

**GINÁSTICA LABORAL: BENEFÍCIOS E MELHORIA DA QUALIDADE
DE VIDA – Estudo de Caso**

Ihenyffer Nayara Ferreira da Silva¹
Norival Carvalho Cunha²

RESUMO

Este artigo vem analisar na visão empresarial, como proporcionar benefícios e motivação para seus funcionários, através da utilização de ginástica laboral como forma de proporcionar a melhoria da qualidade de vida e manter todos em uma forma física e mental adequada para as rotinas trabalhista e a vida pessoal. Dentro do contexto estratégico empresarial, esta implantação visa obter funcionalidade, produtividade e ganho financeiro para as organizações e também para a saúde dos empresário, evitando absenteísmo e acidentes de trabalho. O objetivo geral é analisar qual o nível de desmotivação dos colaboradores em suas funções exercidas, verificando se o método sugerido após uma análise criteriosa está surtindo efeitos positivos dentro e fora do ambiente corporativo, especificando-se assim alguns modos de avaliação. A grande maioria dos colaboradores desenvolvem doenças ocupacionais, tornando-se dores insuportáveis com o tempo e isso pode desmotivar o ingresso de outros profissionais das organizações, por saberem dos riscos que o cargo pode vir a causar. Sendo assim a metodologia deste artigo será feita através de um estudo de caso, em uma indústria cerâmica recanto no qual serão analisados os ganhos relacionados à empresa e a implantação uma forma descontraída de motivação para os seus colaboradores.

PALAVRAS CHAVE: Exercícios Físicos, Trabalhador, Saúde,

This article is to analyze the business vision, as providing benefits and motivation to its employees through the use of gymnastics as a way to provide better quality of life and keep everyone in a physical form and proper mental for labor routines and life folks. Within the strategic business context, this deployment seeks functionality, productivity and financial gain for organizations and also for the health of empresador, avoiding absenteeism and workplace accidents. The overall objective is to examine what the motivation level of employees in their duties performed by checking if the suggested method after a careful analysis is having positive effects inside and outside the corporate environment, thus specifying up some modes of assessment. The vast majority of employees develop occupational diseases, becoming unbearable pain over time and this can discourage the entry of other professional organizations, knowing the risks that the job might

¹ Graduação em Bacharelado em Administração na FUCAMP - Ihenyffertjadm@yahoo.com.br

² Professor Mestre e Coordenador do Curso de Administração na FUCAMP – professor_norival@yahoo.com.br

cause. therefore the methodology of this article shall be made through a case study in a ceramic nook industry in which the company will be analyzed related gains and deploying a relaxed way to motivate your employees.

KEYWORDS: Physical Exercises, Labor, Health,

1 INTRODUÇÃO

Hoje, com a vida corrida de cada trabalhador, estes se sentem desmotivados e cansados no dia a dia. Com empresas exigindo cada vez mais dos seus colaboradores, tanto mentalmente quanto fisicamente, e com a queda do rendimento no trabalho e incapacidade temporária, podendo evoluir para alguma doença, muitas das empresas tem procurado uma forma de motivação dos seus trabalhadores, pois visam o bem estar de cada um deles para uma melhor produtividade e conforto destes.

A motivação é de extrema importância no que se refere aos aspectos do ambiente de trabalho, sendo um dos fatores cruciais para o bom funcionamento dessa organização, podendo ser determinada pelo comportamento, necessidade e/ou desempenho dos funcionários. Os administradores devem decidir qual modo de motivação iram adotar a motivação a intrínseca que visa o entusiasmo e a extrínseca que se refere ao comportamento.

Segundo Chiavenato (2005, p. 242), “a motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade também interna, que aquecendo as estruturas nervosas origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, guiando e mantendo uma conduta até uma meta”.

Colaboradores motivados possuem uma maior probabilidade de aumento no rendimento, maior compreensão em relações pessoais com colegas de trabalho, estabelecendo-se assim relações que auxiliam na resolução de problemas rotineiros, com maior competência, principalmente quando lhe são impostos desafios, procurando um maior conhecimento tecnológico, e assim desenvolvendo os talentos adquiridos individualmente, o que contribui na sua produtividade.

Com as pesquisas foi encontrado um programa de prevenção, cujo objetivo é a promoção da saúde dos trabalhadores, denominado a “Ginástica Laboral” que visa o aprimoramento das condições no ambiente de trabalho, melhorando o relacionamento

interpessoal, reduzindo os acidentes e o absenteísmo na empresa. A sua consequência é o aumento de produtividade gerando um grande retorno financeiro para a empresa. Essa atividade normalmente é feita por um profissional qualificado da área de Educação Física, que pode ser ocorrida em três partes durante o expediente; em curto prazo no início, durante as atividades de trabalho ou no término do expediente.

