ocupacionais no ambiente de trabalho, ginástica laboral e qualidade de vida no trabalho. Com a realização deste estudo foi possível concluir que um programa de qualidade de vida nas empresas pode ser considerado como socioeducativo com soluções de lazer para promoção de um estilo de vida saudável para os colaboradores.

**Palavras-chave:** Estilo de vida, Ginástica Laboral, Qualidade de vida.

## SUMÁRIO

1. Introdução.....	06
2. Referencial teórico.....	09
3. Discussão.....	16
4. Considerações Finais.....	18
5. Referências.....	19

## 1. INTRODUÇÃO

A busca pela qualidade de vida está relacionada com a rapidez que ocorrem às mudanças tecnológicas e traz consigo a necessidade das empresas compartilharem e atualizarem seus conhecimentos, onde a preocupação com o ser humano é fundamental, assim como, a preocupação com a qualidade de vida dos seus colaboradores. As empresas já percebem que a qualidade de vida no trabalho junto com a saúde são assuntos importantes a serem abordados no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida dos trabalhadores e o bem-estar subjetivo podem ser atingindo por meio de três tipos diferentes de vida: uma vida engajada - engajamento profundo, com uso das capacidades e virtudes em atividades que sejam desafiadoras e recompensadoras; uma vida prazerosa - com momentos prazerosos conquistados em função dos conhecimentos e habilidades pessoais, e; uma vida com significado - na qual se faz uso dos conhecimentos e virtudes a serviço de algo que se acredita valer a pena por ser maior que qualquer coisa (SELIGMAM, 2008). E isso está relacionado com o estilo de vida, pois se sabe que pessoas felizes e otimistas têm uma vida melhor. Características como; gentileza, força, humor, vontade de aprender, perseverança e integridade podem ser desenvolvidas ao longo da vida e só depende de cada um fazer o melhor para si mesmo.

Qualidade de vida é definida por Fleck (2000) como sendo a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito bastante amplo, com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais.

Neste contexto, a assistência à saúde de uma população no ambiente de trabalho pode ser definida como um conjunto de processos estratégicos e operacionais utilizados para buscar resultados positivos no nível de saúde de um específico grupo de trabalhadores, que está alinhado com os esforços coletivos de promoção da saúde em uma determinada companhia. Os desfechos de interesses desses esforços incluem o estado de saúde ideal de trabalhadores, bem como de grupos (como os familiares), redução dos custos

relacionados à produtividade (absenteísmo, presenteísmo, doenças ocupacionais, etc.) e custos em assistência médica (PRONK, 2009).

A qualidade de vida relaciona-se ao estilo de vida de cada colaborador; as empresas precisam ter a preocupação de desenvolver programas motivacionais, como ginástica laboral, palestras educativas, orientações nutricionais, dentre outros, pois assim o funcionário pode encontrar motivo em desempenhar suas funções profissionais. Uma vez que é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas (FONTES, 2001).

A ginástica laboral, por exemplo, é uma atividade física diária, realizada no local de trabalho com exercícios de compensação para os movimentos repetitivos que estimulam o corpo proporcionando assim na hora da ginástica um maior relaxamento corporal, para que possam ser minimizadas as possíveis doenças ocupacionais que venham a surgir no futuro.

A relação ente o trabalhador e o seu ambiente de trabalho pode ser entendida como ergonomia e, às preocupações que podem surgir relacionadas a ergonomia e os agravos no ambiente de trabalho, devem existir além de um controle de um baixo nível de absenteísmo por doenças ocupacionais, como também, para benefícios da saúde fora do local de trabalho de seus colaboradores, pois profissionais saudáveis e motivados trazem bons resultados. Os agravos relacionados ao trabalho, como lesões e doenças ocupacionais são decorrentes tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Parece claro que estas doenças ocupacionais podem aumentar ou diminuir como, por exemplo, postura corporal adotada na empresa e fora dela também.

