



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
GESTÃO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

**GINÁSTICA LABORAL: UMA FERRAMENTA PARA O INCREMENTO DA  
QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA  
ESCOLA DE BELAS ARTES DA UFMG**

Alice Moreira dos Reis

**BELO HORIZONTE  
2016**

Alice Moreira dos Reis

**GINÁSTICA LABORAL: UMA FERRAMENTA PARA O INCREMENTO DA  
QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA  
ESCOLA DE BELAS ARTES DA UFMG**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para conclusão do Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior.

Linha de Pesquisa: Gestão em Saúde

Orientador (a): André de Carvalho Bandeira Mendes

BELO HORIZONTE  
2016

## FOLHA DE APROVAÇÃO

GINÁSTICA LABORAL: UMA FERRAMENTA PARA O INCREMENTO DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA ESCOLA DE BELAS ARTES DA UFMG

Alice Moreira dos Reis

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade especialização, defendido junto ao Programa de Gestão das Instituições Federais de Ensino Superior – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – aprovado pela banca examinadora, constituída pelos professores:

---

Nome do Orientador: André de Carvalho Bandeira Mendes, Mestre em Estudos do Lazer - Interdisciplinar

---

Nome do professor indicado para avaliação: Prof. Dr. Eucídio Pimenta Arruda

---

Nome da professora indicada para avaliação: Profa. Dra. Antônia Vitória Soares Aranha

Belo Horizonte

2016

Dedico este trabalho a minha mãe Lourdes, ao meu esposo Geraldo, e as minhas filhas Daniela e Natália, que me incentivaram e me apoiaram na busca e na concretização deste sonho.

.

## Agradecimento

Agradeço imensamente a André de Carvalho Bandeira Mendes, pela orientação primorosa, sem as quais a realização deste trabalho não seria possível.

## RESUMO

Esta pesquisa trata-se de um projeto de intervenção, que tem como objetivo geral a implantação da Ginástica Laboral (GL) como ferramenta para o incremento de Qualidade de Vida (QV), dos servidores técnico-administrativos da Escola de Belas Artes (EBA) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). A EBA é uma das 20 unidades que integram a UFMG e tem em seu quadro 59 servidores técnico-administrativos efetivos. Além de suas atividades acadêmicas diárias a escola está sempre promovendo exposições, seminários, congressos, peças teatrais e cursos nas modalidades de extensão e pós-graduação que contam com a contribuição e colaboração de seus servidores para a viabilização destes compromissos. A escolha deste tema é devido às questões que envolvem aspectos relacionados aos fatores que influem na QV, como a saúde de uma forma ampla e na perspectiva da Organização Mundial da Saúde (OMS), relacionamentos interpessoais, cansaço físico e mental, tornando-se necessário pensar em uma forma eficaz de melhorias na QV desses servidores, aonde a GL vem para tentar ser um instrumento para solução dessas questões. Pretende-se através da realização de atividades de GL, que acontecerão no decorrer do dia dentro do ambiente de trabalho, sob a forma de modalidades preparatória, que visa a preparação do servidor para as atividades do dia, a compensatória no intuito de descontrair a tensão instalada em sua musculatura e a relaxante, quando do término do expediente, para relaxar seus músculos, auxiliando o servidor na prevenção de problemas relacionados a doenças ocupacionais, e sob a perspectiva de promover o bem estar subjetivo. A implantação de ações voltadas para a melhoria da QV por meio do programa de GL poderá proporcionar diversos benefícios para os servidores e para a organização tais como melhoria da auto estima, motivação para o trabalho, maior integração no ambiente de trabalho, diminuição de doenças ocupacionais, maior aptidão para a realização das suas tarefas, e demais efeitos que poderão ser avaliados de *in loco* e no acompanhamento do clima organizacional. Para isso foi desenvolvida uma pesquisa conceitual dos termos relacionados à QVT bem como da GL, através de análise documental fundamentada em pesquisas de autores da área, especialmente da ergonomia. O método de monitoramento e análise de dados obtidos usa como paradigma o referencial da pesquisa-ação. O modelo de GL a ser implementado na EBA, contemplará as fases de estruturação, planejamento, execução e avaliação do programa. Intenciona-se fazer reuniões e palestras explicativas sobre a QV e a GL com as chefias, com os gestores e com os servidores, pretende-se ainda aplicar um questionário semiestruturado de avaliação da satisfação dos servidores em relação ao seu ambiente laboral, para fins de análise, discussão e interpretação dos resultados, que serão posteriormente trabalhados, buscando saber se existe o interesse na implantação deste projeto de maneira permanente no âmbito da organização. Como forma de contribuição para a EBA, este projeto de intervenção poderá vir a oferecer mudanças e melhorias na QV e na saúde de seus servidores, influenciando também os seus familiares e a vida cotidiana, vista aqui como integrada ao meio laboral, podendo também proporcionar maior produtividade para a organização. Assim espera-se que a implantação do programa de GL na EBA possa trazer resultados positivos tanto para o servidor, quanto para a instituição.

