



**GINÁSTICA LABORAL: A IMPLANTAÇÃO EXPERIMENTAL JUNTO
AOS SERVIDORES DE UMA IES PÚBLICA NA REGIÃO NOROESTE DO RS**

**LABOUR GYMNASTICS: EXPERIMENTAL IMPLEMENTATION TO THE
SERVERS FROM A PUBLIC IES IN THE REGION NORTHWEST RS**

Debora Champe da Silva Brum¹

Luana Inês Damke²

Andreia Borkovski³

Solei Rejane Lenz⁴

Clandia Maffini Gomes⁵

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido em uma instituição de ensino superior pública na Região Noroeste do Estado do RS, com ênfase na área de Gestão de Pessoas, tendo como objetivo verificar quais as contribuições da implantação experimental de um programa de Ginástica Laboral no desenvolvimento grupal, principalmente no que diz respeito a produtividade, relacionamento interpessoal e saúde dos servidores participantes. Inicialmente, coletou-se dados através de entrevistas, questionário e palestra aplicada a determinado grupo de servidores que se declaram interessados no programa. Posteriormente realizou-se uma análise dos dados levantados comparando-os com outros estudos já existentes nesta mesma temática, sendo possível constatar que a ginástica laboral teve grande aceitação durante o período de implantação experimental e que poderá trazer grandes benefícios para a universidade, mantendo seus servidores ativos e saudáveis, melhorando o ambiente de trabalho e a produtividade.

Palavras-chave: Ginástica Laboral. Benefícios. Desenvolvimento grupal.

ABSTRACT

This study was conducted in a public higher education institution in the region of the RS the Northwest, with emphasis in the area of Human Resources Management, aiming to check which the contributions of the experimental implementation of a Gymnastics program in group development, especially as regards productivity, relationship and good health of participating servers. Initially collected up data through a questionnaire and presentation applied to a particular group of servers who claim to be interested in the program. Subsequently conducted an analysis of the data collected comparing them with other existing studies on this same theme, and you can see that the gymnastics was widely accepted during the experimental implementation and that can bring great benefits to the university, keeping your servers active, healthy, improving the working environment and productivity.

Keywords: Gymnastics. Benefits. Group development.

¹ debora.brum@uffs.edu.br - Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

² luanadamke@uffs.edu.br - Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

³ andreiab@uffs.edu.br - Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

⁴ soleilenz@uffs.edu.br - Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

⁵ clandiamg@gmail.com - Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Introdução

Nunca se falou tanto em qualidade de vida e saúde como nos últimos tempos, o que era apenas motivo de preocupação ou modismo, hoje tornou-se necessidade. Sabemos que o ser humano é submetido diariamente a uma quantidade enorme de pressões e responsabilidades, e isso ocorre devido a evolução, que permitiu o desenvolvimento que acontece a olhos vistos, gerando em nosso cotidiano mais conforto e comodidade através de aparatos tecnológicos que estão cada vez mais acessíveis a todos nós. Este desenvolvimento facilita o nosso dia a dia, mas também nos prende a afazeres que roubam nosso tempo, diminuindo ou eliminando nosso lazer e as atividades físicas (SOUZA, 2015).

Souza (2015) afirma que o sedentarismo age como fator de risco para o surgimento de doenças e conseqüentemente tem feito com que, de forma progressiva, as pessoas solicitem auxílio médico e recorram a terapias para amenizar dores musculares, dores de cabeça, stress e vários outros sintomas resultantes das atividades diárias realizadas sob pressão nos ambientes de trabalho. Paralelamente a este processo, as instituições estão reconhecendo a importância do investimento no capital humano, preocupação essa ligada a gestão de pessoas, que tem como foco a diminuição das sérias de conseqüências geradas pelas mudanças no trabalho e do aumento de fatores de risco, tanto para os servidores como para as instituições.

Reis (1998, p.21) esclarece que “entre as ferramentas utilizadas na procura desta melhoria da qualidade de vida, a Ginástica Laboral tem tomado lugar de destaque em vários segmentos” e em virtude disso tem se tornado cada vez mais evidente no Brasil nos últimos anos, sendo utilizada como uma importante ferramenta dentro do conjunto de medidas que visam prevenir o aparecimento de doenças e lesões ligadas às atividades do ambiente de trabalho.

De acordo com Vilarta e Sonati (2007), a Ginástica Laboral fundamenta-se na valorização da prática de atividades físicas como instrumento de promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador, esta prática de exercícios físicos realizada durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo servidor, visa compensar os efeitos negativos que a atividade laborativa pode causar, resultando em benefícios para os servidores e para a organização.

