

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE EDUCAÇÃO FÍSICA
CURSO DE BACHARELADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA

LARISSA MILESKI PIRES

**ANÁLISE DE UM PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL EM UMA
EMPRESA DA CIDADE DE CURITIBA-PR.**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURITIBA

2014

LARISSA MILESKI PIRES

**ANÁLISE DE UM PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL EM UMA
EMPRESA DA CIDADE DE CURITIBA-PR.**

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à disciplina de TCC2 do Curso de Bacharelado em Educação Física do Departamento Acadêmico de Educação Física - DAEFI da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para a aprovação na mesma.

Orientador: Prof^o. MS. Fábio Múcio Stinghen
Co-orientadora: Prof^a. Dr. Adriana Maria Wan Stadnik

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURITIBA

2014

A Deus pela fé em não desistir nas dificuldades.

Aos meus pais, grandes conselheiros.

Aos amigos pela compreensão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente pela vida.

Aos meus pais, Josmar e Hilda, aqueles que sempre me educaram com amor e respeito e são meus grandes exemplos de vida.

A minha amiga Kethlin, pelos estudos e compreensão.

A minha amiga Daniele, pela ajuda no desenvolvimento do trabalho.

Ao meu orientador, pelo auxílio para obter êxito em minha pesquisa acadêmica.

Aos professores que durante a formação acadêmica proporcionaram conhecimento adequado para uma boa atuação profissional.

À empresa por colaborar com minha pesquisa.

"O não êxito de uma meta é uma oportunidade para começar de novo, desta vez de forma mais inteligente." (Henry Ford).

SUMÁRIO

| | | |
|------------|---|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 11 |
| 1.1 | JUSTIFICATIVA | 13 |
| 1.2 | PROBLEMA OU HIPÓTESE | 14 |
| 1.3 | OBJETIVO GERAL | 14 |
| 1.3.1 | Objetivo(s) Específico(s) | 14 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO | 15 |
| 2.1 | QUALIDADE DE VIDA | 15 |
| 2.2 | PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO (QVT) | 17 |
| 2.3 | ESTILO DE VIDA E SAÚDE | 19 |
| 2.4 | GINÁSTICA LABORAL | 20 |
| 2.4.1 | Postura no ambiente de trabalho | 21 |
| 3 | METODOLOGIA DA PESQUISA | 23 |
| 3.1 | TIPOS DE ESTUDO | 23 |
| 3.2 | BANCO DE DADOS | 23 |
| 3.3 | POPULAÇÃO/AMOSTRA/PARTICIPANTES | 24 |
| 3.3.1 | Critério de Inclusão | 24 |
| 3.3.2 | Critério de Exclusão | 24 |
| 3.4 | INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS | 24 |
| 3.4.1 | Instrumentos | 24 |
| 3.4.2 | Procedimentos | 24 |
| 3.5 | Análise dos dados | 26 |
| 4 | RESULTADOS/DISCUSSAO | 27 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 36 |
| | REFERÊNCIAS | 40 |
| | APÊNDICE A | 41 |
| | APENDICE B | 42 |

RESUMO

PIRES, Larissa M. **Análise de um programa de ginástica laboral (PGL) em uma empresa da cidade de Curitiba-PR.** 2014. 42f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Bacharelado em Educação Física. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2014.

O objetivo deste estudo foi analisar os benefícios obtidos após sete meses da implantação de um programa de ginástica laboral (PGL) em uma empresa da cidade de Curitiba-PR. A amostra foi composta por 87 funcionários, sendo 55 mulheres e 29 homens. A coleta de dados foi realizada em dois momentos, o primeiro, na implantação do PGL e a outra após os sete meses da intervenção das atividades laborais. Foram avaliados através de um questionário aplicado pela própria empresa, alguns indicadores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tais como: a) postura; b) disposição; c) lazer; d) relacionamento; e) humor; f) motivação; g) atividade física e quais mudanças ocorreram após a intervenção. Através da análise estatística relatou-se pelos participantes uma melhora de três principais mudanças com melhores percentuais, sendo para as mulheres a melhora do humor com 52%, cuidar da saúde 35% e início de atividades físicas com 13%. Já os homens obtiveram 44% de melhora na redução do estresse, 33% na melhora de qualidade de vida e 23% na melhora da saúde. Houve semelhança significativa de acordo com as literaturas, em que os resultados do presente estudo apresentaram proximidade em termos percentuais com os demais estudos. Conclui-se a importância da ginástica laboral tanto para os funcionários quanto para a empresa, em que há a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores, melhora nos relacionamentos interpessoais e melhor desempenho aumentando a produtividade.

Palavras – chaves: Ginástica Laboral, Benefícios e Qualidade de Vida.

ABSTRACT

PIRES, Larissa M. **Analysis of a program of gymnastics (PGL) in a company of Curitiba-PR. 2014.** 42f. Completion of course work (undergraduate) - Bachelor of Physical Education. Federal Technological University of Paraná. Curitiba, 2014.

The aim of this study was to analyze the benefits obtained seven months after implementation of a program of gymnastics (PGL) in a company of Curitiba-PR. The sample consisted of 87 employees, 55 women and 29 men. Data collection was performed in two stages, the first deployment of PGL and the other seven months after the intervention of labor activities. Were assessed using a questionnaire administered by the company, some related to the Quality of Work Life (QWL) indicators, such as: a) posture; b) provision; c) leisure; d) relationship; e) mood; f) motivation; g) physical activity and changes which occurred after the intervention. Through statistical analysis was reported by participants an improvement of three main changes with better percentages, and for women to mood enhancement with 52%, 35% of health care and early physical activities with 13%. Have the men had 44% improvement in stress reduction, 33% improvement in quality of life and 23% in health improvement. Significant similarity according to the literature, in which the results of this study showed proximity in percentage terms in the other studies. In conclusion the importance of gymnastics both for employees and for the company, where there is improved quality of life for workers, improvement in interpersonal relationships and performance enhancing productivity.

Key - words: Gymnastics, Benefits and Quality of Life.

LISTA DE FIGURAS

- 1 DISTRIBUIÇÃO DO PERCENTUAL DOS FUNCIONÁRIOS EM 26
RELAÇÃO À BOA POSTURA ANTES E APÓS A GINÁSTICA
LABORAL.
- 2 DISTRIBUIÇÃO DO PERCENTUAL DOS FUNCIONÁRIOS EM 27
RELAÇÃO À DISPOSIÇÃO PARA A JORNADA DO TRABALHO
ANTES E APÓS A GINÁSTICA LABORAL.
- 3 DISTRIBUIÇÃO DO PERCENTUAL DOS FUNCIONÁRIOS EM 27
RELAÇÃO AO LAZER ANTES E APÓS A GINÁSTICA LABORAL.
- 4 DISTRIBUIÇÃO DO PERCENTUAL DOS FUNCIONÁRIOS EM 28
RELAÇÃO AOS RELACIONAMENTOS ANTES E APÓS A
GINÁSTICA LABORAL.
- 5 DISTRIBUIÇÃO DO PERCENTUAL DOS FUNCIONÁRIOS EM 28
RELAÇÃO À MELHORA DO HUMOR ANTES E APÓS A
GINÁSTICA LABORAL.
- 6 DISTRIBUIÇÃO DO PERCENTUAL DOS FUNCIONÁRIOS EM 29
RELAÇÃO À MELHORA DA MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO
ANTES E APÓS A GINÁSTICA LABORAL.
- 7 DISTRIBUIÇÃO DO PERCENTUAL DOS FUNCIONÁRIOS EM 29
RELAÇÃO AO INÍCIO DA PRÁTICA DE ATIVIDADES FÍSICAS
ANTES E APÓS A GINÁSTICA LABORAL.
- 8 COMPARATIVO DAS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS COM 30
MELHORES PERCENTUAIS DAS FUNCIONÁRIAS DO SEXO
FEMININO ANTES E APÓS A GINÁSTICA LABORAL.
COMPARATIVO DAS TRÊS PRINCIPAIS MUDANÇAS COM
MELHORES PERCENTUAIS DAS FUNCIONÁRIAS DO SEXO
MASCULINO ANTES E APÓS A GINÁSTICA LABORAL.

1 INTRODUÇÃO

Em estágios realizados durante a formação no curso de Educação Física, na área de ginástica laboral (GL) numa empresa de Curitiba em que se implantava o programa da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), observou-se que alguns praticantes dessas atividades já relatavam melhoras profissionais e pessoais, decorrentes da prática de GL.

Com a busca das empresas por maior produtividade e menores números de afastamentos de seus funcionários, os inícios ao incentivo de programas de qualidade surgem de maneira praticamente obrigatória.

De acordo com a Lei N° 4578, de 27/12/2012 composta por 12 artigos em que institui a GL como prática obrigatória em todas as empresas que desenvolvam atividades que gerem esforço físico repetitivo. (CAMPOS, 2012)

Sampaio e Oliveira (2008) mencionam que os programas de promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida, por meio da GL nas empresas, estão se tornando indispensáveis e se tornando cultura da mesma.

Para Mendes e Leite (2008) a saúde do trabalhador deve ser avaliada dentro dos aspectos ocupacionais físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos, psíquicos e sociais. O autor ainda relata que a prática da GL motiva uma mudança de comportamento, estimulando os trabalhadores a optarem por um estilo de vida mais ativo e saudável.

A GL de acordo com Lima (2003) é um conjunto de práticas que são elaboradas por um profissional durante o expediente de trabalho. A autora menciona que esta atividade, tem por objetivo, gerar adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas através de exercícios direcionados ao ambiente de trabalho no qual o trabalhador realiza suas atividades diárias.

A GL pode ser classificada em três tipos, são elas: (a) ginástica de aquecimento ou preparatória, esta deve ser realizada antes do expediente de trabalho com duração máxima de 10 minutos - como nas outras que serão citadas posteriormente - tendo esta ginástica o objetivo de preparar as principais musculaturas do corpo para as tarefas que serão executadas durante o período de trabalho, proporcionando ao trabalhador maior disposição; (b) compensatória ou de pausa, a qual é realizada durante o trabalho realizando exercícios específicos para compensar os movimentos repetitivos; (c) ginástica de relaxamento, a qual é baseada numa série de alongamentos e esta deve ser

realizada ao final do expediente como uma maneira de proporcionar ao trabalhador um relaxamento após o dia trabalhado. (MENDES; LEITE, 2008)

Para Mendes e Leite (2008) a implantação da GL visa “amenizar os efeitos deletérios que o mau uso da tecnologia pode acarretar”, como por exemplo, computadores, máquinas e telefone.

