

# QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR PÚBLICO E A PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL NA ESCOLA AGROTÉCNICA FEDERAL DE SATUBA – ALAGOAS

GENUZI DE LIMA<sup>1</sup>  
PROFESSORA ELENIA BAKER DA CUNHA<sup>2</sup>

## Resumo

A intenção deste trabalho foi verificar através de pesquisa e análise a importância da qualidade de vida do servidor público e a prática da Ginástica Laboral na prevenção de doenças ocupacionais na Escola Agrotécnica Federal de Satuba entre servidores (de 23 a 68 anos), na cidade de Satuba, no Estado de Alagoas. Também foi feito um breve resumo sobre Ginástica Laboral, Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Analisando-se os resultados positivos e os diferentes métodos de ginástica laboral para promover a saúde dos servidores e evitar lesões de esforços repetitivos e doenças ocupacionais, na Instituição.

**Palavras-chaves:** Ginástica Laboral, Lesões por Esforços Repetitivos, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, Doenças Ocupacionais, Qualidade de Vida do Servidor Público.

QUALITY OF LIFE THE SERVER PUBLIC THE PRATIC LABOR GYMNASTICS IN THE ESCOLA AGROTÉCNICA FEDERAL DE SATUBA/ALAGOAS

## Abstract

This essay intended to check, through researching and analyzing, the importance of civil servant life quality and the Labor Gymnastics practice on the prevention of occupational diseases at Escola Agrotécnica Federal de Satuba among server (from 23 a 68), in the city of Satuba, in Alagoas. It was also made a brief summary about Labor Gymnastics, Repetitive Strain Injury (RSI), Osteomusculars Trouble Related to Work (OTRW). it was also analyzed the positive results and different methods of Labor Gymnastics to improve the servers health and to avoid repetitive strain and occupational diseases in the referred Institution.

**Keywords:** Labor Gymnastics, Lesions by Repetitive Efforts, Osteomusculars Trouble Related to Work, Diseases Ocupacionais, Quality of Life the Server Public.

<sup>1</sup> Teóloga e Bacharela em Letras, aluna do Curso de Pós-graduação de Gestão em Recursos Humanos da FACINTER – FACULDADE INTERNACIONAL DE CURITIBA.

<sup>2</sup> Professora Orientadora: Graduada, Especialista, Mestra e Doutoranda em Administração.

## 1. INTRODUÇÃO

Os programas de assistência de saúde estão vinculados à legislação, estabelecidos pelo governo federal. Nos últimos anos, a saúde do servidor público passou por um processo maior de discussão e novas políticas estão voltadas, para a saúde ocupacional.

A implementação de programa de assistência e benefícios dos servidores públicos federais acabam restritos às políticas do governo, pois muitas ações dependem de recursos orçamentários, portanto compete aos órgãos públicos executar essas políticas e implementar programas na área.

Qualidade de vida tem divergência nos campos do saber e múltiplo sentido, portanto há divergência de padrão de vida.

A primeira referência a esta expressão foi proferida pelo Presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964:

*"Os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas".* O interesse em conceitos como "padrão de vida" e "qualidade de vida" foi inicialmente partilhado por cientistas sociais, filósofos e políticos. O crescente desenvolvimento tecnológico da Medicina e ciências afins trouxe como uma conseqüência negativa a sua progressiva desumanização. Assim, a preocupação com o conceito de "qualidade de vida" refere-se a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida. (Fonte: Organização Mundial da Saúde <http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html>, acesso em 08/08/08.

Desde 1980 que há um estudo sobre este assunto, e na década de 90 começaram a discutir sobre os riscos ocupacionais relacionados com suas atividades profissionais e a determinar diretrizes que melhorasse a qualidade de vida no trabalho.

No século XXI vislumbra-se outro panorama e conta-se com a possibilidade de melhoria de qualidade do servidor público, porque raramente se discutia sobre os riscos inerentes as suas atividades laborais e o risco das doenças em decorrência de suas atribuições.

Um filósofo sofista já afirmava que mudança não é nova ... *Cinco séculos antes de Cristo, Heráclito já dizia que a única constante do mundo é a mudança* (Idalberto Chiavenato, 2008, p. 20).

O ponto crucial é o custo benefício da saúde do servidor, a questão, entretanto, não se resume a uma política social, mas legal.

A Carta Magna assegura ao cidadão no seu: Art. 196 – *“A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.*

A Portaria 1983/2006, de 05 de dezembro de 2006, do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, foi revogada pela Portaria Normativa Nº 01, 27/12/2007: *“Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas, e dá outras providências.”* [http://www.servidor.gov.br/seg\\_social/arq\\_down/portaria\\_normativa\\_n01\\_2007.pdf](http://www.servidor.gov.br/seg_social/arq_down/portaria_normativa_n01_2007.pdf)

O novo instrumento legal passa a regulamentar o recebimento do auxílio-saúde aos servidores das Instituições Federais de Ensino, consoante normatização em vigor as instituições terão que desempenhar no novo paradigma, sobretudo, porque o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão estabelece orientações aos órgãos e entidades, através de outra Instrução Normativa 01, de 03/07/2008.

