

APLICAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO NA CIDADE DE PORTEIRINHA – MG

APLICACIÓN DE LA GIMNASTICA LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO CON LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN EN LA CIUDAD DE PORTEIRINHA – MG

APPLICATION OF LABOR GYMNASTICS IN THE QUALITY OF LIFE AT WORK: A STUDY WITH THE EMPLOYEES OF THE MUNICIPAL SECRETARIAT OF EDUCATION IN THE CITY OF PORTEIRINHA – MG

Flávia Dayane Mendes dos Santos¹
Maria Jackeline Batista Silva²
Jeisabelly Adrienne Lima Teixeira³
Aline Marques da Costa⁴
Djalma Santos Souza⁵
Igor Rainei Durães Cruz⁶

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho é um tema que vem crescendo cada vez mais por parte das empresas, buscando a humanização nas organizações e atualmente programas de ginástica laboral são vistos como uma nova ferramenta alternativa para que isso aconteça no meio empresarial. Esses programas têm como objetivo diminuir os níveis de absenteísmo, de estresse e aumentar a motivação, trazendo assim menos prejuízos aos setores financeiros. Ferreira (2012) afirma que a satisfação dos empregados é uma questão-chave para o sucesso empresarial. Desse modo, teve como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da Secretaria Municipal de Educação da cidade de Porteirinha – MG, após a aplicação de um programa de ginástica laboral. Trata-se de estudo descritivo retrospectivo, aplicado a uma amostra de 15 pesquisados, com a aplicação do questionário de Santos (2003), com questões fechadas, validado e adaptado para o presente estudo. Após análise dos dados, obteve-se resultados satisfatórios como o aumento da motivação, autoestima e produtividade, redução da fadiga muscular e estresse, e até mudança no estilo de vida. Conclui-se que um programa de ginástica laboral bem aplicado e planejado para as reais necessidades da empresa/instituição, aos seus servidores, contribui de forma positiva e significativa para ambos.

Palavras Chaves: Qualidade de vida no trabalho, Ginástica Laboral, Motivação, Produtividade.

RESUMEN

La calidad de vida en el trabajo es un tema que viene creciendo cada vez más por parte de las empresas, buscando la humanización en las organizaciones y actualmente programas de gimnasia laboral son vistos como una nueva herramienta alternativa para que eso suceda en el medio empresarial. Estos programas tienen como objetivo disminuir los niveles de absentismo, de estrés y aumentar la motivación, trayendo así menos perjuicios a los sectores financieros. Ferreira (2012)

¹ Graduanda em Bacharel em Educação Física – Email: flaviadiane1@hotmail.com

² Graduanda em Bacharel em Educação Física – Email: mariajackelinebs@gmail.com

³ Docente Faculdade Verde Norte – FAVENORTE, Monte Azul-MG. Email: jeisabellyadrienne@gmail.com

⁴ Docente Faculdade Verde Norte – FAVENORTE, Janaúba-MG. Email: alinefavenorte@gmail.com

⁵ Docente Faculdade Verde Norte – FAVENORTE, Janaúba-MG. Email: djalmafavenorte@yahoo.com.br

⁶ Docente Faculdade Verde Norte – FAVENORTE, Montes Claros-MG. Email: igorrainneh@hotmail.com

afirma que la satisfacción de los empleados es una cuestión clave para el éxito empresarial. De esta forma, tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios de la Secretaría Municipal de Educación de la ciudad de Porteirinha - MG, tras la aplicación de un programa de gimnasia laboral. Se trata de un estudio descriptivo retrospectivo, aplicado a una muestra de 15 encuestados, con la aplicación del cuestionario de Santos (2003), con cuestiones cerradas, validado y adaptado para el presente estudio. Después del análisis de los datos, se obtuvieron resultados satisfactorios como el aumento de la motivación, autoestima y productividad, reducción de la fatiga muscular y estrés, e incluso cambio en el estilo de vida. Se concluye que un programa de gimnasia laboral bien aplicado y planificado para las reales necesidades de la empresa / institución, a sus servidores, contribuye de forma positiva y significativa para ambos.

Palabras Claves: Calidad de vida en el trabajo, Gimnasia Laboral, Motivación, Productividad.

