

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

ROBERTA MARA CUNHA GONÇALVES

**EFEITOS E CONTRIBUIÇÕES DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no setor de obras da Faculdade Atenas**

**PIRACICABA
2013**

ROBERTA MARA CUNHA GONÇALVES

EFEITOS E CONTRIBUIÇÕES DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no setor de obras da Faculdade Atenas

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba-UNIMEP, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração.

Campo de Conhecimento:
Gestão de pessoas

Orientador (a):
Prof^a. Dr^a. Graziela Oste Graziano Cremonezi

PIRACICABA
2013

ROBERTA MARA CUNHA GONÇALVES

EFEITOS E CONTRIBUIÇÕES DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no setor de obras da Faculdade Atenas

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração.

Campo de conhecimento:
Gestão de pessoas

Data do Exame:

___/___/___

Banca examinadora:

Prof^a. Dr^a. Graziela Oste Graziano Cremonezi
UNIMEP-Universidade Metodista de Piracicaba

Prof^a. Dr^a. Yeda Cirera Oswaldo
UNIMEP-Universidade Metodista de Piracicaba

Prof^a. Dr^a Flavia Baccin Fiorante
UNESP- Universidade Estadual Paulista

Prof. Msc. Delander da Silva Neiva
Faculdade Atenas

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha querida e guerreira mãe que é a minha fonte de inspiração.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus pelas bênçãos derramadas em minha vida.

A minha mãe por ser esse exemplo de mulher e pelo apoio incondicional, ao meu pai pelo carinho constante, ao meu irmão Guto pelo incentivo, e de forma especial a minha irmã Camilla que sempre foi meu espelho.

Ao meu marido Alírio, pela compreensão e companheirismo, e principalmente por possuir o dom de me fazer feliz.

Ao meu filho-irmão Arthur que é a minha razão de viver.

Ao colégio e Faculdade Atenas, pelo apoio e incentivo constante ao aprimoramento profissional, de uma maneira especial ao meu grande amigo Delander, que sempre me orientou e impulsionou a alçar voos maiores. A Yara que sempre acreditou em mim, depositando sempre uma confiança muito grande.

A UNIMEP, pelo convênio e cumplicidade com a Faculdade Atenas.

Aos professores da UNIMEP que de uma maneira brilhante fez parte dessa história, especialmente minha orientadora Graziela, pelo carinho, dedicação e empenho. Suas contribuições foram fundamentais.

Aos meus colegas de mestrado que foram pessoas com quem compartilhei esse momento.

A todos os meus amigos que fazem parte desse processo, especialmente a Verônica que teve contribuição direta.

“A persistência é o menor caminho do êxito.”

Charles Chaplin

RESUMO

Este estudo investigou quais são os efeitos e as contribuições da Ginástica Laboral nas dimensões da qualidade de vida no trabalho dos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas. Uma revisão bibliográfica foi feita ao redor do assunto, com conceitos, definições e modelos de Qualidade de vida no trabalho e Ginástica Laboral. Para atingir os objetivos foi aplicado um questionário envolvendo os aspectos: perfis dos respondentes, fatores relacionados com a qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, percepções dos funcionários sobre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho. Foi identificado que a Faculdade Atenas baseia-se nas prerrogativas das dimensões da qualidade de vida no trabalho apresentadas por Walton (1973) e no instrumento WHOQOL-bref, pois foram verificados resultados positivos quando foi questionado aos respondentes questões sobre Compensação justa, adequada e equivalente; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade de crescimento; imagem positiva da empresa. Em relação ao Programa de Ginástica Laboral e sua relação com a Qualidade de Vida foram identificados resultados extremamente positivos. Identificou-se também que algumas questões precisam ser melhoradas, como ajustes ergonômicos; ajustes de carga horária, entrosamento dos funcionários responsáveis pelo programa de Qualidade de Vida com os do setor de obras (RH, Técnico de Segurança e outros), e melhorias no programa da Ginástica Laboral.

Palavras-chave: Qualidade de vida, Qualidade de vida no trabalho, Ginástica laboral.

ABSTRACT

This study investigated what are the effects and contributions of Gymnastics in the dimensions of quality of life of employees working in the construction sector, Faculty Atenas. A bibliographic review was made around the subject, with concepts, definitions and models of quality of life at work and Gymnastics. Profiles of respondents, factors related to quality of life, quality of work life, employee perceptions on Labour Gymnastics and Quality of Working Life : To achieve the goals one questionnaire involving aspects was applied . It was identified that the Athens School is based on the prerogatives of the dimensions of quality of life at work presented by Walton (1973) , since we observed positive results when asked respondents questions about fair , appropriate and equivalent compensation ; safety and health; growth opportunity ; positive company image . Regarding Program Gymnastics and its relation to quality of life extremely positive results were identified. It was also found that some issues need to be improved, such as ergonomic adjustments, adjustments in workload, connectedness of employees responsible for the Quality of Life program with the works (HR, IT Security and other) sector , and program improvements of Gymnastics .

Keywords: Quality of life, Quality of work life, Gymnastics labor.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Momentos da Ginástica Laboral	35
Figura 2 - Ginástica Laboral Compensatória.....	36
Figura 3 - Ginástica Laboral Relaxante	37
Figura 4 - Ginástica Laboral Corretiva.....	37
Figura 5 - Ginástica Laboral de Manutenção	38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Conceitos e autores sobre Qualidade de Vida.....	21
Quadro 2- Conceitos e autores sobre Qualidade de Vida no Trabalho.....	23
Quadro 3 - Concepções da QVT: características ou visão	26
Quadro 4 - Detalhamento da Metodologia da Pesquisa	44
Quadro 5 – Sexo dos respondentes.....	46
Quadro 6 - Função na Empresa	46
Quadro 7- Tempo de Atuação na Empresa.....	47
Quadro 8- Idade	47
Quadro 9- Estado Civil.....	47
Quadro 10 - Quantas horas você trabalho por dia?	48
Quadro 11- Em que medida tem oportunidades de atividades de lazer:	48
Quadro 12- O quanto você consegue concentrar.....	49
Quadro 13- Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição).....	49
Quadro 14 Quão satisfeito você está com o seu sono	50
Quadro 15- Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	50
Quadro 16- Como você avalia sua qualidade de vida?.....	50
Quadro 17- Quão satisfeito você está com a sua saúde?	51
Quadro 18- Você considera justo o salário pago pela empresa?	52
Quadro 19-Em relação aos seus colegas, seu salário é equivalente?.....	52
Quadro 20-Comparando a outras empresas, seu salário é justo?	52
Quadro 21- Você recebeu EPI (Equipamento de proteção individual) para iniciar suas atividades?	53
Quadro 22- Você considera sua jornada de trabalho adequada?	53
Quadro 23- O seu ambiente trabalho oferece condições para trabalhar com segurança?	53
Quadro 24- Você considera sua jornada de trabalho adequada?/Quantas horas você trabalho por dia?	54
Quadro 25-Você recebe incentivos da empresa para a tomada de iniciativas para resoluções de problemas relativos ao seu cargo?	54
Quadro 26- O papel que você desempenha é de importância para as outras pessoas?.....	54

Quadro 27- A empresa oferece treinamento contínuo para sua função e/ou para crescimento na empresa?	55
Quadro 28- Você enxerga na empresa oportunidade de crescimento?.....	55
Quadro 29- Em relação às oportunidades de crescimento, existe igualdade?	56
Quadro 30- A empresa reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários?.....	56
Quadro 31- Você julga seu trabalho monótono e rotineiro?	57
Quadro 32- Seu horário de trabalho permite que você disponha de tempo para conviver com sua família?.....	57
Quadro 33- A empresa em que você trabalha apoia ou promove movimentos sociais?	57
Quadro 34- O relacionamento entre os colegas do seu setor é bom?	58
Quadro 35- A imagem da empresa que você trabalha é positiva para seus colegas de trabalho?	58
Quadro 36- Há equilíbrio entre a vida pessoal e profissional considerando sua carga de trabalho?	59
Quadro 37- A empresa possui noções de responsabilidade social, ou seja, apoia iniciativas na comunidade?.....	59
Quadro 38- A empresa promove integração entre os seus colaboradores fora do ambiente de trabalho?	60
Quadro 39- A empresa cumpre normas e regras previstas na Legislação Trabalhista?	60
Quadro 40- Você considera o seu trabalho relevante?	60
Quadro 41- Você considera o seu trabalho relevante? /Função na Empresa.....	61
Quadro 42- Você se sente valorizado pela empresa a ponto de perceber que a sua função é importante?	61
Quadro 43- Você se sente valorizado pela empresa a ponto de perceber que a sua função é importante?/Função na Empresa	61
Quadro 44- No geral como você avalia a Qualidade de vida no seu trabalho?.....	62
Quadro 45- Você pratica a Ginástica Laboral no seu setor de Obras?	63
Quadro 46- Se sim, quantas vezes na semana?	63
Quadro 47- Indique como percebe os benefícios da Ginástica Laboral.	63
Quadro 48- A Ginástica Laboral tem contribuído para que você tenha uma melhor qualidade de vida?.....	64
Quadro 49- A Ginástica Laboral tem contribuído para que você tenha uma melhor qualidade de vida? /Função na Empresa	64

Quadro 50- Indique os TRÊS principais motivos que considera importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da empresa que trabalha.	65
Quadro 51- Indique os TRÊS principais motivos que considera importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da empresa que trabalha.	65
Quadro 52- Indique os TRÊS principais motivos que considera importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da empresa que trabalha.	66
Quadro 53- Quais mudanças e resultados você observou após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da faculdade? (Marque no máximo 3 respostas).....	67
Quadro 54- Quais mudanças e resultados você observou após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da faculdade? (Marque no máximo 3 respostas).....	67
Quadro 55- Quais mudanças e resultados você observou após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da faculdade? (Marque no máximo 3 respostas).....	68
Quadro 56-O atual programa de Ginástica Laboral oferecido ao setor de obras da faculdade:	68
Quadro 57- A prática da Ginástica Laboral melhora a produtividade e a qualidade de vida no seu trabalho?	69
Quadro 58- A prática regular da ginástica laboral em programas de qualidade de vida melhora o bem-estar no seu trabalho?	69
Quadro 59- A prática da Ginástica Laboral proporciona eficiência nas atividades e saúde dos trabalhadores?	70
Quadro 60-A Ginástica Laboral aumenta a flexibilidade, o bem estar e o relacionamento interpessoal?	70
Quadro 61- A prática de ações de qualidade de vida como a Ginástica Laboral, visa situações prazerosas, evita aborrecimentos, obtendo prazer no desenvolvimento das atividades?	71
Quadro 62- Com a prática da Ginástica Laboral no setor de obras você percebe adequações de ferramentas, equipamentos e móveis de acordo com a sua necessidade?	71
Quadro 63- Você percebe no decorrer de seu trabalho a presença de técnicos de segurança do trabalho, médicos ocupacionais ou profissionais de recursos humanos?	72
Quadro 64- A prática da Ginástica Laboral reduziu dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores e aumentou a disposição em sua rotina de trabalho?	72
Quadro 65- A prática da Ginástica Laboral possibilita um sono de maior qualidade?	73
Quadro 66- A prática da Ginástica Laboral melhora o relacionamento social e o trabalho em equipe	73

LISTA DE ABREVIATURAS

DORT - Distúrbios Osteomusculares relacionado ao trabalho

LER - Lesão por esforço repetitivo

GL - Ginástica Laboral

GLP - Ginástica Laboral preparatória

GLC - Ginástica Laboral compensatória

GLR - Ginástica Laboral Relaxante

GC - Ginástica Laboral corretiva

GLM - Ginástica Laboral de manutenção

QV - Qualidade de vida

QVT - Qualidade de vida no trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Problema	16
1.2 Objetivos da Pesquisa.....	17
1.2.1 Objetivo geral.....	17
1.2.2 Objetivos específicos.....	17
1.3 Justificativas e Contribuições	18
1.4 Proposições	18
1.5 Estrutura do Trabalho	19
2 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): CONCEITOS E MODELOS	21
2.1 Qualidade de vida	21
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho	22
2.2.1 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	25
3 HISTÓRIA, CONCEITOS, DEFINIÇÕES, BENEFÍCOS E TIPOLOGIAS DA GINÁSTICA LABORAL (GL)	29
3.1 História da Ginástica Laboral (GL)	29
3.2 Conceitos e Benefícios da Ginástica Laboral	30
3.2.1 Benefícios para o trabalhador	32
3.2.2 Benefícios da ginástica laboral para a empresa.....	33
3.3 LER e DORT e a Ginástica Laboral.....	33
3.4 Tipologias da Ginástica Laboral	34
3.4.1 Ginástica laboral preparatória (GLP).....	34
3.4.2 Ginástica laboral compensatória (GLC)	35
3.4.3 Ginástica laboral relaxante (GLR)	36
3.4.4 Ginástica laboral corretiva (GC).....	37
3.4.5 Ginástica laboral de manutenção (GLM).....	38
5 METODOLOGIA DO ESTUDO	42
5.1 Tipo do estudo.....	42

5.2 Local da Pesquisa	43
5.3 Sujeitos da Pesquisa	43
5.4 Instrumentos da Pesquisa	43
5.5 Procedimentos	44
6.1 Perfil dos respondentes	46
6.2 Qualidade de vida	48
6.3 Qualidade de Vida no Trabalho	51
6.4 Ginástica Laboral	62
6.4.1 Percepções sobre Ginástica Laboral	62
6.4.2 Implantação da Ginástica Laboral	64
6.4.3 Mudanças e Resultados	66
6.4.4 Avaliação	68
6.5 Percepções entre prática da Ginástica Laboral e a qualidade de vida no trabalho. ..	69
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
7.1 Limitações da Pesquisa	75
7.2 Possibilidade de Novos Estudos.....	75
APÊNDICE A	81
APÊNDICE B.....	83

1 INTRODUÇÃO

Há algumas décadas a humanização do trabalho é um assunto sempre em voga e ganha força principalmente quando vem acompanhada de crescimento econômico (COSTA et al., 2013).

Com a abertura dos mercados e extinção das fronteiras econômicas, vivem-se tempos dinâmicos onde as melhorias e inovações estão cada vez mais presentes no mundo corporativo e a todo o momento as empresas investem em sua equipe e no conhecimento com intuito de se diferenciar no mercado e garantir vantagem competitiva (COSTA et al., 2013). Em relação ao novo contexto empresarial, em que as pessoas são o foco principal na criação de vantagem competitiva, motivar e reter talentos é o novo desafio das organizações (IZAWA; SILVA; SCHOLTZE, 2006).

Essa preocupação das empresas em motivar e reter talentos é resultado da alta competitividade de mercado e da evolução da área de Gestão de Pessoas, que passa a ter papel fundamental no bem estar do indivíduo. É fato que existe um pacote de medidas que uma empresa pode adotar, mas o foco neste estudo será a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Ao pensar no tema foco do estudo, inicia-se uma década onde a busca pela Qualidade de Vida é cada vez maior. Essa consciência vem sendo desenvolvida não só pelas pessoas, mas também por empresas que começaram a pensar na implantação de projetos que ofereçam melhor qualidade de vida para seus trabalhadores.

Em complemento com o exposto acima, Mendes (2012) afirma que o mercado atual é mais exigente e globalizado, por isso as empresas tiveram que se adaptar a essas condições. Além disso, buscam a melhoria de seu processo produtivo e redução de custos. Esses processos são facilitados com a implantação de programas de Qualidade de Vida.

O termo Qualidade de Vida pode ser considerado abstrato, pois implica na inter-relação mais ou menos harmoniosa dos vários fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano e resultam em uma rede de fenômenos, pessoas e situações. Muitos fatores de natureza biológica, psicológica e sociocultural, tais como saúde física e mental, longevidade, satisfação no trabalho, relações familiares, disposição, produtividade, dignidade e espiritualidade, estão associados ao termo de Qualidade de Vida (NAHAS, 2010).

