



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração à distância

SANDRA MARA RAMOS BRILHANTE

**GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA NA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO
NO SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI.**

Rio Branco-AC

2012

SANDRA MARA RAMOS BRILHANTE

**GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA NA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO
NO SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI.**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Esp., Marcos Ozório de Almeida

Rio Branco-AC

2012

Brilhante, Sandra Mara Ramos

Ginástica Laboral como Ferramenta na Qualidade de vida no trabalho: Estudo de caso no Serviço Social da Indústria – SESI/Sandra Mara Ramos Brilhante. – Acre, 2012.

32 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração – EaD, 2012.

Orientador: Prf^o. Esp. Marcos Ozório de Almeida, Departamento de Administração.

SANDRA MARA RAMOS BRILHANTE

**GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA NA QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: ESTUDO DE CASO NO SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Sandra Mara Ramos Brilhante

ESP, Marcos Ozório de Almeida
Professor-Orientador

Prof^ª. Doutora, Tatiane Paschoal,
Professor-Examinador

Mestre Gemael Chaebo.
Professor-Examinador

Rio Branco, 15 de Julho de 2012

Primeiramente a Deus, ao meu pai, José Brilhante, pela confiança, amor sabedoria. Aos meus irmãos queridos, Alessandra Brilhante, Alessandro José Brilhante, Suelem Almeida, Yara Brilhante e Ruthlene Brilhante com sincera gratidão. A minha filha Nayara Brilhante que tanto me apoiou e me incentivou durante esses quatros anos e meio do curso. Ao meu companheiro.

AGRADECIMENTOS

A Deus, ao meu primeiro tutor Átila Rabello, aos meus colegas Elizabeth Costa, Fernanda Borges, Maíra Costa, Marcos Freitas, Marizângela Porto, Zenilda Couto, Welison Moura, pela dedicação diária ao meu lado, transmitindo fé, amor, alegria, determinação, paciência, tornando meus dias mais felizes. Aos meus familiares pelo carinho e atenção. Agradeço ao professor Marcos Ozório que teve paciência e me ajudou bastante a concluir este trabalho. E a todos os outros professores que muito me ensinaram.

“Mais do que máquinas, precisamos de humanidade.
Mais do que inteligência, precisamos de afeição e
doçura”.

Charles Chaplin

RESUMO

Esse trabalho versa sobre a Ginástica Laboral como instrumento importante para a Qualidade de Vida no Trabalho. Trata-se de um Estudo de Caso junto ao Serviço Social da Indústria. A ginástica laboral se destaca pela fácil implantação, baixo custo, pouco tempo necessário a sua realização e pelos rápidos resultados obtidos. As práticas adotadas através da GL são exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho, com a finalidade manter cada pessoa ou equipe do grupo melhor preparadas para o trabalho diário. Dentro dessa perspectiva, buscou-se junto aos colaboradores do SESI, conhecer como se deu esse processo de implementação da GL e suas implicações. Desse modo, foi feita uma pesquisa qualitativa com aplicação de questionário de perguntas fechadas e abertas, onde foi possível constatar que os benefícios advindo da ginástica são aliados poderosos para o administrador na busca pela humanização e qualidade do ambiente de trabalho. Após a prática da ginástica, os colaboradores demonstraram: ânimo, disposição, correções de vícios posturais, integração, melhora na produtividade e outros benefícios como a elevação da auto-estima e motivação.

Palavras-chave: Ginástica Laboral. Qualidade de Vida. Motivação.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

GL – Ginástica Laboral

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

LER – Lesões por Esforços Repetitivos

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.3 Objetivo Geral	12
1.4 Objetivos Específicos	12
1.5 Justificativa	13
2. REFERENCIAL TEORICO	14
2.1 A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
2.2 O Surgimento da Ginástica Laboral	16
2.3 A importância da Ginástica na Empresa:	18
2.4 Classificação dos tipos de Ginástica Laboral e Seus Objetivos	19
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	21
3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa.....	21
3.2 Caracterizações da organização, setor ou área.	21
3.3 Participantes do estudo.	23
3.4 Caracterizações dos instrumentos de pesquisa	23
3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados	23
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	24
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	28
6 REFERÊNCIAS.....	30
7 ANEXOS	31

1 INTRODUÇÃO

É visível que no mundo atual a tecnologia, apesar de ter facilitado em muito a vidas das pessoas, também as tornou mais sedentárias. Os controles remotos, as máquinas de lavar, os carros automáticos, são alguns exemplos de comodismos. Apesar desta mudança em seu padrão de comportamento, o homem é um ser ativo e que necessita do movimento para seu bem-estar geral.

Conforme França (1997 – p. 80), “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Ao falar de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT se pensa nas condições de trabalho onde cada pessoa está inserida, que é uma forma de olhar as pessoas como parte integrante de empresa.

Há vários aspectos na sociedade moderna que podem ser ligadas às condições de trabalho. Entre estes, pode-se citar o mercado competitivo, as ameaças de perda de emprego, além de outras dificuldades do nosso dia a dia, que deixam os trabalhadores cada vez mais em situações de estresse no trabalho. Para isso, existem medidas que as empresas podem adotar para tentar diminuir a rotatividade dos seus colaboradores, como, por exemplo: o redesenho dos postos de trabalho, capacitação, ginástica laboral, sendo que o presente estudo pretende abordar este último aspecto.

