

## **BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL EM EMPRESAS: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

### ***BENEFITS OF GYMNASTICS IN COMPANIES: QUALITY OF LIFE AT WORK***

Alessandra Cristina da Silva<sup>1</sup>

Joice Mírian Duarte Costa<sup>2</sup>

Randal Farago<sup>3</sup>

### **RESUMO**

A ginástica laboral tende a melhorar a qualidade de vida dos colaboradores dentro do ambiente empresarial. Desse modo, este estudo busca, mediante revisão bibliográfica, averiguar quais são os benefícios da ginástica laboral, tanto para o funcionário quanto para a empresa. Para registrar a presente pesquisa, foram explorados livros e periódicos com o tema da qualidade de vida embasado em ginástica laboral. A maioria dos estudos mostrou resultados positivos após a aplicação de técnicas de ginástica laboral no espaço organizacional. Por meio de principais resultados obtidos, os ganhos estão relacionados à melhoria na qualidade de vida, autoestima, redução de faltas, menores índices de afastamentos pelas doenças de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT). Nos casos apontados, é possível inferir que, com a prática da ginástica laboral, há redução de acidentes de trabalho, dos sintomas de dor, de afastamento do trabalho e grande aumento no rendimento dos funcionários, melhorando aspectos sociais e psicológicos. Com isso, pode-se concluir que o método da ginástica laboral traz inúmeras vantagens para os trabalhadores e para a empresa como um todo.

Palavras-chave: Ginástica laboral. Qualidade de vida. Gestão de pessoas.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Administração do Centro Universitário UNIFAFIBE de Bebedouro – SP. E-mail: alessandra.ale\_silva@hotmail.com

<sup>2</sup> Discente do curso de Administração do Centro Universitário UNIFAFIBE de Bebedouro – SP. E-mail: joicecosta\_adm@hotmail.com

<sup>3</sup> Graduado em Matemática pelo DM/UFSCar; Mestre em Engenharia de Produção pelo DEP/UFSCar; Doutor em Administração de Organizações pela FEA-RP/USP. Docente no Centro Universitário UNIFAFIBE de Bebedouro – SP. E-mail: randalfarago@alumni.usp.br

## **ABSTRACT**

*The gymnastics tends to improve the quality of life of employees within the business environment. Thus, this study brought through literature review, find out what are the benefits of gymnastics, both for the employee and for the company. To register the present research, were explored books and periodicals with the theme of quality of life based on gymnastics. Most studies showed positive results after application of gymnastics in the organizational space. Through the main results obtained, the gains are related to the improvement in quality of life, self-esteem, reducing absenteeism, lower rates of sick leaves by disease of Repetitive Strain Injuries (RSI) and Work-related Musculoskeletal Diseases (MSD). In those cases, it is possible to infer that with the practice of gymnastics, there are accidents, reduction of symptoms of pain, of work clearance and large increase in the income of employees, improving social and psychological aspects. With this, we can conclude that the method of gymnastics brings many advantages for workers and for the company as a whole.*

*Keywords: Gymnastics. Quality of Life. People Management.*

## **1 INTRODUÇÃO**

No ano de 1925 foi registrada a primeira prática da ginástica laboral na cidade de Polônia em que os trabalhadores se alongavam com tempo adaptado a cada função. Nessa época a ginástica laboral surgiu com nome de ginástica de pausa para os operários. Passado alguns anos, a mesma foi executada na Rússia e na Holanda, sendo adaptada a cada função exercida pelos trabalhadores, sendo dos mais diversos alongamentos de acordo com a necessidade dos operários (LIMA, 2004).

Esse tipo de exercício é realizado no horário de expediente, conhecida geralmente por ginástica laboral ou ginástica do trabalho e é fragmentada em cinco divisões: preparatória, compensatória, relaxante, corretiva e manutenção (MENDES & LEITE, 2004).

Na contemporaneidade, os benefícios da ginástica laboral são conhecidos pela assistência da saúde e qualidade de vida dos funcionários, além da produção para os trabalhadores. Um dos pontos mais assistidos pelo aumento da produção da empresa é a elevação da autoestima do funcionário, pois através da ginástica

laboral sentem-se cuidados pela empresa e têm mais disposição para exercerem sua função. Além do mais, os índices de afastamentos pela doença de Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares do Trabalho (DORT) têm diminuído ao longo da prática de alongamentos. Referindo-se aos benefícios da ginástica laboral, é considerado mais disposição para se cumprir com as tarefas exercidas no trabalho, tendo melhora evidente em questão da postura e atenção em atividades ocupacionais, elevando a qualidade de vida (MACIEL, et. al., 1998).

