



**FATORES MOTIVADORES E INIBIDORES PARA A ADESÃO DOS
PROFISSIONAIS DA ÁREA ADMINISTRATIVA À GINASTICA LABORAL EM
UMA INDÚSTRIA DO SETOR AUTOMOTIVO**

**MOTIVATORS FACTORS AND INHIBITORS FOR MEMBERSHIP OF
ADMINISTRATIVE PROFESSIONALS TO WORK ON A GYMNASTICS
AUTOMOTIVE INDUSTRY**

Diego Nogueira Rafael

Universidade Nove de Julho, São Paulo, Brasil
diego_dnr@hotmail.com

Evandro Luiz Lopes

Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, Brasil
elldijo@uol.com.br

Resumo

A saúde e bem-estar do colaborador são os objetivos buscados pela implementação da ginástica laboral. As organizações buscam cada vez mais suportar meios para manter o colaborador são física e mentalmente para desempenhar o seu papel com a maior eficiência possível. Os colaboradores sabem sobre a importância e os benefícios que os programas de saúde promovidos pela organização em que trabalham? O objetivo da pesquisa é identificar os fatores motivadores e inibidores para a adesão dos profissionais da área administrativa na adesão ao programa de ginástica laboral estabelecido pela organização estudada.

Palavras chave: saúde do trabalhador; ginástica laboral; indústria

Abstract

The health and employee welfare are the goals sought by implementation of the labor gymnastics. the organizations increasingly seek support means to keep the employee is physically and mentally to play its role with the greatest possible efficiency. do employees know about the importance and benefits of health programs promoted by the organization in which they work? the objective of the research is to identify the motivating factors and inhibitors for membership of professional administrative area in adherence to labor gymnastics program established by the organization studied.

Keywords: *occupational health; labor gymnastics; industry*

1. Introdução

A saúde dos profissionais é fundamental para o bom funcionamento de qualquer organização e essa afirmação também pode ser estendida para toda a sociedade, pois, um profissional saudável é a base para a geração de renda e conseqüentemente uma economia sólida e estável. Independente dos objetivos e missões que fazem as organizações existirem, todas buscam ser mais eficientes para atingirem cada vez mais e melhor os seus objetivos. Em estudo feito por Oliveira (2007), a prevenção de doenças ocupacionais e cuidados com a saúde do trabalhador, assim como os programas de ginastica laboral (GL) trazem inúmeros benefícios para a organização, entre eles a maior eficiência.

A organização “Y” é uma indústria do setor automotivo com sede em Tóquio, Japão, e estabeleceu a sua primeira planta produtiva no Brasil em 1997, desde então foi aumentando a sua produção e conseqüentemente o número de plantas produtivas, que hoje é de cinco unidades em diferentes estados. O negócio da organização “Y” no Brasil é a fabricação de chicotes elétricos para automóveis, essa atividade demanda trabalhos manuais em todas as fases do processo produtivo. Para a organização estudada é fundamental ter programas de ações de prevenção às doenças ocupacionais.

Dada à relevância do tema “Saúde dos Colaboradores” identificada por meio de estudos já publicados, foram observados quais programas eram aderentes ao assunto na empresa “Y”, e o programa de ginastica laboral (GL) foi escolhido como principal assunto desse estudo. O estudo de caso do programa de ginástica laboral da empresa “Y” foi feito para identificar quais os fatores motivadores e inibidores para a adesão dos profissionais da área administrativa ao programa de ginastica laboral (GL), aplicado nas plantas de manufatura dessa organização. A coleta de dados do estudo se deu por meio de entrevistas pessoais com

os profissionais responsáveis pelo programa de ginástica laboral da empresa “Y” e colaboradores da área administrativa das plantas.

Como objetivo principal, o trabalho busca identificar os principais fatores motivadores e inibidores para a adesão dos profissionais da área administrativa à ginástica laboral em uma indústria do setor automotivo. Levantar quais são os atributos relevantes encontrados na pesquisa, identificar quais práticas que a organização pode fazer para estimular os colaboradores na adesão à ginástica laboral e sugerir essas ações para a organização, esses são os objetivos específicos do trabalho.

