



FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA  
CURSO: ADMINISTRAÇÃO  
ÁREA: RECURSOS HUMANOS

# **IMPACTOS DA GINÁSTICA LABORAL NO RESULTADO EMPRESARIAL**

**BERNARDO AGUIAR GUIMARÃES**  
RA:20251080

**PROFESSOR ORIENTADOR: LUÍS ANTÔNIO PASQUETTI**

Brasília/DF, Novembro de 2006.

BERNARDO AGUIAR GUIMARÃES

**IMPACTOS DA GINÁSTICA LABORAL  
NO  
RESULTADO EMPRESARIAL**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do Curso de Administração do **UNICEUB – Centro Universitário de Brasília**.

Professor Orientador: Luís Antônio Pasquetti.

Brasília/DF, Novembro de 2006.

BERNARDO AGUIAR GUIMARÃES

**IMPACTOS DA GINÁSTICA LABORAL  
NO  
RESULTADO EMPRESARIAL**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do Curso de Administração do **UNICEUB – Centro Universitário de Brasília.**

Professor Orientador: Luís Antônio Pasquetti.

Banca Examinadora:

---

Professor Luís Antônio Pasquetti  
Orientador

---

Professor  
Examinador (a)

---

Professor  
Examinador (a)

## RESUMO

A ginástica Laboral atua na prevenção de alguns problemas como *ler*, *dort*, e problemas decorrentes de movimentos repetitivos, uma vez que proporciona alongamento muscular e por meio de exercícios específicos visa corrigir posturas errôneas das pessoas praticadas durante o período de trabalho. Além de proporcionar um momento de interação entre as pessoas dos diversos setores da empresa. Visto que em um programa de ginástica laboral as pessoas interagem umas com as outras através das pausas, durante o expediente, que são feitas para os exercícios e os exercícios coletivos que são aplicados, buscando uma maior participação dos funcionários. Traz sintonia entre as pessoas, melhorando o ambiente de trabalho, mostrando também que a empresa se preocupa não apenas que os funcionários produzam sempre mais, mas que produzam mais com qualidade, mantendo e melhorando seu rendimento com melhora através do uso de atividade física. Aliado a um programa de Ginástica Laboral como forma de prevenir e reduzir os efeitos negativos causados pelo trabalho diário dos funcionários deve-se adotar uma correta adequação ergonômica do ambiente dentro das empresas. Adaptando o local de trabalho ao trabalhador, harmonizando os equipamentos e o ambiente para a correta execução do trabalho. Neste trabalho é apresentado um estudo bibliográfico sobre o tema e uma pesquisa de campo para que esta ferramenta possa ser entendida e vista a forma como ela é aplicada nas empresas.

Palavras – chave: Ginástica laboral, alongamento muscular, produtividade e saúde, ergonomia, interação setorial.

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1</b> Questão 1 (ANEXO A),	18
<b>TABELA 2</b> Questão 2 (ANEXO A),	19
<b>TABELA 3</b> Questão 3 (ANEXO A),	20
<b>TABELA 4</b> Questão 6 (ANEXO A),	21
<b>TABELA 5</b> Questão 7 (ANEXO A),	22

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1</b> Nível do cargo,	18
<b>GRÁFICO 2</b> Tempo na Empresa,	19
<b>GRÁFICO 3</b> Prática de atividade Física,	20

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO,</b>	<b>07</b>
<b>2 EMBASAMENTO TEÓRICO,</b>	<b>09</b>
2.1 Origem da Ginástica Laboral,	09
2.2 Conceitos de Ginástica Laboral,	09
2.3 Implantação do Programa de Ginástica Laboral,	10
2.4 Princípios de Ergonomia,	16
<b>3 TABULAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA,</b>	<b>18</b>
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA,</b>	<b>23</b>
<b>5 CONCLUSÃO,</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS,</b>	<b>27</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A tecnologia associada ao estresse dos grandes centros urbanos está prejudicando o bom funcionamento do organismo humano e conseqüentemente o desempenho dos trabalhadores de forma geral. Com vistas no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores, a ginástica laboral, que são exercícios feitos dentro do ambiente de trabalho para se reduzir as doenças ocupacionais, vem ganhando espaço em várias empresas grandes ou pequenas, visto que reduz a fadiga física e mental por meio de exercícios que combinam alongamentos com interação entre as pessoas.

O estudo deste trabalho visa apresentar fatores e dados que mostrem a utilidade da ginástica laboral como forma de aumento da produtividade, e ganho financeiro decorrente desse aumento de produtividade dos trabalhadores. O objetivo geral desse trabalho foi levantar dados que comprovem a importância da ginástica laboral como ferramenta de promoção do melhor rendimento e maiores ganhos para a empresa, reduzindo suas perdas com tratamentos médicos e licenças dos funcionários. Os objetivos específicos foram: realizar pesquisa teórica sobre o tema; pesquisar os efeitos da ginástica laboral no ambiente de trabalho; identificar as melhorias proporcionadas pela ginástica laboral.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica para compor o embasamento teórico, pesquisa de campo para levantamento dos dados, de 10 funcionários, homens e mulheres, com formação predominantemente de 2º grau da empresa Correio Brasiliense, no setor de impressão de jornais. Os entrevistados foram escolhidos no departamento de impressão, local onde se requer grande quantidade de movimentos repetitivos, foram aplicados questionários nos funcionários do setor, a tabulação dos dados foi feita com o uso de planilhas do *software Microsoft Word*.

O trabalho foi feito com uma pesquisa de campo onde se aprofundam as questões propostas ao invés de simplesmente distribuir características da população segundo determinadas variáveis. O planejamento de um estudo de campo é mais flexível, acontecendo independente das mudanças que possam sofrer os objetivos



do estudo. O estudo de campo foi utilizado neste trabalho, pois com esta técnica se pôde estudar um único grupo, no caso a relação entre melhora de desempenho e resultados proporcionados pela ginástica laboral na empresa avaliando melhor suas variações, podendo observar e interrogar ao mesmo tempo.