Rodrigues (1994) relata que em 1950 começaram os estudos ao redor do trinômio: indivíduo, trabalho e organização. Chegando a partir daí no termo: Qualidade de Vida no Trabalho.

Assim, qualidade de vida no trabalho pode ser relacionada somente ao trabalho, mas a satisfação na prática ocupacional não poderá isolar da vida do indivíduo como um todo, apresentando então uma relação entre a qualidade de vida dentro e fora do trabalho (MENDES e LEITE, 2012).

Essa busca generalizada pela qualidade de vida fez surgir nas empresas vários programas para seus funcionários. Dentre eles, a Ginástica Laboral tem grande utilização, pois é a prática voluntária de atividades físicas, realizada pelos trabalhadores coletivamente dentro do próprio local de trabalho, durante seu expediente que, por meio de exercícios específicos, tem como objetivo prevenir e/ou amenizar as doenças decorrentes da atividade que desempenham (OLIVEIRA et al., 2007). A implantação da prática em empresas atua positivamente no rendimento, na disposição profissional e na motivação no trabalho, além da conscientização dos funcionários sobre hábitos saudáveis (MOREIRA; CIRELLI; SANTOS, 2005).

1.1 Problema

A Cidade de Paracatu se desenvolveu de maneira expressiva nos últimos 20 anos, e uma das empresas que contribuíram significativamente para isso foi a Faculdade Atenas, sendo hoje a Faculdade com o maior número de alunos do noroeste de Minas Gerais. A Faculdade Atenas encontra-se em expansão, o que levou a criação de um setor de obras com 100 funcionários fixos para ampliação e manutenção constante. Atualmente o único setor da Faculdade Atenas que pratica regularmente a Ginástica Laboral, é o setor de obras.

A expansão da faculdade, a criação do setor de obras e o oferecimento da Ginástica Laboral, tem relação com os relatos de Giordani (2011), pois em decorrência do crescimento organizacional ocorre também o avanço tecnológico, que contribuiu de maneira muito significativa para o aumento do sedentarismo, e quem sofre com isso é o corpo humano. É neste contexto que se apresenta a necessidade dos programas de qualidade de vida, saúde e ergonomia no trabalho.

Assim, de forma geral as empresas passaram a investir em programas de qualidade de vida, saúde e ergonomia no ambiente de trabalho como forma de reduzir o sedentarismo e doenças ocupacionais. Isso significa investir em projetos de saúde no trabalho, reformulação de equipamentos, tecnologia e implantação de programas de exercícios físicos, de forma dinâmica e construtiva, para que se possa responder aos desafios do mundo atual como instrumento preventivo (PACHECO et al., 2010).

Ao referir-se no investimento em programas de exercícios físicos como projetos de Qualidade de Vida, conforme relata Pacheco et al. (2010), surge a Ginástica Laboral que atende as necessidades da empresa e do trabalhador. Atualmente é considerada como um dos mais eficientes programas de qualidade de vida do trabalhador e com grande aceitação por todas as partes envolvidas, pois tem a capacidade de neutralizar os efeitos negativos do trabalho, evitando as doenças ocupacionais.

Assim diante do exposto, a seguinte questão é levantada como problema de pesquisa: Quais são os efeitos e as contribuições da prática constante da Ginástica Laboral nas dimensões da Qualidade de Vida dos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas?

1.2 Objetivos da Pesquisa

Este item apresenta os objetivos: geral e específicos da pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

Diagnosticar e analisar os efeitos e as contribuições da Ginástica Laboral nas dimensões da qualidade de vida no trabalho dos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas.

1.2.2 Objetivos específicos

O estudo apresenta como objetivos específicos:

- a) investigar os modelos de Qualidade de Vida disponíveis na literatura;
- b) analisar as dimensões da qualidade de vida: compensações, condições de trabalho, oportunidades de carreira e de desenvolvimento de capacidades, integração social, constitucionalismo e relevância do trabalho no social e pessoal; na Ginástica Laboral; adaptando o modelo de Walton (1973) e o instrumento WHOQOL-bref.
- c) analisar a relação entre a prática regular de ginástica laboral, produtividade e qualidade de vida no trabalho;

1.3 Justificativas e Contribuições

O presente estudo é justificável, pois é de extrema importância tanto para a instituição, como também para os funcionários, no sentido de que os programas, como a Ginástica Laboral, buscam despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças no estilo de vida, e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa. Trabalhadores bem informados e conscientes de que seus comportamentos podem determinar risco maior ou menor de adoecer (ou mesmo ficar incapacitado ou morrer precocemente) são, certamente, mais saudáveis, produtivos e, possivelmente, mais felizes. (SAMPAIO e OLIVEIRA, 2008). Sendo assim, com o estudo os funcionários poderão ter uma melhor percepção da qualidade de vida, tanto no trabalho, quanto fora dele.

Para a instituição de ensino que será foco do estudo, o trabalho poderá servir como subsídio para uma possível expansão da Ginástica Laboral para outros setores. Com a expansão do projeto mais funcionários participarão, e as pessoas envolvidas terão melhorias na sua qualidade de vida. E, conseqüentemente, a Faculdade começará a perceber melhorias nos atendimentos, maior rendimento, redução de atestados médicos e outras melhorias advindas da prática regular da ginástica laboral.

Em relação a relevância científica o estudo contribuirá para as linhas de pesquisas do mestrado profissional em Administração da Unimep, como também trará benefícios ao GEPOS – Grupo de Estudos e Pesquisas em Organizações.

Por fim, o estudo é relevante também para a aluna pesquisadora, pois permitirá aprofundamento no tema em questão, possibilitando maior aprendizado e possibilidades de ascensão na carreira. Esta pesquisa faz relação entre a área da qualidade de vida e saúde com a gestão de pessoas pelo fato da pesquisadora ser profissional de educação física e mestranda em gestão de pessoas, o que se torna possível o aprofundamento de estudos nas duas áreas de atuação.

1.4 Proposições

Proposição 1: A instituição de ensino em estudo ao aplicar seu programa de qualidade de vida por meio da Ginástica Laboral, baseia-se nas prerrogativas das dimensões da qualidade de vida no trabalho apresentadas por Walton (1973) e no instrumento WHOQOL-bref : compensações, condições de trabalho, oportunidades de carreira e de

desenvolvimento de capacidades, integração social, constitucionalismo e relevância do trabalho no social e pessoal; na Ginástica Laboral;

Proposição 2: A prática regular da ginástica laboral em programas de qualidade de vida, é indicada para trabalhadores devido à preocupação da empresa com o bem-estar no trabalho. Sua prática proporciona uma eficiência considerada, porém não significa uma solução definitiva para a integridade da saúde dos trabalhadores, conforme (LIMA, 2007).

Proposição 3: De acordo com o postulado de Pacheco et al. (2010) a ginástica laboral aumenta a flexibilidade e outros elementos da aptidão física dos trabalhadores: como o bem estar e relacionamento interpessoal.

Proposição 4: A qualidade de vida visa situações prazerosas, evitar aborrecimentos ou vivências problemáticas. A atividade física oferece muito prazer sinestésico através da prática de movimentos, cessando de forma eficaz diversas necessidades individuais, obtendo prazer e melhoria na qualidade de vida, seguindo as colocações de Giordani (2011).

Proposição 5: A Ginástica Laboral por si só, não terá resultados significativos se não houver uma elaborada política de benefícios sociais, além de estudos ergonômicos, da colaboração de encarregados setoriais, técnicos de segurança do trabalho, dos médicos ocupacionais e dos profissionais de recursos humanos, segundo Vieira (2010).

Proposição 6: A Ginástica Laboral bem orientada reduz significativamente dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores. Fatores psicológicos também recebem interferências positivas a partir da prática, aumentando a disposição e o ânimo dos funcionários em sua rotina de trabalho, além de possibilitar um sono de maior qualidade aos mesmos. Outro resultado importante é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe a partir do desenvolvimento da consciência corporal, apresentam POLITO e BERGAMASCHI (2004).

1.5 Estrutura do Trabalho

Esta pesquisa estrutura-se em sete capítulos, os quais são explicitados na sequência.

A introdução é apresentada neste primeiro capítulo, no qual são feitas as descrições do tema escolhido e a apresentação do problema, dos objetivos, da justificativa, das proposições, e relevância da escolha do tema e da metodologia aplicada.

O segundo capítulo, consiste na revisão bibliográfica sobre a Qualidade de vida e Qualidade de vida no trabalho. Seguido do terceiro capítulo três que aborda a Ginástica Laboral de uma maneira geral. No quarto capítulo a relação entre os dois anteriores.

A metodologia aplicada na pesquisa é abordada no quinto capítulo.

O sexto capítulo é reservado para a análise e discussão dos dados coletados.

O sétimo capítulo apresenta as considerações finais, sugestões e recomendações para a continuidade de estudos sob a perspectiva da Ginástica Laboral e seus efeitos e contribuições.

2 QUALIDADE DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): CONCEITOS E MODELOS

2.1 Qualidade de vida

A relação atividade física e saúde vem sendo concomitantemente discutida com a temática de qualidade de vida, o qual tem sido incorporado ao discurso da Educação Física e das Ciências do Esporte. Vale destacar que em grandes congressos científicos a qualidade de vida tem tido um enfoque significativo (OLIVEIRA et al., 2007).

Limongi-França (2009) escreve que a qualidade de vida pode ser entendida como a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida, considerando-se o fórum individual.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2001), é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Mendes e Leite (2012) complementa a definição de Limongi-França (2009), com a observação de que a qualidade de vida tem como característica, a essência ou a aptidão da existência, enfatizando que é um modo peculiar dos animais racionais, pois só esses seres buscam melhoria de vida.

O termo é composto por quatro aspectos que podem ser analisados, segundo Maciel (2010): condição mínima de vida digna, condição no meio urbano que se vive, qualidade de vida do trabalhador e aspectos sociais.

Muitos são os fatores que interferem na Qualidade de Vida das pessoas, não inclui somente os fatores diretamente relacionados à saúde, tais como: bem-estar físico, funcional, emocional e bem-estar mental, mas também, elementos como: trabalho, amigos e outras circunstâncias de vida (PILATTI e ROSA, 2007).

Quadro 1- Conceitos e autores sobre Qualidade de Vida

(continua)

Autor	Ano	Definição
Organização Mundial da Saúde (OMS)	1995	Percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.
Pilatti e Rosa	2007	Muitos são os fatores que interferem na Qualidade de Vida das pessoas: bem-estar físico, funcional, emocional e bem-estar mental, mas também, elementos como: trabalho, amigos e outras circunstâncias de vida.

Limongi-França	2009	Percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida, considerando-se o fórum individual.
Maciel	2010	Condição mínima de vida digna, condição no meio urbano que se vive, qualidade de vida do trabalhador e aspectos sociais.
Mendes e Leite	2012	Essência ou a aptidão da existência, enfatizando que é um modo peculiar dos animais racionais, pois só esses seres buscam melhoria de vida.

Fonte: A autora

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no ambiente profissional deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, bem como o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo. O desenvolvimento de programas visando proporcionar aos funcionários benefícios tanto para sua vida profissional como pessoal devem ser incentivados, tendo em vista que apresentam considerável melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho (OMS, 2001).

Com o foco especificamente da Qualidade de Vida do trabalhador (QVT), Mendes (2012), faz algumas considerações: primeiro define a QVT como qualidade de vida relacionada somente ao trabalho, mas a satisfação no trabalho deverá relacionar com a vida dentro e fora dele.

Chiavenato (1996) complementa dizendo que a Qualidade de Vida no Trabalho representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais através de suas experiências na organização.

Segundo Walton (1973), a Qualidade de Vida no trabalho se insere num contexto de equilíbrio ou conciliação entre trabalho e outras esferas da vida. O autor explica QVT como uma ideia calçada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliadas a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional.

O Quadro 2, reuni conceitos e autores sobre as definições de Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 2– Conceitos e autores sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Autor	Ano	Definição
Walton	1973	Conciliação entre trabalho e outras esferas da vida. Humanização do trabalho e responsabilidade social.
Chiavenato	1996	Grau de capacidade dos membros da organização satisfazerem suas necessidades pessoais através de suas experiências nesta.
Pilatti e Rosa	2003	A qualidade de vida não inclui somente os fatores diretamente relacionados à saúde, mas também elementos como trabalho, amigos e outros.
Limongi-França	2009	Percepção de bem- estar, considerando as necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida.
Maciel	2010	Condição mínima de vida digna, no meio urbano que se vive, qualidade de vida do trabalhador e aspectos sociais.
OMS	2011	Envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, bem como o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo.
Mendes	2012	QV relacionada somente ao trabalho, mas a satisfação no trabalho relaciona-se com a vida dentro e fora dele.

Fonte: Walton (1973), Chiavenato (1996), Pilatti e Rosa(2003), Maciel (2010), Mendes (2010), Mendes (2012), OMS (2011) e Limongi-França (2009).

Segundo Tremblay (2003), a organização da vida e do tempo fora do trabalho é afetada pelas transformações ocorridas nas últimas décadas, tais como: a intensificação do trabalho, a diversificação das formas de contrato, de empregos e de horários.

Qualquer trabalhador pode, em algum momento da sua vida, passar por situações de tensão, de alto nível de responsabilidades e de cobranças, seja no âmbito ocupacional ou familiar, que criem impactos negativos a sua qualidade de vida (SOUZA et al., 2009).

Guiselini (2006) aponta fatores fundamentais para que as pessoas mudem de hábitos e adquiram hábitos saudáveis, tais como: a determinação, coragem para mudar, liberdade de escolha e simplicidade.

No Brasil, o relatório final da Segunda Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, realizada em 1994, em Brasília-DF, propôs, ao criar as comissões de saúde do trabalhador, que estas deveriam não só evitar acidentes, mas também garantir a saúde do trabalhador, com o entendimento de que saúde não é somente a ausência de doenças, mas um estado de bem- estar decorrente de um conjunto de determinantes políticos, socioeconômicos, ambientais, além dos biopsíquicos, que agem direta e indiretamente sobre o indivíduo e/ ou a coletividade (OMS, 2001).

Atualmente muitas são as formas utilizadas pelas empresas para vencer os desafios econômicos, que estabelecem um cenário de mudanças constantes. Dentre eles estão: investimento no capital humano, tornando-os mais presentes ao processo, e com isto garantir uma estrutura mais estável, com objetivo de acompanhar essas mudanças buscando qualidade e produtividade, torna-se mais um desafio para muitas empresas. Desafio esse de construir programas onde o trabalhador tenha uma participação efetiva e que propicie modificações no comportamento enraizado do sistema organizacional o qual muitas vezes torna-se agressivo aos colaboradores (PILATTI e ROSA, 2007).

Silva e Marchi (1997) apresentam dois principais desafios para o mundo empresarial. O primeiro relaciona-se à necessidade de toda e qualquer instituição de possuir uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a competição. O segundo trata-se da capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. Segundo os autores, estes desafios estão profundamente interligados e instigam as empresas a investir mais na implantação de programas de qualidade de vida.

Do ponto de vista empresarial, Ferreira et al. (2009) relata que após a Segunda Guerra Mundial, a produtividade precisava ser garantida a qualquer custo, o que gerou preocupações em relação ao desempenho dos trabalhadores com forte motivação econômica. Nahas e Fonseca (2004) afirmam que desenvolver ações de promoção da saúde e qualidade de vida para os trabalhadores representa um investimento com retorno garantido a médio e longo prazo. É importante entender, neste sentido, que ações isoladas não surtirão o efeito desejado. Há a necessidade de um conjunto de melhorias a serem adotadas, como realização de análises ergonômicas dos postos de trabalho e adequação dos instrumentos ou equipamentos de trabalho, além da adoção de sistemas de revezamentos ou rodízios (SAMPAIO e OLIVEIRA, 2008).

Cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde, segurança e as atividades voluntárias dos empregados e empregadores fazem parte do processo de qualidade de vida do trabalhador (LIMONGI-FRANÇA, 2009). A autora ainda completa afirmando que a base do conceito de qualidade de vida do trabalhador está nas escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender as expectativas, tanto por parte dos gestores como dos trabalhadores.

Qualidade de vida é a condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócio ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que

vive o ser humano. A satisfação no trabalho, portanto, não poderá isolar da vida do indivíduo como um todo, e em vista disso, o homem vale mais que seu produto e a qualidade de vida pode ser medida pela saúde e pela satisfação total da pessoa (NAHAS, 2010).

Ferreira (2006) condiciona o sucesso de um programa de Qualidade de Vida do Trabalho em cinco pressupostos:

- a) mudança de mentalidade: disposição dos gestores para remover concepções e valores cristalizados no contexto organizacional;
- b) indissociabilidade entre produtividade e bem-estar: resgatar o papel ontológico do trabalho como vetor histórico de construção de identidade, concebendo produtividade como algo indissociável da felicidade no trabalho;
- c) modelo antropocêntrico de gestão no trabalho: os trabalhadores devem ser os protagonistas dos resultados e devem ser reconhecidos e estimulados a ser criativos, autônomos. Eles devem participar efetivamente das decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo;
- d) cultura organizacional do bem-estar: a implementação de QVT requer uma política de comunicação que estimule e dissemine uma cultura organizacional centrada em valores voltados ao bem-estar individual e coletivo;
- e) sinergia organizacional: a implantação de uma política de QVT deve envolver todo o organograma da organização de forma a implicar todos os gestores e dirigentes, especialistas e até sindicatos.

Programas de qualidade de vida surgem em diversos formatos, atendendo todos os tipos de demandas. Alguns exemplos são: massagem corporal, relaxamento, academia de ginástica, musculação, dança, jogos desportivos entre vários outros. Essas são algumas alternativas para o resgate entre o trabalho e o lazer (MENDES, 2012).

2.2.1 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Alguns são os estudiosos que se destacam quando coloca-se em pauta o assunto qualidade de vida no trabalho. Esses autores criaram modelos, com pontos de vistas diferentes, para demonstrar quais são os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho. Adiante explicam-se cada um desses modelos:

Para a criação do modelo, Nadler e Lawler (1983) partem do preceito de que a variável QVT deveria ser definida em um conceito que expresse o seu real significado, o que

engloba o que é QVT, seus possíveis resultados e benefícios, além das condições para que estes aconteçam.

Para Nadler e Lawler (1983), a qualidade de vida no trabalho está baseada em quatro aspectos fundamentais:

- a) participação dos funcionários nas decisões, gestão participativa;
- b) reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
- c) inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
- d) melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.

Estes aspectos propõem que os funcionários passem a ser parte integrante das organizações; auxiliares na gestão e não mais simples executores de tarefas. Nadler e Lawler (1983) apresentam a evolução da qualidade de vida no trabalho conforme o exposto no quadro abaixo:

Quadro 3 - Concepções da QVT: características ou visão

continua

Concepções da QVT características ou Visão	Concepções da QVT características ou Visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974).	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	A QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente usados como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	A QVT como uma panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de os projetos de QVT fracassarem, no

	futuro ela será avaliada como apenas um modismo efêmero.
--	--

Fonte: A autora.

Chang Júnior e Albuquerque (2002) afirma que os Estados Psicológicos Críticos são processos individuais, não influenciáveis durante o gerenciamento do trabalho, o que torna necessária a determinação de propriedades do trabalho que possam ser avaliadas e modificadas, e que possuam influência direta sobre estes Estados Psicológicos Críticos, tais propriedades, denominadas Dimensões Essenciais do Trabalho são:

- a) variedade da tarefa: exigência de várias e diferentes habilidades e conhecimentos no cargo.
- b) identidade da tarefa: necessidade de o trabalho ser realizado por completo para que seu executor consiga enxergar efetivamente seus resultados;
- c) significado da tarefa: consciência do trabalhador de que a sua atividade produz consequências e impactos sobre o trabalho dos demais.
- d) autonomia: responsabilidade do trabalhador em planejar e executar suas atividades com independência.
- e) *feedback*: informação de retorno para que o próprio indivíduo avalie seu trabalho, além de seus superiores.
- f) interrelacionamento: o contato com colegas ou clientes deve ser possibilitado e facilitado.

Hackman e Oldhan (1975) enfatizam questões fundamentais à realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem desconsiderar outros elementos que fazem parte do processo.

Segundo Silva (2008) o modelo de Walton é relacionado com a responsabilidade social da instituição e no trabalho humanizado, envolvendo o entendimento das necessidades dos indivíduos, aliado a uma formação de equipe de trabalho com poder de autonomia e melhoria do meio organizacional. Este modelo estabelece que dependendo do grupo de trabalhadores ou do ambiente, podem ser gerados conjuntos distintos de critérios que, dependendo do contexto, podem assumir novas hierarquias de importância na qualidade de vida no trabalho.

Este modelo enfatiza o trabalho como um todo, abordando inclusive aspectos presentes na vida pessoal do trabalhador. Walton (1973) busca associar o máximo de

dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. O autor apresenta oito fatores em seu modelo que afetam a QVT:

- a) compensação justa e adequada, que é salário adequado ao trabalhador, equidade ou compatibilidade interna e externa;
- b) condições de segurança e saúde no trabalho, que são relacionados à Jornada de trabalho e Ambiente físico seguro e saudável;
- c) utilização e desenvolvimento de capacidades, tais como: Autonomia, Significado da tarefa, Identidade da tarefa, Variedade de habilidades e Retroação e retroinformação;
- d) oportunidades de crescimento contínuo e segurança, voltados para possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança do emprego;
- e) integração social na organização, com igualdade de oportunidades, relacionamentos interpessoais e grupais e senso comunitário;
- f) garantias constitucionais com respeito às leis e direitos trabalhistas, Privacidade pessoal, Liberdade de expressão e Normas e rotinas claras da organização;
- g) trabalho e espaço total de vida, papel balanceado do trabalho na vida pessoal;
- h) relevância social da vida no trabalho, relacionados a imagem da empresa e responsabilidade social pelos produtos/serviços.

Walton (1973) não estabelece uma ordem de prioridade entre os fatores, atribuindo a cada um deles a mesma importância na Qualidade de Vida no Trabalho.

3 HISTÓRIA, CONCEITOS, DEFINIÇÕES, BENEFÍCIOS E TIPOLOGIAS DA GINÁSTICA LABORAL (GL)

Esta parte abordará tópicos de fundamental importância que envolve a Ginástica Laboral, desde como surgiu até como aplicá-la, destacando os conceitos e definições importantes nesse processo.

3.1 História da Ginástica Laboral (GL)

Em 1901, em uma fábrica de tecidos na cidade do Rio de Janeiro aconteceu a primeira manifestação de atividade esportiva no ambiente de trabalho. Nessa época, alguns trabalhadores já se reuniam ao redor de um campo de futebol para praticar atividades físicas (LIMA, 2007).

Por mais que a Ginástica Laboral pareça uma atividade que surgiu recentemente, Mendes (2012) afirma que surgiu em 1925, como ginástica de pausa para operários, na Polônia, depois se expandindo para os demais países.

Segundo Lima (2007) o trabalho da Ginástica Laboral nasceu bem antes da recente ciência sobre ergonomia, alguns empresários e trabalhadores viram-se obrigados a adotar inconscientemente atitudes e pensamentos ergonômicos.

Pautado ainda nas orientações de Lima (2007) em 1928, a ginástica foi implantada no Japão, sendo também inicialmente destinada aos operários. O nome utilizado era Rádio *Taissô*, que significava ginástica pelo rádio. Apesar de ter iniciado na Europa, foi no Japão que a Ginástica Laboral começou seu processo de desenvolvimento.

Uma ação considerada avançada até os dias de hoje, foi em 1930, quando foram construídos quadras e campos esportivos em várias fábricas da indústria têxtil na região de nova Friburgo, no Rio de Janeiro (LIMA, 2007).

CONFED (2007) ressalta que por volta de 1960, alguns países como a França, Bélgica e Suécia realizaram pesquisas visando avaliar os benefícios da prática da Ginástica Laboral e que na mesma época nos Estados Unidos as empresas começaram a investir no condicionamento físico dos funcionários.

O SESI (Serviço Social da Indústria) após alguns meses de sua fundação começou a se reunir todo dia 1º (primeiro) de maio no estádio do Pacaembu, em São Paulo, com média

de 2.500 funcionários de empresas paulistas para a realização dos Jogos Operários do SESI (LIMA, 2007).

Em 1969 é introduzida no Brasil, especificamente no Rio de Janeiro, a ginástica Matinal, com três objetivos principais: físicos, funcionais e organizacionais. (LIMA, 2007). Acontecia da seguinte forma: os operários e os diretores dividiam-se em grupos de 20 a 30 pessoas para se dedicarem a exercícios físicos. Tinha duração aproximada de 8(oito) minutos e era executada de forma obrigatória e remunerada (MENDES e LEITE, 2012).

Os estudos sobre GL foram iniciados na Escola de Educação Física da Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior de Novo Hamburgo (ESEF/FEEVALE), no Rio grande do Sul, em 1973. Já em 1979 um programa de ginástica laboral compensatória foi implantado por professores e acadêmicos da mesma escola em 5 (cinco) indústrias no Vale dos Sinos. Das indústrias que participaram desta ação pioneira, somente duas deram continuidade e contrataram um profissional de Educação Física (MENDES, 2012).

Atualmente o programa de ginástica laboral já é considerado ferramenta de potencial forte, no qual tem como objetivo humanizar o meio empresarial e prevenir doenças ocupacionais (MENDES, 2012).

A Ginástica Laboral dever ser ministrada pelo profissional de Educação Física, pois segundo o CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA (2007), a Ginástica Laboral é da competência de profissionais de Educação Física, que são os profissionais aptos a orientar exercícios físicos.

3.2 Conceitos e Benefícios da Ginástica Laboral

É de fundamental importância conhecer e entender o que é a Ginástica Laboral (GL), seus objetivos e quais são as definições que fazem parte do processo. Para Lima (2007) a ginástica laboral é o conjunto de exercícios de curta duração que são realizados no próprio local de trabalho, de maneira preventiva e terapêutica, sem levar o colaborador ao cansaço e sem causar sudorese. Geralmente através de alongamentos das estruturas musculares envolvidas nas tarefas operacionais diárias.

A Ginástica Laboral está apoiada em três pilares: o ambiente de trabalho, a segurança e a prevenção. Principalmente no pilar da prevenção o papel desenvolvido pela Educação Física tem sido de fundamental importância, no qual tem como objetivo promover a saúde e o estímulo a qualidade de vida (GIORDANI, 2011).

A prática da ginástica laboral realizada de forma regular proporciona o aumento na flexibilidade, que é de grande relevância para adquirir maior amplitude dos movimentos o que facilita não apenas as execuções das atividades laborais, como também as atividades diárias (SOUZA et al.,2009).

A Ginástica Laboral é um programa de qualidade de vida no trabalho, promoção de saúde e lazer realizado durante o expediente de trabalho e é também considerada programa de ergonomia que utiliza atividades físicas planejadas visando à prevenção de lesões por esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (MENDES, 2012).

A Ginástica Laboral tem como objetivo minimizar os impactos negativos advindos do sedentarismo do trabalhador e aumentar o seu desempenho na empresa. É uma atividade que deve ser orientada por um profissional de Educação Física. Este profissional tem por objetivo desenvolver sequências de exercícios que vão ao encontro das necessidades dos seus clientes, com o objetivo de reeducar a postura dos funcionários em sua posição de atendimento, diminuindo dores e cansaços em regiões onde a tensão muscular fica acumulada pela postura no uso dos materiais designados para sua função. As pessoas podem executar os exercícios de forma livre e espontânea, segundo suas necessidades e interesses. É uma alternativa de menor investimento para as empresas e que proporciona uma oportunidade para muitos trabalhadores vivenciarem a atividade física (LOPES et al., 2008).

Na implantação ou na manutenção de um programa de Ginástica Laboral, ou no processo de avaliação e adequação ergonômica, o profissional deve manter uma relação de proximidade, ética, respeito e comprometimento com os trabalhadores e empresários. A intervenção profissional deve ser de excelência, que possibilite melhoras significativas em todo ambiente ocupacional. O momento da realização da sessão de Ginástica Laboral é um momento de interação social entre os trabalhadores, bem como, uma importante oportunidade para promover a conscientização. Neste sentido, a comunicação é de fundamental importância para identificar o que as pessoas pensam, pois o pensamento rege a ação; e como um dos objetivos é promover a conscientização, é preciso ampliar o pensar para melhorar as atitudes, as quais contribuirão para uma melhora das condições de saúde e bem estar (ZAT; FREDERICH, 2011).

Atualmente o programa de Ginástica Laboral é visto como nova ferramenta alternativa para humanizar o meio empresarial e reviver doenças ocupacionais, desde que aplicada de forma adequada. Há a necessidade de um planejamento da aplicação da Ginástica

Laboral, a escolha do público-alvo, as necessidades, a definição dos exercícios e horários, e posterior a todo esse processo, a avaliação final do programa e as vantagens, se os resultados forem como esperados (VIEIRA, 2010).

O trabalho conjunto da Ginástica Laboral e da ergonomia são medidas diferenciadas e de resultado comprovado, que contribuem para a humanização no ambiente de trabalho, bem como para melhorar as condições de vida, de saúde e de trabalho das pessoas (ZAT; FREDERICH, 2011).

3.2.1 Benefícios para o trabalhador

Os benefícios alcançados pela prática regular da Ginástica Laboral são vários. O interessante é que essa atividade oferece benefícios para todos. Para os trabalhadores que recebem esses benefícios oferecidos pela empresa, e também para a empresa que se beneficia por oferecer esse programa que tem total influência na qualidade de vida do trabalhador.

A Ginástica Laboral promove benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais aos funcionários e benefícios financeiros para a empresa (MARTINEZ, 2008). Os tópicos abaixo apresentam melhor os benefícios da ginástica laboral para os trabalhadores e também para a empresa.

Em relação aos benefícios sociais que estão relacionados à empresa pode-se dizer que a ginástica laboral aumentará o trabalho em equipe, pois durante a ginástica são realizadas as atividades individuais, em duplas e em grupos, promovendo uma melhor integração entre todos os funcionários. Eles se sentirão mais seguros, aumentando o contato social e promovendo novas lideranças; com isso, há uma melhora no marketing pessoal e na imagem da empresa perante os seus iguais (MARTINEZ, 2008).

Kimura et al. (2010) em uma revisão sobre Ginástica Laboral conseguiu de maneira sucinta copilar citações de vários autores sobre os benefícios fisiológicos gerados por esta atividade física. Esses benefícios podem ser: aumento da circulação sanguínea na estrutura muscular, no qual pode melhorar os músculos e tendões, diminuindo assim, o acúmulo de ácido láctico; melhora também a mobilidade e a flexibilidade; diminui inflamações e traumas; melhora a postura, a flexibilidade; diminui tensões musculares desnecessárias; diminui o esforço na execução das tarefas; facilita a adaptação ao posto de trabalho e melhora o estado de saúde em geral.

Relacionando à parte psicológica o autor acima apresenta que a ginástica laboral ajuda na mudança da rotina; contribui também para o reforço de autoestima; diminuição da

percepção de depressão e ansiedade; redução de stress. Automaticamente a ginástica pode melhorar o convívio social e o relacionamento do indivíduo.

Completando, Pacheco et al. (2010) afirma que alguns importantes benefícios fisiológicos alcançado pela prática da Ginástica Laboral são: melhora da flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência, que conseqüentemente promovem maior mobilidade e melhor postura. Com isso, maior eficiência e menor gasto energético por movimento específico.