A relevância do estudo é embasada na saúde do colaborador no que se refere a sua qualidade de vida e eficiência nas atividades e tarefas do seu cotidiano e corporativas. Além disso, há prejuízos financeiros e operacionais causados pela ausência do profissional no ambiente corporativo por motivo de saúde, e após 15 dias o Estado passa a ser responsável pelo pagamento de parte do salário do colaborador improdutivo por licença médica, impactando negativamente na economia de toda a sociedade.

O resultado do estudo apresentou as razões que motivam ou inibem o profissional da área administrativa a aderirem ao programa de GL da organização “Y”, atingindo questões culturais, comportamentais e educacionais que devem ser avaliados em estudos futuros para serem tomadas ações de correção com o objetivo de ter maior adesão dos colaboradores.

O trabalho está estruturado em cinco seções. Além desta introdução a segunda seção é destinada à revisão da literatura do tema feita a partir da pesquisa bibliográfica, a terceira seção descreve o método e procedimentos de campo da etapa empírica, a seção seguinte traz os resultados encontrados, na quinta seção são realizadas as considerações finais do estudo, e finalmente na sexta seção estão dispostas as referências bibliográficas do estudo.

2. Fundamentação teórica

Evidências demonstram a importância da Ginástica Laboral na prevenção de doenças ocupacionais, tais como LER/DORT, na redução dos acidentes de trabalho e das faltas, bem como no aumento da produtividade, na diminuição dos gastos com assistência médica e, conseqüentemente, em um maior retorno financeiro para as empresas segundo (Oliveira, 2007; Laux, 2017).

O trabalho na indústria, principalmente representado pelos operários de produção, tem uma relação estreita com esse fenômeno, isso não é exclusividade dos ambientes industriais, a exemplo dos setores de prestação de serviços, do comércio, de processamentos e dados, LER/DORT representa um grande desafio aos setores produtivos (Longen, 2003; Logan,

2016). Entre as medidas de enfrentamento do problemático e complexo desenvolvimento de LER/DORT, a introdução da GL passou a ser comum nos ambientes de trabalho industrializados, passando a ocupar um grande espaço dentro das iniciativas de prevenção propostas pelos diferentes profissionais que atuam na saúde do trabalho. No entanto, não existem estudos epidemiológicos que comprovem seus resultados enquanto método de prevenção.

Os distúrbios na saúde dos trabalhadores têm afetado o desempenho das empresas (Militão, 2001; Dengo, Do Amaral & Branco, 2018). Na maioria das vezes, ocasionadas devido às tarefas repetitivas, pressão constante por produtividade, jornada prolongada além de tarefas fragmentadas, monótonas que reprime o funcionamento mental do trabalhador. Esses distúrbios trazem como consequência dor e sofrimento para os trabalhadores e para os empresários traz onerosas despesas com assistência médica e pagamento de seguros.

A atividade física moderada e regular minimiza os efeitos do estresse, pois esta é relaxante. Ademais, as pesquisas têm demonstrado, que a atividade física também age contra a tendência de formar coágulos no sangue e protege o sistema imunológico (Ruby, Schoeller & Sharkey, 2001; Laux, 2017). O estudo de Militão (2001) relata que atividade física moderada é tão eficaz na redução da tensão dos indivíduos quanto um tranquilizante, e ainda que o efeito da atividade física moderada é mais duradouro.

Sete em cada dez brasileiros sofrem com dores nas costas, na maioria das vezes, sua principal causa é uma postura inadequada. A atividade laboral sentada, associada à falta de exercícios físicos piora essa situação. Pesquisas têm demonstrado que a dor nas costas é a segunda causa de afastamento do trabalho perdendo somente para problemas cardiovasculares. As pessoas com dores nas costas têm menor rendimento profissional quando comparadas com pessoas assintomáticas, pois a dor limita os movimentos e, conseqüentemente, diminui a produtividade no trabalho segundo (Militão, 2001; Dengo, Do Amaral & Branco, 2018).