O esperado é que a “Ginástica Laboral”, que tem como um dos seus principais objetivos minimizar a insatisfação dos colaboradores, que almejam a sua realização profissional dentro da empresa e não se sentem motivados pelo fato de estarem cansados das suas atividades desgastantes. Este modo de motivação não é muito comum nas pequenas empresas, mas veem dando grandes resultados positivos, e que através dos exemplos de alguns empresários, maiores números de empresas estão adotando em sua rotina, por conta dos resultados apresentados.

Através da ginástica que é feita em um curto período de tempo dentro da empresa, recomendando e mais utilizado, são de dez minutos antes do expediente e dez minutos após as atividades produtivas, e que apresenta melhores resultados ao longo prazo, resulta normalmente na diminuição de afastamentos por dores constantes e doenças causadas por movimentos repetitivos, apresentando assim uma diminuição no número de atestados médicos enviados a empresa.

O objetivo geral é analisar qual o nível de desmotivação dos colaboradores em suas funções exercidas, verificando se o método sugerido após uma análise criteriosa está surtindo efeitos positivos dentro e fora do ambiente corporativo, especificando-se assim alguns modos de avaliação, e seus objetivos.

- Diagnosticar quais os maiores casos de afastamentos, e atestados da empresa;
- Sugerir um método simples e de baixo custo para que satisfaça as necessidades dos funcionários;
- Identificar se os funcionários se sentem motivados e valorizados na organização, após o método sugerido ter sido implantado.

Como na cidade em que resido a maioria dos empregos ofertados são de funções que exigem a repetição de movimentos durante o dia, sempre ouvimos de funcionários que

são constantes as dores devido ao grande esforço para cumprirem as metas esperadas pelos seus superiores. A grande maioria dos colaboradores desenvolvem doenças ocupacionais o que acarreta em afastamentos, acompanhadas de idas rotineiras ao médico, na procura de uma solução para as dores que se tornam insuportáveis com o tempo; isso acaba por desmotivar o ingresso de outros profissionais nas empresas, por saberem dos riscos que o cargo pode vir a causar.

2 DESENVOLVIMENTOS TEÓRICOS

2.1 Definição de motivação

De acordo com a definição do termo “motivação” por Berelson e Steiner (1964, p. 240), “é um estado interno que impulsiona ativa ou movimenta (daí a palavra motivação), e que dirige ou canaliza o comportamento no sentido de metas”. Em outras palavras motivação é um termo genérico que se aplica a toda classe de impulsos, desejos, necessidades, vontades e forças semelhantes. Os administradores necessitam motivar seus subordinados, para que reafirmem o compromisso de realização dos trabalhos impostos a eles, satisfazendo assim as necessidades de trabalho da empresa.

Segundo Pinder (2008), “motivação no trabalho é um conjunto de forças energéticas que tem origem quer no individuo, quer for dele, e que moldam o comportamento do trabalho, determinando a sua força, direção intensidade e duração”.

Chiavenato (2005, p. 242) afirma que:

A motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as estruturas nervosas origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, inicialmente, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta seja conseguida.

As empresas precisam de um impulso, para que percebam a necessidade de buscar outras formas que possam motivar seus funcionários, a fim de mantê-los em crescimento constante, tendo como objetivo conseguirem as metas desejada por ambos.

2.1.1 Importâncias da motivação nas organizações

Tendo em vista que o indivíduo passa boa parte do seu tempo no local de trabalho, tornam-se necessárias as propostas de promoção de qualidade de vida do trabalhador na realização de suas atividades. Por essa razão, o investimento em atividades prazerosas e saudáveis, especificamente nas laborais, constituem um importante incentivo para a construção de um ambiente harmônico de trabalho, que marcam sua realização nas intervenções dos altos níveis de estresse e ansiedade, procurando desfazer as quedas de desenvolvimento de seus colaboradores.

Diante dessa complexidade do estudo da motivação, estudiosos da área de Psicologia e da Administração, criaram diversas teorias a fim de explicar tal fenômeno. É importante salientar que apesar dessas visualizarem a motivação dos funcionários de diversas perspectivas, elas não anulam, pelo contrário se complementam (BERGAMINI, 2007).

A motivação é de tal importância pois, incentiva os colaboradores a trabalharem mais felizes, passando a se sentirem mais importantes dentro da empresa, e em consequência obter-se melhores resultados em seus serviços. O desempenho na organização, é resultado de vários fatores tais como a estratégia, tecnologia, talento humano e a cultura organizacional. Funcionários motivados visam uma maior probabilidade de rendimento e de acordo com Minicicci (2002, p.228) onde afirma que “em uma sociedade de produção em massa, o empreendimento de motivar as pessoas a trabalhar não constitui uma tarefa fácil, visto que muitos obtêm, pouca satisfação pessoal em seus empregos e auferem pouco senso de realização e criatividade”.

