

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS (UFAM)  
FACULDADE DE TECNOLOGIA (FT)  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (PPGEP)**

**MARIA DAS DORES LIMA DE AGUIAR**

**IMPORTÂNCIA DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA DOS  
TRABALHADORES: PERCEPÇÕES E ANÁLISE EM UMA EMPRESA NA CIDADE  
DE MANAUS**

**MANAUS - AM  
2017**

MARIA DAS DORES LIMA DE AGUIAR

**IMPORTÂNCIA DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA DOS  
TRABALHADORES: PERCEPÇÕES E ANÁLISE EM UMA EMPRESA NA CIDADE  
DE MANAUS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Amazonas para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, na área de Gestão da Qualidade.

Prof. Dr. Raimundo Kennedy Vieira

MANAUS-AM  
2017

## Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

A282i Aguiar, Maria das Dores Lima de  
Importância da Ginástica Laboral na qualidade de vida dos  
trabalhadores: percepções e análise em uma empresa na cidade de  
Manaus / Maria das Dores Lima de Aguiar. 2018  
52 f.: il.; 31 cm.

Orientador: Prof. Dr. Raimundo Kennedy Vieira  
Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) -  
Universidade Federal do Amazonas.

1. saúde. 2. Ginástica Laboral. 3. qualidade de vida. 4.  
desempenho funcional. I. Vieira, Prof. Dr. Raimundo Kennedy II.  
Universidade Federal do Amazonas III. Título

MARIA DAS DORES LIMA DE AGUIAR

**IMPORTÂNCIA DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA DOS  
TRABALHADORES: PERCEPÇÕES E ANÁLISE EM UMA EMPRESA NA CIDADE  
DE MANAUS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Amazonas para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, na área de Gestão da Qualidade.

Aprovado pela Banca Examinadora em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Orientador

---

Prof. Esp.

---

Prof. Esp.

Dedico este trabalho a todos os que confiaram em mim e que ao longo do tempo sempre me apoiaram nas dificuldades, e em especial minha querida mãe Maria das Graças Lima de Aguiar.

DEDICO

*“Se você pode sonhar, você  
pode realizar”. (Walt Disney).*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pelo dom da vida e por toda sabedoria, discernimento e perseverança para a concretização deste trabalho.

A minha família que respeitosamente soube compreender as minhas ausências, em decorrência a minha dedicação a este trabalho. A minha dedicação especial a minha querida mãe: Maria das Graças Lima de Aguiar por toda educação e dedicação.

Aos meus grandes amigos e incentivadores: Kemel Barbosa, Moisés Mendonça, José Lobato, Daniele Silva, Patrícia Arcanjo e Denise Ramos pelo apoio incondicional, compreensão e carinho que foram essenciais ao longo desta trajetória acadêmica, a qual não foi nada fácil, porém extremamente construtiva.

Aos meus colegas de trabalho e amigos, que me apoiaram, e muito me incentivaram, em especial à Rosenilda da Costa e Silva, que vivenciou momentos de tristeza e alegria durante esta jornada, mas que, acima de tudo, acreditou e torceu por esta linda conquista, assim como os demais.

Ao meu orientador, Professor Doutor Raimundo Kennedy Vieira, que com muito carinho, aceitou esse desafio, de ser sua orientanda, pela dedicação, persistência e pela disponibilidade em me atender.

Ao mestre, Professor Doutor Cláudio Dantas Frota que deu todo o seu apoio no início desta jornada, orientando na construção deste sonho e incentivando com maestria que era possível.

Em especial ao Serviço Social da Indústria - SESI, que me proporcionou essa oportunidade de melhorar os meus conhecimentos, com objetivo de contribuir em meu desenvolvimento profissional e organizacional.

A todos cujo nome não mencionei que direta ou indiretamente contribuíram para o sucesso deste trabalho.

A todos, minha sincera gratidão.

## RESUMO

A qualidade de vida dos trabalhadores é considerada hoje uma parte importante para o desempenho de uma organização. Trabalhadores cansados e fatigados estão mais propícios a doenças que afetam diretamente o desempenho e a produtividade. Este trabalho trata-se de uma avaliação de um programa de Ginástica Laboral na empresa “Serviço Social da Indústria” (SESI). O objetivo principal deste trabalho é analisar o programa de Ginástica Laboral com ênfase no desempenho funcional e mudanças pessoais dos funcionários. Foi realizada uma revisão da literatura sobre a Ginástica Laboral onde foi possível evidenciar as particularidades da prática de exercícios durante o expediente de trabalho. Foi realizado um questionário eletrônico com uma população de 85 funcionários. Como resultado, foi evidenciado no artigo científico que, o programa de Ginástica Laboral desenvolvido na empresa a mais de um ano proporciona aos colaboradores administrativos e operacionais melhoria no seu desempenho funcional como também mudanças em alguns aspectos do estilo de vida: alimentação e saúde.

**Palavras Chaves:** *saúde, Ginástica Laboral, qualidade de vida, desempenho funcional.*

## **ABSTRACT**

The quality of life of workers is now considered an important part of an organization's performance. Tired and weary workers are more susceptible to diseases that directly affect performance and productivity. This work is about an evaluation of a program of Work Gymnastics in the company "Social Service of Industry" (SESI). The main objective of this work is to analyze the Labor Gymnastics program with emphasis on the functional performance and personal changes of the employees. A review of the literature on the Labor Gymnastics was carried out where it was possible to highlight the particularities of the practice of exercises during the work period. An electronic questionnaire was carried out with a population of 85 employees. As a result, it was evidenced in the scientific article that the Labor Gymnastics program developed in the company for more than a year gives administrative and operational employees improvement in their functional performance as well as changes in some aspects of the lifestyle: food and health.

**Key Words:** *health, Work Gymnastics, quality of life, functional performance.*

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Etapas do procedimento metodológico e desenvolvimento da pesquisa ...	28
Figura 2. Regime de escala para a participação das aulas de Ginástica Laboral ....	35
Figura 3. Pesquisa relacionada ao posto de trabalho .....	36
Figura 4. Resistência nas aulas de Ginástica Laboral.....	37
Figura 5. Duração das aulas de Ginástica Laboral.....	38
Figura 6. Dificuldade na realização das aulas de Ginástica Laboral .....	39
Figura 7. Relação entre estado de humor e relacionamento com colegas.....	40
Figura 8. Aumento da concentração após a Ginástica Laboral .....	41
Figura 9. Rendimento no trabalho após a Ginástica Laboral .....	42

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Exercícios aplicados.....	31
Tabela 2. Escopo do atendimento.....	32
Tabela 2. Caracterização dos sujeitos da pesquisa.....	33
Tabela 3. Relação entre função exercida e melhoria no desempenho.....	42

## **LISTA DE SÍMBOLOS E SIGLAS**

**GL.** Ginástica Laboral

**SESI.** Serviço social da Indústria

**CNI.** Confederação Nacional da Indústria

**FIAT.** Fábrica Italiana de Automóvel de Torino

**LER.** Lesão por Esforço Repetitivo

**DORT.** Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho

**UFAM.** Universidade Federal do Amazonas

**FT.** Faculdade de Tecnologia

**PPGEP.** Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produtos

**CTAM.** Clube do Trabalhador do Amazonas

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	14
1.1 OBJETIVO.....	15
1.1.1 Geral.....	15
1.1.2 Específico.....	15
1.2 JUSTIFICATIVA.....	16
1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	16
1.4 HIPÓTESE.....	17
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO DE DISSERTAÇÃO.....	18
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	20
2.1 Ginástica Laboral.....	20
2.1.1 Contextualização.....	20
2.1.2 Histórico.....	20
2.1.3 Conceito.....	21
2.1.4 Tipos de Ginástica Laboral.....	22
2.1.5 Benefícios da Ginástica Laboral.....	23
2.2 Contextualização da Empresa.....	24
2.2.1 Serviço Social da Indústria - SESI.....	24
2.2.2 SESI Amazonas.....	25
2.2.3 Diretrizes Organizacionais:.....	27
3 METODOLOGIA.....	28
3.1 Levantamento do público-alvo.....	29
3.1.1 Seleção da Amostra.....	29
3.1.2 Aplicações do Questionário.....	30
3.2 Estrutura das Aulas.....	31
3.3 RESULTADOS DA PESQUISA.....	32
3.3.1 Caracterização do Sujeito da Pesquisa.....	32
3.4 Contexto Organizacional.....	34
3.5 Contexto Profissional.....	38
4 CONCLUSÃO.....	44
4.1 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA.....	44

4.2	CONCLUSÃO DA PESQUISA.....	44
4.3	CONTRIBUIÇÕES PARA ACADEMIA .....	45
4.4	LIMITAÇÕES .....	46
5	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	47
6	ANEXO – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....	51

## 1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida é indiscutivelmente uma das principais metas que a sociedade está preocupada em atingir. Isso porque, segundo Barbosa (2016), a qualidade de vida está diretamente relacionada com as condições que contribuem para o bem-estar físico e mental dos indivíduos. Se os trabalhadores passam uma parte da sua vida dedicada ao labor, este ambiente é favorecedor de consequências positivas ou negativas quanto à saúde.

Nas organizações aumentar a qualidade de vida dos colaboradores está cada vez sendo valorizado como parte estratégica de desenvolvimento e produtividade. A muitos anos, de acordo com Suzuke e Morés (2016), as sociedades industriais e as grandes organizações deixaram de lado alguns valores humanos, valores de segurança e valores quanto ao meio ambiente e passaram a estabelecer o foco apenas nos avanços tecnológicos, de produtividade e de crescimento econômico. Para Dantas (2017), a tecnologia e o processo produtivo aumentaram consideravelmente, ao contrário disso, as condições de doenças ocupacionais e a saúde dos trabalhadores eram deixadas para segundo plano, desencadeadas uma série de problemas específicos e ações trabalhistas.

A partir dos anos 60 um grupo formado por líderes de movimentos sindicais, advogados, médicos, pesquisadores e os próprios empresários, observaram que não bastava apenas ter uma produção forte se a mão de obra fosse incapacitada ou doente. Para Boas e Morin (2017), a qualidade de vida aliada ao trabalho começou a ganhar força e a discussão sobre o rendimento dos colaboradores passou a ser alvo de debates intensos nas assembleias.

