

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

AMANDA VIVIAN LOPES DOS SANTOS

IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL PARA UMA
ORGANIZAÇÃO E SEUS COLABORADORES

MACEIÓ/AL

2024

AMANDA VIVIAN LOPES DOS SANTOS

IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL PARA UMA
ORGANIZAÇÃO E SEUS COLABORADORES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Administração da Universidade
Federal de Alagoas, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharelado em
Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Milka Alves Correia
Barbosa.

MACEIÓ/AL

2024

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Maria Helena Mendes Lessa – CRB-4 – 1616

S237i Santos, Amanda Vivian Lopes dos.
Importância e benefícios da ginástica laboral para uma organização e seus colaboradores / Amanda Vivian Lopes dos Santos. – 2024.
40 f. il. : figs. ; color.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa
Monografia (Trabalho de Conclusão de Administração). Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2024.

Bibliografia: f. 36-40.

1. Ginástica Laboral. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Benefícios.
I. Título.

CDU:658.3

AMANDA VIVIAN LOPES DOS SANTOS

IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL PARA UMA
ORGANIZAÇÃO E SEUS COLABORADORES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Bacharelado em Administração da
Universidade Federal de Alagoas, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharelado em Administração.

Documento assinado digitalmente
 **MILKA ALVES CORREIA BARBOSA**
Data: 30/09/2024 07:34:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dr.^a Milka Alves Correia Barbosa – UFAL (Orientadora)

Banca Examinadora:

Documento assinado digitalmente
 **FABIULA MENEGUETE VIDES DA SILVA**
Data: 30/09/2024 10:12:22-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dr.^a Fabiula Meneguete Vides da Silva – UFAL (Examinadora)

Documento assinado digitalmente
 **NILSON CIBERIO DE ARAUJO LEAO**
Data: 30/09/2024 14:44:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Nilson Cibério de Araújo Leão – UFAL (Examinador)

AGRADECIMENTOS

Eu agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, por me dar força, proteção diária e por me guiar durante minha jornada acadêmica.

Aos meus pais, por seus ensinamentos, valores, e por me apoiarem em todos os momentos da minha vida.

À Universidade Federal de Alagoas por proporcionar minha formação acadêmica, crescimento pessoal e profissional. Agradeço a todos os professores, que com seus conhecimentos, contribuíram para a construção deste trabalho. Especialmente, à minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Milka Alves Correia Barbosa, que com sabedoria, paciência e orientação excepcional, me guiou neste percurso. Sua contribuição foi fundamental para que eu conseguisse elaborar meu trabalho.

Às minhas amigas, Emily, Jamili, Rayane e colegas de turma, que sempre estiveram comigo ao longo de toda minha graduação.

Por fim, agradeço a todos que tornaram possível este momento.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a importância da ginástica laboral tanto para o trabalhador como para a organização. Dessa forma, buscou compreender como a prática de atividades físicas no local de trabalho pode ajudar fisicamente, psicologicamente e socialmente os funcionários, além de destacar os possíveis benefícios que as empresas podem alcançar por meio do programa. A metodologia foi composta por uma revisão bibliográfica e pesquisa de campo, conduzida por uma abordagem qualitativa. A primeira buscou conceituar a ginástica laboral, compreender sua importância e evidenciar os benefícios para a saúde dos colaboradores e para a organização. Na segunda parte, foram realizados questionários e entrevistas, com o intuito de verificar a percepção dos funcionários e da empresa sobre os benefícios alcançados ao praticar a ginástica dentro do ambiente de trabalho. Os dados coletados foram analisados por meio da análise de conteúdo. Inicialmente, foi realizada a análise do material, posteriormente, houve o tratamento dos resultados obtidos e, por fim, a interpretação. Os principais resultados apontaram que ao adotar a ginástica laboral no ambiente de trabalho, os funcionários conseguiram melhorar sua postura corporal e disposição, reduzir dores e lesões, como também melhorar os sintomas como humor e ansiedade. Em relação aos benefícios para a organização, a diminuição de faltas ao trabalho, aumento da eficiência, produtividade e a redução dos gastos com saúde, são alguns dos benefícios observados. Desse modo, os resultados obtidos demonstram que o programa atua na promoção da saúde dos colaboradores, além de refletir positivamente na organização. Somado a isso, contribui para evidenciar a importância do cuidado com a saúde dos colaboradores como uma forma de investimento para as empresas que buscam ter sucesso.

Palavras-Chave: Ginástica Laboral. Qualidade de vida no trabalho. Benefícios

ABSTRACT

This work aims to analyze the importance of workplace gymnastics for both the worker and the organization. In this way, it sought to understand how the practice of physical activities in the workplace can help employees physically, psychologically, and socially, in addition to highlighting the possible benefits that companies can achieve through the program. The methodology was composed of a literature review and field research, conducted by a qualitative approach. The first sought to conceptualize workplace gymnastics, understand its importance and highlight the benefits for the health of employees and for the organization. In the second part, questionnaires and interviews were carried out, in order to verify the perception of employees and the company about the benefits achieved by practicing gymnastics within the work environment. The collected data were analyzed through content analysis. Initially, the analysis of the material was carried out, later, the results obtained were treated and, finally, the interpretation. The main results showed that by adopting workplace gymnastics in the workplace, employees were able to improve their body posture and disposition, reduce pain and injuries, as well as improve symptoms such as mood and anxiety. Regarding the benefits for the organization, the reduction of absences from work, increased efficiency, productivity and the reduction of health expenses are some of the benefits observed. Thus, the results obtained demonstrate that the program acts to promote the health of employees, in addition to reflecting positively on the organization. In addition, it contributes to highlighting the importance of employee health care as a form of investment for companies seeking to succeed.

Keywords: Workplace Gymnastics. Quality of life at work. Benefits

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Frequência que os funcionários praticam ginástica semanalmente

Figura 2 - Benefícios físicos percebidos

Figura 3 - Contribuições da ginástica para redução do estresse e fadiga no trabalho

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceitos Ginástica Laboral

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados (quantidade de funcionários por categoria)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	11
1.2	OBJETIVO GERAL.....	11
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
1.4	JUSTIFICATIVA.....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	14
2.2	GINÁSTICA LABORAL.....	18
2.3	BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL PARA O TRABALHADOR E PARA AS ORGANIZAÇÕES.....	19
2.3.1	<i>Benefícios Físicos.....</i>	<i>20</i>
2.3.2	<i>Benefícios Sociais.....</i>	<i>21</i>
2.3.3	<i>Benefícios Psicológicos.....</i>	<i>22</i>
2.3.4	<i>Benefícios Organizacionais.....</i>	<i>23</i>
3	METODOLOGIA.....	25
3.1	Caracterização da Pesquisa.....	25
3.2	Perfil da organização e escolha dos respondentes.....	25
3.3	Método de coleta de dados.....	26
3.4	Método de análise de dados.....	26
4	RESULTADOS.....	28
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
	REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

A busca por ambientes de trabalho saudáveis e produtivos tem se tornado uma prioridade cada vez mais evidente nas organizações contemporâneas. Conforme Maslow (2000), à medida que a saúde emocional melhora, as necessidades de expressão criativa no local de trabalho ganham maior relevância. Nesse contexto, garantir a satisfação dos funcionários não é apenas uma questão de bem-estar emocional, como também um fator estratégico para o sucesso organizacional.

Com as constantes mudanças no mercado, cresce a preocupação com a satisfação dos funcionários dentro das organizações. As empresas estão se esforçando para adaptar seus espaços físicos de modo a garantir o bem-estar de seus colaboradores e, assim, alcançar as metas estabelecidas (Freire, 2013).

Segundo Milkovich e Boudreau (2000), embora recursos financeiros, instalações físicas e equipamentos sejam essenciais para o funcionamento eficiente das empresas, são os indivíduos que desempenham o papel mais crucial. São as pessoas que participam ativamente no planejamento e na produção de serviços e produtos, controlam a qualidade, realizam vendas, buscam investimentos financeiros e estabelecem estratégias para alcançar os objetivos da organização. Portanto, sem as pessoas, torna-se praticamente impossível para qualquer organização alcançar seus objetivos.