Os seres humanos podem ser motivados de diversas formas, visto que todos são distintos e as necessidades individuais serão diferentes ao longo dos anos, Chiavenato (2005, p.244) diz algo interessante que “o que motiva alguém hoje pode não motivar amanhã”, então esses processos motivacionais devem ser direcionados para as metas e necessidades de cada indivíduo.

2.1.2 Tipos de motivação

Dentro da motivação, existem ligações de diversos fatores que podem auxiliar no diagnóstico da falta da mesma. Mas podemos destacar como dois dos principais fatores intrínsecos que são internos e externos presentes no ambiente:

• **Motivação Intrínseca**

As atividades intrínsecas são as que não tem recompensa aparente, as atividades não são mais afins de si mesmas do que meios para alcançar um fim. Esse tipo de motivação refere-se aos trabalhos que são efetuados com entusiasmo, e mantém-se ao longo dos tempos e valoriza a competência.

• **Motivação Extrínseca**

Fala sobre o comportamento que está sendo motivado para alguma finalidade, afim de obter alguma recompensa material, social após a tarefa ter sido feita. A satisfação pessoal é apenas uma consequência da sua ação.

2.2 Ginástica laboral

Inicialmente era chamada de “ginástica de pausa” que começou na indústria com o objetivo de dar repouso ativo aos colaboradores, por alguns períodos durante a sua jornada de trabalho. A primeira referência bibliográfica que se tem notícia é um manual editado na Polônia, em 1925, depois surgiram outras publicações na Holanda e Rússia. Neste último país milhões de colaboradores em milhares de empresas, passaram a praticar a “ginástica de pausa” adaptada a cada ocupação, nas décadas anteriores a Segunda Guerra Mundial.

Nos anos de 1960, já com o nome Ginástica Laboral renasce na Bulgária, Alemanha, Suécia e Japão, sendo que no Japão consolidou-se a sua obrigatoriedade com relação a determinadas tarefas industriais. Nos EUA desde 1974, funcionários de empresas estão envolvidos em programas diários de ginástica durante a sua jornada de trabalho. No Brasil, em 1973 a Escola de Educação Física da Federação dos Estabelecimentos de Ensino de Novo Hamburgo / RS (FEEVALE) tornou-se a pioneira da Ginástica Laboral com o Projeto Educação Física Compensatória e Recreação, que foi elaborado a partir de propostas de exercícios físicos baseados em análises biomecânicas (MARCHESINI, 2001).

2.2.1 Conceito e Definição

A Ginástica Laboral consiste em exercícios específicos de alongamento, que fortalece os músculos, melhora a coordenação motora e relaxamento nos setores aplicados. De acordo com Martins (2001) são exercícios efetuados no local de trabalho, com sessões de 10 a 15 minutos, tendo como principais objetivos a prevenção e diminuição do estresse através dos exercícios de alongamento e relaxamento.

Conforme descreve Lima (2004, p.111) a Ginástica Laboral é como:

A prática de exercícios, realizada coletivamente, durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual, por meio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo.

De acordo com Mendes (2000, p.78)

A saúde é um conceito abrangente que não deve ser tomado como sinônimo de ausência de doença. Tal associação traduz uma visão limitada que repercute negativamente sobre a vida do trabalhador, na medida em que só se descobre no ambiente físico, social e psicológico se é insalubre ou inadequado quando os trabalhadores emitem sinais de doenças. No ambiente laboral além dos hábitos individuais, existem níveis coletivos de saúde, que estão relacionados tanto à maneira como cada funcionário observa o seu contato psicológico do trabalho com a organização, quanto aos fatores ergonômicos no desenvolvimento das atividades laborais.

“Os efeitos da rotina diária sobre a saúde dos trabalhadores se manifestam em desajustes psicológicos produzidos pelo desgastamento dos diferentes sistemas corporais na execução de tarefas, que são traduzidas por pressão arterial anormal, dores nas costas e outros desconfortos” (DELIBERATO, 2002, p.57).

Afirma Militão (2001,p.43) que, “a ginástica laboral promove mudanças significativas nos fatores psicológicos dos funcionários e estes passam a ficar mais dispostos e animados e dormem melhor”. De acordo com a literatura da ginástica laboral, a mesma reduz dores nas costas, ombros e pescoço, nos membros superiores e inferiores, diminui o desânimo, a indisposição e irritabilidade, contribuindo para a adoção de hábitos

de vida mais saudáveis, alterando o estilo de vida do participante, fazendo com que eles realizarem exercícios físicos.