Outro fator relevante, que provavelmente vem contribuindo para esta discussão, está na obrigatoriedade, na iniciativa pública, da realização de exames clínicos, de acordo com a legislação.

Qualidade de vida do ser humano, não é só uma expressão, resume-se vida no sentido denotativo: “o interstício que compreende do nascimento à morte”, abrange uma dimensão incomensurável, vidas no trabalho, familiar, social, espiritual, enfim, existência...

Algumas características da qualidade de vida **envolvem** um conjunto de fatores que devem existir para se viver melhor, isto quer dizer que com esta concepção é necessária mudança de comportamento quanto a vivência de princípios, valores, crescimento profissional e humano, disciplina, respeito, cuidados com os alimentos, ambientes, equipamentos, atenção à saúde, espiritualidade...

E além daqueles fatores, dos laços efetivos da pessoa, existe o conjunto de oportunidades reais que ela escolhe em seu favor.

A qualidade de vida não deve, portanto, ser entendida como um mero conjunto de bens, serviços e confortos é extrínseco, é independente.

Um processo que desencadeia tranquilidade é conciliar qualidade de vida com o corre-corre da rotina de trabalho e interação com outras pessoas.

Pode-se exemplificar uma epidemia de dengue, gripe aviária... Significa *que por si só*, o indivíduo não pode resolver, depende de pesquisas, ação dos órgãos competentes, medicamentos específicos, agentes treinados e outras providências.

Anteriormente, qualidade e padrão de vida era interesse de cientistas sociais, filósofos e políticos, pois estava muito ligado à diminuição da mortalidade ou ao aumento da expectativa de vida, depois deste estudo foram consideradas outras áreas.

A Organização Mundial da Saúde, definiu *qualidade de vida* como “*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*”.

Mauri Heerdt diz em sua publicação que “*A liberdade uma das características no processo felicidade/qualidade de vida, como posso ter qualidade de vida se necessito conciliar e integrar a minha vida com a vida de outras pessoas?*”.

Leonardo Boff define este dilema e afirma que a característica principal dessa integração é a cultura da solidariedade, que envolve:

- Valores: gratuidade, reciprocidade, cooperação, compaixão, respeito à diversidade, complementaridade, comunidade, amor.
- Princípios: autogestão, respeito à diversidade/complexidade, convivência solidária com a natureza e cuidado com o meio-ambiente, democracia, descentralização/ desconcentração do poder, das riquezas, dos bens...
- No novo projeto de desenvolvimento deve haver, portanto: primazia do trabalho sobre o capital, economia a serviço do social, tecnologia que não agrave o desemprego e a poluição da natureza, etc. Nesta perspectiva, toda a qualidade individual é, de certa forma, uma qualidade coletiva. Acesso em 11/09/2008. Fonte: <http://www.pime.org.br/missaojovem/mjecologiavida.htm>

A qualidade de vida é uma busca pessoal e deve ser constantemente avaliada e ajustada porque as pessoas vivem no mesmo espaço e suas vidas se constituem de trocas cotidianas. Os seres sociais precisam viver em grupo e constante processo de busca de bem-estar.

Quando os órgãos públicos diagnosticaram através de pesquisa a situação caótica de servidores doentes no serviço público perceberam que a vida não é objeto e está indisponível nas prateleiras de um supermercado, passaram a ver a pessoa com outra concepção e começaram a valorizar a permanência do servidor público no âmbito institucional e oferecer mecanismos que suavizasse a estada do servidor público na instituição.

O panorama de mercado se ampliou e mudou a visão de que o trabalho dos servidores públicos era empresa e competia com o mercado.

Até o final do século XX a empresa pública percebeu que precisava melhorar a qualidade de vida dos servidores, porque constataram a exigência do mercado e a expansão do empreendedorismo e concluíram que bem-estar e saúde são fatores relevantes, e também envolvem dimensões física, intelectual, emocional, profissional, espiritual e social.

A instituição pública passou a se preocupar com a valorização da pessoa, e propôs incentivo a formação, capacitação, desempenho profissional, avaliação de desempenho e também estimulou programa de saúde e normatizou.

## 2. METODOLOGIA

Este estudo é oriundo de caráter bibliográfico e empírico. Constitui-se em análises de citações e texto científicos confrontando com a realidade do servidor público em que pode se observar na última década o definhamento de algumas pessoas que faz parte das instituições públicas.