Diante disso, Tachizawa e Scaico (2006) afirmam que as empresas devem se empenhar em assegurar a satisfação daqueles que trabalham nelas, por meio de metas sociais apropriadas e políticas de gestão adequadas. Compreender que os funcionários não devem ser tratados como uma máquina, mas como elementos fundamentais para o sucesso da organização, é essencial para garantir ambientes de trabalhos saudáveis e motivadores. Nesse sentido, práticas como a ginástica laboral surgem como estratégias eficazes para promover o bem-estar dos colaboradores, pois reduz o estresse físico e emocional, além de aumentar a produtividade.

Conforme mencionado por Aquino e Fernandes (2013), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é definida como uma área de pesquisa que engloba as diferentes condições de vida no local de trabalho, incluindo aspectos relacionados ao bem-estar, saúde, segurança física e mental, interação social e habilidades para executar tarefas com precisão e eficiência utilizando nossa energia pessoal. Desse modo, práticas voltadas para a melhoria da QVT, como

a ginástica laboral, têm ganhado destaque. Ao realizar exercícios físicos e pausas durante o expediente, há redução no estresse e melhora a disposição dos funcionários, impactando na sua saúde física e mental.

Segundo Fernandes (1996), o objetivo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é promover maior eficácia e produtividade, atendendo, ao mesmo tempo, às necessidades básicas dos trabalhadores. Assim, empresas que implementam ações nesse sentido, estão priorizando a qualidade do ambiente em que seus funcionários estão inseridos e seu bem-estar durante a execução de suas tarefas.

Neste contexto, a ginástica laboral surge como uma prática importante que oferece uma abordagem para promover o bem-estar dos colaboradores e melhorar o desempenho organizacional. No cenário atual, onde a competitividade e as exigências do mercado são constantemente desafiadas, compreender a importância da ginástica laboral nas organizações tem se mostrado fundamental para o alcance dos objetivos estratégicos e para a criação de uma cultura corporativa que valoriza tanto a saúde quanto a produtividade.

Assim, de acordo com Lopes, Nogueira e Martinez (2008), os funcionários que praticam a Ginástica Laboral beneficiam-se fisiologicamente, psicologicamente e socialmente. Ademais, mencionam que ao ser praticada, há uma diminuição de dores musculares, inflamações e traumas; o funcionário estará mais preparado no serviço e não sentirá desconforto, como também irá melhorar sua postura corporal.

Ao considerar a saúde de seus colaboradores como prioridade, as empresas que adotam a Ginástica Laboral têm como objetivo não apenas melhorar a produtividade, mas também aprimorar a qualidade da produção. Buscando reduzir os afastamentos médicos, prevenir doenças relacionadas a lesões musculares, minimizar dores e tensões decorrentes de esforços repetitivos, e ampliar a capacidade de movimentação. Essas medidas contribuem para a diminuição de falhas e erros associados a problemas de saúde, conforme destacado por Lima (2004).

Sendo assim, a ginástica laboral é um importante instrumento estratégico para a otimização do desempenho organizacional e contribui para a compreensão da maneira pela qual essa prática pode ser um elemento transformador nas dinâmicas organizacionais do século XXI.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O presente estudo se propõe a abordar a seguinte questão de pesquisa: quais as vantagens da prática da Ginástica Laboral para o trabalhador e para a organização?

1.2 OBJETIVO GERAL

Partindo desse questionamento, o objetivo geral deste trabalho é analisar a importância da ginástica laboral tanto para o trabalhador quanto para a organização.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como objetivos específicos, busca-se:

- verificar a aderência às práticas de ginástica laboral pelos funcionários;
- identificar os principais benefícios físicos, psicológicos e sociais que a ginástica laboral pode proporcionar aos colaboradores e
- destacar os possíveis benefícios que as empresas podem alcançar por meio dos programas de Ginástica Laboral.

1.4 JUSTIFICATIVA

Desde o final do século XX, houve uma série de transformações no ambiente de trabalho, que passou a enfrentar uma concorrência cada vez mais acirrada. Por conta disso, as empresas têm investido em melhorias nas condições de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores, visando cumprir a legislação trabalhista em vigor e reduzir os possíveis impactos negativos que o ambiente organizacional e do trabalho possam causar (Silva; Ferreira, 2013). Além disso, diante do cenário da pandemia causada pelo COVID-19, as empresas tiveram que adotar o trabalho remoto como alternativa para manutenção das suas atividades, contudo, surgiram novos obstáculos como falta de ambiente adequado, aumento de carga horária e sedentarismo, acentuando sintomas como estresse e problemas na saúde física e mental (Prado *et al.*, 2022). Desse modo, alternativas como a ginástica laboral ganha destaque por auxiliar no autocuidado com a saúde física e mental do colaborador

De acordo com Farsen (2018), ao considerar o trabalho como uma dimensão central na vida humana, surge uma questão fundamental: como o trabalho pode ocupar um papel central na vida do homem sem proporcionar-lhe qualidade de vida, bem-estar e felicidade? Para abordar essa questão, pesquisadores, acadêmicos e profissionais têm se empenhado em compreender os conceitos de qualidade de vida, bem-estar e felicidade, bem como suas interconexões sutis. Esse esforço visa fornecer subsídios para políticas e práticas de gestão de pessoas externas para a promoção da saúde física e mental dos trabalhadores (Farsen *et al.*, 2018).

Ogata e Simurro (2009) afirmam que os programas de qualidade no ambiente de trabalho desempenham um papel crucial ao incentivar as pessoas a adotarem estilos de vida saudáveis para melhorar seus níveis de saúde. Em seu trabalho sobre temas avançados em qualidade de vida, Ogata e Lourenço (2018) revisaram uma discussão sobre programas de saúde e qualidade de vida nas empresas. O objetivo é aumentar a satisfação dos funcionários, aumentar a produtividade no trabalho e reduzir o absenteísmo, além de diminuir os custos associados aos problemas de saúde.

A justificativa do estudo baseia-se no fato de que ao longo das últimas décadas, as organizações passaram por uma transformação constante, impulsionada por avanços tecnológicos e mudanças nas demandas do mercado. Nesse cenário, a saúde e o bem-estar dos colaboradores surgem como fatores determinantes para o sucesso e a sustentabilidade das empresas. A Ginástica Laboral como uma prática voltada para a promoção da saúde e melhoria do ambiente de trabalho, ganha destaque como uma estratégia que pode contribuir significativamente para a saúde física, emocional e produtividade dos colaboradores. Além disso, a empresa beneficia-se financeiramente ao reduzir os gastos relacionados ao afastamento de funcionários, tendo em vista que pode afetar sua produção.

A crescente conscientização sobre a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, juntamente com a necessidade de aliviar os riscos ocupacionais, torna a investigação da ginástica laboral uma empreitada inquestionável. Ao compreender em profundidade os benefícios dessa prática, sua aplicação eficaz e as maneiras pelas quais ela pode impactar positivamente o ambiente organizacional, este estudo busca contribuir para a disseminação de conhecimento que pode influenciar positivamente a tomada de decisões nas empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme os objetivos propostos, a fundamentação teórica do estudo baseou-se em três pilares fundamentais: qualidade de vida no trabalho, ginástica laboral e os benefícios de sua prática para as organizações e seus colaboradores. Inicialmente, será evidenciada a importância da qualidade de vida no trabalho para o bem-estar físico, psicológico e social de todos os funcionários. Em seguida, a ginástica laboral é enfatizada devido ao seu caráter preventivo e de saúde no local de trabalho, serão abordados princípios, modalidades e seu impacto na capacidade e produtividade dos trabalhadores. Por fim, são abordadas as vantagens específicas oferecidas como diminuição das doenças ocupacionais, fortalecimento do trabalho em equipe, redução do absenteísmo e clima de trabalho aprimorado.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no ambiente de trabalho (QVT) surgiu no cenário empresarial em constante evolução, tornando-se mais competitivo ao longo do tempo. Dessa maneira, indivíduos habilitados e especializados desempenham um papel crucial no progresso da vantagem competitiva das empresas. Assim, a QVT tem sido adotada como uma estratégia para melhorar a satisfação dos funcionários, com o objetivo de fortalecer seu comprometimento com as metas e procedimentos organizacionais (Garcia, 2010).

Na perspectiva de Monteiro *et al.* (2011), em um contexto marcado pela forte competição e pela crescente procura por profissionais qualificados e flexíveis, a Qualidade de Vida no Trabalho surge como uma necessidade crítica e uma estratégia de gestão indispensável para as organizações.