3.2.2 Benefícios da ginástica laboral para a empresa

Pacheco et al. (2010) relata alguns benefícios gerados através da prática regular da Ginástica Laboral para a empresa. Sendo eles: a redução dos gastos com afastamento médico por lesões e substituições dos funcionários e a melhoria da imagem da instituição junto aos empregados e a sociedade, gerando assim, automaticamente, maior produtividade.

A Ginástica Laboral é responsável pela redução de despesas por afastamento médico, acidentes e lesões, melhorando assim, como já mencionado acima a imagem da instituição perante os funcionários e a sociedade, além de aumentar a produtividade e qualidade do serviço prestado. (CONFED, 2005). Melhora também a imagem, pois, mostra a preocupação da empresa com seus funcionários (KIMURA et al., 2010).

3.3 LER e DORT e a Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral pode ser utilizada na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, como Lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Alguns fatores contribuem para o aparecimento das doenças relacionadas ao trabalho, esses fatores podem ser: a adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais que facilitem a intensificação do trabalho, com isso, é modificado o perfil do adoecimento. As doenças com prevalência maior são: LER e DORT (LIMA, 2007).

A LER envolve principalmente as articulações do pescoço, da mão, do punho, do ombro, do cotovelo e do joelho. Os sintomas da LER são muitas dores, fraqueza e fadiga nas articulações dos indivíduos. Existem várias doenças que se enquadram no grupo da LER, com algumas características diferentes, mas que se enquadram nos mesmos sintomas da LER. São elas: síndrome do túnel do carpo, tendinite dos extensores dos dedos, tenossinovite dos flexores dos dedos, tenossinovite estenosante (dedo em gatilho), epicondilite lateral, doença de Quervain e também a Bursite (LOPES et al., 2008).

Lopes et al. (2008) define que o DORT é uma doença ocupacional causada pelo uso repetitivo de tendões, esforços musculares e pela má postura do trabalhador, muitas vezes causada por falta de orientações da empresa sobre como utilizar corretamente os equipamentos de trabalho.

Os distúrbios osteomusculares relacionados ao relacionados ao trabalho representam um agravante problema na saúde ocupacional nas empresas devido as complexidades de fatores envolvidos, no qual dentre esses fatores pode-se citar: a força, posturas inadequadas, repetitividade, tensões acumuladas (MACIEL, 2010).

3.4 Tipologias da Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral segue alguns critérios para ser classificada, para isso deve-se levar em consideração o horário de execução da ginástica e/ou qual é o objetivo de execução. Para classificar em relação ao horário divide-se o expediente de trabalho em três momentos: preparatório, quando a Ginástica Laboral acontece no início do expediente; o compensatório, que é durante o expediente e o relaxante no final do expediente. É importante ressaltar que a Ginástica Laboral deve acontecer dentro do horário de trabalho. E em relação aos objetivos, pode variar em preparar o colaborar para as atividades até relaxar após o dia de trabalho (MENDES E LEITE, 2012).

É válido ressaltar que as nomenclaturas em relação às classificações variam de autor para autor, mas os objetivos são bem sincronizados. Os tópicos abaixo apresentam os tipos de Ginástica Laboral na visão de diversos autores.

3.4.1 Ginástica laboral preparatória (GLP)

A Ginástica Laboral preparatória acontece no início do expediente do trabalhador, logo após o ritual de entrada como passar cartão de ponto e trocar de roupa. Tem como objetivo o aquecimento e a preparação da musculatura e das articulações, que serão utilizadas no trabalho, prevenindo então acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais. Além disso, melhora as condições físicas e mentais, preparando o trabalhador para as atividades de velocidade, força e resistência (MENDES E LEITE, 2012)

Outro fator de extrema importância na GLP é destacado por Lima (2007) que relata que os funcionários chegam ao trabalho ainda com sono e desmotivados, então com a prática da ginástica isso pode ser mudado, transformando-se em um excelente benefício para

o clima organizacional, pois os funcionários sentem-se envolvidos, e essa expressão pode ser percebida pelos comportamentos alegres e espontâneos. (Figura 1).



Figura 1 – Momentos da Ginástica Laboral
Fonte: Exercícios Físicos (2012).

3.4.2 Ginástica laboral compensatória (GLC)

Essa ginástica tem como objetivo principal interromper a monotonia do trabalho, quebrar o ritmo de esforço que pode ser prejudicial, acontece durante a carga horária de trabalho. São realizados os exercícios de compensação para esforços repetitivos e/ou estruturas sobrecarregadas e relacionados com as posições que ficam durante o trabalho, como por exemplo: em frente ao computador, ao telefone ou em um caixa de trabalho (LIMA, 2007).

Mendes e Leite (2012) corrobora com a descrição acima e completa que geralmente essa ginástica acontece no momento de pico de fadiga. Relata outros objetivos, tais como: impedir que se instalem vícios posturais das atividades diárias e do ambiente de trabalho, diminuindo assim, o número de erros e acidentes. A figura 2 exemplifica esse tipo de ginástica.



Figura 2- Ginástica Laboral Compensatória
Fonte: Mesquira (2012).

3.4.3 Ginástica laboral relaxante (GLR)

É a ginástica que acontece ao final do expediente, tem como um dos objetivos o relaxamento para que o trabalhador possa meditar e autoavaliar. Ainda sobre o lado emocional, reduz a ansiedade e a tensão. É um processo de autoconhecimento do trabalhador. Em relação ao lado motor, desperta a consciência do trabalhador para uma melhor coordenação, tais como: maior economia de movimento, menor consumo de energia e menor fadiga. Ao final da ginástica o trabalhador se sente relaxado e com melhor condição de descanso (LIMA, 2007).

Mendes (2012) indica esse tipo de ginástica para trabalhadores que tem relacionamento com o público, podendo citar os bancários, atendentes de informação e serviço de atendimento ao cliente, pois necessitam relaxar o corpo e extravasar as tensões acumuladas. Segundo o autor, isso se consegue com a prática da GLR. A autora ressalta ainda a importância das massagens durante essa ginástica, pois promovem o relaxamento muscular. Conforme exposto na figura 3.



Figura 3- Ginástica Laboral Relaxante
Fonte: Exercícios Físicos (2012)

3.4.4 Ginástica laboral corretiva (GC)

Polito e Bergamachi (2010) explicam que a GC acontece em um momento de pausa ativa no trabalho, e serve para quebrar o ritmo da tarefa que o trabalhador desempenha, funcionando como uma ruptura da monotonia. Por isso deve ser bem planejada e variada. Segundo Mendes e Leite (2012) a Ginástica Laboral Corretiva visa estabelecer o equilíbrio muscular e articular, através de alongamentos específicos para os músculos enfraquecidos. Neste caso, é importante ter um número mais reduzido de funcionários que tenham a mesma característica postural. Nessa ginástica específica, devido ao fato de ser corretiva, aconselha-se também o trabalho com o fisioterapeuta e o terapeuta ocupacional, conforme ilustrado na Figura 4.



Figura 4 - Ginástica Laboral Corretiva
Fonte: Mesquita (2012)

3.4.5 Ginástica laboral de manutenção (GLM)

Esse tipo de ginástica se diferencia bastante das demais, pois tem uma duração maior, podendo chegar até 60 minutos de duração, sendo que as demais são indicadas de 5 a 15 minutos. A prática dessa ginástica visa prevenir e/ou reabilitar as doenças crônicas degenerativas, tais como: diabetes, cardiopatias, obesidades, sedentarismo, doenças respiratórias e outras (Polito; Bergamachi, 2010).



Figura 5 - Ginástica Laboral de Manutenção
Fonte: Exercícios Físicos (2012)

4 A GINÁSTICA LABORAL E A RELAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A tendência mundial de busca da melhor qualidade de vida fez surgir nas empresas a necessidade da implantação de vários programas voltados para melhoria do dia a dia dos colaboradores. O programa de ginástica Laboral apareceu em paralelo ao programa de qualidade de vida e promoção da saúde e lazer, que visam amenizar os efeitos que o mau uso da tecnologia causa no corpo humano (LIMA, 2007).

Florindo (1998) ressalta a importância da implantação de um programa de prática regular de exercícios físicos no ambiente de trabalho, não só como tratamento das afecções causadas pela rotina dos funcionários dentro das instituições, mas como alternativa para os trabalhadores que não possuem tempo disponível para a prática de atividades físicas fora do expediente.

Segundo Pilatti e Rosa (2003) a ginástica laboral pode ser considerada como um programa de melhoria da qualidade de vida no trabalho, amenizando os efeitos insalubres do mesmo e também como um agente motivador para a mudança de estilo de vida das pessoas.

A Ginástica Laboral é sem dúvidas um excelente recurso de prevenção, pois é considerado um exercício físico eficaz na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, podendo promover a saúde e melhorar a qualidade de vida do trabalhador. Entretanto, é interessante notar que a ginástica, por si só, não terá resultados significativos se não houver uma elaborada política de benefícios sociais, além de estudos ergonômicos, da colaboração de encarregados setoriais, técnicos de segurança do trabalho, dos médicos ocupacionais e dos profissionais de recursos humanos (VIEIRA, 2010).

O mesmo autor afirma que a ginástica laboral visa tanto a valorização, como o incentivo à prática de exercícios físicos, tanto na promoção de qualidade da saúde, assim como, no desempenho de atividades profissionais. A Ginástica Laboral tem ganhado destaque no Brasil, sendo utilizada como uma importante ferramenta, dentro do conjunto de medidas que visam prevenir o aparecimento de lesões em virtude das atividades dentro do ambiente de trabalho.

Militão (2001) relata que a partir da abertura econômica iniciada no Governo Collor, o aumento da competitividade entre as empresas brasileiras exigiu dos empresários um maior investimento em programas de prevenção e manutenção da saúde de seus funcionários, objetivando uma maior produção e a redução de gastos com trabalhadores doentes ou

afastados. Com este quadro, a Ginástica Laboral passou a ser mais valorizada e procurada por instituições no país.

Giordani (2011) deixa claro que a Ginástica Laboral contribui como ferramenta para a melhoria do estilo de vida, pois exerce papel fundamental no bem-estar, na disposição física e mental, e na relação interpessoal. A autora afirma ainda que chegou a essas afirmações devido a relatos de praticantes da Ginástica Laboral.

Polito e Bergamaschi (2004) citam o combate e a prevenção das LER/DORT como benefícios da adoção do programa em tese, além de ser arma contra o sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade. Acrescentam, ainda, a melhora na flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência, promovendo uma maior mobilidade e postura.

Segundo Militão (2001), a Ginástica Laboral bem orientada reduz significativamente dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores. Fatores psicológicos também recebem interferências positivas a partir da prática, aumentando a disposição e o ânimo dos funcionários em sua rotina de trabalho, além de possibilitar um sono de maior qualidade aos mesmos. Outro resultado importante é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe a partir do desenvolvimento da consciência corporal (POLITO; BERGAMASCHI, 2004).

O Conselho Federal de Educação Física (2007) salienta que o objetivo da GL é promover o bem-estar geral do trabalhador, reduzindo índices de estresse no ambiente de trabalho e dinamizando as relações interpessoais, contribuindo para o fortalecimento do espírito de grupo, da identidade da empresa e dos seus serviços.

Quando o trabalhador passa a frequentar as aulas de Ginástica Laboral começa a perceber que talvez seja o único momento no dia que podem ser eles mesmos, abrindo mão do autocontrole, livre dos riscos de acidentes e erros. Saindo da postura automatizada, conversando e interagindo com os colegas de trabalho. Fazer a ginástica é iniciativa do trabalhador, por isso é possível perceber essas observações (LARA; SOARES, 2009).

Lima (2007) enfatiza a importância da execução de um programa de Ginástica Laboral com inovação e profissionalismo, conduzida pelo profissional competente, com energias focadas para o alcance de satisfações pessoais, profissionais, financeiras e fatores relacionados à saúde.

Cañete (1996), Militão (2001) e Soares e Assunção (2002) complementam que programas de GL acompanhados constantemente por profissionais capacitados, como educadores físicos ou fisioterapeutas, têm melhores resultados e adesão.

É importante ressaltar, ainda, que para que a Ginástica Laboral mostre-se eficaz e efetiva, faz-se necessária a análise ergonômica do trabalho, pois sem ela, a mesma seria apenas um paliativo momentâneo, já que alguns minutos de alongamento e relaxamento não seriam capazes de atuar com eficácia sobre a má postura ocasionada por tarefas deficientemente prescritas, realizadas por várias horas durante o expediente, todos os dias. (LOGEN, 2003). Conhecer o perfil profissiográfico do trabalhador, através de uma análise ergonômica do posto de trabalho, é fundamental para que o sucesso da GL seja alcançado (REIS;MORO;CONTIJO, 2003).

5 METODOLOGIA DO ESTUDO

5.1 Tipo do estudo

Esta parte apresenta a metodologia do estudo, que segundo os autores Chizzotti (2003), Gil (2010), Feijó (2003), Lakatos e Marconi (2010), Neves (1996), Medeiros (2011), Minayo e Sanches (1993), é o momento do estudo no qual se definem os métodos e as técnicas da pesquisa.

Na visão de Minayo e Sanches (1993) o conhecimento científico é a busca de articulação entre a teoria e a realidade empírica, o método é o fio condutor para se formular esta articulação. Para os autores um bom método será aquele que ajuda a refletir sobre a dinâmica da teoria, permitindo uma construção correta dos dados. Além de apropriado ao objeto da investigação e de oferecer elementos teóricos para a análise, o método tem que ser operacionalmente executável.

Segundo Gil (2010), a pesquisa que tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses e proposições é a pesquisa exploratória. Essa pesquisa possui planejamento flexível, e na maioria dos casos são realizadas as seguintes etapas: levantamento bibliográfico, entrevista por meio de questionários com pessoas que tiveram prática com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assim, diante do exposto o presente estudo tem características de pesquisa exploratória e descritiva.

Exploratória, pois busca conhecer com maior profundidade as questões inerentes da relação Qualidade de Vida e Ginástica Laboral, de modo a torná-las mais claras e construir questões importantes para a condução da pesquisa (GIL, 2010). Descritiva devido ao motivo que esse tipo de pesquisa objetiva conhecer e interpretar a realidade por meio de observação, descrição, classificação e interpretação de fenômenos, sem nela interferir para modificá-la. A pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, mas não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação (MALHOTRA, 2012).

Na primeira fase dessa pesquisa foi realizado o levantamento bibliográfico, que segundo Medeiros (2011) constitui-se em fontes secundárias, são aquelas que buscam o levantamento em livros, artigos, revistas, periódicos de relevante interesse para a pesquisa

realizada e banco de teses e dissertações. Gil (2010), completa afirmando que em toda pesquisa é necessário começar por esse caminho.

5.2 Local da Pesquisa

A pesquisa foi realizada na Faculdade Atenas.

5.3 Sujeitos da Pesquisa

O pré-teste realizado corrobora com Feijó (2003) que afirma que depois de redigido, o questionário deve ser aplicado antes de sua utilização definitiva para uma pequena população escolhida. A população da pesquisa foi composta por 45 pessoas, dívidas em homens e mulheres, com idades diversas que fazem parte do quadro de funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas e praticam regularmente a ginástica laboral.

5.4 Instrumentos da Pesquisa

Para alcançar o objetivo geral: Identificar e analisar os efeitos e as contribuições da Ginástica Laboral nas dimensões da qualidade de vida no trabalho dos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas, foi aplicado um questionário baseado no modelo de qualidade de vida de Walton (1973). O questionário (apêndice B) é composto por questões abertas e fechadas e abordam: percepções entre a Ginástica Laboral e a Qualidade de vida no trabalho. O questionário foi adaptado do modelo de Walton (1973) e com base no instrumento WHOQOL-bref.

Segundo Feijó (2003) o questionário numa pesquisa é um instrumento ou programa de coleta de dados. Constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador. A sua confecção ou organização é de responsabilidade do pesquisador, e seu preenchimento é realizado pelo informante. Deve ter linguagem simples e direta, e recomenda-se a realização de um pré- teste. (LAKATOS; MARCONI, 2010). Assim, conforme as recomendações de Lakatos e Marconi (2010) antes da aplicação do questionário aplicou-se um pré-teste para 10 trabalhadores do setor de obras da Faculdade Atenas, com o intuito de verificar adequações no questionário.