A ginástica laboral tem sido vista como uma atividade física específica direcionada à musculatura, para que a mesma se torne mais resistente durante as tarefas, dessa forma possa preparando o organismo para o trabalho físico. Assim então promove a manutenção e normalização do tônus muscular relaxando todo esforço repetitivo. Além disso, vem sendo considerada como uma das grandes aliadas para a prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais e acidentes no setor de trabalho, assim melhora a integração entre os colaboradores, desenvolvendo suas atividades com mais satisfação.

Para Silva, Taranto e Piasecki, (2006) A ginástica laboral vem a ser como uma atividade de prevenção e compensação, também chamada de ginástica na empresa, que visa à promoção da saúde, melhorando as condições de trabalho e a preparação biopsicossocial do participante.

Para Basso (1989) e Schimitz (1981), a Ginástica Laboral proporciona um momento onde as pessoas podem por livre e espontânea vontade, exercer varias atividades e exercícios que estimulem o autoconhecimento e levem a ampliação da auto-estima, conseqüentemente proporcionando um melhor relacionamento consigo, com o meio e com os outros.

1.1 Contextualização

Com o aumento da globalização e cumprimento de metas, logo após o desenvolvimento industrial, cada vez mais se cobra aumento de produção.

As empresas preocupadas em aumentar seus lucros pressionam seus colaboradores para o cumprimento de metas, ha excesso de horas extras assim, as pressões vem de todos os lados e o ritmo do trabalhador só aumenta.

Preocupada em proporcionar uma melhor qualidade de vida a esses colaboradores, a ginástica laboral vem sendo realizada como uma ferramenta de prevenção quem tem buscando melhorar o desempenho dos colaboradores no local de trabalho, como também a prevenção de lesões, como. LER/DORT notória como doença e lesão pelo mau uso repetitivo de movimento na hora da execução da atividade para a realização do trabalho.

Segundo Silva, Taranto, Piasecki, (2006)

A ginástica labora contribui para a diminuição de acidentes de trabalho e das doenças profissionais, desperta o trabalhador a partir da quebra da rotina, prepara a musculatura para as ações habituais do trabalho, ativa a circulação sangüínea, aumentando a oxigenação do cérebro e contribuindo para a retomada da atenção e concentração no trabalho. Silva, Taranto, Piasecki, (2006, p 7)

Assim sua prevenção mostra que a empresa se preocupa com a qualidade de vida dos seus colaboradores, alem de torna-se um fator de extrema importância

no que se refere ao aumento à produtividade, evitando assim as doenças ocupacionais, advindas do mau posicionamento na hora da realização das tarefas.

1.2 Formulação do Problema

A ginástica laboral traz grandes benefícios para aqueles que praticam atividade física, melhorando as condições biopsicossociais dos colaboradores, ou seja, proporciona melhores condições tanto física, social como ambiental.

Segundo o Ministério da Saúde, as afecções músculo-esquelético relacionadas com o trabalho, que no Brasil tornaram-se conhecidas como Lesões por Esforços Repetitivos, representam o principal grupo de agravos a saúde, entre as doenças ocupacionais em nosso país (BRASIL, 2001, p.5)

Portanto, dentro dessa temática pretende-se conhecer os benefícios da Ginástica Laboral na qualidade de vida no trabalho, sua importância e os benefícios desta atividade na qualidade de vida dos colaboradores do Serviço Social da Indústria (SESI), na cidade de Rio Branco Ac.

1.3 Objetivo Geral

Pretende-se identificar os benefícios da ginástica laboral (GL) para a qualidade de vida no trabalho (QVT), numa organização. Estudo de caso no Serviço Social da Indústria (SESI) na cidade de Rio Branco - Acre

1.4 Objetivos Específicos

-Verificar quais os benefícios que a Ginástica Laboral tem proporcionado aos colaboradores;

-Identificar o grau de satisfação e motivação, dos colaboradores em relação à realização das atividades executadas após o uso da Ginástica Laboral

1.5 Justificativa

Um dos problemas que mais tem afetado as empresas são distúrbios na saúde dos colaboradores. Na maioria das vezes, tais distúrbios são ocasionados devido a esforço repetitivos, pressão diária por maior produtividade e longa jornada de trabalho sem se preocupar com os colaboradores.

Abordando como ferramenta de prevenção, a ginástica laboral buscando melhorar o desempenho do colaborador no local de trabalho, como também a prevenir lesões profissionais.

Segundo Polito e Bergamaschi, a ginástica laboral traz benefícios aos funcionários:

A prática de Ginástica Laboral combate e previne as LER/DORT. Ela é uma arma contra o sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade. Também melhora a flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência promovendo uma maior mobilidade e postura. Além disto, reduz a sensação de fadiga no final da jornada, contribuindo para uma melhor qualidade de vida do trabalhador. Outro resultado importante da Ginástica Laboral é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolvendo a consciência corporal, pois as esferas psicológica e social são beneficiadas (POLITO; BERGAMASCHI, 2004, p.7)

Assim, sua prevenção mostra que a qualidade de vida é um fator de extrema importância no que se refere à motivação dos funcionários e aumenta a produtividade. A ginástica laboral é uma forma que a empresa busca para atingir o melhor resultado com as doenças ocupacionais.

Com o uso contínuo da GL é possível alcançar o equilíbrio entre corpo e mente, relaxando a parte física e renovando o espírito e vontade de cada colaborador.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1 A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Rodrigues (1999), como outros títulos e em contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objetivo de preocupação da raça humana.

Observa-se, desse modo, que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é ligada em noções, tais como motivação, satisfação, saúde, segurança no trabalho. As novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias envolvem a QVT (SATO, 1999).

