Faculdades Integradas PROMOVE
DE BRASÍLIA

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

# QUALIDADE DE VIDA DO PROFISSONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA NO TRABALHO

**GÉSSIKA MONIQUE ALMEIDA DOS SANTOS**

**ÁGUAS CLARAS**
**2015**

**GÉSSIKA MONIQUE ALMEIDA DOS SANTOS**

# QUALIDADE DE VIDA DO PROFISSONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA NO TRABALHO

Trabalho apresentado a Faculdades Integradas Promove de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de conclusão de curso de Graduação Latu-Sensu em Administração.

Orientadora: Professora Ana Paula Pessanha

**ÁGUAS CLARAS**

**2015**

## AGRADECIMENTOS

A Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada.

A minha mãe e a minha irmã (Vanda e Ingrid) heroínas que me deram apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

A minha avó Gionete que acredita em todos os meus projetos e que nunca hesitou nos momentos difíceis em me conceder ajuda. Te amo Vó. E esta é uma das nossas primeiras vitórias.

Ao meu namorado, melhor amigo e companheiro de todas as horas, Eric Camargo Rodrigues**,** pelo carinho, compreensão, amor e solidariedade inefável.

Meu agradecimento ao amigo, irmão e grande incentivador William Pereira Viana, iluminado, companheiro e irmão na amizade que fez parte da minha formação.

À professora Ana Paula Pessanha pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão deste relatório.

Aos meus amigos de turma: Karen, Jéssica, Wesley, Liliane, Francisca e Fagundes pelo companheirismo durante a nossa formação.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada!

*Meu coração não bate, **ADMINISTRA** o sangue.*

Autor desconhecido

# RELATÓRIO TÉCNICO-CIENTÍFICO

**Organização:** Academia Onda Viva

**Área de realização do Estágio:** Administração e atendimento

**Supervisor do Estágio:** Edno Sane Lucas e Dayanne Aparecida Monteiro Cunha

**Período:** 10 de Fevereiro de 2015 a 14 de Abril de 2015

**SUMÁRIO**

**1 INTRODUÇÃO** ..... 6
1.1 Caracterizações da Organização ..... 7
1.2 Descrições das atividades desemprenhadas no decorrer do estágio supervisionado ..... 08
1.3 Organograma ..... 08
**2 DESCRIÇÃO DO PROBLEMA FOCADO DURANTE O ESTÁGIO SUPERVISIONADO** ..... 11
2.1 Descrição do problema ..... 11
2.2 Ferramenta de diagnóstico ..... 11
2.2.1 Diagrama de Ishikawa ..... 12
2.3 Fluxograma ..... 13
2.4 Ferramenta de solução do problema ..... 15
**3 REFERENCIAL TEÓRICO** ..... 17
3.1 Qualidade de vida ..... 17
3.2 A ergonomia como qualidade de vida ..... 18
3.3 Aspectos físicos apropriados para uma academia ..... 18
3.3.1 Descanso no ambiente laboral ..... 19
3.4 Gestão de qualidade total para o Brasil ..... 20
3.5 A influência do ambiente laboral na motivação profissional ..... 21
3.6 Profissional de Educação Física ..... 21
3.7 A importância da gestão de pessoas ..... 23
3.8 Controle de *Budget* – ou orçamento ..... 24
**4 ALTERNATIVAS SUGERIDAS** ..... 25
**5 RESULTADOS ESPERADOS** ..... 26
**CONSIDERAÇÕES FINAIS** ..... 27
**REFERÊNCIAS** ..... 28

# 1 INTRODUÇÃO

Através do estudo realizado na Academia Onda Viva acerca da qualidade de vida dos professores, profissionais em Educação Física, percebe-se a importância do profissional citado, para o Administrador local, asseverando a necessidade de analises e implementos tanto para o caso especifico ou de outras organizações com características semelhantes.

A distribuição das atividades, o perfil de cada profissional e o tempo despendido para o atendimento ao público, são fatores fundamentais para o bem estar de todos os colaboradores.

Esses profissionais dedicam-se a ajudar outras pessoas a manterem-se motivadas e buscarem uma boa qualidade de vida através da prática de atividades físicas. No entanto, o que se observa muitas vezes é que estes mesmos profissionais também necessitam de motivação no ambiente de trabalho, no qual faz-se necessário um levantamento de métodos e técnicas que possibilitem a qualidade de vida desses mesmos profissionais em seu ambiente laboral.

Durante o estágio, para a realização deste estudo, foram realizadas observações no local, onde foi possível identificar lacunas atuais e futuras, como por exemplo: a falta de um local para alimentação dos funcionários, sala de reuniões, local para descanso e banheiro para funcionários, bem como a identificação de possíveis desgastes físicos e emocionais provocados pela exposição do funcionário a situações rotineiras.

Com o intuito de solucionar estes problemas citados anteriormente, buscou-se o método de pesquisa bibliográfica documental, o qual contribuiu com vários títulos renomados na área de Gestão de Pessoas, a partir deste estudo pode-se inferir da pesquisa e das leituras, a importância da qualidade de vida nos processos atuais e futuros de uma organização, seja ela de pequeno ou grande porte.

O objetivo deste trabalho é encontrar ferramentas que contribuam com a melhora da qualidade de vida do profissional de Educação Física em seu ambiente laboral, na academia onde se realizou o estágio.

## 1.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Figura1 – Logomarca da organização

Fonte: Academia Onda Viva

A academia Onda Viva, situada na QR 410, conjunto 15, casa 17, Samambaia Norte – DF, é a primeira academia da cidade registrada no CREF/DF, criada em 2001, oferecendo a comunidade um local para prática de atividades físicas com qualidade e preço justo. Hoje, oferece aulas aquáticas, musculação, lutas fitness e pilates. Conta com um corpo docente de 14 (quatorze) profissionais formados e/ ou treinados em modalidades diversas. Busca equilibrar a qualidade dos serviços oferecidos e bem estar aos clientes / alunos, como também, alcançar resultados satisfatórios e individualizados para cada cliente, com a ajuda de profissionais qualificados e registrados junto ao CREF/DF.[1]

**Missão:**

A academia ONDA VIVA tem por missão proporcionar a satisfação individualizada de cada cliente, visando o acompanhamento técnico profissional e oferecendo sempre saúde e bem estar em todos os momentos.

**Visão:**

Ser reconhecida positivamente pelos serviços prestados, capaz e proporcionar qualidade de vida e alcançar os objetivos desejados pelos seus clientes.

[1] Toda informação referente a caracterização da empresa foi retirada do site da Academia Onda Viva.

**Valores:**

- Prima por uma relação de transparência
- Comprometimento
- Profissionalismo
- Respeito
- Honestidade
- Promoção do bem estar de todos os frequentadores

## 1.2 Descrição das atividades desempenhadas no decorrer do estágio supervisionado

O estágio, em sua maior parte, foi realizado na coordenação da Academia, onde foi possível observar todas as entradas, saídas e requerimentos feitos tanto pelo Diretor, Coordenador, Recepcionista, Professores, Terceirizados, como pelos Alunos.