5.5 Procedimentos

Os dados coletados por meio dos questionários foram apresentados por meio de quadros para atender aos objetivos do estudo. Deste modo, a segunda etapa do estudo pode enquadrar-se como um estudo descritivo como já mencionado no início da metodologia. Argumentam McDaniel e Gates (2003, p. 33) que estudos descritivos “compreendem as relações básicas da área do problema”; são estudos “conduzidos para responder às perguntas: quem, o que, quando, como e onde”. Num segundo momento, as informações coletadas na pesquisa serão analisadas qualitativa e quantitativamente, por meio de discussão e interpretação dos resultados. Segundo Iemma (1992, p. 6), “a análise qualitativa é utilizada para descrever qualidades e categorias”. A análise qualitativa servirá para desenvolver uma comparação entre os projetos desenvolvidos pelas organizações, segundo as teorias disponíveis na área.

O Quadro 4 detalha a metodologia com base na informação necessária e a fonte de informação para o alcance dos objetivos específicos.

Quadro 4 - Detalhamento da Metodologia da Pesquisa (continua)

Objetivos Específicos	Informação necessária	Fonte da Informação	Proposições
Investigar os modelos de Qualidade de Vida disponíveis na literatura	Tipos de modelos de qualidade de vida	Livros, periódicos, banco teses e dissertações	-
Analisar as dimensões da qualidade de vida: compensações, condições de trabalho, oportunidades de carreira e de desenvolvimento de capacidades, integração social, constitucionalismo e relevância do trabalho no social e pessoal; na Ginástica Laboral;	Modelo de Walton	Trabalhadores do setor de obras da Faculdade Atenas	<p>Proposição 1: A instituição de ensino em estudo ao aplicar seu programa de qualidade de vida por meio da Ginástica Laboral, baseia-se nas prerrogativas das dimensões da qualidade de vida no trabalho apresentadas por Walton (1973) e o instrumento WHOQOL-bref : compensações, condições de trabalho, oportunidades de carreira e de desenvolvimento de capacidades, integração social, constitucionalismo e relevância do trabalho no social e pessoal; na Ginástica Laboral;</p> <p>Proposição 5: A Ginástica Laboral por si só, não terá resultados significativos se não houver uma elaborada política de benefícios sociais, além de estudos ergonômicos, da colaboração de encarregados setoriais, técnicos de segurança do trabalho, dos médicos ocupacionais e dos profissionais de</p>

			recursos humanos, segundo Vieira (2010).
Analisar a relação entre a prática regular de ginástica laboral, produtividade e qualidade de vida no trabalho	Prática da Ginástica Laboral e a relação com a Qualidade de Vida no trabalho	Trabalhadores do setor de obras da Faculdade Atenas	<p>Proposição 2: A prática regular da ginástica laboral em programas de qualidade de vida, é indicada para trabalhadores devido à preocupação da empresa com o bem-estar no trabalho. Sua prática proporciona uma eficiência considerada, porém não significa uma solução definitiva para a integridade da saúde dos trabalhadores, conforme (LIMA, 2003).</p> <p>Proposição 3: De acordo com o postulado de Pacheco <i>et al</i> (2010) a ginástica laboral aumenta a flexibilidade e outros elementos da aptidão física dos trabalhadores: como percentual de gordura e força, além de aspectos como bem-estar e relacionamento interpessoal.</p> <p>Proposição 4: A qualidade de vida visa situações prazerosas, evitar aborrecimentos ou vivências problemáticas. A atividade física oferece muito prazer sinestésico através da prática de movimentos, cessando de forma eficaz diversas necessidades individuais, obtendo prazer e melhoria na qualidade de vida, seguindo as colocações de Giordani (2011).</p> <p>Proposição 6: A Ginástica Laboral bem orientada reduz significativamente dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores. Fatores psicológicos também recebem interferências positivas a partir da prática, aumentando a disposição e o ânimo dos funcionários em sua rotina de trabalho, além de possibilitar um sono de maior qualidade aos mesmos. Outro resultado importante é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe a partir do desenvolvimento da consciência corporal, apresentam Polito e Bergamaschi (2004).</p>

Fonte: A autora

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Esta parte abordará os resultados e discursões obtidas através da aplicação do questionário (APÊNDICE 2). A apresentação se divide em oito partes: perfis dos respondentes, fatores relacionados com a qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, percepções dos funcionários sobre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho.

6.1 Perfil dos respondentes

O Quadro 5 apresenta os resultados da questão que buscou identificar o gênero dos respondentes. Nota-se que 93,3 % dos respondentes são homens e 6,7% são mulheres. Esse número elevado de homens deve-se ao fato de que muitas funções desempenhadas no setor de obras da Faculdade Atenas exigem muito esforço físico.

Quadro 5 – Sexo dos respondentes

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Masculino	42	93,3	93,3	93,3
Feminino	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 6 são apresentados os resultados relacionados a função desempenhada na empresa. Sendo que 6 funcionários são pintores, 23 são serventes e 16 pedreiros, representando em porcentagem, respectivamente, 13,3%, 51,1% e 35,6%.

Quadro 6 - Função na Empresa

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Pintor	6	13,3	13,3	13,3
Servente	23	51,1	51,1	64,4
Pedreiro	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 7 refere-se ao tempo de atuação na empresa, sendo que 18 funcionários ainda estão no primeiro ano de trabalho na empresa, outros 18 estão na instituição entre 1 e cinco anos, e apenas 4 a mais de cinco anos.

Quadro 7- Tempo de Atuação na Empresa

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Até um ano	18	40,0	45,0	45,0
Até 5 anos	18	40,0	45,0	90,0
Até 10 anos	4	8,9	10,0	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a idade dos funcionários percebe-se que 52,3% tem entre 26 e 31 anos, 18,2% tem entre 32 a 38 anos, outros 18,2% tem entre 39 e 45 anos e 11,4% tem idade acima de 45 anos, conforme mostra o Quadro 8 a seguir:

Quadro 8- Idade

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
26 a 31 anos	23	51,1	52,3	52,3
de 32 a 38 anos	8	17,8	18,2	70,5
de 39 a 45 anos	8	17,8	18,2	88,6
acima de 45 anos	5	11,1	11,4	100,0
Total	44	97,8	100,0	-
Não responderam	1	2,2	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O próximo Quadro (9) é referente ao estado civil dos respondentes. Nota-se que 22 funcionários são casados, são 21 solteiros, 1 viúvo e 1 separado.

Quadro 9- Estado Civil

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Casado	22	48,9	48,9	48,9
Solteiro	21	46,7	46,7	95,6
Viúvo	1	2,2	2,2	97,8
Separado	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 10 mostra a quantidade de horas trabalhadas por dia, diante das informações é possível verificar que 86,4% trabalham acima de 9 horas por dia.

Quadro 10 - Quantas horas você trabalho por dia?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
De 7 a 9 horas	6	13,3	13,6	13,6
Acima de 9 horas	38	84,4	86,4	100,0
Total	44	97,8	100,0	-
Não responderam	1	2,2	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Diante do exposto nos Quadros acima, em relação ao perfil dos respondentes nota-se que a grande maioria são homens, justamente devido as funções desempenhadas, pois foi identificado que a função que tem mais funcionários é a de servente, e estão entre 26 e 31 anos.

6.2 Qualidade de vida

Conforme afirmado anteriormente, muitos são os fatores que interferem na Qualidade de Vida das pessoas, não inclui somente os fatores diretamente relacionados à saúde, tais como: bem-estar físico, funcional, emocional e bem-estar mental, mas também, elementos como: trabalho, amigos e outras circunstâncias de vida (PILATTI; ROSA, 2007).

Devido a afirmação acima é necessário a análise de vários fatores para entender o nível de qualidade de vida de um indivíduo. Neste capítulo serão apresentados resultados relacionados a alguns desses fatores. No Quadro 11 estão tabulados os resultados relacionados a oportunidade de lazer. Nota-se que apenas 9,8% dos respondentes tem oportunidade de lazer com frequência e que 53,7 % não tem oportunidades de lazer ou tem muito pouco.

Quadro 11- Em que medida tem oportunidades de atividades de lazer

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Nada	6	13,3	14,6	14,6
Muito Pouco	16	35,6	39,0	53,7
Médio	15	33,3	36,6	90,2
Muito	4	8,9	9,8	100,0
Total	41	91,1	100,0	-
Não responderam	4	8,9	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 12 esta relacionado com a capacidade de concentração dos respondentes. Percebe-se que o nível de funcionários que conseguem se concentrar é de

46,5%, bem mais alto do que o número de funcionários que não conseguem se concentrar, que é 9,3%.

Quadro 12- O quanto você consegue concentrar

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Nada	4	8,9	9,3	9,3
Muito Pouco	2	4,4	4,7	14,0
Mais ou menos	17	37,8	39,5	53,5
Bastante	20	44,4	46,5	100,0
Total	43	95,6	100,0	-
Não responderam	2	4,4	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 13 relata a visão dos funcionários em relação ao seu ambiente físico. Observa-se que o número de funcionários que consideram seu ambiente saudável ou mais ou menos saudável é maior do que os que consideram nada saudável ou muito pouco saudável.

Quadro 13- Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição)

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Nada	1	2,2	4,0	4,0
Muito Pouco	8	17,8	32,0	36,0
Mais ou menos	12	26,7	48,0	84,0
Bastante	4	8,9	16,0	100,0
Total	25	55,6	100,0	-
Não responderam	20	44,4	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O quadro 14 é referente a satisfação relacionada ao sono. Apenas um funcionário respondeu estar muito satisfeito com o seu sono, 17 afirmaram estarem satisfeitos com o sono e 14 relataram que estão insatisfeitos com o seu sono.

Quadro 14- Quão satisfeito você está com o seu sono

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Muito Insatisfeito	3	6,7	7,9	7,9
Nem satisfeito Nem Insatisfeito	4	8,9	10,5	18,4
Satisfeito	31	68,9	81,6	100,0
Total	38	84,4	100,0	-
Não responderam	7	15,6	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se perceber no Quadro 15 que a minoria dos respondentes afirmam possuir com frequência sentimentos negativos, a grande maioria 44,4% afirmar que nunca sentem sentimentos negativos.

Quadro 15- Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Nunca	16	35,6	44,4	44,4
Algumas Vezes	13	28,9	36,1	80,6
Frequentemente	4	8,9	11,1	91,7
Muito frequentemente	3	6,7	8,3	100,0
Total	36	80,0	100,0	-
Não responderam	9	20,0	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O próximo Quadro apresenta a avaliação dos respondentes em relação a sua qualidade de vida. Percebe-se que a maior parte dos funcionários afirmam que sua qualidade de vida é boa, 73,7% e apenas 2,6 % relata que a qualidade de vida é ruim.

Quadro 16- Como você avalia sua qualidade de vida?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Ruim	1	2,2	2,6	2,6
Nem ruim nem boa	9	20,0	23,7	26,3
Boa	28	62,2	73,7	100,0
Total	38	84,4	100,0	-
Não responderam	7	15,6	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 17 relaciona a satisfação com a saúde, nota-se que a maior parte dos funcionários, 81,6% , estão satisfeitos com sua saúde e apenas 7,9% estão muito insatisfeitos.

Quadro 17- Quão satisfeito você está com a sua saúde?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Muito Insatisfeito	3	6,7	7,9	7,9
Nem satisfeito Nem Insatisfeito	4	8,9	10,5	18,4
Satisfeito	31	68,9	81,6	100,0
Total	38	84,4	100,0	-
Não responderam	7	15,6	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação aos fatores analisados referentes a qualidade de vida dos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas, nota-se que de uma forma geral os mesmos julgam possuí-la. A maioria relatou boa capacidade de concentração, sono satisfatório, ausência de sentimentos negativos e boa saúde.

6.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Os resultados apresentados a seguir são referentes aos questionamentos pautados nas oito dimensões relacionadas ao trabalho, propostas por Walton (1973). São elas: compensação justa e adequada; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidades de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização; garantias constitucionais com respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas claras da organização; trabalho e espaço total de vida, papel balanceado do trabalho na vida pessoal; e relevância social da vida no trabalho. Atendendo a um dos objetivos da pesquisa: analisar as dimensões da qualidade de vida: compensações, condições de trabalho, oportunidades de carreira e de desenvolvimento de capacidades, integração social, constitucionalismo e relevância do trabalho no social e pessoal; na Ginástica Laboral. O quadro 18, refere-se a remuneração.

Quadro 18- Você considera justo o salário pago pela empresa?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	29	64,4	67,4	67,4
Não	14	31,1	32,6	100,0
Total	43	95,6	100,0	-
Não responderam	2	4,4	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Visualiza-se no Quadro 18 em relação a salário que 67,4 % consideram justo o valor pago pela Faculdade Atenas, e 32,6% julgam o salário injusto. Pode-se observar no Quadro 19, a opinião dos respondentes em relação a equivalência de salário entre os colegas.

Quadro 19-Em relação aos seus colegas, seu salário é equivalente?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	28	62,2	70,0	70,0
Não	12	26,7	30,0	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao Quadro 18 e 19, percebe-se que a maioria dos respondentes considera que existe equivalência entre o salário pago para os funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas, porém 30 % relatam que essa equivalência não existe. Em comparação a outras empresas, 87,2% consideram justa a remuneração paga pela Faculdade Atenas.

Quadro 20-Comparando a outras empresas, seu salário é justo?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	34	75,6	87,2	87,2
Não	5	11,1	12,8	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Nos quadros 18, 19 e 20, foram ilustradas as opiniões dos respondentes em relação a remuneração. Nota-se que em todos os questionamentos, a maioria dos funcionários relatou que acha justa a remuneração paga pela Faculdade Atenas, enquadrando, portanto, na primeira dimensão proposta por Walton (1973). Outra dimensão proposta por Walton (1973) é

relacionada às condições de segurança e saúde no trabalho; os Quadros 21, 22 e 23 são ligados à mesma.

Quadro 21- Você recebeu EPI (Equipamento de proteção individual) para iniciar suas atividades?)

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	40	88,9	90,9	90,9
Não	4	8,9	9,1	100,0
Total	44	97,8	100,0	-
Não responderam	1	2,2	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 22- Você considera sua jornada de trabalho adequada?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	17	37,8	43,6	43,6
Não	22	48,9	56,4	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 23- O seu ambiente trabalho oferece condições para trabalhar com segurança?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	29	64,4	72,5	72,5
Não	11	24,4	27,5	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação aos Quadros 21, 22 e 23, sobre os questionamentos relacionados a segurança no trabalho, a maioria dos respondentes afirmam possuí-la e que receberam equipamento de segurança para trabalhar. Já em relação a jornada de trabalho, 56,4% afirmaram que não acham justa. Isso provavelmente acontece pelo fato de que 86,4% afirmaram no quadro 10 que trabalham mais de 9 horas por dia. O Quadro 23 mostra uma relação entre a quantidade de horas trabalhadas e se o funcionário considera justa a jornada de trabalho. Percebe-se que 33 funcionários trabalham mais de 9 horas por dia, 19 consideram inadequada a jornada de trabalho.

Quadro 24- Você considera sua jornada de trabalho adequada?/Quantas horas você trabalho por dia?

		Quantas horas você trabalho por dia?		Total
		De 7 a 9 horas	Acima de 9 horas	
Você considera sua jornada de trabalho adequada?	Sim	2	14	16
	Não	3	19	22
Total		5	33	38

Fonte: Dados da pesquisa

Para identificar os fatores que influenciam a terceira dimensão proposta por Walton (1973), foram investigadas as seguintes questões: autonomia, significado de tarefa, identidade da tarefa, habilidades múltiplas, informação e perspectiva. Os Quadros a seguir apresentam os dados referentes a presente dimensão.

