

## A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO CORRELACIONADA À PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL

**Fabiana K. N. Souza**  
**Fabício Ziviani**

### RESUMO

A presente pesquisa propõe uma reflexão em torno da qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática da ginástica laboral. Na reflexão teórica demonstrou-se que num contexto de competitividade, as organizações têm empreendido esforços com o propósito de se manterem estruturadas no mercado. A busca pela excelência do trabalho por parte do colaborador exige aspectos que viabilizem a execução de suas tarefas de forma adequada e que lhe favoreça qualidade de vida. É necessário extinguir quaisquer aspectos que interferem negativamente no interior da organização, gerando como conseqüências fatores inviáveis ao sucesso da instituição. A ginástica laboral favorece a melhoria das condições de trabalho, desencadeando aumento na produtividade. A pesquisa é classificada como um estudo de caso, descritivo, conduzido por uma abordagem quantitativa e qualitativa. Como procedimentos para coleta de dados foram aplicados questionário e entrevista. Os resultados apontaram que ao adotar a ginástica laboral a organização analisada tem se beneficiado, pelo fato de contribuir com um ambiente mais saudável, melhorando a qualidade de vida de seus colaboradores.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, saúde ocupacional, ginástica laboral

### 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Fernandes (1996:10)

O conceito da qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido abordado como enfoque do desenvolvimento humano e das organizações. De acordo com Bom Sucesso (2002:26),

A qualidade de vida resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que

se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade.

A qualidade de vida no trabalho contribui com as condições que motivam os trabalhadores, além de proporcioná-los um ambiente de trabalho saudável. Ao identificar seus anseios e necessidades, os trabalhadores se vêm amparados e possivelmente têm a oportunidade de participar nas decisões da empresa, propiciando-lhes desenvolvimento pessoal.

Diversas organizações têm se destacado por utilizarem ferramentas que contribuem expressivamente na melhoria do cotidiano de seus funcionários. Dentre elas, destaca-se a prática da ginástica laboral (GL).

A ginástica laboral conforme a abordagem de Polito e Bergamaschi (2003:29),

Constitui-se de séries de exercícios diários realizados no local de trabalho, durante a jornada, que visa atuar na prevenção das lesões ocasionadas pelo trabalho, normalizar as funções corporais e proporcionar aos funcionários um momento de descontração e sociabilização, durante a jornada.

Como forma de proporcionar melhorias no ambiente organizacional, a ginástica laboral tem sido utilizada como utensílio de destaque na promoção da qualidade de vida no trabalho, priorizando a saúde e o bem estar do trabalhador, que passa um longo período do dia na empresa em função de suas atividades cotidianas.

Dessa forma, esta pesquisa tem como objetivo analisar a importância da qualidade de vida no trabalho, sua relação em torno da prática da ginástica laboral, além dos benefícios e resultados proporcionados pela ginástica na organização analisada. Após esta introdução, este artigo apresenta os fundamentos teóricos que nortearam o estudo na seção 2, seguidos da metodologia utilizada e da discussão e análise dos dados nas seções 3 e 4, respectivamente. Encerra-se o estudo realizando-se algumas considerações e conclusões sobre o tema na seção 5, encerrando-se com as referências consultadas.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com Bowditch e Buono (2004:206), “o termo qualidade de vida no trabalho foi inicialmente apresentado no final da década de 1960 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho”. Do período da década de 60 até 70 a qualidade de vida no trabalho enfocava a relação dos efeitos das atividades desempenhadas em relação à saúde e bem-estar do empregado, além de repensar a possibilidade desse desenvolver-se em seu ambiente de trabalho.

Conforme Detoni (2001:02),

As pesquisas em torno da qualidade de vida no trabalho visam, dentre outras coisas, a compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes laborativos e, a nível organizacional, estão se referindo à expansão do conceito de Qualidade Total, ultrapassando os processos e procedimentos, para incluir aspectos comportamentais e de satisfação individuais na busca da concretização dos resultados da empresa.

Estes aspectos estimulam as empresas repensarem e envolverem-se profundamente com a abordagem da qualidade de vida no trabalho. É vital que as organizações repensem a melhoria contínua nos processos de trabalho. Esses processos de melhoria são exigidos devido às grandes mudanças tecnológicas percebidas no mundo contemporâneo. Entretanto, o potencial humano deve ser valorizado, buscando para esse um ambiente que lhe propicie a execução de seu trabalho de forma plausível, verificando assim benefícios não somente para o empregado e seu grupo de trabalho, como também para a organização como um todo.

Limongi-França (2004:23) aborda que a qualidade de vida no trabalho.

Estende-se a levantamentos de riscos ocupacionais do trabalho, ergonomia, questões de saúde e segurança do trabalho, carga mental, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, psicopatologia, significado do trabalho, processos comportamentais, expectativas, contrato psicológico de trabalho, motivação, liderança, fidelidade, empregabilidade.