A ginástica laboral além de trazer grandes benefícios para a empresa, melhora a qualidade de vida dos participantes, e ainda os incentivam a terem bons hábitos dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

2.2.2 Tipos de Ginástica Laboral

Visto que hoje está sendo tão visado o bem estar dos empregados, cada empresa deve tentar obter o melhor para com esta proposta. Com isto ela deve analisar qual o melhor meio de chegar ao seu objetivo. Segundo Poletto (2002) existem seis tipos de Ginástica Laboral, sendo: preparatória, compensatória, corretiva, conservação, relaxamento e descontração.

A ginástica preparatória é realizada antes ou logo nas primeiras horas do início do trabalho, como uma pausa ativa para executar exercícios específicos de compensação pela repetitividade ou imobilidade de movimentos. A corretiva tem como objetivo alongar os músculos que estão curtos e encurtar aqueles que estão alongados, restabelecendo o antagonismo muscular através de exercícios específicos. Por outro lado a ginástica de conservação é aplicada para a manutenção do equilíbrio morfológico das pessoas, de modo que permanecem estáveis. Por fim, as ginásticas relaxamentos e descontrações, a primeira é baseada em exercícios de alongamento realizada após o expediente e a segunda tem como objetivo a integração, socialização e motivação no trabalho.

2.2.2.1 Benefícios da Ginástica Laboral

Em conversa com a profissional que trabalha com a “Ginastica Laboral”, na região de Monte Carmelo-MG, colheu-se informações sobre os benefícios trazidos tanto a funcionários quanto a empresa, pois além de prevenir possíveis doenças e dores, ela

também apresenta resultados positivos em relação ao relacionamento interpessoal de todos os envolvidos no ambiente de trabalho.

Foi apresentado que os resultados são obtidos em um período de três meses a um ano de sua implantação, gerando assim a empresa menores custos com assistência médica; diminuição no número de faltas; alívio nas dores corporais; mudança no estilo de vida e o principal para a empresa, aumento da produtividade.

Desse modo, os benefícios aos trabalhadores são:

- Melhoramento da autoimagem;
- Redução das dores;
- Redução do estresse e alívio das tensões;
- Melhoria do relacionamento interpessoal;
- Aumento da disposição e motivação no trabalho;
- Melhoria na saúde física, mental e espiritual;
- Momentos de descontração;

A empresa espera que sejam tidos benefícios como:

- Aumento de produtividade;
- Diminuição de incidência de doenças ocupacionais;
- Menores gastos com despesas médicas;
- Marketing social;
- Redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários
- Redução no número de erros e falhas.

A Ginastica laboral atrás benefícios para os ambos os lados: empresarial e funcional, proporcionando um melhor ambiente interno nas áreas de produção e nas condições físicas e metas de cada funcionário.

3. METODOLOGIA

De acordo com Yin (2001), o estudo de caso vai além de uma estratégia meramente explanatória, o autor coloca que “como outras estratégias de pesquisa, representa uma maneira de se investigar um tópico empírico seguindo-se um conjunto de procedimentos pré especificados”. Esse conta muitas das técnicas utilizadas pelas pesquisas históricas, mas acrescenta duas fontes de evidência que usualmente não são incluídas no repertório de um historiador: observação direta e série sistêmica

Sendo assim a conclusão deste artigo será feita através de um estudo de caso, em uma indústria cerâmica no qual serão analisados os ganhos relacionados à empresa, que possui cento e sessenta e cinco funcionários ao implantarem uma forma descontraída de motivação para os seus colaboradores. Que esta na sequencia, será comparado e verificado, o antes e o depois, da implantação da Ginástica Laboral na empresa.

4. ESTUDO DE CASO

As empresas e organizações, privadas ou governamentais, instalada no Brasil e que mantêm em seu quadro de funcionários, empregados regidos pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhista, são enquadrados na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (ECNAE) conforme sua atividade principal. Este enquadramento é determinado pela NR-4, que remete a uma classificação, desta vez relacionado ao Grau de risco da empresa que varia de um (mínimo) a quadro (máximo).

Na empresa citada, “Cerâmica Recanto”, que conta com um quadro de funcionários de 165 colaboradores, que atuam no ramo de produtos cerâmicos, possui sua atividade classificada como: “fábrica de produtos cerâmicos e refratários para uso em construção civil”, podendo assim ser melhor compreendida com a descrição de processo de produção citado abaixo, que acontece desde a extração do barro, até a etapa final de produção.