O objetivo da ginástica laboral é manter a saúde dos servidores por meio de exercícios físicos, isso se dá através da reeducação postural, alívio do estresse, diminuição do sedentarismo, aumento do ânimo para o trabalho, promoção da saúde, maior consciência corporal, aumento da integração social, melhoria no desempenho profissional, redução das tensões acumuladas durante o trabalho, prevenção das lesões e doenças por traumas

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

cumulativos como a LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e o DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), diminuição da fadiga visual, corporal e mental por meio das pausas para os exercícios (SCHMITZ, 1990).

A partir disso, apresenta-se o objetivo deste trabalho, através do qual procurou-se verificar as contribuições da ginástica laboral na melhoria da qualidade de vida dos servidores Técnico- administrativos em Educação de uma instituição de ensino superior pública localizada na Região Noroeste do Estado do RS, bem como averiguar a aceitação dos servidores diante de uma decisão de implantar definitivamente a Ginástica Laboral na Instituição, no intuito de diminuir as despesas em decorrência do número de faltas ao trabalho (absenteísmo) e da incidência das doenças ocupacionais (LER/DORT), além de sensibilizar os servidores da importância da prática de atividades físicas e da adoção de hábitos de vida saudáveis.

2 Aspectos teóricos

O referencial teórico deste trabalho está dividido em quatro seções: a primeira delas aborda as questões referentes a Administração de Recursos Humanos, a segunda trata da Ginástica Laboral, seus benefícios e classificações, a terceira traz algumas considerações importantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e a última seção abordará questões relacionadas às atividades físicas e a saúde dos trabalhadores.

2.1 A administração de Recursos Humanos

Recursos Humanos (RH) ou Gestão de Pessoas, como mais é conhecida atualmente, é uma das áreas que mais sentiu as mudanças do mundo contemporâneo, com forte impacto sobre os profissionais do trabalho, devido a isso, as empresas começaram a se preocupar com a atração, desenvolvimento e retenção de funcionários com potencial de crescimento (DA COSTA *et al.*, 2014).

Apesar disso, sabe-se que existe grande controvérsia sobre a contribuição da gestão de recursos humanos para o desempenho das empresas, bem como se questiona se suas práticas deveriam ser universais ou relativistas (Evans, Pucik, & Barsoux, 2002). Tanure (2005), ao analisar as abordagens convergente e divergente, defende uma terceira corrente, denominada divergência convergente, mais adequada para fazer frente aos paradoxos que as empresas vêm enfrentando, a partir da intensificação da globalização. Práticas como as de gestão de pessoas devem adequar-se às especificidades regionais e de cada empresa, enquanto outras práticas ligadas a dimensões da organização, como a estratégia, podem ser universais.

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

Nesse contexto, para atender às demandas das organizações globais, o RH precisa assumir funções cada vez mais complexas, até mesmo paradoxais.

Em muitas empresas brasileiras, o RH restringe-se aos processos de registro e movimentação de pessoas, cumprindo uma função burocrática cartorial. Essas estratégias são facilmente identificáveis em pequenas e médias empresas, mas também estão presentes nas empresas de grande porte. Nestas, as práticas e políticas de RH podem ser sofisticadas, mas não se observa uma coerência com a estratégia da organização. Esse aspecto é central para o entendimento da inclusão da face do executor no modelo (Tanure et al., 2007). Tal realidade não se restringe às empresas brasileiras. Elvira e Dávilla (2005), analisando a atuação de RH na América Latina, demonstram haver também idiosincrasias e abordagens regionais também nas empresas nos diversos países pesquisados, semelhantes às encontradas no Brasil. Coexistem, no mesmo espaço, corporações multinacionais, conglomerados familiares e pequenas empresas, bem como grande parcela de empresas no setor informal, o que apresentam corresponde a uma diversidade nas práticas de RH.

2.2 Ginástica Laboral e seus Benefícios

Como o próprio nome indica, a Ginástica Laboral é a realização de exercícios físicos no ambiente de trabalho, durante o horário de expediente, para promover a saúde dos servidores e evitar lesões de esforços repetitivos e doenças ocupacionais. Além de exercícios físicos, a Ginástica Laboral consiste em alongamentos, relaxamento muscular e flexibilidade das articulações. Apesar da prática da Ginástica Laboral ser coletiva, ela é moldada de acordo com a função exercida pelo trabalhador (DE OLIVEIRA, 2007).

Para Pinto e Souza (2006), a Ginástica Laboral, quando adotada de maneira adequada, regular e associada à ergonomia, pode ser um meio de incrementar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, possibilitando entre outras coisas, posturas ocupacionais mais corretas para o desenvolvimento das tarefas laborais, redução da fadiga no trabalho e aumento na produtividade.