As atividades desempenhadas na Academia Onda Viva estão listadas a seguir:

- Conhecer a organização e suas atividades
- Dar suporte a promoção e fidelização dos clientes
- Estudar as pesquisas de mercado
- Atualização do banco de dados (fornecedores e clientes)
- Acompanhar os resultados de *Total Quality Management* (TQM) ou Gestão pela Qualidade Total (GQT)
- Controle de *budget* (orçamento) da promoção à saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)
- Acompanhar os procedimentos das atividades
- Participar da elaboração de projetos desenvolvidos pela academia

## 1.3 Organograma

O organograma é uma representação da estrutura organizacional, vertical e horizontal dos cargos ou funções. Através dele pode-se observar a hierarquia e definir responsabilidades.

Segundo Idalberto Chiavenato:

> ¨O organograma constitui a representação gráfica da estrutura organizacional. É composto de retângulos (que são as unidades organizacionais, como órgãos ou cargos) e de linhas verticais e horizontais (que são as relações de autoridade e de responsabilidade). Os retângulos representam como as atividades são agregadas em unidades, como divisões, departamentos, secções e equipes. As linhas mostram a estrutura administrativa, isto é, como as pessoas se reportam umas às outras e como os retângulos se relacionam entre si com a hierarquia". (CHIAVENATO, 2004, p. 290)

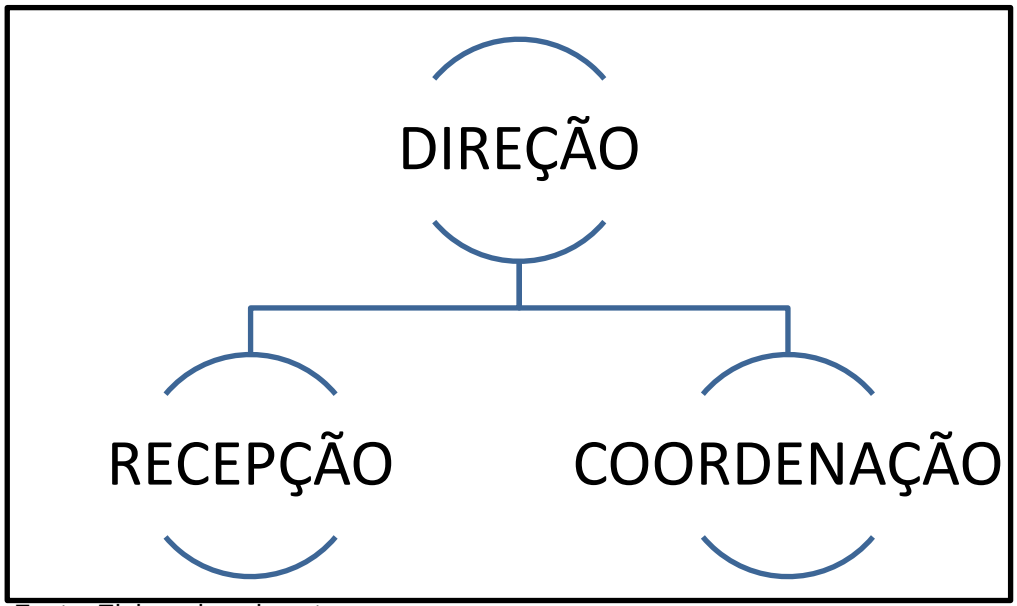
O modelo de organograma adotado na empresa foi o tradicional.

"Esse organograma é conhecido como linear, militar ou piramidal, e tem como características a direção única e a chefia como fonte de autoridade, com cada subordinado recebendo ordens de um único chefe. (...) é simples e de fácil compreensão." (ODA; MARQUES, 2008, p. 84)

As figuras 2 e 3, representam os organogramas adotados na empresa.

Na figura 2, é apresentado o organograma geral da empresa.

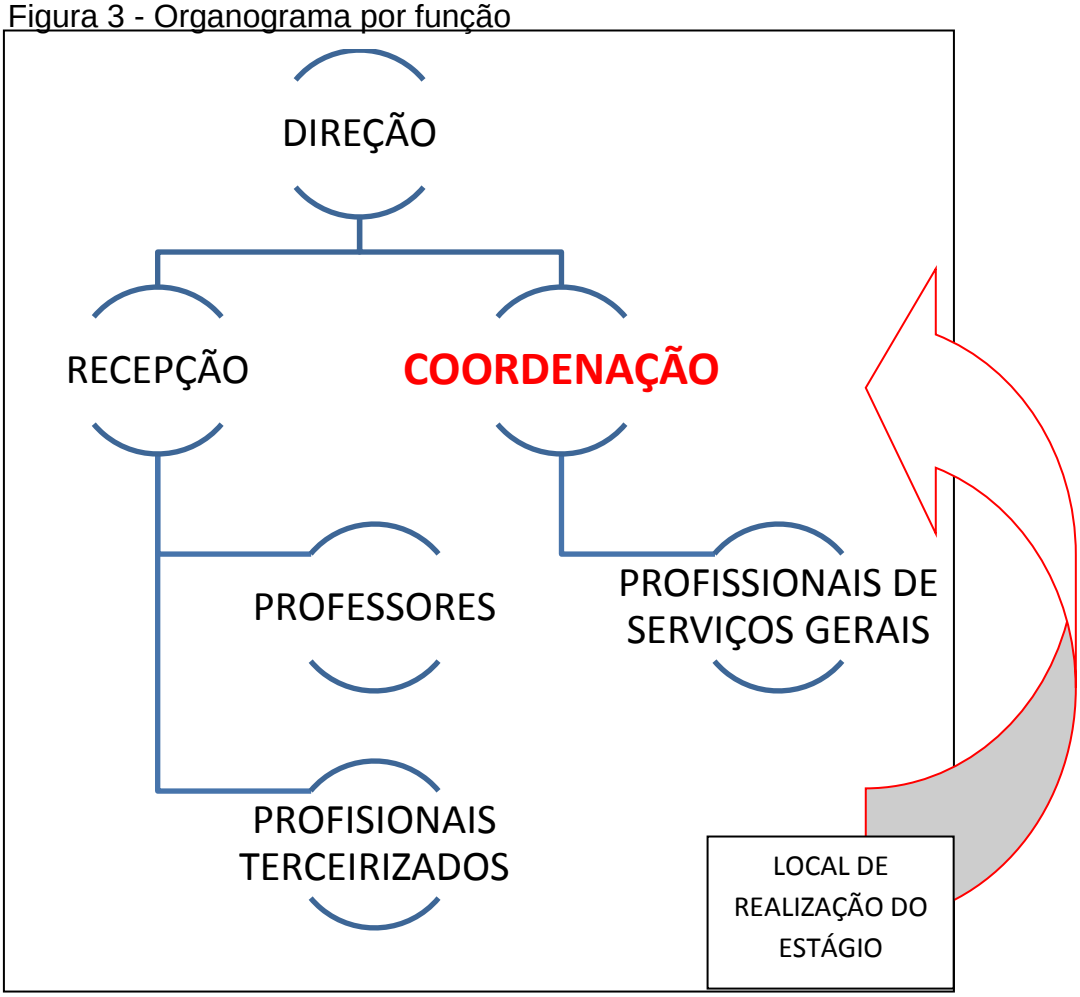
Figura 2 - Organograma por área




Fonte: Elaborado pela autora.