ABSTRACT

The quality of life at work is a topic that is growing increasingly by companies, seeking humanization in organizations and currently workforce programs are seen as a new alternative tool for this to happen in business. These programs aim to reduce levels of absenteeism, stress and increase motivation, thus bringing less damage to the financial sectors. Ferreira (2012) states that employee satisfaction is a key issue for business success. The purpose of this study was to evaluate the quality of life in the work of employees of the Municipal Department of Education of the city of Porteirinha, MG, after applying a gymnastics program. This is a retrospective descriptive study, applied to a sample of 15 respondents, with the Santos questionnaire (2003), with closed questions validated and adapted for the present study. After data analysis, satisfactory results were obtained, such as increased motivation, self-esteem and productivity, reduction of muscle fatigue and stress, and even change in lifestyle. It is concluded that a well-implemented work program that is planned for the real needs of the company / institution, to its employees, contributes positively and meaningfully to both.

Keywords: Quality of life at work, Work Gymnastics, Motivation, Productivity.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho é um tema que vem crescendo cada vez n por parte das empresas, cada vez mais vêm sendo estudada buscando humanização nas organizações, refletindo positivamente, na comunicação, confiança entre as pessoas e na imagem da empresa para seus cliente empregados (NETTO, 2010).

Nos últimos anos, temos observado o aparecimento de diversas iniciativas no sentido de promover uma melhor condição de saúde e melhor qualidade de vida aos seus colaboradores nas instituições empresariais. Esses programas têm como objetivo orientar as pessoas a respeito dos benefícios da adoção de um estilo de vida fisicamente ativo, e apresenta maneiras de como cada pessoa pode aumentar efetivamente seu nível de atividade física diário, e promover uma melhor qualidade de vida nos seus funcionários (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Sabemos que a qualidade de vida está diretamente relacionada com o bem estar físico, emocional, intelectual, profissional, espiritual e social. Dessa forma, Ferreira (2012) afirma que práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impactos negativos na saúde física e emocional dos empregados, e conseqüentemente na saúde financeira das empresas. A satisfação dos empregados é uma questão-chave para o sucesso empresarial.

Segundo Piazi (2012), grandes inovações em técnicas, procedimentos medicamentos, vacinas e novos conhecimentos sobre alimentação e sobre os efeitos agudos e crônicos dos exercícios físicos colabora com o fenômeno da vida longa, aumentando assim a expectativa de vida. Araújo (2000) já nos mostrou, pelos métodos de pesquisas epidemiológicas, que tanto a inatividade física como a baixa aptidão física são prejudiciais à saúde.

As iniciativas do tema atividade física como componentes dos programas de promoção de saúde e qualidade de vida das empresas seguem uma tendência global de implementação de políticas públicas para promover a saúde, incentivada pela Organização Mundial de Saúde (OMS). A organização tem proposto essas iniciativas aos seus países membros, para que sejam desenvolvidos em todos os segmentos da sociedade, tanto no setor público quanto no privado.

Temos vivenciado um aumento crescente no número de indivíduos classificados como sedentários em nossa sociedade, sobretudo nas classes menos favorecidas da população, ou seja, os que mais sofrem com as questões econômicas, políticas e sociais que afetam a saúde como um todo. No entanto, ao contrário do que se registrou no final dos anos 90, temos acompanhado atualmente uma diminuição do índice de sedentarismo da população, acompanhado de um aumento do índice de pessoas fisicamente ativas que conseguem alcançar as recomendações da OMS, no que se refere à atividade física que proporciona benefícios à saúde (FRANÇA; RODRIGUES, 2011).

Atualmente o programa de ginástica laboral é visto como nova ferramenta alternativa para humanizar o meio empresarial. Esses programas têm como objetivo diminuir os níveis de absenteísmo nas empresas, trazendo assim menos prejuízos aos setores financeiros. Segundo Rodrigues (2014), o absenteísmo é um problema para a empresa, seja ele causado por motivos de saúde ocupacional, acidentes típicos de trabalho, de trajeto, doenças do trabalho ou doenças ocupacionais ou assistencial (doenças comuns, tratamentos médicos ou odontológicos, cirurgias ou ainda por motivos que não por saúde (doação de sangue, luto ou por motivos de ordem legal).

Com foco neste pensamento, Robbins (2010) aponta que empresas socialmente responsáveis procuram aliar razão e sentimento a favor do próprio crescimento organizacional. Um novo ambiente de trabalho que proporcione melhor convivência, amenizando conflitos interpessoais, são reivindicações da classe economicamente ativa para redução das situações de estresse que podem torná-la menos produtiva e susceptível às doenças ocupacionais.