A partir do momento que expandiu o entendimento que o colaborador rende e trabalha melhor quando tem saúde, a preocupação com o bem-estar começou a se tornar mais constante em quase todas as organizações. Sala de descanso, ambientes para entretenimento, sala de jogos e outros foram sendo desenvolvidos e agregados a vida dos funcionários.

Posteriormente as técnicas de promoção da saúde passaram a funcionar sistematicamente, em todos os meses do ano e atingindo um número maior de colaboradores, de ambos os sexos e de todas as faixas etárias. Por isso, podemos

considerar a qualidade de vida no trabalho como um sistema de medidas que visam à prática de exercícios físicos e mentais realizadas preferencialmente dentro da unidade fabril, como uma forma de melhoria do ambiente de trabalho, tendo por objetivo o incremento da produtividade e conseqüentemente a satisfação dos funcionários.

Por estes motivos este trabalho se justifica pela importância em desenvolver estudo dirigido sobre a aplicação da Ginástica Laboral (GL) dentro de uma empresa e sua análise de evolução ou não na qualidade de vida dos trabalhadores. Justifica-se também pela importância do assunto nos dias atuais e pela ausência de estudos científicos sobre a aplicação da Ginástica Laboral em empresas que tem o mesmo modelo de funcionamento do SESI (Serviço Social da Indústria).

## **1.1 OBJETIVO**

### **1.1.1 Geral**

Analisar o programa de Ginástica Laboral com ênfase no desempenho funcional como mais uma ferramenta para promoção da saúde e qualidade de vida dos colaboradores da empresa SESI no Estado do Amazonas.

### **1.1.2 Específico**

- I. Analisar dados como horários e locais onde são desenvolvidas as aulas de Ginástica Laboral interferem no desempenho dos colaboradores;
- II. Compreender as principais dificuldades da prática da Ginástica Laboral na percepção dos trabalhadores;
- III. Identificar os efeitos da ginástica laboral sobre os trabalhadores da empresa SESI;

## **1.2 JUSTIFICATIVA**

A competitividade das organizações tem proporcionado um ritmo bastante acelerado nas práticas de trabalho, exigindo dos colaboradores atividades cada vez mais intensas e precisas e em curto prazo de tempo. Essa forma de trabalho segundo John & Kezic (2017), ocasiona a utilização de movimentos cada vez mais repetitivos e excessivos, levando os colaboradores a sentirem dores no ambiente de trabalho.

Devido a essas rápidas evoluções no mundo econômico-social, inúmeras empresas estão sendo pressionadas a oferecer serviços direcionados à saúde, deste modo, foi desenvolvido um estudo dirigido dentro de uma empresa sobre a aplicação da Ginástica Laboral e sua análise de evolução ou não na qualidade de vida dos trabalhadores.

Justifica-se também pela importância do assunto nos dias atuais e pela ausência de estudos científicos sobre a aplicação da Ginástica Laboral em empresas que tem o mesmo modelo de funcionamento do SESI.

## **1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO**

Quanto ao levantamento dos dados do presente trabalho dissertativo, foi baseado apenas nas questões levantadas através dos questionários enviados por meio eletrônico.

A empresa não disponibilizou informações sobre atestado médico, absenteísmo, número de colaboradores afastados por doenças ocupacionais de antes e depois da implantação das aulas de GL. Porém tal fato não prejudicou o resultado, considerando a pronta adesão de 85 trabalhadores na pesquisa.

## 1.4 HIPÓTESE

Atualmente o trabalho está se tornando cada vez mais repetitivo segundo Kawamura (2017), por consequência dos métodos de produção e de gerenciamento do trabalho e pelo desenvolvimento de novas máquinas e equipamentos advindos da inovação de processo, que no primeiro momento favorece o sistema econômico das organizações por propiciar a redução de custos e o aumento da qualidade dos produtos (JAUMANDREU & MAIRESSE, 2017).

Em longo prazo a repetitividade exagerada gera doenças ocupacionais que causam prejuízos em cadeia, afetando todos os diretamente envolvidos. Por exemplo, as organizações segundo Jarolímek (2017) perdem mão de obra altamente especializada e vê sua imagem como corporação comprometida, o governo também perde com pagamento de pensões e, como consequência, vê a efetivação de suas políticas frustradas pela alocação de verbas para pagamento de aposentadorias precoces (SONG ET AL 2014). Contudo, nada se compara aos danos sofridos pelos trabalhadores e por suas famílias, o que segundo Mehrdad et al (2014) se traduz na forma de redução de renda, interrupção do emprego, gastos com acomodação no domicílio em outras localidades para tratamento, além da dor física e psicológica e do estigma do acidentado.

Uma forma de intervenção nestes problemas é a atividade física. Através dela Langlois (2013) destaca que os trabalhadores podem recuperar suas forças e relaxar. Apesar de essencial ela encontra um obstáculo para a sua prática: o tempo. Com o aumento do mercado consumidor, houve um aumento na produção e como consequência, os trabalhadores enfrentam longas jornadas de trabalho, não restando tempo para ir a uma academia, um clube, ou mesmo para uma caminhada.

Apesar de algumas empresas brasileiras já apresentarem dados que comprovem a eficácia da Ginástica Laboral, ainda não são conhecidos resultados que respondem a determinados questionamentos, como por exemplo: após a implantação da Ginástica Laboral o relacionamento com os colegas de trabalho aumentou? A alimentação melhorou com a prática da GL? As aulas de GL melhoraram o desempenho funcional? O rendimento no trabalho está vinculado às aulas GL? A prática da GL contribui para a melhoria do estado de humor? Diante desses argumentos, a pesquisa procurará analisar as seguintes hipóteses:

- I. Impacto de um programa de exercícios na Empresa SESI/AM via a prática da Ginástica laboral, representa uma atividade de grande potencial para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, onde cerca de 70% dos praticantes percebiam tais melhorias.
- II. Esta dissertação considera como hipóteses se a Ginástica Laboral é uma técnica que melhora significativamente o estado de saúde dos empregos, aumentando seu rendimento de trabalho, podendo ser utilizado como método em todas as empresas e sendo expansível para várias áreas e/ou segmentos.

## **1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO DE DISSERTAÇÃO**

Esta dissertação de mestrado será apresentada de forma sistemática, as etapas da realização da pesquisa que tem como objetivo chegar a uma resposta coerente, clara e verdadeira acerca do problema investigado, fazendo-se necessário apresentar os capítulos desta, como se segue:

- No capítulo 01 apresenta-se uma introdução a respeito da temática, o objetivos geral e específicos da pesquisa, justificativa para a realização da pesquisa, delimitação do estudo, hipótese e como o trabalho está estruturado;
- No capítulo 02 discutem-se os conceitos centrais sobre Ginástica Laboral: sua história, contextualização nos dias atuais, suas classificações, conceitos, benefícios e importância para a vida do trabalhador e para a empresa. Para tanto, foram estudadas dissertações, teses, artigos científicos a fim de se obter embasamento teórico científico;
- No capítulo 03 apresenta-se a metodologia aplicada na pesquisa expondo os propósitos iniciais: levantamento do público-alvo, seleção da amostra, aplicação do questionário e estrutura das aulas;

- No capítulo 04 apresenta-se uma análise de todos os dados obtidos na pesquisa disposto através de figuras e tabelas em informações acerca da sensibilidade estatística do estudo, estatístico dos indicadores investigados, dimensões e temas;
- No capítulo 05 manifestam-se as conclusões gerais do trabalho, enfatizando se foram alcançados ou não os objetivos propostos, assim como, sugestões e recomendações para trabalhos posteriores, e possíveis carências que o presente trabalho não conseguiu responder.

Este trabalho apresenta, ao seu término, a lista de trabalhos utilizados para a construção do mesmo, e, finalmente, um anexo com o instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa e o artigo publicado.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 GINÁSTICA LABORAL**

#### **2.1.1 Contextualização**

Naturalmente os processos fabris das organizações foram recebendo adaptações onde foram submetidos ao aparecimento de novos processos e tecnologias. Então, com esse aparecimento vieram mudanças abundantes no recinto de trabalho (SCHMIDT e DIEDRICH 2017).

Os tempos modernos impuseram um novo costume aos colaboradores, que na maioria das vezes, segundo De Oliveira Ferreira (2016) passavam muitas horas na mesma posição e quase sempre fazendo o mesmo movimento ao longo do dia, sendo que ao final da jornada era nítido a fadiga laboral dos colaboradores.

Atualmente no Brasil o sedentarismo é conhecido como um dos principais problemas de saúde que atingem a classe trabalhadora, atrasando assim o seu bom desempenho. Para De Vitta (2017), o trabalhador sedentário é visto por muitos administradores como um profissional que, na maioria das vezes, demora a responder suas atividades com destreza e atenção.

Ainda segundo D'Alencar (2016), um dos principais efeitos do sedentarismo é a extinção das funções do sistema locomotor, o que conseqüentemente acaba causando outras doenças, como por exemplo, o aumento de colesterol, diabetes, hipertensão.

Foi a partir disso que os donos das empresas e empresários começaram a perceber que um funcionário sedentário produz menos que um funcionário ativo fisicamente, com isso eles começaram a procurar formas de desenvolver alguma atividade dentro do ambiente de trabalho, juntando o útil ao agradável, como resultado, eles acharam soluções, com um exemplo, surgiu a Ginástica Laboral.

#### **2.1.2 Histórico**

De acordo com De Araújo e Fagundes (2016), a Ginástica Laboral não é nova, essa atividade teve início na Polônia em 1925, e depois adotada em grandes

países como Holanda e Rússia. Porém, a Ginástica Laboral teve seu maior estudo e crescimento no Japão no ano de 1928.

A Ginástica Laboral era destacável como uma atividade exclusivamente destinada aos que trabalhavam nos correios, e tinha a missão de descontrair e cultivar a saúde dos que trabalhavam ali.

A partir do seu enorme sucesso veiculado por empresas japonesas, a Ginástica Laboral começou a ser adotada no Brasil na década de 60, com atividade física entre os colaboradores de uma mesma área (ROCHA, 2017). A partir daí outras empresas foram investindo em empreendimentos que teriam a opção de lazer e esportes para quem trabalhava na empresa.

Na década de 70, De Oliveira et al (2016), declara que com a ajuda da escola de Educação Física, foi ramificada uma intensa proposta de exercícios que foi fundamentada na análise biomecânicas e ergonômica dos praticantes, fato este que repercutiu muito para a área de saúde, ergonomia e de Educação Física.