Atualmente, uma maior atenção tem sido dada à qualidade de vida do trabalhador, na esperança de promover um envolvimento e motivação do ambiente de trabalho, propiciando assim um incremento da produtividade. Procura-se com a qualidade de vida no trabalho, fazer com que a satisfação das necessidades individuais passe a ser alcançada no próprio ambiente onde as pessoas realizam suas atividades laborais diariamente.

Tem-se consciência que a Ginástica Laboral gera benefícios tanto para a empresa como para o trabalhador. Além de prevenir a LER/DORT, ela tem apresentado resultados

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

mais rápidos e diretos com a melhora do relacionamento interpessoal e o alívio das dores corporais (GUERRA, 1995; MENDES, 2000; OLIVEIRA, 2006). Entre os benefícios para as instituições pode-se citar a diminuição nas ocorrências de faltas ao trabalho por motivos médicos e também a diminuição de acidentes de trabalho. Por outro lado, trabalhadores administrativos, como é o caso estudado, são acometidos de problemas posturais, musculares e visuais, assim, um bom programa de atividades para esses servidores poderá ajudar a diminuir lesões por tais fatores.

Neste sentido, a implantação de um programa de Ginástica Laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida como um todo e não apenas nos momentos de exercícios orientados dentro da empresa. Segundo Nahas e Fonseca (2004), do ponto de vista empresarial, desenvolver ações de promoção da saúde e da qualidade de vida para os trabalhadores representa um investimento com o retorno garantido a médio e longo prazo. Trabalhadores bem informados e conscientes de que seus comportamentos podem determinar o risco maior ou menor de adoecer serão certamente mais saudáveis, produtivos e, possivelmente, mais felizes.

Em um estudo, desenvolvido por Luchese, no Banrisul (Banco do Estado do Rio Grande do Sul), empresa com quase dez mil colaboradores, na qual os exercícios orientados eram realizados durante a jornada de trabalho, no período de 2003 a 2006, foi registrada uma redução de 44% dos novos casos de LER/DORT após a implantação da Ginástica Laboral (Revista Confef, 2007). Participaram deste programa, 232 agências. Partindo desse pressuposto, evidências têm demonstrado que a Ginástica Laboral, em média, após três meses a um ano de sua implantação, em uma empresa, apresenta benefícios, tais como: diminuição dos casos de LER/DORT, menores custos com assistência médica, alívio das dores corporais, diminuição das faltas, mudança de estilo de vida e, o que mais interessa para as empresas, aumento da produtividade.

2.2.1 Classificação

A Ginástica Laboral tem sido classificada, por diversos autores de formas diferentes, gerando certa confusão com relação aos seus objetivos de execução. Observar-se-á, nesta revisão, as diferentes opiniões de autores referentes à Ginástica Laboral, classificada em quatro tipos: a - preparatória, b - compensatória, c - de relaxamento e d - corretiva.

a - Ginástica Laboral Preparatória: atividade física realizada antes de se iniciar o trabalho, aquecendo e despertando o funcionário, com objetivo de prevenir acidentes de trabalho, distensões musculares e doenças ocupacionais (DIAS, 1994).

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

Targa, apud Cañete (2001), define como ginástica preparatória, ou pré-aplicada, um conjunto de exercícios que prepara o indivíduo conforme suas necessidades de velocidade, de força ou de resistência para o trabalho, aperfeiçoando a coordenação. Pode-se, entretanto, notar que a definição mais adequada para Ginástica Laboral Preparatória são exercícios realizados antes da jornada de trabalho, com objetivo principal de preparar o indivíduo para o início do trabalho, aquecendo os grupos musculares solicitados em suas tarefas, despertando-os para que se sintam mais dispostos (ALVES e VALE, 1999; OLIVEIRA, 2006).

b - Ginástica Laboral Compensatória: tem sido definida, por Kolling (1980), um dos precursores da Ginástica Laboral no Brasil como a ginástica que tem por objetivo, precisamente, fazer trabalhar os músculos correspondentes e relaxar os músculos que estão em contração durante a maior parte da jornada de trabalho. Partindo desse ponto de vista, fica claro que, em um programa de Ginástica Laboral Compensatória é necessário fortalecer os músculos mais fracos, ou seja, os menos usados durante a jornada de trabalho, além de alongar os mais solicitados, proporcionando, desta forma, a compensação dos músculos agonistas para com os antagonistas, de forma equilibrada.