Entretanto, Fernandes (2013) afirma que se faz necessário um planejamento cuidadoso para a aplicação de um programa de ginástica laboral, conhecimento das reais necessidades, a avaliação final do programa, buscando identificar as vantagens e se os resultados foram como esperados.

Para que estas transformações aconteçam no ambiente, é preciso o controle das ações que possam estar ligadas a esses conflitos, implantando programas de combate ao estresse e incentivo ao lazer a fim de proporcionar essa nova perspectiva de vida. Partindo desse princípio, Vieira (2010) mostra que qualidade no ambiente de trabalho não é mais uma vantagem concedida a uma ou mais pessoas,

e sim uma obrigação para essas empresas que estão preocupadas em implementar programas internos de saúde ocupacional que proporcionem mais motivação e satisfação para os trabalhadores, mesmo por que, traz como retorno o comprometimento e envolvimento dos empregados com os objetivos da empresa.

Diante do exposto o presente estudo tem como objetivo geral avaliar a qualidade de vida de funcionários da Secretaria Municipal de Educação na cidade de Porteirinha/MG depois de um programa de ginástica laboral. Especificamente: Caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa; Investigar o índice de satisfação dos colaboradores da Secretaria Municipal de Educação na cidade de Porteirinha/MG em relação à qualidade de vida no trabalho nesta empresa; Analisar a melhoria da QVT pós programa de ginástica laboral.

MATERIAIS E MÉTODOS

A determinação do caráter de um trabalho de pesquisa é imprescindível para a compreensão de onde se pretende chegar com a mesma. Sendo assim, este trabalho se caracteriza como descritivo retrospectivo.

A pesquisa foi realizada com 15 (quinze) profissionais da Secretaria de Educação da cidade de Porteirinha/MG, que apresentam uma jornada de trabalho de 44 horas semanais de segunda à sexta-feira, sendo 22 horas no respectivo setor.

Realizou-se um programa prático de ginástica laboral, previamente planejado para os colaboradores da instituição em questão, e aplicado durante 8 semanas, com frequência em 3 vezes semanais. Ao final deste período, foi aplicado o questionário de Santos (2003), validado, adaptado para o presente estudo e estruturado com perguntas fechadas. Como critérios de inclusão, se fez necessário ser funcionário da respectiva instituição e participar de no mínimo 80% do programa prático.

Concluída a coleta dos dados, foram calculados os dados e interpretados utilizando-se Microsoft Excel 2007, favorecendo a análise quantitativa, por meio de tabelas para melhor visualização. Para o tratamento dos dados, foram utilizadas técnicas estatísticas, simplificadas, que possibilitaram a construção dos gráficos em forma de percentuais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para caracterizar o perfil da amostra estudada foram avaliados variáveis como gênero, idade, e grau de escolaridade. Quanto ao gênero a amostra se caracterizou como 100% do sexo feminino.

Analisando a variável idade, observa-se que 40% dos funcionários encontram-se na faixa etária de 20 a 35 anos; 45% entre 35 a 45 anos e 15% com idade correspondente entre 45 a 55 anos.

De acordo, Nahas (2001) diversas perdas físicas ocorrem no processo de envelhecimento. Aos 25 anos, a pele começa a perder água, aos 30, as válvulas cardíacas tendem a enrijecer, diminuindo os batimentos. Aos 35 anos, a atividade do

metabolismo torna-se mais lenta por mudança de glândulas e a pele tem menos elasticidade. Aos 45, a digestão pode se tornar uma dificuldade. Vale ressaltar que neste processo, até a terceira idade, há uma perda considerável de massa muscular e óssea.

Em relação ao nível de instrução, aponta uma maior concentração (45%) dos funcionários com Pós-graduação, seguido de 30% de ensino superior completo, 15% ensino superior incompleto, 10% com o primeiro grau completo. Observa-se que o acesso ao conhecimento pode influenciar consideravelmente na prática de atividade física, no reconhecimento de que se faz necessário, também dentro do ambiente de trabalho, a adoção de um estilo de vida menos sedentário. Por outro lado, com a crescente transformação das organizações, aumentando assim o número de funcionários e a sua eficácia nas atividades desenvolvidas, é que se faz necessário a preocupação dos empresários em relação à satisfação de seus funcionários, visando a melhor qualidade de vida no trabalho (MOREIRA, 2011).