Palavras-chave: ginástica laboral, qualidade de vida, administração pública, projeto de intervenção.

## **LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

EBA – Escola de Belas Artes

GL – Ginástica Laboral

OMS – Organização Mundial da Saúde

QV – Qualidade de Vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

## SUMARIO

|  |    |
|--|----|
| 1- Introdução .....                                      | 09 |
| 1.1 - Apresentação .....                                 | 09 |
| 1.2 - Contextualização e Problemática Diagnosticada..... | 10 |
| 1.3 - Justificativa.....                                 | 11 |
| 1.4 - Objetivos .....                                    | 16 |
| 1.4.1 - Objetivo Geral .....                             | 16 |
| 1.4.2 - Objetivos específicos .....                      | 16 |
| 2- Referencial teórico.....                              | 16 |
| 3- Plano de Ação .....                                   | 23 |
| 3.1 –Metodologia .....                                   | 25 |
| 4- Cronograma .....                                      | 29 |
| 4.1 – Investimento .....                                 | 30 |
| 4.2 - Monitoramento e Avaliação .....                    | 31 |
| 5- Considerações Finais .....                            | 31 |
| Referências .....  | 33 |
| Apêndice A .....   | 36 |
| Apêndice B .....   | 37 |
| Anexo 1.....   | 38 |
| Anexo 2.....   | 39 |

## **1- INTRODUÇÃO:**

Este trabalho de conclusão de curso expõe a proposta de implantação de um programa de Ginástica Laboral (GL) em uma unidade acadêmica de uma instituição federal de ensino superior de grande porte e relevância.

### **1.1 - APRESENTAÇÃO:**

A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) é uma organização que de acordo com os termos de seu estatuto tem por finalidade a geração, o desenvolvimento, a transmissão e a aplicação de conhecimento por meio do ensino, da pesquisa e da extensão.

No exercício do cumprimento de seus objetivos, a UFMG mantém cooperação acadêmica, científica, tecnológica e cultural com instituições nacionais, estrangeiras e internacionais, assumindo assim, sua missão de gerar e difundir conhecimentos científicos, tecnológicos e culturais. A Escola de Belas Artes (EBA) está entre as 20<sup>1</sup> unidades que integram esta renomada instituição de ensino.

De acordo com informações contidas em seu memorial, a Escola de Belas Artes da UFMG foi criada em 05 de abril de 1957, inicialmente, sob a forma de Curso de Arte na Escola de Arquitetura da UFMG.

Posteriormente, foi transformada em Unidade Acadêmica que se integrou ao sistema de Ensino Superior da Universidade por meio do Plano de Reestruturação da Universidade Federal de Minas Gerais, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 62.317 de 28 de fevereiro de 1968.

A Escola de Belas Artes tem como público alvo artistas plásticos, fotógrafos, cineastas, teatrólogos, professores e profissionais ligados a área, além de órgãos governamentais e autoridades, devendo ser considerado o âmbito municipal, estadual e federal de todos os segmentos.

Além de suas tarefas diárias, a escola está sempre promovendo exposições de professores e alunos, seminários, congressos, peças teatrais, cursos diversos nas modalidades de extensão e pós-graduação que contam com a

<sup>1</sup> Conforme informações disponíveis no endereço eletrônico da instituição. Fonte: [www.eba.ufmg.br](http://www.eba.ufmg.br)

contribuição e colaboração de seus 59 servidores Técnico-administrativos, para a viabilização de todos esses compromissos.

Neste contexto, torna-se necessário pensarmos em uma maneira eficaz para possíveis melhoras na qualidade de vida desses servidores.

Este projeto em questão refere-se à implantação de um programa voltado para a promoção da qualidade de vida dos Servidores Técnico-administrativos da EBA, através de atividades de Ginásticas Laborais, que serão realizadas no ambiente de trabalho, objetivando auxiliar na prevenção de problemas relacionados a doenças ocupacionais, e buscando melhorias nos aspectos que dizem respeito a qualidade de vida no trabalho, a saúde do servidor, e nas situações problemáticas de relacionamentos interpessoais com seus colegas, chefias e gestores.

## **1.2 – CONTEXTUALIZAÇÃO e PROBLEMÁTICA DIAGNÓSTICADA:**

Fleck e Cols. (2008, p.30) em suas pesquisas afirmam que “duas avaliações de qualidade de vida jamais podem ser iguais, uma vez que cada avaliação mostra uma experiência individual que pode ser limitada pelo ambiente particular do indivíduo ou pelo momento específico”.