Segundo o mesmo raciocínio, Dias, apud Cañete (2001), relata que a Ginástica Laboral Compensatória é composta por atividades físicas realizadas durante o expediente de trabalho, agindo de forma terapêutica, ou seja, exercitando músculos que foram trabalhados em excesso durante a jornada de trabalho, proporcionando um bem-estar físico, mental e social ao funcionário. Assim sendo, exercícios físicos realizados durante ou após a jornada de trabalho atuam de forma terapêutica, diminuindo o estresse através do alongamento e do relaxamento (MARTINS, 2001).

c - Ginástica Laboral de Relaxamento: é de grande importância desenvolver exercícios específicos de relaxamento, principalmente em trabalhos com excesso de carga horária ou em serviços de cunho intelectual. Nesse sentido, Mendes (2000) destaca que a Ginástica Laboral de Relaxamento, praticada ao final do expediente, tem como objetivo relaxar o corpo e, especificamente, extravasar tensões das regiões que acumulam mais tensão. Assim, exercícios praticados após o expediente de trabalho, têm como objetivo proporcionar relaxamento muscular e mental aos trabalhadores (OLIVEIRA, 2006).

d - Ginástica Laboral Corretiva: tem sido registrado, por Targa, apud Cañete (2001), que a finalidade da Ginástica Laboral Corretiva é estabelecer o antagonismo muscular, utilizando exercícios que visam fortalecer os músculos fracos e alongar os músculos encurtados, destinando-se ao indivíduo portador de deficiência morfológica, não patológica, e sendo aplicada a um grupo reduzido de pessoas.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Os temas relacionados à qualidade de vida no trabalho estão cada vez mais sendo objeto de estudo e presentes no cotidiano das organizações que almejam melhores resultados oferecendo aos seus empregados melhores condições de trabalho. Para Cañete (1996, p.78), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) “é a gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sócio-psíquicos e tecnológicos que renovam a cultura e determinam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. O trabalho excessivo, postura inadequada, repetições constantes do mesmo movimento e condições críticas de materiais, equipamentos e instalações da empresa, desencadeiam grandes tensões no corpo, que originam grandes males que são responsáveis pelo afastamento ou até invalidez permanente do profissional.

Segundo Lacombe (2005), até metade do século XX, as pessoas trabalhavam para “ganhar a vida”, hoje é o trabalho que ganha a vida de grande parte dos indivíduos. É inquestionável, mas correto afirmar que, nos dias atuais a maioria das pessoas é consumida pelo trabalho, tornando-o uma finalidade na vida humana. Percebe-se, portanto, que o trabalho ganha a atenção das pessoas como prioridade, essencialidade e assume o controle da vida humana. Qualidade de vida no trabalho está relacionada as ações desenvolvidas pelas empresas, a fim promover melhorias nas condições trabalho dos empregados.

A mudança ocorre principalmente com a cultura da organização, sendo acrescidos valores que levam em conta a importância do ser humano para a organização. Para Freire (2013) com o desenvolvimento do mundo e a sua globalização, as empresas passaram a ver que não mais são as tecnologias que possuem os fatores preponderantes para o seu sucesso, cada vez mais, as empresas entendem que o capital intelectual que possuem fazem toda a diferença nesse contexto. Um dos aspectos que influenciou no avanço das políticas voltadas a QVT, foi a economia globalizada que exerce uma pressão contínua em relação a capacidade de adaptação das pessoas aos novos métodos de trabalho e tecnologias, com isso tornou-se uma exigência a aplicação de alguns modelos que tivessem como objetivo facilitar mudanças no estilo de vida, combinando ações e campanhas para a consciência, comportamento e envolvimento, capazes de prevenir doenças, não só as tradicionais, mas também aquelas trazidas com a modernização como: estresse, depressão, assédio, ansiedade, entre outros (FREIRE, 2013).

Cañete (1996) afirma que é milenar a sabedoria a respeito dos benefícios das atividades físicas para o ser humano, não apenas no sentido de garantir uma melhor forma

física e condições de saúde geral, como também na direção de um desenvolvimento e aprimoramento das qualidades morais. O movimento e o exercício físico são fundamentais para o equilíbrio, prevenção e manutenção da saúde humana. Atualmente, é amplamente aceita a idéia de que as pessoas que praticam exercícios físicos com regularidade são mais saudáveis e estão menos propensas a adoecer do que aquelas que não o fazem. O condicionamento físico melhorado coincide com uma melhora no estado de ânimo, sensação de bem-estar, saúde e performance no trabalho.