Maciel *et al.*, (2005) relatam que muitos estudos apontam a falta de atividade física como uma das maiores causadoras de doenças, pois a atividade física é considerada como benéfica tanto para a saúde física quanto para a saúde mental em geral.

Em virtude destes fatos, Lima (2008) cita que algumas empresas estão implantando programas de atividades físicas no local de trabalho com o objetivo de estimular os trabalhadores para uma vida ativa e com isso reduzir o absenteísmo por doenças e os custos com assistência médica.

Mesmo diante das evidências encontradas na literatura, Maciel *et al* (2005) afirmam que, no Brasil, infelizmente ainda são poucos os programas de atividade física nas empresas no sentido de promover uma conscientização e um aumento da prática de exercícios, visando a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e da população em geral.

Em seguida, foi questionado o tempo que dura a sessão de ginástica laboral, no qual responderam que demora de 10 a 15 minutos. Conforme os estudos apontados por Santos (2003), a ginástica laboral nas organizações deve ser realizada entre 10 a 15 minutos durante a sua jornada de trabalho não podendo exceder esse tempo, visto que o exercício físico não deve causar cansaço e nem a fadiga muscular, a fim de prejudicar o rendimento laboral.

Os entrevistados, mostraram em sua grande maioria (80%) que gostariam que a ginástica laboral fosse realizada 5 vezes durante a semana. Outros 20% preferem 4 vezes semanais. Com relação à frequência, os exercícios físicos, no caso específico, a ginástica laboral deve ser realizada regularmente de 3 a 5 vezes por semana, e em dias alternados, quando possível. Os programas de 1 ou 2 sessões por semana, além de exigirem sobrecarga mais elevada a cada sessão, expondo o indivíduo a estresse fisiológico muitas vezes desnecessário, dificultam a obtenção de adaptações metabólicas e funcionais adequada.

Foi verificado, que 85% dos participantes da pesquisa praticam a ginástica pela manhã; outros 15% no período vespertino. Vale ressaltar que o quadro de

funcionários é maior no turno matutino. As sessões foram realizadas ao final de cada turno de trabalho (matutino e vespertino).

Exercícios físicos realizados durante ou após a jornada de trabalho atuam de forma terapêutica, diminuindo o estresse físico e mental através do alongamento e do relaxamento (Martins, 2001). Sendo da mesma opinião, Mendes (2000) diz que a Ginástica Laboral, praticada ao final do expediente, tem como objetivo relaxar o corpo e extravasar tensões das regiões que acumulam mais tensão.

De acordo com as ideias de Santos (2003) o conceito de motivação no trabalho está relacionado a um estado de prazer emocional resultante da avaliação que o funcionário faz sobre o seu trabalho, ou seja, se o trabalho permite o atendimento de seus objetivos e valores.

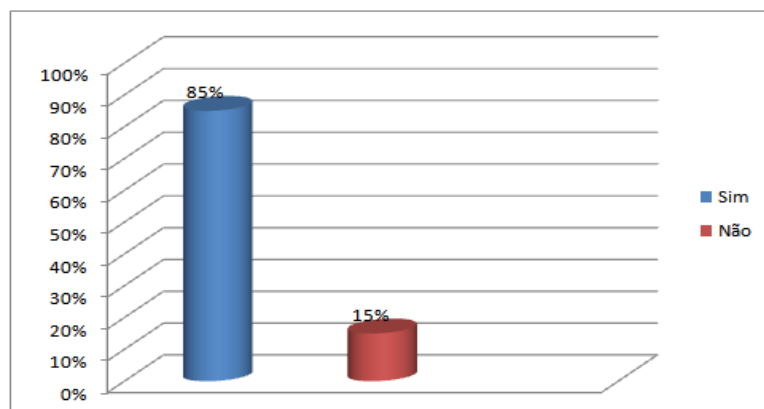
Pereira (2012) ressalta que com a crescente transformação das organizações, aumentando assim o número de funcionários e a sua eficácia nas atividades desenvolvidas, é que se faz necessário a preocupação dos empresários em relação à satisfação de seus funcionários, visando a melhor qualidade de vida no trabalho. Assim, essa preocupação se reverte em disponibilizar aos funcionários meios para se conseguir essa qualidade de vida e, entre esses meios, estão as execuções de atividades físicas, como a ginástica laboral.