Atualmente, o contexto social e econômico requer que as empresas valorizem seus ativos intangíveis. O saber desenvolvido pelas empresas bem como as pessoas que nelas atuam, contribuem de forma significativa para seu desempenho perante o mercado, tornando-as competitivas perante o mesmo.

Por esse modo torna-se primordial enfatizar no contexto organizacional a questão da qualidade de vida no trabalho. Esse consentimento ocorre a partir da necessidade de identificação, eliminação, inexistência ou controle aos riscos ocupacionais verificados no ambiente físico, relações de trabalho, carga física e mental exigida



para a execução das atividades, liderança empresarial e a satisfação no trabalho. De acordo com Kanaane (1999:58),

A qualidade de vida no trabalho não é determinada isoladamente por características pessoais (necessidades, impulsos, expectativas, pensamentos, desejos, valores etc), ou situacionais (tecnologia, fluxos de trabalho, sistema de recompensas, condições do sistema econômico, político etc.), mas pela interação desses dois conjuntos de fatores indivíduo e organização.

É de fundamental importância a preocupação com o empenho emocional do indivíduo, além de sua satisfação intrínseca, despertando nesse a responsabilidade pela atividade que ele exerce como se fosse algo para si próprio.

Para Silva e De Marchi (1997:10),

Muitos desafios se apresentam para o mundo empresarial, e dois deles parecem ser universais quanto à sua natureza. O primeiro destes desafios está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

A qualidade de vida no trabalho contribui no aspecto da produtividade, haja vista existir uma relação entre experiências adquiridas no ambiente organizacional, envolvendo o trabalho executado, o ambiente de trabalho e a individualidade do funcionário.

## **2.4 Estresse Ocupacional**

O desempenho das atividades organizacionais passa por mudanças constantes e de forma drástica. O resultado disso reflete em cobranças em torno do trabalhador, aumentando os níveis de pressão, desemprego, aumento da jornada de trabalho, além da imposição de metas que devem ser cumpridas rigorosamente. Todo esse processo resulta num extremo cansaço físico, mental e até emocional do trabalhador. Tais aspectos desencadeiam maiores índices de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, com grande enfoque nas Lesões por Esforços Repetitivos (LER).

Conforme Cañete (2001:59), “a palavra estresse vem do latim e significa adversidade ou aflição”. A abordagem em torno do estresse ocupacional ganhou significado atualmente pelo fato de sua extrema influência no que tange à qualidade de vida, além do que, se não for controlado no ambiente organizacional as conseqüências trazidas influenciam negativamente nos aspectos físicos e psicológicos.

Segundo Lima (2005:37), “o estresse ocupacional é a reação do organismo a agressões físicas e psicológicas, originárias da tarefa executada pelo profissional”.

A existência de estresse no ambiente organizacional desencadeia um processo em que se verifica a ausência de qualidade de vida no trabalho, configurando em um índice elevado de risco à saúde mental. É necessária a existência de um ambiente em que a pessoa se sinta segura sob a perspectiva da saúde física, mental e emocional, que lhe proporcione ajustamento mais sadio ao ambiente de trabalho (KANAANE, 1999).

Rossi (1992:97) ressalta que “o exercício é um componente importante no controle estresse, porque possibilita que o indivíduo use o excesso de adrenalina produzida devido à tensão das suas atividades e reduza a ansiedade que a sua ocupação provoca”.

## **2.5 Saúde Ocupacional**

Os aspectos relacionados à saúde física ou orgânica, a saúde psíquica, relacionada ao equilíbrio emocional e intelectual, e a saúde social que aborda o bem-estar nos relacionamentos do ser humano, fazem parte do contexto abrangente que envolve qualidade de vida do ser humano.



Signorini (2002:49) aborda o conceito de higiene industrial e apresenta que o principal objetivo é:

Propiciar um ambiente de trabalho sadio aos trabalhadores, de maneira que eles possam executar suas tarefas, durante toda a sua vida laboral, sem que isso venha a resultar em danos a sua saúde, conforto e eficiência, não apenas durante a sua vida de trabalhador, mas também após esse período.

O ambiente de trabalho deve se adequar às condições de higiene e segurança, pois, a ausência desse processo desencadeia o aumento de pagamentos por indenizações, aumento de afastamentos por doença, aumento do absenteísmo e *turnover* (rotatividade de pessoal), baixa de produtividade e baixa qualidade na atividade desempenhada.

Signorini (2002:53) aborda os riscos abrangidos pela higiene industrial conforme o quadro apresentado a seguir.

Quadro 1  
Riscos abrangidos pela higiene industrial

Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Biológicos	Riscos Ergonômicos
Ruído Vibrações Radiações Ionizantes Não Ionizantes Temperaturas Extremas Pressões Anormais	Poeiras Gases Vapores Fumos Névoas Neblinas Substâncias Químicas em geral	Microorganismos Vírus Bactérias Fungos Bacilos Animais roedores, peçonhentos e insetos.	Postura Esforços Iluminação Ritmo de Trabalho Monotonia Fatores Estressantes Organização do Trabalho

Fonte: Signorini (2002)

Dessa forma é necessário avaliar as situações que coloquem em risco a saúde do trabalhador e que provocam ambiente de trabalho exaustivo e com elevado índice de estresse.