A figura 3, apresenta uma divisão mais detalhada da empresa, apresentando as subáreas, com as funções específicas relacionadas a cada uma delas.

Figura 3 - Organograma por função




Fonte: Elaborado pela autora.

# 2 DESCRIÇÃO DO PROBLEMA FOCADO DURANTE O ESTÁGIO SUPERVISIONADO

Durante a realização do estágio supervisionado na academia, verificou-se que, os profissionais de Educação física trabalham com foco no bem estar, saúde e melhora na qualidade de vida dos alunos e esquecem da própria qualidade de vida. Alimentam-se mal e muitas vezes não seguem um treino especifico para seu biótipo. O tempo restante, as folgas, muitas vezes apenas minutos de folga, são dedicados ao descanso e a reposição do sono atrasado.

Foi observado também que a academia não oferece um local especifico para que esses profissionais possam alocar seus objetos pessoais separado dos alunos e nem um local para que possam descansar entre os intervalos de aula e fazerem suas refeições sem ficarem expostos para os alunos que entram e saem do estabelecimento.

## 2.1 Descrição do problema

Inexiste local específico para reuniões, onde seja possível tratar de assuntos particulares da empresa junto aos colaboradores, como também não há um local para alimentação e descanso. Tais fatos levam a exposição do profissional, a exaustão psicológica, a queda de produtividade e a problemas de saúde, como o stress.

## 2.2 Ferramenta diagnóstico

### 2.2.1 Diagrama de Ishikawa

O diagrama de Ishikawa foi desenvolvido por Kaoru Ishikawa em 1943. É conhecido como diagrama espinha de peixe ou causa e efeito e tem como objetivo identificar a causa dos problemas.

De acordo com Chiavenato;

> O gráfico de Ishikawa, também conhecido como diagrama de espinha de peixe ou diagrama de causa e efeito, este procura, a partir dos efeitos (sintomas dos problemas), identificar todas as possibilidades de causas que estão provocando esses efeitos. (CHIAVENATO, 1999, p.310).

Kauro acreditava que muitos dos problemas empresarias poderiam ser resolvidos com a análise de resultados. Então reuniu equipes voluntarias de estudo que iriam observar e analisar os resultados. Kauro Ishikawa ficou conhecido por desenvolver ciclos de qualidade para o ambiente de trabalho.

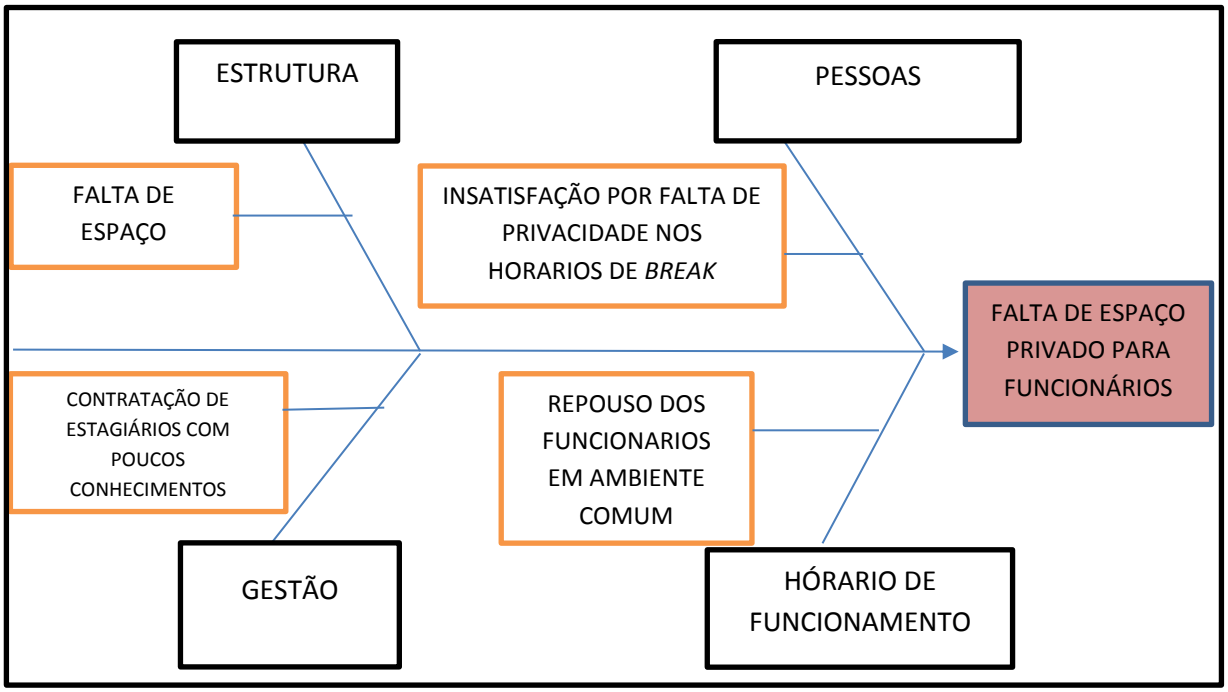
Quadro 01: Os objetivos básicos dos círculos da qualidade:

| |
|---|
| ➔ Contribuir para o melhoramento e desenvolvimento da organização.<br>➔ Desenvolver um local de trabalho animado e bom para se viver.<br>➔ Exercitar integralmente as capacidades humanas. |

Fonte: Lucinda (2010, p.14 e 15, adaptado pela autora)

Kauro (apud LUCINDA, 2010, p.14 e 15) também defende que é necessário desenvolver produtos que sejam econômicos para a organização e que alcance a *satisfação* dos clientes. Isso serve também para a implementação de novas ideias para a empresa. Para ele 95% dos problemas das organizações poderiam se resolver com o controle de qualidade.

Figura 4 – Diagrama de Ishikawa




Fonte: Elaborado pela autora.

## 2.3 Fluxograma

A gestão de pessoas é competente para descrever e identificar benfeitorias e falhas da prestação de serviços com o objetivo de sanar presentes e futuras falhas no processo.

“Um prestador de serviços deve desenhar um fluxograma e pensar nas etapas da prestação de serviços, objetivando satisfazer seus clientes de forma racional e lucrativa”. (LAS CASAS 2012, p. 31).

