

# **A IMPORTÂNCIA DA GINÁSTICA LABORAL NA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO NO IFRN CAMPOS MOSSORÓ-RN.**

**Valdileo Vieira (1); Elizabeth Duarte de Macedo(2); Nathanny Thuanny de Oliveira Alves (3)**

(1) IFRN, Raimundo Firmino de Oliveira, nº. 400- Mossoró-RN e-mail [valdileo.vieira@ifrn.edu.br](mailto:valdileo.vieira@ifrn.edu.br)

(2) IFRN, Raimundo Firmino de Oliveira, nº. 400- Mossoró-RN e-mail [bethdemacedo@hotmail.com](mailto:bethdemacedo@hotmail.com)

(3) IFRN, Raimundo Firmino de Oliveira, nº. 400 - Mossoró-RN email [nathanny\\_thuanny@hotmail.com](mailto:nathanny_thuanny@hotmail.com)

## **RESUMO**

O objetivo central deste estudo é mostrar a importância da implantação de um programa de ginástica laboral para docentes e demais servidores de uma instituição de ensino. Pretende-se com este estudo viabilizar junto a coordenação de gestão de pessoas da instituição, que um programa de ginástica laboral faça parte de ações permanentes da instituição. Conforme o exposto, justifica-se a escolha da temática devido à sua relevância e por proporcionar a oportunidade de apresentar um estudo acerca da importância da ginástica laboral na gestão de pessoas. A metodologia empregada foi a pesquisa bibliográfica e estudo de caso, através de pesquisa que foi realizada no IFRN campus de Mossoró-RN. Como resultados deste estudo são apresentados dados que apontam para a necessidade da implantação de um programa de ginástica laboral na referida instituição de ensino.

**Palavras-chave:** Ginástica laboral, Gestão de pessoas, Qualidade de vida.

## **1. INTRODUÇÃO**

Qualidade de vida não significa somente ter saúde (ausência de doença) como também, ter a sensação de bem estar em todos os momentos da vida, seja no trabalho, com amigos, com a família, etc. A importância da qualidade de vida para as pessoas, para as organizações e para a sociedade são apresentados através de vários números relativos à doenças crônicas, excesso de peso e fumantes, a partir de estatísticas da OMS (Organização Mundial da Saúde) e estudos realizados na Europa e Estados Unidos além de números do Instituto Nacional do Câncer (INCA) e do Ministério da Saúde.(OMS,2009)

É inquestionável a importância de se manter um estilo de vida saudável para que as pessoas consigam o seu bem-estar. Realmente, doenças como as citadas anteriormente podem ser evitadas observando-se alguns cuidados com a saúde. Além disso, uma pessoa saudável produzirá mais no seu trabalho, entretanto é preciso evitar um discurso de que o estilo de vida, somente, garante a saúde do trabalhador. É um desafio para as empresas a capacitação para o oferecimento de programas, produtos e sistemas que efetivamente ajudem as pessoas a mudarem seus comportamentos.(CONFEEF,2005)

As condições do trabalho também podem ser as causadoras do mal estar do indivíduo, uma vez que, o bem-estar de uma pessoa não depende apenas de seu estilo de vida, pois as condições e o ambiente do trabalho também são fundamentais para atingi-lo e cabe às organizações encontrar meios para garantir essa qualidade de vida.

Conforme o exposto, justifica-se a escolha da temática devido à sua relevância e por proporcionar a oportunidade de apresentar um estudo acerca da importância da ginástica laboral na gestão de pessoas. Metodologicamente, foram empregadas a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo realizada no IFRN campus de Mossoró-RN. A coleta de dados ocorreu através da aplicação de um questionário com questões abertas e fechadas junto a professores e servidores da instituição foco do estudo.

Espera-se que, ao ser concluído, o trabalho venha agregar contribuições para o IFRN campus

Mossoró, no sentido de ser implantado um programa de ginástica laboral que venha melhorar a qualidade de vida dos servidores e conseqüentemente, o rendimento dos referidos profissionais em suas respectivas atividades na instituição.