## 2.6 Ginástica Laboral

De acordo com a abordagem apontada por Lima (2005:7),



A Ginástica Laboral pode ser conceituada como um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as.

A prática visa melhoria da qualidade de vida no trabalho e aumento da produtividade para as organizações. É um meio de influenciar a prática da atividade física como benefício à saúde ocupacional e melhoria no desempenho profissional.

Polito e Bergamaschi (2003:31) ressaltam que a “ginástica laboral promove muitos benefícios, tanto para o trabalhador quanto para a empresa.”

A utilização da ginástica laboral proporciona redução do estresse no ambiente organizacional e do sedentarismo, promove o bem-estar psicológico e a produtividade, auxilia na redução do absenteísmo e dos custos com tratamento de saúde, melhorando a qualidade de vida tanto em aspecto profissional, pessoal e social do ser humano.

Conforme Lima (2005:8), “o objetivo da ginástica laboral é promover adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, por meio de exercícios dirigidos e adequados para o ambiente de trabalho”.

A preocupação atual das organizações é melhorar a produtividade, reduzindo o estresse e a falta de motivação de seus colaboradores, proporcionado através da ginástica laboral. A prática ainda visa beneficiar o relacionamento entre as equipes, além de contribuir com o bem-estar do funcionário.

A ginástica laboral tem sido uma ferramenta que as empresas têm utilizado visando amenizar e reduzir problemas como índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e, que desencadeiam de forma significativa problemas de ordem econômica. Todo esse processo se intensificou devido às pressões que o mercado impôs às empresas, exigindo qualidade e competitividade.



A utilização dos exercícios no ambiente organizacional reflete na melhoria da qualidade de vida no trabalho, o que contribui consideravelmente com o aumento da produtividade, ao fato de permitir condições favoráveis ao desempenho das tarefas, evitando assim riscos de acidentes e lesões.

Polito e Bergamaschi (2003:33) retratam que a “ginástica laboral está dando sua contribuição para a qualidade de vida dos funcionários, criando um espaço de quebra no ritmo, na rigidez e na monotonia do trabalho”. O programa interfere de forma bastante positiva na vida dos funcionários, pois, é nesse momento que eles se sentem livres das tensões rotineiras, podendo assim dialogar com seus colegas, desencadeando um processo de humanização no ambiente de trabalho, além de se adequarem em atividades que contribuem significativamente com a melhoria de sua qualidade de vida.

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é delimitada em um estudo de caso que tem como objetivo verificar a correlação da qualidade de vida no trabalho com a prática da ginástica laboral. Conforme Yin (2005, p.20) o estudo de caso:

Permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos acontecimentos da vida real [...]

Esta pesquisa pode também ser classificada como descritiva, que para Gil (1999:44) “têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Ainda é possível classificar este estudo como quantitativo, abordado por Richardson (1999:71), como o “emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas [...]”.

A pesquisa qualitativa também será utilizada no estudo. Para Richardson (1999:80),

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Esta pesquisa utilizou dados primários. Conforme Gomes (2005:23), os dados primários “não estão disponíveis. Para obtê-los, é necessário realizar uma coleta que pode ser feita por meio de profissionais de pesquisa ou por conta própria”.

Dessa forma, os instrumentos de pesquisa utilizados na coleta dos dados primários serão questionário e entrevista.

Conforme Richardson (1999:189), “os questionários cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social”. Esse instrumento foi aplicado aos colaboradores da organização, utilizando-se uma amostra aleatória por acessibilidade.

A entrevista realizada com o coordenador viabilizou a obtenção de dados relacionados aos objetivos que incitaram a implantação da prática da ginástica laboral.

## **4 ANÁLISE DOS DADOS**

### **4.1 Contexto Organizacional**

A Fundação Ezequiel Dias é umas das maiores instituições de saúde, ciência e tecnologia do país, e tem como prioridades: a produção de medicamentos e soros; o suporte laboratorial às atividades de Vigilância Epidemiológica e Sanitária, como Laboratório Central de Saúde Pública de Minas Gerais; o desenvolvimento, incentivo e participação em pesquisas científicas e tecnológicas no campo da elaboração e fabricação de produtos biológicos, profiláticos e terapêuticos; a formação e capacitação de recursos humanos.

### **4.2 Apresentação, Discussão e Análise de Dados**

Os resultados a seguir apresentados foram obtidos através da pesquisa de campo realizada na Fundação Ezequiel Dias, no mês de maio, ano de 2008.

Foram aplicados 93 questionários aos colaboradores da instituição, em diversos cargos, a fim de verificar a percepção dos mesmos, quanto à qualidade de vida no trabalho correlacionada a prática da ginástica laboral e, realizada uma entrevista com o Coordenador do Projeto, que implantou a prática da ginástica laboral da empresa investigada.

#### **4.2.1 Análise Qualitativa**

A presente análise retrata a percepção do responsável pela implantação do projeto e atual Coordenador do programa da ginástica laboral, desenvolvido na Fundação Ezequiel Dias no ano de 2008.