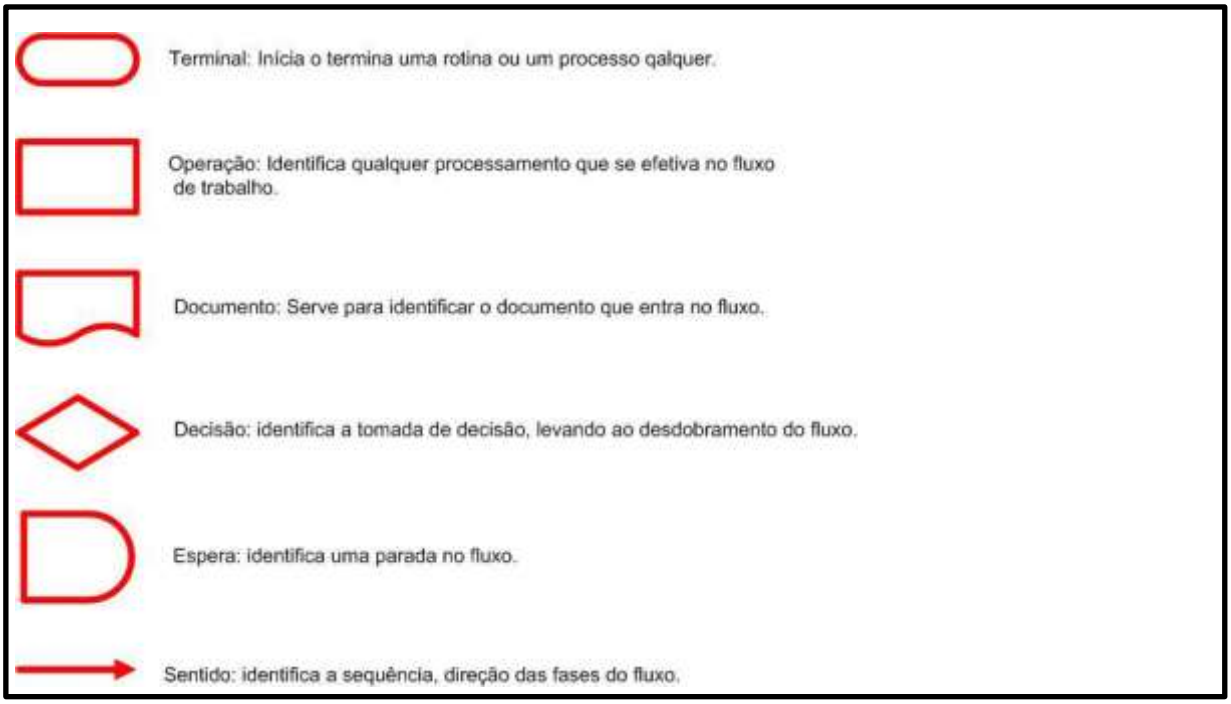
O fluxograma é uma ferramenta utilizada para visualizar as tarefas da organização e através dela pode-se identificar as falhas do processamento.

“Fluxograma são gráficos de processamento que representam o fluxo de procedimentos e rotinas, indicam a sequência do processo envolvido permitindo a visualização de eventuais atividades desnecessárias”. (CHIAVENATO, 2001, p. 263).

Djalma de Oliveira (2006, p. 263) define: “Fluxograma é a representação gráfica que apresenta a sequência de um trabalho de forma analítica, caracterizando as operações, os responsáveis e/ ou unidades organizacionais envolvidas no processo.”

A Figura 5 apresenta alguns símbolos usados na construção de um fluxograma e sua finalidade.

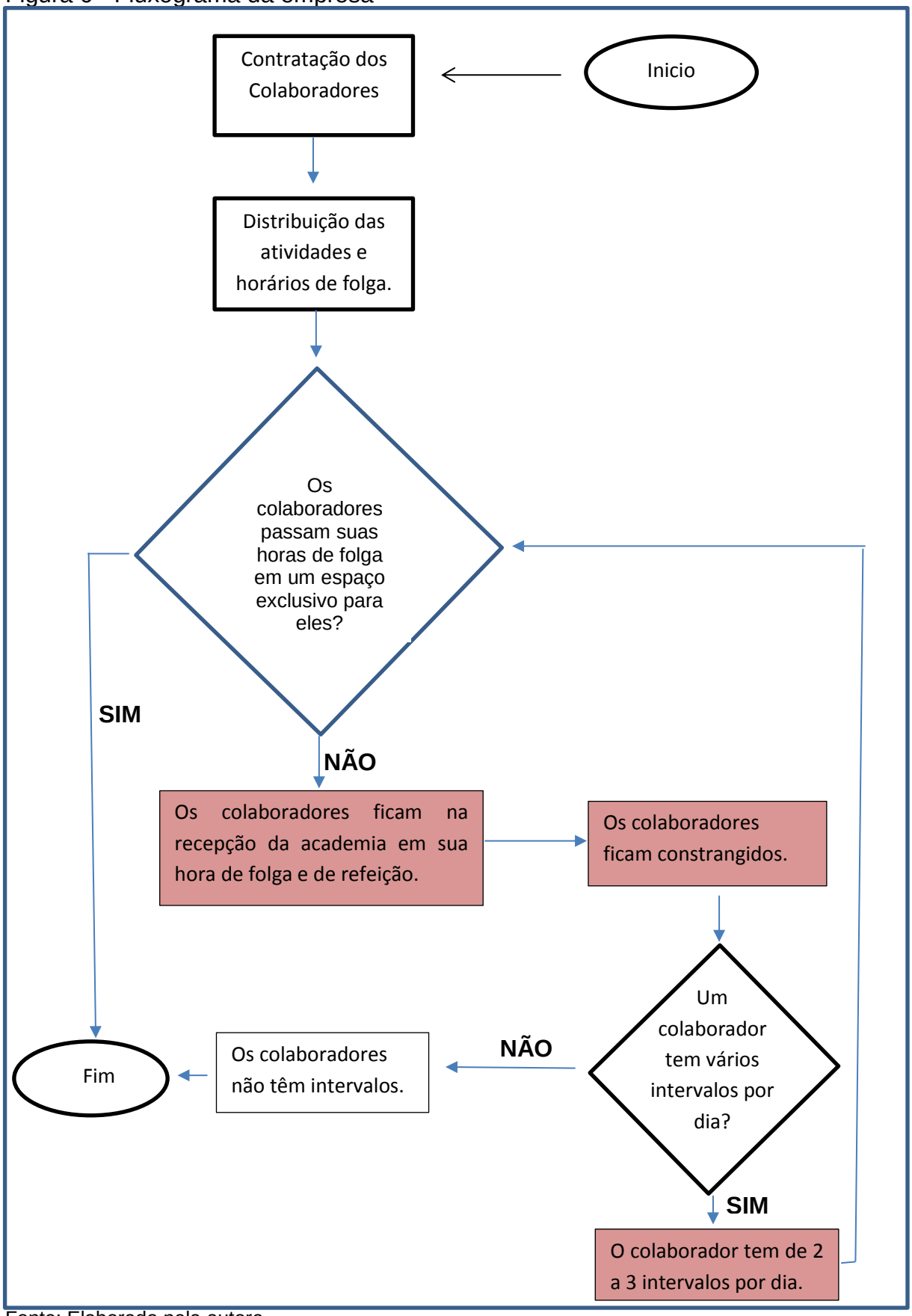
Figura 5 - Símbolos usados na elaboração de um fluxograma




Fonte: D’ASCENÇÃO, 2001.