A QVT foi introduzida por Louis Davis em meados da década de 1970, enquanto trabalhava em um projeto sobre desenho de cargos. Para Davis, o conceito da qualidade de vida no trabalho preocupa-se com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores durante o desempenho de suas atividades laborais (Chiavenato, 2014).

Chiavenato (2014) caracteriza Qualidade de Vida no Trabalho da seguinte forma:

QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (Chiavenato, 2014, p. 420).

Segundo o autor, “trata-se de um conceito amplo, que inclui saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente” (Chiavenato, 2014, p. 420).

Conforme discutido por Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abrange a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos. Esses fatores influenciam a cultura organizacional e renovam o clima dentro das empresas. Dessa forma, refletirá diretamente no bem-estar dos trabalhadores e na produtividade das organizações. Fernandes (1996) enfatiza que a QVT é adaptável e flexível, ajustando-se às mudanças tanto nas estruturas organizacionais quanto nas necessidades individuais dos colaboradores, sendo contingencial, ou seja, depende da realidade específica de cada empresa e do contexto em que está inserida.

Seguindo a perspectiva de Limongi-França (2008), os programas relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho só alcançarão resultados positivos quando houver uma valorização dos colaboradores, considerando suas necessidades e expectativas. Isso, por sua vez, resultará em um maior desenvolvimento do potencial desses colaboradores.

Em consonância com as ideias de Walton (1973), a Qualidade de Vida no Trabalho relaciona-se à satisfação e anseios individuais dos colaboradores, por meio da humanização das atividades laborais e do compromisso social das empresas. O autor propôs um modelo que é dividido em oito dimensões de análise, sendo elas:

- a) Compensação justa e adequada, diz respeito ao salário e leva em consideração elementos como experiência, responsabilidade, talento e habilidade;
- b) Garantia de condições seguras e saudáveis no ambiente de trabalho, inclui horários razoáveis, sem exposição a riscos à saúde, bem como restringir os colaboradores de idade em certas funções;
- c) Oportunidades que envolvam o desenvolvimento das capacidades humanas, tais como autonomia, diversidade de habilidades, acesso à informação e chances de progressão e participação no planejamento das atividades;

d) Perspectivas de crescimento e segurança futura, por meio de promoções, aquisição de novas competências e garantia de estabilidade no emprego;

e) Integração social no ambiente de trabalho, marcada pela ausência de preconceitos, relações interpessoais positivas e coesão organizacional;

f) Adoção de princípios constitucionais nas relações de trabalho, estabelecendo direitos e deveres dos colaboradores, garantindo privacidade, promovendo o diálogo e assegurando tratamento justo e possibilidade de recurso;

g) Equilíbrio entre as exigências profissionais e a vida pessoal, reconhecendo a importância do tempo dedicado ao trabalho e às atividades fora do trabalho;

h) Importância social do trabalho, influenciada pela percepção do colaborador sobre a organização e suas práticas, o que impacta diretamente na valorização ou desvalorização de sua posição e carreira, afetando sua autoestima.

Além disso, Walton (1973) afirmou que a QVT deve ter como objetivo criar uma organização mais humana, na qual o trabalho seja executado com responsabilidade e autonomia, além de receber feedbacks que avaliarão seu desempenho, a execução adequada das tarefas, seu enriquecimento do trabalho e a ênfase no desenvolvimento pessoal do funcionário.

Conforme Carvalho *et al.* (2013), o trabalho possui grande importância na vida das pessoas, tendo em vista que uma grande parte dos trabalhadores passam mais tempo dentro do ambiente laboral do que com sua família. Ademais, conforme discutido por Miranda (2009), alguns trabalhadores o caracterizam apenas como uma forma de sobrevivência, ou seja, nessa linha de interpretação é desconsiderado os anseios e motivação dos funcionários, impactando de forma negativa no seu desempenho. Portanto, é necessário compreender a importância da qualidade de vida nas organizações como forma de satisfação do indivíduo na realização de suas atividades (Maximiano, 2000).

Desse modo, Alves (2011) destaca a importância da adoção de um planejamento estratégico voltado para a incorporação de práticas e programas de QVT nas empresas, os quais

Envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (Alves, 2011, p. 7).

Diante disso, ao analisar a literatura, o autor menciona algumas ações e programas que foram introduzidos e alcançaram resultados positivos, dentre eles:

a) Ergonomia: busca reduzir as consequências nocivas sobre o trabalhador, como a fadiga, estresse, erros e acidentes, proporcionando saúde, segurança e satisfação dos trabalhadores, durante sua interação com o sistema produtivo (Iida e Buarque, 2021).

b) Treinamento: “é considerado instrumentador das metas de bem-estar no trabalho. Potencial, criatividade, inovação e interação capacitam os trabalhadores através de situações planejadas para obtenção de mudanças pessoais, grupais e organizacionais” (Alves, 2011, p. 68).

c) Avaliação de desempenho: envolve uma análise organizada do desempenho individual e do potencial de desenvolvimento futuro em um cargo, além de estimular ou julgar o valor, a excelência e a qualidade de cada indivíduo (Chiavenato, 2009).

d) Benefícios: “os benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso e produtivo para toda a empresa” (Araújo, 2006, p. 169).

e) Higiene e segurança do trabalho: “é um conjunto de medidas que visam minimizar os acidentes de trabalho, bem como proteger a integridade e capacidade de trabalho do trabalhador, pois na mesma estão embutidos estudos sobre a prevenção e controle de riscos de acidentes de trabalho” (Eggers e Goebel, 2007, p. 106).

f) Exercícios físicos e Ginástica Laboral: as iniciativas de atividade física podem trazer vantagens para o mundo empresarial, na medida que aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, como também a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora o relacionamento interpessoal, além de reduzir os acidentes de trabalho e gastos médicos, como consequência, promove um aumento geral na qualidade de vida (Alves, 2011). O mesmo autor discute sobre os benefícios para a saúde dos praticantes de Ginástica Laboral, destacando a redução da percepção de dores osteomusculares e a melhoria da postura. Ao introduzir esse tipo de programa no local de trabalho, observa-se uma diminuição nos atestados médicos, um aumento no tempo de resposta e benefícios para o humor dos funcionários.

Portanto, dedicar recursos à promoção da Qualidade de Vida dos funcionários nas organizações representa atualmente uma das principais estratégias preventivas contra potenciais problemas decorrentes do trabalho, nos quais as demandas inadequadas, especialmente devido

ao ritmo laboral exaustivo, podem acarretar sérios danos à saúde dos colaboradores (Sampaio; Oliveira, 2008).

2.2 GINÁSTICA LABORAL

A Ginástica Laboral originou-se por volta de 1925 na Polônia, e era denominada Ginástica de Pausa, tendo em vista que os colaboradores realizavam uma pausa para se exercitarem, sendo esta específica para cada ocupação. Todavia, foi no Japão, em 1928, que essa prática teve consolidação, com os funcionários dos correios, os quais participavam de sessões diárias visando relaxamento e saúde (Conselho Federal de Educação Física, 2004).

Segundo Sampaio e Oliveira (2008), no Brasil, as primeiras tentativas de adesão à prática de atividades físicas entre os colaboradores remontam a 1901, mas apenas em 1973 surgiu a primeira proposta oficial de Ginástica Laboral para funcionários. Essa iniciativa despertou o interesse de algumas empresas, levando-as a investir em lazer e esporte para seus funcionários, pode-se citar como exemplos a Fábrica de Tecidos Bangu e o Banco do Brasil, que fundaram a Associação Atlética do Banco do Brasil.

Alguns pesquisadores conceituam a Ginástica Laboral da seguinte forma, conforme observado no quadro 1:

Quadro 1: Conceitos Ginástica Laboral

AUTORES	CONCEITO
Oliveira (2007)	A Ginástica Laboral pode ser compreendida como o conjunto de exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento, podendo ser realizados em diferentes setores da empresa e seu principal objetivo é prevenir e diminuir os casos de LER/DORT.
Martins (2001)	A Ginástica Laboral é caracterizada como exercícios praticados no local de trabalho, o tempo de duração varia entre 5, 10 ou 15 minutos, apresentando como foco a prevenção das LER/DORT e diminuição do estresse, por meio de exercícios de alongamento e de relaxamento.