Após a aplicação dos questionários com 10 funcionários do setor de impressão e sua tabulação a pesquisa bibliográfica foi usada, este tipo de pesquisa se baseia em material já elaborado em livros e artigos científicos, onde se tem uma cobertura de inúmeros fatores, do que se apenas fosse feita uma pesquisa direta e individual. Mas a desvantagem da pesquisa bibliográfica está que ela melhora ou piora os dados coletados de forma primária, ou seja, se esses dados foram coletados e interpretados de forma errônea a bibliografia irá ampliar esses erros.

Verificar como a Ginástica Laboral melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como o crescimento da produtividade dos funcionários da empresa

Este trabalho é composto de cinco capítulos, introdução, embasamento teórico sobre o tema, pesquisa de campo, tabulação dos dados coletados na pesquisa de campo e conclusão.

## **2 EMBASAMENTO TEÓRICO**

### **2.1 Origem da Ginástica Laboral**

Segundo pesquisas feitas por Lima (2005) as primeiras manifestações identificadas de atividade laboral dentro de empresas no Brasil ocorreram em uma fábrica de tecidos sediada no Rio de Janeiro no ano de 1901, na época a empresa que tinha seu controle feito por ingleses, reuniam seus funcionários em um campo de futebol existente para estes praticarem atividades.

Mas apenas em 1925 foi feito o primeiro trabalho sobre ginástica laboral que foi editado em forma de livro na Polônia, a ginástica destinava-se a operários, surgindo alguns anos depois na Holanda e na Rússia também. Em 1928, no Japão, a ginástica laboral é reconhecida de fato como uma atividade física dentro do ambiente de trabalho, com a finalidade de descontração e cultivo da saúde para os trabalhadores do correio do Japão.

Segundo Lima (2005),

“Ginástica laboral é o 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”.

### **2.2 Conceitos de Ginástica Laboral**

A ginástica laboral é uma das formas de ser incentivada a prática de atividades físicas como uma ferramenta para se promover o aumento do desempenho profissional aliado a um ganho na saúde do funcionário. Com a redução do sedentarismo dos funcionários, com controle do estresse e melhoria da qualidade de vida o ganho que a empresa terá em termos de aumento da performance do funcionário em suas funções na empresa, bem como em sua vida pessoal e social aparecerá naturalmente.

Para Zilli (2002) a imagem de que, apenas profissionais da área operacional são acometidos com problemas de saúde e afastamento por lesões, está ultrapassada, várias áreas estão sendo afetadas por essas lesões e por afastamentos em decorrência dessas lesões como gerentes, bancários, dentista, secretárias.

Com a adoção da ginástica laboral pode-se prevenir lesões no ambiente de trabalho, pois a ginástica laboral visa a melhora da flexibilidade e mobilidade articular decorrentes da tensão e repetitividade que acometem os tendões, músculos, e beneficiar a postura do funcionário diante de seu local de trabalho e de sua rotina na empresa.

Outro fator onde a ginástica laboral atua aliada a parte física, é a contribuição para a motivação entre os funcionários da empresa, visto que atualmente existe grande preocupação nas empresas em aumentar a produtividade e a falta de motivação. Combatendo especialmente os efeitos do estresse que segundo Lima (2005) é "o conjunto de reações do organismo a agressões de diversas origens, capazes de perturbar o equilíbrio interno".

### **2.3 Implantação do Programa de Ginástica Laboral**

Segundo Lima (2005) existe a necessidade de agrupar os objetivos empresariais aos objetivos individuais de cada funcionário, com a revolução industrial surgiram os investimentos no aspecto motivacional do comportamento humano, com o objetivo de aumentar a eficiência dos processos industriais. Processos que até então eram feitos por meio de punições impostas por falhas cometidas, e por serem vistas como a única forma de adequar as pessoas aos procedimentos adotados na empresa.

No princípio do século passado o desafio que atormentava os diretores e presidentes era descobrir o que se deveria fazer para se motivar os funcionários. Recentemente essa preocupação mudou de sentido, percebeu-se que cada individuo possuem em seu interior sua própria motivação.

A ginástica laboral atua como uma forma de intensificar a ligação do funcionário para com a empresa onde trabalha, valorizando-se o significado do trabalho exercido por ele, uma vez que os exercícios desenvolvidos estão voltados para a função que ele cumpre na empresa.

A autora Lima (2005), escreve que as dificuldades nas empresas modernas são grandes, a ginástica laboral é uma ferramenta na motivação dos funcionários e tem como grande desafio atrair os trabalhadores diariamente para sua prática. Por isso as atividades devem ser feitas com eficácia e buscar satisfazer os funcionários que a praticam, mostrando que através dela o potencial produtivo e físico dos funcionários irá trazer resultados para a empresa.

Quando o assunto é motivação, é preciso entender que cada pessoa possui comportamento próprio, são diferentes entre si e reagem de diversas formas diante das situações que se apresentam diariamente. A partir disso o programa de ginástica laboral deve ser feito de acordo com essa diversidade de pessoas e interesses, visando que a motivação proporcionada pela ginástica provoque o maior número de pessoas, independente de suas personalidades e diferenças.

Para que esta interação entre os funcionários aconteça o programa de ginástica laboral deverá conter uma infinidade de atividades que propiciem essa motivação entre os funcionários. Por meio do aproveitamento dos recursos disponíveis no ambiente, sistematizando e organizando as atividades que irão ser desempenhadas.