A figura 6 apresenta o fluxograma com as falhas vivenciadas na empresa.

Figura 6 - Fluxograma da empresa




Fonte: Elaborado pela autora

## 2.4 FERRAMENTA DE SOLUÇÃO DO PROBLEMA

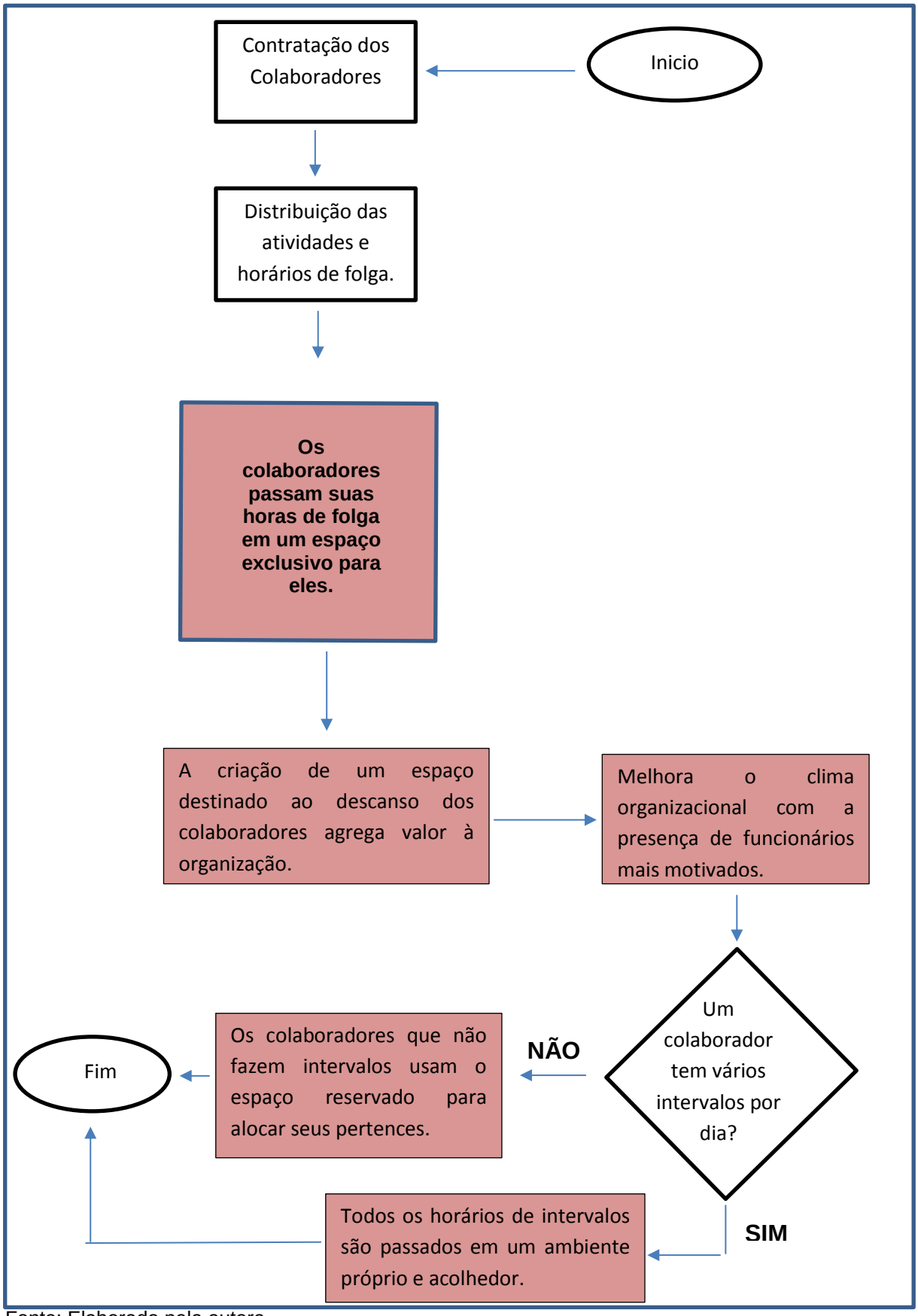
O fluxograma é uma ferramenta de qualidade que pode ser usada como uma ferramenta de solução. Sua elaboração e implementação podem ser objetivas e focarem no problema especifico em estudo, o que torna-se econômico.

O fluxograma é usado para comparar a situação atual e a projeção, solução do problema investigado.

> “O fluxograma é um instrumento gráfico bastante utilizado na área de Organização & Métodos. Nesse campo, destina-se, de uma maneira geral, ao estudo das rotinas administrativas, visando permitir a identificação da real necessidade de cada uma delas e as implicações decorrentes de sua alteração sob o ponto de vista de melhoria da qualidade do serviço ou produto. (...) entende-se por processo uma certa combinação de equipamentos, pessoas, métodos, ferramentas e matéria-prima que gera um produto ou serviço com determinadas características” (LINS, 1993, p.153)

A figura 7 apresenta o fluxograma de solução do problema como ferramenta de solução. Aponta as áreas que eram críticas com as reparações adequadas.

Figura 7 - Fluxograma da empresa com a solução




Fonte: Elaborado pela autora.

# 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Foram caracterizados neste tópico alguns conceitos, tais como: O trabalho do profissional de educação física em academias; A influência do ambiente laboral na motivação profissional; A ergonomia como qualidade de vida; Gestão de Qualidade; e Aspecto físico apropriado para uma academia.

## 3.1 Qualidade de vida

Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, qualidade de vida é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

A qualidade de vida pode ser vista em várias áreas do saber. No Ambiente do profissional de Educação física se visa a preservação da integridade física e psicológica para que esses venham a sentirem-se valorizados dentro da organização.

¨Qualidade de vida é a avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc. “(DRUCKER, 1997, p. 163)

Marcelo Pio (apud FLECK, 2008, p. 45) defende que a qualidade de vida é um assunto amplo para conhecimento. Dentre eles, definiu a qualidade em relação a satisfação:

> a) **Qualidade de vida como a satisfação do indivíduo como todos os aspectos da vida, incluindo a saúde -** Essa é a noção de avaliação e está intimamente ligada ao conceito de bem-estar mencionado a seguir (...).
> b) **Qualidade de vida como felicidade ou bem-estar** - Medida considerando domínios objetivos (saúde, renda, segurança, oportunidades, e assim por diante) ou como uma noção subjetiva, tanto por meio de perguntas diretas (...) – quanto por meio de respostas a perguntas sobre os chamados estados de saúde mental positivos (...). (MARCELO PIO, apud FLECK, 2008, p. 45, grifo próprio)

A Qualidade de vida no trabalho é um conjunto de atuações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2001)

Para Limongi-França (1996), um programa de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem entre outros objetivos os que seguem: resolução participativa dos problemas, a reestruturação do trabalho, Inovações no sistema de recompensas, e melhorias no ambiente do trabalho.