Especialistas afirmam que as atividades físicas reduzem a ansiedade, melhoram o bem-estar, o humor, a disposição, reduzem a depressão, o estresse e estados emocionais negativos, aumentam a capacidade imaginativa ou criativa, reduzem a tensão, melhoram a autoestima e o autoconceito e facilitam o funcionamento cognitivo. Além disto, aumentam a sensação de autonomia e eficácia das pessoas bem como a autoconfiança. O que gera maior motivação e energia para enfrentar os desafios. Conseqüentemente, o indivíduo valoriza mais seu trabalho e compromete-se realmente. As pessoas que praticam alguma atividade física, mesmo que seja por 10 minutos, três vezes por semana percebem a importância de cuidar de outros aspectos de sua saúde, tais como o controle do peso e a qualidade da alimentação (CAÑETE, 1996).

3 Metodologia

A pesquisa em questão foi conduzida em duas fases metodologicamente distintas: uma etapa qualitativa e uma quantitativa. Segundo Malhotra (2006), a pesquisa qualitativa possibilita melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e, geralmente, aplicar análise estatística.

Na fase qualitativa foram analisados documentos já existentes na instituição relacionados ao tema da pesquisa, foram feitas observações dos indivíduos e realizaram-se algumas entrevistas em profundidade com parte dos técnicos administrativos. Na fase quantitativa, realizou-se a coleta de dados a partir de um questionário estruturado, sendo que apenas 32 dos 63 técnicos participaram da pesquisa.

Os indivíduos pesquisados são de ambos os sexos, com idade variando de 21 e 50 anos, todos desempenhando uma jornada de oito horas diárias (quarenta horas semanais), com pausa definida de uma hora que é aproveitada para o almoço. A maioria desses servidores apresentam características comuns a indivíduos com vida sedentária.

O programa experimental de Ginástica Laboral desenvolvido, promoveu sessões de ginástica/exercícios com duração de 15 minutos, que foram realizados três vezes por semana,

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

nas segundas, quartas e sextas-feiras, no horário das 13h15min às 13h30min. Este programa experimental foi realizado nos meses de junho e julho de 2016 e as sessões eram constituídas de exercícios de alongamento, flexibilidade e relaxamento, com ênfase nos membros superiores, inferiores e coluna cervical, visando preparar os trabalhadores para as atividades laborais que se desenvolvem na instituição em estudo.

4 Análise e discussão dos resultados

Nesta seção iremos apresentar, analisar e discutir os resultados obtidos através deste estudo, que inicialmente se propôs a verificar as vantagens da implantação de um programa experimental de Ginástica Laboral na instituição, para que, se confirmadas essas vantagens, possamos sugerir à direção a implantação de um programa permanente.

Dando início a apresentação dos resultados, podemos verificar no Gráf. 01 o número total de servidores técnicos administrativos da IES e o número de respondentes do questionário aplicado, os quais se declararam dispostos a participar do Programa de Ginástica Laboral nesta fase de experimento.

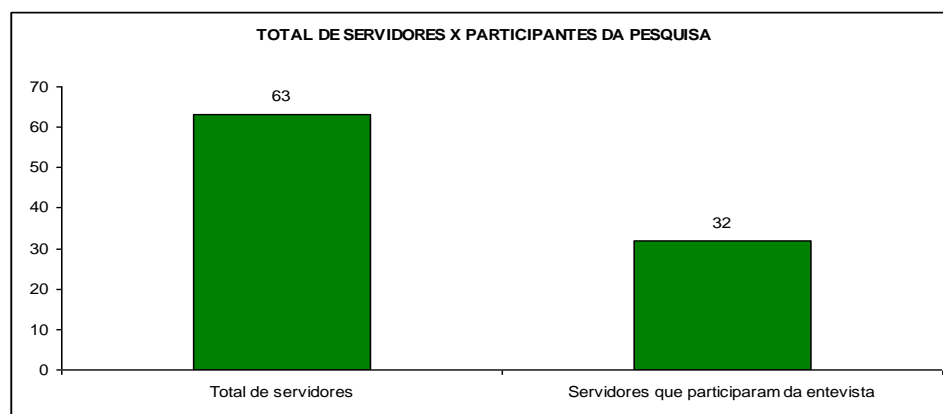


Gráfico 01 – Total de servidores x participantes

Fonte: Elaboração dos autores

A Ginástica Laboral traz grandes benefícios para as empresas, motivo pelo qual a atividade é estimulada e implementada por diversas organizações. A partir disso, estamos desenvolvendo a prática da Ginástica Laboral em caráter experimental na instituição, para incentivar os servidores a praticar algum exercício e também para verificar a aceitação dos mesmos caso esta for implementada de forma permanente.