De acordo com Zilli (2002), um outro ponto importante que deve ser abordado é a forma que os dirigentes da empresa colocarão o programa para seus funcionários, mostrando como farão para manter a motivação deles em participar e executar o programa. Já que em muitas ocasiões o *feed back* negativo ao programa de ginástica laboral ocorre dentre outros motivos ao próprio funcionário estar insatisfeito com alguma coisa em sua vida profissional, afetiva, social ou financeira.

Pode-se entender um programa de ginástica laboral como uma motivação consciente, pois visa um comportamento intencional do funcionário do que é mais

saudável para uma melhor qualidade de vida, discutindo a sua saúde como um comportamento atual, que o levará a discernir sobre o alcance dos melhores resultados profissionais com a ajuda do programa.

Dessa forma o programa em si é considerado com uma forma de aumento da saúde física e mental dos funcionários, bem como um recurso que auxilia no aumento de produtividade que buscam as empresas. No implemento do programa deve ser analisada a teoria das necessidades, onde se identifica as carências presentes no grupo de trabalho como: pessoas que não se exercitam há muito tempo, pessoas que estão carente emocionalmente e que vêem a profissão como uma preocupação para a saúde, pessoas que vivem em constante pressão por metas, etc.

A saúde física e mental das pessoas já foi deixada de lado, preocupando-se apenas com o profissionalismo e a qualificação das pessoas, a ginástica laboral visa uma forma de todas as pessoas, independente da hierarquia ocupada, estarem no momento das atividades em posição igualitária. É uma forma de se mostrar que todos têm pontos fracos e fortes através dos exercícios, que ninguém é o tempo todo perfeito.

Desse modo os funcionários vêem também uma preocupação da empresa em preservar sua saúde física e mental, não apenas que ela se concentra nos resultados não importando o que para alcança-los, propiciando uma manutenção do equilíbrio emocional dentro do ambiente empresarial.

Com base nas autoras Marques e Azevedo, grande parte das empresas desde 2000 está em busca do equilíbrio causados pelos avanços da tecnologia que tornaram a utilização e a otimização do tempo uma obsessão, bem como a busca incessante da qualidade e cumprimento de prazos, o que acaba trazendo a pressão para o ambiente de trabalho conduzindo a um desequilíbrio.

Todos esses fatores que prejudicam os funcionários e por conseqüência as empresas ocorrem, pois as políticas de recursos humanos e os programas de prevenção e promoção de saúde são elaborados de acordo com a ética e a

ideologia do capital, onde se quer muito retorno com o mínimo de custo despendido. Assim a promoção de um equilíbrio dentro do ambiente de trabalho é indispensável. Quando um programa de ginástica laboral é implementado, procura-se envolver a coletividade da empresa propiciando um espírito de equipe, aumentando sensivelmente a produtividade dos funcionários participantes do programa. Essa forma de socialização é importantíssima não apenas para o aumento da produtividade individual de cada funcionário, mas também para o crescimento pessoal e social deles.

Esse tipo de envolvimento pode ser obtido através de um *endomarketing* bem direcionado para atingir os objetivos com o programa, procurando estimular o envolvimento e compromisso em relação ao novo programa. A ginástica laboral inserida num contexto de qualidade de vida é importante ferramenta na promoção do equilíbrio buscado, podendo ser a precursora de outras ações visando esse equilíbrio dentro da empresa. Em um sentido mais amplo não apenas ver o programa no seu aspecto físico, mas também em um processo contínuo de valorização daquele funcionário num contexto social, onde a auto-estima é conduzida pela motivação.

Esse desequilíbrio em sua grande parte ocorre devido ao passado das empresas, tempo no qual se enfatizou o controle das pessoas como o principal recurso que se dispunha para o alcance por parte das empresas de seus objetivos organizacionais. Porém com as novas descobertas acerca das percepções humanas, os diretores tem exercido um importante papel na motivação dos funcionários, orientando eles a se sentirem úteis e importantes para a empresa.

Para Zilli (2002), os funcionários dos tempos modernos não mais relacionam a motivação apenas ao fator dinheiro ou sobrevivência, como no passado, cada um tem dentro de si motivações próprias e ambições. Este é um tema que sempre foi discutido por estudiosos, e cada vez mais se pode verificar que o funcionário não está na empresa para desempenhar atividades impostas apenas, mas também para promover ações eficazes e produtivas e contribuir para seu sucesso no mercado de trabalho.

Para Lima(2005), quando se fala em diretores não se refere apenas a algumas pessoas, mas sim em que cada área, setor ou departamento, deverá esse diretor designar uma pessoa que gerencie o momento da ginástica laboral. A atuação desse profissional designado é importante, uma vez que simboliza o apoio dado pela cúpula da empresa a implantação do programa de ginástica laboral.

Esse profissional atua como um coordenador do programa, evitando situações como pode acontecer do profissional que irá fazer os exercícios chegue a um setor e a chefia não participe do programa e impeça que os funcionários também participem das atividades, colocando essa chefia em falta de sintonia com a direção da empresa. Uma vez que o profissional que irá desenvolver as atividades no setor deve se preocupar com a escolha dos exercícios a serem ministrados de forma a atender os objetivos da empresa, sem que sejam feitas falsas promessas ou promessas que não podem ser cumpridas, bem como não projetar no programa solução de todos os problemas que existem na empresa.

Segundo Lima (2005), o processo de implemento de um programa de ginástica laboral passa pela aprovação e apoio da direção da empresa e pelo comprometimento por parte dos funcionários.A aceitação do programa e as expectativas com relação a ele devem estar relacionadas com os objetivos da empresa. Uma vez que um programa de ginástica laboral faz parte de um projeto de qualidade de vida no trabalho, voltado para a saúde do trabalhador, possuindo parâmetros ergonômicos que não se restringem apenas a saúde física do trabalhador,como alinhar o programa de acordo com cada departamento da empresa,de acordo com o ambiente de trabalho de cada funcionário.