Nesta questão, os funcionários foram questionados sobre as mudanças que começaram a ocorrer no seu dia-a-dia após a prática da ginástica laboral, no qual 50% dos participantes relataram que fazem alongamentos em casa após exercícios físicos ou quando sente dores musculares; 30% praticam outros exercícios com maior frequência; 15% praticam ginástica laboral mesmo quando não há aula da mesma e 5% disseram que passou a vivenciar os ensinamentos difundidos em conversas e nas aulas semanais para melhorar sua condição de vida.

Segundo Moreira (2011) um programa de ginástica laboral poderá contribuir de forma significativa tanto para empresa, quanto para o funcionário. Seguindo o mesmo posicionamento, Militão (2011) ressalta que uma vez criado o hábito, o progresso será observado por uma maior disposição que servirá de estímulo para a conservação do físico, bem como da saúde em geral.

Sob esse quesito, Santos (2003) expõe que a prática da ginástica busca alcançar o equilíbrio físico e mental para o exercício das tarefas diárias, melhorando a qualidade de vida e a produtividade do trabalhador, dentro e fora da empresa, provando que a atividade física é extremamente importante e vital a todo e qualquer ser humano.

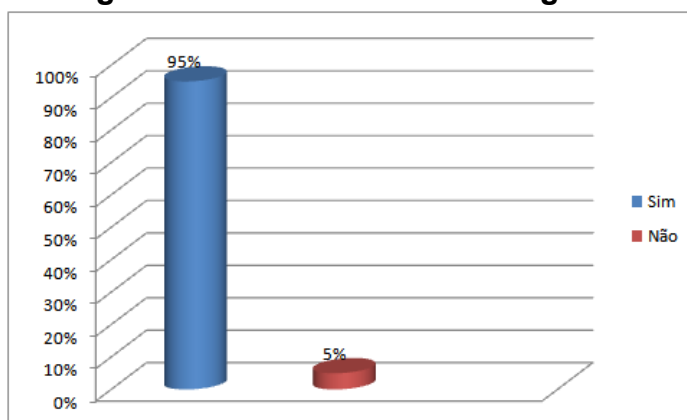
Gráfico 1: Melhoria do desempenho após a implantação da ginástica laboral



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A esse respeito, Moraes e Delbin (2005) argumentam que há alguns anos, as empresas verificaram a necessidade de manter profissionais da área da educação física capazes de orientar os colaboradores, através da atividade física, para a realização de movimentos facilitadores da musculatura, proporcionando uma melhoria de flexibilidade, postura, força e equilíbrio, com o objetivo de melhorarem a qualidade de vida do trabalhador e, possivelmente, contribuir para o desempenho do trabalhador no seu ambiente laboral.

Gráfico 2: Prática de algum exercício físico além da ginástica laboral



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Quando interrogados, conforme Gráfico 2, se além da ginástica laboral exercida no trabalho realizam e/ou praticam outra atividade esportiva ou recreativa fora do seu local de trabalho, 95% dos participantes da pesquisa afirmaram essa assertiva enquanto que 5% negaram-na.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2015) a quantidade de brasileiros que fazem esportes ou realizam atividades para movimentar o corpo aumentou de 14,9% da população para 16,4%, entre 2006 e 2008, este índice ainda é baixo. A OMS considera “suficiente” a prática de 30 minutos diários, por pelo menos cinco dias na semana, de atividade leve ou moderada; ou 20 minutos diários de atividade vigorosa, em três ou mais dias da semana. Caminhada, caminhada em esteira, musculação, hidroginástica, ginástica em geral, natação, artes marciais, ciclismo e

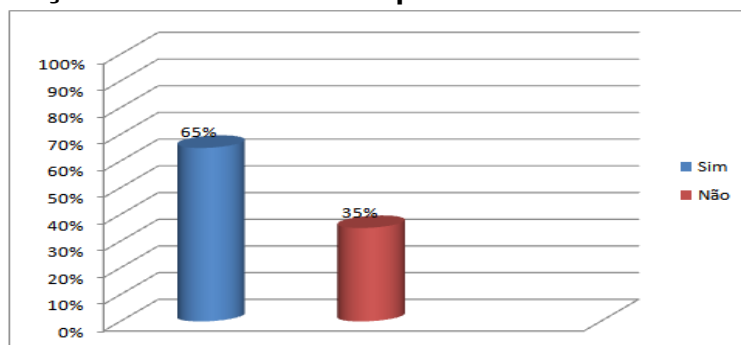
voleibol são práticas leves ou moderadas. As vigorosas são corrida, corrida em esteira, ginástica aeróbica, futebol, basquetebol e tênis.