O uso da tecnologia interferiu na jornada de trabalho de alguns trabalhadores e invadiu o espaço destinado à família. Com o uso frequente por um longo período em frente ao computador durante a jornada de trabalho começaram a ocorrer às chamadas lesões por esforço repetitivo (LER). (MENDES; LEITE, 2008)

Para Castilho et al. (2009) a GL incorporou-se nas empresas visando a promoção da saúde e melhoria das condições de trabalho, diminuindo os acidentes, na redução de lesões por esforços repetitivos, conseqüentemente, um aumento da produtividade com qualidade.

Ribeiro e Campos (2009) mencionam que a preocupação das empresas não está voltada apenas para os aspectos que possam ajudar o trabalhador a ter melhor qualidade de vida, também, no trabalho.

Assim, a GL tem por importância não apenas a prática, mas também o fato de não considerar apenas o aumento de produtividade, mas o conjunto de atributos que envolvem esta sendo fundamentais para a qualidade de vida do trabalhador. (SAMPAIO; OLIVEIRA, 2008).

Ao longo dos anos está sendo estudado e comprovado que a GL proporciona grandes benefícios à saúde do trabalhador, sendo alguns deles: melhora das dores, redução do sedentarismo, melhora do estado de humor e saúde, redução do estresse entre outros componentes importantes para nossa aptidão física.

De acordo com Abreu et al. (2009) o principal fator gerador do estresse no ambiente de trabalho envolve os aspectos de organização, administração, procedimentos operacionais e qualidade das relações humanas.

Desta forma, o estudo pretende analisar os benefícios obtidos através de um programa de ginástica laboral (PGL) após sete meses de sua implantação em uma empresa de Curitiba – PR. Visando salientar assim a importância da prática da ginástica laboral nas empresas e os benefícios que estas atividades laborais podem proporcionar não apenas aos funcionários, mas também para a empresa que tende há aumentar sua produtividade devido à melhora da qualidade de vida de seus funcionários que desempenham melhor suas atividades diárias.

1.1 JUSTIFICATIVA

Para Gomes et al. (2012) as empresas tem visado o uso da GL não só buscando a redução do absenteísmo, mas o aumento da produtividade ocorrida através dos benefícios que as atividades laborais proporcionam aos trabalhadores.

Em seu estudo sobre “*percepção de praticantes de ginástica laboral sobre parâmetros de saúde e geral relacionada ao trabalho*”, uma amostra de 50 funcionários com faixa etária acima de 18 anos, independente do sexo e/ou manifestações clínicas, sendo 25 praticantes e 25 não praticantes do PGL da empresa de telefonia móvel TIM Celular S.A. no Bairro Dionísio Torres, Fortaleza-CE,

Dentre os benefícios levantados, os com melhores percentuais foram: melhora das condições de saúde com 80%; aumento da disposição para o trabalho com: 79%; melhora da relação com os colegas com 78%; melhora no desempenho de suas funções no trabalho com 76%; controle do estresse com 64%; melhoria das relações com a empresa com 30% e valorização pela empresa com 25%.

Para Carvalho e Moreno (2007) em seu estudo sobre “*efeitos de um programa de ginástica laboral na saúde de mineradores*”, sendo a amostra selecionada de uma empresa de grande porte, produtora de minério de ferro, com 500 trabalhadores, situada a 80 km da região metropolitana de Belo Horizonte, em Minas Gerais. Porém, apenas 30 trabalhadores do sexo masculino com idade média de 32,4 anos com jornada diária de oito horas em turno diurno atuantes na área de Manutenção Hidráulica foram selecionados para o estudo.

A GL contribuiu para o aumento do bem-estar dos trabalhadores, mesmo a adoção da mesma não modificar as condições de trabalho, mas proporcionar grandes benefícios à saúde do trabalhador.

De acordo com Castilho et al (2009) ainda necessita-se da conscientização dos praticantes de GL nas empresas para a importância da atividade física para uma melhor qualidade de vida.

Para Carvalho e Moreno (2007) a GL proporciona modificações de hábitos e estilos de vida dos trabalhadores que surgem após a implantação do programa de ginástica laboral.

Sendo assim, a ideia deste trabalho surgiu devido ao estágio na empresa, o qual proporcionou vivências práticas e devido à necessidade de realizar uma análise da importância do PGL para a empresa.

1.2 PROBLEMA OU HIPÓTESE

Quais os resultados obtidos após sete meses da implantação do programa de ginástica laboral na empresa?

1.3 OBJETIVO GERAL

Analisar os resultados obtidos com um programa de ginástica laboral após sete meses de sua implantação em uma empresa de Curitiba – PR.

1.3.1 Objetivo(s) Específico(s)

Elaborar um comparativo entre os sexos levantando as diferenças em termos percentuais entre os funcionários que participam do PGL.

Levantar os possíveis benefícios que a ginástica laboral proporcionou à empresa e aos funcionários antes e após a sua implantação no ambiente de trabalho.

Elaborar um comparativo das três principais mudanças com melhores percentuais obtidas após a implantação do PGL entre ambos os sexos.

Descrever os resultados obtidos após os setes meses de implantação do PGL comparando com as literaturas já existentes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA

Desde os tempos antigos até a atualidade há uma busca incansável pela melhor forma de viver. Percebeu-se então uma melhora na Qualidade de Vida (QV) do ser humano, servindo este como um motor para as profundas mudanças no mundo. (LIMA, 2003).

Para Sampaio e Oliveira (2008) investir na QV voltada aos funcionários nas empresas se constitui hoje como uma das principais ações para a prevenção de problemas oriundos do exercício laboral, que, em condições inadequadas, podem ocasionar, pelo excessivo ritmo de trabalho, grandes males à saúde dos trabalhadores.

Para Mendes e Leite (2008, p.158) a QV apresenta-se como característica, essência ou aptidão da existência do modo de viver. Os autores citam também que o nível da qualidade de vida ideal, deve estar relacionado diretamente às necessidades de cada pessoa.

Nahas (2003) cita que a qualidade de vida pode ser uma medida de dignidade humana, a qual visa o atendimento das necessidades humanas fundamentais. O autor ainda menciona que a QV pode ser considerada tanto no aspecto individual quanto social. A combinação de alguns fatores como: o estado de saúde, satisfação no trabalho, lazer entre outros deve ser levada em consideração.

Lima (2003) em seu livro “Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho” apresenta algumas empresas, por exemplo, ABB Ltda a qual investe na melhora da QV de seus funcionários, mostrando a cada ano seus programas para saúde do trabalhador, mostrando resultados positivos.

De acordo com o registrado no site do Portal Agita (<http://portalagita.org.br>) um bom exemplo de programa com grande propaganda de promoção de saúde é o Agita São Paulo, lançado oficialmente pela Secretaria de Estado da Saúde em dezembro de 1996. Este programa foi criado para estimular a prática de atividades físicas e tem por objetivo aumentar o nível de conhecimento sobre os benefícios da atividade física para saúde e o nível de atividade física da população do Estado, tornando-as pessoas mais ativas em casa, no trabalho e no tempo livre.

O conceito de QV pode ser diferente para cada pessoa devido as mudanças que ocorrem ao longo do tempo. São diversos os fatores que determinam a QV e é esta combinação que pode individualizar um ser humano do outro. Dentro do estudo da QV, normalmente dois tipos de parâmetros são estudados: sócio-ambientais e individuais. Os

sócio-ambientais se referem às condições que o ser humano necessita para viver em sociedade e as individuais, os quais afetam diretamente nossa QV. (NAHAS, 2003)

Ribeiro e Campos (2009) mencionam que a QV de um trabalhador depende de fatores intrínsecos e extrínsecos os quais variam de pessoa para pessoa, sendo esta sujeita às influências do cotidiano deste trabalhador, do local onde ele vive de seu estilo de vida além de seus hábitos, onde estes fatores independem das políticas adotadas pelas empresas.

Para Mendes (2000) a GL é um programa de QV e promoção de lazer, o qual se aplica aos trabalhadores durante o expediente de trabalho, sendo para muitos empresários um programa considerado novo e muitas vezes infelizmente desconhecido.

Para Souza e Ziviani (2010) sobre a QV relacionada com a prática de GL, os autores expõem que a Qualidade de Vida no Trabalho fornece diversos benefícios aos trabalhadores, além de proporcioná-los um ambiente saudável para realizar suas atividades. Os autores também relatam que a GL esta sendo utilizada como promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, enfatizando a saúde e o bem estar do trabalhador.

A GL visa de acordo com os autores a melhoria da QV e o aumento da produtividade nas empresas. Esta ainda serve como meio de influenciar os funcionários, mostrando com sua prática diária os benefícios à saúde ocupacional e melhoria no desempenho profissional. (SOUZA & ZIVIANE, 2010).

Sendo assim, a QV está diretamente relacionada à GL em que os estudos trazem diferentes perspectivas de sucesso com a prática no ambiente organizacional, ou seja, ambas devem estar interligadas para que não apenas os funcionários e também as empresas tenham maior produtividade.

2.2 PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Em 1950, uma nova técnica conhecida por Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu devido a alguns pesquisadores estudarem um modelo em que o indivíduo, o trabalho e a organização formassem um conjunto. (MENDES; LEITE, 2008)

Os autores acima relatam que qualquer mudança no ambiente pode gerar tanto impactos negativos como positivos na qualidade de vida do trabalhador, ou seja, o trabalhador necessita de boas condições de trabalho.

França (2009) sobre a QVT menciona que esta deve fazer parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna.