Couto (2004) estudou sobre LER/DORT, que constituem em um conjunto de afecções do aparelho locomotor provocado pela sobrecarga de um grupo muscular. Tem maior incidência nos membros superiores e ocorre devido à utilização biomecânica incorreta destes membros, que resultam em dor, queda do desempenho no trabalho, fadiga e incapacidade funcional temporária que podem levar a síndrome dolorosa crônica.

O aumento da produtividade, a diminuição de incidência de doenças ocupacionais, a redução de gastos com despesas médicas; o marketing social positivo, a redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários, a redução dos números de erros e falhas, a

melhora da autoimagem, a redução das dores no corpo, a redução do estresse e alívio das tensões, a melhoria do relacionamento interpessoal, o aumento à resistência da fadiga central e periférica, o aumento da disposição e motivação para o trabalho, a melhoria da saúde física, mental e espiritual são consequências dos exercícios físicos moderados e regulares e ainda reflete em funcionários mais espertos e motivados (Militão, 2001; Logan, 2016).

No Brasil a primeira tentativa de implantação da ginástica laboral compensatória foi em Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul em 1973. Com um projeto da Escola de Educação Física da Universidade FEEVALE que estabelecia a criação de centros de educação física junto aos núcleos fabris, para desenvolver atividade física de compensação e recreação segundo (Kolling, 1990).

As decisões organizacionais dos gestores são motivadas por uma variedade de valores e de interesses pessoais, além dos objetivos corporativos oficiais. Assim, as decisões empresariais que envolvem escolhas diretamente relacionadas com as responsabilidades sociais das empresas, ao contrário das decisões de gestão eticamente neutras, dependem fortemente do sistema de valores e dos critérios morais do responsável por essa decisão, podendo sobrepor-se aos critérios puramente econômicos ou estratégicos conforme estudo de (Hemingway & Maclagan, 2004; Logan, 2016; Laux, 2017).

Foi identificada uma clara diferença de atitude perante a comunidade envolvente entre os gestores mais conservadores e os gestores do grupo masculino. Neste caso, os gestores com maior grau de masculinidade na sua estrutura de valores evidenciam uma preocupação superior com o estabelecimento de laços com o meio envolvente e a contribuição para o seu bem-estar (Almeida & Sobral, 2007; Dengo, Do Amaral & Branco, 2018).

Sabe-se também que a Ginástica Laboral promove modificações positivas na qualidade de vida do trabalhador. Essas modificações são a redução das dores localizadas, a diminuição da irritação, da angústia, das mudanças bruscas de humor que são sintomas de estresse, e também proporciona um melhor relacionamento no trabalho e no ambiente familiar (Bergamaschi, Deutsch & Ferreira, 2012).

Grande, Loch e Guarido (2011) observaram que os participantes de GL apresentaram menor prevalência de inatividade física no lazer e consumo abusivo de álcool do que seus pares não participantes.

Segundo os resultados encontrados no estudo feito por Bergamaschi, Deutsch e Ferreira (2002) em uma indústria de preservativos da cidade de São José dos Campos, segundo a pesquisa, a ginástica laboral tem muita importância tanto para o empregado quanto para o empregador. A diminuição dos indicadores de risco no ambiente de trabalho e do

estresse, a convivência no ambiente familiar, assim como no ambiente laboral se torna mais saudável. A pesquisa demonstra ainda que um programa de ginástica laboral constituído de forma a atender as deficiências do público alvo, promove alterações significativamente positivas na qualidade de vida do colaborador. Exemplos proporcionados por essas alterações são a melhoria do relacionamento no ambiente familiar e no trabalho, mudanças positivas de humor, atenuando os sintomas de estresse, redução da irritação e angústia dos indivíduos, e diminuição das dores localizadas.