Desta forma, seguindo esse raciocínio podemos dizer que a Qualidade de vida não é igual para todas as pessoas, pois o que é considerado bom para uma pessoa, pode não ser para a outra. A qualidade de vida depende muito da percepção que cada indivíduo tem sobre essa temática.

Com base nos estudos de vários pesquisadores deste tema, explicitaremos os principais conceitos que serão tratados neste projeto, buscando entendimentos e melhores formas de implantação.

Estamos vivendo momentos de constantes mudanças. A era da globalização e das novas tecnologias, exigem cada dia mais conhecimento do trabalhador, acarretando um nível maior de cobrança da eficiência e da eficácia dos servidores, objetivando maior produtividade.

Na maioria das vezes o servidor não consegue conviver com as pressões laborais do cotidiano, em conjunto com as pressões vindas do ambiente externo, como a família e a sociedade, ocasionando situações que interferem em sua saúde, como o estresse e outras doenças ocupacionais.

As organizações precisam estar preparadas para lidarem com essas situações temporais, típicas do nosso dia a dia, que levam muitas vezes alguns servidores a reclamarem do tempo gasto no trânsito, principalmente quando o mesmo se encontra congestionado e o faz chegar com alguns minutos de atraso em seu ambiente de trabalho ocasionado vários problemas, pois, ao se deparar com uma situação laboral difícil, o servidor poderá entrar em situações de conflitos com os gestores, as chefias e as vezes até mesmo com seus próprios colegas de trabalho.

### **1.3 - JUSTIFICATIVA:**

A Organização Mundial de Saúde (OMS) conceitua saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”.

Analisando esse contexto, podemos observar que saúde não é só a ausência de doença, mas é a ausência da doença juntamente com uma boa qualidade de vida, ou seja, é a associação de tudo isso na vida do indivíduo.

A autora Limongi-França (2008, p. 28) afirma em seus estudos que “toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida”.

Seguindo o modelo biopsicossocial para analisar a questão da QVT, nota-se que é necessário avaliar o corpo, a mente, e o social das pessoas. Nesse sentido justifica-se a escolha deste tema para a elaboração deste projeto de intervenção na EBA.

Ainda segundo esta mesma autora (2008, p. 28) “a visão biopsicossocial” está assim fundamentada:

- A dimensão biológica refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda a vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;
- A dimensão psicológica refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia;

- A dimensão social revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada pessoa pertence e da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social.

Como citado, a Escola de Belas Artes (EBA) é uma das 20 unidades acadêmicas da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sendo sede de cursos de graduação, pós-graduação e extensão.

Possui no seu quadro funcional 59 servidores Técnico-administrativos efetivos, distribuídos entre os diversos setores da unidade. Faz se então necessário, no âmbito organizacional desta instituição, verificar a possibilidade de promover ações relacionadas à saúde e qualidade de vida desses servidores em questão.

Atualmente, é constatada, a partir da revisão de produções acerca de trabalho e saúde (FERREIRA, ALVES, 2009; FLERK, 1997), assim como no discurso da administração que qualidade de vida e a saúde são ativos extremamente importantes, na vida de cada pessoa, e que a mesma envolve aspectos físicos, emocionais, profissionais, espirituais e sociais.

Neste contexto algumas pessoas e pesquisadores deste tema acreditam que na maioria das vezes a maior parte do seu tempo são gastos no trabalho. Com relação a esta questão temporal (FERREIRA, SOUZA e SILVA, 2012, p.82) afirmam que:

A qualidade de vida no trabalho atém-se à abordagem do bem estar do individuo em um domínio específico de sua vida, o trabalho, constituindo-se, porém, em temática essencial para a compreensão da qualidade de vida dos indivíduos, em geral, na medida em que grande parte deles passa a maior parte de suas vidas em seus contextos laborais.

Já segundo afirmações dos autores Ferreira e Mendonça (2012, p.17), “Saúde e qualidade de vida são conceitos interligados e constituem aspectos fundamentais da vida humana, englobando a vida no trabalho, pois é nele que as pessoas passam a maior parte de seus dias e as horas mais produtivas de suas vidas”. De acordo com esses autores, não há como fazer uma separação dessas duas questões, pois, ambas levam ao mesmo resultado.

Porem Elias (1998, p.22) refere-se ao tempo gasto no trabalho da seguinte forma: “muitos não conseguem impedir se de ter a impressão de que é o próprio tempo que passa, quando, na realidade, o sentimento de passagem refere-se ao

curso de sua própria vida e possivelmente, às transformações da natureza e da sociedade”.