As definições de QVT vão desde os cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação entre inúmeras outras. (FRANÇA, 2009, p.24)

A busca incessante por maior produtividade nas empresas fez com que muitos funcionários apresentassem grandes desgastes físicos durante a jornada de trabalho. Quando as empresas começaram a aderir o programa de ginástica na empresa houve grande interesse tanto por parte dos empregadores como os empregados em melhorar a QVT. (FIGUEIREDO; ALVÃO, 2008)

A produtividade é o “grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços”. O autor ainda menciona a produtividade e dimensão humana como um grande desafio em que com bem-estar, o ambiente competitivo de alta produtividade possa garantir ritmos e situações corretas. Assim, o bem-estar deve ser visto na maneira integral, levando-se em conta variadas dimensões como pessoa, cidadão e profissional, tendo por meta buscar experiências da relação entre produtividade e QVT. (FRANÇA, 2009)

Lima (2003) expõe que a frequência do programa deve ser aplicada pelo menos três vezes ao dia com duração de mínima de 15 minutos, não podendo exceder o tempo de 30 minutos, entretanto é difícil a empresa que permita uma pausa dos funcionários por 30 minutos na produção. O acompanhamento e avaliação do programa devem ser constantes de acordo com o autor devido à importância de um roteiro para análise dos objetivos e metas da empresa com a implantação do programa na busca da melhora da qualidade de vida dos trabalhadores.

Para Lima (2003) também é necessário o acompanhamento com avaliações sobre o programa da GL na empresa para que sejam atingidas as metas e as aulas não ocorram sem um controle. A autora ainda expõem a respeito da implantação da GL, a necessidade do profissional de Educação Física e o responsável pela empresa conversarem e estabelecerem um acordo do que será avaliado no programa para que não ocorram erros de comunicação.

Ribeiro e Campos (2009) em seu estudo sobre “Qualidade de vida no trabalho”, estudo de caráter exploratório que teve como procedimento de pesquisa a revisão de literatura. Este analisa a contribuição dada por alguns pesquisadores no

estudo do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e identifica as suas dimensões, sendo esta uma forma de se compreender o processo do trabalho e seus impactos na vida do empregado.

Os autores relatam que os programas de QVT têm por objetivo garantir maior eficácia e produtividade, ao mesmo tempo atendendo as necessidades básicas dos trabalhadores, ou seja, um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais.

Para Sampaio e Oliveira (2008) relatam em seu estudo que os programas de promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida, designadamente por meio da ginástica laboral nos locais de trabalho, estão se tornando indispensáveis e que devem integrar a cultura das empresas.

De acordo com Abreu et al. (2009) a QVT deve ser considerada como um processo sistêmico e exige uma gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas mudam constantemente e porque depende da realidade de cada empresa e do contexto em que esta inserida.

Ribeiro e Campos (2009) relatam que há fatores intervenientes na qualidade de vida das pessoas no trabalho, estas dependendo de seu gerenciamento, os quais proporcionarão condições favoráveis sendo imprescindíveis ao melhor desempenho e produtividade. Os autores ainda mencionam que a construção do conceito QVT pode ser visto como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho.

De acordo com Alves (2011) para que o PQVT não vire um modismo gerencial, torna-se necessário que as empresas, antes de implantarem um programa, façam uso dos diagnósticos, para direcionar as estratégias de promoção à saúde.

Sendo assim, de acordo com os autores percebe-se a importância do programa de ginástica laboral dentro das empresas buscando melhora na produção através da melhora da qualidade de vida do trabalhador, o qual se sente mais motivado, cuida mais da saúde e começa a obter hábitos saudáveis tanto na alimentação quanto na prática e atividades físicas fora do ambiente de trabalho. Estes dados a seguir serão apresentados e melhor descritos sendo comparados mostrando os resultados obtidos com o PGL.

2.3 ESTILO DE VIDA E SAÚDE

Nahas (2003) conceitua estilo de vida como um conjunto de ações habituais que refletem atitudes, valores e oportunidades na vida das pessoas. O autor ainda relata que

o estilo de vida passou a ser um dos mais importantes determinantes para a saúde de indivíduos, grupos e comunidades.

Segundo Nahas (2003) para se viver mais, é necessário viver com saúde. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), um dado utilizado pela Organização das Nações Unidas (ONU) o qual analisa a qualidade de vida da população, mostra que atualmente o Brasil está na 85ª posição com 0,730.

Nahas (2003) relata que além da qualidade de vida, estudos longitudinais têm demonstrado que a vida média de indivíduos com bons hábitos de saúde pode ser também mais longa. O autor explica que o prazer, a satisfação pessoal e as amizades, são fatores que podem anteceder ou até mesmo superar a preocupação com o envelhecimento.

A saúde para Nieman (1999, p. 4) é o estado dinâmico de bem-estar positivo em relação àqueles que possuem hábitos que promovem a saúde, reduzindo assim os riscos de doenças.

No estudo de Balen et al. (2007) o objetivo foi verificar os efeitos do PGL sobre a QVT em uma indústria de médio porte da Região Metropolitana de Curitiba, selecionando uma amostra de 41 funcionários, sendo 17 homens e 24 mulheres.

A coleta dos dados ocorreu antes da implantação e após três meses, este por três momentos, sendo avaliados indicadores da QV (satisfação, clima, desgaste, estresse e dores). O estudo apresentou uma melhora no clima das relações durante o trabalho em que ambos os sexos obtiveram bons resultados percentuais. Em relação às dores, houve redução em diferentes segmentos corporais tanto para homens quanto para mulheres.

Guimarães et al (2014) em seu estudo sobre os “*efeitos da ginástica laboral nas variáveis morfológicas, funcionais, estilo de vida e absenteísmo dos trabalhadores de uma indústria farmacêutica de Montes Claros em Minas Gerais*” teve por objetivo estudar variáveis como peso, estatura e percentual de gordura.

O estudo foi composto por 100 indivíduos, separados em dois grupos sendo 50 homens e 50 mulheres tendo 25 participantes de GL e 25 não participantes. Os melhores resultados foram com relação à flexibilidade da coluna lombar, resistência abdominal e estilo de vida.

2.4 APTIDÃO FÍSICA E SEUS FATORES

A aptidão física é definida como capacidade de realizar atividade física ligada ao desempenho motor ou à saúde. O autor menciona que tanto a atividade física quanto a

aptidão física, ambas têm sido associadas ao bem-estar, à saúde e à qualidade de vida das pessoas em todas as faixas etárias. (NAHAS, 2003)

Para Nahas (2003) a aptidão relacionada à saúde envolve componentes associados ao estado de saúde, seja nos aspectos de prevenção e redução dos riscos de doenças, como por maior disposição para as atividades diárias.

Para Nieman (1999) a aptidão física define-se como uma “condição na qual o indivíduo possui energia e vitalidade possíveis para a realização das suas tarefas diárias”.

O autor ainda cita que a aptidão física é composta por alguns componentes importantes, são eles: resistência cardiorrespiratória, composição corporal, aptidão musculoesquelética, força muscular, resistência muscular e no caso da laboral uma ótima flexibilidade.

Nahas (2003) menciona que a aptidão relacionada à saúde surgiu nos Estados Unidos no final da década de 70 quando um grupo de especialistas resolveu propor uma bateria de testes em que foram definidos os componentes da aptidão física. Estes serão citados e brevemente comentados a seguir:

1. Aptidão Cardiorrespiratória: capacidade de o organismo resistir à fadiga em esforços de média e longa duração.
2. Flexibilidade: grau de amplitude nos movimentos das diversas partes corporais.
3. Resistência muscular: capacidade de um grupo muscular em realizar repetidas contrações sem diminuir a eficiência do trabalho realizado.
4. Composição corporal: nível de gordura corporal.

Algumas dessas valências são exigidas durante os exercícios trabalhados na ginástica laboral, principalmente devido às necessidades diárias dos trabalhadores e assim se torna de relevância a temática no estudo para melhor compreensão de onde são gerados os benefícios dos exercícios.

2.5 GINÁSTICA LABORAL

Em um breve histórico tem-se que a ginástica laboral (GL) surgiu em 1925, inicialmente na Polônia. Teve origem no Japão no ano de 1928 sendo aplicada em funcionários da empresa do Correios, tendo como objetivo a descontração e o cultivo a saúde. (CAÑETE, 2001).

Já no Brasil a GL foi introduzida em 1969 por executivos nipônicos na Ishkawajima Estaleiros S.A., localizada no Rio de Janeiro.

Sampaio e Oliveira (2008) mencionam que no Brasil, as primeiras manifestações de atividades físicas entre funcionários foram em 1901, mas a ginástica laboral teve sua proposta inicial publicada em 1973.

Para Mendes e Leite (2008) a implantação da ginástica laboral só ocorre com sucesso quando são respeitadas as quatro etapas, são elas: estruturação, planejamento, execução, avaliação. Os autores citam que sem umas das etapas, o processo não ocorre com sucesso, ou seja, se uma das etapas não for executada como planejada, podem ocorrer falhas levando a uma má implantação do programa.

O processo ocorre da seguinte maneira, inicialmente recolhem-se os dados dos funcionários de cada setor que participará do programa, buscando identificar os índices de acidentes no trabalho e afastamentos médicos. Na segunda fase, em que será realizado o planejamento, as atividades precisam ser selecionadas de acordo com a realidade de cada setor, sendo de suma importância o laudo ergonômico.

Figueiredo e Alvão (2008, p.76) definem as atividades laborais como:

Um programa que proporciona ao trabalhador ficar mais próximo das suas atividades diárias, construindo uma relação de corpo e mente e o próprio trabalho.

Para Mota et al. (2005) a implantação de um programa de ginástica laboral nas empresas contribui para a melhora da qualidade de vida dos funcionários. Em relação à prática da ginástica laboral, os funcionários relataram que contribuiu na melhora das condições, não apenas físicas, mas do indivíduo como um todo.

Para Almeida e Lima (2008) em seu estudo relatam que a prática de ginástica laboral é vista como um benefício para os trabalhadores e para as empresas, e a sua importância tanto econômica como social é suficiente para despertar interesse de estudos mais extensos sobre esta prática benéfica, incluindo, entre outros, os efeitos físicos e psicológicos sobre os praticantes.

Para Figueiredo e Alvão (2008) a GL é um programa que possibilita ao trabalhador tornar-se mais íntimo à lógica que envolve suas atividades diárias, na medida em que o trabalhador aprenda a aperfeiçoar a relação do corpo/mente.