No estudo feito com os servidores da reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Martins (2000) confirmou em seus resultados que devido algumas mudanças nos fatores fisiológicos dos indivíduos da amostra, houve a constatação de que a ginástica laboral desencadeou mudanças significativas. Além disso, segundo o questionário de opinião distribuído aos participantes, houve a promoção de mudanças no estilo de vida de seus praticantes.

O programa de promoção da saúde promoveu mudanças no estilo de vida de seus praticantes segundo o questionário Opinião sobre a Ginástica Laboral.

No resultado do estudo feito por Gondim, Miranda e Guimarães (2012), a melhoria no desempenho pessoal no trabalho foi de 77,2% dos entrevistados, a melhora na postura durante a jornada de trabalho foi de 54,5% dos participantes e a redução das queixas físicas foi de 54,5% dos funcionários. Além disso, a pesquisa comprovou o aumento da disposição para desempenhar suas funções, melhoria na interação com a equipe, promovendo assim, um ambiente de trabalho saudável e favorável para a melhora na qualidade de vida no trabalho.

Identificar os principais fatores motivadores e inibidores para a adesão dos profissionais da área administrativa à ginástica laboral em uma indústria do setor automotivo é o objetivo principal da pesquisa.

Como objetivo específico, o trabalho busca levantar quais são os atributos relevantes encontrados na pesquisa e identificar quais práticas que a organização pode fazer para estimular os colaboradores na adesão à ginástica laboral e sugerir essas ações para a organização.

A saúde do colaborador é relevante no ponto de vista da sua qualidade de vida e eficiência nas atividades e tarefas corporativas. Além disso, a ausência do profissional no ambiente corporativo por motivo de saúde causa prejuízos financeiros e operacionais para a organização e, após 15 dias, o Estado passa a ser responsável pelo pagamento de parte do salário do colaborador improdutivo por licença médica, impactando negativamente na economia de toda a sociedade, estes são as bases para a relevância da pesquisa.

3. Metodologia

O objetivo desta seção é apresentar os aspectos metodológicos que caracterizaram este estudo.

A estratégia de estudo escolhido para este trabalho foi o estudo de caso descritivo analítico com abordagem qualitativa. O estudo qualitativo se caracteriza pela descrição, compreensão e interpretação dos fatos e fenômenos. Quanto a análise dos dados, o estudo seguiu o método indutivo, onde chegamos a conclusões genéricas a partir de considerações próprias, mas sem descuidar das limitações deste tipo de análise. O estudo de caso possibilita a penetração na realidade social, com um mergulho profundo e exaustivo em um objeto delimitado – problema de pesquisa, segundo (Martins & Theóphilo, 2009).

A técnica Análise de Conteúdo foi usada para a avaliação dos dados e compilação dos resultados, que segundo Martins e Theóphilo (2009) deve ser utilizada para estudar e analisar a comunicação de maneira objetiva e sistemática buscando a essência de um texto nos detalhes das informações, dados e evidências disponíveis através do entendimento sobre as causas e antecedentes da mensagem, assim como seus efeitos e consequências. A análise de conteúdo é construída em três etapas essenciais, pré-análise que é a coleta e organização do material a ser analisado, descrição analítica onde se realiza o estudo aprofundado do material orientado pelas hipóteses, o referencial teórico onde é escolhido as unidades de análises e definição das categorias, e a interpretação inferencial na qual os conteúdos são revelados em função dos propósitos do estudo.

O objeto de estudo pesquisado é uma indústria do setor automotivo de grande porte com matriz situada em Tóquio, Japão e presente em mais de 40 países. Foram pesquisadas 5 fábricas no Brasil e uma no Paraguai, totalizando 6 mil funcionários aproximadamente. Por motivo de confidencialidade e para melhor entendimento no estudo, denominamos a empresa como um todo de organização “Y”, com o mesmo objetivo as 6 fábricas pertencentes à empresa “Y” também foram denominadas com as siglas “I”, “M”, “P”, “SA”, “SE” e “T”.