Assim, a ideia de QVT procura juntar interesses diversos e contraditórios, presente nos ambientes e condições de trabalho, em empresas públicas ou privadas. Estes interesses não se resumem aos do capital e do trabalho, mas também aos relativos ao mundo subjetivo (desejos, vivências, sentimentos), aos valores, crenças, ideologias e aos interesses econômicos e políticos (SATO, 1999).

No caso do Brasil, as políticas empresariais de programa de qualidade, conforme mostra Heloani (1994), são caracterizadas por envolver mecanismos de controle da percepção e subjetividade para enquadrar trabalhadores mediante engrenagens que visam implementar as normas e metas da empresa.

Para Ciborra & Lanzara (1985), são várias as definições da expressão QVT, ora associando-a as características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto; ora a elementos econômicos, como salário, incentivos, abonos, ou ainda a fatores ligados à saúde física, mental e à segurança e, ao bem-estar daqueles que trabalham.

Complementando as visões acima para Sucesso (1998) pode-se dizer, de maneira geral, que a qualidade de vida no trabalho abrange:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;

- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalhos sensatos;
- Oportunidade e perspectivas de carreiras;
- Possibilidade de uso do potencial;
- Respeito aos direitos; e
- Justiça nas recompensas.

Para Silva e de Marchi (1997), a adoção de programa de qualidade de vida e promoção de saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento. Além disso, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e por último, um melhor ambiente de trabalho.

Pode-se afirmar que a temática da QVT assume maior relevância nos anos 70, quando se dá um esgotamento da organização do trabalho, ao qual se associa um aumento do absenteísmo, da insatisfação no trabalho e da não aderência, após taylorista/fordista.

A organização Mundial de Saúde, no ano de 1979, advogou a estratégia da necessidade de se desenvolver programas especiais de atenção à saúde dos trabalhadores, visando promover condições da qualidade de vida e trabalho nos países em desenvolvimento (FREITAS ET AL., 1985).

Ressalte-se que a ideia de QVT aqui defendida envolve questões intrinsecamente ligadas às novas tecnologias e seus impactos para a saúde e o meio ambiente; aos salários incentivos e participação nos lucros das empresas; à criatividade, autonomia, grau de controle e quantidade de poder dos trabalhadores sobre o programa de trabalho (LAURELL; NORIEGA, 1989).

2.2 O Surgimento da Ginástica Laboral

Segundo Alvarez (*apud* Figueiredo e Alvão 2005), a Ginástica Laboral teve origem no Japão, em 1973, sendo aplicada, diretamente em funcionários dos correios, visando à descontração e o cultivo da saúde. Após a Segunda Guerra Mundial, o hábito foi difundido por todo o Japão.

A Ginástica Laboral não é uma atividade recente. Segundo Lima (2003), registros afirmam que esse tipo de atividade existiu na Polônia, em 1925. Essa Ginástica era destinada a operários e surgiu alguns anos depois na Holanda e na Rússia. Mais foi no Japão em 1928, que segundo Alvarez (2002), que a Ginástica Laboral teve sua origem conhecida, ela era aplicada diariamente nos funcionários do correios. Visando à descontração e ao cultivo da saúde. Após a 2ª Guerra Mundial este hábito passou a ser difundido por todo o Japão, Segundo Leite e Mendes (2002) *apud* Alvarez, p. 25-26

Antes da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra, o trabalho do homem era realizado de maneira artesanal e suas ferramentas rudimentares dependiam muito do trabalho braçal do artesão. Nestas condições, o homem tinha movimentos, variados durante seu trabalho, estando sempre em movimento, com o passar do tempo, a Revolução foi inevitável. Foram inventadas máquinas e instrumentos que substituíram o trabalho do homem com eficácia, em determinadas funções. Surgiam, então, as administrações do trabalho, devido ao crescimento das indústrias, dando origem à produção em massa (FAYOL, 1964).

Charles Chaplin, em seu filme *Tempos Modernos*, retrata bem as consequências desta mecanização, seu personagem é um operário que passa o dia todo apertando parafusos, e quando a jornada termina, ele continua repetindo os movimentos. Isto mostra que com a produção em série os funcionários especializam-se em tipo de atividade, ocasionando a monotonia dos movimentos repetitivos.

No Brasil, a Ginástica Laboral foi introduzida em 1969 por executivos nipônicos na Ishikawajima do Brasil Estaleiros S.A, localizada no Rio de Janeiro. Esta aula tinha duração de 8 minutos feita às 07h30, com a participação de 4300 funcionários divididos em grupos ao som de Tchaikowsky.

Segundo Leal e Mergia (2011) Após esta primeira experiência, a Ginástica Laboral caiu no esquecimento, sendo retomada com força total em 1990. Mais antes

disso em 1989, a Associação Nacional de Medicina do Trabalho declarou que o Ministério da Saúde deveria exigir a implantação da prática de atividades físicas como meio de prevenção de doenças crônico-degenerativas. Com efetivo apoio do sindicato dos trabalhadores. Já em 1995 a Ginástica Laboral passou a ser compreendida como um bom instrumento na melhoria da saúde física do trabalhador, reduzindo os problemas ocupacionais. (LEAL; MERGIA 2011, p 4)

Taylor (1990) assegurava que as indústrias de sua época padeciam de males que poderiam ser agrupados em três fatores:

1. Vadiagem sistemática por parte dos operários, pela qual os operários produziam muito menos do que eram potencialmente capazes de fazer com os equipamentos disponíveis. Para Taylor, há três causas determinantes da vadiagem no trabalho: a) O engano disseminado entre os trabalhadores, de que o maior rendimento do homem e da Referencial Teórico 20 máquina terá como resultante o desemprego de grande número de operários; b) O sistema defeituoso de administração, comumente em uso, que força os operários a ociosidade no trabalho, afim de melhor proteger seus interesses; c) Os métodos empíricos ineficientes, geralmente utilizados em todas as empresas, com as quais o operário desperdiça grande parte do seu esforço e tempo.
2. Desconhecimento, pela gerência, das rotinas de trabalho e do tempo necessário para sua realização.
3. Falta de uniformidade das técnicas ou métodos de trabalho. (TAYLON P 1990 p. 20,21)

Para Taylor (1990), a vadiagem era associada à manutenção do número de vagas. Ou seja, os trabalhadores acreditariam que, se aumentassem sua eficiência, alguns funcionários seriam mandados embora. Então eles se organizavam para continuar sempre com a mesma produção, e pressionavam os novos funcionários com maior produtividade para que eles também fossem morosos em suas tarefas, afim de que ninguém perdesse o emprego.

Apesar da postura pessimista a respeito da natureza humana, que considera o operário como irresponsável, vadio e negligente, Taylor (1990) preocupou se em criar um sistema de administração baseado na intensificação

A mecanização dos atos e o cansaço postural produzem reações fisiológicas e psíquicas negativas como o estresse, a fadiga, os distúrbios ósseo musculares relacionados ao trabalho (DORT) e a depressão. Então, de que adiantam dar um ótimo tratamento as máquinas se não é dada a atenção necessária àquele que a manipulam?

O aumento da jornada de trabalho e a monotonia dos movimentos repetitivos têm levado o funcionário à fadiga, devido ao pouco e inadequado descanso, a pessoa não se recupera totalmente, ocasionando problemas mais sérios, como é o caso do DORT, e também conhecido como lesões por esforço repetitivo (LER).

Uma forma de intervenção nestes problemas é a atividade física, pois, por meio dela, os trabalhadores podem recuperar suas forças, relaxar e contribuir a diminuição dos problemas de saúde.

Foi comprovado que o movimento é essencial ao ser humano, ele é um estímulo para o desenvolvimento osteo muscular, cardiorrespiratório e nervoso, além de trazer benefícios psíquicos. A atividade física constitui uma parte integral do homem, e este necessita do mínimo de atividade para manter-se orgânica e emocionalmente sadio.

Embora essencial à atividade física encontre um obstáculo: o tempo, devido às longas jornadas de trabalho, a maioria dos trabalhadores não dispõe de tempo para ir a uma academia, ou ao clube, e nem mesmo para caminhada diária.

A Ginástica Laboral é definida como um conjunto de exercícios realizados no próprio local de trabalho, durante a jornada efetuando pausas na produção, a fim de cuidar da integridade física, psicológica e social do funcionário.

2.3 A importância da Ginástica na Empresa:

Conforme registrado no caderno Técnico – Didático do SESI – Ginástica na empresa (2006), em 1973, a Escola Física da Federação dos Estabelecimentos de ensino do Novo Hamburgo/RS (FEEVALE) torna-se a pioneira em ginástica laboral, como o “Projeto de Educação Física Compensatória Recreação”, elaborado a partir de exercícios físicos baseados em análises biomecânicas. Em parceria com a FEEVALE, em 1978, o SESI/RS desenvolveu o “projeto ginástico laboral compensatório”.

Já em 1978, em Betim/MG, na fábrica Fiat de automóveis, iniciou-se o “programa de ginástica na empresa”, fundamentada nos princípios da ginástica laboral. Este programa Serviço Social da Indústria (SESI) abrange todos os países atualmente.

A Ginástica Laboral compreende exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento realizado em diferentes setores ou departamento da empresa, tendo com objetivo principal prevenir e diminuir os casos de LER/DORT (OLIVEIRA, 2006).

Pesquisadores da área conceituam a Ginástica Laboral de acordo com a visão adotada em suas pesquisas. Abaixo, encontram-se alguns destes conceitos;

Consiste em exercícios realizados no local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica no caso da LER, sem levar o trabalhador ao cansaço, por ser de curta duração e enfatizar o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias (CAÑETE, 1996; LABOR PHYSICAL, 1999; MARATONA, 1999).

Guerra (1997) acrescenta a esta definição, a preocupação com o automatismo dos movimentos e a prevenção do estresse, obtendo como consequência uma boa resistência muscular localizada.

Segundo Realce (2001) são exercícios diários que visam normalizar capacidade e funções corporais para o desenvolvimento do trabalho, diminuindo a possibilidade de comprometimento da integridade do corpo.

2.4 Classificação dos tipos de Ginástica Laboral e Seus Objetivos

Targa e Dias (apud Canete, 1996) classificam a Ginástica Laboral quanto a seu fim, em três tipos, a saber:

Ginástica preparatória ou pré aplicada: conjunto de exercícios realizados no início da jornada de trabalho, preparando o indivíduo para suas necessidades laborais podendo ser: de velocidade, de força ou de resistência, aperfeiçoando as coordenações e sinergias.

Ginástica de compensação: realizada durante as pausas obrigatórias, objetivos o impedimento da instalação de vários vícios de postura, em face da posição em que o indivíduo é obrigado a permanecer durante suas atividades habituais. A ginástica de compensação desenvolve atividades que utilizam a sinergia muscular, pouco utilizada durante a jornada e possibilita relaxamento aquelas muito solicitadas.

Ginástica Corretiva: também realizada durante as pausas, tem como função restabelecer o antagonismo muscular, utilizando exercícios específicos que visam encurtar os músculos que estão alongados.