O índice de afastamento de trabalhadores causados por Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) nas organizações é muito grande. Diante desse fato, qual técnica pode ser utilizada para reduzi-los?

Como justificativa para este trabalho destaca-se que a prática regular de atividade física embasada na ginástica laboral apresenta resultados positivos quanto à redução dos afastamentos e doenças ocupacionais (POLITO, 2002).

Face a isso, o objetivo geral do presente estudo relacionou-se a verificação de quais fatores são importantes na promoção e motivação da qualidade de vida no trabalho, explorando o histórico da mesma baseando-se na ginástica laboral.

De forma específica, os objetivos foram assim estabelecidos: (a) realizar um levantamento bibliográfico sobre o tema em estudo; (b) identificar os benefícios da ginástica laboral em questão da qualidade de vida dos trabalhadores; (c) comparar algumas formas de aplicação de diferentes autores, verificando as contribuições do mesmo.

De tal forma, a revisão bibliográfica irá nos mostrar estudos que apresentem resultados positivos quanto ao nosso assunto em pauta, analisando criteriosamente quais fatores que geram impactos positivos e negativos quanto à qualidade de vida dos trabalhadores.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Gestão de Pessoas**

A área de gestão de pessoas tem desafios constantes e ainda existem organizações que têm suas políticas desordenadas com relação à realidade vivenciada pelas mesmas dentro dos padrões exigidos atualmente. Com base nessa *Revista Executive On-Line*, Bebedouro SP, 2 (1): 125-140, 2017.

situação, as organizações se encontram com sérias dificuldades para encontrar pessoas com o quesito de incentivar os negócios e, em muitos casos, as políticas condicionam os colaboradores com uma postura desinteressada (CHIAVENATO, 2010).

Chiavenato (2010, p. 9) afirma que “[...] Gestão de Pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações”.

A integração entre empregado e organização é um processo de troca: a empresa realiza certos deveres como remuneração, segurança e, em troca disso, seu funcionário retribui com desempenho das suas tarefas. Dessa forma, a organização espera de seus colaboradores lealdade, respeito e comprometimento. Já o empregado espera que a empresa cumpra com suas obrigações e aja corretamente conforme a lei trabalhista ordena (CHIAVENATO, 2010).

O desempenho que se espera de um colaborador dentro da empresa está relacionado a um modelo de gestão determinado por fatores internos e externos. Os fatores internos incluem o produto ou serviço oferecido pela empresa quanto à cultura e o clima da organização, tecnologia utilizada, referenciada pela sua estratégia diante do mercado. Já os fatores externos são a economia do país, legislação trabalhista, papel diante do estado e todos que atuam na relação do trabalho. Pode-se dizer que tudo aquilo que interfere de alguma maneira na organização pode ser considerada como modelo de gestão (FRANÇA, A.C. et. al., 2002).

O comportamento organizacional não é produto direto de um processo de gestão, mas o resultado das relações pessoais, interpessoais e sociais que ocorrem na empresa. Gestão de pessoas significa orientação e direcionamento desse agregado de interações humanas (LIMONGI-FRANÇA, A.C. et.al. 2002, p.16).

Em relação ao comportamento organizacional, há uma tendência de que a observação deva abranger as pessoas como parceiras da organização invariavelmente, sempre investindo em dedicação, comprometimento e responsabilidade, assumindo riscos que posteriormente terão um futuro de oportunidades e crescimento profissional (CHIAVENATO, 2004).

As pessoas devem ser visualizadas como parceiros das organizações. Pois, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona 17 decisões racionais e que imprime significado e rumo

aos objetivos globais. Com base nisso, as pessoas é parte integrante do capital intelectual da organização, diante disso as organizações bem-sucedidas tratam seus colaboradores como parceiros, que através de suas experiências e inteligências fornecem dados coesos e precisos para alavancá-la o negócio da organização (CHIAVENATO, 2004).