A entrevista em corte transversal foi conduzida por meio de apresentação pessoal com questões semiestruturadas, feitas para os profissionais responsáveis pelo programa de GL da organização e para colaboradores da área administrativa da organização “Y”. A seleção dos elementos da mostra deu-se por conveniência dos autores desse trabalho, seguindo as premissas de atuação no tema GL aplicado na organização. A coleta de dados aconteceu em novembro de 2015.

Com um roteiro semiestruturado, o pesquisador se guiou para fazer as entrevistas citadas. O roteiro continha os assuntos que deveriam ser abordados e à medida que o

entrevistado era guiado ao assunto, o roteiro era assinalado como em um modelo de *check list*. Uma introdução foi feita para todos os entrevistados contemplando os objetivos do estudo e a questão de pesquisa formulada.

No primeiro momento foram feitas entrevistas pessoais semiestruturadas contendo questões norteadoras, aplicadas em 9 profissionais envolvidos nas atividades de GL e com um amplo conhecimento sobre o assunto, 1 engenheiro de segurança do trabalho, 3 técnicos de segurança do trabalho, 3 fisioterapeutas e 2 educadores físicos e ainda 4 colaboradores da área administrativa que conhecem a atividade de GL praticada na organização, entre elas, 1 supervisor e 3 analistas. Cada entrevista teve duração de cerca de 50 minutos, todas gravadas e seu conteúdo transcrito posteriormente para a análise dos dados. O objetivo nessa fase foi levantar as informações referentes à atividade de GL realizada na organização e o ponto de vista geral sobre a aderência ou não dessa atividade.

Os assuntos do roteiro de orientação da entrevista estão na tabela abaixo:

Tabela 1: Roteiro de orientação de entrevista.

Roteiro de orientação para a entrevista
Como é feito o programa de GL na organização?
Qual a rotina de horários e dias do programa de GL?
Em qual local é feito o programa de GL, é um local específico para a atividade?
Qual é a intenção da organização em disponibilizar o programa de GL?
Os colaboradores que participam do programa de GL percebem os benefícios?
Quais os motivos para a aderência ou não do profissional da área administrativa da planta ao programa de GL?
Que ações a organização poderia tomar para aumentar a aderência dos colaboradores ao programa de GL?

Fonte: Elaborada pelos autores.

4. Análise e discussão dos resultados

Foram estudadas seis plantas da empresa “Y”, duas delas superficialmente por não possuírem programas de atividade de GL para os seus colaboradores, são elas as plantas “P” no Paraguai e “M” no Brasil. As demais plantas possuem programas de GL e Fisioterapia já consolidados. Das quatro plantas que serão analisadas mais a fundo, temos as Plantas “T”, “SA”, “I” e “SE”, localizadas em diferentes regiões do Brasil.

Na planta “SE” há uma equipe de fisioterapeutas que participa do programa de segurança do trabalho e coordenam o programa de GL, sendo esse guiado pelos polivalentes de produção, profissionais que atuam em diferentes áreas da produção, e que tem grande experiência na linha de produção.

Os profissionais da área da saúde que atuam na empresa “Y” são terceirizados e diferentes clínicas de fisioterapia são responsáveis pelas 4 plantas que possuem essa atividade, a clínica “AL” presta os serviços de GL e fisioterapia na planta “T”, a empresa “AS” presta esses serviços nas plantas de “SA” e “I” e a clínica “C” atende os programas da planta “SE”.

Na planta “T” há três profissionais de fisioterapia e três profissionais de educação física para as atividades de ginástica laboral (GL), esses profissionais de fisioterapia contam ainda com uma sala para atendimento de sessões específicas para os funcionários quando solicitados pelo médico do trabalho.

A atividade de GL é feita em duas sessões por turno, de cinco minutos cada para os colaboradores da área produtiva, sendo um total de dez minutos de atividades por turno e por dia de trabalho. Para os colaboradores da área administrativa, a atividade de GL é feita uma vez por dia com duração de dez minutos.