Neste estudo serão abordados assuntos relacionados à qualidade de vida do trabalhador na empresa, ao estilo de vida e a ginástica laboral. Esses temas tornam-se agentes ativos nas abordagens humanizadoras. Tais questões são fundamentais para a obtenção de bons resultados, trazem benefícios para os colaboradores e conseqüentemente para a empresa, pois a qualidade do serviço melhora. As primeiras iniciativas da implantação desses serviços no Brasil e em outros países ocorreram no setor de indústrias e hoje já abrangem o comércio, a prestação de serviços e os serviços públicos. Sendo assim, programas de saúde como: vacinação, palestras educativas,



alimentação saudável, CIPA, bem como a qualidade de vida nas empresas devem ser mantidos, pois trazem benefícios para o empregado e para o empregador.

Este trabalho caracteriza-se como um artigo de revisão e foi elaborado através de consultas a artigos científicos em sites de busca como o lilacs, biblioteca virtual em saúde, scielo, através de livros relacionados à temática em discussão. Para a realização das consultas foram utilizados os descritores: estilo de vida, lesões no ambiente de trabalho, ginástica laboral e qualidade de vida no trabalho. Os artigos consultados foram publicados no período compreendido entre 2000 e 2012.

Nessa perspectiva, o objetivo deste estudo foi discutir possíveis lesões adquiridas durante o desenvolvimento de atividades laborais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

O estilo de vida e a saúde das pessoas envolvem a sensação de bem-estar tanto na escola, no ambiente familiar, no trabalho quanto em seu contexto socioeconômico e cultural e, não está somente associado ao seu estado emocional e físico, podendo ser resumido em vários fatores nas esferas física, social, emocional e espiritual. Acredita-se que esses fatores são importantes e podem ser desenvolvidos com integração e harmonia (NAHAS, 2010).

Mudar o comportamento das pessoas para que elas tenham um estilo de vida mais saudável torna-se um desafio para os profissionais de diversas áreas, como por exemplo: saúde e educação, pois pessoas que não fazem atividade física geralmente são desmotivadas, solitárias, tristes e caso sejam dependentes de algum vício fica mais difícil de abandoná-lo, pois não acreditam que vale a pena cuidar da saúde.

As pessoas estão cada vez mais informadas sobre a importância e necessidade de hábitos de vida saudáveis, havendo uma crescente preocupação em estimular os indivíduos para uma mudança no seu estilo de vida. Os meios de comunicação como a televisão, o rádio e a internet contribuem para esta mudança, mostrando e divulgando campanhas de orientação.

A busca pelo bem-estar não é uma tarefa fácil; precisa-se de um esforço diário, tentando ter consciência de todas as atitudes tomadas, uma vez que o domínio e a manutenção da saúde é responsabilidade de cada indivíduo, exigindo com isso um compromisso consigo mesmo. Pessoas que adquirem uma mudança no seu estilo de vida ou bem-estar tendem a ser mais otimistas que pessoas que não adotam um estilo de vida melhor, pois tem melhor pressão arterial além de um sistema imunológico mais ativo, possibilitando um comportamento mais ativo no que diz respeito, por exemplo, a encontrarem saídas para seus problemas, a adoção pelo estilo de vida saudável e melhor qualidade de vida contribui também para a saúde mental e emocional.

De acordo com Rath e Harter (2010) o bem-estar não se restringe a boa saúde física, ao sucesso profissional ou aos bons relacionamentos. O instituto Gallup realizou uma pesquisa global em mais de 150 países sobre o assunto e identificou cinco fatores principais que devem interagir e ser desenvolvidos de

maneira integrada: bem-estar profissional, bem-estar social, bem-estar financeiro, bem-estar físico, bem-estar comunitário.

Os pesquisadores acima citados constataram que 66% das pessoas gerenciam bem pelo menos uma dimensão, mas apenas 7% estão equilibradas em todas as áreas. Identificaram que essas dimensões são universais e independem de crenças, culturas ou nacionalidades, mas são abordadas de maneiras individuais pelas pessoas.