Pena Marinho (apud Cantarino & Pinheiro, 1974), afirma que a ginástica na empresa tem como objetivo geral, suscitar, desenvolver e aprimorar as qualidades físicas do industriário, estimular o funcionamento de seus órgãos. Um aspecto muito relevante a considerar quanto aos objetivos e efeitos da ginástica laboral, no início do turno de trabalho, é que esta aula prepara os indivíduos para reagirem aos estímulos externos com maior rapidez.

Além disso, as melhores condições físicas e mentais, proporcionada pelo exercício levam também a uma reação mais adequada para situação, como, por exemplo: quando há risco de erro e de acidente, ou necessidade de manuseio de equipamentos e máquinas.

A ginástica laboral foi introduzida nas empresas, como meio para promover tanto o aumento da produtividade, como a melhoria da saúde. Varias empresas adotam a GL para estes fins, denominando-a de “programa 5S” de qualidade de vida.

Os cinco “S” significam: Superávit (aumento de produtividade), Saúde (melhoria do bem-estar físico e mental), Segurança (diminuição dos acidentes de trabalho), Sociabilização (melhoria do relacionamento interpessoal) e Satisfação (colaboradores mais motivados, dispostos e valorizados).

Segundo Martins (2001), são exercícios efetuados no próprio local de trabalho, com seções de cinco, dez ou quinze minutos, tendo como principal objetivo a prevenção do LER/DORT e a diminuição do estresse, através dos exercícios de alongamento e de relaxamento. Vejamos alguns benefícios da ginástica laboral:

No fisiológico, provoca o aumento da circulação sanguínea em nível da estrutura muscular, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido láctico;

- Diminui o risco de acidente no trabalho;
- Melhora a produtividade com menor desgaste físico;
- Redução da sensação de fadiga no final da jornada;
- Melhora a circulação do sangue;
- Melhora a condições do estado de saúde geral.

No Psicológico

- Favorece a mudança da rotina;
- Reforça a autoestima;
- Mostra a preocupação de empresa com seus funcionários;
- Melhora a capacidade de concentração no trabalho;
- Desenvolve o conhecimento corporal.

No Social

- Desperta o surgimento de novas lideranças;
- Favorece o contato pessoal;
- Promove a integração social;
- Favorece o sentido de grupo (se sente parte de um todo).

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa e observatório com análise documental, tendo como objetivo levantar os benefícios que a ginástica laboral proporciona aos seus colaboradores. Para tanto foi levantando dados bibliográficos sobre a temática abordada, com aplicação de questionário semi-estruturados direcionados, à qualidade de vida dos colaboradores do Serviço Social da Indústria (SESI), na Cidade de Rio Branco

3.2 Caracterizações da organização, setor ou área.

Fundado durante a Era Vargas, o Serviço Social da Indústria nasceu juntamente com importantes conquistas para a qualidade de vida do trabalhador, encabeçadas pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Garantir o exercício da cidadania aos industriários, e suas famílias, é missão do SESI. Para isso, além da estrutura física com centros de atividades, colônia de

férias e clubes do trabalhador, a entidade oferece programas como a Ação Global e Cozinha Brasil. O trabalho de promoção da saúde integra a agenda de iniciativas do SESI, que motivam o empregado da indústria a ter uma vida mais saudável.

O lazer, a saúde e a educação são os pilares dos investimentos da rede, presente nos 26 estados e no Distrito Federal, somando 2.006 municípios atendidos. Esta estrutura garante presença constante da entidade na vida do trabalhador.

O SESI tem uma estrutura flexível, que possibilita soluções adequadas às particularidades de cada região. A entidade se dedica a entender e valorizar as diferenças culturais e as realidades econômicas nos locais em que atua, partilhando das diversas identidades que constituem o Brasil.

O SESI é composto por dois blocos fundamentais:

- **Órgãos Normativos**, formado pelo Conselho Nacional e pelos Conselhos Regionais;
- **Órgãos de Administração e produção**, formados pelo Departamento Nacional e pelos 27 Departamentos Regionais.

É por meio da dinâmica entre os Departamentos Regionais (DRs) e o Departamento Nacional (DN) que o SESI consegue apresentar soluções que contribuam para a qualidade de vida do trabalhador da indústria. Enquanto o DN formula as diretrizes e estabelece as linhas estratégicas para o fortalecimento da unidade, os DRs se responsabilizam diretamente pela execução dos programas.

Uma vez definidas as ações nacionais, cabe aos Departamentos Regionais:

- Autonomia técnica, financeira e administrativa;
- Prestação de serviços de saúde, educação, lazer, cultura e alimentação
- Promoção da cidadania, visando à melhoria da qualidade de vida do trabalhador da indústria e sua família;
- Desenvolvimento de ações dentro da empresa industrial, em sintonia com as necessidades e expectativas do empresariado.

3.3 Participantes do estudo.

Foi realizada a aplicação do questionário com dezesseis funcionários do SESI, sendo que dois são motorista, sete assistentes administrativos, dois analistas de projetos, uma assistente social, um pesquisador, uma analista de recursos humanos, uma assistente de pesquisa e uma estagiária de psicologia no Serviço Social da Indústria, no Município de Rio Branco – Acre.

3.4 Caracterizações dos instrumentos de pesquisa

Os questionários foram elaborados com perguntas e respostas fechados e abertas, sendo que, o mesmo possibilitou identificar características socioeconômicas dos colaboradores, além proporcionar suporte para qualificar as informações através de análise documental, e observação direta.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A entrevista foi realizada em um único dia, com o apoio da Coordenadora de Assistência Social, que permitiu a aplicação do questionário para os funcionários.