A planta “T” ficou um período sem as atividades de GL por causa da nova diretoria que não apoiava essa atividade, nesse período houve queda na produção, apresentada nos índices de produtividade e maior índice de desmotivação, fatos que foram ligados diretamente à interrupção da GL. Quando o programa de GL retornou às suas atividades, a produtividade aumentou e os funcionários se mostravam satisfeitos com essa iniciativa.

A planta “T” tem uma área específica para as atividades de GL, com equipamentos e acessórios para possibilitar a variação dos tipos de exercícios, na linha de produção, os líderes de produção param as linhas para os colaboradores fazerem as atividades de GL, sempre acompanhados dos profissionais habilitados para tal. Os profissionais da área administrativa da planta não fazem a atividade laboral na área designada para isso, pois, levam cerca de três minutos para deslocarem os colaboradores dos postos de trabalho até a área da GL, diminuindo a adesão. Sendo assim, os coordenadores do programa de GL decidiram guiar essa atividade no próprio ambiente de trabalho da área administrativa. Os líderes da produção, pessoa responsável pelo perfeito andamento da linha de produção, paralisam a linha de produção para os operários participarem do programa de GL e é proibido executar qualquer tarefa de trabalho nesse período.

Não há lei em vigor que obrigue as empresas de comércio ou indústrias a demandarem a atividade de GL como benefício para os seus colaboradores, todavia, é uma prática comum nas organizações que prezam pelo bem-estar e saúde dos seus empregados e ainda refletindo esse benefício em eficiência. As organizações são influenciadas pela experiência que tem com as ações trabalhistas, onde as empresas são responsáveis pela saúde e bem-estar dos seus funcionários e no caso de uma ação judicial, a organização justifica a sua preocupação com benefícios como a GL, nesse caso, o perito trabalhista questiona quais as atividades desse tipo são disponibilizadas para o bem-estar dos funcionários.

As atividades organizacionais que beneficiam os colaboradores são bem vistas pela sociedade e estas são cada vez mais procuradas pelos profissionais para estarem colaborando com uma empresa socialmente responsável. Mesmo com os benefícios que a GL traz para a vida do colaborador, muitos não aderem ao programa, estes fazem outras atividades no período que estão sendo executadas as atividades de GL, como ir ao café, ir ao banheiro ou até mesmo caminhar pelas partes externas da planta, retornando aos postos de trabalho quando acaba a atividade. Segundo os profissionais da GL, a adesão dos colaboradores da área administrativa é pequena.

Na planta “T”, há um programa de recuperação de fisioterapia onde o colaborador é encaminhado pelo médico da empresa para a avaliação do fisioterapeuta, e quando necessário, o colaborador inicia o tratamento com as seções de fisioterapia de acordo com a sua situação. Nesses casos, é fundamental a relação direta do médico com o fisioterapeuta, facilitando o acompanhamento, tratamento e a recuperação do colaborador, possibilitando ainda o seu bem-estar em um curto espaço de tempo.

Quanto à ergonomia, a avaliação dos postos de trabalho na planta “T” é de responsabilidade da equipe de segurança do trabalho, e tem o apoio da equipe de fisioterapeutas que indicam possíveis mudanças das ferramentas nos postos de trabalho ou até mesmo o rodizio dos colaboradores com tendências de adquirirem lesões em determinadas funções consideradas críticas para o aparecimento dessas enfermidades causadas por essas atividades.

Para a coleta de dados foram entrevistados 9 profissionais envolvidos nas atividades de GL e com um amplo conhecimento sobre o assunto, 1 engenheiro de segurança do trabalho, 3 técnicos de segurança do trabalho, 3 fisioterapeutas e 2 educadores físicos e ainda 4 colaboradores da área administrativa que conhecem a atividade de GL praticada na organização, entre elas 1 supervisor e 3 analistas. As entrevistas foram pessoais com o

objetivo de levantar informações relevantes ao tema GL e as razões da adesão e da não adesão ao programa.