Csikszentmihalyi (2006) observou que momentos que tragam bem-estar, em casa, no trabalho ou no lazer proporcionam grande satisfação e ajudam a reduzir o estresse; esses momentos são vivenciados sem esforço, tem grande intensidade e depende de nós mesmos. Quanto mais momentos como estes tiverem em nosso dia a dia, maior será a nossa sensação de bem-estar e menor o nosso estresse. As atividades devem ser estimuladas e devem ser fontes de energia mental positiva, para as quais direcionamos a nossa atenção e com as quais nos sentimos motivados.

Pode-se sugerir que atividades que tragam satisfação tanto no trabalho quanto no lazer ajudam a reduzir o estresse, então quanto mais momentos que tragam bem-estar na rotina diária, maior a sensação de bem-estar e menor o estresse. Uma pressão arterial controlada, bons níveis de colesterol no sangue e a realização de *check-ups* não significam ter uma boa saúde, um bom estilo de vida ou o bem-estar, vai muito além desses fatores e, são de fundamental importância que se cultivem aspectos físicos, emocionais, sociais e espirituais; deve-se tentar sempre manter o equilíbrio entre essas partes (Csikszentmihalyi, 2006).

É importante que se tenha tempo para desenvolvimento e cuidado pessoal, que seja reservada um espaço durante o dia para atividades físicas e para fazer o que mais se gosta. Lembrando que estilo de vida não é uma meta que se atinge e se consegue manter para sempre, pois ao longo da vida existem momentos bons e ruins, que servem para a evolução, para o aprendizado e para o fortalecimento de cada um.

Diante deste contexto, para que se tenha uma boa qualidade de vida e uma melhor rotina dentro e fora do trabalho, produzindo mais e melhor, com disposição, com menos problemas articulares e com menos enfado muscular,

havendo um melhor entrosamento com os colegas da empresa, uma boa sugestão é a inserção da prática de ginástica laboral.

A ginástica laboral (GL) é um conjunto de práticas elaboradas durante o expediente, tentando compensar e relaxar as estruturas mais utilizadas durante o trabalho. Pode ser práticas de informações sobre saúde e bem-estar e dinâmicas lúdicas, sempre visando a descontração do trabalho. Buscando a melhoria e o controle do estresse e a qualidade de vida o que conseqüentemente acaba por incentivar a prática de atividade física, e aumenta o desempenho pessoal, social e profissional (LIMA, 2007).

De acordo com Fontes (2001) a 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.

Para Dias (1994) a Ginástica Laboral Compensatória (GLC) e a Ginástica Laboral Preparatória (GLP) consistem em exercícios específicos, realizados no próprio local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica. A ginástica laboral não sobrecarrega e não leva o funcionário ao cansaço é leve e de curta duração.

A GLP consiste em aproximadamente de 5 a 10 minutos, iniciando antes do trabalho, aquecendo os músculos e proporcionando mais disposição. Já a GLC tem duração de 10 a 15 minutos, sendo realizada durante o trabalho com a realização de exercícios de compensação dos movimentos repetitivos e trabalhando musculaturas sobrecarregadas, e o profissional da educação física tem com papel importante o planejamento de suas aulas sempre observando qual exercício, qual intensidade e dificuldade pode ser feita durante a ginástica.

Conforme Lima (2004), a ginástica laboral, com abordagem ergonômica: é a prática de exercícios físicos realizados coletivamente durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais.

A ergonomia no setor empresarial tem como objetivo melhorar o método de trabalho para que o trabalhador consiga realizar suas tarefas com mais segurança em seu ambiente de trabalho. Atua também prevenindo lesões, incidências de patologias neurocompressivas e tensões musculares. A ginástica laboral contribui para a diminuição da sensação de fadiga ou

cansaço, como: fadiga visual, fadiga corporal e fadiga mental. O papel do profissional de educação física nas empresas é de tentar prevenir as doenças ocupacionais, objetivando a prevenção e manutenção dos indivíduos que possam apresentar os sintomas de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). Sendo um papel importante a ser desenvolvido na GL. Exercícios de alongamento e fortalecimento que podem ser aplicados durante as pausas para a realização da ginástica laboral, atuando na melhoria da postura corporal do indivíduo e na sua capacidade de relaxar, minimizando os encurtamentos.