Para este autor o verdadeiro motivo desta questão da percepção temporal sob a ótica dos servidores, são as mudanças ocorridas na vida das pessoas, e em seu cotidiano o que realmente as fazem pensar neste tempo consumido durante a execução de suas atividades laborais.

Este mesmo autor ainda diz que “o tempo é sentido como uma força misteriosa, que exerce sua coerção sobre nós” (1998, p.21). Aqui nos é revelado o grande mistério existente nesta palavra tempo, para ele não há como explicar, ou mesmo entender esse mistério que é o tempo na vida de cada pessoa.

Percebe-se no âmbito organizacional condutas impróprias, capazes de gerar impactos negativos à saúde física e mental dos servidores, que interferem diretamente em sua vida pessoal e profissional, provocando na maioria das vezes, desmotivação, e queda na produtividade.

Nesse sentido, faz-se necessário a aplicação de programas voltados para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais da organização, visando além do seu desenvolvimento profissional, físico, emocional e pessoal, também o aumento de sua capacidade produtiva.

No que se refere a esse aspecto, Mario César Ferreira (2009, p.324) em sua pesquisa Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais, esclarece que as atividades de QVT são realizadas buscando-se garantir a “produtividade como meta central” para este autor a questão da produção ainda é o foco principal na implantação de um programa de QVT na percepção dos gestores das organizações. Este mesmo autor ainda diz que “ser produtivo é uma das dimensões fundantes do sentido do trabalho, um modo do exercício da felicidade”.

As diversas situações no qual o individuo está exposto desde o momento em que sai do seu ambiente familiar, até o momento de chegada em seu ambiente de trabalho, são motivos para que o mesmo chegue ao trabalho estressado e mal humorado.

A vivência do tempo é individual, mas não podemos excluir o contexto atual, aonde pesa, sob o aspecto da temporalidade, problemas típicos das

metrópoles onde a escola está situada, envolvendo aspectos como o tempo de deslocamento entre a casa e trabalho.

A implantação de um programa de ginástica laboral dentro da organização vem exatamente para tentar ser mais um instrumento para solucionar estas questões.

Com a criação deste programa todos serão beneficiados, pois, o mesmo, proporcionará uma qualidade de vida melhor tanto para o funcionário, como para seus colegas de trabalho, para seus familiares, e também para sua organização que obterá melhores resultados no desempenho e no desenvolvimento profissional e pessoal de seus servidores, além de aumentar a sua produtividade.

Nesse contexto, Figueiredo e Mont'Alvão (2008,p.75) afirmam que:

Quando se implanta um programa de GL numa empresa, envolve-se a coletividade, o que propicia, além dos benefícios físicos em si (respiração, alongamentos muscular, melhor oxigenação e circulação sanguínea), momentos de descontração, e um desligamento momentâneo dos problemas do trabalho. É uma pausa em que, apesar dos cargos exercidos, “todos são iguais”: seres humanos em busca de bem estar, saúde e qualidade de vida no trabalho.

As autoras nos mostram que a implantação do programa de GL depende de todas as pessoas envolvidas com a organização, independentemente do cargo ou da função exercida.

Ferreira, Alves e Tostes (2009, p.320) em sua pesquisa sobre a qualidade de vida observam que “é com base nesse macrocenário sociotécnico de mudanças que se inscreve a necessidade de gestores em repensarem as praticas organizacionais, buscando responder eficientemente as exigências da nova conjuntura”. Diante desta exposição, é imprescindível fazer estudos criteriosos que fundamentem a qualidade de vida dos servidores.

Torna-se necessário verificarmos mudanças na forma de pensamento dos gestores das organizações para fins de melhorias na qualidade de vida e no desempenho funcional dos servidores. Esses mesmos autores ainda falam que “um novo paradigma organizacional vai, paulatinamente, se afirmando: não basta garantir a qualidade final de produtos e serviços, é vital que ela venha acompanhada de qualidade de vida no trabalho, considerando os colaboradores”.

De acordo com Rossete (2014, p.158):

A falta da Qualidade de Vida no Trabalho gera adoecimento físico, mental e social dos trabalhadores. Por esse motivo é tão importante a introdução de políticas que visem a qualidade de vida nas empresas, sensibilizando os empregadores e as instituições para o impacto econômico dos problemas relacionados com sua falta ou pouca valorização. Com o adoecimento do trabalhador, a rotatividade no trabalho aumenta, o desempenho é reduzido e o custo de produção se eleva.

O autor faz uma relação entre a falta de QVT e o adoecimento, ele aponta os problemas que podem vir a acontecer por falta de políticas em prol da qualidade de vida no trabalho.