O programa de ginástica laboral pode ser aplicado em qualquer tipo de empresa, grande ou pequena, o que é importante é a definição dos objetivos e a delimitação da aplicação do programa de modo a não prejudicar o andamento das atividades na empresa. É válido ressaltar que antes ou a partir do momento de implantação do programa, a coleta de dados para acompanhamento futuro dos resultados é importante.

Existe um roteiro que para a implantação de um programa de ginástica laboral, que consiste em primeiro a elaboração de um pré-projeto, que consiste em por iniciativa própria da empresa ou não a decisão de contratar pessoa ou empresa para implantar o programa, onde o profissional irá até a empresa e em uma reunião definirá quais são os objetivos da empresa, fará também um diagnóstico do ambiente físico da empresa e depois definirá quais atividades irão ser implantadas. Em um segundo momento o profissional aprofundará seu diagnóstico buscando outras informações como: quantidade de faltas, afastamentos por doenças ou lesões, o custo com cada funcionário em decorrência desses problemas, qual o setor mais crítico, etc. Após esse levantamento é feita uma explanação do programa de modo a conscientizar os funcionários, por meio de vídeos, palestras, com toda a empresa de uma vez ou por departamentos.

Mostra-se nessa explanação que o trabalhador é um responsável direto pelo sucesso do programa e principalmente no que diz respeito a sua saúde, é nesta apresentação que são mostrados conceitos, conhecimentos sobre a necessidade de praticar alguma atividade física, hábitos mais saudáveis de vida, estresse, entre outros temas. Essas etapas são fundamentais para a implantação do programa onde se conscientiza tanto a direção da empresa como os funcionários, mostrando que mudanças poderão ocorrer e que o profissional que realiza o programa necessita dessa conscientização e apoio.

Ainda de acordo com Lima (2005), a implantação poderá ser feita em toda a empresa de uma única vez, ou então pode ser feita com um grupo-piloto, com o profissional e o grupo escolhido, diariamente ou em dias intercalados. Esse grupo pode servir como um chamariz para os outros funcionários dentro da empresa que ainda não decidiram se querem participar do programa. Seja na empresa como um todo ou no grupo piloto, poderão ser selecionados e capacitados monitores/multiplicadores do programa, que seguirão as atividades já definidas, sendo eles supervisionados pelo profissional contratado. Esses monitores/multiplicadores são funcionários da própria empresa que por meio dessa disposição servem de estímulo aos seus pares.



Esse monitor/multiplicador deve ter carisma entre seus colegas, liderança, comprometimento com o programa, abertos a mudança, entre outros atributos, normalmente. Busca-se despertar tal interesse durante a palestra de apresentação do programa feito no início do projeto na empresa, é designado um monitor para cada grupo de 20 funcionários. Se o programa se inicia por meio de um grupo-piloto, esse grupo é escolhido em conjunto com os departamentos de medicina e de segurança do trabalho da empresa. Os horários em que acontecem as atividades, são definidos de acordo com a área onde se verifica o período de menos demanda de serviço em cada setor.

Entretanto segundo Zilli (2002), muitas empresas ainda relutam em implantar a ginástica laboral em suas gestões, uma vez que os benefícios conseguidos não são facilmente comprovados objetivamente, onde se possa ver claramente que seus benefícios superam os custos, e também porque os resultados se dão a longo a médio e longo prazo. Os benefícios nem sempre são facilmente quantificados, não se deve dar prioridade ao aumento da produtividade quando se decide investir em prevenção, já que o aumento da produtividade é uma consequência da melhora na qualidade de vida dos funcionários, que é alcançada nesse investimento feito nos funcionários.

Investir em prevenção resulta no estreitamento direto da relação custo e benefício, resultante do aumento da qualidade e produtividade com que serão desempenhadas as funções dentro da empresa por seus funcionários. Entre outros benefícios dos já citados algumas empresas também conseguiram obter a certificação iso 9000, que é passaporte para os mercados de primeiro mundo.

## **2.4 Princípios de Ergonomia**

Uma outra ferramenta que pode ser aplicada em conjunto com o programa de ginástica laboral é a ergonomia, que vem ganhando também muito espaço nas empresas, visto que busca melhorar o problema homem-máquina, onde os movimentos são cíclicos, curtos e repetitivos. O objeto de estudo da ergonomia é adequar o homem em seu ambiente de trabalho, de modo a desempenhar suas funções rotineiras, com suas máquinas, ferramentas e equipamentos de trabalho em

seu ambiente junto com seus colegas, chefes, supervisores, promovendo assim maior interação social formal ou não.

De acordo com Marques e Azevedo, a ergonomia vem de encontro com os objetivos organizacionais da maioria das empresas na atualidade, que são a higiene e segurança no trabalho e formas mais apropriadas para a execução de procedimentos visando a melhora da produtividade dos funcionários. A singularidade da ergonomia reside que ela integra estudo das características físicas e mentais do homem, avaliações da tecnologia empregada, análise da tarefa, com o diagnóstico e implantação de sistemas harmônicos entre homem e máquina no ambiente de trabalho.