As etapas realizadas desta pesquisa **compreendem** o interstício de abril de 2007 a agosto de 2008, para demonstrar este fato analisa-se o Boletim de Serviço da Escola Agrotécnica Federal de Satuba – Alagoas em que se observa de acordo com levantamentos de dados, maiores números de servidores que solicitaram licenças médicas, servidores com idade entre 23 e 68 anos, dos sexos **masculino e feminino**.

Com a globalização e a disseminação de campanhas educativas o governo solicitou levantamentos de dados da saúde do servidor público, e constatou altos índices de problemas de saúde relacionados as inatividades laborais.

Também foram coletadas informações advindas de textos disponíveis na Internet.

## 3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A primeira alusão à Ginástica Laboral encontra-se num fragmento editado na Polônia, em 1925, onde se chamava de Ginástica de Pausa, era destinada a operários.

Após alguns anos surgiu na Holanda e Rússia.

Em meados dos anos 60 apareceram também na Bulgária, Alemanha, Suécia e Bélgica.

No Japão, na década de 60 ocorreu à consolidação e a obrigatoriedade da Ginástica Laboral Compensatória – G.L.C.

Em 1961 a ginástica foi iniciada na Bélgica.

Em 1968 a Ginástica Laboral foi avaliada nos Estados Unidos da América do Norte pela International Management Review, e foram constatados resultados benéficos sobre a saúde do trabalhador pelo exercício físico, desta avaliação participaram 259 voluntários da National Aeronautics and Space Administration – NASA.

No Brasil, a proposta foi implantada em 1973 pela Federação de Estabelecimento de Ensino Superior em Novo Hamburgo – FEEVALE através da Escola de Educação Física. E em 1979, a mesma entidade com convênio SESI, elaborou e executou o projeto de Ginástica Laboral. Em 1999 a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, na Escola de Educação Física, ministrou o curso que visava preparar os alunos e profissionais para esta nova área.

Um escritor cubano, 1963, ratificou que nos países socialistas a ginástica laboral tem proporcionado um incremento na saúde dos trabalhadores mediante melhorias no funcionamento dos órgãos internos e das atividades do sistema nervoso central, uma vez que as pausas durante o trabalho facilitam a circulação, estendendo a irrigação sanguínea a todos os tecidos corporais.

A vida dos tempos modernos está cada vez mais agitada e as pessoas têm que enfrentar situações críticas para sua subsistência, moradia, transporte, saúde, educação, emprego e momentos geradores de stress. Mas esta preocupação não é consequência da era moderna e pode-se constatá-la com fragmento do filósofo Hipócrates: *“Toda parte do corpo se tornará sadia, bem desenvolvida e com envelhecimento lento se exercitadas; no entanto, se não forem exercitadas, tais partes se tornarão suscetíveis a doenças, deficientes no crescimento e envelhecerão precocemente”*.

O paradoxo de bem-estar e stress tem demonstrado ser uma ferramenta vital na melhoria do nível da qualidade de vida.

As situações críticas mencionadas na vida do servidor, são hoje, fatores diferenciais entre as empresas, na competição por produtividade, qualidade e visão empreendedora.

Dentre os fatores utilizados na procura da melhoria de qualidade de vida, a ginástica laboral tem tomado lugar de destaque em vários segmentos privados e públicos e não mais, exclusivamente, entre as empresas de origem oriental, como era comum até três décadas passadas.

“Ginástica laboral é a atividade física orientada, praticada durante o horário do expediente, visando benefícios pessoais no trabalho. Tem como objetivo minimizar os impactos negativos oriundos do sedentarismo na vida e na saúde do trabalhador. Além de exercícios físicos, a ginástica laboral consiste em alongamentos, relaxamento muscular e flexibilidade das articulações”. (Fonte: acesso em 15/09/08) <http://webinsider.uol.com.br/index.php/2007/10/16/nao-tem-ginastica-laboral-entao-faca-voce-mesmo/>

A ginástica laboral tem se destacado no Brasil, nos últimos anos, sendo utilizada como uma importante ferramenta dentro do conjunto de medidas que visam prevenir o aparecimento de lesões musculares ligadas às atividades dentro do ambiente de trabalho (L.E.R ou D.O.R.T.)

Baseando-se nesta realidade as empresas pública e privada concordam que o homem passa parte de sua vida ativa envolvido com o trabalho, e que são necessárias ações que diminuam os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades rotineiras.

Apesar da prática da ginástica laboral ser coletiva, ela é moldada de acordo com a função exercida pelo servido reduz a incidência de doenças ocupacionais e lesões de esforços repetitivos, e desta forma diminui o número de afastamentos dos servidores na empresa.

Além dos benefícios físicos, a prática voluntária da ginástica laboral proporciona ganhos psicológicos, diminuição do estresse e aumento no poder de concentração, motivação dos trabalhadores.

A ginástica no local de trabalho fundamenta-se na valorização da prática de exercícios físicos como instrumento para promover a melhoria da qualidade de vida do servidor.