Polito e Bergamaschi (2002)	A Ginástica Laboral é um conjunto de atividades diárias realizadas no âmbito organizacional, durante o expediente, as quais abordam os aspectos físicos, psicológicos e sociais dos colaboradores. Sendo assim, seu objetivo é prevenir lesões relacionadas ao trabalho, equilibrar as funções corporais e permitir que os funcionários tenham um momento de descanso e interação social.
Lima (2018)	Define como um programa de exercícios que é executado por um profissional, com o intuito de preparar e compensar as estruturas musculares mais utilizadas no trabalho, com o foco em prevenção e promoção da saúde, estímulo para uma rotina mais ativa, melhora da postura e percepção corporal, diminuição de encurtamentos e de tensões musculares. Além disso, afirma que devem ser complementados por ações educativas que permitam maior acesso à informação, promoção e educação em saúde, dinâmicas lúdicas e de integração social, visando promover um estado de maior descontração e bem-estar para seus colaboradores.

Fonte: Elaboração Própria (2024)

Lima (2018) classifica a Ginástica Laboral conforme o horário de sua aplicação na organização e de acordo com seus objetivos, e sendo assim, podem ser denominadas como:

a) Ginástica Laboral Preparatória: É praticada antes de iniciar a jornada de trabalho ou nas primeiras horas de expediente. Tem como objetivo principal preparar os colaboradores, aquecendo, sobretudo, os grupos musculares que serão solicitados nas tarefas profissionais, proporcionando também maior disposição (Lima, 2018).

b) Ginástica Compensatória ou de Pausa: Ginástica que dura aproximadamente 10 minutos, sendo realizada durante a jornada de trabalho. Interrompe a monotonia operacional para a realização de exercícios específicos de compensação para esforços repetitivos ou estruturas sobrecarregadas, e as posturas solicitadas nos postos de trabalho (Lima, 2018).

c) Ginástica de Relaxamento: Atividade física com duração de cerca de 10 minutos, focada em exercícios de alongamento e relaxamento muscular, feita no final do expediente, com o intuito de oxigenar os músculos envolvidos nas atividades de trabalho (Lima, 2018). Dessa forma, exercícios praticados após o expediente de trabalho, têm como objetivo proporcionar relaxamento muscular e mental aos trabalhadores (Oliveira, 2007).

2.3 BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL PARA O TRABALHADOR E PARA AS ORGANIZAÇÕES

Conforme citado por Oliveira (2002) a Ginástica Laboral traz benefícios tanto para o trabalhador quanto para a organização. Dessa forma, os benefícios podem ser divididos em físicos, sociais, psicológicos e organizacionais.

2.3.1 Benefícios Físicos

Em conformidade com Bolsonello *et al.* (2022) os benefícios físicos englobam a diminuição das dores musculares, inflamações e traumas; o colaborador ficará mais preparado para o serviço pois não sentirá desconforto, além de melhorar a postura corporal. Contudo, a Ginástica Laboral atua predominantemente na prevenção de LER/DORT, e pode ser considerada como seu principal benefício físico (Bom, 2011).

Codo e Almeida (1998) apontam que várias causas são atribuídas à origem das LER/DORT, incluindo as mudanças nas atividades industriais, a introdução da informática e modificações nos métodos de produção, resultando em um aumento nos movimentos repetitivos e da força com os membros superiores. Além disso, os autores sugerem que uma mudança na ética laboral e um aumento da carga psicológica associada ao trabalho também são considerados como fatores contribuintes para o surgimento dessa doença.

Cañete (1996) descreveu que as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) representam um conjunto de condições que se caracterizam por desconforto ou dor prolongada nos músculos, tendões e outros tecidos moles, com ou sem sinais físicos evidentes. Essas condições, frequentemente relacionadas ao trabalho, estão geralmente ligadas a movimentos repetitivos, posturas prolongadas ou contraídas e/ou atividades vigorosas.

Dessa forma, Oliveira *et al.* (1998) destaca que a LER/DORT surgem do excessivo uso dos músculos e tendões, devido a movimentos repetitivos e intensos, combinados com posturas inadequadas e ações estáticas. Quando tais lesões ocorrem de forma frequente durante as atividades laborais, a capacidade de regeneração dos músculos pode ser inadequada para reparar as lesões.

Sendo assim, segundo Teotônio *et al.* (2013) a utilização do treinamento funcional dentro do programa de Ginástica Laboral, se concentra em movimentos os quais incorporam

todas as capacidades físicas, tais como, equilíbrio, força, velocidade, coordenação, flexibilidade e resistência, através de movimentos que envolvem várias articulações, e com a participação do sistema proprioceptivo, responsável pela sensação de movimento e pela posição articular. Esse sistema desempenha funções cruciais, como a manutenção do equilíbrio, a orientação corporal e a prevenção de lesões.

Portanto, percebe-se que a Ginástica Laboral é eficiente na prevenção das doenças ocupacionais, na melhoria da qualidade de vida do trabalhador e na diminuição do absenteísmo.

2.3.2 Benefícios Sociais

Duarte (2000) argumenta que a implementação de um programa de ginástica laboral em uma organização envolve toda a coletividade, proporcionando não apenas benefícios físicos, como também momentos de descontração e um breve afastamento dos problemas do trabalho, tornando-se um intervalo necessário. Durante essa prática, independentemente das responsabilidades individuais, todos se engajam em atividades físicas, colaboram uns com os outros, e têm a oportunidade de entender suas próprias necessidades e limitações, enquanto respeitam os limites de seus colegas. Além disso, essa iniciativa pode resultar no surgimento de novas lideranças, facilitar o contato pessoal, promover a interação social, fortalecer o trabalho em equipe e melhorar as relações interpessoais.

Gonçalves e Vilarta (2004) mencionam os ganhos sociais da prática, afirmando que

Os programas de promoção de saúde promovem efeito moral positivo, pois possibilita maior visibilidade das ações corporativas dirigidas à saúde e ao bem-estar. Os empregados passam a ter oportunidades adicionais de conhecerem-se uns aos outros e, conseqüentemente, de atuar de forma colaborativa para a produção mais eficiente (Gonçalves; Vilarta, p. 134).

Em conformidade com Leite e Mendes (2004) a ginástica laboral melhora significativamente o relacionamento interpessoal, pois promove uma maior interação entre os colaboradores. Isso, por sua vez, contribui no andamento das tarefas que requerem trabalho em grupo.

De forma geral, os aspectos sociais se manifestam com inúmeras vantagens, tais como: facilitar o relacionamento social e do trabalho em equipe, estímulo à integração social,

aprimorar as relações interpessoais, desenvolver novas lideranças, além de contribuir para melhorias no contato pessoal e na comunicação interna. Esses elementos não apenas fortalecem os laços entre os colaboradores, mas também impulsionam o desempenho coletivo e proporcionam um clima de harmonia no ambiente de trabalho (Souza *et al.*, 2015).

2.3.3 Benefícios Psicológicos

Sabe-se que atualmente a realização de uma atividade física simples pode melhorar o desempenho profissional, a autoconfiança, a habilidade de lidar com emoções e o autocontrole, além de aprimorar o raciocínio, a memória, a percepção, o bem-estar e a eficácia no trabalho. Também é observado que essa prática pode reduzir a taxa de absenteísmo, o abuso de substâncias, a irritabilidade, a ansiedade, a depressão e as enxaquecas (Mota, 2002).

Souza *et al.* (2015) destacaram que o estresse, considerado como a enfermidade predominante no século XX, possui potencial para agravar-se ainda mais devido às mudanças constantes no ambiente de trabalho, que exigem dos trabalhadores uma adaptação contínua. No contexto psicológico, a ginástica laboral desempenha um papel fundamental ao promover o aumento da autoestima dos trabalhadores, conscientizando-os sobre a relevância de suas atividades para a organização, aprimorando sua capacidade de concentração e contribuindo para a redução dos níveis de estresse mental.

Marquesini (2002) afirmou que, do ponto de vista psicológico, a ginástica laboral tem o potencial de fortalecer a autoestima dos trabalhadores, promover a conscientização sobre a importância de seu papel dentro da empresa, incentivando mudanças em suas rotinas, aprimorar a capacidade de concentração no trabalho e lidar com tensões emocionais, na medida que melhora a atenção e concentração nas atividades realizadas, além de reduzir os níveis de estresse mental.

Logo, na análise feita sobre os efeitos psicológicos positivos da ginástica laboral para os colaboradores, observa-se que há uma unanimidade referente à sua eficácia na prevenção e no controle do estresse por meio dessa atividade.