De acordo com Martins (2005) o objetivo da GL é fazer com que o corpo não pague pela insensatez que a mente muitas vezes o obriga – a de continuar a trabalhar, independente das dores sentidas, acabando por minimizar sua saúde.

2.5.1 Postura no ambiente de trabalho

Matos (2010) sobre avaliação postural mencionam dois tipos de postura, a boa e a má. A boa postura é definida como o equilíbrio dos vários segmentos corporais para a realização de movimentos nas diversas posições do corpo, seja sentado ou em pé.

Já a má pode ser classificada como momentânea em que há a ligação entre o sentimento e a exacerbação corporal, não ocorrendo deformidade óssea ou estrutural onde pode surgir devido há alteração de um dos segmentos corporais.

Para Nahas (2003) a postura define-se como alinhamento corporal, a qual se refere à posição do corpo parado ou em movimento, envolvendo o estado de equilíbrio das diversas partes corporais. O autor ainda relata que as posições mantidas estáticas ou em movimento resultam dos hábitos posturais conscientemente ou não pelo corpo.

Nahas (2003, p. 78) à respeito de bons hábitos posturais:

Conduzem a boa aparência, eficiências mecânicas nos movimentos e menores riscos de lesões, sendo dependentes da força e flexibilidade, aliadas à prática consciente e inconsciente que produzem esses hábitos.

No estudo sobre a ginástica laboral e hábitos posturais de Candotti, Stroschein e Noll (2011) os resultados da postura sentada adotada no trabalho demonstraram que no pré-experimento 100% e 93,3% apresentavam postura incorreta, para os grupos controle e experimental, respectivamente. Entretanto, após as sessões de GL, 53,3% dos participantes do grupo experimental referiram sentar na postura correta.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 TIPOS DE ESTUDO

O presente estudo é de caráter descritivo, com análise qualitativa e delineamento transversal. Descritivo qualitativo devido à obtenção das informações por meio de um banco de dados de uma empresa que serão comparados entre si e com a literatura pesquisada, buscando realizar uma análise mais fidedigna. (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2007).

3.2 BANCOS DE DADOS

O trabalho consiste num banco de dados com delineamento transversal, sendo realizada a primeira coleta em dezembro de 2012, com 269 indivíduos, através de um questionário adaptado de Polito e Bergamaschi (2002. p.82) aplicado pela própria empresa, sem envolvimento da pesquisadora.

Este questionário foi aplicado com o intuito de avaliar o nível de benefício que a ginástica laboral proporciona e identificar as melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores de uma empresa de cobrança da cidade de Curitiba-PR.

O documento para liberação destes dados para o estudo foi o Termo de Utilização de Manuseio dos Dados (Anexo A), o qual foi entregue à empresa para consentimento. Já aos funcionários da empresa que participam das aulas de ginástica laboral foi entregue o questionário criado e aplicado pela própria empresa no qual constam perguntas fechadas á respeito do PGL na empresa, seus benefícios para a melhora de qualidade de vida do trabalhador.

A empresa realizou duas aplicações com o mesmo questionário, sendo a primeira em dezembro de 2012, após um mês da implantação da prática de GL na empresa e o segundo questionário foi aplicado em agosto de 2013, sete meses após a implantação para comparação da melhora na qualidade de vida dos funcionários e os benefícios que a prática da GL proporcionou.

3.3 POPULAÇÃO / AMOSTRA / PARTICIPANTES

Os participantes do presente estudo foram 87 indivíduos adultos, praticantes de ginástica laboral, sendo 29 homens e 58 mulheres, trabalhadores em uma empresa de cobrança da cidade de Curitiba-PR, com idades entre 20 a 60 anos.

3.3.1 Critérios de Inclusão

Ser praticante de ginástica laboral no programa da empresa desde a implantação no mês de novembro de 2012.

Ter entre 20 a 60 anos de idade.

3.3.2 Critérios de Exclusão

Preencher incorretamente ou parcialmente o questionário de Polito e Bergamaschi (2002. p.82)

3.4 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

3.4.1 Instrumentos

O instrumento base para a coleta de dados foi o questionário adaptado (Anexo B) dos autores Polito e Bergamaschi (2002. p.82) fundamentado na análise dos benefícios que a GL pode proporcionar e suas melhorias na qualidade de vida.

O questionário é composto por 8 (oito) questões, sendo 7 (sete) múltiplas escolhas devido a serem perguntas diretas e de fácil interpretação e a última questão referente as mudanças encontradas pelos funcionários após o início do PGL, podendo o funcionário optar por todas ou nenhuma opção.

As perguntas levantadas pela empresa tem por objetivo avaliar a prática do programa implantando, a atuação do profissional e principalmente proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus funcionários através da atividade física.

O instrumento foi aplicado pela própria empresa devido a ordens internas do local, tendo apenas a participação da pesquisadora na coleta dos dados para análise sem nenhuma ajuda no momento da aplicação e envolvimento com os funcionários.

3.4.2 Procedimentos

Após o estágio com ginástica laboral na empresa, foi entrado em contato com a empresa solicitando um estudo sobre os benefícios de se aderir um programa de qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho e se este estava sendo de valia ou não apenas para os funcionários, mas para os gestores que estavam apoiando o programa de atividade física dentro da empresa.

Quando confirmado o contato, inicialmente houve um encontro com a responsável pela ginástica laboral na empresa para maiores esclarecimentos sobre o

questionário utilizado para buscar os dados necessários para o estudo e para as respostas que a empresa buscava.

Em seguida foi entregue o termo de manuseio de dados (Anexo A) redigido pela pesquisadora e sua co-orientadora professora Adriana Stadnik para que a empresa ao mesmo tempo em que estivesse ciente do estudo, pudesse liberar seu banco de dados.

Liberado os dados, iniciou-se a separação dos questionários de acordo com o sexo e os dados foram lançados na planilha da ferramenta Excel para melhor análise e criação dos gráficos comparativos.

O PGL estava sendo aplicado duas vezes por semana (segundas e quartas-feiras), com duração de 15 minutos em 6 (seis) andares não sendo aplicado no sétimo andar do jurídico, em cada andar o gestor era responsável em incentivar sua equipe a participar, fazendo as aulas também.

A GL na empresa iniciou no mês de novembro de 2012 para experiência e sendo aprovada seria implantada na empresa. Em dezembro, um mês após a implantação foram entregues os questionários sobre os benefícios da prática da GL para a saúde do trabalhador e após sete meses, no mês de agosto de 2013, ocorreu outra aplicação do questionário para através deste instrumento coletar e analisar os dados e compará-los ao final.

Sendo assim a empresa foi a responsável pela coleta dos dados e a pesquisadora apenas utilizou-os para a comparação dos resultados relatando os benefícios percebidos pelos funcionários para avaliação do programa de GL na empresa, levantando os pontos importantes da prática para o trabalho e a valorização da área para os profissionais de Educação Física.

Os questionários foram identificados para a realização da análise estatística, sendo considerado como o número 1 (um) para a resposta SIM e 2 (dois) para a resposta NÃO e a última questão tornou-se uma avaliação da percepção de melhora do PGL.

Na primeira avaliação no mês de dezembro de 2012 foram analisados 272 indivíduos, sendo destes 72 homens e 197 mulheres e 3 (três) indivíduos que não foram identificados devido a não colocarem o nome no questionário. Já na segunda avaliação, os dados coletados no mês de agosto de 2013, foram aplicados 260 questionários, sendo 75 homens e 181 mulheres e 4 (quatro) indivíduos não foram identificados.

De acordo com o critério de exclusão já estabelecido na metodologia do presente trabalho, os funcionários que não preenchessem corretamente o questionário, não

somariam para a amostra do estudo. Assim, foram excluídos 29 indivíduos na primeira avaliação, sendo 3 (três) homens e 26 mulheres. Já na segunda avaliação foram 30 excluídos.

Também foram excluídos do estudo, os funcionários que começaram a participar do programa apenas no ano de 2013 tendo o estudo como um dos critérios de inclusão, ser praticante da GL desde o início da aplicação do programa, entretanto, totalizaram-se 45 homens e 95 mulheres, estes não sendo comparados.

Após todo o procedimento de separação dos questionários por sexo, evidenciando o critério de exclusão, a amostra final foi de apenas 87 indivíduos, sendo selecionado para a comparação dos resultados apenas 29 homens e 58 mulheres. Sendo assim, a análise será realizada apenas com os questionários dos indivíduos que preencheram corretamente ambas as fases (antes e após o programa) e assim se fará a discussão dos resultados.

ANÁLISE DOS DADOS

Depois de codificados de variáveis nominais para numéricas, os dados foram tabulados no *Software Microsoft Excel*, a fim de realizar o tratamento estatístico. A análise descritiva utilizada foi à média e a porcentagem e assim as frequências foram analisadas e discutidas.

4. RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos através dos questionários. Os 87 participantes adultos sendo 29 homens com faixa etária entre 18 e 57 anos de idade (média de $\pm 30,4$ anos) e 58 mulheres com idade entre 18 e 54 anos (média de 28 anos), todos os funcionários de uma empresa da cidade de Curitiba- PR, na área de cobrança e praticantes de ginástica laboral, 2 (duas) vezes por semana durante 15 (quinze) minutos, sendo a atividade aplicada por um profissional de Educação Física graduado.

A primeira questão levantada pelo questionário foi referente à boa postura, sendo perguntado ao funcionário sobre considerar ter uma boa postura ou não. De acordo com a figura abaixo, os dados mostram que houve melhora da postura em ambos os sexos, tendo as mulheres um aumento de 9% e os homens 7%, após os sete meses de implantação do PGL.