Compreende-se como LER e DORT as afecções que podem acometer tendões sinoviais com ou sem degeneração de tecidos, atingindo, principalmente, os membros superiores, região escapular e pescoço com origem ocupacional (MERLO, 2001). Estas são as patologias mais frequentes no conjunto de adoecimentos relacionados ao trabalho, acometendo homens e mulheres em plena fase produtiva (NEVES, 2009).

A LER e DORT vem sendo atribuídas principalmente a várias profissões como telemarketing, bancários, operadores de caixa, dentistas, secretárias e os operadores de linha de montagem. Sendo diagnosticados no estágio inicial, a LER e o DORT podem ser controlados recebendo o tratamento adequado. Segundo Lima (2007), existem quatro estágios da DORT, conforme apresentados: Grau I: não interfere na produtividade do indivíduo, caracterizando-se por sensação de peso, melhorando com repouso; Grau II: nos períodos de exacerbação reduz a produtividade; a dor é mais localizada e sua recuperação é mais demorada; Grau III: atrapalha a produtividade, o repouso apenas alivia a dor e mesmo fora do ambiente de trabalho a dor é frequente; Grau IV: a capacidade de trabalho é anulada, caracterizando uma invalidez por não exercer um trabalho produtivo; a dor é forte e contínua.

A autora destaca, ainda, algumas lesões específicas mais encontradas, como por exemplo: tenossinovite, tendinite, doença de quervain, dedo de gatilho, epicondilite, bursite, miosite, síndrome do túnel do carpo, síndrome cervicobraquial, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome do Ombro doloroso.

Ter uma boa flexibilidade e amplitude em todas as articulações garante um movimento corporal melhor. A ginástica laboral ajuda a alongar os

músculos encurtados e mais enrijecidos. O programa da ginástica laboral tem como função analisar a postura corporal, e incentivar a estilo de vida mais saudável, tentando minimizar possíveis lesões e desvios posturais, que quando realizada com frequência, ajuda a melhorar a má postura, com exercícios que podem ser realizados tanto antes no meio como depois do expediente, sendo um bom momento para os colaboradores “relaxarem”, favorecendo o convívio social dos funcionários e de seus superiores (LIMA, 2007).

Pode-se dizer que a ginástica laboral proporciona os seguintes benefícios: flexibilidade e mobilidade articular; postura corporal; disposição e ânimo para o trabalho; autoconhecimento do corpo; coordenação motora; socialização entre equipes e seus superiores; produtividade individual e coletiva.

A ginástica laboral na empresa deve ser inovadora, focando na satisfação de seus colaboradores, já que os mesmos passam parte de seu tempo no trabalho. Esses programas também ajudam minimizando lesões e na socialização dos colaboradores na organização em que trabalham, e para a obtenção de bons resultados do programa, o profissional de educação física deve observar o que pode ou não ser alcançado em seus objetivos, priorizando compensar as estruturas utilizadas durante suas atividades.

O principal motivo de uma empresa aplicar um programa de ginástica laboral é ter como papel primordial a integração de propostas educativas voltadas à mudança do estilo de vida de seus colaboradores para que possam desenvolver seus conhecimentos adquiridos e obter, assim, uma vida melhor.

O processo de promoção da saúde visa capacitar pessoas para aumentar o controle sobre a saúde, desenvolvendo hábitos saudáveis. Para poder planejar um programa de saúde e qualidade de vida é necessário incluir um mapeamento das características sociodemográficas do local trabalhado, um registro médico, junto com um levantamento de interesses e necessidades dos trabalhadores (OGATA, 2012).

Existe uma relação significativa sobre saúde e promoção de estilo de vida saudáveis independente do gênero. Intervenções direcionadas a ações do estilo de vida, programas visando hábitos alimentares saudáveis, promoção da atividade física são bastante relevantes nas empresas, pois melhora o índice

de absenteísmo; com isso a produção e o rendimento dos trabalhadores consequentemente também melhoram.