Apos a aplicação dos questionários, foi realizada as análises dos dados coletados expressa em gráficos, utilizado uma porcentagem pequena 25%, na escala de tabulação temática, onde possibilitou uma análise qualitativa das informações e a, descrição das análises.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

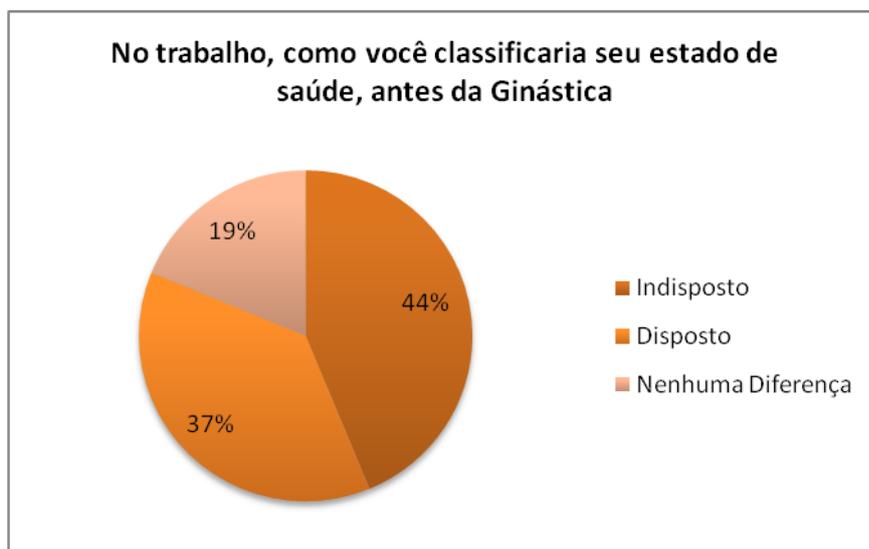
Segundo o resultado de pesquisa feita no Serviço Social da Indústria (SESI), é uma norma da empresa que todos seus funcionários pratiquem a ginástica laboral (GL), essa prática é feita duas vezes na semana, nos dias de segunda-feira e quinta-feira sempre quando inicia o expediente.

Com relação à opinião sobre a visão do programa de ginástica laboral. Foi relatado que a ginástica laboral é importante, pois ajudar no bem estar dos colaboradores e a manter sua qualidade de vida, dando assim maior disponibilidade para o trabalho e melhora a relação interpessoal, Além de prevenir vários tipos de doença causada pelo esforço repetitivo que é importante para o corpo e para a mente.

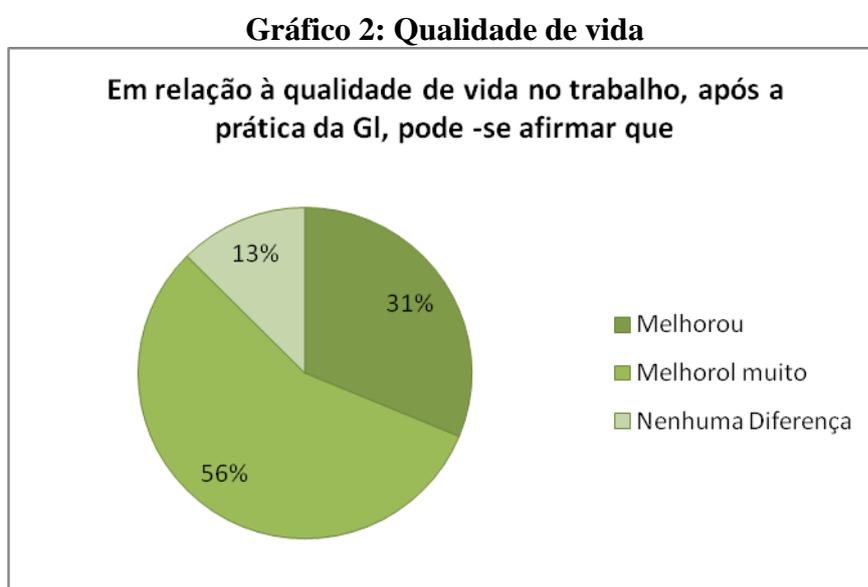
Das análises dos dados, tabulados através do questionário, obtivemos os principais resultado que relataremos a seguir:

Observou-se no Gráfico da figura 1, após a pergunta feita sobre como era o seu estado de saúde, e sua disposição para o trabalho, antes da ginástica laboral, ser implementada no SESI, foi possível concluir que, uma parte significativa dos funcionários se sentiam indisposto para o trabalho, como mostra abaixo:

Gráfico 1- No trabalho, como você classificaria seu estado de saúde, antes da Ginástica