Dentre os 32 servidores que participaram da pesquisa 12 são do sexo masculino e 20 são do sexo feminino, todos entre 21 e 50 anos e com Curso Superior Completo e Pós-Graduação concluída ou em andamento.

Quando questionados sobre como se sentiam quando iniciavam a jornada de trabalho, a maioria significativa dos servidores respondeu que se sentem bem dispostos. No entanto quando questionados como se sentiam ao término de sua jornada, um servidor declarou que frequentemente se sentia indisposto, nove declaram que ainda estavam dispostos e a grande maioria, vinte e dois servidores disseram sentir-se pouco dispostos.

Sabe-se que o único meio de prevenir os males da inatividade é permanecer ativo, preferencialmente em todas as fases da nossa vida. Descobrimos que a saúde é, na maioria das vezes, um fator que podemos controlar e que podemos prevenir o aparecimento de algumas doenças. A partir disto, questionou-se os servidores sobre como se sentiam fisicamente, a grande maioria respondeu que se sente bem ou satisfeito, no entanto quando perguntou-se a eles se sentem alguma dor, desconforto ou mal estar durante o dia-a-dia no trabalho, vinte e três servidores responderam que as vezes sentem algum desconforto, sete sentem esses desconfortos frequentemente e apenas dois afirmaram nunca sentir alguma dor ou desconforto.

Indagados sobre qual a parte do corpo onde mais sentem dor e/ou desconforto, os servidores destacaram os seguintes: cabeça, pescoço, ombros e coluna. Alguns ainda sentem dores nos punhos, braços e mãos, em função do trabalho que realizam diariamente, isso se deve a alta repetitividade de um mesmo padrão de movimento e postura incorreta durante o dia de trabalho. Por isso a atividade física é indicada, pois melhora a postura e ajuda a combater os maus hábitos. Mesmo assim, do total de entrevistados somente três já se afastaram do trabalho em algum momento para realizar consultas ou algum tipo de terapia devido a problemas relacionados com dor ou incômodo em alguma parte do corpo, relacionada com uma postura inadequada ou a movimentos repetitivos.

Conforme verificamos na revisão da literatura feita anteriormente, esses afastamentos muitas vezes poderiam ser evitados se as pessoas não fossem tão sedentárias e cuidassem sua postura nas estações de trabalho diariamente, isso ocorre muitas vezes por falta de conhecimento dos servidores e por falta de atenção e divulgação das organizações, que poderiam ter um maior cuidado e zelo pelos seus colaboradores.

Quando questionamos os servidores se eles acreditam que a produtividade pode ser afetada negativamente devido ao tempo disposto a prática da Ginástica Laboral, dezenove pessoas responderam que acreditam que isto nunca aconteceria, sete acreditam que isso pode ocorrer as vezes, quatro responderam que isto normalmente poderia acontecer e dois servidores acreditam que a produtividade será afetada negativamente, devido ao tempo disposto para realizar as atividades, conforme podemos verificar no gráfico a seguir.

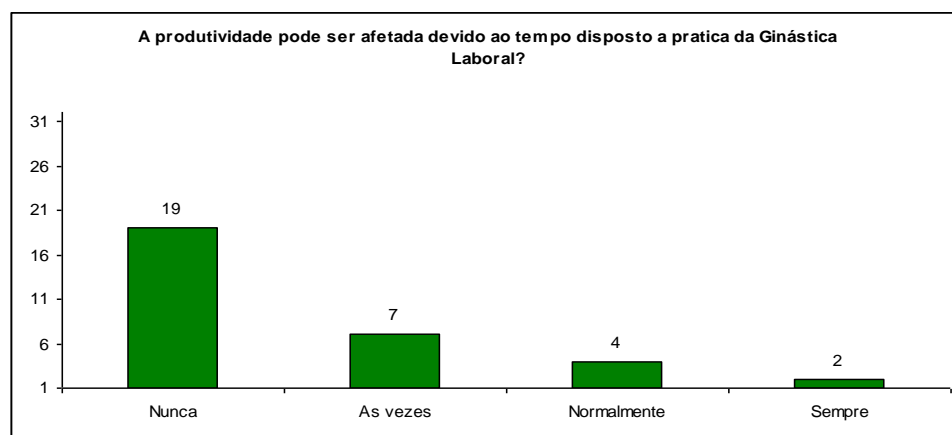


Gráfico 02 – Produtividade

Fonte: Elaboração dos autores

A partir do gráfico podemos constatar que uma parcela significativa dos entrevistados acredita que o tempo disposto para realização da Ginástica Laboral pode afetar a produtividade de alguma forma. Esse tipo julgamento pode muitas vezes ser feito por aquelas pessoas, que por falta de conhecimentos ou preconceitos, tabus, discriminações e valores, se opõem a todo instante, dificultando a prática de atividades que podem gerar o bem estar de todos os servidores e conseqüentemente da organização.