As respostas dos participantes das entrevistas evidenciaram possíveis razões para aderir ou não aderir ao programa de ginastica laboral oferecido pela organização, dentre elas destacamos as principais:

Tabela 2: Respostas dos participantes das entrevistas.

É um momento em que o colaborador fica sem trabalhar, ou seja, ele descansa da sua rotina de trabalho no período que é feita a atividade de GL;

O colaborador não gosta de praticar atividades físicas;

A organização disponibiliza o programa de GL para os colaboradores ficarem bem preparados fisicamente produzindo mais e gerando mais lucro para a empresa;

A falta de compromisso com a empresa, o colaborador executa somente as suas obrigações legais;

O desconhecimento de informações sobre os benefícios que a atividade de GL traz para o colaborador;

O colaborador está em reunião na hora da atividade de GL;

O colaborador tem uma demanda urgente para entregar e não pode parar para participar das atividades de GL;

O colaborador entende que o seu trabalho é mais importante que o programa da GL, então não para as suas tarefas da rotina de trabalho para participar das atividades de GL;

A autonomia do colaborador na escolha de aderir ou não à GL faz com que as tarefas do trabalho estejam sempre em primeiro plano diante da GL, uma vez que ele se encontra no ambiente corporativo;

O profissional que guia as atividades de GL não estimula a adesão;

O profissional que guia as atividades de GL não é simpático, tampouco divertido;

As atividades de GL não são animadas;

Não há variedades de exercícios no programa de GL;

O trabalho não é o ambiente adequado para as atividades de GL;

Os nossos líderes (supervisores e gerentes) não participam da GL, por isso eu também não o faço;

O meu gerente não apoia a atividade de GL;

O colaborador não se sente à vontade em se expor na frente dos colegas que não participam da atividade de GL.

Fonte: Elaborada pelos autores.

5. Conclusões

Muitas respostas obtidas com as entrevistas estão indo ao encontro com estudos feitos sobre a ginastica labora, saúde e bem-estar dos colaboradores, assim os relacionamentos positivos foram encontrados.

A afirmação “A organização disponibiliza o programa de GL para os colaboradores ficarem bem preparados fisicamente produzindo mais e gerando mais lucro para a empresa.” segue o que Militão (2001) afirma em seu estudo dizendo que os distúrbios na saúde dos trabalhadores têm afetado o desempenho das empresas. Na maioria das vezes, ocasionadas devido às tarefas repetitivas, pressão constante por produtividade, jornada prolongada além de tarefas fragmentadas, monótonas que reprime o funcionamento mental do trabalhador. Esses distúrbios trazem como consequência dor e sofrimento para os trabalhadores e para os empresários traz onerosas despesas com assistência médica e pagamento de seguros. Pesquisas como a de Militão (2001) suportam as decisões dos gestores de se preocuparem com a saúde e bem-estar dos colaboradores na organização.

As afirmações a seguir evidenciam a falta de conhecimento sobre os benefícios e problemas causados pelos esforços repetitivos e a falta de exercício regulares moderados, tanto dos colaboradores quanto dos seus supervisores diretos. “O desconhecimento de informações sobre os benefícios que a atividade de GL traz para o colaborador; O colaborador entende que o seu trabalho é mais importante que o programa da GL, então não para as suas tarefas da rotina de trabalho para participar das atividades de GL; A autonomia do colaborador na escolha de aderir ou não à GL faz com que as tarefas do trabalho estejam sempre em primeiro plano diante da GL, uma vez que ele se encontra no ambiente corporativo; O meu gerente não apoia a atividade de GL; O colaborador não se sente à vontade em se expor na frente dos colegas que não participam da atividade de GL.” As reações, posturas e atitudes dos colaboradores e seus supervisores junto com a cultura de não adesão ao programa de ginastica laboral poderiam ser mudadas com a instrução dos estudos de Ruby; Schoeller; Sharkey (2001), e Militão (2001), onde afirmam que a atividade física moderada e regular minimiza os efeitos do estresse, pois esta é relaxante. Tem demonstrado através de pesquisas, que age contra a tendência de formar coágulos no sangue e protege o sistema imunológico e é tão eficaz na redução da tensão quanto um tranquilizante, sendo que o efeito do exercício foi mais duradouro. As pessoas com dores nas costas têm menor rendimento profissional quando comparadas com pessoas assintomáticas, pois a dor limita os movimentos e, conseqüentemente, diminui a produtividade no trabalho. O aumento da produtividade, a diminuição de incidência de doenças ocupacionais, a redução de gastos com