Já em 1999, a escola de Educação Física do estado do Rio Grande do Sul elaborou o curso que prepara alunos e profissionais para esta área de atuação. Em 1990 a FIAT Automóveis de Berlim/MG, deu início ao “Programa de Ginástica na Empresa”, baseado nos princípios da Ginástica Laboral (SILVA, 2016).

### **2.1.3 Conceito**

A Ginástica Laboral consiste em oferecer exercícios diários aos trabalhadores, no seu próprio ambiente de trabalho, durante a sua jornada de trabalho (que pode ser no início, meio ou ao final do expediente) com duração média de 10 a 15 minutos. É, portanto, segundo Sanches (2017), um conjunto de atividades composto por exercícios físicos, dinâmicas de grupos, técnicas de relaxamento, atividades lúdicas e recreativas, jogos cooperativos, exercícios e técnicas respiratórias, educação e orientação postural.

A Ginástica Laboral busca atender de forma adequada as necessidades dos trabalhadores, no sentido da sua preparação física, postural e sociocultural frente aos desafios dos modernos ambientes de trabalho onde a cada dia se exige mais de seu funcionário.

Ao contrário do que muitas pessoas pensam esses exercícios não têm como objetivo levar o funcionário a fadiga, como acontece nas academias, por eles serem, conforme De Paula (2016), bastante leves e de curta duração, contribuindo assim para um melhor condicionamento e performance física, meditação e por fim um melhor posicionamento frente aos postos de trabalho na empresa e consciência corporal e postural.

#### **2.1.4 Tipos de Ginástica Laboral**

Ela é classificada em três tipos: Preparatória, Compensatória e de Relaxamento.

- I. Ginástica Laboral Preparatória: aplicada no início da jornada de trabalho com duração de 10 à 15 minutos. Tem como finalidade aquecer as estruturas articulares e musculares dos trabalhadores, preparando-o para iniciar sua jornada de trabalho. Para Dos Santos Duarte (2017), tem a qualidade de melhorar a disposição dos trabalhadores, oxigenando os tecidos e aumentando a frequência cardíaca. Tem a permanência aproximada de 10 a 12 minutos.
- II. Ginástica Laboral Compensatória: geralmente com duração de 05 à 10 minutos é realizada durante a jornada de trabalho, interrompendo a monotonia operacional como uma pausa para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos e às posturas inadequadas utilizadas nos postos operacionais. Para De Sousa e Da Silva (2017) sua finalidade básica é de aprimorar a circulação, ampliar e melhorar a postura no trabalho e cuidar da fadiga muscular.
- III. Ginástica Laboral de relaxamento: para Neto et al (2016), é sempre praticada ao final do expediente de trabalho, com duração de 10 a 15 minutos. Ela tem como objetivo o combate do estresse através do relaxamento total dos

músculos. Nisso são realizadas automassagens, exercícios respiratórios e exercícios de alongamento.

### **2.1.5 Benefícios da Ginástica Laboral**

Independentemente do tipo de GL utilizado na empresa, não há dúvida que esta pratica é benéfica tanto para o colaborador e principalmente para a empresa. Além destes, conforme Silva e Cunha (2017) existem outros benefícios para o empregado e para a empresa:

- I. Para o colaborador tem a melhoria fisiológica, onde se busca precaver lesões; amortecer tensões generalizadas; relaxar; amenizar fadiga muscular e emocional; melhorar a postura e melhorar a qualidade do estado de saúde geral.
- II. Na parte psicológica, os colaboradores têm a possibilidade de terem a autoestima melhorada e perceberem um aumento da capacidade de concentração no ambiente de trabalho.
- III. Na parte social os colaboradores que praticam a Ginástica Laboral começam a sentir uma melhora sensível no relacionamento interpessoal, com aprimoramento da comunicação interna e participação ativa nas palestras debates e dinâmica de grupo.

Com relação às empresas, é comum nos primeiros meses a redução do índice de afastamento dos empregados, aumento da melhoria na comunicação verbal e oral dos colaboradores, um maior envolvimento dos mesmos em atividades internas, melhoria na sinergia de trabalho, melhoria na integração dos colaboradores em programas de qualidade, diminuição dos acidentes de trabalho, colaboradores mais eficientes e mais atenciosos nos afazeres diários, aumento da performance, com alto nível de criatividade, melhor acompanhamento dos colaboradores por parte do RH, medicina do trabalho e normalização de saúde e de segurança.

## **2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA**

### **2.2.1 Serviço Social da Indústria - SESI**

Criado em 1º de julho de 1946, o Serviço Social da Indústria (SESI) é uma instituição aliada das empresas no esforço para melhorar a qualidade da educação e elevar a escolaridade dos brasileiros. Também ajuda a criar ambientes de trabalho seguros e saudáveis e a aumentar a qualidade de vida do trabalhador.

O Serviço Social da Indústria como grande provedor de soluções no setor industrial, é uma referência em todo Brasil, por desenvolver atividades na área da saúde, educação, responsabilidade social e lazer, e por ter um padrão muito bem estruturado para atender as empresas com ações temáticas e direcionadas dentro do setor laboral.

O SESI atua nos 26 estados e no Distrito Federal. Em todos esses anos, tem se dedicado a atender as demandas da indústria com ações que aumentam a produtividade e a competitividade e promover o bem-estar do trabalhador.

A instituição realiza suas atividades por meio do Departamento Nacional e das unidades regionais presentes em todos os estados brasileiros. O SESI promove diversos programas nas áreas de Educação e Qualidade de Vida, eventos, cursos, prêmios e mantém parcerias com várias instituições, empresas e organismos internacionais.

A década de 40 significou para o Brasil um período de adaptação às mudanças no cenário interno e externo: a deposição do presidente Getúlio Vargas, o fim da Segunda Guerra Mundial e o fortalecimento da industrialização do país.

Entre os empresários brasileiros havia o consenso de que o Brasil precisava de um instrumento de ação social, que complementasse a atuação do Estado. Em 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, assinado pelo presidente Eurico Gaspar Dutra, atribuiu à Confederação Nacional da Indústria (CNI) a tarefa de criar, organizar e dirigir o SESI.

### 2.2.2 SESI Amazonas

No Amazonas, onde foi criado menos de três anos depois (1949), o SESI seguiu as mesmas diretrizes, primeiro como delegacia e, a partir de 1961, como Departamento Regional.

Nos anos 1980, a atuação do SESI tornou-se mais abrangente, evoluindo da assistência social para a promoção social no sentido mais amplo. Outra mudança importante, de acordo com a superintendente, aconteceu no início dos anos 2000, quando o SESI adotou o Planejamento Estratégico e passou a definir os indicadores, metas e planos de ação utilizados para planejar e mensurar suas ações em curto, médio e longo prazo.

Na educação, o SESI trabalha hoje com o sistema estruturado de ensino, que permite a formação integral dos alunos por meio de uma proposta que prioriza o desenvolvimento de competências visando não só o ensino superior, mas também o mercado de trabalho, além de contribuir para desenvolver no estudante a capacidade de buscar soluções inovadoras para a construção de uma sociedade melhor.

A educação básica do SESI Amazonas hoje está estruturada com a oferta anual de 5.200 vagas, que vão da creche ao Ensino Médio, em seis escolas, três em Manaus (nas zonas Leste, Centro-Sul e Sul), uma em Iranduba (a 25 quilômetros de Manaus), uma em Itacoatiara (a 270 km) e uma em Parintins (a 369 km).

Além dessa modalidade de ensino, o SESI/AM oferece a Educação de Jovens e Adultos (EJA) – em 2015, foram 3.392 alunos distribuídos em 61 turmas – e a Educação Continuada, com a oferta de cursos, palestras e workshops adaptados às exigências do mercado de trabalho e às necessidades da indústria. No ano passado, essas ações educativas beneficiaram 14.158 trabalhadores do Polo Industrial de Manaus (PIM).

Diante de um mercado globalizado e cada vez mais competitivo, o SESI passou a estruturar seus programas com foco nos desafios colocados diante da indústria. Com os programas de Segurança, Saúde e Qualidade de Vida busca elevar a produtividade e a competitividade do país por meio da promoção de ambientes de trabalho e trabalhadores mais produtivos.

Nos últimos anos, o SESI se tornou especialista em desenvolver estratégias de promoção da qualidade de vida e bem-estar do trabalhador. Pelo menos 48% das

empresas consultadas na pesquisa reconhecem que as ações para aumentar a segurança no ambiente de trabalho e promover a saúde de trabalhadores reduzem as faltas ao trabalho. Para 43,6%, esses programas aumentam a produtividade do chão-de-fábrica, e 34,8% apontam que essas ações reduzem custos.

Quando o SESI foi criado, há 70 anos, o próprio país dava os primeiros passos no processo de industrialização. Hoje, depois de passar por uma fase de grande protecionismo, a indústria nacional finalmente consolidada, clama por novas mudanças, agora para alcançar o desenvolvimento sustentado. E uma das principais bandeiras defendidas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (FIEAM) é a revisão da Política Industrial, com a ampliação dos incentivos fiscais ao desenvolvimento tecnológico. O SESI oferece às indústrias e trabalhadores:

- Educação Básica;
- Educação de Crianças e Adolescentes Creche, Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Ensino Médio;
- EJA – Educação de Jovens e Adultos;
- Educação Continuada com formação continuada nas áreas de Educação, Saúde, Lazer e Responsabilidade Social;
- Qualidade de Vida;
- Segurança e Saúde no Trabalho com campanhas e ações educativas para promoção da saúde para trabalhadores;
- SESI Clínica com as seguintes especialidades: clínica geral, cardiologia, dermatologia, ortopedia, ginecologia, fisioterapia e ultrassonografia, ortopedia, neurologia, neuropediatria, oftalmologia, psiquiatria, pneumologia, nutrição, gastroenterologia, endocrinologia, otorrinolaringologia, pediatria, urologia e psicologia;
- Assistência Odontológica com clínica odontológica, urgência odontológica, odontopediatria, implantodontia, prótese dentária, ortodontia, cirurgia oral menor, periodontia, endodontia;
- SESI Esportes com formação esportiva: karatê, jiu-jítsu, judô, futsal, natação, tênis e atividades físicas: hidroginástica, academia de ginástica e musculação.