## 3.2 A ergonomia como qualidade de vida

A ergonomia é uma ciência que estuda as condições ideais para a prática de determinadas atividades no intuito de evitar lesões ao corpo e proporcionar segurança para o desenvolvimento de tais atividades.

Segundo Paulo Piedade, “A ergonomia se preocupa em possibilitar o exercício de uma atividade sem comprometimento das estruturas do corpo, por fatores posturais, viciosos ou de risco.” (PIEDADE,1999, p.19)

Já Fialho e Santos, têm uma visão de saúde, onde estudam as formas em que a má ergonomia e qualidade do trabalho podem agredir o profissional de educação física.

> A origem da demanda foi por meio de observações constantes dos atores sociais que compõem o universo dos professores de ginástica em academia, os quais, devido a natureza de sua atividade, apresentam problemas relativos à saúde, após determinado tempo no exercício da profissão (queixas em relação a perda de voz, distúrbios emocionais entre outros problemas) e pautados no Manual de Análise Ergonômica no Trabalho (FIALHO; SANTOS, 1997).

## 3.3 Aspectos físicos apropriados para uma academia

A figura 8 apresenta a estrutura de uma academia em seu espaço físico.

Figura 8 - Estrutura da academia em relação às especificações de acordo com cada ambiente

Fonte: Academia Onda Viva.

Estudos e projetos realizados pela arquiteta Patrícia Torato, especialista em projetos esportivos, mostram que:

> A organização e ornamentação das academias de ginásticas devem ser feitas por um engenheiro e um arquiteto que observaram a segurança, o conforto e performance do estabelecimento para garantir ao cliente melhor comodidade.
> A estrutura das salas de ginásticas devem seguir essa padronização: Piso de Paviflex e forro de laje, todas as salas devem possuir janelas com vidro liso permitindo maior entrada de luz e ventilação. Já nas áreas de atividades aquáticas utilizam pisos antiderrapantes e que não machuquem os joelhos no caso de quedas. (TORATO, 2013)

### 3.3.1 Descanso no ambiente laboral

A legislação Brasileira fixou um texto legal à obrigatoriedade ao descanso. Preocupando-se com o dia-a-dia do trabalhador inseriu os intervalos intrajornadas assim regulamentadas.

Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT:

> **Art. 71** – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
> **§ 1º** – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. (CLT, 1943)

É de suma importância que os trabalhadores tenham esses intervalos, através deles serão realizadas suas refeições e poderão preparar-se para a próxima jornada de trabalho. (MARTIR, 2014)

## 3.4 Gestão de qualidade para o Brasil

Gestão da qualidade é o conjunto de “atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que diz respeito à qualidade” (NBR ISO 9000 - Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2000:8).

A gestão de qualidade tem por objetivo a padronização por documentos os modelos de qualidade no setor estratégico da administração implementando a padronização nos processos organizacionais.

Segundo a NBR ISO 9000/2000, os princípios de Gestão de Qualidade estão norteados em: Foco no cliente; Liderança; Envolvimento de pessoas; Abordagem de processo; Abordagem sistêmica para a gestão; Melhoria contínua; e Benefícios mútuos nas relações com os fornecedores.

Segundo Martius e Rodriguez: “A Gestão de qualidade Total – GQT, é um processo continuo, o qual fornece uma solida base para a produção de melhores bens e serviços, a partir da melhoria continua dos processos produtivos. (MARTIUS; RODRIGUEZ, 2000, p. 170)

> “GQT é a filosofo a de administrar um conjunto de práticas empresariais que enfatiza melhoria continua em todas as fases das operações, precisão de 100% na execução de tarefas, envolvimento e capacitação dos funcionários de todos os níveis, projeto de trabalho com base em equipes, determinação do *Benchmarking* e satisfação total do cliente.” (THOMPSON Jr.; STRICKLAN II; GAMBLE, 2011, p. 396)

Quadro 2 – Conceito geral

| |
|---|
| O GQT requer a criação de uma cultura de qualidade total direcionada a melhorar o desempenho em cada tarefa, e atividade da cadeia de valor, de forma contínua. |

Fonte: Thompson Jr., Stricklan II, Gamble. (2011, p. 396.)

Para a implementaçào de uma Gestão de Qualidade Total faz-se necessário o envolvimento da alta administração, dos colaboradores, do conhecimento e mudança do clima organizacional, e um processo de treinamento e desenvovlimento.

## 3.5 A influência do ambiente labora na motivação profissional

Em toda organização podemos perceber a presença de um colaborador com competências de comando, destacando-se por seu poder de influenciar pessoas a desenvolverem atividades que visam aos objetivos da organização. Estes profissionais são denominados Lideres. O comportamento e/ ou trato com os demais colaboradores influencia no ambiente de trabalho.

Uma pesquisa realizada pela Diretora de Desenvolvimento Humano da ABRH-RS, Nair Gomes, afirma que: (ABRHS, 2013)

> “O líder é responsável pelo ambiente na medida em que ele está diretamente ligado aos profissionais. É ele quem dialoga, dá *feedback*, reconhece, valoriza. No momento em que o colaborador se sente identificado com a organização, a entrega se torna muito maior e ele tende a permanecer por se sentir bem naquele local de trabalho”

## 3.6 Profissional de Educação Física

O profissional de Educação Física necessita de algumas competências específicas para desenvolver suas atividades.

O quadro 3 apresenta as competências do Profissional de Educação Física.

Quadro 3 - Competências do Profissional de Educação física

Art. 1º - É prerrogativa privativa do Profissional de Educação Física planejar, organizar, dirigir, desenvolver, ministrar e avaliar programas de atividades físicas, particularmente, na forma de Ginástica Laboral e de programas de exercícios físicos, esporte, recreação e lazer, independentemente do local e do tipo de empresa e trabalho.

Art. 2º - No desempenho das atribuições do Profissional de Educação Física, no âmbito da Ginástica Laboral, incluem-se:

I - ações profissionais, de alcance individual e/ou coletivo, de promoção da capacidade de movimento e prevenção a intercorrência de processos cinesiopatológicos;

II - prescrever, orientar, ministrar, dinamizar e avaliar procedimentos e a prática de exercícios ginásticos preparatórios e compensatórios às atividades laborais e do cotidiano;

III - identificar, avaliar, observar e realizar análise biomecânica dos movimentos e testes de esforço relacionados às tarefas decorrentes das variadas funções que o trabalho na empresa requer, considerando suas diferentes exigências em qualquer fase do processo produtivo, propondo atividades físicas, exercícios ginásticos, atividades esportivas e recreativas que contribuam para a manutenção e prevenção da saúde e bem estar do trabalhador;

IV - propor, realizar, interpretar e elaborar laudos de testes cineantropométricos e de análise biomecânica de movimentos funcionais, quando indicados para fins diagnósticos;

V - elaborar relatório de análise da dimensão sócio cultural e comportamental do movimento corporal do trabalhador e estabelecer nexo causal de distúrbios biodinâmicos funcionais.