A Gestão de Pessoas não deve focar somente em trabalhar para as pessoas e sim com as pessoas, sabendo identificar qualidades e potencialidades que possam fazer a diferença nas tomadas de decisões. Perante o novo cenário, as pessoas não devem ser vistas como um simples recurso organizacional, mas, principalmente, como provocador de ideias empreendedoras e inovadoras para que possam utilizar suas capacidades de visão própria e que, de fato, possam contribuir com suas ideias e habilidades por meio de seus conhecimentos (CHIAVENATO, 2001).

No quadro organizacional, as empresas mostram sérios desafios de sobrevivência dentre os fatores econômicos, tecnológicos e em cenários competitivos, trazendo mudanças significativas dentro da organização, embora nem todas as organizações consigam se adaptar a essas novas experiências (CHIAVENATO, 2001).

De fato, isso tudo tem ocasionado grande pressão nas organizações no tocante às novas formas de encarar a Gestão de Pessoas. Se por si só isso já gera muitas discussões, as empresas têm que lidar ainda com a globalização dos negócios, o impacto da mudança, a melhoria contínua de seus produtos e serviços, o avanço tecnológico, entre outros (CHIAVENATO, 2001).

Na medida em que a organização vem crescendo, maiores são as opções de aquisições de bens e serviços e é preciso um maior número de pessoas e recursos necessários para sua sobrevivência. Por isso há a necessidade de uma nova concepção no papel do indivíduo no âmbito empresarial (CHIAVENATO, 2001).

As organizações não funcionam por si mesmas; elas dependem de pessoas para executar e operar processos, sendo que seu sucesso e continuidade dependem dessas pessoas. Por isso a necessidade de um sistema gestão habilitada considerando os fatores psicológicos e sociais (CHIAVENATO, 1999).

Se tratadas como recursos, as pessoas precisam ser administradas, para obter-se delas o máximo rendimento possível. Consequentemente, tendem a ser considerada parte do patrimônio das organizações. Propõem, então, os críticos que as pessoas sejam tratadas como parceiros da organização. Como tais, passariam a serem reconhecidas como fornecedoras de conhecimento, habilidades, capacidades e, sobre tudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência (CHIAVENATO, 1999, p.7).

As empresas não poderiam tratar seus funcionários como apenas máquinas de processos. As pessoas constituem-se como um capital intelectual; dentro da organização ela deve enxergar seus colaboradores como parceiros de negócio para atingir as metas e os desafios, tanto organizacionais como pessoais (CHIAVENATO, 1999).

Diante desses fatores, as empresas percebem nas pessoas que podem encontrar proveito em questão da competitividade e que agregue pretensão com o alvo de reintegrá-la como vencedora. Com base nisso, as pessoas apresentam um grande diferencial e dificilmente são copiadas, o que é relativamente contraditório em relação a equipamentos e máquinas que podem ser copiados facilmente. As organizações têm a necessidade de estar atentas a isso e aprimorar políticas que preservem os bons colaboradores, pois o concorrente possivelmente estará interessado em suas habilidades (CHIAVENATO, 1999).

Gestão de pessoas é a área que norteia vários pontos dentro de uma empresa, mas tem como principal dever especificamente em relação ao desenvolvimento e capacitação de seus funcionários, com uma visão abrangente de buscar atender a realização pessoal e profissional de seus colaboradores. Ter integridade e atenção para alavancar o controle das atividades definidas tendo como principal referência a avaliação de desempenho vem como atividades relacionadas à saúde no trabalho (GIL, 2001).

As organizações buscam em seus colaboradores a integridade de seus funcionários que, somente no âmbito de motivação, traz por si só benefícios ligados à qualidade de vida que poderão desenvolver estratégias através das plenitudes ligadas aos meios colaborativos para que a empresa possa ter uma visão abrangente no futuro (GIL, 2001).

O colaborador é, sem dúvida, algo mais relevante que uma organização possui. Apenas o funcionário será capaz de planejar suas estratégias segundo a demanda disposta pela empresa tendo um futuro promissor (GIL, 2001).

Consta-se que a gestão de pessoas vem ganhando adeptos, já que muitas empresas anunciam a disposição para tratar seus empregados realmente como parceiros, incentivando sua participação nas decisões e utilizando ao máximo o talento das pessoas para obtenção da sinergia necessária para seu desenvolvimento (GIL, 2001, p. 24).