### **2.2.3 Diretrizes Organizacionais:**

- I. Missão: Contribuir para o fortalecimento, competitividade e o desenvolvimento sustentável da indústria amazonense, promovendo Educação e Qualidade de Vida aos trabalhadores e seus dependentes.
- II. Vissão: Ser o líder nacional na promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes e da gestão socialmente responsável da empresa industrial.
- III. Visão 2018: Ser referência em educação básica para o mundo do trabalho e na promoção de ambientes seguros e saudáveis para a indústria amazonense.

### 3 METODOLOGIA

Para esta pesquisa foi realizado um levantamento bibliográfico direcionado para cada situação. Os artigos científicos indexados em periódicos contribuíram para ampliar o conhecimento sobre o problema e serviram como direcionador para as soluções propostas. O procedimento metodológico consiste no estudo de caso seguido pelas seguintes etapas conforme a Figura 1:



**Figura 1** – Etapas do procedimento metodológico e de desenvolvimento da pesquisa

Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

Considerando o objetivo deste estudo definiu-se o método como uma pesquisa aplicada, objetivando gerar conhecimento para aplicação prática, dirigidos a problemas específicos. No que se refere à forma de estudo do objeto da pesquisa, ela é do tipo descritiva. Isto porque os dados do estudo foram observados, registrados, analisados e interpretados sem qualquer interferência do pesquisador.

Trata-se ainda de pesquisa qualitativa e Estudo de Caso. A amostra adotada por conveniência pelos funcionários que estavam no local da GL e se dispuseram a responder a entrevista.

### **3.1 LEVANTAMENTO DO PÚBLICO-ALVO**

Foi realizado em Agosto de 2017, nas duas unidades do SESI localizados na cidade de Manaus, onde a instituição tem implantado o serviço de Ginástica Laboral:

- I. Unidade 1: Clube do Trabalhador do Amazonas (CTAM) - que atende mais de duas mil pessoas por semana oferecendo modalidades esportivas.
- II. Unidade 2: SESI Saúde: unidade matriz de atendimento clínico especializada na promoção da saúde através da prestação de consultas médicas em 11 modalidades, além de exames laboratoriais e por imagens.

O levantamento abrange todos os colaboradores que participam das aulas de Ginástica Laboral. Os dados serviram de ponto de partida para a seleção de uma amostra porque a população de pessoas que participaram das aulas e depois saíram ainda é incerta.

#### **3.1.1 Seleção da Amostra**

Foram selecionados dois grupos de profissionais:

- I. Grupo 1: composto por profissionais que trabalham no setor administrativo das duas unidades. Este grupo é formado por pessoas que trabalham diariamente com o atendimento ao cliente, prestando vários serviços que necessitam de atividades repetitivas e com alto índice de atenção e preocupação.
- II. Grupo 2: formado por profissionais que trabalham no setor operacional. Este setor está dividido em diversas áreas

exclusivamente de apoio, trabalhando com esforços físicos, deslocamento e força física.

### **3.1.2 Aplicações do Questionário**

A pesquisa eletrônica foi realizada no período de Setembro de 2017, sendo obtidas 85 respostas para o tratamento estatístico dos resultados. As informações foram coletadas de um questionário eletrônico estruturado, onde foi encaminhado por e-mail para cada participante.

O método escolhido para o levantamento dos dados foi o estudo transversal, que tem por finalidade coletar informações em um período determinado de tempo.

As perguntas contidas foram do tipo fechadas, onde os colaboradores do grupo 1 e 2 assinalam as que mais se ajustam as suas preferências. Desenvolvidas para captar a percepção atual nos dois diferentes grupos pesquisados, as perguntas estavam direcionadas a três contextos:

- I. Contexto organizacional – perguntas que medem a percepção dos funcionários em relação ao ambiente em que as aulas de Ginástica Laboral acontecem, o espaço físico, o apoio dos gestores e a duração das aulas;
- II. Contexto profissional – pergunta que medem a percepção em relação à melhoria ou não da qualidade de vida na vida pessoal e profissional, após o ingresso e a prática contínua da Ginástica Laboral;
- III. Contexto de identificação – perguntas que permitem a identificação da amostra, permitindo uma melhor visualização dos participantes das aulas.

### 3.2 ESTRUTURA DAS AULAS

O programa de exercícios aborda aspectos relacionados à parte física, psicológica e social, conforme a Tabela 1:

**Tabela 1.** Exercícios aplicados

	<b>Aspecto Físico</b>	<b>Aspecto Psicológico</b>	<b>Aspecto Social</b>
<b>Administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alongamento geral global;</li> <li>• Coluna vertebral com ênfase em para região cervical;</li> <li>• Descontração e relaxamento da musculatura do trapézio braços;</li> <li>• Mobilidade de punhos, mão e dedos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercícios respiratórios;</li> <li>• Aulas de relaxamento e combate ao estresse;</li> <li>• Jogos que exercitem o lado cognitivo e de memória.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atividades desenvolvidas em dupla e grupos com jogos de cooperação e colaboração.</li> </ul>
<b>Operacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alongamento geral global;</li> <li>• Coluna vertebral com ênfase para região lombar;</li> <li>• Membros inferiores e fortalecimento muscular posterior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercícios de percepção corporal, equilíbrio, coordenação motora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atividade desenvolvida em grupo com integração através de jogos cooperativos.</li> </ul>

Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

As aulas de Ginástica Laboral nas duas unidades pesquisadas funcionam há dois anos. As aulas ocorrem *in loco*, durante o horário de expediente, duas vezes na semana (Terça e Quinta) seguindo o escopo conforme descrito na Tabela 2:

**Tabela 2.** Escopo do atendimento

<b>UNIDADE</b>	<b>Turno</b>	<b>Sessões</b>	<b>Horário</b>	<b>Tipo de GL</b>	<b>Duração</b>
CTAM	Comercial	01	14hs	Compensatória	10-15min
SESI Saúde	Manhã	02	10hs	Compensatória	10min
SESI Saúde	Tarde	02	16hs	Compensatória	10min

Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

### **3.3 RESULTADOS DA PESQUISA**

Foi utilizado o programa Software livre R Versão: 3.4.2, para realizar a estatística descritiva sobre os resultados apresentados na pesquisa. Foi realizado o cruzamento de dados onde verificou-se que, não houve associação significativa entre os pares.

Conforme já mencionado foram aplicados 85 questionários aos colaboradores do SESI pertencentes aos dois grupos, a fim de diagnosticar as percepções quanto à qualidade de vida após a prática da Ginástica Laboral, cujos resultados são discutidos a seguir.

#### **3.3.1 Caracterização do Sujeito da Pesquisa**

Para a caracterização do sujeito da pesquisa foi considerado, conforme a Tabela 3 as variáveis de sexo, faixa etária, setor de trabalho e horas de trabalho:

**Tabela 3.** Caracterização dos Sujeitos da Pesquisa

<b>VARIÁVEIS</b>	<b>%</b>
<b>SEXO</b>	
Feminino	44,7%
Masculino	55,3%
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	
20 a 30 anos	41,2%
31 a 40 anos	43,5%
Acima de 40 anos	15,3%
<b>SETOR DE TRABALHO</b>	
Administrativo	42,3%
Operacional	57,7%
<b>HORAS DE TRABALHO</b>	
6 Horas	47,0%
8 Horas	53,0%

Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

Neste item contemplaram-se informações sobre o perfil dos trabalhadores da instituição participantes das atividades de GL onde foi realizada a pesquisa.

Para o variável sexo (Tabela 2), conforme se pode observar, 55,3% são do sexo masculino enquanto que 44,7% são do sexo feminino. Este resultado apresentado na empresa não é diferente de outras empresas, principalmente se considerar a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho. Fatores como aumento do nível de escolaridade, os métodos anticoncepcionais e o aumento da renda familiar são apontados como favoráveis para a inserção da mulher no trabalho. Como se verifica nesta pesquisa ainda apresenta em número inferior em relação aos homens. Porém, este fato pode ser atribuído ao tipo de função exercida.

Dos participantes da pesquisa, observa-se uma maior concentração na faixa etária 20 a 30 anos (41,2%) e 31 a 40 anos (43,5%). Na faixa etária acima de 40

anos temos apenas 15,3%. Averiguou-se que devido a mudanças internas da empresa, a mesma estava passando por reestruturação de seu quadro funcional com contratação de mão de obra mais jovem.

Quando investigado o setor de trabalho que os participantes atuam na empresa, constatamos que mais da metade exercem atividades atribuídas ao setor Operacional (57,7%) e os demais atividades do setor Administrativo (42,3%). O trabalho operacional de uma organização se expressa em movimentos repetitivos, posições incomodas e que exigem certo grau de força e esforço físico. Este quadro contribui para o aparecimento de Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT). A empresa estuda não divulgou números de colaboradores que apresentaram doenças ocupacionais, muito menos números relacionados à afastamentos por doenças ocupacionais, apenas sinalizou o interesse de se implantar a GL com o objetivo de prevenção .

A empresa apresenta dois turnos de trabalho: matutino e vespertino com carga horário de 6 horas, correspondendo a 47% dos entrevistados e o turno comercial de 8 horas com 53%.

### **3.4 CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

A Figura 2 mostra os resultados em relação ao regime de escala adotado para que os funcionários possam participar das aulas de GL dentro do seu horário normal de trabalho.