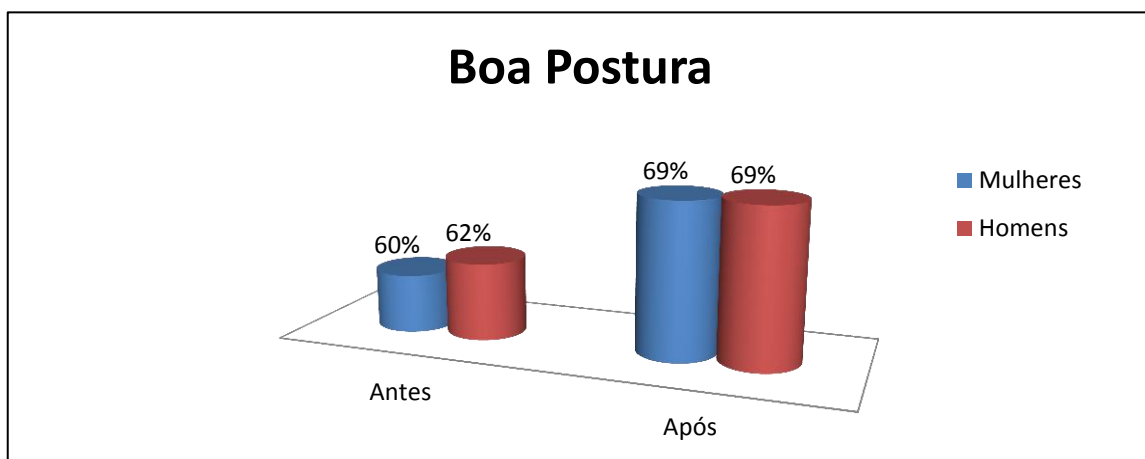


Figura 1. Distribuição do percentual dos funcionários em relação à disposição antes e após a Ginástica Laboral.

A segunda questão refere-se à disposição para o trabalho tendo o presente estudo apresentado uma melhora tanto dos homens quanto das mulheres neste item avaliado antes e após a implantação do PGL. As mulheres conforme a figura abaixo obteve um acréscimo de 10% de melhora após os sete meses do PGL e os homens apenas 7%.

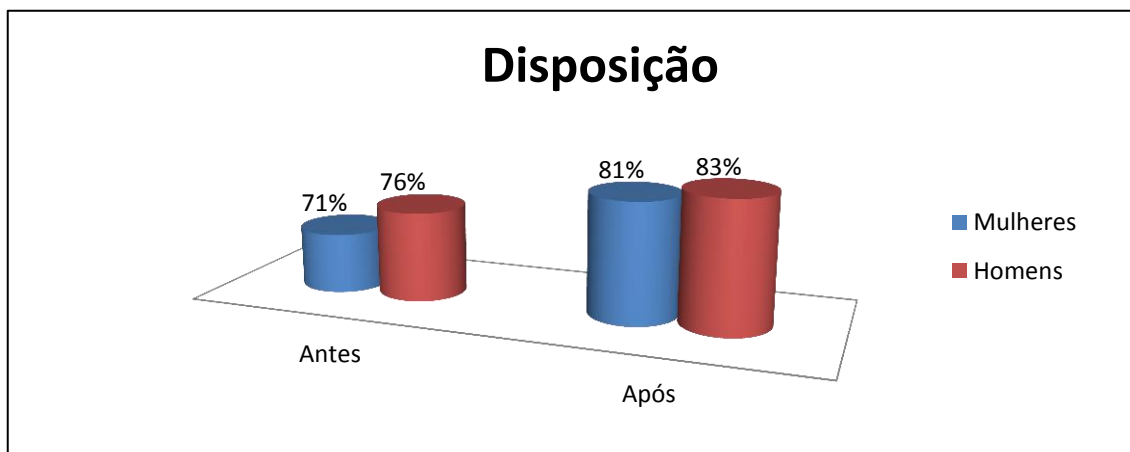


Figura 2. Distribuição do percentual dos funcionários em relação à disposição antes e após a Ginástica Laboral.

Em relação à terceira questão do questionário sobre o grau de preocupação com o bem-estar, o condicionamento físico, aumentando o lazer, as mulheres apresentaram um acréscimo de 10% dentro dos sete meses de prática da GL na empresa e os homens apenas 7%, em que se pode perceber a notável influência das atividades laborais para as demais atividades fora do ambiente de trabalho.

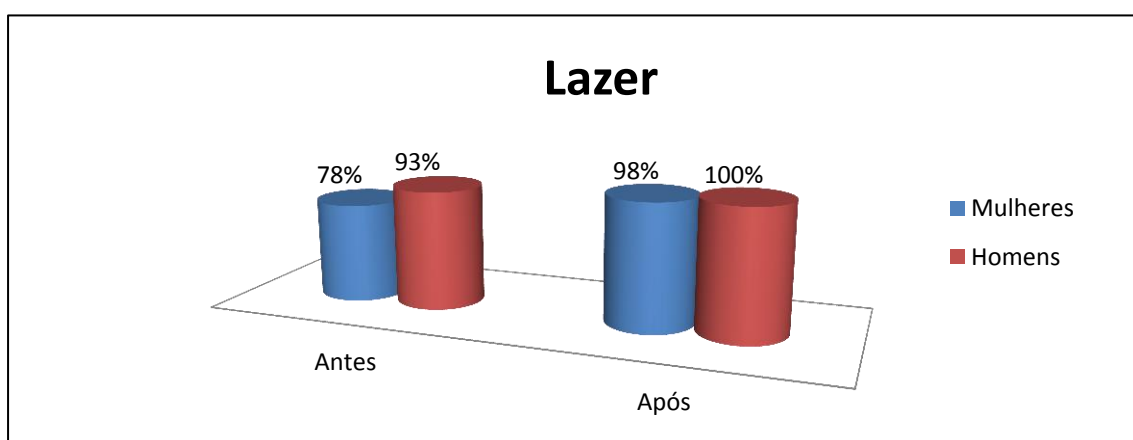


Figura 3. Distribuição do percentual dos funcionários em relação ao grau de preocupação com o bem-estar, o condicionamento físico, aumentando assim o lazer.

A quarta questão correspondente à melhora dos relacionamentos dentro da empresa obteve um aumento de 10% para ambos os sexos, o qual se considera de suma importância para o convívio entre funcionários e gerências. Assim, os relacionamentos interpessoais melhoram e as atividades são melhores desempenhadas pelos funcionários.

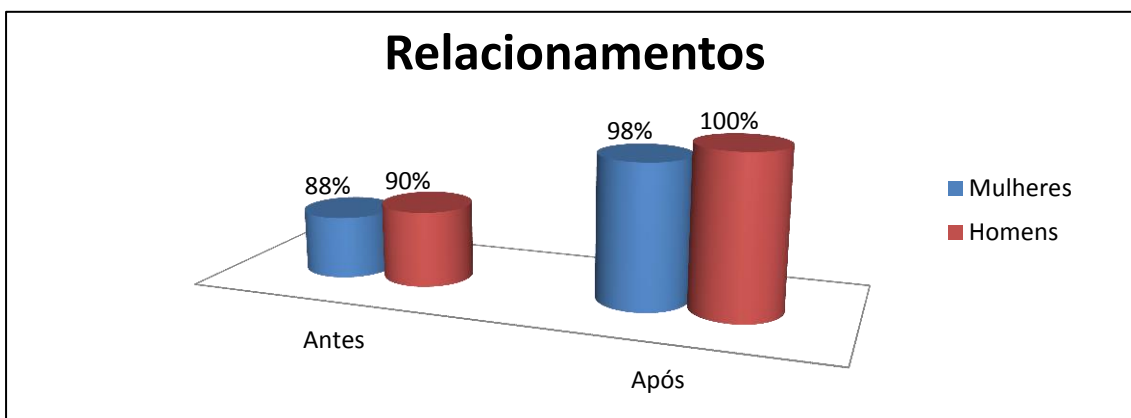


Figura 4. Distribuição do percentual dos funcionários em relação à melhora dos relacionamentos dentro da empresa.

Em relação à melhora do humor, foi questionado através dos questionários aos praticantes de GL na empresa se foi identificado melhora no estado de humor durante o trabalho, após os exercícios laborais. Analisando a figura abaixo nota-se que com 86%, tanto os homens quanto as mulheres relataram melhora do item avaliado com a implantação do PGL. Após os 7 (sete) meses as mulheres apresentaram um aumento de 12% e os homens 14%, com uma percepção de melhora melhor nos homens de 2%.

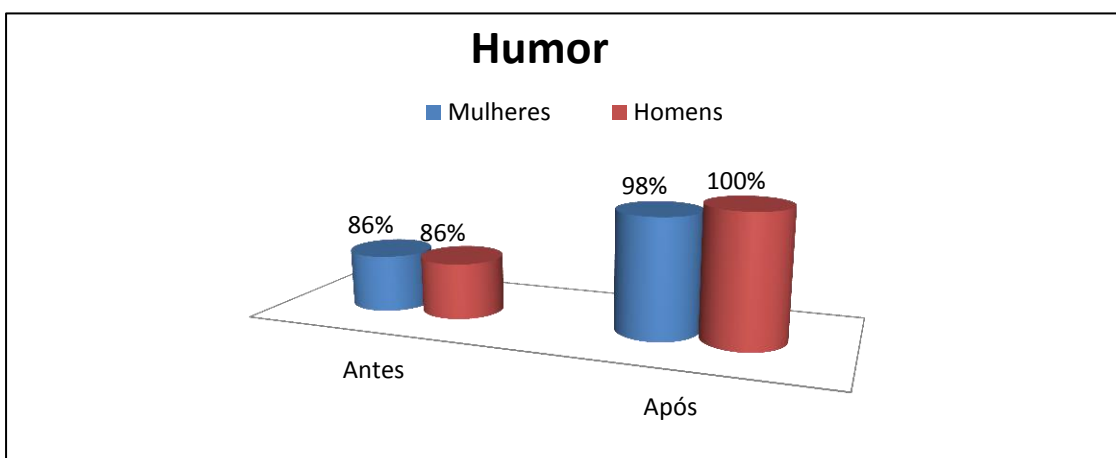


Figura 5. Distribuição do percentual dos funcionários em relação à melhora do humor antes e após a prática da GL.

A penúltima questão fez referência ao se sentir motivado para os exercícios laborais. Analisando o gráfico, as mulheres mostraram-se mais animadas que os homens para praticar as atividades ao início do PGL com 90% e os homens 79%. Após a intervenção houve uma melhora de ambos os sexos, obtendo maior resultado no sexo masculino com melhora de 14%, sendo considerado um bom percentual de melhora.