O processo produtivo da empresa, envolvem etapas bem definidas como a extração da argila, preparação da matéria-prima, conformação mecânica, processamento térmico e expedição. Na produção, as matérias-primas que se fazem necessárias, são as argilas para a preparação da massa e a madeira que é utilizada para a queima dos fornos. No que diz

respeito à escolha da matéria-prima na produção, não se é utilizado apenas uma qualidade de barro, mas sim uma mistura entre dois tipos, que são a argila e a poagem, conhecidos popularmente na região como barro forte e barro fraco. Para a produção, esse material é misturado com água e permanece dois dias exposto ao sol, posteriormente o barro é transferido para uma caixa alimentadora onde funcionários com o auxílio da enxada, escoam o barro para a esteira. As esteiras levam a mistura para o laminador, depois para o desterrador e segue ao desintegrador, que são equipamento que reduzem o tamanho da massa. O barro é triturado e há uma intensificação na mistura, após ocorrer essa intensificação a massa recebe mais um pouco de água para manter a umidade necessária, com isso a esteira leva o barro para o próximo equipamento que é chamado laminador refinador.

Todas as máquinas são, em tempo real, monitoradas com muita atenção por funcionários, em especial o que é responsável pelo painel de controle, pois ele possui o controle total do processo de fabricação, na conformação mecânica. O laminador, como o próprio nome indica, prepara o barro em forma de lâminas, para facilitar a próxima etapa do processo, que é a conformação, que através de esteiras a mistura é encaminhada para a próxima máquina, a maromba que tem a função de compactar, (de modo que o valor dessa compressão varia de indústria para indústria), paralelamente a maromba, há uma bomba a vácuo, que retira o ar que fica entre as lâminas de barro quando estas estão sendo comprimidas. Nesta máquina a mistura recebe o formato final - telha, tijolo ou lajota-, essa diferenciação é feita pela boquilha da maromba. Vale salientar que essa última máquina, é regulada periodicamente e criteriosamente por fiscais do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - INMETRO, que dá o dimensionamento. Neste ponto do processo, o produto será cortado.

Após as telhas, tijolos e lajotas saírem da maromba e forem cortados, observa-se se o produto tem tarugo (impurezas) que não o deixa consistente, caso tenham descarta-se o material, que volta para o laminador e normalmente são reutilizados no processo de fabricação. Após inspecionados o produto é levado com o auxílio de motos com carrinhos aos galpões ou ao pátio para secagem.

Na indústria da Cerâmica Recanto, a queima é a fase primordial, onde se manifestam grande número de defeitos, provenientes das etapas da produção, como por exemplo, a preparação de massas, conformação das peças, secagem dentre outros. Após a queima, há a divisão dos produtos em três níveis de qualidade, baseados em questões de

estética, basicamente pela cor no caso das telhas - com os tijolos essa distinção não é criteriosa-, após a separação dos produtos, estes são estocados em grandes quantidades no pátio até serem vendidos e transportados.

Para possibilitar uma melhor compreensão sobre o posto de trabalho escolhido, segue a descrição da tarefa realizada pelos secadores de forno:

- Descrição da tarefa:

- Objetivo: Executar os serviços de retirar as peças do forno para serem levadas ao pátio, onde será realizada a expedição.

- Operador: Em sua totalidade são homens entre 25 a 40 anos, dos quais não é exigida nenhuma habilidade específica, uma vez que o grau de complexidade da operação é baixo.

- Aplicações: O posto de trabalho é o forno, a etapa de processamento térmico.

- Características técnicas: neste posto de trabalho é utilizado apenas um carrinho para o transporte dos tijolos até o armazenamento.

- Condições Operacionais: a jornada de trabalho dos colaboradores é de 5 horas diárias com direito a um dia de folga por semana; o colaborador passa a maior parte do tempo em pé no interior do forno, realizando repetidamente movimentos de torção do dorso, sendo sua postura inadequada para o trabalho que realiza; existem riscos de acidentes como incêndios, probabilidade de cortes e perfurações no corpo.

- Os EPI's que devem ser utilizados pelos colaboradores são: calçados de segurança, fardamento completo, luvas e óculos de proteção e protetor auricular.

- Condições ambientais: este posto de trabalho é um ambiente agressivo, onde o trabalhador está sujeito a altas temperaturas do forno e a ruídos dos “ventulões”. Podendo também estar exposto a vibrações e emissão de gases.

- Descrição das ações

- Tipo de ação: colocar tijolos no carrinho de mão.

- Estímulo recebido: auditivo, visual, sinestésico;

- Membros envolvidos: mão direita e esquerda;

- Instrumentos envolvidos: carrinho de mão;

- Condições operacionais: ruídos e vibrações;

- Condições sociais: envolvimento com os demais funcionários;

Analisando-se a tarefa dos secadores de fornos da empresa em estudo pode-se fazer a análise do ambiente de trabalho dos colaboradores. Para a aplicação do método, a atividade escolhida é dividida para ser analisada por partes, fazendo, posteriormente, a categorização das posturas de trabalho. Pode-se examinar as posturas combinadas do dorso, braços, pernas e forças e determinar seu efeito sobre o sistema músculo esquelético.