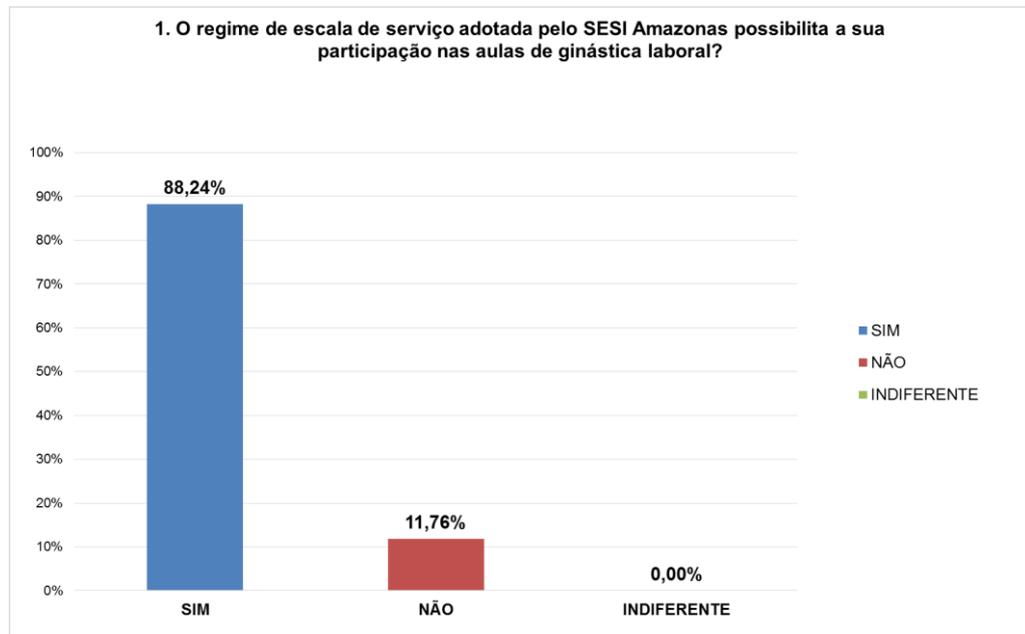
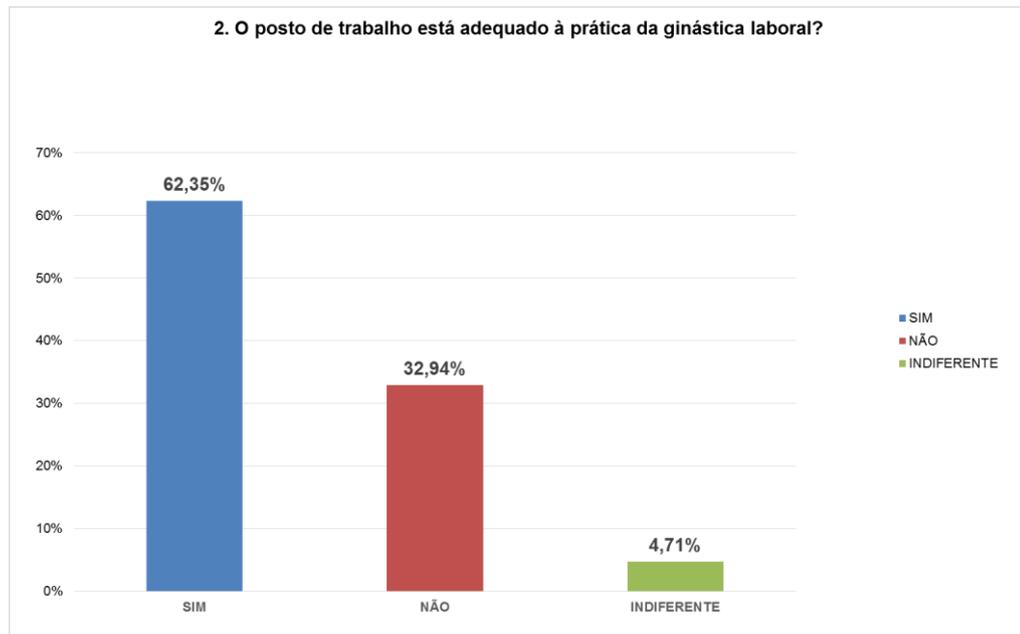


Figura 2 – Regime de escala para participação das aulas de Ginástica Laboral  
Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

Os dados da Figura 2 revelam que 88,24% dos funcionários avaliados nesta pesquisa, que participam da GL, entendem que o SESI distribui de forma correta o tempo entre trabalho e a prática da GL. De acordo com De Paula et al (2016) a cada ano os gestores das organizações estão se conscientizando e oferecendo aos funcionários oportunidades para integrar novos métodos que ajudam a dinamizar o serviço. Atestam também que o horário estabelecido para que ocorram as aulas está adequado as suas necessidades e que sentem resultados.

Outro dado da pesquisa é em relação ao ambiente/espço disponibilizado pela instituição para a prática correta da GL.

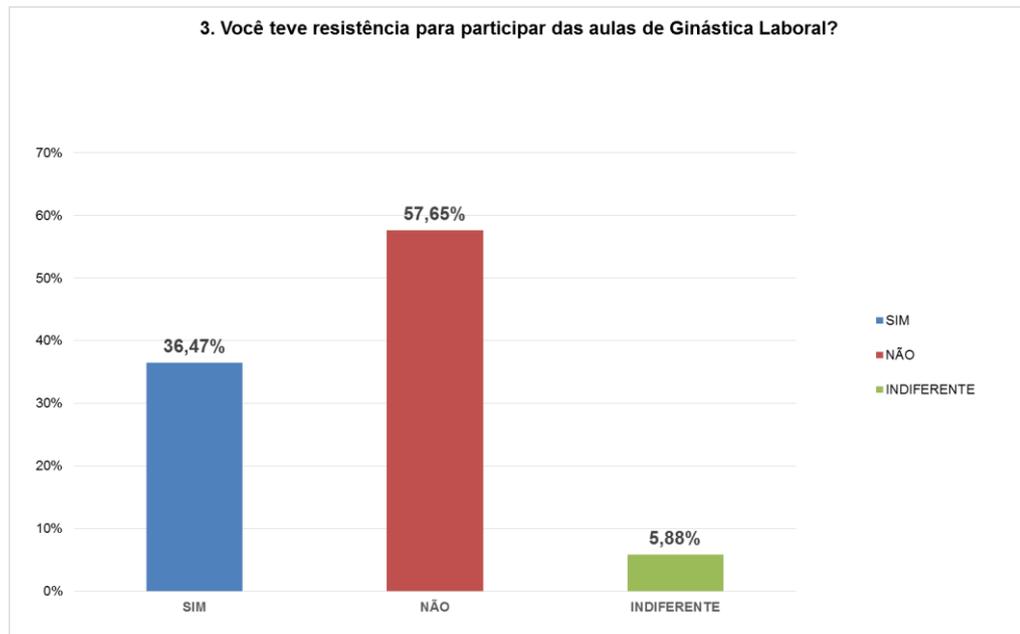


**Figura 3** – Pesquisa relacionada ao posto de trabalho  
 Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

A Figura 3 permite avaliar que apesar de um número maior de colaboradores concordar (62,35%) que o posto de trabalho está adequado as atividades, ainda sim, é notório (32,94%) que o posto de trabalho ainda necessita de intervenções que venham trazer ainda mais melhorias para uma prática tranquila e saudável da GL. Para Money et al (2017), a prática saudável de qualquer tipo de ginástica, seja no local de trabalho ou não, está diretamente ligado ao espaço de convivência onde a ginástica está sendo aplicada.

Como as aulas de GL tem a proposta de trazer os exercícios para dentro do próprio espaço que o colaborador atua, por vezes, disputam espaço com o mobiliário existente.

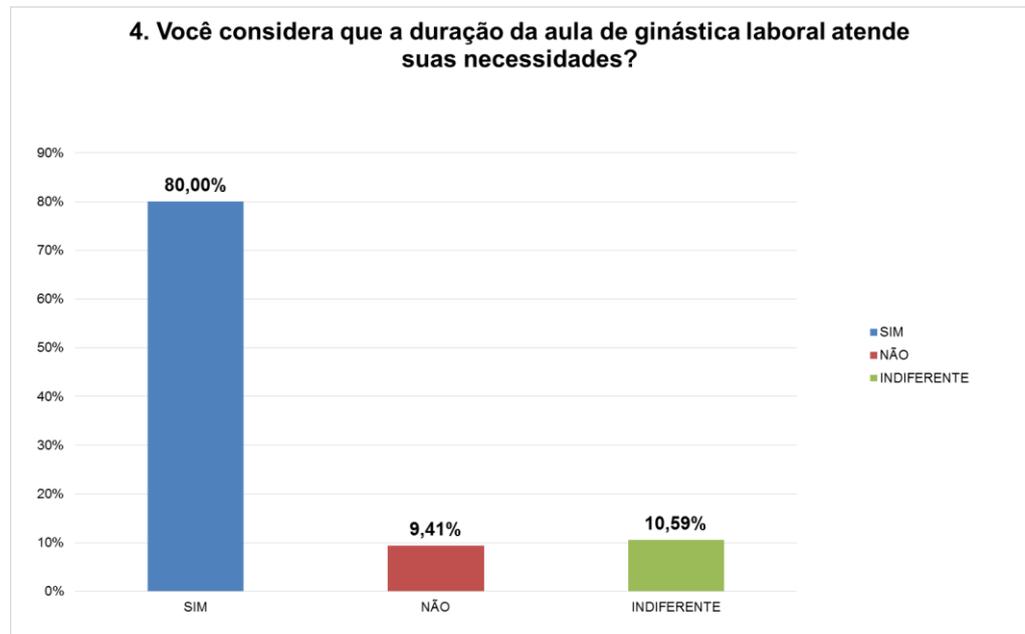
Independente disso, os exercícios por serem de baixa intensidade e de pouco deslocamento, isto não interfere no aproveitamento final. A liberalidade dos funcionários para participar das sessões foi retratada na pesquisa através da Figura 4.



**Figura 4 – Resistência nas aulas de Ginástica Laboral**  
Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

Da Figura 4 pode-se observar que 57,65% dos entrevistados afirmaram que não tiveram nenhuma dificuldade em ser liberados para participarem das sessões de GL. Já 36,47% mencionaram que em algum momento, devido alta demanda de trabalho, atrasos de prazos ou cobranças de serviço e atendimento ao cliente, sentiram dificuldades em parar as suas atividades para poder participar das aulas. De forma velada ocorre resistência por partes dos superiores que de acordo com Meneghelli e Grosch (2016), a relação entre patrões e empregados na era da globalização ainda é bastante turbulenta, muito em virtude das singularidades presentes no dia a dia.

As aulas de GL acontecem duas vezes por semana, com duração média de 10 minutos por sessão. Conforme a Figura 5 foi necessária à pesquisa investigar o nível de satisfação e a importância desse tempo junto aos colaboradores.