Art. 3º - O Profissional de Educação Física no âmbito da sua atividade profissional está qualificado e habilitado para prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria especializada.

Art. 4º - O Profissional de Educação Física contribui para a promoção da harmonia e da qualidade assistencial no trabalho em equipe multiprofissional e a ela integra-se, sem renunciar à sua independência ético-profissional.

Art. 5º - O Profissional de Educação Física é um profissional ativo nos processos de planejamento e implantação de programas destinados a educação do trabalhador nos temas referentes à saúde funcional e ocupacional e hábitos para uma vida ativa.

Art. 6º - Os casos omissos serão resolvidos pelo Plenário do CONFEF.

Art. 7º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Fonte: CREF -14 (adaptado pela autora).

O profissional de Educação física pode ser licenciado ou bacharel em Educação física. O curso tem duração de 3 a 4 anos. Estes profissionais são habilitados a lecionar aulas em instituições educacionais ou como profissionais de orientação ao exercício físico. Sua jornada de trabalho é flexível e muitas vezes atua em mais de uma instituição. Existe um conselho responsável que regulamenta a profissão, o Conselho Regional de Educação Física (CREF).

> "O bacharel ou licenciado em Educação Física organiza e supervisiona programas de exercícios físicos. Auxilia no tratamento de portadores de deficiência e prepara atletas de diversas modalidades esportivas. Pode trabalhar com grupos, em escolas, clubes, academias e ONGs, ou prestar atendimento individual, como *personal trainer*. Para exercer a profissão é obrigatório o registro no conselho da categoria (CREF). Para lecionar em escolas é necessário o diploma de licenciatura." (GUIA DO ESTUDANTE, 2009)

## 3.7 A importância da gestão de pessoas

A gestão de pessoas é uma área da administração que visa humanizar o trato com as pessoas na organização.

> ¨A Gestão de pessoas (GP) é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHIAVENATO, 2008. p. 8)

Segundo Gil (2001), a gestão de pessoas abrange uma gama de atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, dentre outras. Porém, as atividades estão totalmente relacionadas entre si, influenciando-se reciprocamente.

A área de Gestão de Pessoas apresenta muitos desafios nos quais o profissional está inserido. Para Gil (2010) os desafios da área são: O quadro instável da área; Os desafios ambientais, onde a empresa sofre a influência do meio em que está inserida, tais como a política e a globalização; Os desafios organizacionais promovidos pelos avanços tecnológicos, a cultura da organização, a

terceirização e *downsizing*; Os desafios individuais, como a qualidade de vida, a conduta ética, *empowerment* e produtividade.

O quadro a seguir apresenta as exigências requeridas para o profissional da área de Gestão de Pessoas.

Quadro 4 – As exigências para o profissional de Gestão de Pessoas

- Atender aos usuários internos e externos;
- Manter-se aberto para as novas tecnologias administrativas;
- Proporcionar à organização empregados capacitados e motivados;
- Preocupar-se com a qualidade de vida no trabalho;
- Agregar valor aos empregados, à empresa e aos clientes;
- Atuar como agente de mudança;
- Reconhecer as pessoas como parceiras da organização;
- Proporcionar competitividade à organização;
- Manter um comportamento ético e socialmente responsável.

Fonte: Gil (2010, adaptado pela autora)

## 3.8 CONTROLE DE *BUDGET* – OU ORÇAMENTO

É um documento onde se observa com clareza os gastos e lucros de uma empresa. A partir dessa analise pode-se definir se a empresa fará investimentos ou reduzirá custos.

> "O orçamento empresarial pode ser definido como um plano dos processos operacionais para um determinado período. (...) representa objetos econômicos – financeiros a serem atingidos por uma empresa, expresso por meio da formalização das projeções de receitas e gastos. No Brasil, é comum o orçamento ser chamado de *budget.* (LUNKES, 2009)

Orçamento (*Budget)*: uma demonstração das implicações financeiras de um plano de negócios. As estimativas detalhadas dos futuros custos, receitas e fluxos de caixa associadas às atividades escolhidas da empresa. Os orçamentos variam de "gerais", para a empresa como um todo, a orçamentos de um único departamento ou até mesmo orçamentos elaborados para uma atividade especifica dentro de um departamento. (PARSLOE, 2001, p. 62)

# 4 ALTERNATIVAS SUGERIDAS

No período do Estágio Supervisionado na Academia Onda Viva, verificou-se a falta de privacidade e comunicação precária das necessidades entre profissionais, no que diz respeito a logística de espaço de privacidade dos mesmos.

Esses pontos são relevantes, pois interferem nos resultados dos trabalhos esperados e no desempenho dos profissionais com os usuários do espaço. A empresa não apresenta um espaço adequado e reservado exclusivamente para os colaboradores, fator que gera certo constrangimento tanto para os colaboradores como para os usuários.

Com base nos problemas detectados através do diagrama de Ishikawa, e com um estudo embasado no referencial teórico, propõe-se as seguintes sugestões:

- Implementação de uma sala de descanso que proporcionará privacidade aos profissionais na hora da alimentação, descanso e interação com outros funcionários. Espera-se que assim se promova o aumento da produtividade dos funcionários e minimiza o stress provocado pela rotina de trabalho.

- Estabelecer os horários de descanso em obediência a sala de descanso é a demonstração de que o empregador está preocupado com os recursos humanos. É um beneficio de custo baixo e controlado, visto que será de uso coletivo por todos os funcionários, trata a interação em equipe, privatizando assuntos da empresa sem que terceiros, como usuários do serviço, fiquem cientes de acontecimentos internos.

- Contratação e estagiários conforme a Resolução nº 024/2000, o discente de Educação Física torna-se capaz de desenvolver o estágio extracurricular nas empresas credenciadas a partir do 4º período do curso superior. Pois somente depois desse período os discentes possuem as habilidades e conhecimentos mínimos para ser submetido ao estágio auxiliando o supervisor nas atividades da academia.

- Evitar o descanso dos funcionários em ambiente comum ou na sala de recepção. Esse é um momento de descanso do colaborador onde a privacidade desse descanso deve ser priorizado, evidenciando o respeito que a empresa tem pelo profissional e pelos usuários. Além de promover uma politica de benefícios para todos os envolvidos.