Diante dessa pesquisa, considera-se necessária à implementação da ginástica laboral na empresa pública.

Para melhor entendimento do que significa ginástica laboral, pode-se conceituá-la como a combinação de algumas atividades físicas que tem como característica melhorar a condição física do indivíduo em seu trabalho.

Consiste em alongamentos, relaxamento muscular, flexibilidade das articulações e atividades físicas que são elaboradas sobre as várias estruturas osteomusculos ligamentares dos trabalhadores.

Há dois tipos de Ginástica Laboral:

- Ginástica Preparatória – realizada antes ou nas primeiras horas do início de trabalho, é praticada com intervalos de cinco a dez minutos, constitui-se de aquecimentos e/ou alongamentos específicos para determinadas estruturas. Objetiva aumentar a circulação sanguínea, lubrificar e aumentar a viscosidade das articulações e tendões.

- Ginástica Compensatória é realizada no meio da jornada de trabalho, como uma pausa ativa para execução de atividades específicas de compensação, utilizando exercícios de descontração muscular e relaxamento.

A sua meta é proporcionar ao servidores exercícios de descontração muscular e relaxamento para uma melhor utilização de sua capacidade funcional, diminuir a fadiga e prevenir as enfermidades profissionais e crônicas.

É mister lembrar que as atividades devem estar associadas também a uma dieta adequada para a promoção da saúde, mas esta preocupação percebe com o folclorista brasileiro que faz referência às peculiaridades da culinária: “*O cardápio brasileiro é uma incessante manobra aquisitiva de valores sápidos*”. (Câmara Cascudo, 1976, p. 21).

O exercício físico é primordial para mente e corpo, não só a matéria, mas o espírito precisa deste combustível para se manter aceso.

Pode-se observar que Platão usa a linguagem metafórica para expressar o símbolo da atividade física.

“O homem é o condutor de um carro arrastado por dois cavalos. Um deles tem a asa e procura levar o carro pelo caminho do céu, que é de onde procede. O outro, aferrado à terra de onde saiu, crava seus cascos nela como gemas. É preciso que o cocheiro logre dominar estas duas forças discordantes, que submete, em suas mãos estas energias contrárias e que finalmente, obrigue os cavalos a levarem o carro sem sacudidelas nem choques, até o final do caminho da vida”.

E ainda complementa:

“O corpo humano que encerra nossa alma, é um templo em que se aloja uma centelha da divindade. Deve-se embelezar esse templo por meio da ginástica e do esporte, para que Deus se encontre bem nele. Assim, habitar-lo-á muito tempo e nossa vida transcorrerá harmoniosamente” (Platão, 2003, Pg. 62 e 63).

O ambiente de trabalho de uma forma ou de outra é um gerador de estresse. A preocupação com as atribuições, os prazos de entrega, a legislação, a comunicação, a convivência com os colegas de trabalho e outras rotinas existentes, são alguns dos exemplos de atividades que podem ocasionar uma série de problemas físicos e emocionais nos servidores. Alguns servidores passam horas sentados defronte a um computador, outros em suas atividades laborais.

A rotina, a postura inadequada, equipamentos não ergonômicos, movimentos repetitivos são grandes responsáveis pelas chamadas L.E.R. (Lesões por Esforços Repetitivos) e D.O.R.T. (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), mas tem exercícios que pode melhorar a qualidade de vida dos servidores.

O Boletim de Servidor Contato publica o percentual altíssimo, diga-se de passagem, de servidores públicos aposentados precocemente 28,3% e constata que a

saúde deles estão comprometidas. Fonte: [http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim\\_contato/bol\\_contato\\_06/arquivos\\_down/contato\\_55.pdf](http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_contato/bol_contato_06/arquivos_down/contato_55.pdf)

Observa-se que desde os primórdios o homem vive a se movimentar, mas a cultura, a modernidade e o comodismo fizeram o homem parar, tornando-o sedentário.

Mas, com a facilidade da vida moderna o indivíduo percebeu que não era, somente, apêndices do sistema de máquinas eletrônicas, portanto não podia agir como um manual de instrução e viver de teorias.

O bem-humorado diálogo da charge de HAGAR demonstra esta situação. Fonte: [http://www.wgate.com.br/conteudo/medicinaesaude/fisioterapia/cinesio/reflexoes\\_neide.htm](http://www.wgate.com.br/conteudo/medicinaesaude/fisioterapia/cinesio/reflexoes_neide.htm)



Adaptação da charge de Hagar -GL

#### 4. RESULTADOS

Ginástica laboral é composta de sessões de exercícios físicos e educativos de alongamento, respiração, percepção corporal e conscientização, executados no próprio local de trabalho, com duração de 10 a 30 minutos alternados ou diários.