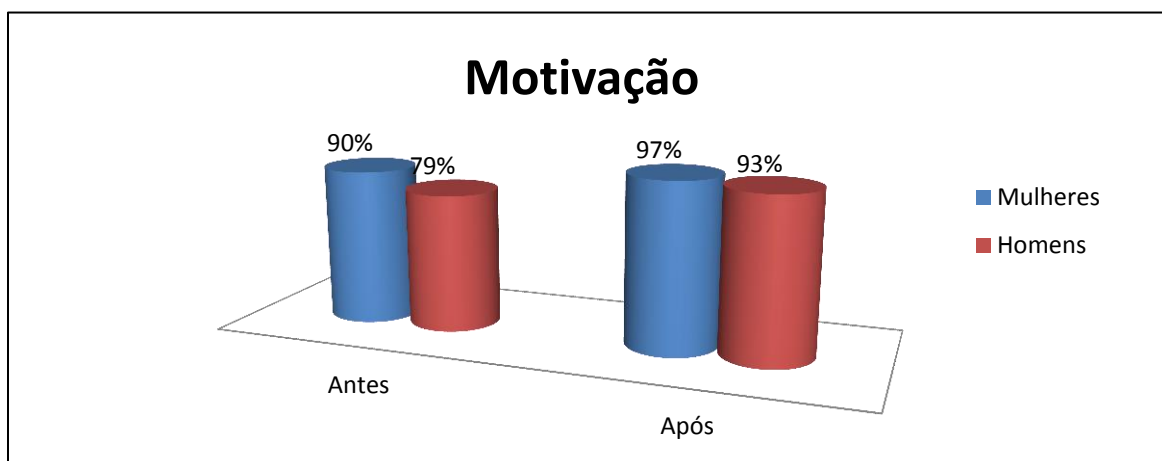


Figura 6. Distribuição do percentual dos funcionários em relação ao se sentir motivado para os exercícios da GL.

A última questão referente ao início da prática de atividades físicas questiona se motivados pela prática de GL, os funcionários buscaram atividades fora do ambiente de trabalho. Antes do PGL com apenas 17% considerado um índice baixo, as mulheres responderam ser praticantes de outras atividades e com 45% os homens surpreenderam apresentando melhor percentual neste tópico, em que os homens em sua maioria são praticantes de futebol aos finais de semana.

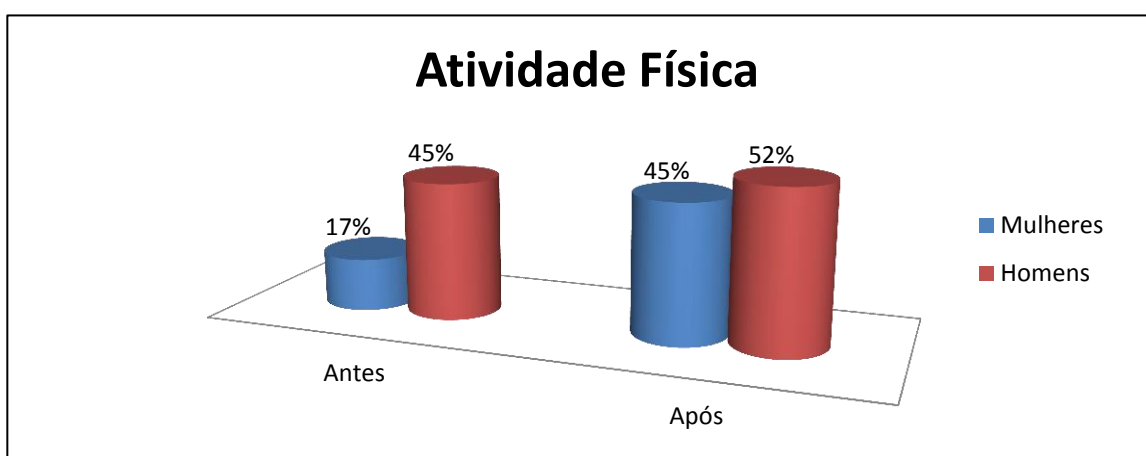


Figura 7. Distribuição do percentual dos funcionários em relação ao início da prática de atividades físicas antes e após a GL.

Após a apresentação das figuras representativas comparando cada questão das 7 (sete) avaliadas sobre os benefícios da ginástica laboral para melhora da qualidade de vida não apenas dentro, mas também fora da empresa. Os funcionários, foram interrogados sobre as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, tendo esta questão 9 (nove) variáveis: começou a aproveitar melhor o tempo livre, diminuiu o seu cansaço (fadiga), começou a cuidar mais de sua saúde, melhorou o seu humor, melhorou sua

qualidade de vida, diminuíram suas dores no corpo, melhorou sua saúde, começou a praticar atividade física e diminuiu seu estresse.

Entretanto, foram levantadas de acordo com os objetivos do presente estudo as três principais mudanças que obtiveram maiores percentuais de melhora antes e após a intervenção do programa das atividades laborais dentro da empresa realizando um comparativo entre os homens e mulheres. Segue abaixo as figuras:

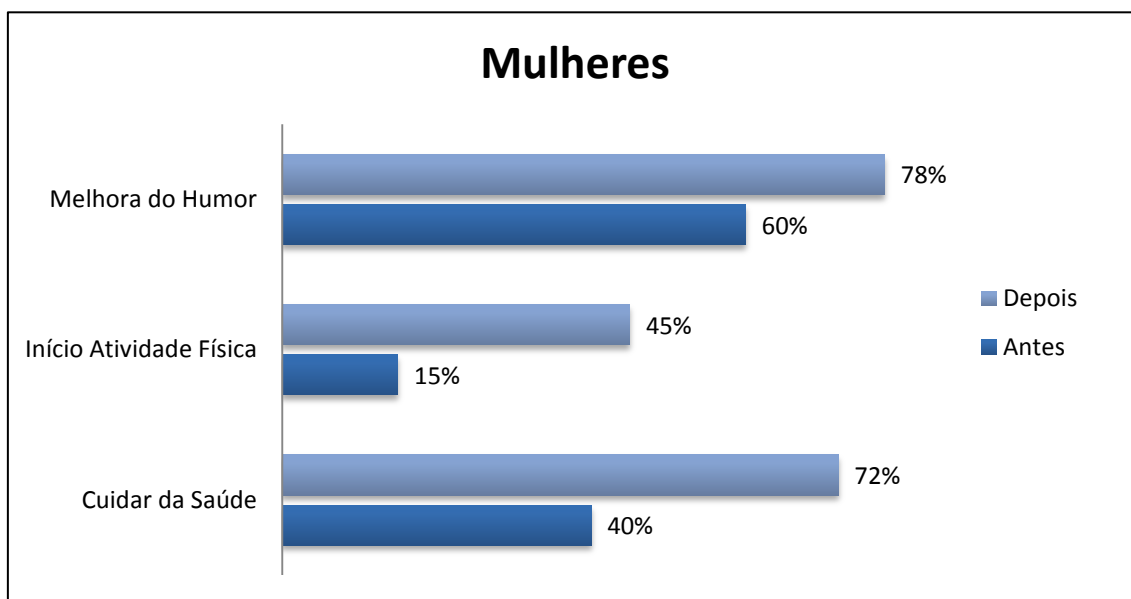


Figura 8. Levantamento das três mudanças que obtiveram melhores percentuais através da prática da GL para as mulheres

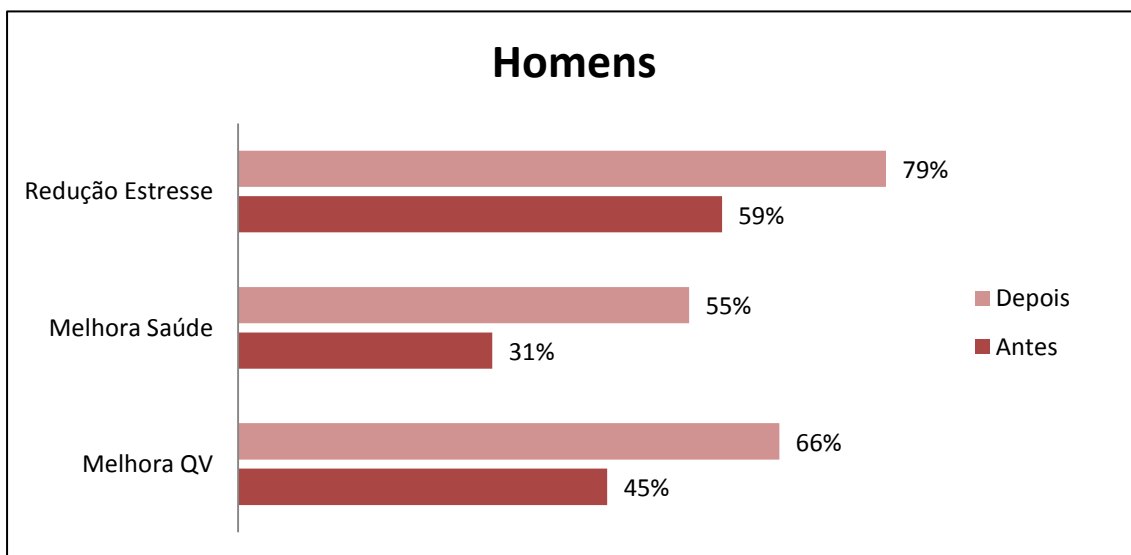


Figura 8.1 Levantamento das três mudanças que obtiveram melhores percentuais através da prática da GL para os homens

Analisando as figuras ilustrativas, nota-se que na figura 8 representado as mudanças ocorridas com as mulheres, antes e após o PGL foram: melhora do humor

(18%), início de atividades físicas (30%) e cuidar da saúde (32%) Já os homens, na figura 8.1 mostraram percepções diferentes, sendo a redução de estresse (20%), melhora da saúde (24%) e melhora da qualidade de vida (21%).

4.1 DISCUSSÃO

Nesta seção serão discutidos os resultados anteriormente apresentados representados por figuras, comparando-os com as literaturas existentes para discussão dos pontos levantados no presente estudo. A primeira questão levantada no trabalho foi sobre a percepção da postura e a seguir alguns estudos complementam e discutem sobre a temática.