Quadro 25- Você recebe incentivos da empresa para a tomada de iniciativas para resoluções de problemas relativos ao seu cargo?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	16	35,6	39,0	39,0
Não	25	55,6	61,0	100,0
Total	41	91,1	100,0	-
Não responderam	4	8,9	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 26- O papel que você desempenha é de importância para as outras pessoas?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	37	82,2	88,1	88,1
Não	5	11,1	11,9	100,0
Total	42	93,3	100,0	-
Não responderam	3	6,7	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 27- A empresa oferece treinamento contínuo para sua função e/ou para crescimento na empresa?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	22	48,9	51,2	51,2
Não	21	46,7	48,8	100,0
Total	43	95,6	100,0	-
Não responderam	2	4,4	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os Quadros 25 ao 27, identifica-se que em relação ao incentivo da autonomia para resolução de problemas relativos ao seu cargo, a maioria dos respondentes, 61 % indicam que não recebem esse incentivo, e 39% afirmaram que recebem esse incentivo. Sobre o a importância do papel desempenhado, 88,1% acreditam que sim. Em relação aos treinamentos contínuos, percebe-se uma equivalência entre os resultados, pois 22 respondentes afirmam que sim, e 21 afirmam que não.

Nos próximos três Quadros foram investigados fatores relacionados à possibilidade de carreira, equidade no processo de oportunidade à ascensão profissional dentro da Faculdade e segurança de emprego. Nota-se no quadro 28, que 58,5 % enxergam na empresa oportunidade de crescimento, e 41,5% não tem essa visão.

Quadro 28-Você enxerga na empresa oportunidade de crescimento?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	24	53,3	58,5	58,5
Não	17	37,8	41,5	100,0
Total	41	91,1	100,0	-
Não responderam	4	8,9	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à equidade nas oportunidades de crescimento apresentada no Quadro 29, 63,4% afirmam que existem, e se opondo a essa opinião, 36,6 % apontam que não.

Quadro 29- Em relação às oportunidades de crescimento, existe igualdade?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	26	57,8	63,4	63,4
Não	15	33,3	36,6	100,0
Total	41	91,1	100,0	-
Não responderam	4	8,9	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Um número chama atenção em relação aos direitos trabalhistas no Quadro 30, 20,5 % afirmam que a instituição não reconhece e nem cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários. Esse número é significativo diante do grau de importância do questionamento. Comparando com o número que responderam sim, 79,5%, que é pequeno, porém é uma questão que necessita ser revista pela instituição.

Quadro 30- A empresa reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	31	68,9	79,5	79,5
Não	8	17,8	20,5	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Os Quadros a seguir apresentam uma análise geral que abordam as seguintes questões: integração social na organização; garantias constitucionais com respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão e normas e rotinas claras da organização; trabalho e espaço total de vida, papel balanceado do trabalho na vida pessoal; e relevância social da vida no trabalho.

Quadro 31- Você julga seu trabalho monótono e rotineiro?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	22	48,9	61,1	61,1
Não	14	31,1	38,9	100,0
Total	36	80,0	100,0	-
Não responderam	9	20,0	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar o Quadro 31, é possível perceber que o número de respondentes que julgam seu trabalho monótono e rotineiro é 22,2% maior do que os que julgam não serem. O Quadro 32 apresenta resultados relacionados ao horário de trabalho e ao tempo disponível para conviver com a família. Nota-se que 55,8% afirmaram que seu horário de trabalho não permite que disponha tempo para conviver com a família, e 44, 2%, afirmam o oposto.

Quadro 32- Seu horário de trabalho permite que você disponha de tempo para conviver com sua família?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	19	42,2	44,2	44,2
Não	24	53,3	55,8	100,0
Total	43	95,6	100,0	-
Não responderam	2	4,4	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre apoio da instituição ou promoção de eventos sociais, foi encontrado um resultado curioso, o número de respondentes foram iguais, 50,0% afirmaram que sim, e exatos 50,0% afirmaram que não. O Quadro 33 ilustra tal informação.

Quadro 33- A empresa em que você trabalha apoia ou promove movimentos sociais?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	19	42,2	50,0	50,0
Não	19	42,2	50,0	100,0
Total	38	84,4	100,0	-
Não responderam	7	15,6	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O próximo Quadro (34) expõe a visão dos respondentes em relação ao relacionamento com os seus colegas. Nota-se um número bem alto de respondentes que afirmam relacionar-se bem com os seus colegas, 97,5%. E 2,5%, apenas 1 respondente afirmou não interagir com os companheiros de trabalho.

Quadro 34- O relacionamento entre os colegas do seu setor é bom?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	39	86,7	97,5	97,5
Não	1	2,2	2,5	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 35 estão apresentados os resultados referentes à imagem da empresa ser positiva na visão dos colegas de trabalho. Verifica-se que 82,1%, afirmam que seus colegas enxergam de forma positiva a imagem da Faculdade, 17,9% disseram que os companheiros de trabalho não enxergam assim.

Quadro 35- A imagem da empresa que você trabalha é positiva para seus colegas de trabalho?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	32	71,1	82,1	82,1
Não	7	15,6	17,9	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 36 aborda uma questão que envolve novamente a carga horária de trabalho, porém agora questionando se há um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, diante dessa carga referida. Os resultados foram: 25 respondentes afirmaram que existe sim esse equilíbrio, porém 12 responderam que não.

Quadro 36- Há equilíbrio entre a vida pessoal e profissional considerando sua carga de trabalho?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	25	55,6	67,6	67,6
Não	12	26,7	32,4	100,0
Total	37	82,2	100,0	-
Não responderam	8	17,8	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 37 foi investigada a questão da responsabilidade social, se a Faculdade apoia iniciativas na comunidade. No questionamento anterior encontra-se as seguintes respostas: 58,5% afirmam que a Faculdade apoia iniciativas na comunidade, e 41,5% afirmam que não. Percebe-se que o número que afirma que não, é alto. Como foi apresentado anteriormente, no Quadro 33, 50% afirmam que a Faculdade não apoia ou promove movimentos sociais. Essa questão de apoio e promoção relacionados à responsabilidade social não está bem consolidada na instituição ou não está claramente apresentada aos seus funcionários.

Quadro 37- A empresa possui noções de responsabilidade social, ou seja, apoia iniciativas na comunidade?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	24	53,3	58,5	58,5
Não	17	37,8	41,5	100,0
Total	41	91,1	100,0	-
Não responderam	4	8,9	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 38 apresenta resultados referentes se a Faculdade promove integração entre os colaboradores no ambiente de trabalho. Os resultados encontrados mostraram que as maiorias dos respondentes afirmaram que a empresa não promove integração entre seus colaboradores no ambiente de trabalho, um total de 57,9 %. E 42,1% afirmam que existe sim essa iniciativa.

Quadro 38- A empresa promove integração entre os seus colaboradores fora do ambiente de trabalho?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	16	35,6	42,1	42,1
Não	22	48,9	57,9	100,0
Total	38	84,4	100,0	-
Não responderam	7	15,6	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

A questão 39 trata-se do mesmo assunto da questão 30, porém abordada de maneira diferente, no qual identifica-se uma semelhança entre as respostas, a maioria relata que a empresa cumpre normas e regras previstas na Legislação trabalhista.

Quadro 39- A empresa cumpre normas e regras previstas na Legislação Trabalhista?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	33	73,3	89,2	89,2
Não	4	8,9	10,8	100,0
Total	37	82,2	100,0	-
Não responderam	8	17,8	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 38, a questão aborda se o funcionário considera o seu trabalho relevante. Identifica-se que 81,1% considera seu trabalho de relevância, e 18,9% afirmam que não. Pode-se observar no Quadro 40, esses resultados são separados por função.

Quadro 40- Você considera o seu trabalho relevante?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	30	66,7	81,1	81,1
Não	7	15,6	18,9	100,0
Total	37	82,2	100,0	-
Não responderam	8	17,8	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 41- Você considera o seu trabalho relevante? /Função na Empresa

		Função na Empresa			Total
		Pintor	Servente	Pedreiro	
Você considera o seu trabalho relevante?	Sim	6	11	13	30
	Não	0	5	2	7
Total		6	16	15	37

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, verifica-se que todos os pintores afirmam que sua função é relevante, já os serventes 5 afirmam que sua função não tem relevância, e dentre os pedreiros 2 não acreditam na relevância da tarefa desempenhada por ele, conforme Quadro 41.

Quadro 42- Você se sente valorizado pela empresa a ponto de perceber que a sua função é importante?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	25	55,6	62,5	62,5
Não	15	33,3	37,5	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se com as informações do Quadro 42, que 62,5% dos respondentes sentem-se valorizados pela empresa, e 37,5 % afirma que não. O quadro 43 relaciona a função em relação a ao questionamento e verifica-se que as porcentagens dos funcionários que não se sentem valorizados são: 50% dos pintores, 35,7% dos serventes, e 87,5 % dos pedreiros.

Quadro 43-Você se sente valorizado pela empresa a ponto de perceber que a sua função é importante?/Função na Empresa

		Função na Empresa			Total
		Pintor	Servente	Pedreiro	
Você se sente valorizado pela empresa a ponto de perceber que a sua função é importante?	Sim	3	14	8	25
	Não	3	5	7	15
Total		6	19	15	40

Fonte: Dados da pesquisa

O quadro 44 abrange todas as perguntas anteriores referentes à qualidade de vida. Nota-se que de maneira geral, 85,4% dos respondentes afirmam possuir Qualidade de Vida no Trabalho, e 14,6% não. Analisando de uma forma geral verifica-se a questão referida na proposição 1: A instituição de ensino em estudo ao aplicar seu programa de qualidade de vida por meio da Ginástica Laboral, baseia-se nas prerrogativas das dimensões da qualidade de vida no trabalho apresentadas por Walton(1973) : compensações, condições de trabalho, oportunidades de carreira e de desenvolvimento de capacidades, integração social, constitucionalismo e relevância do trabalho no social e pessoal; na Ginástica Laboral.

Diante dessa afirmação, observa-se que algumas questões ainda necessitam serem melhores e desenvolvidas dentro da instituição, tais como: Jornada de trabalho, direitos trabalhistas e questões sociais.

Quadro 44- No geral como você avalia a Qualidade de vida no seu trabalho?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Boa	35	77,8	85,4	85,4
Ruim	6	13,3	14,6	100,0
Total	41	91,1	100,0	-
Não responderam	4	8,9	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

6.4 Ginástica Laboral

Esta parte abordará resultados extremamente importantes que envolvem a Ginástica Laboral. Iniciando pelas percepções, em seguida processo de implantação, mudanças e resultados e por fim avaliação.

6.4.1 Percepções sobre Ginástica Laboral

Os resultados a seguir são referentes à Ginástica Laboral, percepções, implantação do projeto de Ginástica Laboral e as mudanças e resultados com a prática regular. No Quadro 45 é apresentando o número de praticantes da ginástica laboral. Dos 45 respondentes, 92,5 % são praticantes da Ginástica Laboral, e 7,5% não são praticantes. Vale ressaltar que a Ginástica laboral não é uma atividade obrigatória pela empresa, fica facultado ao funcionário participar ou não.

Quadro 45- Você pratica a Ginástica Laboral no seu setor de Obras?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	37	82,2	92,5	92,5
Não	3	6,7	7,5	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 46 mostra a frequência por semana que os respondentes praticam a Ginástica Laboral. Percebe-se que a maioria dos funcionários, um total de 24, praticam cinco vezes na semana, e apenas um relatou praticar apenas uma vez por semana.

Quadro 46- Se sim, quantas vezes na semana?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Uma	1	2,2	2,8	2,8
Duas	7	15,6	19,4	22,2
Três	4	8,9	11,1	33,3
Cinco	24	53,3	66,7	100,0
Total	36	80,0	100,0	-
System	9	20,0	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O próximo quadro é referente à percepção dos funcionários em relação aos objetivos da Ginástica Laboral. Verifica-se que 68,3 % dos respondentes afirmam que frequentemente percebem os benefícios da Ginástica Laboral, e 31,7 % afirmaram que às vezes percebem. É importante ressaltar que nenhum funcionário afirmou que raramente ou nunca percebem os benefícios.

Quadro 47- Indique como percebe os benefícios da Ginástica Laboral.

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Frequentemente	28	62,2	68,3	68,3
Às vezes	13	28,9	31,7	100,0
Total	41	91,1	100,0	-
Não responderam	4	8,9	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 48, apresenta resultados referentes à contribuição da Ginástica Laboral na qualidade de vida. Nota-se que 87,2% dos respondentes afirmam que contribui ou contribui muito, e 2,6% afirmam que não contribui. O Quadro 46 faz a análise separada por funções, no qual verifica-se que todos os pintores afirmaram que traz contribuições. Dentre os serventes 6 afirmaram que contribui muito, 8 contribui, 3 contribui pouco, e 1 não contribui. Os resultados dos pedreiros foram, 8 afirmaram contribuir muito, 6 contribuir, 1 contribuir pouco.

Quadro 48- A Ginástica Laboral tem contribuído para que você tenha uma melhor qualidade de vida?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Contribui Muito	17	37,8	43,6	43,6
Contribui	17	37,8	43,6	87,2
Contribui pouco	4	8,9	10,3	97,4
Não Contribui	1	2,2	2,6	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 49- A Ginástica Laboral tem contribuído para que você tenha uma melhor qualidade de vida? /Função na Empresa

		Função na Empresa			Total
		Pintor	Servente	Pedreiro	
A Ginástica Laboral tem contribuído para que você tenha uma melhor qualidade de vida?	Contribui Muito	3	6	8	17
	Contribui	3	8	6	17
	Contribui pouco	0	3	1	4
	Não Contribui	0	1	0	1
Total		6	18	15	39

Fonte: Dados da pesquisa

6.4.2 Implantação da Ginástica Laboral

Foram solicitados aos funcionários que indicassem três principais motivos que consideram importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da Faculdade Atenas. Para entendimentos dos resultados estão apresentados 3 quadros que mostram esses indicativos (os Quadros 50, 51 e 52). Das alternativas apresentadas aos respondentes, as que tiveram maior representatividade foram: prevenção e redução das doenças ocupacionais, incentivo a qualidade e aumento da produtividade.

Quadro 50- Indique os TRÊS principais motivos que considera importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da empresa que trabalha.

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Prevenção e redução das doenças ocupacionais	19	42,2	47,5	47,5
Aumento da Produtividade	8	17,8	20,0	67,5
Diminuição de atestados médicos	3	6,7	7,5	75,0
Redução de acidente no trabalho	1	2,2	2,5	77,5
Incentivo a qualidade de vida	8	17,8	20,0	97,5
Outros	1	2,2	2,5	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 51- Indique os TRÊS principais motivos que considera importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da empresa que trabalha.

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Diminuição de atestados médicos	1	2,2	4,8	4,8
Quebra do ritmo de trabalho	4	8,9	19,0	23,8
Incentivo a qualidade de vida	14	31,1	66,7	90,5
Outros	2	4,4	9,5	100,0
Total	21	46,7	100,0	-
Não responderam	24	53,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 52- Indique os TRÊS principais motivos que considera importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da empresa que trabalha.

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Aumento da Produtividade	9	20,0	37,5	37,5
Diminuição de atestados médicos	2	4,4	8,3	45,8
Redução de acidente no trabalho	8	17,8	33,3	79,2
Quebra do ritmo de trabalho	1	2,2	4,2	83,3
Incentivo a qualidade de vida	3	6,7	12,5	95,8
Outros	1	2,2	4,2	100,0
Total	24	53,3	100,0	-
Não responderam	21	46,7	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

6.4.3 Mudanças e Resultados

Nos quadros 53, 54 e 55 estão apresentados os resultados referentes às mudanças e resultados que os respondentes observaram após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da Faculdade, foi pedido aos mesmos que apontassem no máximo três mudanças. Dentre as opções os itens mais citados foram: diminuiu cansaço, incentivou cuidado com a saúde e melhoria na qualidade de vida.