A Escola Agrotécnica Federal de Satuba auxiliada pelo Setor de Capacitação, Desenvolvimento de Recursos Humanos e em parceria com o Serviço Social da Indústria – SEI introduziram a Ginástica Laboral (GL) na Instituição.

A Ginástica Laboral não provoca suor nem cansaço físico excessivo, sendo uma das ferramentas primordiais na implantação de programas de Qualidade de Vida dos Servidores, na Instituição.

Os benefícios da Ginástica Laboral são:

- Melhorar a disposição dos servidores para as atividades de trabalho;
- Promover integração entre a equipe de trabalho;
- Promover bem-estar e contribuir para a melhoria na qualidade de vida das pessoas.
- Corrigir vícios posturais que interferem negativamente na atividade de trabalho;
- Contribuir para prevenção de casos de doenças Osteomusculares relacionadas ao trabalho;
- Conscientização corporal, tanto para as atividades concernentes à suas atribuições no trabalho, quanto para as da vida diária.
- Reduzir fadiga muscular e cognitiva, estresse decorrente das atividades e sobrecargas laborais;

Como é de praxe, todo ser humano encontra dificuldade para introduzir em seu cotidiano o hábito de exercício físico.

Há revistas, livros, artigos, depoimentos registrando os benefícios das atividades físicas na melhoria da vida do homem moderno, que comprovam cientificamente melhorias na estabilidade emocional, desenvolvimento intelectual, motor e psíquico,

consciência corporal, harmonia social, entre outros, que procuraram evidenciar os possíveis benefícios proporcionados pela prática sistêmica de atividade física na aptidão total do homem.

Qual o servidor que não gostaria de trabalhar em um ambiente adequado ao seu ideal? Utopia? Não, porque qualidade de vida é ter o melhor que a instituição possa oferecer: equipamentos ergonômicos, iluminação estabelecida de acordo com o tipo de atividade visual, temperatura de acordo com os trabalhos executados, a frequência de ruído suavizado.

Diante disso, Chiavenato (2008) alerta que os serviços e benefícios sociais têm história recente, estão relacionadas com a gradativa conscientização da responsabilidade social da empresa.

As diretrizes propostas a serem implementadas em relação aos programas de assistência são no sentido de garantir:

- Maior satisfação do servidor no trabalho;
- Melhorias das condições gerais do servidor;
- Interação com os companheiros de trabalho;
- Aprimoramento contínuo da qualidade de vida no trabalho;
- Descontração, diminuição do stress;
- Diminuição do número de faltas ao trabalho (absenteísmo).
- A instituição deverá adotar como diretrizes para implementação dos programas de saúde e assistência ao servidor:
  - Programas para apoio e orientação aos servidores e seus dependentes;
  - Constituição de parcerias para implementação de programas de saúde e assistência.
    - Programas de promoção à saúde dos servidores, de caráter preventivo e educativo, de acordo com suas atribuições.
    - Programas de orientação, preparação e acompanhamento das aposentadorias e pensão dos servidores públicos.
    - Implementação de comissões para acompanhamento, avaliação e apresentação de propostas na área de saúde e assistência.
    - Programas de saúde mental para os servidores que lidam com situações estressantes.
    - Programas para melhoria das condições de trabalho voltados para a qualidade de vida.

A política dos órgãos do governo é o crescimento individual e coletivo dos servidores, proporcionando melhor ambiente de trabalho para que possam desenvolver suas habilidades, capacidades, competências e potencialidades, é o objetivo do programa de qualidade de vida para o servidor público.

Algumas atividades são feitas na instituição com os servidores:

- Exercícios de alongamento e flexibilidade;
- Exercícios posturais;
- Exercícios de relaxamento;
- Dinâmicas e recreações.

Qualidade de vida no âmbito do trabalho pode trazer inúmeros benefícios às pessoas, é de suma importância à implementação de programas de qualidade de vida nas instituições públicas.

Dizer dos benefícios de viver bem, é falar de pessoas que pensa e age de acordo com suas metas e até aproveitam as atividades físicas para usufruir de bem-estar, interação e oferecer maior produtividade para a instituição.

Implementar ações de qualidade de vida em instituição pública não é fácil se considerar que as pessoas estão expostas a fatores estressantes que podem afetar a



saúde, e pensam que aqueles 20 minutos não faz o diferencial. O estresse é um componente da vida moderna presente em qualquer ambiente, não escolhe a quem atingir. Isto justifica a criação de programas de qualidade de vida para lidar com os fatores de risco à saúde dos servidores públicos.

As empresas privadas, que visam lucro disponibilizam tempo para os funcionários e oferecem meios, ambiente e profissionais para conciliar **recursos X humanos**.

No entanto, qualquer situação diferente o ser humano tem dificuldade de aceitar, o novo no serviço público não é diferente.