5 Considerações finais

A oportunidade de desenvolvimento deste trabalho, com ênfase na Ginástica Laboral, procurou atender às necessidades coletivas, resultando em um crescimento de aprendizagem e possibilitando-nos atingir os objetivos definidos tanto deste estudo, como da instituição e de parte de seus servidores.

Com base nos dados auferidos através de levantamentos bibliográficos e a partir da experiência da implantação em caráter experimental da Ginástica Laboral com parte dos servidores da IES Pública, pode-se afirmar que, se realizada correta e frequentemente ela reduz os afastamentos por doenças ocupacionais e faltas ao trabalho devido à dores, cansaço excessivo e fadiga. A Ginástica Laboral quando realizada de forma adequada e assistida pode trazer aos indivíduos efeitos de relaxamento, descontração, aumento da disposição e redução de dores e sintomas de stress físico e mental.

É certo que a Ginástica Laboral é uma conquista positiva para a maioria dos entrevistados, os quais acreditam que ela deve ser implantada através de um programa permanente, devido aos resultados benéficos que trouxe para os indivíduos participantes. É

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

importante salientar que qualquer instituição pode e deve implantar a Ginástica Laboral, no entanto, é fundamental que haja um real comprometimento com a ideia após a tomada da decisão, pois é bom lembrar que uma nova proposta sempre gera expectativa e se a experiência for mal sucedida, cria um clima e condições desfavoráveis para outras tentativas.

Visto que houve uma grande aceitação dos servidores nesta prática experimental, sugerimos à instituição e ao setor de Gestão de Pessoas que contrate um profissional especializado na área e implemente definitivamente um programa de Ginástica Laboral, pois constatou-se que o mesmo traz benefícios para os servidores e a instituição como um todo. Pode-se afirmar isto, pois com a experiência realizada junto aos servidores da instituição, com a prática de exercícios laborais, constatamos uma grande satisfação e empolgação por parte daqueles que participaram da fase inicial de implantação, a qual foi apenas de caráter experimental e durou algumas semanas.

Desenvolvendo a Ginástica Laboral Compensatória, e proporcionando ao trabalhador o aquecimento muscular, despertando-o para o trabalho, aliviando as tensões, fortalecendo os músculos (CAÑETE, 2001), estaremos oferecendo aos servidores o incentivo à prática de atividade física, motivação e prevenção de doenças, e para a empresa o retorno será satisfatório devido à diminuição dos afastamentos por doenças ocupacionais e um bom relacionamento entre os servidores, gerado pelo bem-estar e convívio que a ginástica grupal proporcionam.

Saber administrar é usar o planejamento como uma técnica que, aliada ao conhecimento, antecipa-se ao sucesso ou alerta os possíveis riscos e oportunidades. Nesse caso podemos dizer que obteve-se êxito, pois além de comprovar a viabilidade, aumentamos nosso conhecimento e podemos passar isso com credibilidade à instituição.

Assim conclui-se a partir dos resultados obtidos, que na ausência de exercícios físicos diários, nossos corpos tornam-se depósitos de tensões acumuladas e, sem canais naturais de saída para essas tensões, nossos músculos tornam-se fracos e tensos. O ideal é praticar atividade física durante toda vida, mas independente disto, pode-se recuperar uma existência mais saudável e gratificante em qualquer idade. A atividade deve ser uma prática voluntária, quando o servidor se entrega ao exercício com descontração e motivação, pois somente desta forma se torna possível reconhecer a importância e os benefícios.

Referências

ACHOUR Junior, A. Flexibilidade: teoria e prática. *Atividade Física e Saúde*. Paraná.1998.

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

ALBRECHT, Débora C. Ginástica/Cinesioterapia Laboral na Unochapecó: Um Relato de Experiência. 2008. Disponível em <<http://www.inspirar.com.br/revista/2010/08/ginasticacinesioterapia-laboral-na-unochapeco-um-relato-de-experiencia/>> Acesso em 22 de jul. 2013.

BASTOS, Talita T. *Aplicação da Ginástica Laboral com o propósito do bem-estar no ambiente de trabalho*. Trabalho de Conclusão do Curso de Fisioterapia. Universidade da Amazônia. Belém. 2009.

CAÑETE I. Desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho. 2ª ed. São Paulo: Ícone, 2001.