De acordo com o gestor responsável pelo projeto, a empresa visava melhorar a qualidade de vida de seus servidores e prevenir os riscos de doenças ocupacionais, haja vista, existir na Instituição uma unidade industrial cujo trabalho ocorre de maneira repetitiva e operacional. Dessa forma entendeu-se que era necessária a implantação da ginástica laboral na organização.

As principais necessidades diagnosticadas na empresa e, que impulsionaram a implantação da ginástica foram as constantes reclamações por partes dos funcionários no que se refere às fortes dores corporais, estresse e desânimo.

Depois de estabelecido a ginástica laboral, o entrevistado destacou que melhorias significativas ocorreram e ainda ressaltou a importância do programa quando se busca a prevenção de acidentes, melhoria do clima na organização, além da melhoria relativa à satisfação funcional.

O responsável pelo projeto ressaltou que a ginástica laboral interfere diretamente na qualidade de vida no trabalho. O programa favorece a integração dos servidores, a redução do estresse e conseqüentemente aumentam a produtividade e o rendimento profissional.

#### **4.2.2 Análise Quantitativa**

Através da pesquisa realizada entre os colaboradores, identifica-se uma predominância do sexo feminino, sendo esse o responsável por 68 questionários

respondidos, o que representa 73% do público pesquisado, sendo o restante do sexo masculino.

Em relação à faixa etária dos funcionários avaliados, verificou-se que em sua maioria estão as pessoas entre os 26 aos 30 anos de idade, ocupando 26% do total geral dos participantes da pesquisa.

Tabela 1  
Análise do tempo de empresa dos colaboradores avaliados na FUNED – Maio/2008

Tempo de Empresa	Valor Absoluto	Valor em Porcentagem (%)
Até 5 anos	75	81%
De 6 a 10 anos	5	5%
De 11 a 15 anos	1	1%
Mais de 15 anos	11	12%
Nenhuma resposta	1	1%
Total	93	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

A tabela 1 permite identificar que dos 93 funcionários avaliados nessa pesquisa, 81% compõem o quadro daqueles que estão na empresa num período de até 5 anos.

Tabela 2  
Descrição dos cargos ocupados pelos colaboradores avaliados na FUNED – Maio/2008

Cargo	Quantidade
Analista de Saúde e Tecnologia I	20
Analista de Saúde e Tecnologia II	1
Analista de Saúde e Tecnologia III	5
Analista de Saúde e Tecnologia IV	1
Técnico de Saúde e Tecnologia I	41
Técnico de Saúde e Tecnologia II	13
Auxiliar em Atividades de Pesquisa III	1
Farmacêutico	1
Encarregado	1
Direção e Assessoramento da Indireta 16	1
Mensageiro	1
Estagiário	2
Nenhuma Resposta	5
Total	93

Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto aos cargos ocupados pelos colaboradores pesquisados, verifica-se uma diversidade de áreas, conforme retrata a tabela 2.

De acordo com dados da pesquisa, a maior participação esteve no cargo de Técnico de Saúde e Tecnologia I, composto por funcionários que possuem somente o Ensino Médio. Os servidores que exercem o cargo de Técnico de Saúde e Tecnologia II se diferem por possuírem o nível médio com a junção de um curso técnico, podendo ser na área de Administração, Patologia, Química, Edificações, dentre outros.

O cargo de Analista de Saúde e Tecnologia (AST) é designado àqueles que possuem formação superior, sendo AST I e II a projeção horizontal no nível devido ao tempo de trabalho. Os Analistas de Saúde e Tecnologia III, IV e V possuem especialização, mestrado e doutorado, respectivamente.

O Auxiliar em Atividades de Pesquisa III possui Ensino Fundamental, e a numeração que esse possui significa sua projeção horizontal na carreira, determinada pelo tempo de trabalho.

O cargo de Direção e Assessoramento da Indireta é ocupado por funcionário de nível superior, que não são servidores efetivos. São servidores chamados recrutamento amplo, sendo assim um cargo de confiança, indicados pelo Presidente da Instituição (FUNED) e nomeados pelo Governador do Estado de Minas Gerais.

Tabela 3  
Participação dos servidores da FUNED na ginástica laboral – Maio/2008

	Valor Absoluto	Valor em Porcentagem (%)
Participa da ginástica laboral	78	84%
Não participa da ginástica laboral	15	16%
Total	93	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

Em análise à participação da prática da ginástica laboral na organização estudada, verifica-se que dos 93 colaboradores questionados, 78 aderem à prática, tendo assim uma representatividade significativa de 84% dos participantes. Este percentual aponta para a validação desta proposta de pesquisa, uma vez que pode



ser considerada uma amostra significativa. Além disso, os dados coletados permitirão o desenvolvimento de conclusões representativas.

Conforme Lima (2005:8), “o objetivo da ginástica laboral é promover adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, por meio de exercícios dirigidos e adequados para o ambiente de trabalho”.