2.3.4 Benefícios Organizacionais

É possível notar um aumento na adesão por programas de Ginástica Laboral pelas organizações, o que evidencia uma preocupação crescente com o bem-estar de seus colaboradores.

Esses programas têm se destacado como uma estratégia eficaz para as empresas que buscam promover o bem-estar de seus colaboradores. Os benefícios proporcionados em sua adesão são diversos. Primeiramente, destacam-se as vantagens financeiras, contribuindo para a redução significativa dos custos relacionados ao afastamento e à substituição de funcionários. Além disso, há uma queda nas queixas de saúde, afastamentos médicos, acidentes e lesões entre os funcionários. Outro aspecto relevante é o impacto positivo na imagem da instituição, tanto referente aos empregados quanto para a sociedade (Militão, 2001).

A prática da ginástica laboral não só reduz a frequência de afastamentos no trabalho, como também resulta em economia para a empresa. Quando o número de funcionários é reduzido, a produção da empresa é afetada ou ela precisa contratar novos funcionários para compensar essa falta. Assim, os custos da implementação da ginástica laboral são compensados pela redução na taxa de afastamento dos funcionários (Neto, 2022).

De acordo com Pressi e Candotti (2005) inserir a prática de ginástica laboral na rotina das empresas pode apresentar resultados positivos, como aumentar a produtividade e disposição no trabalho, melhorar a qualidade de vida e consciência corporal.

Além disso, pode ser benéfica para aumentar a eficiência, na medida que melhora o bem-estar no ambiente profissional, reduz dores corporais, minimiza acidentes e lesões, e consequentemente, aumenta a produtividade, o que resulta na diminuição do índice de faltas. O bem-estar gerado pelo descanso e pela prática de exercícios pode refletir-se no aumento da eficiência e na motivação dos trabalhadores (Ricato, 2022).

Ao demonstrar preocupação com a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, a organização fortalece sua reputação como um local de trabalho que valoriza e investe no desenvolvimento pessoal e profissional de sua equipe, o que pode resultar em maior engajamento, satisfação e lealdade por parte dos funcionários. Além disso, uma reputação positiva pode atrair talentos e clientes, fortalecendo ainda mais a posição da empresa no mercado.

Sendo assim, pode-se afirmar que a ginástica laboral desempenha um papel importante no aumento da satisfação dos funcionários, pois aprimora o bem-estar no ambiente

organizacional ao promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho. Além disso, melhora os relacionamentos interpessoais entre os colegas, enquanto contribui para a redução de absenteísmo e, conseqüentemente, resultará em uma maior qualidade de produtividade.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Na elaboração deste trabalho, foram realizados dois tipos de pesquisa: a revisão bibliográfica, que é elaborada com base em material publicado em livros, revistas, artigos acadêmicos, teses e dissertações (Siena *et al.*, 2024). Cujo objetivo foi conceituar a ginástica laboral, bem como, compreender sua importância e benefícios para a saúde dos colaboradores e para as organizações.

Além disso, foi feita uma pesquisa de campo, conduzida por uma abordagem qualitativa por meio de questionários e entrevistas (Siena *et al.*, 2024). Com o intuito de verificar a percepção dos funcionários e da empresa sobre os benefícios alcançados ao praticar a ginástica laboral dentro do ambiente de trabalho.

3.2 Perfil da organização e escolha dos respondentes

A instituição escolhida para aplicação do estudo foi o Serviço Social da Indústria (Sesi), a qual possui uma rede integrada de unidades fixas que atendem todo o estado alagoano, dessa forma, a unidade selecionada para a pesquisa foi a localizada em Arapiraca/AL.

O Serviço Social da Indústria (Sesi) é uma entidade do sistema da Federação das Indústrias do Estado de Alagoas (Fiea), que atua no oferecimento de serviços nas áreas de segurança e saúde para a indústria e seus trabalhadores; nesse sentido, estimula um estilo de vida mais saudável aos funcionários e, desse modo, contribui na diminuição dos índices de absenteísmo, aumento da produtividade e o ganho de competitividade (Serviço Social da Indústria, 2024).

De acordo com dados obtidos pelo site da (Fiea), essa instituição tem como objetivo realizar estudos, coordenar, proteger e representar legalmente as várias categorias econômicas da Indústria do Estado de Alagoas. Visando desenvolver o parque industrial alagoano, a Federação das Indústrias do Estado de Alagoas, compreende departamentos regionais como o Sesi, o Senai e o IEL (Federação das Indústrias do Estado de Alagoas, 2024). Dessa forma,

partindo do pressuposto que o Sesi é a entidade responsável por fornecer serviços de saúde e segurança do trabalho, será o foco do presente estudo.

Visando a promoção da saúde, o Sesi disponibiliza atendimento personalizado de prática de atividades físicas realizadas pelos trabalhadores coletivamente, no próprio local de trabalho, durante a jornada diária, com o intuito de melhorar a condição física do trabalhador, fortalecer determinadas musculaturas muito exigidas, prevenir problemas posturais, lesões, melhorar as relações interpessoais e, principalmente, promover uma adoção de estilo de vida saudável. Ademais, oferta a prática de atividade física sistematizada e orientada no ambiente corporativo, a fim de melhorar o condicionamento físico e, conseqüentemente, a promoção da saúde e bem-estar do trabalhador. O serviço inclui a criação de grupos de afinidades para prática de atividades físicas e implementação e acompanhamento de programas de exercícios físicos (Serviço Social da Indústria, 2024).

Em relação a escolha dos respondentes, no dia que ocorreu a aplicação do estudo, 11 funcionários participaram da aula e todos responderam ao questionário. Sendo 7 mulheres e 4 homens, englobando setores de atuação como administrativo, recepção, serviços gerais e consultoria.

3.3 Método de coleta de dados

O primeiro questionário, aplicado aos funcionários, foi composto por nove perguntas, sendo elas referente à ginástica laboral, frequência com que participam, os benefícios advindos de sua prática, entre outras. E o segundo, composto por onze perguntas, visando obter informações como deu-se a implementação do programa na organização, os impactos benéficos para a empresa e a percepção da gestão sobre as melhorias alcançadas na saúde e bem-estar de seus colaboradores.

Sendo assim, após a realização da pesquisa bibliográfica e a partir do referencial teórico, foi elaborado e aplicado um questionário com os 11 funcionários que praticam a ginástica laboral, como também, com a responsável do departamento de desenvolvimento socioambiental. Eles foram convidados a responder conforme sua percepção diante da experiência vivenciada pelo programa de ginástica laboral. As entrevistas foram gravadas, com duração média entre 3 a 5 minutos para cada funcionário participante.

3.4 Métodos de análise de dados

Como o estudo trata de uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa, com as respostas e informações obtidas após a aplicação dos questionários e entrevistas, o método de análise dos dados utilizado foi a análise de conteúdo, como proposto pelos autores Sousa e Santos (2020).

Inicialmente realizou-se o levantamento das respostas obtidas na aplicação dos questionários com os colaboradores e com a responsável pelo setor de desenvolvimento socioambiental, em seguida houve a análise do material, tratamento dos resultados obtidos e a interpretação.

4 RESULTADOS

Inicialmente, foi elaborado o quadro 2 para identificar o perfil dos entrevistados levando em consideração categorias como sexo, setor que trabalham e tempo de atuação, como evidenciado a seguir.