## **2. A gestão de pessoas e a ginástica Laboral**

O termo gestão aparece frequentemente no dicionário como sinônimo de gerência e administração, mas Valeriano (1998) os diferencia afirmando que administrar e gerenciar representa as atividades de planejar, decidir, agir e utilizar os recursos necessários para alcançar seus objetivos; enquanto a gestão se traduz por meio de atividades específicas delegadas pela gerência para serem desenvolvidas, tais como: gestão da qualidade, gestão da documentação, gestão ambiental, etc. Complementando este raciocínio, Faria (1995, p.36), aponta a gestão como “um conjunto de práticas gerenciais da empresa claramente orientados por uma visão do foco no negócio da organização, o qual determina sua missão, seus valores e sua filosofia.”

Porém, a gestão de pessoas é uma atividade executada pelos gestores de uma organização, contando com o apoio do setor de recursos humanos e tem como finalidade alcançar um desempenho que possa combinar as necessidades individuais das pessoas com as da organização. Apesar da disseminação em tempos recentes da aplicação da gestão de pessoas, esta prática ainda é confundida com a atividade do setor de recursos humanos. A grande diferença entre ambas as denominações é o fato de que os recursos humanos estão baseados nos modelos clássicos e científicos. Na atualidade, as grandes organizações buscam dar nova concepção ao setor de recursos humanos, já que este é o principal ativo de qualquer organização.

Nos anos de 1970 se conviveu com as mudanças no gerenciamento organizacional. Foi nesta época que surgiram os primeiros movimentos e aplicações estruturadas no dia a dia organizacional utilizando a qualidade de vida no trabalho - Q.V.T. “A qualidade de vida no trabalho é resultante da combinação direta de diversas atividades capazes de gerar motivação e satisfação em diferentes níveis.” (HUSE E COMMINGS, 1985).

O mundo está vivendo a era da tecnologia. O estilo de vida do homem tecnológico está associado ao sedentarismo. As atividades físicas e desportivas dentro das organizações, bem como os programas de qualidade de vida, atuam como forma de amenizar os efeitos negativos e prejudiciais do trabalho e da utilização inadequada da tecnologia para o nosso corpo. O programa de ginástica laboral pode ser implantado em qualquer organização, independe dos objetivos a que se destina.

Vemos como principais objetivos dessa implantação, a prevenção das doenças de trabalho e do absenteísmo, além do incentivo à prática de exercícios físicos fora do horário de trabalho. Tais objetivos são alcançados por meio da elevação do bem-estar, da disposição dos trabalhadores e relacionamento entre as pessoas. A busca da qualidade de vida tem mobilizado várias organizações com o objetivo de obter, também, o aumento da produtividade e competitividade. (BERTÉ, 2006)

## **3 Conceito Ginástica Laboral**

A vida dos tempos modernos está cada vez mais agitada e as pessoas têm que enfrentar situações críticas para sua subsistência, moradia, transporte, saúde, educação, emprego e momentos geradores de stress. Mas esta preocupação não é consequência da era moderna e pode-se constatar-la com fragmento do filósofo Hipócrates: “Toda parte do corpo se tornará sadia, bem desenvolvida e com envelhecimento lento se exercitadas; no entanto, se não forem exercitadas, tais partes se tornarão suscetíveis a doenças, deficientes no crescimento e envelhecerão precocemente”. (BERTÉ, 2006)

O paradoxo de bem-estar e stress tem demonstrado ser uma ferramenta vital na melhoria do nível da qualidade de vida. As situações críticas mencionadas na vida do trabalhador são, hoje, fatores diferenciais entre as empresas, na competição por produtividade, qualidade e visão empreendedora. Dentre os fatores utilizados na procura da melhoria de qualidade de vida, a ginástica laboral tem tomado lugar de destaque em vários segmentos privados e públicos e não mais, exclusivamente, entre as empresas de origem oriental, como era comum até três décadas passadas. 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.

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 de saúde e lazer, que visam amenizar os efeitos que o mau uso da tecnologia causa no corpo humano. (LIMA,2003)

#### **4. A importância da ginástica laboral nas organizações**

A ginástica Laboral traz benefícios para os trabalhadores, melhoria na postura, promoção do bem-estar geral, melhoria na qualidade de vida, combate ao sedentarismo, diminuição do estresse ocupacional. Já para as empresas, os benefícios são: diminuição dos acidentes de trabalho, redução do absenteísmo e a rotatividade pessoal, aumento da produtividade, melhoria na qualidade total, prevenção às doenças ocupacionais.