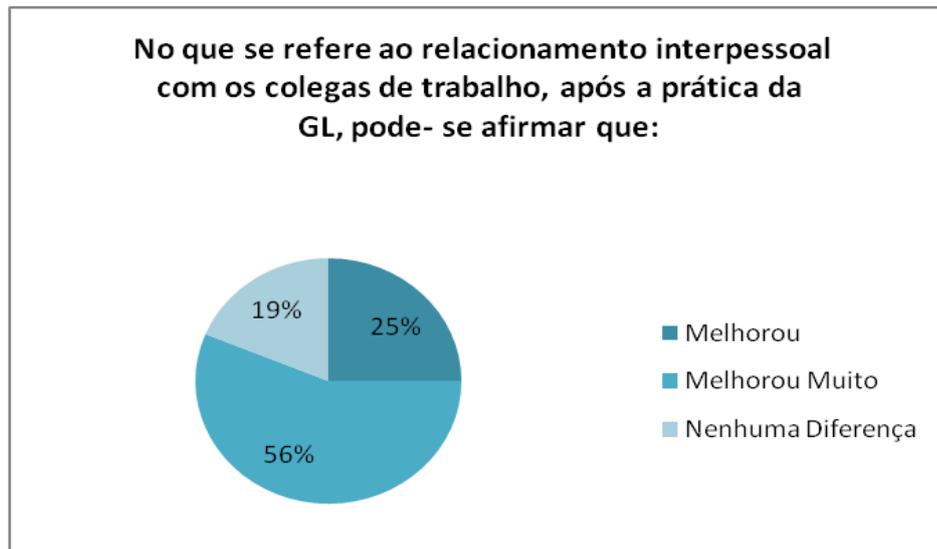
Após implementação da ginástica laboral, foi perguntado aos colaboradores se houve diferença e melhora na qualidade de vida. Como se pode observar no Gráfico 2, a maioria dos colaboradores reconheceram que melhorou muito. Percebe-se que o colaborador se sente, mas disposto, há uma interação entre as atividades desenvolvida e os colegas. Além de que a GL proporcionando melhoria na circulação sanguínea, aliviando das tensões musculares, prepara a musculatura através do alongamento, proporcionando melhoria na execução das atividades e por fim as pessoas sentem-se mais dispostas.



No que se refere ao relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho, após a prática da GL, representada no gráfico 3, observou-se que a grande maioria respondeu que melhorou muito a relação e interação entre os colegas após a ginástica:

Sempre que praticam a atividade juntos, há uma integração do grupo. Esse se torna um momento de descontração, alívio do stress. Nesse instante o corpo se prepara para o trabalho que irá desenvolvido, e conseqüentemente há um alívio das tensões. Quando se está disposto com certeza a uma melhoria nos resultados, assim como na qualidade de vida. O Administrador que investe em QVT, ou seja, insere no ambiente de trabalho à prática da GL, com certeza tem excelentes resultados no desempenho de sua equipe

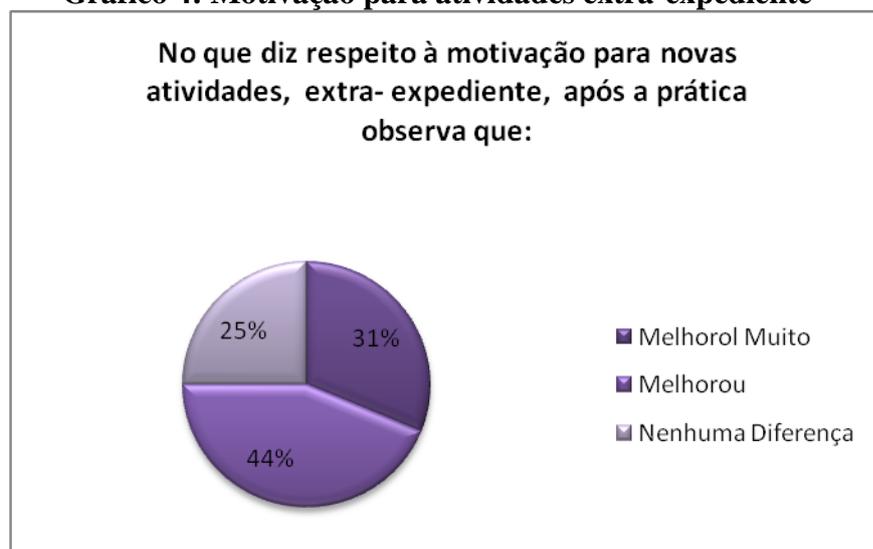
Gráfico 3- Relacionamento interpessoal



No que diz respeito à motivação para nova atividade, como (atividade de lazer, atividade física, extra-expediende) após a prática da GL, observa-se no gráfico que quase 80% da população de amostra afirma que melhorou e melhorou muito o seu desempenho no trabalho e o desejo para a prática de outras atividades.

Sabe-se que o cansaço do trabalho interfere diretamente no auto-estima e isso ocasiona indisposição até mesmo para o lazer e outras atividades com a família, como estudar e disposição para se qualificar em fim incorre em uma serie de outros problemas até a depressão.

Gráfico 4: Motivação para atividades extra-expediente



No que diz respeito à disposição para a jornada de trabalho, após a ginástica, 84%, das respostas foram que melhorou e melhorou muito o seu desempenho no trabalho e sua disposição. O objetivo principal da GL é alcançar o equilíbrio entre corpo e mente, relaxando a parte física e renovando o espírito e vontade de cada pessoa, e isso ficou bem evidenciado dentro da instituição SESI após a prática da mesma.

Gráfico 5: Em relação à disposição para jornada de trabalho



5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A Ginástica Laboral vem conquistando cada vez mais admiradores. Esse sucesso pode ser medido através das pesquisas demonstradas pelos gráficos, sobre o SESI em Rio Branco Acre.

Portando esse estudo vem destacando importância da GL e como a mesma poderia ser expandida para todas as áreas de atuação do SESI, assim sendo sugere-se que o mesmo, venha intensificar a prática de GL e venha divulgar a importância dessa prática como mais uma aliada no sucesso das organizações.

Assim como, almeja-se que esse estudo, sirva como modelo para outras empresas, que atua nas atividades e áreas do comércio podendo ser copiado.