Aceitar o novo é decisão individual, é de dentro para fora e a satisfação é intrínseca, é necessário um trabalho de base que motive e interaja custo/benefício do ser humano.

No ambiente de trabalho é de suma importância hábitos saudáveis que é um dos fatores elementares na qualidade de vida.

O monólogo da charge de Hagar demonstra situações de estresse e de sonho.



Adaptação: <http://www.cabrestosemno.com.br/blog/?p=1171>  
[http://tiras-hagar.blogspot.com/2007\\_01\\_01\\_archive.html](http://tiras-hagar.blogspot.com/2007_01_01_archive.html)

O trabalho é uma atividade na vida das pessoas que muitas vezes pode ser, para uns uma fonte de prazer e, para outros, de desprazer.

Um programa de qualidade de vida na empresa pública deve promover ações que se reverta em benefícios à saúde e deve criar mecanismos para contornar as dificuldades que os servidores têm para aderirem à prática contínua de atividades físicas.

1. Qualidade de Vida do servidor constitui a essência da empresa;
2. A melhoria da qualidade de vida é direito do servidor, responsabilidade da empresas públicas, privadas e dos órgãos competentes;
3. A Empresa Pública se torna mais produtiva a proporção em que oferece melhores condições de qualidade de vida aos servidores, é uma condição que se alcança através da implementação de diferentes dimensões, que se compensam e se harmonizam entre si;
4. Muitos programas de Qualidade de vida das instituições públicas, sofrem dificuldades de continuidade em suas operacionalizações necessitando de programas e implementação de Recursos Humanos para a melhoria dos servidores;
5. Acionar campanha e sensibilização às Empresas Públicas para a integração dos servidores na prática de condutas e hábitos que gerem uma vida melhor;
6. O estresse físico está mais presente na vida do homem moderno associados ao estresse psicológico, que podem se agravar quando as pessoas são submetidas aos ambientes insalubres, perigosos, não saudáveis;

A tecnologia atingiu o ápice e **alastrou o mundo**, mas as empresas privada e pública perceberam que o maior capital é mesmo, o homem.

No término do século XX e início do século XXI os órgãos públicos se deram conta que não só máquinas precisavam de cuidados ou reparos e ofereceram melhores condições de trabalho, de vida às pessoas. E as empresas públicas tornaram-se mais competitiva diante do mercado.

Muito mais do que conhecimento técnico, o grande diferencial, hoje, é a motivação, o comprometimento dos servidores com a qualidade e excelência do trabalho realizado. O governo federal ampliou os recursos e desenvolveu projetos voltados aos servidores e regulamentou programa de qualidade de vida.

A política de governo observou que qualidade de vida é a própria sobrevivência da instituição pública.

Observa-se que o mercado desenvolveu tecnologia de alta precisão e a todo o momento torna-se obsoleto aquele equipamento, que gera um clima de incertezas e instabilidades no momento atual.

Abruptamente os órgãos competentes se deram conta de que trabalhavam com pessoas que tinham sentimentos e não eram seres inanimados, os meios de comunicação mostraram que a época era outra e a valorização do indivíduo era primordial, e uma forte tendência empreendedora nos setores públicos que precisava resgatar o lado humano, já que para crescer é necessário capacitação, desenvolvimento, qualidade, competência e habilidade no que se faz, isto só é possível quando se leva em conta o essencial de uma empresa, ou seja, seus recursos humanos.

Hoje, além do conhecimento técnico, o grande diferencial, são pessoas, é a motivação, o comprometimento com suas atribuições, no contexto é uma relação direta com o ego.

Quando a intolerância, insatisfação, conflito forma subgrupo de grupo, então a empresa pública se preocupou em investigar as causas e implantar um programa que melhor atendesse ao servidor público.

Com a modernidade entende-se que gestão de recursos humanos é o diferencial para fugir do ditadorismo, do stress, da mediocridade e abre-se um leque de opções que almejam qualidade, satisfação, bem-estar.

Saúde, segurança e harmonia são prerrogativas do ser vivo, mas o trabalho não é só responsabilidade do servidor, mas também da empresa. Portanto, a valorização do ser, é fator essencial para o equilíbrio e desenvolvimento da empresa pública.

## CONCLUSÃO

O corpo não foi feito para ficar estagnado diante de aparelhos eletrônicos, ratifica o primeiro livro bíblico. *“Javé Deus tomou o Homem e colocou-o no jardim paradisíaco do Éden de delícias para o cultivar e o guardar”*. (Gn 2,15).