Segundo LIBERATO apud BERTÉ(2006):

“O trabalho teve início quando o ser humano buscou medidas elementares mais adequadas para a satisfação de suas necessidades, reproduzida, de acordo com a história, nos seus atos para continuar sobrevivendo. Passando por diversos processos de desenvolvimento, como por exemplo, a incrementação da mecanização na Revolução Industrial no início do século XIX até a atual conjuntura corporativa, o trabalho introduziu o homem numa intensa jornada de atividades com movimentos e rotinas exaustivas (DELIBERATO apud BERTÉ JÚNIOR, 2006)”.

As primeiras iniciativas da implantação da ginástica Laboral no Brasil e em outros países ocorreram no setor de indústrias e hoje já abrangem os setores do comércio, prestação de serviços e serviço público, bem como universidades e escolas públicas e particulares. (LIMA,2003)

No Brasil, as primeiras manifestações de atividades físicas entre funcionários foram em 1901, mas a ginástica laboral teve sua proposta inicial publicada em 1973. Algumas empresas começaram a investir em empreendimentos com opção de lazer e esporte para os seus funcionários, como a Fábrica de Tecidos Bangu a pioneira e o Banco do Brasil, com a posterior criação da Associação Atlética do Banco do Brasil (CONFEEF, 2005).

Kolling (1988) cita em seu livro “Ginástica Laboral compensatória: Uma experiência vitoriosa da Feevale”, uma pesquisa que aponta como resultado a prática regulamentar de ginástica laboral, ministrada durante 10 minutos, em três, das cinco indústrias pesquisadas.

A prescrição de exercícios físicos, visando o aumento da força muscular, é uma tentativa de reforçar regiões musculares específicas. Os reforços musculares, associados a um trabalho ergonômico, diminuem a possibilidade dos colaboradores apresentarem lesões por esforços repetitivos. Os efeitos da ginástica laboral para a prevenção da LER foram avaliados nos estudos de Pampuch (1990), realizado entre 1944 e 1998 com uma amostra de 241 funcionários de ambos os sexos, averiguou-se que a ocorrência da LER acometeu em maior proporção aos trabalhadores do sexo feminino. Constatou-se também que a ginástica laboral praticada três vezes por semana nos setores de bobinas e registradores previne a LER e ainda proporciona aumento de interesse pelo trabalho, maior integração entre os colaboradores e diminuição do estresse físico e mental, promovendo uma relação harmoniosa do homem com seu trabalho e maior qualidade de vida do trabalhador.

Segundo Dias (1999) a ginástica laboral é também indicada para controle do estresse ocupacional. Quando as atividades são executadas em ambiente competitivo de muita pressão, as pessoas se tornam mais agressivas ou com sensação de estarem sendo agredidas. Esse ambiente de trabalho provoca mudanças de comportamento, causando um estresse excessivo. Ao elaborarem uma proposta de ginástica laboral, os profissionais se preocupam com a duração da sessão necessária para diminuir os níveis de estresse. As pesquisas avaliadas apresentaram que em variações de tempo entre oito e quinze minutos, com média de seis meses de prática, apresentam resultado positivo para os colaboradores.

## 5. Apresentação e análise dos dados da pesquisa

Baseando-se em aplicação de questionário, enviados a 60 servidores via email institucional, no período de 05 a 20 de julho de 2010 na instituição foco deste estudo, do total de questionários enviados foram respondidos 42, sendo possível levantar os seguintes dados:

**Tabela 1 – Resultado da pesquisa aplicada aos servidores sobre a importância da implantação de programa de ginástica laboral no campus Mossoró-RN.**

Perguntas feitas aos servidores	Percentual das respostas
1) Sexo:	Masculino- 55%      Feminino – 45%
2) A quanto tempo trabalha nesta unidade?	Menos de um ano - 12%/ De um a dois anos - 20% Mais de dois anos - 58% Mais de 5 anos - 10%
3) Qual a sua idade:	Entre 18 e 23 anos - 8% Entre 24 e 26 anos - 22% Entre 27 e 30 anos - 18%      Mais de 31anos
4) Quantas horas você trabalha por dia ?	6h – 76%      8h-24%
5) De forma geral, sua saúde está ?	Ótima - 42%      Boa- 55%      Regular 3%
6) Você pratica alguma atividade física regularmente?	SIM-34%
7) A ginástica para você é:	Necessária- 96%      Desnecessária- 4%
8) Na execução de tarefas executas no trabalho você sente desconforto nas costas?	SIM- 65%      NÃO-35%
9)Na execução de tarefas no trabalho você sente desconforto nas mãos?	SIM- 56%      NÃO- 45%