O valor expresso por 84% daqueles que se aderem à prática da ginástica laboral é o reflexo da necessidade que os colaboradores têm em desempenhar suas atividades de forma coerente, contribuindo com o sucesso da organização, entretanto, é necessário existir a execução das tarefas sem desvincular-se da qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, é perceptível que a ginástica laboral tem se manifestado de forma bastante significativa no interior da organização, ao fato de ser um instrumento que viabiliza uma melhoria na execução das tarefas.

Aspectos relacionados à melhoria da qualidade de vida, visando minimizar riscos à saúde, melhoria no relacionamento entre os colegas e no psicológico do trabalhador, desencadeia um processo de busca pela ginástica laboral, bem como melhorias no ambiente organizacional.

Tabela 4  
Motivos pelos quais não participam da ginástica laboral – Maio/2008

Motivos	Valor Absoluto	Valor em Porcentagem (%)
Não acredita que a ginástica laboral lhe traga algum benefício	0	0%
O local/espço não é adequado	3	20%
Não tem interesse	6	40%
Restrição médica que impede de fazer exercícios	1	7%
Outro motivo	5	33%
Total	15	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme abordado na tabela 4, dentre os 15 funcionários que não participam da ginástica laboral e que fizeram parte deste estudo, 40% destacaram não ter interesse pela atividade e, 33% apontaram motivos pessoais como fator principal.

Dentre os fatores relatados como fatores que os impedem de praticarem a ginástica estão a vergonha, falta de tempo, dificuldade para se ausentar do setor, não possuem interesse, a existência de alguma restrição médica, além de destacarem que o local/espço não é adequado para atividade.

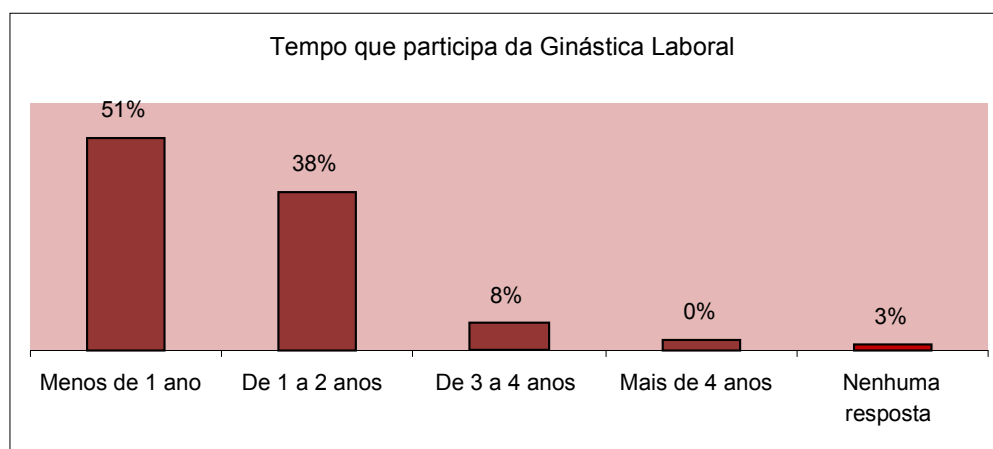


Gráfico 1 – Análise do tempo que os servidores da FUNED participam da Ginástica Laboral – Maio/2008

Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme o gráfico 1, que retrata o tempo que participam da ginástica laboral, 51% dos servidores em análise revelaram que praticam há menos de um ano e, 38% destacaram entre um a dois anos. Entre três a quatro anos estão 8% da população

estudada e há mais de quatro anos não é verificado, devido ao projeto ter sido implantado no ano de 2005. Dois colaboradores não responderam a essa questão, representando assim 3% do público participante da pesquisa.

Outro dado destacado pela pesquisa, conforme demonstrado no gráfico abaixo se refere ao nível da carga de trabalho em relação ao ano anterior (2007).

Conforme apontado pelos 93 servidores avaliados, 51% relataram que a carga de trabalho aumentou o que representam em valor absoluto 47 funcionários. Quanto à abordagem se o nível de trabalho havia permanecido o mesmo, destacaram-se 41%, sendo assim 38 colaboradores. Quando questionados sobre a redução das tarefas desempenhadas, apenas 2% se manifestaram.