O principal fator para o desenvolvimento dos colaboradores está ligado à necessidade da adaptação ao sistema de integração que levam aos programas de melhoria da qualidade de vida que incluem análises posturais para que dessa forma os resultados sejam significativos tanto no nível coletivo quanto no individual (GIL, 2001).

## 2.2 Qualidade de vida no trabalho

O cenário no qual o trabalho se realiza varia desde ambientes marcados pela alienação, onde cada um faz o que lhe ordenam e que não existe nenhum interesse ou compromisso com que se passa com os demais, até outros, nos quais existem programas sistemáticos de integração de pessoas, de ações e participação nos resultados que se pretende alcançar, averiguando um nível de desempenho profissional que atenda aos interesses da empresa e seus funcionários (CHIAVENATO, 2004).

Todos esses fatores são constituídos do ambiente organizacional e estão consolidados na cultura de todas as pessoas, tanto de diretores quanto de funcionários com menor poder de decisão na empresa, mas que também estão expostos aos distúrbios emocionais que refletem diretamente na qualidade de vida e no desempenho profissional (CHIAVENATO, 2004).

Ter ciência da cultura interna da empresa é o primeiro passo para compreender a diversidade do comportamento de cada pessoa dentro da empresa, desde que se passa de forma clara e objetiva (CHIAVENATO, 2004).

A cultura e o clima da empresa podem influenciar no comportamento do indivíduo; tanto de maneira positiva como negativa esse fator pode ser um diferencial na organização (CHIAVENATO, 2004).

Cada organização tem a sua cultura organizacional ou cultura corporativa. Para se conhecer uma organização, o primeiro passo é conhecer sua cultura. Fazer parte de uma organização significa assimilar sua cultura. Viver em uma organização, trabalhar nela, atuar em suas atividades, desenvolver carreira nela é participar intimamente de sua cultura organizacional (CHIAVENATO, 2004, p. 76).

Assim, por meio do conhecimento e da análise dessa cultura, pode-se identificar de que forma valores e crenças afetam os resultados da organização e a qualidade de vida das pessoas (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com Robbins (2002), o progresso dos atos que trazem melhorias a qualidade de vida dos colaboradores resultará superior satisfação na empresa com resultados de máxima produtividade, custos minimizados em relação à assistência médica quanto ao afastamento de funcionários, trazendo uma excelente imagem da empresa.

Sabe-se que é muito comum encontrar no mercado de trabalho um alto grau de competitividade. Para se destacar entre as demais empresas é necessário inovar. Não somente com o pensamento voltado aos seus clientes externos, mas também olhando para dentro da empresa, junto a seus respectivos colaboradores - que são peças fundamentais para o sucesso da organização (ROBBINS, 2002).

As organizações precisam entender que elas só funcionam por meio de pessoas e que por meio delas que se torna possível a produção de bens e serviços.

O conceito de qualidade de vida no trabalho implica em profundo respeito em pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – é obviamente, a qualidade e produtividade – passa obrigatoriamente pela QVT. Para bem atender o cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Isso significa que, para fazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido (CHIAVENATO, 2010, p. 487).

No cenário atual percebe-se que a qualidade de vida não abrange apenas a motivação, mas também o aprimoramento de novos métodos em busca de garantir o bem-estar dos colaboradores em seu espaço de trabalho. A qualidade de vida está aparentada às imposições humanas ligadas à satisfação que abrange diversas percepções consideravelmente ligadas aos aspectos distintos do colaborador dentro da organização, além da preocupação com a saúde de seus funcionários cessando os recursos que podem aderir à motivação (CHIAVENATO, 2010).

A qualidade de vida no trabalho é relacionada com uma gestão que é capaz de ocasionar diferentes relacionamentos entre funcionários que buscam maiores motivações possíveis para que possam mostrar a organização que seus trabalhos possam chegar a um nível alto de excelência em relação à qualidade no serviço prestado (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com Chiavenato (2010), cada indivíduo tem certas dificuldades em relação à aceitação de motivações que não lhe convêm como forma de recompensa

tanto pessoal como profissional, respeitando seu ambiente, podendo ser afetada a maneira como as pessoas recebem seu trabalho e encaram suas vidas.