De acordo com o estudo de Candotti, Stroschein e Noll (2011) relata-se a importância da prática da GL na promoção de hábitos posturais corretos durante o trabalho. Os autores mencionam ainda que a GL é eficaz na prevenção da dor e na correção da postura, sendo a GL uma “ferramenta utilizada para produção de efeitos positivos” na incidência de dores.

No estudo de Gomes et al. (2012) referente à percepção dos praticantes de GL sobre os parâmetros de saúde geral, o estudo foi aplicado com 50 digitadores, sendo 25 praticantes de GL (Grupo Experimental) e 25 não-praticantes (Grupo Controle). Quando questionado sobre a postura, os autores relatam que houve uma pequena diferença entre os grupos, com 60% os praticantes responderam possuir uma boa postura e com 32%, os não praticantes.

Comparando as literaturas existentes com o presente estudo, os dados mostram concordância devido aos percentuais mostrarem proximidade de valores, em que o estudo presente teve 60%-69% para mulheres e 62%- 69% para os homens.

Assim, enfatiza-se que a postura obteve melhoras através dos exercícios laborais e estes, estão sendo bem aplicado nas aulas, atingindo os professores o objetivo da melhora postural. Já a segunda questão apresentada no presente estudo refere-se à melhora da disposição dos funcionários antes e após o início do programa na empresa.

De acordo com Mendes (2000) em sua dissertação sobre a análise de um PGL na Cidade Industrial (CIC) com 411 trabalhadores de 8 indústrias da região, o relato de melhora dos praticantes sobre a disposição para a jornada de trabalho obteve uma melhora de 17%.

Resende et al. (2007) relatam em seu estudo com 24 funcionários de teleatendimento praticantes de GL, divididos em dois turnos, 12% da manhã (n=10) e 16% da tarde (n=14), responderam que a disposição para o trabalho aumentou, após a intervenção do PGL que ocorria 4 vezes por semana durante 15 minutos por 4 meses.

Comparando os estudos, percebe-se semelhança nos resultados em que com a prática das atividades laborais, os funcionários sentem-se mais dispostos a desempenhar suas atividades diárias ganhando assim outros benefícios relacionados como melhora do humor e redução do estresse, tópicos comentados posteriormente.

Mendes (2000) sobre a implantação de um PGL numa empresa na cidade Industrial (CIC) com um estudo piloto em 8 (oito) indústrias, com uma amostra de 411 trabalhadores tendo um de seus tópicos a importância de o lazer estar relacionado ao trabalho.

O autor menciona que com 52% dos trabalhadores relataram que a GL influenciou nas atividades no momento de lazer, ao contrário, com 42% os demais participantes responderam que não influenciou e apenas 6% não responderam a questão. Resultado este que mostra semelhança com o presente estudo em que em tanto os homens quanto as mulheres apresentaram bons percentuais de melhoras após a intervenção do programa.

Em relação à questão avaliada na figura 4, o estudo de Resende et al. (2007) sobre *“Efeitos da ginástica laboral em funcionários de tele atendimento”* levantou que 29% dos funcionários do turno da manhã e 16% do turno da tarde responderam que a interação com os colegas melhorou.

O estudo de Balen et al. (2007) sobre *“efeitos de um programa de ginástica laboral sobre a qualidade de vida relacionada ao trabalho de industriários”* tendo uma amostra de 41 funcionários, sendo 17 homens e 24 mulheres. Foram realizadas 4 análises, uma antes de iniciar o programa e a outras a cada três meses. O autor menciona que houve melhora do clima no ambiente de trabalho, ou seja, das relações pessoais sendo de 17,6% para os homens e 4,2% para as mulheres.

Gomes et al (2012) em seu estudo sobre *“Percepção de praticantes de ginástica laboral sobre parâmetros de saúde geral e relacionado ao trabalho”* relata que a interação entre os funcionários melhorou em 48% após a intervenção da GL. Portanto, comparando as literaturas encontradas com o presente trabalho, os resultados mostram semelhanças e mostram fidedignidade da questão levantada.

Abreu et al. (2009) sobre os programas de qualidade de vida no trabalho, ressalta que em relação às mudanças após a implantação do PGL na empresa, os funcionários obtiveram melhora do humor de 25% e 37,5%.

No estudo de Mendes (2000) foram analisadas e comparadas cinco empresas, as quais ofertavam o PGL, três empresas obtiveram melhora de 13% no aspecto do humor de seus funcionários, sendo que melhorando a autoestima dos seus funcionários, melhor será o desempenho dos mesmos para a produção das atividades dentro da empresa.

Portanto, as literaturas apontam para uma semelhança de percentuais com os dados apresentados pela figura 5 em que o humor é um dos aspectos que podem ser melhorado com a implantação do PGL nas empresas, melhorando também os relacionamentos entre os funcionários e gerentes para um melhor convívio no ambiente de trabalho.

De acordo com o gráfico 6, o estudo levanta a questão de se os funcionários se sentem motivados para os exercícios da GL. Candotti et al. (2011) em seu estudo “*Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho*” relata que dos 55 funcionários praticantes de GL (92,7%) sentiam-se motivados com os exercícios.

O presente estudo mostra através da figura 6 um resultado semelhante sobre o funcionário se sentir motivado para prática da GL, o que evidencia uma grande participação dos participantes no programa e uma boa dinâmica de aula do professor.

A última questão questionou-se sobre o início da prática de atividades físicas a partir da GL. Na figura 7 representada no trabalho nota-se que as mulheres obtiveram pouca adesão a outras atividades, tendo muitos relatos de pouco tempo para se exercitar e devido ao cansaço pelas atividades de dona de casa. Já os homens mostram um percentual melhor devido há pelo menos uma vez na semana praticar o futebol.

Carvalho e Moreno (2007) confirmam com seu estudo sobre os efeitos da GL sobre a saúde dos mineradores que o grupo fisicamente ativo em seu estudo sobre o PGL constituiu 73,3%, sendo o futebol a atividade física mais praticada entre eles.

Candotti et al. (2011) referente à prática de atividade física fora do ambiente da empresa, foi relatado que 52,6% (n=61) dos trabalhadores praticavam atividade física orientada pelo menos duas vezes por semana, além da GL, e 47,4% (n=55) não a praticavam.

Sendo assim, comparando os estudos com a literatura evidencia-se a importância da atividade física dentro e fora da empresa, tendo a GL um papel de suma importância na adesão das demais atividades, muitas vezes aparecendo como um “ponto de partida”.

Analisando as figuras 8 e 8.1 sobre as mudanças obtidas após a intervenção do programa, em relação aos homens notou-se que dentre as 9 (nove) opções levantadas através do questionário, três destas foram as mais respondidas por eles, sendo: melhora do estresse, saúde e qualidade de vida. Já as mulheres relatam como principais mudanças, a melhora do humor, o início das atividades físicas e se conscientizaram sobre cuidar melhor da saúde.

No estudo de Tanaka et al (2007) sobre os efeitos da GL sobre o estresse, tendo uma amostra composta por 34 participantes de ambos os sexos, a qual foi dividida em 2 grupos: GC - Grupo Controle (n=16) e GT - Grupo Treinado (n=18). Estes responderam ao Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp (ISSL).

Em relação ao GT, antes da intervenção foi de 61,11% e GC com 56,25%. Após a intervenção o GT obteve 11,11% e o GC com 37,5% de estresse. Os valores mostram que houve redução significativa sobre este aspecto, enfatizando a importância da prática da laboral e o presente estudo está de acordo com a literatura.

Através desta discussão pode se perceber a importância da ginástica laboral não apenas dentro da empresa, mas fora em que os funcionários que buscam a prática são recompensados com muitos benefícios para sua saúde. Assim, o estudo comprovou o problema questionado avaliando um PGL em uma empresa da cidade de Curitiba-PR.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar os resultados positivos obtidos através da implantação do PGL para os benefícios aderidos na saúde do trabalhador. Nesta pesquisa houve resultados esperados e poucas diferenças em termos percentuais entre o sexo masculino e feminino, nos itens avaliados pelo questionário.

De acordo com os estudos já realizados na área, houve semelhanças em que os autores mencionam a importância da avaliação dos programas dentro das empresas. Sendo assim, o presente estudo comprova sua análise sobre o programa ser eficiente e proporcionar diversos benefícios à saúde dos funcionários, auxiliando não apenas na vida profissional como principalmente na pessoal.

Em relação às mudanças após a implantação do programa, os resultados obtidos salientam que realmente as mulheres mostram ser mais preocupadas com a saúde, são mais bem humoradas e mais sedentárias, sendo este um aspecto pouco positivo. Os homens apresentaram melhora do estresse, qualidade de vida e sentiram que a saúde melhorou após a intervenção, um aspecto bastante positivo.

Independentes da aplicação da GL ser apenas duas vezes por semana com duração de 15 a 20 minutos os resultados são extremamente positivos, estes advertem que seja incluso as atividades laborais no âmbito das empresas, sendo uma importante ferramenta para qualidade de vida, funcional e psicológica dos funcionários. (NAKAMURA et al, 2011).

Portanto, cabe aos estudantes e profissionais da área de Educação Física que busquem aprofundamento na área, publicação de mais artigos, podendo analisar demais empresas que oferecem ou queiram vir a oferecer um PGL para a melhora da saúde dos seus funcionários, obtendo assim maior produtividade e lucro para a empresa.

5 REFERÊNCIAS

ABREU, Silmara C. SILVA, Margareth R. GORGATTI, Eliana Cristina de A.S. Ginástica laboral como ferramenta dos programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT). **Anuário da Produção Científica dos Cursos de Pós-Graduação**. Vol. IV, Nº 4, Ano 2009. P. 133-132.