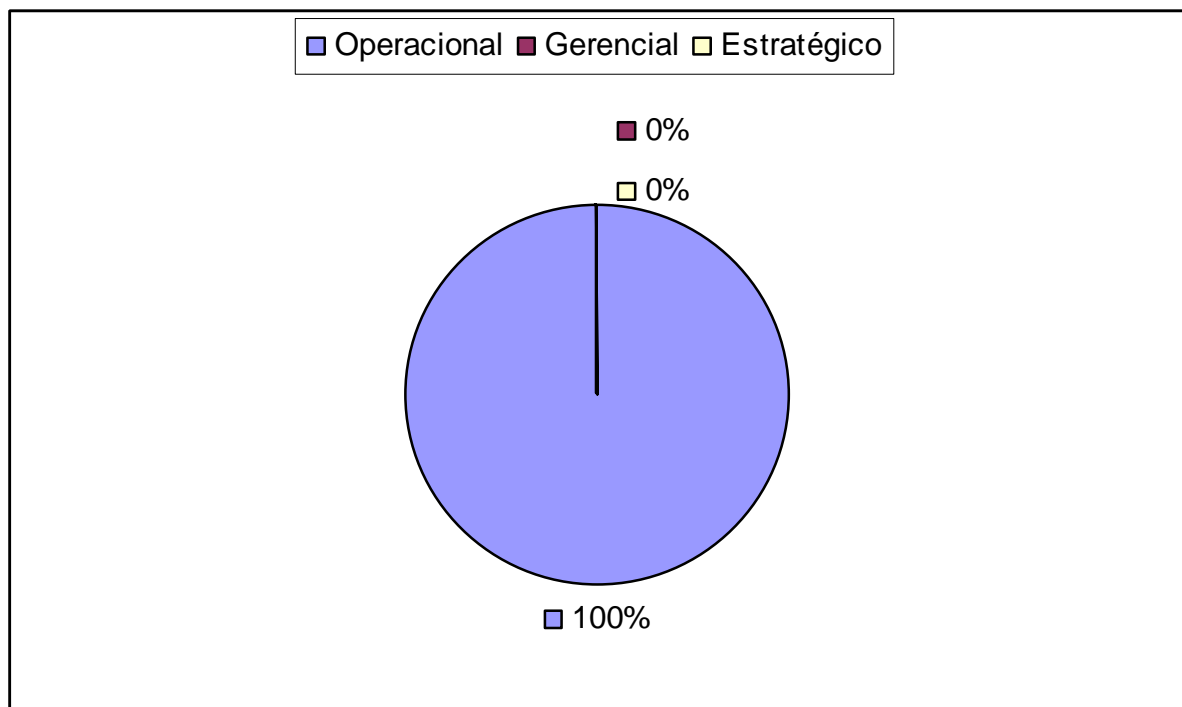
Entender os pressupostos ergonômicos dão a empresa a oportunidade de proporcionar um maior conforto aos seus funcionários, aumentando sua satisfação e bem-estar. Reduzindo assim os custos, cargas físicas e mentais dos funcionários, otimizando o desempenho das tarefas, o rendimento no trabalho e a produtividade como um todo. A competitividade atual do mundo fortalece tanto a ergonomia, quanto a ginástica laboral, pois o consumismo em que vivemos requer das empresas alto padrão de qualidade e de produtividade aliados a qualidade de vida dos funcionários e da conseqüente melhora da relação homem máquina e ambiente de trabalho, tendo as empresas essas duas ferramentas como auxiliar na conquista dos mercados e alcance dos objetivos.

### 3 TABULAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

**TABELA 1** – Questão 1 (ANEXO A)

Alternativas	Frequência	Frequência Relativa(%)
Operacional	10	100,00
Gerencial	0	0,00
Estratégico	0	0,00
Total	10	100 %

Fonte: Tabulação dos questionários aplicados por Bernardo Aguiar Guimarães , setembro de 2006.



**GRÁFICO 1** – Nível do cargo.

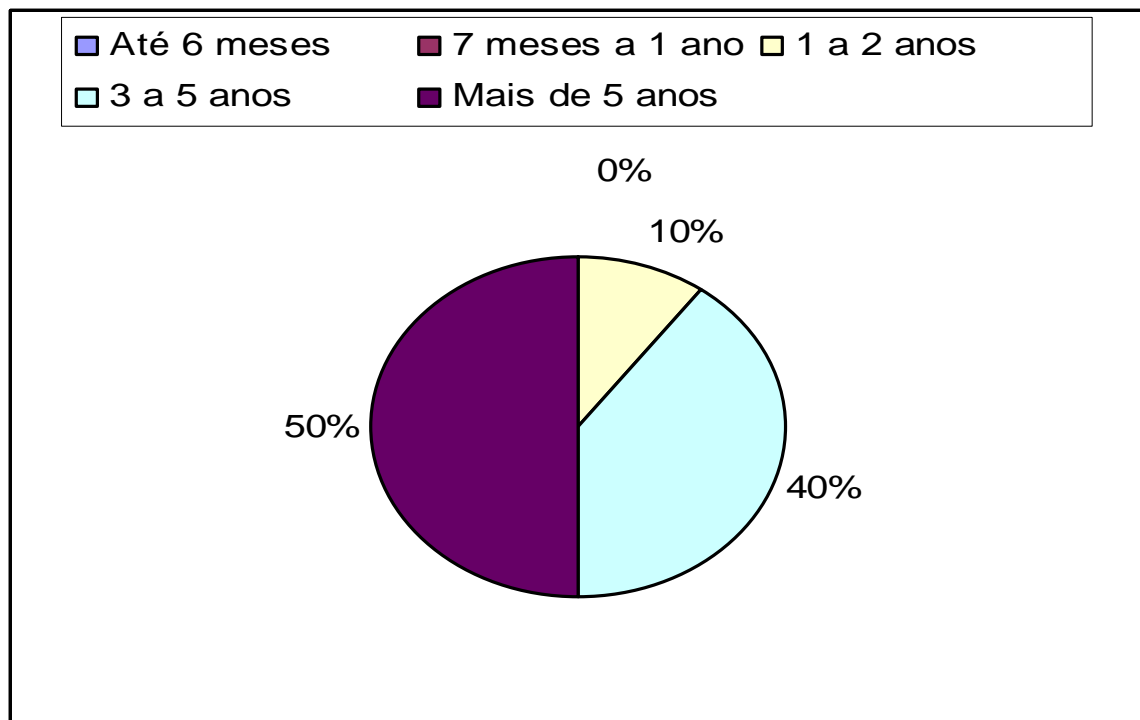
Fonte: Representação gráfica de dados obtidos por Bernardo Guimarães em setembro de 2006 através da aplicação de questionário (ANEXO I).