A partir das respostas dos funcionários entrevistados, 75% relataram que se sentem mais dispostos após a prática da ginástica laboral e da atividade física. A atividade física regular com base nas ideias de Lima (2008) é a mais recomendada, pois com um programa na mão e a orientação de um profissional de Educação Física com certeza os resultados serão satisfatórios.

Nahas (2001) argumenta que a melhor razão para começar um programa de exercícios físico é melhorar a saúde e o condicionamento físico. Fazer exercício regularmente traz benefícios tanto para a saúde física quanto mental. Pesquisas científicas recentes têm demonstrado que os exercícios, especialmente os aeróbicos (caminhada, jogging, natação, ciclismo), atuam sobre o sistema cardiorrespiratório, propiciando alguns resultados satisfatórios.

Observa-se pelos dados da pesquisa, no Gráfico 3, que 65% dos entrevistados relatam que quando está tenso (a) pratica algum tipo de exercício para relaxar; outros 35% negaram.

Gráfico 3: Realização de exercício físico para relaxamento

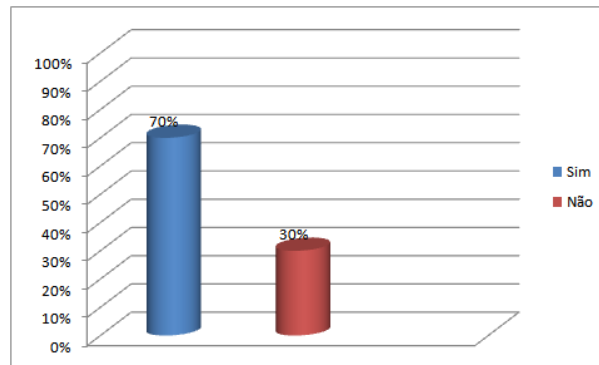


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A atividade física pode ser entendida como “qualquer” movimento corporal produzido pelos músculos e que produz um gasto de energia. Ela pode fazer surtir bons resultados na batalha contra o stress, porém, deve ser praticada frequentemente. O bom desenvolvimento da condição física por algum tipo de atividade dá ao organismo, uma série de benefícios, tanto no aspecto psicológico como no fisiológico (NASCIMENTO; MORAES, 2010).

No que diz respeito ao relacionamento interpessoal, a pesquisa, ilustrada no Gráfico 4, mostrou que 70% dos participantes entrevistados relataram ter melhorado bastante após a implantação da Ginástica Laboral; enquanto que 30% se opuseram a essa assertiva.