Riedel (2001) concluiu que relações ótimas de custo-benefício de programas de mudanças de comportamento requerem de três a cinco anos de intervenção. As intervenções para mudanças de comportamentos (promoção de estilos de vida saudáveis) podem seguir três abordagens principais: abordagens informativas e campanhas de esclarecimento e conscientização, abordagens comportamentais e sociais, abordagens ambientais e normativas.

A qualidade de vida no trabalho ou o lazer dos colaboradores incluem liberdade de escolha, criatividade, satisfação, diversão, felicidade e prazer, possibilitando assim escolhas, interesses e necessidades do indivíduo, sendo, desta forma, parte da autonomia das pessoas. Promover e discutir a importância da saúde e da qualidade de vida do trabalhador representa também a sobrevivência e o crescimento da empresa, pois indivíduos mais saudáveis tendem a ser mais produtivos e menos expostos a doenças ocupacionais.

A importância de promover a saúde e a qualidade de vida do trabalhador discute a sustentabilidade da empresa, pois induz a competitividade e a responsabilidade social da organização. Surge assim, no quadro de sustentabilidade empresarial, a preocupação com doenças do mundo moderno como obesidade, diabetes, doenças cardiovasculares, câncer, etc. Percebe-se que trabalhadores mais saudáveis e com estilo de vida melhor adoecem menos.

O objetivo de programas de qualidade de vida nas empresas é criar oportunidades e motivar seus colaboradores a incluir em suas vidas hábitos saudáveis e atividade física. O programa pode ser resumido em: aumentar o nível de atividade física, aumentar o nível de conhecimento sobre estilo de vida, aumentar o nível de interesse em relação à própria saúde, e eliminar barreiras ao estilo de vida saudável (OGATA, 2012).

Mas, para tudo isso acontecer, a empresa precisa informar motivar e criar oportunidades para a mudança de comportamento de seus colaboradores. Esses programas têm como foco duas estratégias: redução de fatores de risco, incidências de agravos e adoção de um estilo vida mais saudável. Feito isso, cabe a cada pessoa saber escolher a melhor opção de estilo de vida para ser

saudável. Trabalhadores saudáveis e motivados são um diferencial a qualquer empresa e com uma intervenção adequada para problemas como presenteísmo, absenteísmo, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e precoces aposentadorias, certamente ter-se-á eficácia e melhora de todos os indivíduos, sendo suficiente a obtenção de bons resultados com apenas alguns momentos de lazer.

Fundamenta-se que o entendimento de lazer seja um meio privilegiado do desenvolvimento pessoal e social, sendo um aspecto importante para a qualidade de vida. Diversas características negativas das sociedades modernas – insatisfação, estresse, tédio, alienação e falta de atividade física no cotidiano das pessoas – podem ser atenuadas pela participação em atividades de lazer, além disso, é na perspectiva do lazer como estilo de vida que a relação lazer com qualidade de vida mais se evidencia (BRAMANTE, 2004).

Sendo assim, o lazer não é apenas sinônimo de descanso ou divertimento, mas também de desenvolvimento, não se tratando somente de fazer bem, mas essencial ao fazer porque gosta, e essa associação do lazer a programas de qualidade de vida é de muita importância para os trabalhadores, pois adquirem novos costumes, resultando em pessoas mais saudáveis.



### 3. DISCUSSÃO

A partir das categorias de análise estabelecidas para discutir o referencial teórico elaborado - *estilo de vida, ginástica laboral e qualidade de vida no trabalho* - relacionando com o objetivo do estudo da relação entre estilo de vida e possíveis lesões adquiridas durante atividades laborais, começamos desenvolvendo as diferentes temáticas sobre estilo de vida e como afetam de maneira direta no ambiente laboral, pois, abrange o lado profissional, social, financeiro, físico e comunitário e indivíduos com mais informações sobre como adquirir um estilo de vida melhor tendem a criar e manter essa cultura tanto no trabalho quando em seu ambiente familiar sendo assim de grande importância e relevância a conscientização de um estilo de vida mais saudável.