No que diz respeito ao estresse, Tamayo, Mendonça e Silva (2012, p.36) o conceituam como “fenômeno que ocorre durante o processo de adaptação do indivíduo às demandas exigências do seu meio”. E ainda afirmam (2012, p.35) que “o estresse no trabalho é cada vez mais freqüente e afeta a saúde física e mental do indivíduo, além do funcionamento da organização, podendo ter reflexos importantes para a sociedade”. Esses mesmos autores ainda acrescentam que:

O estresse ocupacional tem um impacto negativo sobre o funcionamento da organização: acirramento dos conflitos interpessoais, aumento da rotatividade, degradação do clima organizacional, e deterioração da imagem institucional, dos valores corporativos, da produtividade e da qualidade dos serviços.

No entanto Assumpção Júnior (2010, p. 28) afirma que o estresse “não pode ser visto somente como um dado negativo ou uma doença, mas como algo que nós mesmos produzimos como espécie, ao enfraquecer o organismo, propiciando a oportunidade para o surgimento de doenças”.

Para esse autor o estresse não pode ser visto como uma doença, mas como aquilo que nos mesmo criamos em nossos pensamentos, vindo a acarretar em doenças.

Com relação à segurança e saúde no trabalho os autores Ferreira, Souza e Silva (2012, p.84) expõem que:

As condições de segurança e saúde no trabalho estão relacionadas às características do ambiente organizacional, as quais contribuem para a promoção da saúde e do bem estar dos empregados. A redução ou mesmo a inexistência de riscos de danos físicos e psicológicos ao empregado são portanto, consideradas fundamentais à qualidade de vida no trabalho.

Por tanto é considerada de fundamental importância a implantação de um programa de qualidade de vida para os servidores técnico- administrativos da Escola de Belas Artes, através de atividades de ginásticas laborais, objetivando a satisfação e o desempenho desses servidores no ambiente organizacional.

Esta pesquisa/intervenção visa agregar novos valores e conhecimentos, aos gestores, administradores, e pesquisadores, sobre a qualidade de vida na percepção dos servidores, assim como melhorias nas questões relacionadas à saúde do trabalhador e do seu desempenho profissional.

#### **1.4 - OBJETIVOS:**

Seguem o objetivo geral, que é o cerne do trabalho e os específicos, de caráter secundário.

##### **1.4.1- Objetivo Geral:**

Implantar a Ginástica Laboral na Escola de Belas Artes.

##### **1.4.2- Objetivos específicos:**

- Investigar quais são os benefícios da implantação de ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida do servidor.
- Promover uma ação que leve a melhora de qualidade de vida dos servidores.
- Propiciar avanços na saúde do servidor.
- Melhorar as relações interpessoais.
- Diminuir problemas relacionados ao trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

O trabalho assume aspectos além dos de ganho financeiro, de acordo com Ferreira et al (2012, p.82), “o trabalhador depende não apenas do seu emprego

para sobreviver, mas também de sua família e de sua vida pessoal, a fim de desempenhar a contento as atividades requeridas pela empresa”.

Na ótica desses autores, a sobrevivência é muito mais do que simplesmente estar empregado, é preciso estar em sintonia com seu ambiente familiar e consigo mesmo. Ainda segundo estes mesmos autores, “é necessário que haja um equilíbrio entre trabalho e família, para que a qualidade de vida no trabalho seja assegurada”.

O livro *Doenças Relacionadas ao Trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde* / Ministério da Saúde (2001, p.161) aponta que:

O trabalho ocupa, também, um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas. Condições favoráveis à livre utilização das habilidades dos trabalhadores e ao controle do trabalho pelos trabalhadores têm sido identificadas como importantes requisitos para que o trabalho possa proporcionar prazer, bem-estar e saúde, deixando de provocar doenças.

Seguindo este contexto, Bom Sucesso (1998, p.55) vem conceituar o trabalho como “experiência de convivência sadia, de respeito e compromisso, na contribuição para a melhoria da qualidade de vida”. A autora nos relata que para se ter uma boa qualidade de vida no trabalho é necessário que haja uma boa convivência uns com os outros, que se respeitem e sejam compromissados com o trabalho.

Gorz<sup>2</sup> (2003) citado por Assumpção Júnior (2010, p. 36), conceitua o trabalho como “uma invenção da modernidade, gerado a partir do capitalismo industrial, não estando ligado as tarefas do dia a dia. O trabalho estaria ligado a atividade realizada na esfera social, determinada como útil e remunerada”.

Entretanto para Friedmann (1998, p.222) em seu livro *O Trabalho em Migalhas: Especialização e Lazeres* nos diz que “O trabalho (...) desempenha um papel fundamental para o equilíbrio do individuo, para sua inserção no meio social, para sua saúde física e mental”.