Diante das evidências deve-se refletir e observar as ações sobre outro prisma, porque em tempos remotos, o filósofo Galileu, já fazia alusão ao movimento:

*“Quando os jogadores se esforçam para interceptar a bola este atinge maior intensidade... as contorções do pescoço fazem trabalhar a cabeça e a nuca... os músculos das flanas, do peito e do ventre se movimentam quando se voltam a cara do inimigo e se executam mudança de postura... Este esporte fortifica os rins e as pernas... as cargas e os saltos do lado constituem-se também para os cotovelos, um treino não desprezível.*

Com a ampliação e facilidade do meio de comunicação há uma propagação ao culto do corpo e exige-se que as curvas e músculos fiquem no seu devido lugar, dentre outras perspectivas, há um caráter ideológico, o reforço de uma concepção antropocêntrica, como o ser vivo fosse adverso da natureza, da qual ele faz parte.

Aquela visão central, arraigada no seio da sociedade contribui para uma concepção egoísta de si, mas, sobretudo, predomina a transformação do meio e até a destruição do mundo.

O século XX testemunhou a revolução industrial e o homem percebeu que o desgaste do dia-a-dia os tornaria marionete da técnica e tecnologia e o homem seguiu um estilo de vida unilateral, pobre em movimento e com comportamento passivo durante o tempo livre, mas o corpo sem ação cobra por isto, mesmo assim o homem não se deu conta de que era um mero instrumento do modernismo e começou a fazer parte da sua vida, o sedentarismo, a comodidade, o luxo e daí começou a surgir nomes estrambóticos na área médica, as chamadas doenças hipocinéticas.

A falta de atividade física regular está diretamente associada à ocorrência de uma série de distúrbios orgânicos, o que comumente têm-se denominado doenças hipocinéticas (Simons-Morton et alii, 1988). No Brasil, muito próximo do que ocorre em países considerados de Primeiro Mundo, as doenças hipocinéticas têm representado a primeira causa de óbito na população adulta, superando com larga vantagem as doenças infecciosas. Procurando ilustrar este fato, o índice de mortalidade provocado por doenças do aparelho cardiovascular, que era de 10% na década de trinta, elevou-se para aproximadamente 35% em 1980, ao passo que a mortalidade por doenças infecto-contagiosas decresceu para 12% nessa mesma época (Brasil, 1986). Acesso em 12/06/08 (Fonte Revista Paulista de Educação Física): <http://www.efmuzambinho.org.br/refelnet/revusp/edicoes/1995/usp9n1/quedes.htm>

O que se percebe na era moderna, é a importância sobre qualidade de vida. Se uma pessoa assistir qualquer meio de comunicação lá está a propaganda: “Venha morar no paraíso Y e tenha a qualidade de vida que você e sua família merecem.”

Se ler uma revista: - o equipamento Z fará a diferença no seu trabalho e você terá melhor qualidade de vida, apresentam uma bela mulher com um sorriso convidativo.

Pode perceber que nos dias atuais qualidade de vida está na mídia todo momento. Pare e se questione: O que se caracteriza qualidade de vida ou padrão de vida? Ganhar quatro salários mínimos, trabalhar nas dez melhores empresas, morar em local rodeado de árvores?

De que adianta freqüentar a academia três ou mais vezes por semana e continuar fumando? Alimentando-se mal, morar em lugar lindo e viver estressado, não apreciar as belezas existentes?

Qualidade de vida é individual, são escolhas de hábitos saudáveis, é manter equilíbrio e não se exceder.

Portanto, constata-se que bem-estar baseia-se na tríade dos verbos ter, amar e ser. (Allardt, in Nussbaum & Sen, 1995:88): acesso em 18/11/2008. Fonte: <http://www.uff.br/lacta/publicacoes/nepamqv.htm>

Vale ressaltar que diante desta sondagem feita sobre qualidade de vida predomina os substantivos abstratos: saúde, amor, liberdade, felicidade, paz...

Não existe parâmetro material na construção no que diz respeito à qualidade de vida mais elementar da vida humana: trabalho, alimentação, acesso a água potável, moradia, educação, saúde, lazer, elementos materiais que oferece conforto, bem-estar, realização pessoal e social.

Qualidade não é só subjetivo, é a junção de outros fatores, acredite que viver bem transita em um campo que:

Qualidade de vida: uma noção polissêmica quanto mais aprimorada a democracia, mais ampla é a noção de qualidade de vida, o grau de bem-estar da sociedade e de igual acesso a bens materiais e culturais (Olga Matos, 1999). Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e

ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo portanto uma construção social com a marca da relatividade cultural. Auquier et al. (1997) a qualificam como um conceito equívoco como o de inteligência, ambos dotados de um senso comum variável de um indivíduo ao outro. (Martin & Stockler, 1998) sugerem que qualidade de vida seja definida em termos da distância entre expectativas individuais e a realidade (sendo que quanto menor a distância, melhor). Acesso 16/11/2008 – Fonte: <http://www.globoonliners.com.br/icox.php?mdl=pagina&op=listar&usuario=3349>

A modernidade é uma faca de dois gumes, oferece ao ser humano: ansiedade, dúvidas, transformações... Isto ocorre todo segundo de forma rápida.