“Demanda é a descrição de um problema ou uma situação problemática, que justifique a necessidade de uma ação ergonômica” (IIDA, 2005, p.77).

Nesta análise, o problema demandado é caracterizado pelo interesse e preocupação da empresa em verificar as condições de trabalho dos colaboradores responsáveis pela secagem dos fornos.

De forma informal, foi realizada uma coleta de informações referentes aos sintomas dos colaboradores, que disseram sofrer de dores no dorso e nas pernas, além de demonstrarem insatisfação com as condições do ambiente no qual realizam a atividade. Percebe-se, através da análise das informações colhidas, a necessidade de uma análise de ambiente e de postura, tendo em vista a insatisfação dos colaboradores entrevistados.

Entre os diversos males o intenso esforço físico repetitivo, a exposição à poeira, a ruídos e a altas temperaturas merecem destaque em se tratando de produção de tijolos e lajotas, foco de estudo desse trabalho. A análise ergonômica é de grande interesse para o ramo de Cerâmica Recanto, pois, ela pode ser um instrumento eficaz para a prevenção de acidentes de trabalho e conseqüentemente, para a redução de retrabalho e custos para o empregador. A avaliação ergonômica é prevista na legislação brasileira, através da NR -17. Nela, são regulamentados os parâmetros para as melhores condições de trabalho para o colaborador visando o seu bem estar físico e mental.

- Análise do estudo de casos com a proposta de adoção da Ginástica Laboral

No contexto da procura na melhoria de vida dos funcionários, foi sugerido a “Cerâmica Recanto”, o trabalho da Ginástica Laboral para aumentar a satisfação dos seus colaboradores dentro da empresa e os motivando. Após mostra a análise ergonômica de cada setor verificou-se a necessidade de cada ambiente, e através desse relatório, foi apresentado em uma reunião com a diretoria a aplicação das atividades nos diversos setores de colaboração da empresa.

Em locais em que os funcionários ficam muito tempo sentados ou de pé, como no caso de escritórios, pessoas que comandam o automatismo, laboratório, máquinas para movimentação da matéria prima, batedor de barro, pegador de telhas e vagonetas podem seguir o exemplo das gravuras a seguir sugeridas por uma fisioterapeuta que acompanhou todo o processo de pesquisa na empresa:

FIGURA 1- Formas de Ginástica no ambiente de trabalho.