<sup>2</sup> GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

Assim o indivíduo depende do trabalho em todos os aspectos de sua vida. Ele necessita dele para ter uma vida mais saudável, com condições dignas do convívio em sociedade.

Já com relação à conceituação de Qualidade de Vida no Trabalho, Bom Sucesso (1998, p. 31) em sua pesquisa afirma que:

Qualidade de vida no trabalho diz respeito a renda, capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais, orgulho pelo trabalho realizado, vida emocional satisfatória, auto estima, imagem da empresa/instituição junto a opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários e condições de trabalho sensatos, oportunidades e perspectivas de carreira, possibilidade de uso do potencial, respeito aos direitos, justiça nas recompensas.

Segundo esta autora a questão da qualidade de vida representa o rendimento capaz de suprir os objetivos pessoais do trabalhador.

Encontramos, em Chiavenato (1999, p.391): ‘A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade’. Compreendemos que as duas situações diferentes, possuem uma ligação muito forte, pois, se o trabalhador está satisfeito com seu trabalho, ele irá produzir mais lucros para a empresa.

Em contato com a produção de Limongi-França (2008, p.24) notamos que a mesma afirma que: “a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender a expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas”.

A autora em questão afirma que tanto funcionário, quanto os gestores precisam ter uma visão de suas escolhas e das formas como a qualidade de vida no trabalho será trabalhada nas organizações, objetivando o alcance das expectativas de ambas as partes.

A proposta desta pesquisa/intervenção é a implantação de um programa de ginástica laboral no âmbito da Escola de Belas Artes, com o propósito de trazer para os servidores desta unidade, melhoria na sua qualidade de vida.

De acordo com Dias<sup>3</sup> (1994) citado por Figueiredo e Mont'Alvão (2008,p.69) a GL visa diminuir o número de acidentes de trabalho, prevenir doenças originadas por traumas cumulativos, prevenir a fadiga muscular, aumentar a disposição do funcionário ao iniciar o trabalho e retornar a ele, e promover maior integração no ambiente de trabalho.

Neste contexto, faz-se necessário verificar as conceituações sobre ginástica laboral segundo alguns autores.

Segundo o dicionário Aurélio<sup>4</sup>, laboral é relativo ou pertencente ao trabalho no aspecto econômico, jurídico e social.

Após essa revisão teórica, a qual engloba amplos aspectos e variados conceitos, foi realizado o recorte da prática da ginástica laboral. Mendes e Leite (2012, p.01) conceituam a ginástica laboral como “um dos aspectos dos programas de qualidade de vida no trabalho, de promoção de saúde e lazer realizado durante o expediente de trabalho”. Para eles Ginástica Laboral “é também considerada programa de ergonomia, que utiliza atividades físicas, planejadas visando a prevenção de lesões por esforços repetitivos”.

Lima (2003, P.7), conceitua Ginástica Laboral (GL) como um “conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as”.

Nessa perspectiva a GL é um “meio de valorizar e incentivar a prática de atividades físicas como instrumento de promoção da saúde e do desempenho profissional” (LIMA, 2003, p.7), perspectiva condizente ao que já foi exposto anteriormente sobre a temática.

Para Figueiredo e Mont'Alvão (2008,p.69) a GL é “uma atividade física realizada durante a jornada de trabalho, com exercícios de compensação aos movimentos repetitivos, a ausência de movimentos, ou a posturas desconfortáveis assumidas durante o período de trabalho”. As autoras afirmam que a Ginástica Laboral é um exercício físico para ser realizado durante o expediente laboral como

<sup>3</sup> DIAS, M.F.M. **Ginástica Laboral**: empresas gaúchas têm bons resultados com ginástica antes do trabalho. Revista Proteção, RS, Nº 29, PP.124-125.1994.

<sup>4</sup> Conforme informações disponíveis no endereço eletrônico: [www.dicionariodoaurelio.com/laboral](http://www.dicionariodoaurelio.com/laboral) acesso em 20/08/2015

forma de compensar os esforços, a falta de movimentação e as posturas inadequadas.

Maciel (2010, P.34) define a GL como “a pratica de exercícios físicos específicos e preventivos, planejados de acordo com as características de cada tarefa laboral, realizados durante a jornada de trabalhos”. Para esse autor os exercícios devem ter caráter preventivo, e o seu planejamento deve adequar às tarefas laborais com realizações das atividades no horário do trabalho.

Além da ótica instrumental e produtivista, assim como da perspectiva da saúde, a GL também possui uma conotação que permite a integração dos funcionários e um aumento da motivação, assim, para Dias<sup>5</sup> (1994) citado por Martins (2001, p.51), a Ginástica Laboral visa “aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar do trabalho e promover maior integração no ambiente de trabalho”.