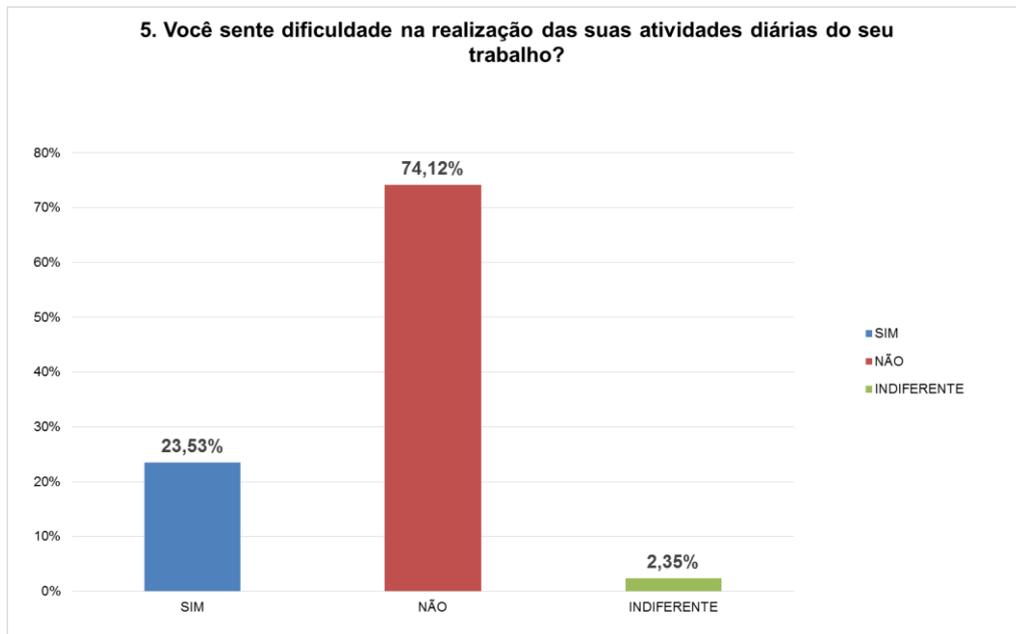


**Figura 5** – Duração das aulas de Ginástica Laboral  
 Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

Um número expressivo (80%) considera positiva a duração das aulas, ao aprovarem que o tempo médio das atividades suprem suas necessidades. Esta resposta dos funcionários está de acordo com Carvalho (2014), que afirma na sua pesquisa que a prática de qualquer atividade não é medida pelo tempo e sim pela intensidade. Os benefícios são sentidos não pelo tempo gasto e sim pela qualidade dos exercícios praticados de forma objetiva, onde se busca o maior aproveitamento com um programa de exercícios que seja eficaz aplicado neste espaço de tempo relativamente curto.

### 3.5 CONTEXTO PROFISSIONAL

Em relação ao contexto profissional, a Figura 6 apresenta os dados obtidos após as aulas de GL, onde o funcionário já tem amadurecimento suficiente para perceber e analisar as melhorias ou não no seu corpo.

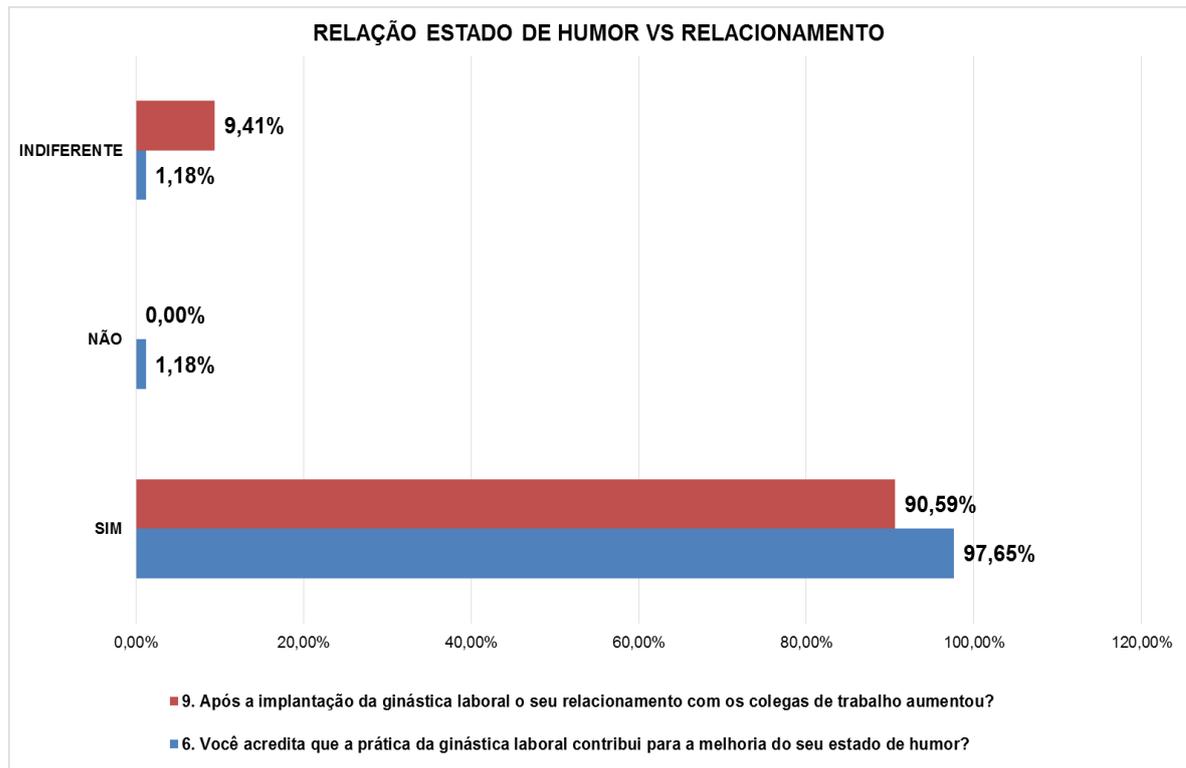


**Figura 6** – Dificuldades na realização das aulas de Ginástica Laboral  
 Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

De acordo com a Figura 6, 74,12% dos funcionários entrevistados do SESI não sentem dificuldades na realização das suas atividades diárias de trabalho. Buckley (2015) destaca que a prática de atividades físicas e laborais reduz o estresse e conseqüentemente o funcionário sente menos dificuldades para realizar as atividades corriqueiras de trabalho. A gama de exercícios busca trabalhar o indivíduo como um todo: melhorando sua consciência corporal, coordenativa e perceptiva.

A prática da GL já começa a ter efeito favorecendo positivamente estes trabalhadores. Destaca-se que essa porcentagem abrange os grupos de funcionários da área administrativa e operacional. É possível verificar ainda que 23,53% permanecem com alguma dificuldade na realização dos trabalhos. Isso é explicado por Krug et al (2015), no qual afirma que muitas pessoas tem o metabolismo diferente e começam a desenvolver as melhorias mais tarde que os outros. Não se encontrou associação significativa com relação à idade dos funcionários e a função exercida.

A Figura 7 apresenta os resultados que verificou a relação se a prática contínua da GL alterou para melhor o estado emocional de humor e conseqüentemente o relacionamento profissional com colegas de trabalho.



**Figura 7** – Relação entre estado de humor e relacionamento com colegas de trabalho  
 Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

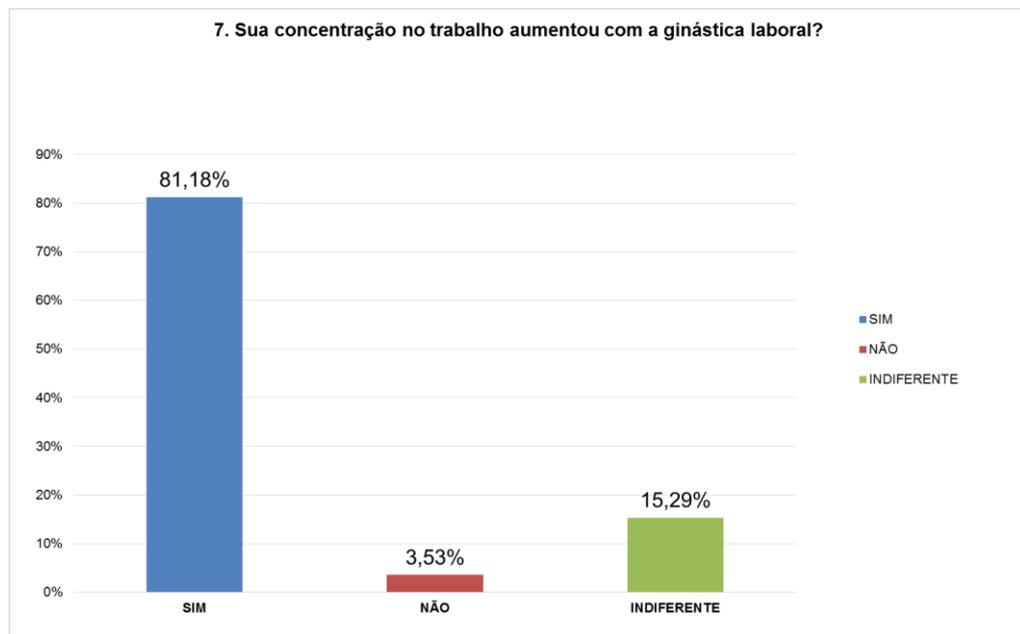
A percepção medida demonstra que 97,65% dos entrevistados percebem mudanças significativas quanto ao seu estado de humor após as aulas de GL e que refletem significativamente na melhoria dentro do ambiente organizacional. A melhoria de humor está em consonância com Tudor-Locke et al (2014), no qual afirma que os benefícios principais com a prática da exercícios físicos proporciona é a alteração do estado do humor. Ainda com relação a isso, Carvalho (2016) enfatiza que o corpo libera vários hormônios causadores da sensação de alegria e bem estar, fazendo que o funcionário volte mais feliz para o trabalho.

Segundo os dados apresentados, 90,59% dos colaboradores conseguiram perceber de maneira positiva que, através das aulas de GL, o programa de exercícios influenciou no relacionamento profissional com os colegas de trabalho.

A importância de se trabalhar o indivíduo em sua totalidade, agregando valor nas esferas motora, emocional e cognitiva através de conteúdo interdisciplinar nos possibilita propor ao colaborador aulas que não somente foque para a atividade física mais que ela reflita e traga mudanças em sua maneira de relacionar-se com os

colegas de trabalho e seu gestor. Permitindo assim estreitar laços para um bom desempenho em trabalhos necessitam de uma equipe integrada e comprometida. Isso reflete um ambiente de trabalho agradável dentro da organização com colaboradores focados e empenhados.