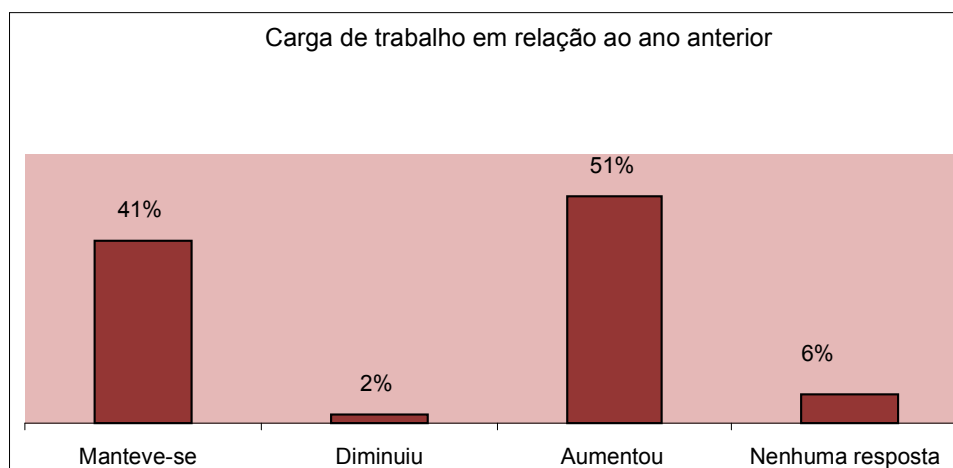


Gráfico 2 – Nível da carga de trabalho realizado pelos servidores da FUNED em relação ao ano de 2007  
Fonte: Dados da Pesquisa

Em análise, é possível verificar que os valores referentes ao tempo que os servidores praticam a ginástica laboral e ao aumento da carga de trabalho apresentaram índices superiores no último ano. Uma maior sobrecarga de trabalho possivelmente refletiu na necessidade de realizar os exercícios na organização, a fim de melhorar a qualidade de vida no trabalho.

O gráfico que segue aborda a avaliação dos funcionários no que tange a melhoria da qualidade de vida no trabalho correlacionada à ginástica laboral.

Através da amostra percebe-se que 95% (um percentual significativo) dos servidores, destacaram que há melhoria da qualidade de vida no trabalho correlacionada à ginástica laboral.

Ao analisar o gráfico 3, é possível avaliar que os funcionários que praticam a ginástica laboral têm uma percepção positiva no que tange à melhoria qualidade de vida no trabalho. A instituição tem conseguido atingir um retorno favorável visto viabilizar os exercícios.

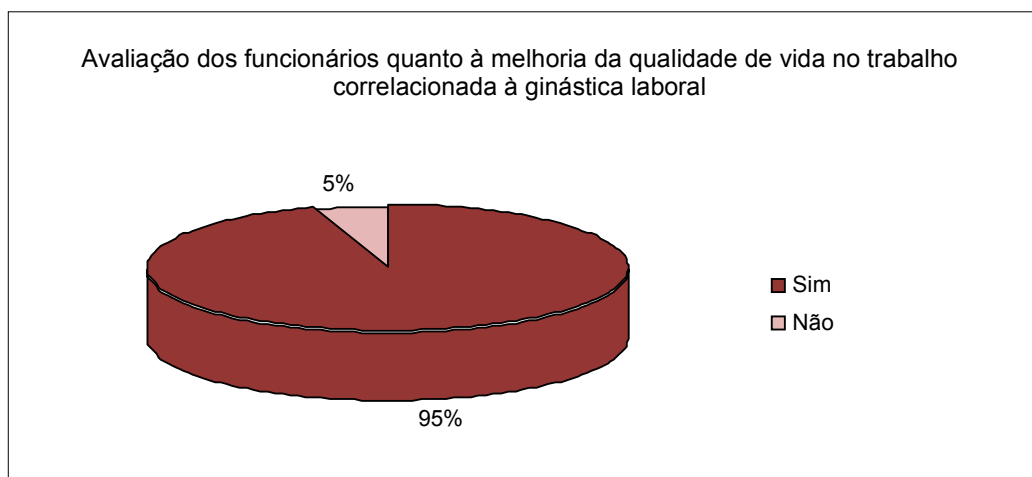


Gráfico 3 – Melhoria da qualidade de vida no trabalho correlacionada à ginástica laboral na FUNED – maio/2008  
Fonte: Dados da Pesquisa

Através da pesquisa identifica-se que os colaboradores se sentem mais motivados, menos estressados e com um índice menor de doenças ocupacionais devido à utilização da ginástica laboral nas atividades desempenhadas na organização.

Tabela 5

Melhorias percebidas pelos servidores da FUNED quanto à prática da ginástica laboral – Maio / 2008

Benefícios percebidos	Valor absoluto
Melhora o relacionamento com os colegas	41
Diminui o índice de <i>stress</i>	41
Maior disposição para o trabalho	41

Alívio de dores corporais	48
Maior bem estar	44
Nenhuma	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Além da relação positiva que os servidores destacaram quanto à correlação da prática da ginástica na melhoria da qualidade de vida no trabalho, verifica-se através da tabela acima, quais as melhorias identificadas na percepção dos colaboradores, quanto à prática da ginástica laboral.

Nessa questão o funcionário poderia apresentar uma ou mais alternativas, conforme sua percepção. É possível verificar que, os diversos benefícios apresentados, tiveram expressividade na concepção dos colaboradores analisados.

Segundo Lima (2005:48) “a ginástica laboral é um programa que intensifica a ligação do trabalhador com a empresa, valorizando o significado do seu trabalho, já que a série de exercícios é baseada na função exercida”. Percebe-se que os servidores da Fundação avaliada destacaram melhorias percebidas através dos exercícios. Fatores ligados ao alívio de dores corporais, principalmente daqueles que executam atividades repetitivas (conforme ressaltado por alguns), maior bem estar, diminuição no índice de *stress*, além da melhoria do relacionamento entre os colegas, são aspectos de suma importância na concepção dos trabalhadores.