Entretanto, o tema supracitado está relacionado a dois aspectos específicos: saúde e segurança do trabalho. Segundo Chiavenato (2004), higiene e segurança do trabalho se constituem em duas atividades intimamente relacionadas ao sentido de garantir condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados.

Mesmo considerando os dois aspectos como fatores de promoção de um ambiente de trabalho saudável, podem-se estimular outros fatores de promoção de qualidade de vida e produtividade.

As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. Para alcançar qualidade e produtividade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição (CHIAVENATO, 2004, p. 284).

Sendo assim, a competitividade das organizações passa necessariamente pela qualidade de vida no trabalho, ou seja, para considerar que os clientes externos não devem negligenciar os clientes internos somente para a satisfação dos clientes externos, caso em que as organizações tendem que seus funcionários sejam responsáveis pelo produto ou serviço prestado (CHIAVENATO, 2004).

Para que esses fatores aconteçam com garantia e qualidade, a empresa deve adotar a ginástica laboral para que os serviços prestados saiam conforme o quesito planejado e para que, posteriormente, os colaboradores se sintam mais motivados e com mais disposição para tentarem alcançar a qualidade que as empresas tanto almejam (CHIAVENATO, 2004).

### **2.3 Ginástica laboral**

A ginástica laboral é um programa de qualidade de vida que é realizado pelos trabalhadores durante seu horário de trabalho. Essa atividade surgiu em 1925 e foi implantada pela primeira vez no Japão em 1928 com os trabalhadores de entregas de correspondências. No Brasil ela começou a ser aplicada em 1969 em uma indústria de construção naval no Rio de Janeiro. Durava em torno de oito minutos

antes que os trabalhadores iniciassem suas atividades. Um grupo de vinte a trintas pessoas participava desta atividade diária (MENDES, 2004).

Segundo Mendes (2004), essa ginástica busca, por espontânea vontade do colaborador, exercer várias atividades que possam melhorar não apenas seu desenvolvimento físico e seu condicionamento mecanicista e repetitivo, mas também ela trabalha totalmente o cérebro e a mente, funcionando como uma ruptura da monotonia diária dos trabalhadores. Estimula seu autoconhecimento e melhora o relacionamento consigo mesmo e com a sua equipe.

No cenário atual em que nos encontramos, as empresas estão cada dia mais preocupadas com a saúde e bem-estar dos seus funcionários. Hoje a organização que busca qualidade de vida para seus colaboradores está um passo a frente no mercado. Elas procuram atender às necessidades e melhores condições de trabalho para seus funcionários. As empresas modernas procuram ferramentas que possam ajudar a alcançar melhores resultados de cada indivíduo e, para que isso aconteça, é necessário um funcionário motivado e realizado no ambiente interno e externo da organização (MENDES, 2004).

A qualidade de vida no trabalho apresenta uma relação entre qualidade de vida dentro e fora do trabalho. Por exemplo, os trabalhadores que têm uma vida familiar insatisfatória e que tem no trabalho o meio para obter a satisfação das necessidades estarão mais receptivos e menos exigentes em seus critérios para receber a satisfação (MENDES, 2004, p. 147).

A busca pela qualidade de vida tem sido motivo de estudos para vários gestores que conseguem visualizar resultados por meio daquele funcionário motivado e realizado, possibilitando maior produtividade e competitividade dentro da organização para atingir os objetivos. Além disso, o que seria necessário para a implantação de programas que visam a atingir o mesmo ideal, como, por exemplo, a ginástica laboral que consegue trazer grandes benefícios e satisfação aos resultados não apenas para o gestor, mas também para os trabalhadores (MENDES, 2004).

Nós nos encontramos em uma era tecnológica que cada dia mais está nos submetendo a uma essa zona de conforto que ela mesma nos proporciona, tornando nosso estilo de vida cada dia mais sedentário. A tecnologia torna o nosso movimento corporal cada dia menos ativo; ela veio para facilitar nossas vidas diminuindo tempo de muitas atividades. Entretanto, pode nos trazer problemas com seu uso em

excesso, fazendo com que nosso corpo sofra com essa transformação (MENDES, 2004).

A natureza humana sofre grandes limitações que podem impossibilitar a exercer algumas atividades. O risco disso acontecer por tarefas repetitivas e monotonia é muito grande. Desta maneira, a ginástica laboral é uma excelente ferramenta para os gestores, podendo proporcionar qualidade de vida para seus colaboradores de uma maneira espontânea e criativa (MENDES, 2004).