Verificou-se que quando a empresa procura proporcionar programas de qualidade de vida, isso incluindo a Ginástica Laboral, ver-se seus funcionários mais motivados e mais produtivos, além de evitar problemas de saúde adquirido por má postura e movimentos repetitivos.

A atividade física na empresa é um importante fator de prevenção no que diz respeito à saúde e o bem-estar do ser humano, porém, é necessária uma tomada de consciência por parte das empresas, quanto à organização do trabalho e a medida a ser tomada, com o aumento da produção, a qualidade total está ficando cada vez mais distante, é até uma heresia falar sobre ela sem grande investimento em qualidade de vida.

Baseado nisto, 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 partir do momento em que os funcionários passam a participar das aulas, eles percebem que este é talvez o único momento do dia em eles podem ser eles mesmos, abrindo mão do autocontrole, livre dos riscos de acidentes e erros, pode conversar com os colegas, saindo de suas posturas automatizadas.

Este programa preenche também a carência de valorização das pessoas, mostrando o caminho da humanização do ambiente de trabalho.

Na organização onde foi feita a pesquisa, observou-se que a empresa tem uma norma, que todos os seus colaboradores pratiquem esta atividade física que é a ginástica laboral, logo após o início do expediente, nos dias de segunda-feira e quinta-feira nos horários de 08h00min as 08h30min da manhã.

Além de utilizar o programa com seus funcionários. O Serviço Social da Indústria (SESI), também oferece o programa para outras empresas do Estado do Acre.

A ginástica laboral se destaca pela fácil implantação, baixo custo, pouco tempo necessário a sua realização e pelos rápidos resultados obtidos. Entendemos que, quanto maior a preocupação com a qualidade de vida de seus colaboradores, melhor será o retorno para a empresa. Vale ressaltar, que colaborador motivado, maior será o grau de produtividade.

Sugere-se que a empresa SESI amplie esse programa e fortaleça as atividades já existentes, como uma forma de preservar a valorização dos seus profissionais.

6 REFERÊNCIAS

ALVES S. VALE A. **Ginástica Laboral para uma vida saudável no trabalho.** Revista CIPA 1999; 232-43.

CAÑATE, I. **Humanização: desafio da empresa moderna – a Ginástica laboral com um novo caminho.** Porto Alegre: foco, 1996. 198p.

CIBORRA C & LANZARA GR. (orgs.) 1985. **Progettazione delle Tecnologie e Qualita Del Lavoro.** Franco Angeli Editore, Milão. 330

GUERRA A.C. Ginástica Laboral sem mistérios. **Movimento.** São Paulo, n.5, PP. 24-28, 1997

HELOANI JR 1994. **Organização do Trabalho e Administração: uma visão Multidisciplinar.** Ed. Cortez, São Paulo. 112 pp.

MARTINS CO. **Ginástica Laboral no escritório.** Jundiaí, SP. Fontoura, 2001.

Ministério da Saúde- Secretaria de Políticas de Saúde Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas **Lesões por esforços repetitivos (ler) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).** Brasília 2011

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. Ginástica Laboral. **E.F. Educação Física: responsabilidade social e compromisso com o futuro.** CONFEF. Agosto de 2004. Disponível em: <http://www.confef.org.br>. Acesso em: 18 mar. 2012.

RODRIGUES, V. C. **Qualidade de vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis: Editoras Vozes, 1999.

SATO L 1999. **Qualidade de Vida.** 4pp. (Mimeo).

SUCESSO, E. De P. BOM. **Trabalho e Qualidade de Vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.

SILVA, Jacqueline da, TARANTO Isabel Cristina, PIASECKI Fernanda 1 Ginástica Laboral; **Alongamento x Flexibilidade Disponível < RESUMO http://www.maxwell.lambda.ele.puc-rio.br/7073/7073_3.PDF>** Acesso 14 de jun 2012

7 ANEXOS



Universidade de Brasília
 Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e
 Documentação
 Departamento de Administração

QUESTIONÁRIO PARA COMPOSIÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Discente: Sandra Mara Ramos Brilhante

Caracterização dos entrevistados, com garantia de sigilo.

01 – Sexo: Masculino Feminino

02 – Idade: entre 18 e 25 entre 25 e 40 mais de 40

03 – Qual o tempo de serviço prestado à instituição?

menos de 6 meses de 1 a 3 anos de 3 a 5 anos mais de 5 anos

04 – Qual seu cargo na instituição?

05 – Pratica exercícios regularmente?

Não Sim. Qual (ais)? -----

Questões relacionadas à ANTES da pratica da Ginástica Laboral.

01 – No trabalho, como você classificaria seu estado de saúde, antes da Ginástica Laboral.

Indisposto

Disposto

Nenhuma diferença

Questões relacionadas à Depois da prática da Ginástica Laboral.

01 – Em relação à qualidade de vida no trabalho, após a prática da GL, pode-se afirmar que?

- Melhorou Muito
- Melhorou
- Nenhuma Diferença

02 – No que se refere ao relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho, após a prática da GL, pode-se afirmar que?

- Melhorou Muito
- Melhorou
- Nenhuma Diferença

03 – No que diz respeito à motivação para novas atividades, como (atividade de lazer, atividade física, extra- expediente), após a prática de GL, pode-se afirmar que?

- Melhorou Muito
- Melhorou
- Nenhuma Diferença

04 – Em relação à disposição para a jornada de trabalho, considera –se:

- Melhorou Muito
- Melhorou
- Nenhuma Diferença

05 – Em linhas gerais e em sua opinião, qual sua visão em relação ao programa de Ginástica Laboral?