Gráfico 4: Melhoria do relacionamento interpessoal após a ginástica laboral



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

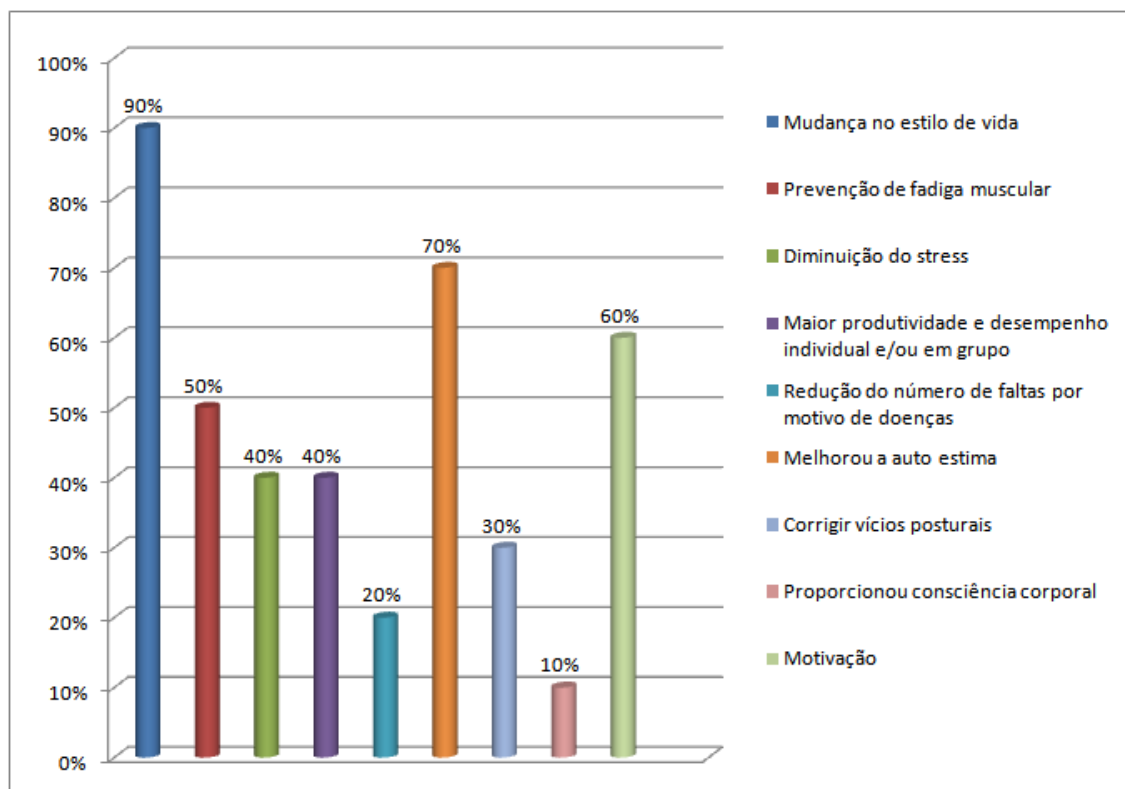
A esse respeito, Resende *et al.*, (2007) prelecionam que a prática da ginástica laboral proporciona aos colaboradores a melhora da autoestima e do relacionamento interpessoal do grupo, em consequência do aumento do vínculo afetivo entre os mesmos nos momentos de aula e relatos de melhoras na postura dos colegas.

Nesse sentido, Nahas (2001) acrescenta que faz-se então, de suma importância esta prática tanto aos trabalhadores que receberão primordialmente estes benefícios, quanto às empresas que assim adotarem um programa de Ginástica Laboral, pois receberão diretamente os benefícios no que diz respeito ao aumento de sua produção, melhora geral do ambiente de trabalho com o harmonioso relacionamento interpessoal entre os colaboradores, a diminuição de faltas por absenteísmo e vantagens em todos os inúmeros benefícios que esta prática proporciona.

Quando questionados, acerca da melhoria do humor no dia-a-dia de trabalho após a implantação da ginástica laboral, 65% disseram que foi de fundamental importância para o seu cotidiano; outros 35% negaram-na. Nesse contexto, Oliveira (2007) aduz que pessoas que fazem uma atividade física, afirmam ter seus sentimentos de bem estar, autocontrole, autoconfiança, autoestima, ansiedade e funcionamento intelectual melhorado e, ao mesmo tempo, diminuem o stress e outros problemas como depressão, dor de cabeça, tensão muscular, insônia, consumo de cigarro e de medicamentos, melhorando, substancialmente, o seu humor no dia-a-dia.

Por fim, enfatizando os inúmeros benefícios que a ginástica laboral trouxe aos participantes da pesquisa, no Gráfico 5, as respostas foram diversificadas, no qual 90% relataram mudança no estilo de vida; 50% prevenção de fadiga muscular; 40%, respectivamente, diminuição do stress e maior produtividade e desempenho individual e/ou em grupo; 20% redução do número de faltas por doenças; 70% melhorou a autoestima; 30% disseram que corrigiram vícios posturais; 10% proporcionou consciência corporal e 60% motivação.

Gráfico 5: Benefícios da prática da ginástica laboral



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Nas precisas lições de Logen (2010) a ginástica laboral promove muitos benefícios, tanto para o trabalhador quanto para a empresa, pois além de prevenir dores ocupacionais, busca a eficiência e saúde musculoesquelética, redução dos riscos ambientais, redução do estresse e interesse conjunto da empresa e dos funcionários em melhorias da qualidade de vida.