Segundo Mendes (2004), esses programas de qualidade de vida atuam como forma de neutralizar os efeitos negativos que a tecnologia nos proporciona com sua má utilização, evitando doenças futuras. Um instrutor de ginástica laboral precisa ter domínio do assunto e competência para utilizar as técnicas e obter o resultado esperado.

A ginástica laboral é composta por atividades físicas que têm como característica comum a condição física e melhora sob o aspecto fisiológico do colaborador, levando em conta que os exercícios a serem aplicados são de fácil execução podendo ser realizados no próprio local de trabalho e ajudam a melhorar desempenho físico dos colaboradores (MENDES, 2004).

Picolli e Guastelli (2002) relataram que a ginástica laboral é constituída por exercícios de alongamento. Para os autores,

O alongamento é uma atividade simples, suave e tranquila que proporciona grande relaxamento e bem estar. Praticando corretamente pode evitar muitos problemas relacionados ao trabalho, com a vantagem de que pode ser realizado em quase todos os lugares e qualquer hora, não exigindo nenhum equipamento especial (PICOLLI; GUASTELLI, 2002, p. 19).

Também pode ser destacada como método de prevenção das doenças relacionadas aos movimentos repetitivos, sendo elas Lesões por Exercícios Repetitivos (LER) e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT). Um fator de extrema importância é que a ginástica laboral não leva os trabalhadores ao cansaço pelo motivo de serem leves e de curta duração, somente para o alongamento e relaxamento dos músculos (FIGUEIREDO, 2008).

Segundo Silva (2007), a ginástica laboral diz respeito aos exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho durante o expediente. Tem como objetivo preservar a saúde dos colaboradores, evitando assim as doenças de Lesões por Esforços Repetitivos e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho.

Atualmente, as empresas vêm utilizando esse método para a qualidade de vida e para poder beneficiar o trabalhador. O assunto em si se tornou uma exigência perante o mercado atual no qual algumas organizações focam predominantemente na competitividade (MENDES, 2004).

Segundo Fagundes (2004), as empresas passaram a se preocupar mais com a qualidade de vida de seus funcionários, pois necessita de maior produção, melhor qualidade de seus produtos/serviços, além do fato da competitividade do mercado ser competitivo. Os funcionários devem estar satisfeitos para que tudo ocorra em conformidade.

A motivação também é um item muito importante que não pode ser excluído do relacionamento entre a empresa e colaborador, pois, em tese, com os funcionários motivados se produz mais, sempre com qualidade e menos riscos de lesões (FAGUNDES, 2004).

### **3 METODOLOGIA**

Com vistas à formação deste artigo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica com finalidade de que haja fundamentação teórica, idealizada por meio de materiais já publicados (GIL, 2001).

Boccatto (2006, p. 266) acrescenta que

A pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação (BOCCATO, 2006, p. 266).

Conjuntamente, abordou-se o estudo como natureza de pesquisa qualitativa e exploratória, sendo que esse tipo de pesquisa envolve métodos de pesquisa para o modo de obter uma compreensão e explicação mais ampla do tema estudado. Uma abordagem qualitativa e exploratória permite que o pesquisador consiga um cruzamento de conclusões, tendo mais confiança nos seus dados (MINAYO, 1995).

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser

quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 1995, p. 21-22).

Nessa lógica, a pesquisa abordada reúne duas tensões ao mesmo tempo: por um lado, é atraída por uma sensibilidade geral interpretativa e, por outro, pelas concepções da experiência humana e de sua análise mais restrita a uma visão humanística.

#### **4 RESULTADOS**

Os resultados apresentados por diferentes estudos constituem na eficácia do programa da ginástica laboral ao longo do tempo e na melhora significativa em questão da saúde dos trabalhadores, evidenciando-se a prática dos alongamentos em conformidade com a adaptação de cada estudo, variando de duas a seis vezes por semana e a duração entre 10 (dez) a 15 (quinze) minutos.

O estudo de Carvalho (2005) consta que houve uma aplicação do programa de ginástica laboral com duração de três meses e, com frequência, de cinco vezes por semana com duração de quinze minutos por aplicação, sendo que o presente estudo evidenciou a melhora significativa com relação à flexibilidade dos colaboradores.