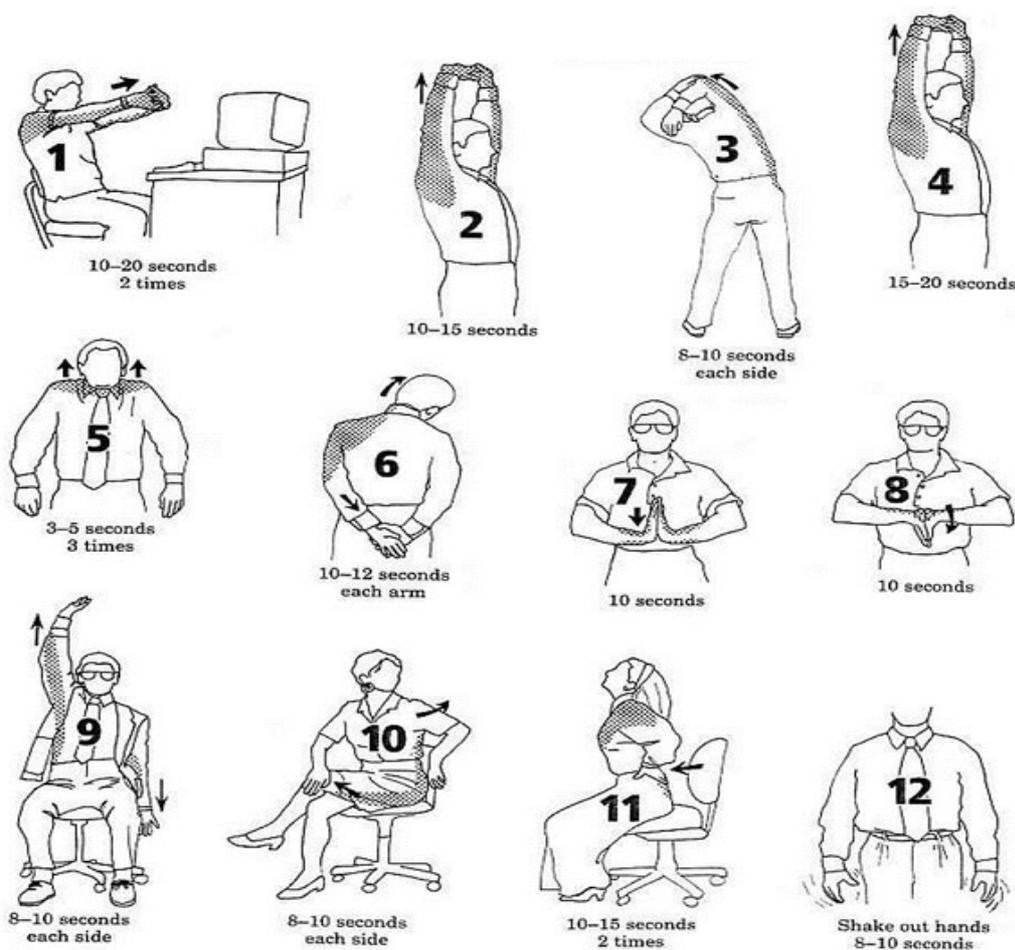


Figura disponibilizada de arquivo pessoal de fisioterapeuta Cheila/2013

FIGURA 2- Modo correto de se posicionar nos computadores.

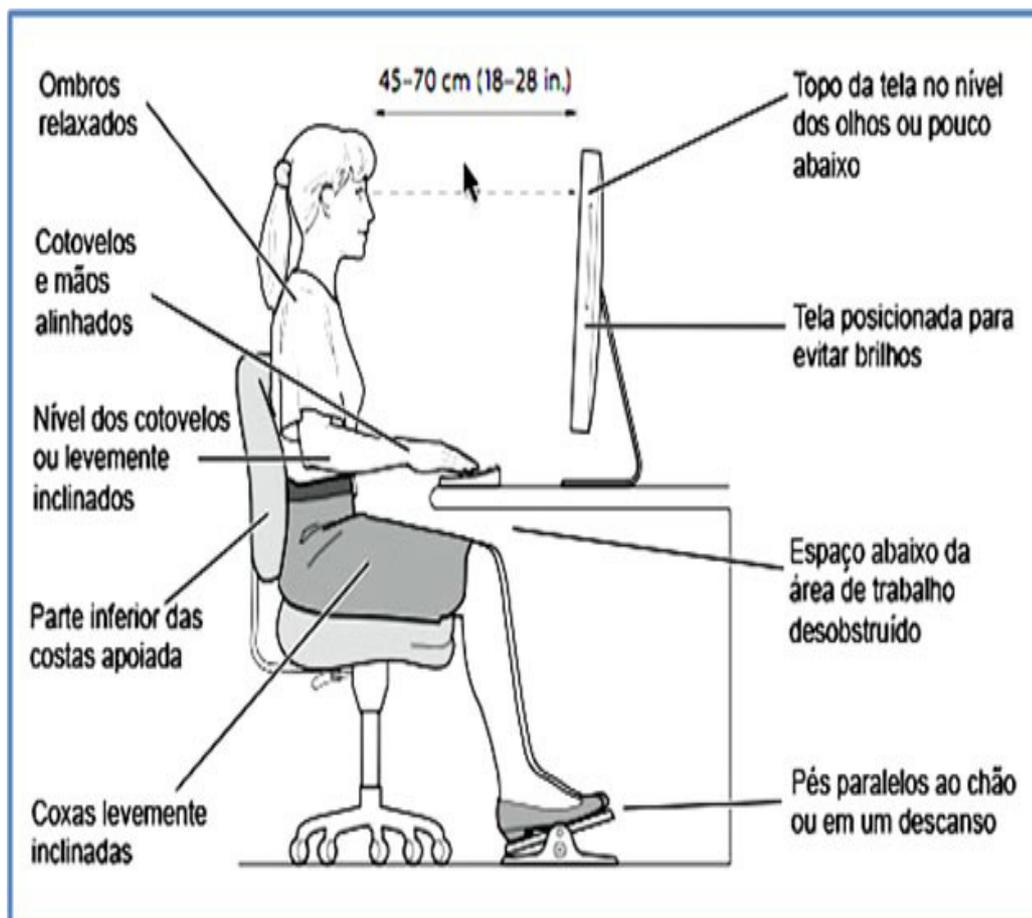


Figura disponibilizada de arquivo pessoal de fisioterapeuta Cheila/2013

Assim que adotada pela empresa, o esperado de acordo com as pesquisas, é que haja uma maior disposição para que os colaboradores possam efetuar suas funções após a ginástica, pois ao ser realizado o alongamento dos músculos, haverá uma ativação da circulação do corpo, alertando o organismo para a preparação de atividades de mais um dia de trabalho. Assim, o relaxamento dos músculos diminuirá a dores nas costas, ombros e de cabeça, acarretando em uma diminuição das faltas por motivos de dores que antes eram rotineiras na vida deste profissional.