O trabalhador estando satisfeito com o seu ambiente físico de trabalho e com as suas atividades laborais específicas, se sente valorizado e tende a produzir mais e com maior eficiência e eficácia.

Diante desse contexto, Mario Cesar Ferreira e Ana Magnólia Mendes (2001, p.96) em seus estudos com relação a temática da QVT, nos diz que “ a valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor em si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade”.

Esse mesmo autor baseado em suas pesquisas ainda acrescenta que “A concepção e a implantação dos programas de QVT, feitas de forma participativa, vem-se afirmando como uma alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações”.

Já Marcelo Pio de Almeida Fleck (2008, p.31) esclarece em sua pesquisa que “a qualidade de vida provem da habilidade e da capacidade dos indivíduos (...), e uma qualidade de vida alta é alcançada quando o individuo satisfaz suas necessidades.”

Com relação ao que se refere à satisfação do servidor em relação a suas atividades laborais, Friedmann (1983, p. 46-47) expõe o seguinte:

A satisfação parece, pois, freqüentemente ligada a uma certa complexidade interna da tarefa. Entretanto, através dessas observações de oficinas,

<sup>5</sup> DIAS, Maria de Fátima Michelin. **Ginástica laboral**. Revista Proteção, 29, 124-125, 1994.

encontramos inúmeros testemunhos de operários, e sobretudo operárias que, ligados a trabalhos muito divididos e rotineiros, não desejam de modo algum sair deles.

Observem como é interessante a forma como esse autor nos mostra o tamanho da satisfação dos servidores pelo seu trabalho, de acordo com seu relato o trabalho os satisfazem tanto que eles não intencionam sair dali.

Acreditamos que a participação deve ser feita de forma espontânea e livre, consonante às observações de Martins (2001) que aponta: “tanto a ginástica laboral quanto o programa de promoção da saúde não devem ser impostos ao trabalhador: participa quem quer”.

Para esta autora o interesse na adesão ao programa tem que vir, em nosso contexto de trabalho, do próprio servidor, ele não pode se sentir obrigado a realizar tais atividades, ainda que elas estejam direcionadas a melhorar a sua qualidade de vida.

Dentre os problemas que dificultam a implantação do programa de Ginástica Laboral, Mario Cesar Ferreira em sua abordagem sobre QVT, aponta a reclamação dos servidores com a relação à “falta de tempo para participarem das atividades oferecidas”.

Acreditamos que esta seja uma situação que acarreta sérios prejuízos para o desenvolvimento do programa, uma vez que é preciso a adesão das pessoas para que ele seja efetivado.

De acordo com Martins (2001, p.61) com relação ao relacionamento interpessoal, “a Ginástica Laboral por si só tem o poder de fazer com que a relação entre os colegas de trabalho seja estreitada, tendo em vista que o participante fica mais suscetível a se soltar através das brincadeiras e risos que este momento acaba proporcionando”.

É notável os benefícios que a implantação de ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida por meio do programa de Ginástica Laboral pode proporcionar aos servidores.

O Ministério da Saúde aponta como principais benefícios da Ginástica Laboral para o trabalhador as seguintes situações:

- Maior aptidão para realização de suas tarefas;

- Maior motivação para o trabalho;
- Melhor integração ao ambiente de trabalho;
- Melhoria da auto-estima;
- Maior produtividade;
- Diminuição de incidência de doenças ocupacionais;
- Humanização.

Baseados no modelo de Ginástica Laboral desenvolvidos por Mendes e Leite (2001, P. 70) o modelo de GL a ser implementado na EBA deverá contemplar as seguintes fases: estruturação, planejamento, execução e avaliação, explicitados da forma como se segue:

- Fase 1 – Estruturação: fase de composição do grupo de trabalho, obtenção de dados de cada setor relacionados a acidentes de trabalho, produção individual ou coletiva, escolha do público alvo.
- Fase 2 – Planejamento: englobam as seleções das atividades físicas, a organização dos horários de pausa ativa e a transmissão de informações sobre a relevância da implantação da GL em todas as esferas de trabalho na empresa.
- Fase 3 – Execução: fase a ter início após conscientização dos funcionários, gestores, e chefias da importância da ginástica laboral para o trabalhador, ela engloba a execução da pausa ativa do grupo alvo, reuniões informativas regulares.
- Fase 4 – Avaliação do Programa: Acontece no final do programa ou a cada 3 ou 6 meses do programa. Engloba a avaliação dos resultados alcançados, a participação nas atividades propostas e a possibilidade de continuidade do projeto no âmbito da Escola de Belas Artes.