10) Você apresenta doenças relacionadas ao trabalho, como as lesões por esforço repetitivo (LER/DORT) ?	SIM- 20% NÃO- 80%
11) Você apresenta alguma reação física ou psicológica originária da tarefa executada por sua profissão?	SIM – 85% NÃO- 15%
12) Você acredita que ginástica laboral pode proporcionar benefícios ao seu corpo?	SIM- 100% NÃO- 0%
13) Você gostaria de participar de ginástica laboral no seu trabalho?	SIM- 100% NÃO- 0%
14) Você acredita que a ginástica laboral possa melhorar seu desempenho profissional?	SIM – 100% NÃO 0%

Fonte: Dados da pesquisa.

## 6 Considerações finais

Conforme aponta os resultados da pesquisa, apresentada no tópico anterior, o grupo de servidores que responderam ao questionário utilizado como instrumento de coleta de dados neste estudo, praticamente na totalidade de respondentes da pesquisa se dizem favoráveis a implantação de um programa de ginástica laboral na instituição. Logo, podemos então concluir 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, dados apresentam-se corroborando com enfoques descritos por vários autores referenciados neste estudo. 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.

Portanto a partir dos resultados deste estudo, o setor de educação física apresentou um projeto junto a gestão da instituição tendo como referência este estudo e recebeu apoio para implantação de um programa de atividade laboral que foi iniciado em julho de 2010, o mesmo encontrar-se em plena atividade e está sendo desenvolvido duas vezes por semana com uma hora de duração.

Dessa forma, a ginástica laboral é um recurso de prevenção, pois é considerado um exercício físico eficaz na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho que pode 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.

## 7 REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. **Programa Nacional de Promoção da Atividade**. Cad. Saúde Pública. Vol 24 nº 1. Rio de Janeiro. Jan 2008.

BERTÉ JÚNIOR, Duílio. **Benefícios e efeitos percebidos por trabalhadores logo após a prática da ginástica laboral**. 2006. 46f. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Educação Física Geral para a Qualidade de Vida) Turma 72 – ISEPE/FAMACAR. BRANCO, Anadergh Barbosa et al. Doenças do trabalho e

benefícios previdenciários relacionados á saúde, Bahia, 2000. In: *Revista Saúde Pública*, Salvador, v. 42, n.4, p. 630-638, 2008<sup>a</sup>.

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.

DIAS. M. F. M. Ginástica laboral: **Empresas gaúchas têm bons resultados com ginástica antes do trabalho**, Ática, Porto Alegre, 1999.

HUSE, Edgar F.; CUMMINGS, Thomas G. **Organization development and change**. 3. Ed. St. Paul: Ed. Minn, 1985. Disponível em <[http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista\\_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/32-Ed3\\_CS-QualidadeRE.pdf](http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/32-Ed3_CS-QualidadeRE.pdf)> Acesso em 18 de julho de 2010

LIMA, V. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. São Paulo: Phorte, 2003 Makron Books, 1998.

KASCZESKEN, S. L. O fisioterapeuta na saúde ocupacional. 2001. - Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

KOLLING, A. Ginástica laboral compensatória. In: **Esporte e lazer na empresa. Ministério da Educação do Brasil**, 1988, p. 123-125.

OMS- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **A importância da ginástica laboral**: condutas práticas. Disponível em [http://www.medicinanet.com.br/conteudos/biblioteca/2308/8\\_re...](http://www.medicinanet.com.br/conteudos/biblioteca/2308/8_re...) - 34k – Acesso em 20 de julho de 2010.

PAMPUCH, D. C. G. **A Prevenção da LER através da Prática da Ginástica Laboral Compensatória nos Setores de Medidores Elétricos, Bobinas e Registradores da Empresa Londys Gyr Inepar S/A**. Curitiba. 1990. Monografia (Especialização em Ciências do Esporte e Medicina Desportiva). Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Disponível em <http://www.artigonal.com/administracao-artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-implantacao-da-ginastica-laboral-nas-organizacoes-904032.html> - Acesso em 19 de julho de 2010.

VIEIRA. A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da Qualidade Total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VALERIANO, Dalton L. Gerência em projetos: pesquisa, desenvolvimento e engenharia. São Paulo