Além do humor, outro ponto mensurado na pesquisa foi o poder de concentração adquirido e desenvolvido pelos funcionários a partir das aulas de GL conforme a Figura 8:

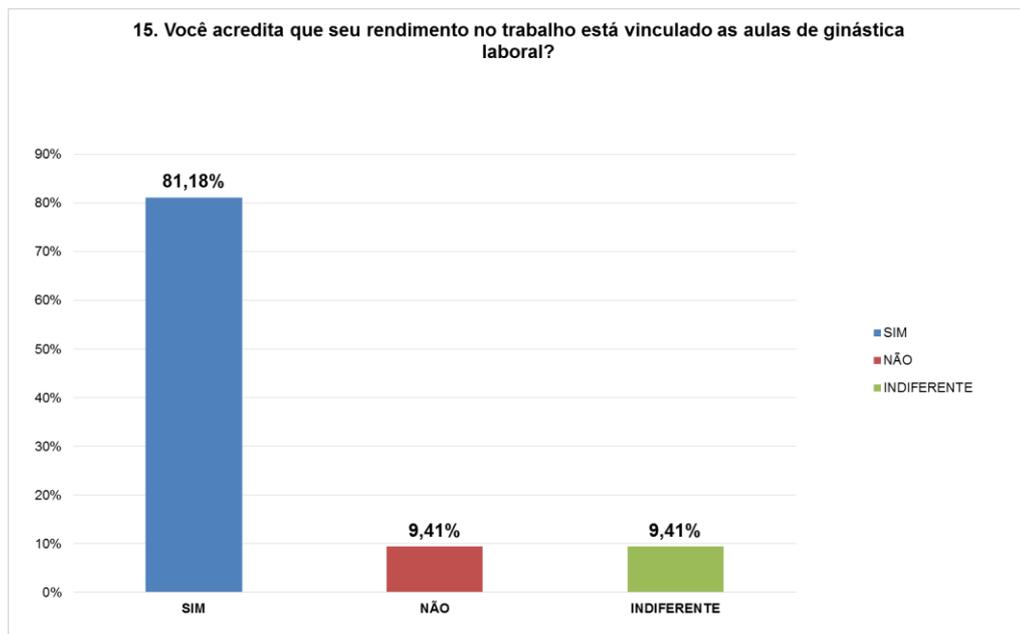


**Figura 8** – Aumento da concentração após a Ginástica Laboral  
Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

Aqui podemos verificar que 81,18% dos entrevistados afirmaram que, a prática contínua favorece seu nível de aptidão e concentração para a realização das suas atividades no trabalho. Onde 15,29% informou ser indiferente a esta melhoria e 3,53% não sentiram melhora quanto a sua concentração para realização de suas tarefas. Para Phillips et al (2014), os exercícios físicos deixam o cérebro mais desperto e aumentam sua atividade elétrica, que indica a atividade geral de todas as células nervosas. Na verdade, a atividade física tem vários benefícios quando se trata da saúde mental, que vão desde melhorias na aprendizagem até à prevenção de demências e atenuação dos efeitos do envelhecimento do cérebro. A atividade física e exercícios laborais aumentam o poder do cérebro, favorecendo o raciocínio e a concentração dos indivíduos. Por este motivo que os funcionários do SESI sentem

essa melhoria no nível de concentração após as atividades. Para Smith e Popkin (2014) descrevem que a concentração é ativada a partir do momento em que as pessoas começam a sair do sedentarismo, definindo para si mesma as atividades laborais como um dos meios para exercitarem.

Conforme podemos observar na Figura 9, 81,18% dos trabalhadores acreditam que houve melhoria em seu rendimento no trabalho, aumentando sua produtividade.



**Figura 9** – Rendimento no trabalho após a Ginástica Laboral  
Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

A Tabela 4 apresenta outro ponto importante que foi pesquisado: melhoria da flexibilidade das partes principais do corpo, principalmente aqueles exigidos durante a jornada de trabalho sejam no setor administrativo como no setor operacional.

Tabela 4 : Relação entre função exercida e melhoria no desempenho

	Sim	Não	Indiferente
Administrativo	36,5%	3,5%	3,5 %
Operacional	44,7%	5,9 %	5,9%

Fonte: Dados produzidos pela autora (2017)

Cerca de 81,2% dos funcionários afirmaram que já sentem as melhorias em várias partes do corpo contribuindo de forma positiva em seu desempenho no trabalho sendo 36,5% do setor administrativo e 44,7% do setor operacional. O aumento do desempenho profissional é atribuído à realização contínua da GL onde, segundo Chopp-Hurley et al (2017) destacam que as atividades laborais são elementos focais para a produtividade das organizações. Não é vantajoso ter um funcionário improdutivo, cansado e estressado, principalmente se for ter contato direto com o cliente. Ainda com relação a isso, Rasotto et al (2014) destacam que as atividades físicas e laborais permitem o alongamento de vários membros, melhorando a flexibilidade, sendo extremamente útil a mobilidade destes segmentos corporais para o completo funcionamento de todo o corpo. Para Van Vilsteren et al (2017), os exercícios laborais e físicos favorecem todo o funcionamento físico e mental do nosso corpo.

## **4 CONCLUSÃO**

### **4.1 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA**

A prática de exercícios físicos no ambiente de trabalho através da Ginástica Laboral é um meio para potencializar a promoção da saúde e da qualidade de vida, onde esta ferramenta harmoniza as mudanças positivas na vida dos funcionários, influenciando positivamente na melhoria do ambiente de trabalho e contribuindo para o bem-estar geral:

1. A Ginástica Laboral mostrou ser benéfica a todos os funcionários tanto do setor administrativo quanto operacional, principalmente aqueles ligados a tarefas que exigem movimentos repetitivos;
2. O investimento na prática da Ginástica Laboral trouxe resultados para a empresa. A utilização da Ginástica Laboral como uma ferramenta de manutenção da saúde aponta para a melhoria do ambiente de trabalho;
3. A Ginástica Laboral melhorou o estado de humor, concentração e empatia dos funcionários do SESI durante o horário de trabalho;
4. A melhoria adquirida pela Ginástica Laboral começa a ser sentida a partir dos seis meses de práticas, sendo indispensável um ambiente propício, adequado, limpo e organizado para a realização das aulas de Ginástica Laboral;
6. Independentemente da quantidade de horas trabalhadas pelos funcionários do SESI, a Ginástica Laboral ainda proporciona rendimentos estáveis e excelentes para cada funcionário.

### **4.2 CONCLUSÃO DA PESQUISA**

Após a análise das variáveis obtidas através da pesquisa eletrônica podemos constatar que a maioria dos funcionários envolvidos na pesquisa (57,7%) é operacional, e os demais (42,3%) exercem função administrativa. Assim, verifica-se que maior parte destes funcionários tem uma carga horária de trabalho de 8 horas (53%). Uma vez que as aulas acontecem nos turnos da manhã e tarde, duas vezes por semana 88,24% informam que o horário escolhido atende as suas necessidades e 62,35% gosta do local escolhido para desenvolver as aulas. Entretanto, ficou

evidente que, muito embora raro, ainda existe uma resistência da chefia de alguns setores da empresa em liberar o funcionário para praticar as sessões e a principal alegação é demanda de trabalho em atraso e grande fluxo de atendimento ao cliente.

É necessário que toda a organização e as partes interessadas possam estar envolvidas em criar o clima favorável para a prática contínua da Ginástica Laboral, envolvendo os funcionários, incentivando a participação ativa e regular das sessões.

Quanto à percepção dos colaboradores: 81,18% sentiram que, houve melhoria na execução de suas tarefas diárias com maior aproveitamento, concentração e conseqüentemente, melhor rendimento ao longo do dia após a adesão nas aulas de GL. A pesquisa mostrou que 90,59% sentem que os exercícios melhoram significativamente seu estado de humor, proporcionando um clima organizacional mais agradável e que reflete nas relações interpessoais com os colegas de trabalho, em que a maioria (97,65%) sentiu que de alguma maneira o seu relacionamento está melhor.

### **4.3 CONTRIBUIÇÕES PARA ACADEMIA**

Na esfera acadêmica, essa pesquisa visou contribuir para estudos que mostrem a importância de se ter dados mais concretos a respeito da saúde do trabalhador dentro das organizações. E que através de opinião não apenas subjetivo, mas quantitativo e qualitativo possa ter um real parâmetro de como a GL, e os programas de qualidade de vida como um todo, tem refletido em melhoria no trabalhador e como isso reflete em ganhos para a empresa.

Nesta pesquisa, após o estudo das respostas trazidas pelo questionário fica evidente, que a Ginástica Laboral favorece as condições de trabalho, tanto no setor administrativo quanto no setor operacional, refletindo positivamente em um aumento na produtividade.

#### **4.4 LIMITAÇÕES**

Ficou evidente que a atividade física/GL tem a capacidade de influenciar de forma positiva na melhoria da qualidade de vida e no ambiente de trabalho. No entanto, a limitação e recusa por parte das empresas em colaborar com informações mais detalhadas sobre absenteísmo, afastamento médico por LER e DORT e atestados médicos nos limita apenas a depoimentos subjetivos dos trabalhadores.

Um trabalho integrado com o Serviço especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), Técnico de segurança, ambulatório de saúde ocupacional e o profissional de Educação Física (responsável pelo desenvolvimento das aulas) agregaria valor quanto a buscar resultados e evidências através de números reais e estatisticamente aceitos.

## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Carla Valéria. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista Interatividade, v. 4, n. 1, p. 27-37, 2016.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise**. Revista Administração em Diálogo-RAD, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017.

BUCKLEY, J. P., Hedge, A., Yates, T., Copeland, R. J., Loosemore, M., Hamer, M., ... & Dunstan, D. W. (2015). **The sedentary office: a growing case for change towards better health and productivity**. Expert statement commissioned by Public Health England and the Active Working Community Interest Company. *Br J Sports Med*, bjsports-2015.

CARVALHO, J. (2014). **Pode o exercício físico ser um bom medicamento para o envelhecimento saudável?**. *Acta Farmacêutica Portuguesa*, 3(2), 125-133.

CARVALHO, M. L. (2016). **Qualidade de vida no trabalho versus Condições psicossomáticas advindas do mercado de trabalho**. *REGRAD-Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM-ISSN 1984-7866*, 9(1), 67-84.