## 5 RESULTADOS ESPERADOS

O objetivo geral deste trabalho foi oferecer a empresa uma proposta de benefícios no processo de qualidade de vida na empresa. E o objetivo especifico foi mostrar à hierarquia da empresa, que existem novas maneiras de incentivar profissionais qualificados à permanecerem na empresa. Buscou-se descrever e analisar os pontos de vista mais importantes acerca da qualidade estabelecida no trabalho.

Em concordância com os objetivos da empresa, foi desenvolvido um plano de melhorias, espera-se que seja implementada uma nova política de valorização do capital humano, como sugerido no fluxograma. A implementação das sugestões dispostas no item 4, em forma de alternativas sugeridas, trata da melhoria esperada para os colaboradores da academia, principalmente por ser algo claramente visível como: a valorização do capital humano, preservação intelectual e a eliminação do desgaste físico desses profissionais. Dessa forma a empresa terá uma equipe preparada e motivada para prestar os serviços e será mais fácil interiorizar a missão e alcançar a visão empresarial.

Espera-se que com a implementação das alterações sugeridas, haja a valorização de todos os colaboradores e clientes que procuram os serviços prestados na academia. Espera-se assim que os colaboradores e os clientes deixem de ser expostos a situações de constrangimento.

Na empresa, a implantação dessas medidas propostas, provocará mudanças e uma alternativa para melhorar a visão do cliente, do usuário e do colaborador sobre a empresa e os serviços prestados.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo abordou-se a melhoria da qualidade de vida dos profissionais de educação física na academia Onda Viva. Buscou-se observar como era a rotina dos colaboradores, as divisões de tarefas e como se dava o horário de descanso e alimentação.

Isso aconteceu por meio de conversas informais com os colaboradores, clientes e a percepção da direção da empresa. Notou-se que o problema analisado deu-se por falta de planejamento de espaço para essas atividades.

Marcelo Pio diz em um dos seus artigos que a qualidade de vida esta diretamente relacionada com a satisfação como todos os aspectos da sua vida.

> a) **Qualidade de vida como a satisfação do indivíduo como todos os aspectos da vida, incluindo a saúde -** Essa é a noção de avaliação e está intimamente ligada ao conceito de bem-estar mencionado a seguir (...).
> (MARCELO PIO, apud FLECK, 2008, p. 45, grifo próprio)

O trabalho foi importante para a aprendizagem detalhada e foi possível compreender a rotina e as atividades da empresa, com um olhar empreendedor, observando as falhas que podem ser sanadas através do objeto de estudo.

As mudanças neste trabalho são sugestivas e tem embasamento teórico com enfoque nos processos de qualidade de vida, no que diz respeito a administração e melhoria nas condições de trabalho do profissional educação física. Considera-se para implementação e avaliação as alternativas expostas.

O estudo situacional foi de grande valia, trouxe enriquecimento teórico e beneficiou a todos os envolvidos através da investigação das falhas de competência até a falha de comunicação ou troca de informações.

As propostas de mudanças sugeridas neste trabalho foram realizadas através da rica literatura de doutrinadores da Administração e artigos de profissionais competentes. Por isso, espera-se que a Administração da Empresa considere a avaliação e implementação das propostas apresentadas.

# REFERÊNCIAS


Academia Onda Viva. Disponível em: <http://www.academiaondaviva.com.br>. Acesso em: 8 mar. 2015 às 9:15.

ABRHS. Disponível em:< http://www.abrhrs.com.br/destaques.atu?nome=ambiente-de-trabalho-influencia-no-rendimento-dos-colaboradores >. Acesso em: 8 mar. 2015 às 11:06.

CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____ **Teoria Geral da Administração**. Rio de janeiro: Elsevier, 2001.

_____ **Administração de Novos Tempos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CLT. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.artclt.com.br/2008/06/13/artigo-71/>. Acesso em: 12 mar. 2015 às 15: 35.

CREF. Conselho Regional de Educação Física. Disponível em: <http://www.cref14.org.br/boletin/ginastica_laboral.pdf>. Acesso em 21 mar. 2015 às 11:32.

D'ASCENÇÃO, Luiz Carlos M. **Organização, Sistemas e Métodos.** São Paulo: Atlas, 2001.

DRUCKER, P. F. **Fator humano e desempenho.** 2ª ed. Pioneira, 1997.

EFDEPORTES. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd106/analise-ergonomica-do-trabalho-de-professores-de-ginastica-em-academias.htm>. Acesso em: 13 de abr. 2015 às 12:20

FIALHO, Francisco; SANTOS, Neri. **Manual de análise ergonômica no trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Gênesis, 1997.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. **A avaliação de qualidade de vida:** guia para profissionais da saúde [recursos eletrônicos]. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GESTÃO FITNESS. Disponível em: <http://www.gestaofitness.com.br/o-piso-certo-para-cada-ambiente-da-academia/>. Acesso em: 21 mar. 2015 às 16:24.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas:** Enfoque nos papéis profissionais**.** 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Gestão de Pessoas:** Enfoque nos papéis profissionais**.** 10. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIA DO ESTUDANTE. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/saude/educacao-fisica-684908.shtml>. Acesso em: 5 mar. 2015.

JUSBRASIL. Disponível em: http://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/artigos/112097516/a-importancia-do-descanso-no-ambiente-laboral >. Acesso em: 12 mar. 2015 às 8:17.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing de Serviços**. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, C. **Interfaces da Qualidade de Vida na Administração**: Fatores críticos de gestão. Tese de livre-docência. FEA/USP, 2001.

LUCINDA, Marco Antônio. **Qualidade:** Fundamentos e Práticas para cursos de Graduação. Rio de Janeiro: Brasfort, 2010.

LUNKES, João Rogério. **Manual de Orçamento.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas,2009.

ODA, Érico; MARQUES, Cícero Fernandes. **Gestão das Funções Organizacionais.** 2ª Ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Administração de processos:** conceitos, metodologia, práticas. São Paulo: Atlas. 2006.

**Onda Viva.** Disponível em: <http://www.academiaondaviva.com.br>. Acesso em: 06 mar. 2014 às 9:07.

PARSLOE, Eric e Wright, Raymond. **O orçamento / *Businesslike Budgeting*.** São Paulo: Nobel, 2001

PIEDADE, Paulo. **Podologia:** técnicas de trabalho e instrumentação de patologia dos pés**.** São Paulo: Senac, São Paulo, 1999.

Rodriguez, Martins V.; Ferrante, Augustin J. **Tecnologia de Informação e Gestão Empresarial.** Rio de Janeiro: E- Papers, 2000.

THOMPSON Jr, Arthur A, STRICKLAN III A. J, GAMBLE, John E. **Administração Estratégica.** 15ª Ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

VALLS, M. V. O enfoque por processos da NBR ISO 9001 e sua aplicação nos serviços de informação. Disponível em: < http:// www.scielo.br/pdf/ci/v33n2/a18v33n2.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015 às 21:15.

VERGUEIRO, Waldomiro. **Qualidade em serviços de informação.** São Paulo: Arte & Ciência, 2002.