Comentário: Os dados demonstram que 100% da mão-de-obra está no nível operacional da empresa.

**TABELA 2 – Questão 2 (ANEXO A)**

Alternativas	Frequência	Frequência Relativa(%)
Até 6 meses	0	0,00
7 meses a 1 ano	0	0,00
1 a 2 anos	1	10,00
3 a 5 anos	4	40,00
+ de 5 anos	5	50,00
Total	10	100 %

Fonte: Tabulação dos questionários aplicados por Bernardo Aguiar Guimarães, setembro de 2006.

**GRÁFICO 2 – Tempo na Empresa**

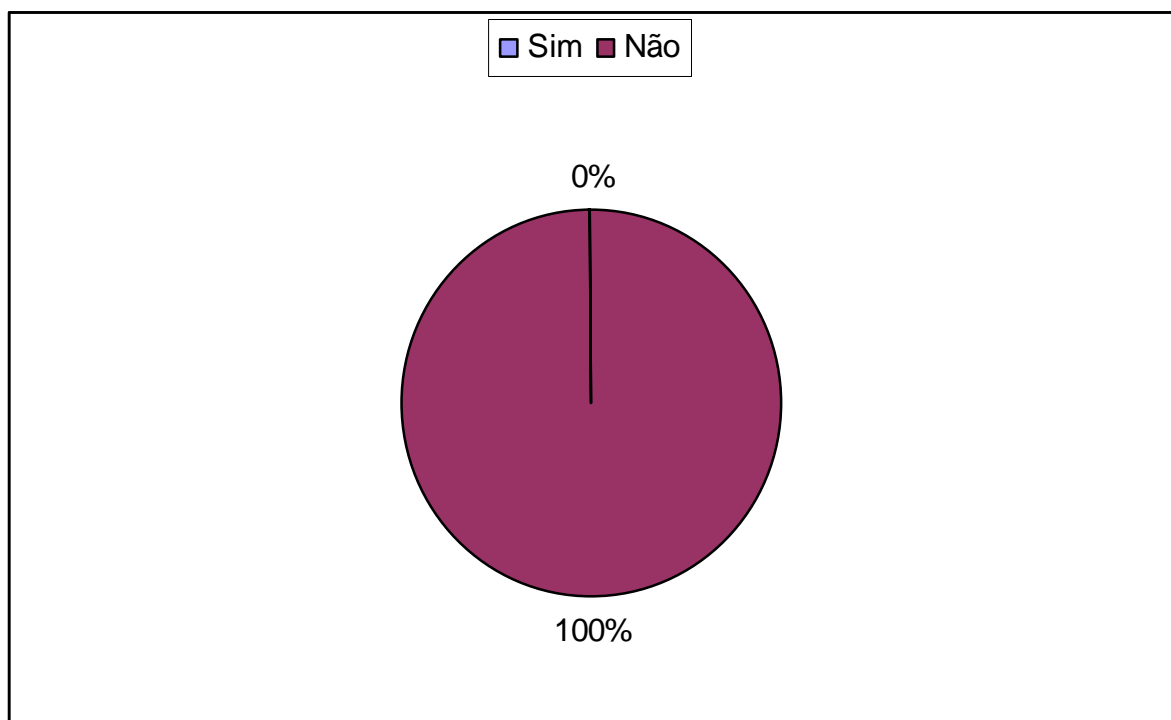
Fonte: Representação gráfica de dados obtidos por Bernardo Guimarães em setembro de 2006 através da aplicação de questionário (ANEXO I).

Comentário: Os dados demonstram que 50% da mão-de-obra tem mais de 5 anos de empresa, 40% tem entre 3 e 5 anos de empresa e que apenas 10% tem entre 1 e 2 anos de empresa.

**TABELA 3** – Questão 3 (ANEXO A).

Alternativas	Frequência	Frequência Relativa(%)
Sim	0	0,00
Não	10	100,00
Total	10	100 %

Fonte: Tabulação dos questionários aplicados por Bernardo Aguiar Guimarães, setembro de 2006.

**GRÁFICO 3** – Prática de atividade Física

Fonte: Representação gráfica de dados obtidos por Bernardo Guimarães em setembro de 2006 através da aplicação de questionário (ANEXO I).

Comentário: Os dados demonstram que 100% da mão-de-obra não pratica atividade física fora do trabalho.

**TABELA 4 – Questão 6 (ANEXO A)**

0 1 2 3 4 5  
 Nenhum efeito Muito efeito

	0	(%)	1	(%)	2	(%)	3	(%)	4	(%)	5	(%)
<b>Alternativas</b>												
Disposição para o trabalho	1	10	1	10	2	20	2	20	1	10	3	30
Aumento da produtividade individual	1	10	1	10	4	40	1	10	2	20	1	10
Relacionamento com colegas	0	0	1	10	1	10	2	20	0	0	6	60
Bem-estar	0	0	2	20	1	10	7	70	0	0	0	0
Concentração no trabalho	0	0	0	0	2	20	6	60	1	10	1	10
Melhora no desempenho	0	0	1	10	4	40	4	40	0	0	1	10
Pontualidade	1	10	0	0	2	20	2	20	1	10	4	40
Redução do stress	2	20	3	30	2	20	2	20	0	0	1	10
Sedentarismo	4	40	2	20	1	10	2	20	1	10	0	0
Ansiedade	0	0	3	30	1	10	3	30	3	30	0	0
Flexibilidade motora(corpo)	0	0	2	20	5	50	1	10	1	10	1	10
Ritmo e agilidade no trabalho	0	0	1	10	4	40	3	30	1	10	1	10
Auto-estima	0	0	3	30	2	20	5	50	0	0	0	0
Redução de dias ou horas de afastamento do trabalho	1	10	3	30	1	10	1	10	0	0	4	40
<b>Nºde Respostas</b>	<b>10</b>		<b>23</b>		<b>32</b>		<b>41</b>		<b>11</b>		<b>23</b>	

Fonte: Tabulação dos questionários aplicados por Bernardo Aguiar Guimarães, aluno de monografia, Setembro de 2006.