CHOPP-HURLEY, J. N., Brenneman, E. C., Wiebenga, E. G., Bulbrook, B., Keir, P. J., & Maly, M. R. (2017). **Randomized Controlled Trial Investigating the Role of Exercise in the Workplace to Improve Work Ability, Performance, and Patient-Reported Symptoms Among Older Workers With Osteoarthritis**. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(6), 550-556.

DANTAS, Janislei Soares et al. **Implementando ações de promoção à saúde para servidores públicos: uma proposta de intervenção**. 2017.

D'ALENCAR, Érica Rodrigues et al. **Ações de educação em saúde no controle do sobrepeso/obesidade no ambiente de trabalho**. *Northeast Network Nursing Journal*, v. 11, n. 1, 2016.

DE Araújo, Wellington Cavalcanti; FAGUNDES, Maíza Chapiro. **Análise do estilo de vida dos colaboradores do instituto de educação superior da Paraíba intervencionado pela prática da Ginástica Laboral e da atividade física**. *Revista Campo do Saber*, v. 1, n. 2, 2016.

DE OLIVEIRA FERREIRA, Leonardo et al. **Um estudo sobre síndrome do Burnout em funcionários de agência bancária da cidade de Juazeiro-BA**. *Cadernos de Cultura e Ciência*, v. 15, n. 1, p. 113-124, 2016.

DE OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel; BOGONI, Ramielli; AMARAL, Carla Mayelli Dias. **Avaliação do programa de Ginástica Laboral em um frigorífico de peixe de Sorriso - MT**. *Revista Científica-Cultural*, v. 1, n. 01, p. 28, 2016.

DE PAULA, Elaine Antonia et al. **Qualidade de vida de trabalhadores com LER/DORT e lombalgia ocupacional atendidos no Cerest de Guarulhos, São Paulo.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 41, 2016.

DE VITTA, Alberto et al. **Prevalência e fatores associados à dor musculoesquelética em profissionais de atividades sedentárias.** *Fisioterapia em Movimento*, v. 25, n. 2, 2017.

DOS SANTOS DUARTE, Mariana et al. **O impacto de um programa de Ginástica Laboral mensurado através do questionário nórdico de sintomas.** *e-Scientia*, v. 10, n. 1, p. 1-12, 2017.

DE SOUSA, Maria Conceição; DA SILVA, Tamires Matos. **A Ginástica Laboral e a saúde do trabalhador: uma revisão da literatura.** *Revista de Trabalhos Acadêmicos da FAM*, v. 1, n. 1, 2017.

DE PAULA, A., Haiduke, I. F., & Marques, I. A. A. (2016). **Ergonomia e Gestão: complementaridade para a redução dos afastamentos e do stress, visando melhoria da qualidade de vida do trabalhador.** *Revista Conbrad [ISSN 2525-6815] Qualis B5*, 1(1), 121-136.

JAUMANDREU, J., & Mairesse, J. (2017). **Disentangling the effects of process and product innovation on cost and demand.** *Economics of Innovation and New Technology*, 26(1-2), 150-167.

JAROLÍMEK, J., Urban, P., Pavlínek, P., & Dzurova, D. (2017). **Occupational diseases in the automotive industry in Czechia—Geographic and medical context.** *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(3), 455-468.

JOHN, S. M., & Kezic, S. (2017). **Occupational skin diseases—Development and Implementation of European Standards on Prevention of Occupational Skin Diseases.** *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*, 31(S4), 3-4.

KAWAMURA, Y. (2017). **Alternative Development from Fordism To nichism for Asian Agriculture in Globalizing Era.** *Journal of Asian Rural Studies*, 1(1), 1-12.

KRUG, R. D. R., Mazo, G. Z., & Lopes, M. A. (2015). **Barreiras e facilitadores para a prática da atividade física de longevas inativas fisicamente.** *Rev. bras. med. esporte*, 21(1), 57-64.

LANGLOIS, F., Vu, T. T. M., Chassé, K., Dupuis, G., Kergoat, M. J., & Bherer, L. (2013). **Benefits of physical exercise training on cognition and quality of life in frail older adults.** *The Journals of Gerontology: Series B*, 68(3), 400-404.

MEHRDAD, R., Seifmanesh, S., Chavoshi, F., Aminian, O., & Izadi, N. (2014). **Epidemiology of occupational accidents in Iran based on social security organization database.** *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16(1).

MENEGHELLI, L., & GROSCH, M. S. (2016). **O ambiente das organizações na era da globalização.** *Acesso em, 30 de Setembro de 2017.*

MONEY, J., Kirby, G., Parry, G., Hesford, R., & Mooney, C. (2017). **Gymnastics: collaborative CPD-what has the impact been on pupils' learning.** *Innovations in Practice*, 1(2), 29-40.

NETO, Nelson Coimbra RIBEIRO et al. **Análise da eficácia de um protocolo de Ginástica Laboral implantado em uma instituição de ensino superior no sul do Espírito Santo.** *Conhecendo Online*, v. 3, n. 1, 2016.

PHILLIPS, C., Baktir, M. A., Srivatsan, M., & Salehi, A. (2014). **Neuroprotective effects of physical activity on the brain: a closer look at trophic factor signaling.** *Frontiers in cellular neuroscience*, 8.

RASOTTO, C., Bergamin, M., Simonetti, A., Maso, S., Bartolucci, G. B., Ermolao, A., & Zaccaria, M. (2015). **Tailored exercise program reduces symptoms of upper limb work-related musculoskeletal disorders in a group of metalworkers: A randomized controlled trial.** *Manual therapy*, 20(1), 56-62.

ROCHA, Daiane Tretto da. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Um Estudo de caso do SEBRAE-Roraima.** *Administração de Empresas em Revista*, v. 17, n. 18, p. 52-67, 2017.

SANCHES, Elizabeth Navas et al. **Organização do trabalho, sintomatologia dolorosa e significado de ser portador de LER/DORT.** *Psicologia Argumento*, v. 28, n. 63, 2017.

SMITH, L. P., Ng, S. W., & Popkin, B. M. (2014). **No time for the gym? Housework and other non-labor market time use patterns are associated with meeting physical activity recommendations among adults in full-time, sedentary jobs.** *Social Science & Medicine*, 120, 126-134.

SCHMIDT, Lairton Jonas; DIEDRICH, Hélio. **Proposta de melhoria no processo de formação de lotes em uma empresa do ramo coureiro.** *Revista Destaques Acadêmicos*, v. 9, n. 1, 2017.

SONG, J., Kim, I., & Choi, B. S. (2014). **The scope and specific criteria of compensation for occupational diseases in Korea.** *Journal of Korean medical science*, 29(Suppl), S32-S39.

SILVA, Harlan Massarim et al. **Ginástica Laboral como qualidade de vida no trabalho: estudo exploratório em uma fazenda.** *Revista Acadêmica FEOL*, v. 1, n. 1, p. 73-87, 2016.

SILVA, Ihenyffer Nayara Ferreira; CUNHA, Norival Carvalho. **Ginástica Laboral: benefícios e melhoria da qualidade de vida—Estudo de Caso.** *Revista GeTeC*, v. 6, n. 13, 2017.

SUZUKE, Hanae Helena; MORÉS, Giliard. **Qualidade de vida no trabalho.** *Revista Eletrônica Interdisciplinar*, v. 2, n. 16, 2016.

TUDOR-LOCKE, C., Schuna Jr, J. M., Frensham, L. J., & Proenca, M. (2014). **Changing the way we work: elevating energy expenditure with workstation alternatives.** *International journal of obesity*, 38(6), 755.

VAN VILSTEREN, M., Boot, C. R. L., Twisk, J. W. R., Steenbeek, R., Voskuyl, A. E., van Schaardenburg, D., & Anema, J. R. (2017). **One year effects of a workplace integrated care intervention for workers with rheumatoid arthritis: results of a randomized controlled trial.** *Journal of occupational rehabilitation*, 27(1), 128-136.

## 6 ANEXO – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA



**Universidade Federal do Amazonas**  
**Coordenação de Pós-Graduação**  
**Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - PPGEP**



### Questionário dos Funcionários

<b>Perguntas</b> <b>Considerações iniciais</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>INDIFERENTE</b>
1. O regime de escala de serviço adotada pelo SESI Amazonas possibilita a sua participação nas aulas de ginástica laboral?			
2. O posto de trabalho está adequado à prática da ginástica laboral?			
<b>Implantação do programa</b>			
3. Você teve resistência para participar das aulas de ginástica laboral?			
4. Você considera que a duração da aula de ginástica laboral atende suas necessidades?			
5. Você sente dificuldade na realização das suas atividades diárias do seu trabalho?			
6. Você acredita que a prática da ginástica laboral contribui para a melhoria do seu estado de humor?			
7. Sua concentração no trabalho aumentou com a ginástica laboral?			
8. Você considera que a ginástica laboral contribui para a preservação da sua saúde?			
9. Após a implantação da ginástica laboral o seu relacionamento com os colegas de trabalho aumentou?			
10. Você sente melhora na flexibilidade do seu corpo a partir das aulas de ginástica laboral?			
11. A sua saúde melhorou com a prática da ginástica laboral?			
12. A sua alimentação melhorou com a prática da ginástica laboral?			
13. Em sua opinião as aulas de ginástica laboral melhoram o seu desempenho funcional?			
14. Você tem disposição para realizar alguma atividade extra-expediente?			
15. Você acredita que seu rendimento no trabalho está vinculado as aulas de ginástica laboral?			

<b>Perfil do entrevistado</b>	Administrativo	Operacional
16. Qual o seu setor de trabalho?		

<b>Perfil do entrevistado</b>	
17. Quantas horas diárias você trabalha?	

<b>Perfil do entrevistado</b>	Menos de 1 ano	1 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	10 a 20 anos	Mais 20 anos
18. Quanto tempo de serviço está nesta função?						

<b>Perfil do entrevistado</b>	Menos de 6 meses	6 meses a 1 ano	Mais de 1 ano			
19. Há quanto tempo você participa do programa de ginástica laboral?						

<b>Perfil do entrevistado</b>	20 a 30anos	31 a 40 anos	Acima de 40 anos
20. Qual a sua faixa etária?			

<b>Perfil do entrevistado</b>	Masculino	Feminino
21. Qual seu gênero?		