Quadro 2: Perfil dos entrevistados (quantidade de funcionários por categoria)

Perfil dos entrevistados (quantidade de funcionários por categoria)		
SEXO	SETOR	TEMPO DE SERVIÇO
Mulheres - 7	Recepção - 2	3 meses - 2
	Administrativo - 6	1 ano - 3
	Serviços Gerais - 2	2 anos - 2
Homens - 4	Consultoria - 1	4 anos - 2
		10 anos - 1
		14 anos - 1

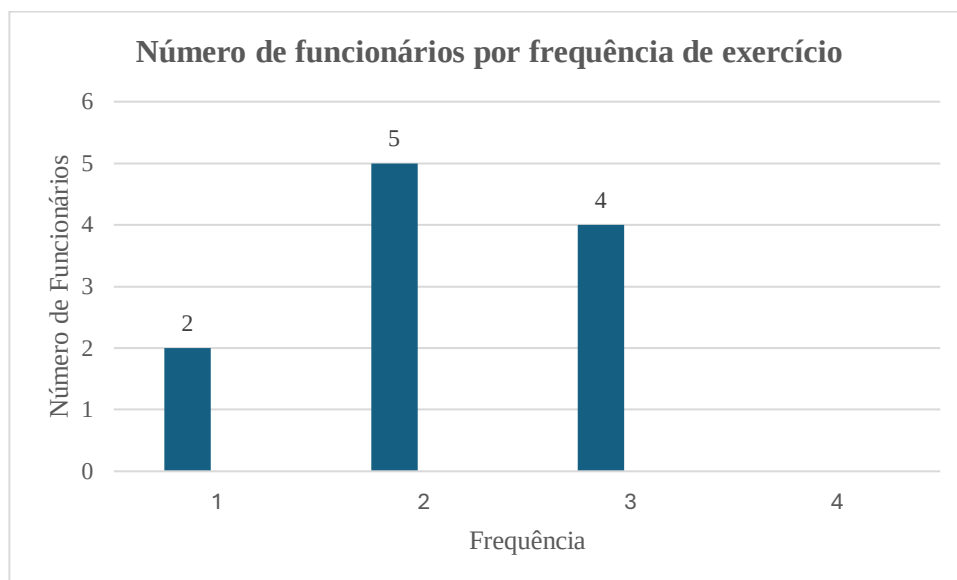
Fonte: Elaboração Própria (2024)

Ao analisar o quadro 2 é possível concluir que a maior aderência ao programa é por parte das mulheres, e o setor que mais participa das aulas é o administrativo, sendo seguido pela recepção, serviços gerais e consultoria.

Em resposta ao objetivo de **verificar a aderência às práticas de ginástica laboral pelos funcionários**, conforme respondido por eles, a frequência com que participam das aulas varia individualmente de acordo com as atividades do setor e disponibilidade no horário que ocorrem, e quando questionados sobre tal frequência, 2 funcionários responderam que praticam uma vez por semana, 5 deles participam duas vezes na semana e 4 praticam três vezes na semana, como evidenciado na figura 1. Então, “para que o programa tenha eficácia, recomenda-se frequência mínima de três vezes por semana, com aulas de dez a quinze minutos de duração e, se possível, no início, no final da jornada ou durante as pausas” (Lima, 2019, p. 76). No entanto, a mesma autora pontua que se o objetivo do programa for estimular uma mudança de comportamento na adoção de hábitos saudáveis, a frequência de duas vezes na semana já é suficiente para melhorar a flexibilidade, interação social e alívio da fadiga mental (Lima, 2019).

Dessa maneira, pode-se observar uma aderência boa por parte deles, tendo em vista que dos 11 funcionários, 9 conseguem praticar com uma maior frequência.

Figura 1: Frequência que os funcionários praticam ginástica semanalmente



Fonte: Elaboração própria (2024)

Além disso, a responsável pelo setor socioambiental destaca que o programa surgiu

através da necessidade de implementá-lo para o cuidado com a saúde do colaborador, realizamos a contratação de um professor para ministrar as aulas e alinhamos os grupos que iriam participar, e a ginástica laboral está dentro de um programa de qualidade de vida para o colaborador, contribuindo para que ele cuide de sua saúde dentro da empresa com o trabalho realizado na ginástica, através de alongamentos específicos para cada setor, trabalhos de relaxamento e dicas de saúde para mudança de hábitos saudáveis (Gestora).

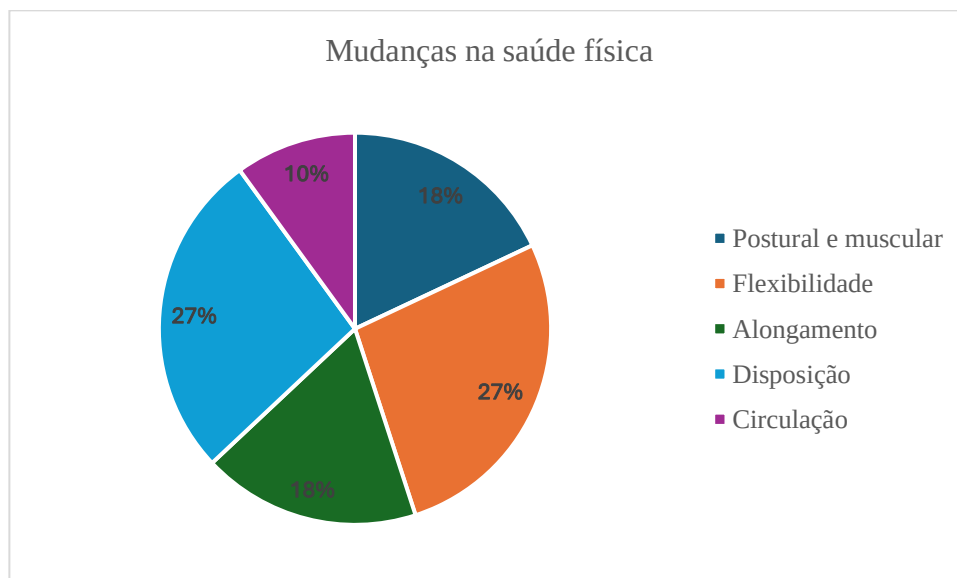
Em resposta ao objetivo de **identificar os principais benefícios físicos, psicológicos e sociais que a ginástica laboral pode proporcionar aos colaboradores**, relataram que em relação às mudanças percebidas na saúde física desde que iniciaram as aulas, 18% deles tiveram melhora postural e muscular, 27% melhoraram sua flexibilidade, 18% conseguiram aperfeiçoar seu alongamento, 27% aumentaram sua disposição e 10% na circulação sanguínea. Além disso, foram perguntados sobre a contribuição da ginástica para o bem-estar geral no ambiente de

trabalho e a experiência com a atividade, os funcionários que trabalham na parte administrativa, ao passar muito tempo sentados, 1 colaboradora destacou que houve diminuição nas dores das costas, 1 falou que melhorou dores nos dedos e articulações, 1 relatou sobre a melhora no humor, ansiedade, e os demais citaram que é um momento em que todos os setores reúnem-se e interagem entre si, o qual proporciona a descontração e divertimento.

Desse modo, com a redução das dores, lesões e melhora em sintomas como ansiedade e humor, é perceptível a melhora do bem-estar no ambiente de trabalho, e como consequência, a empresa será beneficiada com o aumento da produtividade.

Nesse sentido, os benefícios citados reafirmam ao que foi proposto por Lopes, Nogueira e Martinez (2008), pois segundo eles, os colaboradores que praticam a ginástica laboral obtêm benefícios em aspectos físicos, psicológicos e sociais. Além disso, afirmam que contribui também para a redução de dores musculares, inflamações e lesões.

Figura 2: Benefícios físicos percebidos



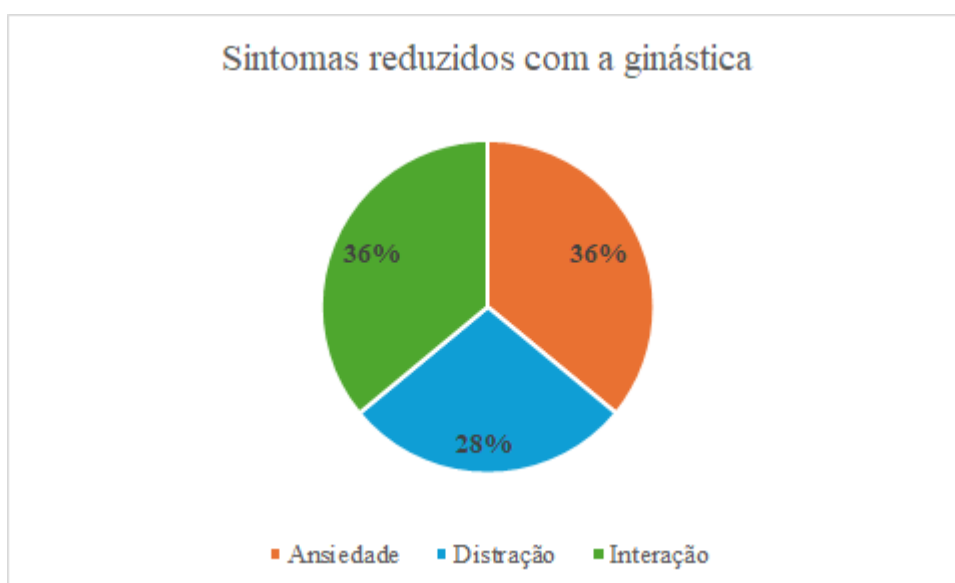
Fonte: Elaboração própria (2024)

Na sequência, foram questionados sobre **o nível de disposição após a atividade física**, e disseram que era de moderado a alto tendo em vista que proporciona uma sensação de relaxamento. Nesse sentido, como proposto por Lima (2007), a ginástica laboral contribui positivamente para a redução dos sinais de desconforto e dores nos ossos, tais fatores asseguram

seus benefícios na medida que seu objetivo é prevenir as lesões no trabalho, melhorar a flexibilidade e mobilidade das articulações, como também reduz a fadiga e melhora a postura do indivíduo.