A adesão dos funcionários aos exercícios será gradativa, pois alguns ainda possuem receios em relação às atividades físicas, mas depois de algum tempo que a ginástica estiver sendo praticada o entrosamento, entre os funcionários ficará maior. Juntamente com a ginástica, podem ser desenvolvidas dinâmicas, unindo vários setores, para que eles aprendam como trabalhar em equipe, clareando a visão dos colaboradores, de que um setor não sobrevive sem o outro. O que se espera, é que os funcionários compreendam que não se pode trabalhar sozinho, e para que todas as atividades propostas sejam realizadas, deve haver uma, transformando assim o trabalho prazeroso, e menos complexo à medida que uma equipe em que um ajude a outra.

Não se busca somente visar o bem estar e a paz dentro de indústria e escritórios, mas sim a satisfação dos funcionários em relação atividades exercidas, e também em relação aos colegas de trabalho, sendo que assim haverá um maior empenho e dedicação diária no exercício de suas funções, fazendo com que todos colaboram se sintam abraçados pela empresa, trazendo assim um aumentando na lucratividade da empresa por meio de uma maior produtividade. E com todos satisfeitos a demissão de funcionários será reduzida diminuindo os gastos com treinamentos.

Concluimos que os funcionários ficariam motivados a desenvolverem o que lhes é proposto com uma maior rapidez, pois a empresa está visando o bem estar destes, e a organização ganhará na parte financeira pela adoção da ginástica laboral, diariamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada pessoa possui um limite na realização de alguma atividade, com isso a Ginástica laboral analisa bem o que cada setor pede de seus trabalhadores e o que pode ser feito para melhorar a vida dentro da organização, os deixando diariamente mais motivados a estar naquele ambiente.

A Ginástica tem como por objetivo maior, melhorar a qualidade de vida dos profissionais, pois os funcionários estando mais motivados, acarretaram um reflexo direto na parte financeiro da organização, pois apresentarão um crescimento de produção em seus setores.

Com a redução considerável de afastamentos e atestados médicos, observados nessas análises, fica comprovado que o investimento inicial do empresário para obter um funcionário disposto a cumprir suas metas, traz mais resultados do que o esperado, melhorando até mesmo a imagem da empresa perante a sociedade, por trazerem algo inovador e com isso proporcionar a seus funcionários uma melhoria na qualidade de vida, tanto dentro quanto fora, de seu ambiente de trabalho, refletindo em suas vidas pessoais.

Na empresa em que foi implantada a ginástica, ficou comprovado ao longo dos meses, que os funcionários que participam todos os dias das atividades apresentaram uma grande melhoria na saúde e em sua produtividade, foi verificado que no setor de RH que os afastamentos pelos praticantes reduziram mais de noventa por cento em relação ao período que não se praticava a Ginástica Laboral na Cerâmica Recanto. A meta agora é que todos os setores façam as atividades para que possam chegar ao mínimo de acidentes e afastamentos médicos, melhorando ainda mais a vida dos profissionais e que o retorno para o empresário seja ainda maior do que já se recebeu.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas organizações**. Editora Atlas, 4ª edição, 2007.

BERELSON, Bernard e STEINER, Gary. *Human behavior: an inventory of scientific findings*. Nova York, Harcourt, Brace, 1964.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**. Editora Campus, 2ª edição, 2005.

DELIBERATO, P.C.P. **Fisioterapia preventiva: fundamentos e aplicações**. São Paulo: Manole, 2002.

IIDA, I. **Ergonomia: Projeto e Produção**. São Paulo: Editora Edgard Blucher, 2ª edição, 2005

LIMA DG. **Ginástica Laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2004.

MARCHESINI, Carlos Eduardo. **REVISTA MACKENZIE** (jan. 2001). São Paulo, v. 2, n. 1, p. 33-46.

MARTINS CO. **Ginástica laboral no escritório**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2001.

MENDES RA. **Ginástica laboral: implantação e benefícios nas indústrias da cidade de Curitiba**. Curitiba, PR: Centro Federal de Educação Tecnológica, 2000.

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

MINICICCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. Ed. Atlas, 2002.

PINDER, Craig C. **Work Motivation in Organizational Behavior**, Upper Saddle River, NJ, Prentice-Hall, 2008.

POLETTTO, S.S. **Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Sites Pesquisados:

www.trabalho.gov.br/clt. > Acesso em 11.09.2014 em 10h43min.

www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr4> acesso em 09.10.2014 em 08h32min.

www.inmetro.gov.br> acesso 10.10.2014 em 09h12min.