CAÑETE, I. *Humanização: desafio da empresa moderna*. São Paulo: Ícone, 2001.

CAÑETE, Ingrid. *HUMANIZAÇÃO: Desafio da Empresa Moderna- A ginástica laboral como um caminho*. Porto Alegre: Foco, 1996.

CARVALHO, Antônio Vieira de, NASCIMENTO, Luis Paulo do. *Administração de Recursos Humanos*. 2º ed. vol 1. São Paulo: Edição Pioneira, 1997.

COUTO, Hudson. *A ergonomia aplicada ao trabalho – O manual técnico da máquina humana*. Vol. 1. Belo Horizonte: Ergo, 1995.

DA COSTA, Gislaine Maltez; ZARDO, Luiz; OLBRZYMEK, Juliana Regiani. A administração de recursos humanos na contemporaneidade. *Maiêutica-Cursos de Gestão*, v. 1, n. 1, 2014.

DE OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. *Revista de Educação Física*, v. 139, p. 40-49, 2007.

DIAS MFMG. Ginástica laboral: empresas gaúchas têm bons resultados com a ginástica antes do trabalho. *Proteção* 1994; 6 (29): 24-5.

ELVIRA, M. M., & Dávilla, A. (Ed.) (2005). *Managing human resources in Latin America: an agenda for international leaders*. London, NY: *Routledge*.

EVANS, P. A. L., Pucik, V., & Barsoux, J.-L. *The global challenge: frameworks for international human resource management*. New York: *McGraw-Hill*. (2002).

FREIRE, Matheus Guedes. Qualidade de vida no trabalho. Disponível em <http://repositorio.uniceub.br>. Acesso em 25 ago. 2015.

LACOMBE, Francisco José Massel. *Recursos humanos: princípios e tendências*/ Francisco Lacombe. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMA, V. *Ginástica laboral: A atividade física no ambiente de trabalho*. São Paulo. Phorte, 2003.

MALHOTRA, Naresch K. *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. 720p.

MARTINS, Caroline O. Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria da UFSC. 2012. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/78314>> Acesso em 17 de jul. 2013.

MARTINS, Caroline O. *Ginástica laboral no escritório*. 1. ed. São Paulo: Fontoura, 2001.

MELO, Fábio A. Tenório de Carvalhêdo. A percepção dos servidores que trabalham no gabinete do reitor da Universidade de Brasília com o programa de ginástica laboral. 2013.

Ginástica Laboral: A Implantação Experimental Junto aos Servidores de uma IES Pública na Região Noroeste do RS

Disponível em < <http://repositorio.ucb.br/jspui/handle/10869/1197>>. Acesso em 18 de jul. 2013.

MENDES, Ricardo Alves. *Ginástica laboral: Princípios e aplicações práticas*. Barueri, SP. Manole, 2004.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV Bruce H. *Administração*. Tradução: TAYLOR, Robert Brian. Revisão técnica: SILVA, Reinaldo O. São Paulo: Saraiva, 1998.

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

REIS, R. M. dos. Programa de Ginástica Laboral. *Anais do Simpósio LER/DORT: Abordagem integrada do indivíduo no posto de trabalho*. São Paulo: 1998.

REVISTA CONFEEF. Ginástica laboral: intervenção exclusiva do profissional de educação física. 2007; 23: 12-4.

SCHMITZ, J. C. Ginástica laboral compensatória: Relato de experiência de Novo Hamburgo. In: *Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desporto: esporte e lazer na empresa*, 1990.

SOUZA, Leonardo J. Programa de Ginástica Laboral (PGL). Centro de Educação Física, Esportes e Recreação – Coordenadoria do Campus de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo. Disponível em: https://app.fearp.usp.br/documentos/arquivos/imprensa/programa_de_ginastica_laboral_/programa_de_ginastica_laboral_.pdf. Acesso em 04 mai.2015.

STEPHEN, Robins P. *Comportamento Organizacional*. 8º ed. São Paulo: Editora LTC Livros técnicos e Científico editora S.A), 1998.

TANURE, B. *Gestão à brasileira: uma comparação entre América Latina, Estados Unidos, Europa e Ásia* (2a ed.). São Paulo: Atlas. (2005)

TANURE, B., Evans, P., & Pucik, V. *A gestão de pessoas no Brasil – virtudes e pecados capitais*. Rio de Janeiro: Campus.2007.

VILARTA, Roberto; SONATI, Jaqueline Girnos. Diagnóstico da Alimentação Saudável e Atividade Física na Fundação de Desenvolvimento da Unicamp. *CAMPINAS, IPÊS EDITORIAL*, p. 7-42, 2007.