Ainda foi possível verificar que grande parte dos servidores indagados, estimula o aumento do número de sessões da ginástica no decorrer da semana. Destacaram que é um benefício que deve ser preservado, por contribuir de forma substancial no cotidiano de suas atividades, além de favorecer-lhes melhorias no que tange à qualidade de vida no trabalho.

Tabela 6  
Público beneficiado através da ginástica laboral na percepção dos colaboradores da FUNED  
Maio / 2008

<b>Público beneficiado</b>	<b>Valor absoluto</b>	<b>Valor em porcentagem</b>
Somente o funcionário	2	2%

Somente a empresa	1	1%
O funcionário e a empresa	84	90%
Nenhuma Resposta	6	6%
Total	93	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

Outro aspecto abordado refere-se ao público que se beneficia quanto à prática de ginástica laboral conforme apresentado na tabela 6. Dessa forma, verifica-se que 84 funcionários entre os 93 abordados na pesquisa, identificaram que a ginástica laboral proporciona benefícios tanto para o funcionário quanto para a empresa. Esse valor representa de forma significativa 90% do público analisado.

Polito e Bergamaschi (2003:31) ressaltam que a “ginástica laboral promove muitos benefícios, tanto para o trabalhador quanto para a empresa.” Dessa forma é possível avaliar que, como um instrumento que viabiliza a melhoria da relação empregado/empresa, a ginástica laboral tem representativo valor, ao verificar-se que através dessa, ambos se beneficiam de forma significativa. O funcionário melhora sua qualidade de vida nas atividades que lhe são ordenadas, e a organização obtém retorno favorável através da redução de doenças ocupacionais, absenteísmo, acidentes de trabalho, além de obterem funcionários que atuam com melhor desempenho, possibilitando resultados favoráveis à empresa.

Outra questão a se destacar relaciona-se ao significado que os servidores apontam, quanto à prática da ginástica laboral na organização que atuam. Essa abordagem permitia ao servidor diagnosticar uma ou mais alternativas, conforme sua compreensão.

Tabela 7  
Significado da ginástica laboral para os colaboradores da FUNED – Maio/2008

Variáveis	Valor absoluto
Lazer	13
Tarefa	3
Estímulo	30
Relaxamento	58
União com os colegas	29
Prevenção	44

---

Nenhuma Resposta

7

Fonte: Dados da Pesquisa

A ginástica laboral envolve a realização de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as (LIMA, 2005).

Polito e Bergamaschi (2003:33) retratam que a “ginástica laboral está dando sua contribuição para a qualidade de vida dos funcionários, criando um espaço de quebra no ritmo, na rigidez e na monotonia do trabalho”.

A análise permite identificar que a ginástica laboral abordada como uma tarefa não obteve valor significativo. Em contrapartida, a variável relaxamento obteve valor expressivo por parte dos colaboradores, ao fato de contribuir com a eliminação da carga de estresse e suprimir as tensões que são adquiridas pelos funcionários no decorrer do dia. Pode ser destacada também no início do trabalho, no caso da ginástica preparatória, que tem como objetivo preparar o indivíduo para suas necessidades em seu ambiente de trabalho.

O fator prevenção apresentou um índice bastante satisfatório, que pode ser justificado pelo fato de permitir que o trabalhador atue com menos cansaço, diminuindo dessa forma seu índice de estresse, contribuindo com que os riscos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais diminuam.

As variáveis lazer, estímulo e união com os colegas foram destacadas como significados relativos à prática da ginástica laboral. Através da análise realizada, foi possível verificar que alguns trabalhadores destacaram a importância da ginástica no ambiente organizacional e, relataram que após a realização dos exercícios, retornam ao trabalho com maior estímulo para desenvolverem suas tarefas. Além



disso, enfatizaram como a relação entre os colegas de trabalho apresentaram índices positivos após a implantação do programa por parte da empresa.

Em análise à questão em que foi permitido ao colaborador comentar a respeito do programa de ginástica laboral, verificou-se que entre os 93 questionários aplicados, 23 apresentaram a questão respondida. Dessa forma foi possível avaliar que em quase toda maioria, a abordagem relacionada à importância desse instrumento é primordial, tendo em vista que o trabalho exercido por eles tem um aspecto repetitivo, com riscos ergonômicos e, portanto seria necessário que a atividade fosse realizada duas vezes ao dia.

Entre os relatos de diversos trabalhadores, o desempenho tanto individual e coletivo apresenta aspectos favoráveis, a equipe se revitaliza, devido à melhora na qualidade de vida no trabalho e ao término da ginástica, o retorno às atividades é feito de forma mais entusiasmada e menos cansados. Ainda apontaram que o trabalho realizado apresenta índices de eficácia, devido à redução de estresse e dores musculares, além da melhorar o humor dos colaboradores.