Ademais, a pergunta seguinte relacionava-se sobre qual o nível de estresse e fadiga no trabalho e como a ginástica laboral contribuía para a redução deles, e em resposta ao objetivo de **identificar os principais benefícios psicológicos e sociais** que a ginástica laboral pode proporcionar aos colaboradores, 6 responderam que não sentiam e outros 5 relataram que dependia das demandas do dia. As melhoras percebidas e mencionadas por eles foram: 36% alegaram que houve redução da ansiedade, 28% deles falaram que possibilita a distração e 36% evidenciaram o fato de ocorrer a interação com os colegas, como mostra a figura 3. Nessa perspectiva, Duarte (2000), evidenciou que o programa de ginástica laboral permite aos funcionários momentos de descontração e um breve afastamento dos problemas de trabalho, sendo assim, uma pausa necessária. Como também, há colaboração e engajamento entre eles, aguçando assim, as relações interpessoais e o fortalecimento do trabalho em equipe. Além disso, segundo Mota (2002), a ginástica contribui para a redução da ansiedade e depressão.

Figura 3: Contribuições da ginástica para redução do estresse e fadiga no trabalho



Fonte: Elaboração própria (2024)

Somado a isso, a responsável pelo setor de desenvolvimento socioambiental também reforçou os benefícios psicológicos e sociais da seguinte forma: “*a ginástica impacta principalmente na descontração durante o expediente entre os colaboradores, reduzindo o nível de estresse e ansiedade, levando relaxamento durante a jornada de trabalho*” (G). Desse modo, isso reforça ao que foi proposto por Leite e Mendes (2004), em que a ginástica impacta positivamente no relacionamento interpessoal, pelo fato de estimular uma maior interação entre os colaboradores. Como consequência, facilita o processo das atividades que exigem trabalho em equipe.

Nessa perspectiva, pode-se observar a convergência e aproximação das ideias entre o que foi exposto pela gestora e o que foi citado pelos funcionários sobre os benefícios psicológicos e sociais alcançados por meio do programa, sendo isso um fator positivo. Dessa maneira, é possível afirmar que a ginástica laboral é bem aceita, o que pode ser benéfico para ambos os lados.

Em resposta ao objetivo de **destacar os possíveis benefícios que as empresas podem alcançar por meio dos programas de ginástica laboral**, a responsável pelo setor frisou as principais contribuições da ginástica no sentido de que “*com a prática da atividade, os colaboradores sentem-se mais valorizados, motivados e animados durante a jornada de trabalho, dessa forma, reflete em sua produtividade e valorização da marca da empresa*” (G). Sendo assim, conforme mencionado por Ricato (2022), o bem-estar gerado pela prática da ginástica contribui para o aumento da eficiência, de modo que os trabalhadores ficam mais motivados, e segundo Alves (2011), aumenta a disposição e satisfação dos funcionários.

Além disso, a responsável pelo setor citou que “*o trabalho contínuo da ginástica diminui os atestados de lesões por esforços repetitivos como bursite, tendinite, dentre outras*” (G). Como também, continuou dizendo que “*realizamos um trabalho de engajamento dos gestores das unidades para que todos os colaboradores participem da atividade, porém a participação de alguns ainda é relativa, o grupo que frequenta com maior constância, é perceptível um melhor impacto na redução do absenteísmo*” (G). Nesse sentido, como evidenciado por Militão (2001), a empresa obtém vantagens financeiras, pois reduz de forma significativa os custos relacionados ao afastamento de funcionários, tendo em vista que sua produção é afetada e irá precisar contratar mais, além de diminuir queixas de saúde, acidentes e lesões.

Por fim, quando questionados se recomendariam a prática para outros colegas de trabalho, um funcionário afirma: *“através do exercício há uma melhora do sistema cognitivo, da oxigenação do sangue e permite que tire o foco do problema, porque às vezes estamos tão focados em algo que, ao sair e fazer essa atividade física, conseguimos pensar melhor e encontrar novas soluções”* (P1).

Ainda sobre o mesmo aspecto, P2 aponta: *“sim, recomendo, sempre saio chamando o pessoal, por se tratar de saúde, além de ajudar com a mente, também ajuda o físico”*; além desses, outro trabalhador destaca: *“como trabalho com consultorias, quando passo pelas organizações, oriento sobre esse serviço que possuímos e indico para elas”* (P3). Ademais, P4 afirma: *“recomendo sim, pois é ótimo, além de ser divertido, encontramos pessoas de outros setores”*, o P5 também acrescentou *“recomendo, por ser um momento de interação com outras áreas e além do mais, estamos cuidando da saúde”*. Por fim, P6 em tom descontraído disse: *“ah, sim, principalmente lá na sala tem dois que se levantar o braço Jesus leva e ficamos um puxando o outro”*.

Somado a isso, os demais mencionaram que sempre convidam uns aos outros e incentivam a prática desta atividade, pois percebem os benefícios alcançados na saúde física, psicológica e social.

Nesse sentido, como exposto por Alves (2011), fica evidente como as iniciativas de ginástica laboral podem ser alternativas benéficas para as organizações, na perspectiva de que aumenta a disposição e satisfação dos colaboradores, melhorando a tolerância ao estresse e reduzindo o absenteísmo. Essas alternativas também favorecem o relacionamento interpessoal, diminuem os acidentes de trabalho e gastos médicos, resultando em uma melhoria na qualidade de vida. Além disso, o autor menciona os benefícios da ginástica laboral no sentido de reduzir dores osteomusculares e a melhoria da postura, ademais, a implementação de programas desse tipo no local de trabalho tem sido associada a uma diminuição nos atestados médicos e melhorias no humor dos colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou investigar a relevância e os benefícios da ginástica laboral para a empresa e seus funcionários. Durante a pesquisa, foi possível observar que a introdução de programas de ginástica laboral nas organizações pode proporcionar algumas vantagens tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

Nesse sentido, o estudo revelou que a frequência nas aulas de ginástica laboral tem se mostrado benéfica para evitar doenças relacionadas ao trabalho, diminuir o estresse e incentivar um ambiente de trabalho mais saudável para os colaboradores. Com a prática de exercícios e alongamentos direcionados, foi percebido uma melhoria significativa na postura corporal e disposição, redução de dores e lesões, além de melhorar os sintomas como humor e ansiedade, contribuindo assim para a qualidade de vida dos funcionários.

Do mesmo modo, ao aderir à prática de exercícios físicos durante o expediente, a organização também obtém vantagens. A diminuição de faltas ao trabalho, aumento da eficiência, produtividade e a redução dos gastos com saúde são alguns dos benefícios observados. Ademais, colabora para a promoção de um ambiente de trabalho mais positivo, na medida que incentiva a interação entre os colaboradores e reforça a imagem da empresa como uma instituição que se preocupa com o bem-estar de seus funcionários.

Portanto, pode-se afirmar que a ginástica laboral é essencial para aquelas empresas às quais desejam aprimorar o bem-estar de seus colaboradores e, ao mesmo tempo, obter melhores resultados no espaço organizacional. Dessa forma, é aconselhável que mais empresas adotem programas de ginástica laboral como uma alternativa para incentivar a saúde no ambiente de trabalho, contribuindo para aumentar a motivação e a produtividade dos participantes. Como possibilidade de estudo futuro para essa organização seria investigar a percepção dos colaboradores sobre a ginástica laboral que consistiria em realizar uma pesquisa, por meio de entrevistas, cujo objetivo seria analisar quais são os fatores motivacionais e as barreiras que influenciam a adesão e o engajamento nos programas oferecidos pela empresa. Outra ideia de estudo seria realizar um comparativo entre empresas que adotam e não adotam ginástica laboral, focando em indicadores como absenteísmo, satisfação dos colaboradores, produtividade e saúde do trabalhador.