Quadro 53- Quais mudanças e resultados você observou após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da faculdade? (Marque no máximo 3 respostas)

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Diminuiu cansaço	17	37,8	43,6	43,6
Incentivou cuidado com a saúde	10	22,2	25,6	69,2
Melhoria no humor	3	6,7	7,7	76,9
Melhoria na qualidade de vida	2	4,4	5,1	82,1
Diminuição de dores	2	4,4	5,1	87,2
Melhoria na saúde	1	2,2	2,6	89,7
Diminui stress	3	6,7	7,7	97,4
Outros	1	2,2	2,6	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 54- Quais mudanças e resultados você observou após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da faculdade? (Marque no máximo 3 respostas)

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Incentivou cuidado com a saúde	4	8,9	12,9	12,9
Melhoria no humor	7	15,6	22,6	35,5
Melhoria na qualidade de vida	8	17,8	25,8	61,3
Diminuição de dores	3	6,7	9,7	71,0
Melhoria na saúde	7	15,6	22,6	93,5
Incentivou a prática de atividade física	1	2,2	3,2	96,8
Diminui stress	1	2,2	3,2	100,0
Total	31	68,9	100,0	-
Não responderam	14	31,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Quadro 55- Quais mudanças e resultados você observou após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da faculdade? (Marque no máximo 3 respostas)

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Melhoria no humor	2	4,4	6,9	6,9
Melhoria na qualidade de vida	1	2,2	3,4	10,3
Diminuição de dores	3	6,7	10,3	20,7
Melhoria na saúde	4	8,9	13,8	34,5
Incentivou a prática de atividade física	6	13,3	20,7	55,2
Relacionamentos	3	6,7	10,3	65,5
Melhorou dores em geral	4	8,9	13,8	79,3
Diminui stress	6	13,3	20,7	100,0
Total	29	64,4	100,0	-
Não responderam	16	35,6	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

6.4.4 Avaliação

O Quadro 56 apresenta opinião dos respondentes em relação ao atual programa de Ginástica Laboral oferecido ao setor de obras da Faculdade Atenas. As opiniões foram as seguintes: 53,8% afirmaram que o programa atende as suas necessidades, 43,6% informaram que precisa ser melhorado e 2,6% relata não atender as suas necessidades.

Quadro 56-O atual programa de Ginástica Laboral oferecido ao setor de obras da faculdade:

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Atende as suas necessidades	21	46,7	53,8	53,8
Precisa ser melhorado	17	37,8	43,6	97,4
Não atende as minhas necessidades	1	2,2	2,6	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

6.5 Percepções entre prática da Ginástica Laboral e a qualidade de vida no trabalho.

Para alcançar o objetivo específico: analisar a relação entre a prática regular de ginástica laboral, produtividade e qualidade de vida no trabalho, a seguir serão apresentados os resultados relacionados às percepções entre prática da Ginástica Laboral e a qualidade de vida no trabalho.

O quadro 57 refere-se ao questionamento sobre a prática da ginástica laboral e sua relação com a produtividade e a qualidade de vida no trabalho. Os resultados foram claros em relação a melhoria da produtividade e da qualidade de vida com a prática da Ginástica Laboral, pois apenas um funcionário respondeu que a ginástica laboral não proporcionou melhorias, e 41 funcionários responderam que sim.

Quadro 57- A prática da Ginástica Laboral melhora a produtividade e a qualidade de vida no seu trabalho?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	41	91,1	97,6	97,6
Não	1	2,2	2,4	100,0
Total	42	93,3	100,0	-
Não responderam	3	6,7	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 58 também refere-se a prática da ginástica laboral, porém agora relacionada a melhoria do bem-estar no trabalho. Em relação à melhoria do bem estar nota-se que a maioria dos praticantes regulares de ginástica laboral relatam que a prática melhora o bem estar no seu trabalho, totalizando 38 respondentes.

Quadro 58- A prática regular da ginástica laboral em programas de qualidade de vida melhora o bem-estar no seu trabalho?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	38	84,4	97,4	97,4
Não	1	2,2	2,6	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O quadro 59 apresenta a relação da prática da ginástica Laboral com a eficiência nas atividades e na saúde dos trabalhadores. Percebe-se que 100% dos respondentes afirmam que a prática da ginástica laboral proporciona eficiência nas atividades e na saúde do trabalhador, corroborando então com Martinez (2008), que afirma que a Ginástica Laboral promove benefícios sociais, psicológicos e sociológicos.

Quadro 59- A prática da Ginástica Laboral proporciona eficiência nas atividades e saúde dos trabalhadores?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	43	95,6	100,0	100,0
Não responderam	2	4,4	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 60 mostra os benefícios da ginástica laboral, aumento de flexibilidade, bem estar e relacionamento interpessoal.

Quadro 60-A Ginástica Laboral aumenta a flexibilidade, o bem estar e o relacionamento interpessoal?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	34	75,6	94,4	94,4
Não	2	4,4	5,6	100,0
Total	36	80,0	100,0	-
Não responderam	9	20,0	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 61 identificou que 94,4 % percebem que com a prática da ginástica laboral aumentou a flexibilidade, o bem estar físico e o relacionamento interpessoal. E apenas 5,6% não percebem esses benefícios. No quadro 59 estão apresentados os resultados referentes a associação da ginástica laboral com situações prazerosas. Visualiza-se que 97,5% dos respondentes afirmam que a prática a prática de ações de qualidade de vida como a Ginástica Laboral, visa situações prazerosas, evita aborrecimentos, obtendo prazer no desenvolvimento das atividades. E apenas 2,5 % não concordam com tal questionamento.

Quadro 61- A prática de ações de qualidade de vida como a Ginástica Laboral, visa situações prazerosas, evita aborrecimentos, obtendo prazer no desenvolvimento das atividades?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	39	86,7	97,5	97,5
Não	1	2,2	2,5	100,0
Total	40	88,9	100,0	-
Não responderam	5	11,1	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 62, os respondentes são questionados sobre as adaptações de ferramentas, equipamentos e móveis de acordo com a sua necessidade e a prática da Ginástica Laboral. Uma maioria significativa afirmou que percebe essas adaptações, 85,7%, e os que afirmaram que não representam 14,3%.

Quadro 62- Com a prática da Ginástica Laboral no setor de obras você percebe adequações de ferramentas, equipamentos e móveis de acordo com a sua necessidade?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	30	66,7	85,7	85,7
Não	5	11,1	14,3	100,0
Total	35	77,8	100,0	-
Não responderam	10	22,2	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 63 os resultados referentes ao questionamento sobre a presença de técnicos de segurança do trabalho, médicos ocupacionais ou profissionais de recursos humanos no decorrer de seu trabalho. Nota-se que diante do questionamento 74,4% dos respondentes afirmaram que percebem a presença dos profissionais, e 25,6% afirmaram que não.

Quadro 63- Você percebe no decorrer de seu trabalho a presença de técnicos de segurança do trabalho, médicos ocupacionais ou profissionais de recursos humanos?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	29	64,4	74,4	74,4
Não	10	22,2	25,6	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 64 é referente a alguns dos benefícios que podem ser alcançados com a prática da Ginástica Laboral.

Quadro 64- A prática da Ginástica Laboral reduziu dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores e aumentou a disposição em sua rotina de trabalho?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	38	84,4	90,5	90,5
Não	4	8,9	9,5	100,0
Total	42	93,3	100,0	-
Não responderam	3	6,7	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Identifica-se no Quadro 64 que 90,5% dos respondentes afirmam que a prática da Ginástica Laboral reduziu dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores e aumentou a disposição em sua rotina de trabalho.

O Quadro 65 é referente ao sono e a ginástica Laboral. Os respondentes foram questionados se a prática da Ginástica Laboral possibilita um sono de maior qualidade. Percebe-se que 78,4 % afirmaram que sim, e 21,6% que não.

Quadro 65- A prática da Ginástica Laboral possibilita um sono de maior qualidade?

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	29	64,4	78,4	78,4
Não	8	17,8	21,6	100,0
Total	37	82,2	100,0	-
Não responderam	8	17,8	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

O quadro 66 refere-se a melhoria do relacionamento social e ao trabalho em equipe, identifica-se que 94,9% afirmam que com a prática da Ginástica Laboral, o relacionamento e o trabalho em equipe melhoram.

Quadro 66- A prática da Ginástica Laboral melhora o relacionamento social e o trabalho em equipe

	Frequência	%	% Válida	% cumulativo
Sim	37	82,2	94,9	94,9
Não	2	4,4	5,1	100,0
Total	39	86,7	100,0	-
Não responderam	6	13,3	-	-
Total	45	100,0	-	-

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, pode-se dizer que os resultados alcançados estão em conformidade com as proposições apresentadas na presente dissertação. A Ginástica Laboral bem orientada reduz significativamente dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores. Fatores psicológicos também recebem interferências positivas a partir da prática, aumentando a disposição e o ânimo dos funcionários em sua rotina de trabalho, além de possibilitar um sono de maior qualidade aos mesmos. Outro resultado importante é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe a partir do desenvolvimento da consciência corporal, no qual apresentam POLITO e BERGAMASCHI (2004).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação foi elaborada com o objetivo geral de identificar e analisar os efeitos e as contribuições da Ginástica Laboral nas dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho dos Funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas, para tanto ocorreu um estudo de caso sobre esses aspectos.

Diante do objetivo específico analisar as dimensões da qualidade de vida adaptando o Walton (1973) e o instrumento WHOQOL-bref: compensações, condições de trabalho, oportunidades de carreira e de desenvolvimento de capacidades, integração social, constitucionalismo e relevância do trabalho no social e pessoal. A adaptação do modelo teve como foco a avaliação da qualidade de vida no trabalho e as contribuições da ginástica laboral, como já mencionado anteriormente.

Foi constatado na análise dos resultados, aspectos positivos quando foi questionado aos respondentes sobre Compensação justa, adequada e equivalente; condições de segurança e saúde no trabalho; oportunidade de crescimento; imagem positiva da empresa.

Verifica-se, porém, algumas questões que precisam ser revistas dentro da instituição, uma delas é relacionada a carga horária de trabalho, 86,4 % relataram trabalhar mais de 9 horas por dia e 56,4 % afirmam que sua jornada de trabalho é inadequada. Provavelmente em consonância com essas informações, 20,5% dos trabalhadores afirmaram que a empresa não cumpre os direitos trabalhistas.

Algumas questões ficaram balanceadas, deixando claro que existem, porém não estão sendo bem trabalhadas pelos setores responsáveis, sendo elas: Oferecimento de treinamentos e questões sociais.

Diante disso identifica-se que a Ginástica Laboral por si só não garante a Qualidade de Vida do trabalhador, é necessário que todos os profissionais estejam engajados no processo, como afirma a proposição: A Ginástica Laboral por si só, não terá resultados significativos se não houver uma elaborada política de benefícios sociais, além de estudos ergonômicos, da colaboração de encarregados setoriais, técnicos de segurança do trabalho, dos médicos ocupacionais e dos profissionais de recursos humanos, segundo Vieira (2010).

As proposições 2, 3, 4 e 6 da presente dissertação se confirmaram por completo, diante da busca dos resultados referente ao objetivo de analisar a relação entre a prática regular de ginástica laboral, produtividade e qualidade de vida no trabalho. Alguns pontos relevantes são: 100% dos respondentes percebem os benefícios da Ginástica Laboral

frequentemente ou às vezes; 87,2% afirmaram que a GL contribui para uma melhor Qualidade de Vida; 97,6% afirmaram melhor produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho.

Outra situação relevante é que 53,8% dos respondentes afirmaram que o programa de Ginástica Laboral implantado pela instituição atende suas necessidades, mas, uma quantidade significativa, 43,6% informou que o programa precisa ser melhorado.

Conclui-se que o programa de Qualidade de Vida da Faculdade Atenas é positivo e bem visto pelos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas, porém necessita de alguns ajustes ergonômicos; ajustes de carga horária, entrosamento dos funcionários responsáveis pelo programa de Qualidade de Vida com os do setor de obras (RH, Técnico de Segurança e outros), e melhorias no programa da Ginástica Laboral.

Portanto, perante o objetivo geral: Identificar e analisar os efeitos e as contribuições da Ginástica Laboral nas dimensões da qualidade de vida no trabalho dos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas, pode-se dizer que foi atingido totalmente.

7.1 Limitações da Pesquisa

A pesquisa envolveu funcionários do setor de obras que exercem a função de pedreiro, servente e pintor, por ser um estudo de caso trabalhou-se com uma quantidade específica de pessoas, não sendo possível então, generalizar os resultados para toda a Faculdade.

7.2 Possibilidade de Novos Estudos

Por fim, torna-se importante deixar em aberto possibilidades de novos estudos para verificar a possibilidade de reformular o programa de Qualidade de Vida utilizado na Instituição, pois foi detectada a necessidade de algumas melhorias.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J. I.; SILVINO, A.M.D.; SARMET, M.M. **Ergonomia, cognição e trabalho informatizado**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. v. 21. Brasília, 2005.
- BANDEIRA, A. A. Alberto; OLIVEIRA, Manoel Sarkis de. **Qualidade de vida no trabalho: compromisso ético das organizações na gestão de pessoas**. Revista das Faculdades Adventistas da Bahia vivências e estudos, Cachoeira, v. 2, n. 1, 2007.
- BRASIL. **Associação Brasileira de Ginástica Laboral**. Disponível em: <<http://www.abgl.org.br/>>. Acesso em: 18 set .2012.
- CAÑETE, I. **Humanização: Desafio da Empresa Moderna**.A ginástica laboral como um novo caminho. Porto Alegre: Foco, 1996.
- CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento Organizacional: Uma Abordagem Holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. Revista de administração Mackenzie, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 13-38, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa**. v. 3. São Paulo: Atlas, 1996.
- CHIZZOTTI, A. **A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios**. Revista Portuguesa de Educação, v. 16, n 002, p. 221-236, 2003.
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Ginástica laboral: definindo os campos de atuação**. In: *Revista E.H.*, Rio de Janeiro, ano V, n.18, p. 20-27. Nov./2005.
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Movimento: ginástica laboral, programas de exercícios nas empresas garantem saúde e qualidade de vida aos funcionários**. 2007. Disponível em: <<http://www.confef.org.br/>>. Acesso em: 25 jul. 2013.
- COSTA et al, **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DO TRABALHADOR NO SETOR DE VAREJO**. Revista de Administração da UNIMEP. v. 11, n.1, Janeiro/Abril – 2013.
- DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 1992.
- Exercícios Físicos. **Ginástica Laboral**. Disponível em:<<http://www.exercicios-fisicos.com/>>. Acesso em: 10 out. 2012.
- FEIJÓ, Ricardo. **Metodologia e filosofia da ciência**, 2003.
- FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho**. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*, Porto Alegre: UFRGS Editora, 2006.
- FERREIRA, Rodrigo R. *et al.* **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores**. Revista de

Administração da Universidade de São Paulo (Rausp), v. 44, n.2, p. 147-157, abr./mai./jun. 2009.

FLORINDO, A. A. **Educação física e promoção em saúde. Revista Brasileira de Atividade e Física & Saúde**, v.3(1), p.84-89, 1998.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIORDANI, L.B. **Ginástica laboral e sua influência no estilo de vida: um estudo, acerca de sua contribuição: no relacionamento interpessoal, na alimentação e na prática de atividade física.** Porto Alegre, 2011.

GUISELINI, M. **Aptidão Física, saúde e bem estar: fundamentos teóricos e exercícios práticos.** 2. ed. São Paulo: Phorte, 2006.

HACKMAN, J. Richard, OLDHAM, Greg R. **Development of the Job Diagnostic Survey.** Journal of Applied Psychology. v. 60, n. 2. p.159-170, 1975.

IEMMA, A. F.. **Estatística Descritiva.** São Paulo: Rô Publicações, 1992.