ALMEIDA, A. P. B.; LIMA, E. V. Percepção crítica dos praticantes de ginástica laboral sobre seus benefícios. **In: Anais... XI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação** – Universidade do Vale do Paraíba, 2008.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista INTERFACEHS**. Vol.6, n.1, Abril. 2011

BALEN, Ivete. KELLER, Birgit. OKAZAKI, Fábio A. SASAKI, Jeffer E. UTFPR. CEMOVH. Instituto Compartilhar. Efeitos de um programa de ginástica laboral sobre a qualidade de vida relacionada ao trabalho em industriários. **Coleção Pesquisa em Educação Física** - Vol.6, julho/2007 - ISSN: 1981-4313

BASTOS, Ricardo L. GUTIERREZ, Gustavo Luis. Ginástica laboral como promotora de qualidade de vida: avaliação de projetos e fatores críticos de sucesso. **Conexões**: revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, v. 11, n. 2, p. 208-222, abr./jun.2013. ISSN: 1983-9030

CAMPOS, MARÍLIA A. **Leis Municipais**. Disponível em: < <https://www.leismunicipais.com.br/a/mg/c/contagem/lei-ordinaria/2012/457/4578/lei-ordinaria-n-4578-2012-institui-a-ginastica-laboral-como-pratica-obrigatoria-em-todas-as-empresas-que-desenvolvam-atividades-que-gerem-esforco-fisico-repetitivo-2012-12-27.html> > Acesso em: maio/2013

CAÑETE, Ingrid. **Humanização**: desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho. 2 ed. São Paulo: Ícone, 2001.

CANDOTTI, Cláudia T. SILVA, Mathias R. NOLL, Matias. LUCCHESI, Cláudia R. Efeito da ginástica laboral sobre a motivação para a prática regular de atividade física. **Revista Baiana de Saúde Pública**. v.35, n.2, p.485-497, abr./jun. 2011

CANDOTTI, Claudia T. STROSCHEIN, Rosemeri. NOLL, Matias. Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, Florianópolis, v. 33, n. 3, p. 699-714, jul./set. 2011

CARVALHO, Catharina M. C. MORENO, Claudia Roberta C. Efeitos de um programa de ginástica laboral na saúde de mineradores. **Cad. Saúde Colet.** RIO DE JANEIRO, 15 (1): 117 - 130, 2007 – 117.

CASTILHO, Ana C. NADAL, Cristiano dos Santos. MENARIM, Daiana. VASCONCELOS, Letícia L. CELLARIUS, Paula F. JUNIOR, Guanis de B. V. Qualidade de vida no trabalho, onde há prática de ginástica laboral. **Revista CPAQV** - Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida - ISSN: 2178-7514 – v.1, n. 1, 2009.

FRANÇA, Limongi. CRISTINA, Ana. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT:** conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FIGUEIREDO, Fabiana; ALVÃO, Claudia M. **Ginástica laboral e ergonomia**. 2 ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2008. 192 p.

GOMES, Hyvna R. VIEIRA, Lucas L. VIEIRA, Dieicy M. S. SANTOS, Rosângela G. SOARES, Paula M. Percepção de praticantes de ginástica laboral sobre parâmetros de saúde geral e relacionada ao trabalho. **Coleção Pesquisa em Educação Física** - Vol.11, n.5, 2012.

LIMA, V. **Ginástica Laboral:** atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2003. 240 p.

MARTINS, Caroline O. **Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório.** Florianópolis, 2005. 184 f. Dissertação (Doutora em Ergonomia) – Curso de Pós Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Tecnológica de Santa Catarina.

MARTINS, Gizele C. BARRETO, Selva M. G. Vivências de ginástica laboral e melhoria da qualidade de vida do trabalhador: resultados apresentados por funcionários administrativos do instituto de física da Universidade de São Paulo (Campus São Carlos). **Motriz, Rio Claro**, v.13 n.3 p.214-224, jul./set. 2007.

MATOS, Oslei. **Avaliação postural e prescrição de exercícios corretivos.** Phorte: 2010

MENDES, Ricardo A. **Ginástica Laboral (GL):** Implantação e benefícios nas indústrias da cidade industrial de Curitiba (CIC). Curitiba, 2000. 179 f. Dissertação (Mestre em Tecnologia) – Curso de Pós-Graduação em Tecnologia. Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

MENDES, Ricardo A; LEITE, Neiva. **Ginástica Laboral:** princípios e aplicações práticas. 2 ed. São Paulo: Manole, 2008. 216 p.

MOTA, Cristiane G. FILHO, Ramílio J.P. AGUIAR, Eduardo F. JÚNIOR, Aylton F. Ginástica laboral e os efeitos relacionados á demanda do trabalho: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, ano III, no 6, jul/dez 2005.

NAHAS, Markus Vinícius. **Atividade Física, saúde e qualidade de vida:** conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2003, 278 p.

NAKAMURA, P. M. A. *et al.* A experiência do programa de ginástica laboral na Universidade Estadual Paulista-Rio Claro. **Rev. Ciênc. Ext.** v.7, n.1, p.134, 2011.

Portal Agita. Disponível em: <<http://portalagita.org.br/>> Acesso em: maio/2013

RESENDE, Márcia C. F. TEDESCHI, Carolina F. BETHÔNICO, Fernanda P. MARTINS, Thiago T. M. Efeitos da ginástica laboral em funcionários de tele atendimento. **Acta Fisiátr.** 2007; 14 (1): 25-31

RIBEIRO, Cibele A. O. CAMPOS, Leonor N. M. Qualidade de Vida do Trabalho. **Revista Tecer** - Belo Horizonte – vol. 2, nº 2, maio 2009.

SAMPAIO, Adelar A. OLIVEIRA, João R. G. A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria na qualidade de vida no trabalho. **Caderno de Educação Física.** Marechal Cândido Rondon, v.7, n.13, p. 2. sem. 2008

SEDREZ, Juliana A. ROSA, Maria I. Z. CUNHA, Adriana. CANDOTTI, Cláudia T. Avaliação dos efeitos de um programa de ginástica labora, sobre a dor e a qualidade de vida. **Cinergis** – Vol 13, n. 2, p. 21-26 Abr/Jun, 2012.

SOUZA, Fabiana K.N. ZIVIANI, Fabrício. A Qualidade de vida no trabalho correlacionada á prática da ginástica laboral. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do Uni-BH.** Vol. III, n. 1, jul-2010. ISSN: 1984-2716.

SANTOS, Josnei B. **Programa de exercício físico na empresa:** um estudo com trabalhadores de um centro de informática. Florianópolis, 2003. 97f. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina.

TANAKA, Kátia. DEUTSCH, Silvia. VALIM, Priscila C. V. Efeito da ginástica laboral no estresse. **Revista Digital efdeportes.com** – Buenos Aires – Ano 12 –ISSN-e 1514-3465, Nº. 108, 2007

THOMAS, Jerry R.; NELSON, Jack K. SILVERMAN, Stephen J. **Métodos de pesquisa em atividades física.** 5ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2007. 396 f.

APÊNDICE A – TERMO DE MANUSEIO DE DADOS/LIBERAÇÃO

Pedimos autorização para utilizarmos os dados coletados sobre a implantação da ginástica laboral nesta unidade, para realização do projeto *Efeitos de um programa de ginástica laboral na melhora da qualidade de vida dos trabalhadores de uma empresa de Curitiba*. Sendo este orientado pelos professores Fábio Stingham e Adriana Stadnik da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) e desenvolvido pela acadêmica Larissa Mileski Pires.

O presente estudo tem por objetivo utilizar o banco de dados da empresa, possuindo os dados dos questionários aplicados ao decorrer do ano de 2013 em que serão realizadas as avaliações para levantar os benefícios que a ginástica laboral proporciona e as melhorias na saúde do trabalhador.

O banco de dados será utilizado apenas para fim acadêmico, ou seja, o TCC (trabalho de conclusão de curso) e necessita da autorização do responsável na empresa pela implantação da ginástica laboral. Devido a ser um estudo através de um banco de dados, em que apenas serão coletadas as informações e não haverá contato direto com os trabalhadores, será excluído o risco físico ou moral.

À empresa também não se oferecerá riscos, devido apenas a liberação dos dados, nenhuma intervenção e sem identificação. À empresa, os benefícios deste trabalho são de relevância, em que a análise dos dados que já foram levantados, primeiramente por uma pesquisa de opinião, e depois com a comparação dos dados resultará em um *feedback* do sucesso da implantação da ginástica laboral, buscando publicar este trabalho para que a empresa tenha um documento de importância para mostrar que foi de valia aderir ao programa e proporcionar um melhor desempenho de seus trabalhadores.

Garantimos total sigilo dos dados, nome dos funcionários e da instituição em que se necessário colocaremos a utilização de números ou letras para substituir qualquer nome, nos comprometendo a mantê-los em anonimato.

Curitiba, 30 de abril de 2013



Assinatura e Carimbo do Responsável pelo banco de dados da empresa

ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOBRE O NÍVEL DE MELHORIAS APÓS A GL

Nome: _____ Idade: _____

Este questionário tem como intuito avaliarmos o nível de benefício que a ginástica laboral pode trazer a cada um de nós, assim como identificarmos as melhorias que se fizerem necessárias.

Marque com um X a resposta que retrate a sua realidade “atual”.

- 1) Considero minha postura boa? (1) Sim (2) Não
- 2) Sinto-me sempre disposto para iniciar minha jornada de trabalho? (1) Sim (2) Não
- 3) O grau de preocupação com meu bem-estar, com meu condicionamento físico, assim como meu lazer aumentou? (1) Sim (2) Não
- 4) O relacionamento com os meus colegas de trabalho melhorou após a implantação da Ginástica Laboral? (1) Sim (2) Não
- 5) Identifico melhora no meu estado de humor durante o trabalho, após os exercícios de Ginástica Laboral? (1) Sim (2) Não
- 6) Sinto-me motivado(a) para os exercícios da Ginástica Laboral? (1) Sim (2) Não
- 7) Motivado(a) pela Ginástica Laboral, passei a praticar atividade física também fora da Empresa? (1) Sim (2) Não
- 8) Quanto a resultados e mudanças encontrados em você após a implantação da GL, você percebeu que:
 - () Começou a aproveitar melhor o tempo livre
 - () Diminuiu o seu cansaço (fadiga)
 - () Começou a cuidar mais de sua saúde
 - () Melhorou o seu humor
 - () Melhorou sua qualidade de vida
 - () Diminuíram suas dores no corpo
 - () Melhorou sua saúde
 - () Começou a praticar atividade física
 - () Diminuiu seu estresse