A temática escolhida proporcionou compreender como a prática da ginástica laboral pode impactar positivamente o ambiente de trabalho e a saúde dos funcionários. Além de aprofundar conceitos como qualidade de vida no trabalho, gestão de pessoas e como possibilitar um ambiente organizacional mais saudável e produtivo. Algumas dificuldades encontradas na realização da pesquisa foram achar referências mais atualizadas sobre o tema, o deslocamento para a cidade onde foi aplicada, além de conciliar com outras atividades pessoais, como o trabalho, por exemplo. Diante disso, escrever este trabalho mostrou-se desafiador, porém gratificante, na medida em que todas as dificuldades foram solucionadas.

Sendo assim, a elaboração sobre este tema, além de contribuir para o desenvolvimento acadêmico, como aprimorar os conceitos de qualidade de vida no ambiente organizacional e gerir pessoas, evidenciou a importância do cuidado com a saúde dos colaboradores como uma forma de investimento essencial para o sucesso das organizações.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **INTERFACEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011.
- AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Science**, v. 31, n. 1, p. 53-58, 2013.
- ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: Estratégias e integração organizacional**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 265-274, 2006.
- BOLSONELLO, S. A. *et al.* Benefícios da ginástica laboral para as doenças ocupacionais. **Revista Faipe**, v. 12, n. 1, p. 23-32, 2022.
- BOM, M. C. **Ginástica Laboral: Uma ferramenta inteligente para os recursos humanos das empresas**. Trabalho de Conclusão de Curso. Criciúma: Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2011.
- CAÑETE, I. **Humanização: Desafio da empresa moderna**. A ginástica laboral como caminho. 1ª ed. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1996.
- CARVALHO NETO, M. R. Benefícios advindos da ergonomia e da prática da ginástica laboral. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 2, p. 316-329, 2022.
- CARVALHO, J. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. Barueri - SP: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CODO, W. *et al.* **L.E.R.: Diagnóstico, tratamento e prevenção: uma abordagem interdisciplinar**. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CREF3/SC. **Ginástica Laboral: Como contratar serviços de qualidade**. 1ª ed. Florianópolis: Comissão de Ginástica Laboral, 2014.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, p. 103-112, 2015.

DUARTE, M. F. Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria da UFSC. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 8, n. 4, p. 07- 13, 2000.

EGGERS, C.; GOEBEL, M. A. Princípios de higiene e segurança no trabalho. **Revista Expectativa**, v. 5, n. 1, 2007.

FARSEN, T. C. *et al.* Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: Sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Revista Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 1ª ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FIEA. Sobre a Fiea. **Fiea.com.br**. Disponível em: <<https://fiea.com.br/institucional/sobre-a-fiea/>>. Acesso em: maio/2024.

FIGUEIRA JUNIOR, A. J. Atividade física na empresa: Perspectivas na implantação de programas de atividade física e qualidade de vida. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 4, n. 1, p. 54-58, 2004.

FIGUEIREDO, F. **Como garantir o sucesso de suas aulas de Ginástica Laboral**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2007.

FIGUEIREDO, F. **Ginástica Laboral**: Cinco sugestões de aulas práticas. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2007.

FREIRE, M. G. **Qualidade de vida no trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Brasília: Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, 2013.

GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretária de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.

GONÇALVES, A.; VILARTA, R. **Qualidade de vida e atividade física**. 1 ed. São Paulo: Editora Manole, 2004.

IIDA, I.; BUARQUE, L. I. A. **Ergonomia**: projeto e produção. 1ª ed. São Paulo: Editora Blucher, 2021.

LEITE, N.; MENDES, R. A. **Ginástica Laboral**. 1ª ed. São Paulo: Editora Manole, 2004.

LIMA, G. D. **Ginástica laboral**: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. 1ª ed. Jundiaí-SP: Sextante, 2004.

LIMA, V. **Ginástica laboral e saúde do trabalhador: saúde, capacitação e orientação ao profissional de educação física**. 1ª ed. São Paulo: Malorgio Studio, 2019.

LIMA, V. **Ginástica laboral: Atividade física no ambiente de trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Forte, 2007.

LIMA, V. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Phorte, 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

LOPES, A. C. S.; NOGUEIRA, J. A. D.; MARTINEZ, M. G. Ginástica laboral: benefícios para os trabalhadores e para as empresas. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 6, n. 2, p. 79-84, 2008.

MACIEL, M. G. **Ginástica laboral e ergonomia: Intervenção profissional**. 1.ed. Jundiaí - SP: Fontoura, 2010.

MARQUESINI; PAGLIARI, P. Pausa para a saúde: trabalhadores mais saudáveis e produtivos reforçam a musculatura de empresas que investem em programa de ginástica laboral. **Revista Consciência**, v. 16, n. 2, p. 19-30, 2002.

MARTINS C. O. **Ginástica laboral no escritório**. 1ª ed. Jundiaí - SP: Fontoura, 2001.

MASLOW, A. H. **Maslow no Gerenciamento**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MATSUDO, V. K. R. *et al.* Promovendo atividade física no ambiente do trabalho. **Diagnóstico e Tratamento**. v. 12, n. 2, p. 97-102, 2007.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia global**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MILITÃO, A. G. **A influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam**. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MIRANDA, C. **O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho**. MBA em Gestão de Recursos Humanos. Vila Velha: Escola Superior Aberta do Brasil, 2009.

MONTEIRO, E. M. A. *et al.* O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEPG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

MOTA, M. R. *et al.* Musculação e ginástica na melhoria da saúde e qualidade de vida. **Revista Digital Vida e Saúde**, v.1, n. 3, 2002.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2ª ed. Londrina: Midiograf, 2001.

OGATA, A. J. N.; LOURENÇO, V. C. **Temas avançados em qualidade de vida**: Enfrentamento dos fatores de risco para doenças crônicas no Brasil. Londrina: Midiograf, 2018.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida**: como planejado o melhor programa para sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, C. R. *et al.* **Manual prático de LER – Lesões por Esforços Repetitivos**. Belo Horizonte: Health, 1998.

OLIVEIRA, J. R. G. **A prática da ginástica laboral**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

OLIVEIRA, J. R. G. **A prática da ginástica laboral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2007.

POLITO, E.; BERGAMASCHI, E. C. **Ginástica Laboral**: teoria e prática. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

PRADO, S. *et al.* O impacto do home office na saúde dos trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19: uma revisão de literatura / The impact of home office on workers' health during the COVID-19 Pandemic: a literature review. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 1, p. 2631–2638, 2022.

PRESSI, A. M. S.; CANDOTTI, C. T. **Ginástica laboral**. São Leopoldo: UNISINOS, 2005.

RICATO, L. A. S. **A importância da ginástica laboral em áreas administrativas**. Trabalho de Conclusão de Curso. São Carlos: Faculdade de Tecnologia de São Carlos, 2022.

SALIM, C. A. Doenças do trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero. **Perspectivas de São Paulo**, v. 17, n. 1, p. 11-24, 2003.

SAMPAIO, A. A.; OLIVEIRA, J. R. G. A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho. **Caderno de Educação Física e Esporte**, v. 7, n. 13, p. 71-79, 2009.

SESI. Promoção da saúde - Ginástica na Empresa. **Al.sesi.com.br**. Disponível em: <<https://al.sesi.com.br/conteudo/promocao-da-saude/>>. Acesso em: maio/2024.

SIENA, Osmar. *et al.* **Metodologia da Pesquisa Científica e Elementos para Elaboração de Trabalhos Acadêmicos**. Belo Horizonte: Poisson, 2024.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 3, pág. 331-339, 2013.

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

SOUSA, J. R. de; SANTOS, S. C. M. dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, Juiz de Fora: UFJF, v. 10, n. 2, p. 1396-1416, 2020.

SOUZA, A. P. *et al.* Qualidade de vida no trabalho utilizando a Ginástica Laboral. **Saúde em Foco**, v. 7, n. 1, p. 271-281, 2015.

TACHIZAWA, T.; SCAICO, O. **Organização flexível: Qualidade na gestão por processos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

TEOTÔNIO, J. J. S. O. *et al.* Treinamento funcional: benefícios, métodos e adaptações. **Revista Digital**, v. 17, n. 178, 2013.

WALTON, R. E. Quality of working life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.