IZAWA, Maria Cristina; SILVA, Simone Alves da; SCHOLTZE, Sirlei. **As Políticas e Práticas de Retenção de Talentos em uma Organização Varejista.** In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO – SEMEAD FEA/ USP, 9, 2006, São Paulo. Anais... São Paulo: USP, 2006.

KIMURA et al. **Ginástica laboral: uma breve revisão.** Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>>. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 15 - Nº 144, 2010. Acesso em: 20 set. 2012.

LAKATOS, E.M, MARCONI, A.M. **Fundamentos de Metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2010.

LARA, M.A, SOARES. F.A. **Qualidade de vida no trabalho: o papel da ginástica laboral.** Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>>. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 14 - Nº 132 - Maio de 2009. Acesso em: 12 set. 2012.

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho.** 3.ed. São Paulo: Phorte, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Promoção de Saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada.** Valquíria de. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho:** Atlas, 2009.

LONGEN, W. C. **Ginástica laboral na prevenção de ler/dort? Um estudo reflexivo em uma linha de produção.** 2003. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis

LOPES *et al.* **Influência da ginástica laboral em funcionários que trabalham com telemarketing.** Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>> Revista Digital - Buenos Aires - Ano 13 - N° 124 –2008. Acesso em: 10 set. 2012.

MACIEL, M.G. **Ginástica Laboral e ergonomia:** intervenção profissional. 1.ed. Jundiaí, SP: Fontoura, 2010.

MALHOTRA, N, K. **Pesquisa de marketing:** Uma orientação aplicada. Tradução de Lene Belon Ribeiro; Monica Stefani. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.Título original: Marketing Research: an Applied orientation.

MARTINEZ *etal.***Influência da ginástica laboral em funcionários que trabalham com telemarketing.** Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>>. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 13 - N° 124 - Setembro de 2008. Acesso em: 15 mar. 2013.

MEDEIROS, J.B. Redação Científica. São Paulo. Atlas. 2011.

McDANIEL, C.; GATES, R. **Pesquisa de Marketing.** São Paulo: Thomson. 2003.

MESQUIRA, Adriana. **O que é ginástica laboral e quais são seus benefícios.** Disponível em: <<http://personaltrainerelisandria.blogspot.com.br>>. Acesso em: 10 out. 2012.

MENDES, R. LEITE, N. **A Ginástica Laboral:** princípios e aplicações práticas. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2012.

MILITÃO, A. G. **A influência da ginástica laboral para a saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam.** 2001.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? Caderno Saúde Pública. Rio de Janeiro, v.3, n.9, p. 239-262, jul./set. 1993.

MOREIRA, Paulo Henrique Cinelli; CIRELLI, Gisele; SANTOS, Paulo Roberto Benicio. **A importância da ginástica laboral na diminuição das algias e melhora da qualidade de vida do trabalhador.** Fisioterapia Brasil, v.6, n.5, set./out. 2005

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions.** Organizational dynamics, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida:** conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 5. ed. rev. atual. Londrina: Midiograf, 2010.

NAHAS, M. V.; FONSECA, S. A. **Estilo de vida e hábitos dos trabalhadores da indústria catarinense.** Florianópolis: SESI, 2004.

NASCIMENTO, N. M.; MORAES, R. A. S. **Fisioterapia nas Empresas.** Rio de Janeiro, RJ: Taba Cultural, 2000.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa – características, uso e possibilidades. Caderno de pesquisa em Administração. FEA USP. São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

OLIVEIRA, Amanda Souza; OLIVEIRA, Daniel Lunezde; SANTOS, João Francisco Severo; DECOL, Marindia. Ginástica laboral. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com>>. Revista Digital - Buenos Aires - año 11, n. 106, mar. 2007. Acesso em: 24 jul. 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE: manual de procedimentos para os serviços de saúde/MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

PACHECO *et al.* **A eficácia da ginástica laboral na redução do estresse entre trabalhadores.** Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>>. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 15 - Nº 144 - Maio de 2010. Acesso em: 15 set. 2012.

PILATTI, L.A; ROSA, M. S. **Qualidade de vida no trabalho:** análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 12 - Nº 108 - Maio de 2007. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com>>. Acesso em: 20 set. 2012.

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica Laboral: Teoria e prática.** Sprint, 2010.

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica Laboral. Educação Física: responsabilidade social e compromisso com o futuro.** CONFEEF. Agosto de 2004. Disponível em:<<http://www.confef.org.br>>. Acesso em 25 jul. 2013.

REIS, P. F.; MORO, A. R. P.; CONTIJO, L. A. **A importância da ergonomia no auxílio da ginástica laboral como prevenção das doenças ocupacionais em trabalhadores com ciclos repetitivos.** Anais XVIII Congresso Internacional de Educação Física. Foz de Iguaçu: FIEP, 2003.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Petrópoles, Vozes, 1994.

SABA, F. **Mexa-se:** atividade física, saúde e bem-estar. São Paulo: Phorte, 2008. VIEIRA, V. S. IFRN, Brasil. **V CONNEPI - 2010 – MULTIDISCIPLINAR. Ginástica laboral e a gestão de pessoas:** um estudo de caso no IFRN Campos Mossoró-RN.

SAMPAIO, A. A.; OLIVEIRA, J.R.G. **Melhoria da qualidade de vida no trabalho.** Caderno de educação física. v.7, n.13, p 71-79, 2008.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.** São Paulo: Círculo do Livro, 1997.

SILVA, K. Sousa. **Diagnóstico da qualidade de vida do trabalho no âmbito do APL de Limeira-SP: um estudo exploratório.** Tese de Dissertação de Mestrado em Administração. Piracicaba: UNIMEP, 2008.

SOARES, R. G.; ASSUNÇÃO, A. A. **A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema.** Anais VII Congresso Latino -Americano de Ergonomia. Recife: ABERGO, 2002.

SOUZA et al. 2009, **Ginástica laboral**: melhora no estilo de vida e na flexibilidade de funcionários de uma indústria moveleira. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>> Revista Digital - Buenos Aires - Ano 14 - Nº 134 - Julho de 2009. Acesso em: 14 set. 2012.

TEIXEIRA et al. 2009. **Qualidade de vida do trabalhador**: discussão conceitual. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/>>. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 14 - Nº 136 - Acesso em: 14 set. 2012.

TREMBLAY. **Working time and work-family balancing: a Canadian perspective**. Télé-université, Université du Québec à Montréal, out. 2003. Disponível em: <www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-18A.pdf>. Acesso em 20 abr. 2013.

VIEIRA, L. R. S. **Ginástica laboral**: abordagem funcional do profissional de educação física. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010.

WALTON, R. E. **Improving the quality of work life**. *Harvard Business Review*, p. 12-16, mai./jun. 1973.

ZAT. M. F, FREDERICH. A. K. R. **Ginástica laboral e ergonomia**: enfoque humanizador. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Ano 15, Nº 153, Fevereiro de 2011. <<http://www.efdeportes.com/>>. Acesso em: 18 set. 2012.

APÊNDICE A

Carta de solicitação de pesquisa ao Diretor Geral da Faculdade Atenas

SOLICITAÇÃO PARA PESQUISA

Paracatu, 15 de abril de 2013.

Ilmo. Sr.

Prof. Hiran Costa Rabelo

DD Diretor Geral da

Faculdade Atenas

Assunto: Pedido de autorização para realização de pesquisa na Faculdade Atenas.

Ilustre Diretor:

Eu, Roberta Mara Cunha Gonçalves, na qualidade de aluna do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP. Mestrado Profissional em Administração, encontro-me em fase de elaboração de minha dissertação de Mestrado.

Meu estudo pretende abordar o tema: **Efeitos e Contribuições da Ginástica Laboral na Qualidade de Vida no trabalho: Um estudo de caso no setor de obras da Faculdade Atenas.**

Pretendo investigar quais são os efeitos e contribuições da Ginástica Laboral na Qualidade de Vida no trabalho, e a partir disso apresentar um projeto de expansão da Ginástica Laboral na Faculdade Atenas.

Assim, dirijo-me a Vossa Senhoria para solicitar autorização para que eu possa realizar a pesquisa envolvendo os colaboradores do setor de obras, com critério de seleção a ser discutido com Vossa Senhoria.

Esclareço que a pesquisa será desenvolvida de acordo com os padrões éticos e científicos, sendo orientada e acompanhada pela Prof. Dr. Graziella Oete Cremonesi docente da UNIMEP, e minha orientadora. Ademais, procurarei usar o menor tempo possível em na aplicação dos questionários, sem comprometer o trabalho dos respondentes.

Desde já me comprometo a acatar as condições que a direção geral da Faculdade Atenas considerar pertinente para o pleno êxito desse meu trabalho de pesquisa.

O período previsto para a coleta de dados é Julho e Agosto de 2013.

Estou à disposição para fornecer os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Limitado ao exposto e contando com a sua preciosa atenção e retorno favorável desse pedido, sou-lhe antecipadamente agradecida.

Roberta Mara Cunha Gonçalves

Mestranda do Programa de Pós-Graduação (Mestrado Profissional) em
Administração da UNIMEP – Piracicaba.

e-mail: robertaptu@hotmail.com

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO

Caro colaborador,

Solicito que responda ao questionário para concluir uma pesquisa que busca identificar e analisar os efeitos e as contribuições da Ginástica Laboral nas dimensões da qualidade de vida no trabalho dos funcionários do setor de obras da Faculdade Atenas. Você **NÃO** precisa se identificar e as respostas serão utilizadas somente para fins da pesquisa.

Agradeço pela colaboração!

1. Dados pessoais

Sexo	Tempo de Atuação na empresa	Função na empresa
<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	<input type="checkbox"/> até um ano <input type="checkbox"/> até 5 anos <input type="checkbox"/> até 10 anos <input type="checkbox"/> acima de 10 anos	_____
Idade	Estado Civil	Quantas horas você trabalha por dia?
<input type="checkbox"/> até 18 anos <input type="checkbox"/> de 19 a 25 anos <input type="checkbox"/> 26 a 31 anos <input type="checkbox"/> de 32 a 38 anos <input type="checkbox"/> de 39 a 45 anos <input type="checkbox"/> acima de 45 anos	<input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Separado	<input type="checkbox"/> até 4 horas <input type="checkbox"/> De 4 a 6 horas <input type="checkbox"/> De 7 a 9 horas <input type="checkbox"/> acima de 9 horas

2. Qualidade de vida

	Nada	Muito Pouco	Médio	Muito
Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante
O quanto você consegue concentrar				
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição)				
	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito
Quão satisfeito você está com o seu sono				
	Nunca	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente
Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?				
	Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa
Como você avalia sua qualidade de vida				

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito
Quão satisfeito você está com a sua saúde				

3. Percepções entre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho

Marque a resposta de acordo com a sua opinião	Opções
A prática da Ginástica Laboral melhora a produtividade e a qualidade de vida no seu trabalho?	() Sim () Não
A prática regular da ginástica laboral em programas de qualidade de vida melhora o bem-estar no seu trabalho?	() Sim () Não
A prática da Ginástica Laboral proporciona eficiência nas atividades e saúde dos trabalhadores?	() Sim () Não
A Ginástica Laboral aumenta a flexibilidade, o bem estar e o relacionamento interpessoal?	() Sim () Não
A prática de ações de qualidade de vida como a Ginástica Laboral, visa situações prazerosas, evita aborrecimentos, obtendo prazer no desenvolvimento das atividades?	() Sim () Não
Com a prática da Ginástica Laboral no setor de obras você percebe adequações de ferramentas, equipamentos e móveis de acordo com a sua necessidade?	() Sim () Não
Você percebe no decorrer de seu trabalho a presença de técnicos de segurança do trabalho, médicos ocupacionais ou profissionais de recursos humanos?	() Sim () Não
A prática da Ginástica Laboral reduziu dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, além de membros superiores e inferiores e aumentou a disposição em sua rotina de trabalho?	() Sim () Não
A prática da Ginástica Laboral possibilita um sono de maior qualidade	() Sim () Não
A prática da Ginástica Laboral melhora o relacionamento social e o trabalho em equipe	() Sim () Não

4. Qualidade de vida no trabalho: Marque a resposta de acordo com a sua opinião:

Questões:	Alternativas:
Você considera justo o salário pago pela empresa?	() Sim () Não
Em relação aos seus colegas, seu salário é equivalente?	() Sim () Não
Comparando a outras empresas, seu salário é justo?	() Sim () Não
Você recebeu EPI (Equipamento de proteção individual) para iniciar suas atividades?	() Sim () Não
Você considera sua jornada de trabalho adequada?	() Sim () Não
O seu ambiente trabalho oferece condições para trabalhar com segurança?	() Sim () Não
Você recebe incentivos da empresa para a tomada de iniciativas para resoluções de problemas relativos ao seu cargo?	() Sim () Não
O papel que você desempenha é de importância para as outras pessoas?	() Sim () Não
A empresa oferece treinamento contínuo para sua função e/ou para crescimento na empresa?	() Sim () Não
Você enxerga na empresa oportunidade de crescimento?	() Sim () Não
Em relação às oportunidades de crescimento, existe igualdade?	() Sim () Não
A empresa reconhece e cumpre os direitos trabalhistas dos funcionários?	() Sim () Não
Você julga seu trabalho monótono e rotineiro?	() Sim () Não
Seu horário de trabalho permite que você disponha de tempo para conviver com sua família?	() Sim () Não
A empresa em que você trabalha apoia ou promove movimentos sociais?	() Sim () Não
O relacionamento entre os colegas do seu setor é bom?	() Sim () Não
A imagem da empresa que você trabalha é positiva para seus colegas de trabalho?	() Sim () Não
Há equilíbrio entre a vida pessoal e profissional considerando sua carga de trabalho?	() Sim () Não
A empresa possui noções de responsabilidade social, ou seja, apoia iniciativas na comunidade?	() Sim () Não
A empresa promove integração entre os seus colaboradores fora do ambiente de trabalho?	() Sim () Não
A empresa cumpre normas e regras previstas na Legislação Trabalhista?	() Sim () Não
Você considera o seu trabalho relevante?	() Sim () Não
Você se sente valorizado pela empresa a ponto de perceber que a sua função é importante?	() Sim () Não
No geral como você avalia a Qualidade de vida no seu trabalho?	() Boa () Ruim

5. Percepções sobre a Ginástica Laboral

1-Você pratica a Ginástica Laboral no seu setor de obras?	1.1 Se sim, quantas vezes na semana?	2-Indique como percebe os benefícios da Ginástica Laboral.	3-A Ginástica Laboral tem contribuído para que você tenha uma melhor qualidade de vida?
<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Uma <input type="checkbox"/> Duas <input type="checkbox"/> Três <input type="checkbox"/> Quadro <input type="checkbox"/> Cinco	<input type="checkbox"/> Frequentemente <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Muito raramente <input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Contribui muito <input type="checkbox"/> Contribui <input type="checkbox"/> Contribui pouco <input type="checkbox"/> Não contribui

6- Implantação da Ginástica Laboral

Indique os TRÊS principais motivos que considera importante para a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da empresa que trabalha.

- Prevenção e redução das doenças ocupacionais
- Aumento da produtividade
- Diminuição de atestados médicos
- Redução de acidente no trabalho
- Quebra do ritmo de trabalho
- Incentivo a qualidade de vida
- Outros _____

7-Mudanças e resultados

Quais mudanças e resultados você observou após a implantação da Ginástica Laboral no setor de obras da faculdade? (Marque no máximo 3 respostas)

- Diminuiu cansaço
- Incentivou cuidado com a saúde
- Melhoria no humor
- Melhoria na qualidade de vida
- Diminuição de dores
- Melhoria na saúde
- Incentivou a prática de atividade física
- Relacionamentos
- Melhorou dores em geral
- Maior qualidade do sono
- Diminui stress
- Outros: _____

7- Avaliação

O atual programa de Ginástica Laboral oferecido ao setor de obras da faculdade:

- atende as suas necessidades
- precisa ser melhorado
- não atende as minhas necessidades