Entretanto, alguns questionários apresentaram a ressalva no que tange a divulgação da ginástica em toda a empresa. Destacaram que seria importante divulgar melhor essa atividade em todo interior da organização e, difundir com melhor enfoque os benefícios gerados pela mesma.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa é classificada como qualitativa e quantitativa, na qual foram utilizados dados primários, obtidos por meio de entrevista e questionário. Os resultados possibilitaram destacar diversas considerações relevantes de acordo com

a abordagem da qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática da ginástica laboral.

A partir do objetivo geral que tem como fundamento a análise da qualidade de vida no trabalho em relação à prática da ginástica laboral no ambiente organizacional, é possível identificar que essa prática tem sido focada como um instrumento que desencadeia a melhoria na qualidade de vida dos servidores da empresa avaliada. Aspectos relacionados à redução de acidentes e doenças ocupacionais foram abordados de forma significativa, devido à diminuição no percentual de estresse.

Em relação aos objetivos específicos indagados, estão a análise da importância da qualidade de vida no aspecto organizacional, identificação dos benefícios da ginástica laboral relacionados à qualidade do trabalho exercido e avaliação do resultado da prática da ginástica laboral na organização analisada. É possível retratar a importância da qualidade de vida no trabalho pelo fato dessa auxiliar com o melhor desempenho do colaborador em suas atividades, contribuindo de forma positiva tanto para o empregado quanto para o empregador. Quanto aos benefícios obtidos pela ginástica laboral é possível enfatizar melhoria de forma significativa na relação entre os colegas de trabalho, além de outros benefícios tais como redução do índice de estresse, melhor disposição para o trabalho, principalmente em atividades que incluem movimentos repetitivos, como é o caso da empresa avaliada.

Como resultado encontrado a partir da prática da ginástica laboral, percebe-se uma organização que atua de forma eficaz pelo fato de proporcionar um ambiente favorável aos seus colaboradores.

Através dos fundamentos teóricos foi possível abordar o tema relacionado à qualidade de vida no trabalho, que busca visualizar a compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho e, para a empresa, refere-se à expansão em torno da qualidade total (DETONI, 2001).

Destaca-se que entre os desafios que se apresentam para o mundo empresarial, é necessário que se tenha uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente, além da empresa ser capaz de responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida (SILVA e De MARCHI, 1997).

Através da pesquisa identifica-se que os colaboradores se sentem mais motivados, menos estressados e com um índice menor de doenças ocupacionais devido à utilização da ginástica laboral nas atividades desempenhadas na organização.

Além disso, a pesquisa envolveu o assunto sobre a ginástica laboral que promove aumento da produtividade e melhora do aspecto relacionado à saúde, por isso resultam favoravelmente benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa (POLITO e BERGAMASCHI, 2003).

Conclui-se que ao buscar a diminuição da monotonia do trabalho, ocasionado pelas tarefas repetitivas, adequando melhorias na qualidade de vida de seus trabalhadores, criando um espaço que visualize suas necessidades, favorecendo assim um ambiente mais saudável, a empresa avaliada na presente pesquisa tem se beneficiado ao adotar a prática da ginástica laboral.

A utilização da ginástica laboral como uma ferramenta, aponta para índices positivos na busca de um melhor ambiente de trabalho. Além disso, contribui de forma significativa no desempenho das atividades realizadas pelo servidor, o que consequentemente reflete na obtenção de efeitos favoráveis para o empregado e para a empresa.

Para futuras pesquisas em relação ao tema abordado no presente trabalho, recomenda-se que o mesmo seja aprofundado, tendo em vista não haver quantidade

significativa deste assunto, envolvendo a correlação da qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática da ginástica laboral.

Outra sugestão refere-se à realização de um estudo, que possibilite a implantação da ginástica em um ambiente organizacional, na qual se identifique atividades repetitivas, alto índice de estresse e existência de riscos ergonômicos, pelo fato desses aspectos inviabilizarem resultados favoráveis no que tange à qualidade de vida no trabalho.

## REFERÊNCIAS

BOWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2004.

CAÑETE, Ingrid. **Humanização: desafio da empresa moderna. A ginástica laboral como um caminho**. São Paulo: Ícone, 2001.

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso em agroindústrias**. 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

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

FUNED. Fundação Ezequiel Dias. A Fundação. Disponível em: <<http://www.funed.mg.gov.br>>. Acesso em 04/04/2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Isabella Motta. **Manual como elaborar uma pesquisa de mercado**. Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2005.

HANDY, Charles. **A era do paradoxo: dando um sentido para o futuro**. São Paulo: Makron Books, 1995.



KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações** o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1999.

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica laboral: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Sprint, 2003.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSSI, Ana Maria. **Autocontrole: nova maneira de controlar o estresse**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SIGNORINI, Mario. **Qualidade de vida no trabalho e as dimensões do saber e do sagrado no trabalho significativo**. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000

SILVA, Marco Aurélio Dias da; De MARCHI, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SUCCESSO, Edina de Paula Bom. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.