despesas médicas; o marketing social positivo, a redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários, a redução dos números de erros e falhas, a melhora da autoimagem, a redução das dores no corpo, a redução do estresse e alívio das tensões, a melhoria do relacionamento interpessoal, o aumento à resistência da fadiga central e periférica, o aumento da disposição e motivação para o trabalho, a melhoria da saúde física, mental e espiritual são consequências dos exercícios físicos moderados e regulares e ainda reflete em funcionários mais espertos e motivados.

Referências

- Almeida, F., & Sobral, F. (2007). A influência dos valores culturais na responsabilidade social das empresas: Um estudo empírico sobre a atitude dos gestores brasileiros. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, 6(3), 51-61.
- Bergamaschi, E. C., Deutsch, S., & Ferreira, E. P. (2002). Ginástica laboral: Possíveis implicações para as esferas física, psicológica e social. *Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde*, 7(3), 23-29.
- Couto, H. O. (1994). Postura correta é fundamental: A preocupação com a ergonomia começa a ganhar comitês especializados nas empresas. *Revista Amanhã, Rio Grande do Sul*, 26-30.
- Dengo, D. C., do Amaral, D. H., & Branco, P. R. (2018, August). Study on the pause effects during the workday in the cardiovascular load in the line of production of high cadence with heart rate assessment. In *Congress of the International Ergonomics Association* (pp. 1-8). Springer, Cham.
- Grande, A. J., Loch, M. R., Guarido, E. A., Costa, J. B. Y., Grande, G. C., & Reichert, F. F. (2011). Comportamentos relacionados à saúde entre participantes e não participantes da ginástica laboral. *Revista Brasileira Cineantropometria e Desempenho Humano*, 13(2), 131-137.
- Gondim, K. D. M., Miranda, M. D. C., Guimarães, J. M. X., & D'alencar, B. P. (2009). Avaliação da prática de ginástica laboral pelos funcionários de um hospital público. *Rev. RENE*, 10(2), 95-102.
- Hemingway, C. A., & Maclagan, P. W. (2004). Managers' personal values as drivers of corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 50(1), 33-44.
- Kolling, A. (1990). Ginástica laboral compensatória. In: *Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desporto: esporte e lazer na empresa*.
- Laux, R. C. (2017). Workplace Physical Activity Intervention Programs: Costs and Benefits. *International Physical Medicine & Rehabilitation Journal*, 1(4).
- Longen, W. C. (2003). *Ginástica Laboral na Prevenção de LER/DORT?: Um estudo reflexivo em uma linha de produção*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Logan, G. (2016). Playing for the People: Labor Sport Union Athletic Clubs in the Lake Superior/Iron Range 1927-1936. *Upper Country: A Journal of the Lake Superior Region*, 4(1), 44.

Martins, C. D. O. (2000). *Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria da UFSC*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Martins, G. D. A., & Theóphilo, C. R. (2015). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. São Paulo: Editora Atlas.

Miguel, L. F. (2001). Política de interesses, política do desvelo: representação e “singularidade feminina”. *Revista Estudos Feministas*, 9(1), 253-267.

Militão, A. G. (2001). *A influência da ginástica laboral para a saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Oliveira, J. R. G. de (2007). A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. *Revista de educação física/Journal of physical education*, 76(139).

Ruby, B., Schoeller, D., & Sharkey, B. (2001). Evaluation of total energy expenditure (doubly labeled water) across different measurement periods during arduous work. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 33(5), S274.