De forma análoga ao pensamento supracitado, Pereira (2011) relata que os principais benefícios para uma empresa encontrados na literatura são o aumento da produtividade, a diminuição de incidência das doenças ocupacionais, os menores gastos com despesas médicas, o marketing social, a redução do índice de faltas e rotatividade da empresa e a redução dos números de erros e falhas. Isso se deve a melhora da autoestima redução das dores, redução do estresse, alívio das tensões, melhora no relacionamento interpessoal e o aumento da resistência da fadiga dos funcionários que participam dos exercícios.

Moraes e Delbin (2005) relatam em seus estudos que o estresse, a falta de sono, o cansaço mental e físico, além da falta de atividade física, foram os motivos de cansaço mais apontados pela classe trabalhadora. Corroborando com este fato, Resende *et al* (2007) relataram que vários autores encontraram um impacto positivo da GL sobre a saúde dos funcionários e/ou ambiente de trabalho, mostrando que a maioria dos funcionários que participam de um programa de ginástica laboral apresentam melhora de dores nas costas, dores musculares e cansaço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização deste estudo percebe-se que a ginástica laboral contribui para prevenção de doenças ocupacionais, aumento da motivação e produtividade, redução dos níveis de estresse, promovendo, por conseguinte, a qualidade de vida do trabalhador.

Assim, conclui-se que um programa de ginástica laboral contribui de forma significativa tanto para empresa, quanto para o funcionário. Sendo assim, as empresas deveriam investir nesses programas, pois a prática do mesmo leva a resultados no mínimo satisfatórios tendendo a crescer vertiginosamente bem como seus benefícios que dependem certamente da frequência e intensidade da prática.

A QVT é uma referência que impacta diretamente a qualidade de vida do indivíduo. Sugerimos que dada a importância do tema, pesquisas adicionais sejam realizadas com esta e outras populações, principalmente as que tenham seu objeto laboral repetitivo ou em posições anatômicas pouco funcionais, com o intuito de contribuir para a melhoria do bem estar geral destes trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Denise Sardinha Mendes Soares de; ARAÚJO, Cláudio Gil Soares de. Aptidão física, saúde e qualidade de vida relacionada à saúde em adultos. **Rev Bras Med Esporte**, vol. 6, n. 5, 2000.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 2013.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMA, V. **Ginástica Laboral**: Atividade Física no Ambiente de Trabalho. São Paulo. Editora Forte, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2012.

LOGEN WC. **Ginástica laboral na prevenção de LER/DORT**: um estudo reflexivo em uma linha de produção [tese]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2010.

MACIEL, R; et al. Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 8, 2005.

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

MILITÃO, AJ. **A influência da ginástica laboral para a saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam.** Dissertação de mestrado em Engenharia de Produção; Universidade Federal de Santa Catarina; 2011.

MORAES C; DELBIN M. Porque implantar um programa de ginástica laboral na empresa? **RACRE - Rev. Adm. CREUPI**, Esp. Sto. do Pinhal - SP, v. 05, n. 09, jan/dez, 2005.

MOREIRA, M. B. **A influência da Ginástica Laboral no estilo de vida dos trabalhadores.** Monografia de Especialização em Saúde Pública. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2011.

NAHAS, MV. **Atividade física, saúde e qualidade de vida:** conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. Londrina: Midiograf, 2001.

NASCIMENTO, N; MORAES R. **Fisioterapia nas Empresas.** Rio de Janeiro: Taba Cultural. 2010.

OLIVEIRA, JRG. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. **Revista de Educação Física**, n 139, dezembro, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Qualidade de vida.** 2015.

PEREIRA, SV. **Contribuição do programa de ginástica na empresa (SESISC) na mudança do estilo de vida dos participantes e na melhoria das relações interpessoais nas organizações.** Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2011.

PIAZI, M. D. **Estresse no trabalho e lesões por esforços repetitivos (LER) em servidores públicos de uma Universidade no Estado do Rio de Janeiro:** Estudo Pró-Saúde. 71f. 2012. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

RESENDE, M; et al. Efeitos da ginástica laboral em funcionários de teleatendimento. **Acta Fisiátrica**, vol 14, 2007.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

SANTOS, Gumercindo. **Apresentação, análise e avaliação de resultados da aplicação de um modelo de programa de ginástica laboral.** Dissertação de mestrado. Florianópolis/SC, 2003.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total.** Florianópolis: Insular, 2010.