As atividades físicas, os hábitos alimentares saudáveis e as mudanças de comportamentos exercem uma forte influência na qualidade de vida das pessoas. Sabendo-se que uma vida não saudável pode trazer sérias consequências como, por exemplo, as doenças crônicas, chamadas de doenças da modernidade.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005), quase dez milhões de pessoas morrem no Brasil em decorrência de infarto do miocárdio, derrame cerebral, câncer e diabetes. Além das mortes, muitos indivíduos correm o risco de ficar limitados, pois sofrem com as sequelas ou dependem de tratamentos difíceis e caros. Vale a pena lembrar que essas doenças não aparecem de repente. Elas surgem em consequência de anos de um estilo de vida não saudável. É claro que se você adotar bons hábitos não viverá sempre, mas, com certeza, estará longe desses males e viverá por mais tempo com mais qualidade (WELLNESS, 2008).

A promoção da saúde e qualidade de vida determina grande parte de quanto e como vivemos, essa informação visa capacitar as pessoas para o aumento e controle com a saúde e hábitos saudáveis, os programas de qualidade de vida do trabalhador devem visar à promoção de atividades físicas e alimentação saudável como também motivar e criar oportunidades de mudanças tendo foco à redução de fatores de risco sendo de grande importância para a sustentabilidade da empresa, percebendo-se que

colaboradores mais saudáveis adoecem menos, com isso cabe a cada pessoa a responsabilidade de suas escolhas.

A qualidade de vida é uma conquista das pessoas, algo cuja construção implica adoção de hábitos, de uma postura de ser e estar no mundo com o objetivo de viver bem, de viver com saúde e de viver com qualidade (WELLNESS, 2008).

Portanto, com uma ginástica laboral aprimorada ajudando a compensar as estruturas mais utilizadas durante o trabalho melhorando a má postura e aumentando a flexibilidade principalmente para aqueles que realizam atividade que exigem esforço repetitivo como é o caso dos colaboradores que são acometidos com as doenças ocupacionais conhecidas como LER E DORT.

Vale salientar, que uma vida sadia no ambiente de trabalho não significa apenas as preocupações em precaver-se das doenças físicas, o programa de qualidade de vida numa empresa deve focar também no lado psicológico do empregado. Pois um ambiente de trabalho onde há pressão, perseguição, ou mesmo desvio de função, geralmente causa desmotivação, ocasionando patologias graves como o estresse, que desencadeia problemas emocionais.

Para tanto, sabe-se que o desenvolvimento de um programa de qualidade de vida na empresa, é a elaboração de programas de mudança no estilo de vida e na qualidade de vida desse trabalhador. Sendo assim, é válido ressaltarmos que, como bem destaca Lima (2001), a ginástica laboral é importante para um melhor desenvolvimento das tarefas no ambiente de trabalho e, pode-se compreender como sendo um aliado da qualidade de vida, que só vem a somar no que se refere aos males provocados pelo estresse, tédio, perturbação e contra tempos que ocorrem no dia a dia de todos aqueles que exercem uma atividade profissional contínua.

De acordo com Lima (2001), podemos enfatizar a relevância dos programas de qualidade de vida no trabalho, uma vez que os colaboradores passam a absorver conhecimentos de hábitos de vida saudáveis, e esses programas ganham destaque dentro das empresas. Uniformizando a ideia de que quando há uma iniciativa da empresa, se desenvolve uma satisfação no local de trabalho, pois acaba tornando-se um ambiente mais saudável e até mesmo de sociabilidade entre as pessoas, diferentemente quando não há qualquer estímulo.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir da realização deste estudo compreendemos que na busca pela solução de um ambiente de trabalho mais saudável, com uma melhor convivência e integração entre todos que o compõe, cresce e se aprimora nos dias de hoje com as praticas de uma vida não sedentária, aplicada a qualidade de vida no trabalho que acaba refletindo no cotidiano.

A busca pela mudança no estilo de vida do trabalhador se imprime através da ginástica laboral no ambiente de trabalho. Percebe-se também uma melhoria na qualidade de vida, fazendo com que a vida do trabalhador, enquanto indivíduo da sociedade contemporânea se torne mais leve, tranquila, fazendo com que este aprenda a lidar melhor com as adversidades do cotidiano.