**TABELA 5 – Questão 7 (ANEXO A)**

0 1 2 3 4 5  
 Nenhum efeito Muito efeito

	0	(%)	1	(%)	2	(%)	3	(%)	4	(%)	5	(%)
<b>Alternativas</b>												
Disposição para o trabalho	0	0	0	0	0	0	3	30	0	0	7	70
Aumento da produtividade individual	0	0	0	0	0	0	1	10	1	10	8	80
Relacionamento com colegas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	9	90
Bem-estar	0	0	0	0	0	0	2	20	0	0	8	80
Concentração no trabalho	0	0	0	0	0	0	1	10	0	0	9	90
Melhora no desempenho	0	0	0	0	0	0	0	0	2	20	8	80
Pontualidade	1	10	0	0	0	0	1	10	2	20	6	60
Redução do stress	1	10	0	0	0	0	2	20	1	10	6	60
Sedentarismo	4	40	0	0	0	0	2	20	2	20	2	20
Ansiedade	0	0	0	0	0	0	5	50	1	10	4	40
Flexibilidade motora(corpo)	0	0	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60
Ritmo e agilidade no trabalho	0	0	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50
Auto-estima	0	0	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60
Redução de dias ou horas de afastamento do trabalho	1	10	1	10	2	20	0	0	1	10	5	50
<b>Nºde Respostas</b>	<b>7</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>18</b>		<b>21</b>		<b>89</b>	

Fonte: Tabulação dos questionários aplicados por Bernardo Aguiar Guimarães, aluno de monografia, Setembro de 2006.

#### 4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada com todo o pessoal pertencente ao setor de impressão, no qual o nível dentro da organização corresponde ao operacional, onde como está demonstrado na questão 2, 40% dos funcionários estão na organização a pelo menos 3 anos, sendo que 50% já está a mais de 5 anos de empresa, esses dados mostram que a rotatividade de pessoal foi reduzida, mostrando conforme os autores relatam que a ginástica laboral, a partir do momento que melhora a qualidade de vida dos funcionários, provoca um maior comprometimento da parte dos funcionários.

A totalidade desses funcionários, ou seja, os 10 funcionários que preencheram o questionário não pratica nenhuma outra atividade física fora do ambiente de trabalho, muitos alegaram falta de tempo para isso, visto que o turno de trabalho desses funcionários é no período noturno, muitos aproveitam o dia para descansar e resolver assuntos particulares.

A partir da pesquisa pode-se inferir que antes da implantação do programa de ginástica laboral, fatores com disposição, concentração, auto-estima, apresentava-se em níveis muito abaixo do desejado. Após a implantação do programa nota-se um significativo aumento nesses indicadores, o que demonstra que o programa está conseguindo melhorar esses indicadores, conforme Lima (2005), onde a ginástica laboral mostra que esses indicadores se desenvolvem devido à forma como a ginástica é praticada e os benefícios que os exercícios proporcionam.

Além de conseguir ter aumentado em mais de 50% o indicador de produtividade dos funcionários como mostra a questão sete, melhorando inclusive a imagem que eles tinham a respeito da organização, onde este tipo de atitude da organização muda, pois a empresa mostra sua preocupação com o desenvolvimento profissional e da qualidade de vida de seus funcionários. Melhorando também de forma muito positiva o relacionamento entre os próprios funcionários, decorrente de o programa ser executado com toda a equipe do setor.



As faltas justificadas por meio de atestados relacionados a lesões, estresse decorrentes do trabalho, foram reduzidas em aproximadamente 50%, de acordo com o resultado apurado por meio dos questionários, isso decorre do aumento no índice de flexibilidade motora, que foi melhorado nos funcionários após a implantação do programa de ginástica laboral, onde como Lima (2005) coloca que “a ginástica laboral previne as lesões, pois visa melhorar a flexibilidade e a mobilidade articular, diminuindo a fadiga”. Proporcionando grande redução das despesas médicas dentro da organização, e pagamento de salários sem o funcionário ter trabalhado.

A pontualidade dos funcionários também melhorou após a implantação do programa, uma vez que os funcionários se sentiam mais motivados, pois para eles se tornou mais prazeroso trabalhar. Eles perceberam que a organização não estava somente pensando nos resultados que eles produziam, mas buscava melhorar suas condições de trabalho, tanto na parte de sua saúde, quanto melhorando a estrutura de seu ambiente de trabalho.

De acordo com a organização o programa de ginástica laboral surpreendeu suas expectativas, visto que sua implantação ocorreu a menos de seis meses, mostrou ser uma ferramenta de grande importância para o alcance de seus objetivos organizacionais. Com a pesquisa ficou demonstrado que antes do programa de ginástica laboral os indicadores de produtividade estavam em aproximadamente 40%, por outro lado após a implantação do programa nota-se um salto para 80% desse indicador, confirmando na prática o que os livros utilizados na pesquisa bibliográfica descrevem sobre a ginástica laboral.