Defani e Francisco (2006) compuseram o programa da aplicação de ginástica laboral por um período de dez meses com frequência de seis vezes por semana e com duração de 10 (dez) minutos em um frigorífico de abates, colocando ênfase nos membros superiores. De acordo com o estudo, obteve melhoras significativas na região que contém o braço, antebraço, dedos e punho, e ainda obteve uma redução de dores comparada com a região de pescoço e coluna.

Para o estudo de Martins e Duarte (2000), o programa de ginástica laboral foi aplicado com um período de quatro meses de duração com frequência de três vezes por semana e quinze minutos de duração em cada sessão. Os funcionários que praticaram o método da ginástica laboral apresentaram melhoria significativa da abdução do ombro e flexibilidade. O método utilizado foi medido através de testes de sentar e levantar, por meio de que foi possível evidenciar um aumento significativamente.

Entretanto, Takara e Casarotto (2008) relataram em sua pesquisa que o programa de ginástica laboral com duração de quatro meses com frequência de duas vezes por semana e com duração de dez minutos cada sessão, aplicada sempre no final do expediente, apresentou diminuição significativa na dor do antebraço. Com duração mínima de três dias, dentro de trinta dias corridos, houve diminuição significativa da frequência e intensidade da dor no ombro em sete dias.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em tudo que foi levantado e exposto neste artigo, torna-se notório a importância da qualidade de vida no trabalho, desde que seja para a melhoria da qualidade de vida pessoal, do convívio social, de maior satisfação e motivação do trabalhador com a empresa e, conseqüentemente, melhora na produtividade das empresas.

Pode-se averiguar similarmente que as motivações do colaborador com a empresa encontram-se diretamente subordinada a fatores como salário, benefícios, condições físicas e psicológicas do trabalho e, também, a um ambiente de trabalho seguro.

Dessa forma, abordar qualidade de vida nas empresas, atualmente, é mais que um benefício para o trabalhador: é uma necessidade de vital importância para o maior patrimônio da instituição: o trabalhador. Assim, espera-se que este tenha condições para desempenhar com eficácia suas tarefas, de modo que todos, empregador e colaborador, tenham benefícios.

## REFERÊNCIAS

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. São Paulo: Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, 2006.

CARVALHO, S. B. S. **Influência da ginástica laboral sobre variáveis relacionadas à saúde de trabalhadores inativos**. Maranhão: 2005.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 4. ed. São Paulo: Editora atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desempenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.  
*Revista Executive On-Line*, Bebedouro SP, 2 (1): 125-140, 2017.

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DEFANI, L. G. FRANCISCO, A. C. **Ginástica laboral**. São Paulo: Vozes, 2006.
- MARTINS, C. O. DUARTE, M. F. S. **Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria UDSC**. Revista Brasileira de Ciências e Movimento, 2000.
- FAGUNDES, S. **Psicologia e políticas públicas: experiências em saúde pública**. Rio Grande do Sul: Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul, 2004.
- FIGUEIREDO, Fabiana. ALVÃO, Claudia Mon't. **Ginástica laboral e ergonomia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2008.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- LIMA, D. G. **Ginástica laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica**. Jundiaí, SP, Ed. Fontura, 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **Qualidade de vida no trabalho: as pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- MACIEL, R. H. **Ergonomia e lesões por esforços repetitivos**. In W. Codo e M. C. C. G. Almeida (Org). **Lesões por esforços repetitivos: Diagnóstico, tratamento e prevenção: uma abordagem multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- MENDES, A. R. LEITE, N. L. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: Manole, 2004.
- MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- PICOLLI, Elaine Borges; GUASTELLI, Claudia. **Ginástica laboral para cirurgiões dentistas**. São Paulo: Phorte, 2002.
- POLITO, Eliane. **Ginástica laboral: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- SILVA, Jordane Bueno da. **A ginástica laboral como promoção de saúde**. Dissertação de curso de Graduação em Fisioterapia – São Paulo, 2007.
- TAKARA, M. Y. CASAROTTO, R. A. **Simpósio Internacional de Iniciação Científica da Universidade de São Paulo**, 2008.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman. 2001.

*Recebido em: 17/09/2017*

*Aprovado em: 10/11/2017*