Desta maneira, um programa qualidade de vida nas empresas pode ser considerado como socioeducativo com soluções de lazer para uma promoção de estilo de vida saudável para os colaboradores. Contribuindo, assim, para a saúde do trabalhador.

De modo geral, ações centradas na qualidade de vida do trabalhador são de grande valia, pois é importante a participação do empregado com sua saúde.

Acredita-se que a relação entre qualidade de vida, estilo de vida e possíveis lesões adquiridas durante as atividades laborais vem se mostrar relevante por colaborar com a melhoria da qualidade de vida de indivíduos que fazem parte da nossa sociedade e que merecem uma atenção adequada.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAMANTE, A. C. "Qualidade de vida e Lazer". In: GONÇALVES A. & VI LARTAR R. (org.). Qualidade de vida e atividade física, explorando teoria e prática. (p.185-206). São Paulo: Manole, 2004.

CSIKSZENTMIHALYI, M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. Nova York: Harper Perennial, 2006.

DIAS, M. F. M. Ginástica Laboral: empresas gaúchas tem bons resultados com ginástica antes do trabalho. Revista Proteção, Rio Grande do Sul, v. 6, n. 29, p. 24-25, Maio, 1994.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL - 100): características e perspectivas. Ciência & Saúde Coletiva, Porto alegre, 5(1), 2000.

FONTES, M. Vida ativa para um novo milênio, XXII Simpósio internacional de ciências do esporte, Out 2001.

LIMA, V. Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho, - 3. ed. rev. e ampliada. – São Paulo: Phorte, 2007.

LIMA, V. et al., Verificar o impacto de um programa de Ginástica Laboral sobre a aptidão física em trabalhadores do setor administrativo. Anais do XXIV Simpósio Internacional de Ciências do esporte. São Paulo, 2001b.

\_\_\_\_ et al., Relato de dores no corpo em trabalhadores do setor administrativo e fabril. Especialização esportiva precoce dilema do esporte nacional. 8 Congresso Paulista de Educação Física. São Paulo, Brasil, Junho, Jundiaí: Fontoura, 2004. p.160.

\_\_\_\_; ROMERO, J.; CESCHINI, F. Evolução nos Níveis de Aptidão Física em Trabalhadores do Setor Administrativo. Atividade Física: da ciência básica para ação efetiva. 27 Simpósio Internacional de Ciências do Esporte. São Paulo, Brasil, Outubro, 2004. São Paulo: Celafiscs, 2004. p. 182.

MERLO, A. R. C., JACQUES, M. G. C., HOEFEL, M. G. L., "Trabalho de grupo com portadores de LER e DORT: Relato de experiência", Psicol. Reflex. Crit. Vol 14, n 1, Porto Alegre, 2001.

NAHAS, M. V. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. – 5. ed. ver. e atual. – Londrina: Midiograf, 2010.

NEVES, R. F., NUNES, M. O., "Incapacidade, cotidiano e subjetividade: a narrativa de trabalhadores com LER e DORT". Interface (Botucatu) vol 13, n 30, jul-set 2009.

OGATA A. Profissionais saudáveis, empresas produtivas: como promover um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho e criar oportunidades para trabalhadores e empresas; Antônio Carlos Bramante;...[et al.]. – Rio de Janeiro: Elsevier: SESI, 2012.

PRONK, N. P, KOTTKE, T. E. “Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance”. Preventive Medicine, 49(4), 316-321, 2009.

RATH, T, HARTHER, J. Well Beingm – The Five Essencial Elements. Nova York: Gallup Press, 2010.

RIEDEL, J. E., LYNCH, W., BAASE, C., HYMEL, P. & PETERSON, K. W. “The effect of disease prevention and health promotion on workplace productivity: a literature review” American Journal Health Promotion, 15(3), 167-191, 2001.

SELIGMAM, M. Felicidade Autêntica. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

WELLNESS: Seu guia do bem-estar e qualidade de vida. Alberto Ogata, Ricardo Marchi. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Preventing chronic diseases: a vital investment WHO Global Report, 2005.