## 5 CONCLUSÃO

Tomando como base à pesquisa que foi realizada, consegue-se distinguir os efeitos proporcionados pela implantação de um programa de ginástica laboral, onde claramente são demonstrados seus efeitos nos funcionários e a conseqüência que isso gera a organização.

Através de um programa de ginástica laboral, é possível aliar a qualidade de vida que os funcionários buscam e a produtividade maior que as organizações estão atrás. Onde através dessa ferramenta que a alguns anos atrás era vista como uma coisa que só funcionava em livros, se tornou uma ferramenta alternativa na busca do alcance dos objetivos organizacionais.

Para se conseguir os resultados esperados com o programa de ginástica laboral, a cúpula da empresa deve compreender o programa e dar apoio a sua implantação na organização. Depois desse primeiro passo, a organização deve mostrar juntamente com os profissionais contratados apresentar aos funcionários o que é o programa, e buscar incentivar por meio da conscientização a participação dos funcionários.

Mostrar aos funcionários que não se trata apenas de se fazer alongamentos em determinada hora do expediente, mas sim que se trata de um programa que busca melhorar a qualidade de vida do funcionário, e também uma forma de mostrar que a organização não quer saber apenas do resultado que o funcionário traz a ela. Que através do programa ele poderá tornar seus dias de trabalho mais proveitosos através de exercícios que facilitarão e tornarão menos extenuante o trabalho.

A pesquisa realizada mostrou que a empresa consegue significativo aumento da produtividade dos funcionários aliada a um grande salto na qualidade de vida dos funcionários, aumento da satisfação com o trabalho e a organização pelos funcionários. Além de ter suas despesas reduzidas com internações, campanhas de vacinação, faltas relacionadas a doenças motivadas pelo trabalho, além de melhora no comportamento social do indivíduo dentro e fora da organização.

Através de um programa de ginástica laboral, aliado também a uma conscientização dos diretores que é preciso também tornar o ambiente mais adequado ao trabalho, isso pode ser conseguido por meio da implantação da ergonomia no planejamento dos locais de trabalho, consegue-se reduzir os efeitos provocados pela alta carga de trabalho e estresse a que os funcionários são submetidos na atualidade por suas empresas que buscam obter o máximo possível de seus funcionários.

Além disso, o trabalho desde os anos 80 vem sofrendo transformações, onde as pessoas ficam em frente a um computador durante quase todo o tempo que estão no trabalho. E a ergonomia ajuda a manter o equilíbrio que deve existir entre o funcionário e a sua estação de trabalho, tornando o local o menos propício a vícios de postura que possam vir a ser incorporados pelo funcionário que trabalha naquele local.

Conclui-se a partir dos resultados obtidos com a aplicação dos questionários, que a ginástica laboral é uma aliada das organizações que desejam aumentar significativamente a produtividade de seus funcionários aliada a uma preocupação com a qualidade de vida dos mesmos, além de ser uma forma que produz um retorno muito grande diante do pouco investimento que é feito nesse tipo de programa.

## REFERÊNCIAS

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de Pesquisa Social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMA, Valquíria de *Ginástica. Laboral: Atividade Física no Ambiente de Trabalho* 2 ed. São Paulo: Phorte, 2005.

MARQUES, Nivalda do Nascimento e AZEVEDO, Roberta de Sanches Moraes. *Fisioterapia nas Empresas*. 3ed. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000

ZILLI, Cynthia M. *Manual de Cinesioterapia Ginástica Laboral: uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional*. São Paulo: Lovise, 2002.

## ANEXO – A

### Questionário de Avaliação

Grau de Escolaridade:

Sexo:

Data de Nascimento:

1. Em qual nível está seu cargo?

Operacional

Gerencial

Estratégico

2. Qual seu tempo na Empresa?

Até 6 meses

7 meses a 1 ano

1 a 2 anos

3 a 5 anos

+de 5 anos

3. Você pratica outro tipo de atividade física fora do trabalho depois que foi implantada a ginástica laboral?

sim

não

4. Quanto tempo você pratica a atividade física?

20 Minutos

30 Minutos

40 Minutos

Mais de 1

hora

5. Com qual frequência você pratica a atividade física?

1 Vez por semana

2 Vezes por semana

3 Vezes por semana

4 ou Mais vezes por semana

6. Atribua uma nota para cada um dos fatores abaixo, em relação a você antes do programa de Ginástica Laboral:

0      1      2      3      4      5

Nenhum Efeito

Muito Efeito

- ( ) Disposição para o trabalho
- ( ) Aumento da Produtividade individual
- ( ) Relacionamento com colegas
- ( ) Bem-estar
- ( ) Concentração no trabalho
- ( ) Melhora no desempenho
- ( ) Pontualidade
- ( ) Redução do Stress
- ( ) Sedentarismo
- ( ) Ansiedade
- ( ) Flexibilidade motora (corpo)
- ( ) Ritmo e Agilidade no Trabalho
- ( ) Auto Estima
- ( ) Redução de dias ou horas de afastamento do trabalho

7. Atribua uma nota para cada um dos fatores abaixo, em relação aos efeitos proporcionados pela Ginástica Laboral:

0      1      2      3      4      5

Nenhum Efeito

Muito Efeito

- ( ) Disposição para o trabalho
- ( ) Aumento da Produtividade individual
- ( ) Relacionamento com colegas
- ( ) Bem-estar
- ( ) Concentração no trabalho
- ( ) Melhora no desempenho
- ( ) Pontualidade
- ( ) Redução do Stress
- ( ) Sedentarismo
- ( ) Ansiedade
- ( ) Flexibilidade motora (corpo)
- ( ) Ritmo e Agilidade no Trabalho
- ( ) Auto Estima
- ( ) Redução de dias ou horas de afastamento do trabalho