Em qualquer atividade o ser humano sobrecarrega-se de informações, opções que até pode comprometer o físico e o mental para atuar no desempenho de nossas atribuições profissionais, isto não é diferente.

Mas, em um mundo globalizado trabalha-se em função de uma produtividade cada vez maior e espaços de tempo menores.

A internet diminuiu as distâncias: o mercado trabalha com as pontas dos dedos em um teclado. E o indivíduo pensa: será que não era melhor recomeçar de uma forma mais saudável? Isto não vai acontecer porque a tecnologia está aí e tem que seguir trabalhando de uma forma acelerada e positiva.

E trabalhar leva o indivíduo a novas descobertas, torna a pessoa mais eficiente e capaz de atingir outros resultados e fluir a criatividade.

O indivíduo tem que se reportar aos primórdios, entender que é um ser mutável e para constatar pode averiguar que o seu corpo é matéria e que necessita de movimento, ação e também compreenda que segundo I Cor, 9, 24-26:

24 Não sabeis que, nas corridas do estádio, todos correm, mas só um recebe o prêmio? Correi para conseguir o prêmio. 25 Todo atleta se priva de tudo para ter uma coroa que se acaba, e nós, para ter uma que dura para sempre. 26 Por isso, eu corro no rumo certo e luto sem dar golpes no ar.

Ginástica Laboral tem como finalidade a redução de alguns problemas da vida moderna.

Alguns estudos foram feitos para verificar os resultados da ginástica, tais como o de Kolling (1982) que verificou a redução da fadiga; Rocha (1999), estudou a influência na postura dinâmica do trabalhador; Martins (2000), analisou o aumento da flexibilidade e alteração no estilo de vida, mas todos obtiveram resultados favoráveis.

A melhor maneira de prevenir, é fazendo micro pausas (pequenas pausas rápidas) em qualquer atividade que se exerça repetitivamente excessiva ou postura inadequada por tempo prolongado. Durante essas pausas faça alguns alongamentos para as áreas de seu corpo que estiverem executando a tarefa.

Neste ínterim entra a Ginástica Laboral, pode ser preparatória (ao início da jornada de trabalho) ou compensatória (durante a jornada de trabalho).

Consiste em exercícios específicos, realizados no próprio ambiente de trabalho, através de exercícios de imobilidade articular, alongamentos, massagens, técnicas de respiração e relaxamento.

Este trabalho no âmbito público visa ajudar, esclarecer e contribuir para que se fomentem discussões em torno dos assuntos pesquisados, com perspectivas de melhoria na igualdade de direitos, qualidade de vida e valorização do servidor público.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Aidil Jesus de Silveira, Fundamentos de Metodologia Científica – 2 ampliada, São Paulo: Pearson Makron Books, 2000

BÍBLIA. Português. Bíblia Mensagem de Deus. Tradução de P. João A. Mac Dowell, São Paulo. Edições Loyola, 1983

BOB, Anderson; [Ilustrações Jean Anderson; tradução Denise Maria Bolanho]. – 23. ed. Ver. E atual. – SP: Summus, 2003

BUENO, Francisco da Silveira, 1898, Dicionário Escolar da Língua Portuguesa [com a colaboração de Dinorah da Silveira Campos Pecoraro, Giglio Pecoraro e Geraldo Bressane], 11 Ed. Rio de Janeiro, FENAME, 1980

CARVALHO, Alex Moreira... [et al]. Aprendendo Metodologia Científica: Uma Orientação para os alunos de Graduação – SP: O Nome da Rosa, 2000

CASCUDO, Luís da Câmara, 1899, Seleta: organização, estudos e notas do professor Américo de Oliveira Castro, 2ª ed. Rio de Janeiro, J. Olympio, 1976.

CHER, Rogério, Empreendedorismo na veia: um aprendizado constante; [prefácio de Marcelo Cardoso; Posfácio de Ricardo Garrido], RJ, Elsevier; SEBRAE, 2008

CHIAVENATO, Idalberto. Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas, 5ª ed. SP, Manole, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações, 4ª ed. SP, Atlas, 2008.

Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais N<sup>os</sup> 1/92 a 56/2007 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão N<sup>os</sup> 1 a 6/94. – Brasília: Senado Federal, Subsecretária de Edições Técnicas, 2008

LUFT, Celso Pedro, 1921, Grande Manual de Ortografia Globo, 4ª ed. São Paulo, Globo, 1989.

SABA, Fábio, Mexa-se: atividade física, saúde e bem estar, 2ª ed. SP, Phorte, 2008.

SANTIN, Silvino, Educação física: uma abordagem filosófica da corporeidade, Ijuí, Livraria UNIJUÍ Ed., 1987. (Coleção ensaios: política e filosofia, 2)