Colocadas essas observações, pode ser afirmado que a Ginástica Laboral se configura como um instrumento para QVT, implicando nas melhorias das relações interpessoais, na saúde sob uma visão ampla e na produtividade dos servidores, especialmente no fato da escola atuar, principalmente, no ramo de serviços, o qual envolve um forte aspecto de contatos interpessoais com públicos de diversos perfis,

como alunos, servidores de outros locais da UFMG e público externo que vem apreciar exposições e participar de projetos de extensão.

Assim pode ser interpretado que um servidor com bom nível de QVT pode executar um atendimento de maior qualidade e assertividade, com reflexos na visão institucional da EBA e da universidade.

### **3- PLANO DE AÇÃO:**

Neste projeto de intervenção, voltado para a qualidade de vida do servidor Técnico-administrativo da Escola de Belas Artes, serão desenvolvidas atividades laborais no decorrer do dia, sendo uma no início do expediente, chamada de ginástica laboral preparatória, que visa estimular o servidor para suas atividades do dia, com exercícios de força, velocidade ou resistência.

Outra atividade é proposta no intervalo de almoço ou meio do expediente, a ginástica laboral compensatória objetivando diminuir o aparecimento de vícios posturais com exercícios de alongamento da região dorsal.

E finalmente uma no encerramento do expediente, a ginástica laboral relaxante, mais ou menos 10 a 15 minutos antes do final do expediente, visando o relaxamento das tensões aglomeradas nas regiões dorsais, lombares e plantar dos pés e nos ombros, através de exercícios de alongamentos.

Podemos explicitar a Ginástica laboral conforme sua classificação, de acordo com o modelo de Mendes e Leite (2012, p.4):

- 1) Ginástica Laboral preparatória: é ministrada no começo do expediente do turno em que o empregado trabalha. (...) Visa o aquecimento e a preparação da musculatura e das articulações que serão utilizadas no trabalho, que previne acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais.
- 2) Ginástica Laboral Compensatória: Ginástica que interrompe o que esta sendo executado; é aplicada no meio do expediente ou no horário de pico da fadiga. (...) visa impedir que se instalem os vícios posturais das atividades de vida diária e do trabalho. Utiliza exercícios físicos, que trabalham as musculaturas pouco solicitadas e relaxam aquelas que trabalham em demasia.
- 3) Ginástica Laboral Relaxante: É classificada somente conforme o horário de execução, pois, é ministrada no fim do expediente. (...) Os exercícios de alongamento são bem indicados na GLR, com duração mínima de 15 segundos na posição alongada máxima. Executar alongamentos passivos

ou ativos com essa duração e com várias repetições estimula o órgão tendinoso de Golgi e promove o relaxamento muscular pretendido.

Estas atividades podem ser realizadas em salas de aula agendadas no início do semestre, com um profissional da área de educação física. No entanto, Lima (2003, p.58) observa que, “o profissional que dará as atividades precisa ter consciência e conhecimento de que o programa de Ginástica Laboral deve agregar valores e resultados e não atrapalhar os funcionários no seu desempenho”.

As atividades laborais, segundo Mendes e Leite (2012, p.09) podem ser “dividas de duas a três sessões diárias de dez, quinze ou vinte minutos”. Paralelo a essas atividades laborais que serão realizadas por um período de seis meses, o programa contará também com duas palestras informativas, uma na abertura do evento, ministrada por um profissional da área de Educação Física, sobre os benefícios da Ginástica Laboral e a outra ministrada por uma nutricionista sobre alimentação saudável.

No entanto, conforme orientação de Lima (2003, p.59) “o horário de implantação em cada setor deve ser minuciosamente estudado e organizado juntamente com as gerencias e conforme os objetivos da empresa”, esta instrução é dada para que as atividades laborais não sejam prejudicadas por causa do programa.

A divulgação dessas atividades no âmbito da Escola de Belas será feita através e-mails, banners, folders e cartazes informativos. Martins (2001, p.67) sugere que as informações impressas em cartazes e folders, sejam “fixadas em locais estratégicos como bebedouros, copa, banheiros e quadro de avisos”, para que o acesso a informação, chegue com mais precisão às pessoas.

Esta autora ainda acrescenta que “tanto o trabalhador que faz parte do programa de promoção da saúde quanto o que não faz pode se beneficiar destas informações”. Para ela esta é uma forma da informação estar ao alcance de todos, independentemente deles estarem inseridos ou não no programa.

Como consideramos inicialmente, esta proposta de intervenção visa melhores condições de saúde para os servidores, e um desempenho profissional mais satisfatório para a organização.

### 3.1 – METODOLOGIA

Esta pesquisa trata-se de um projeto de intervenção, utilizando a Ginástica Laboral como ferramenta para o incremento da Qualidade de Vida.

O local de implementação será a Escola de Belas Artes, com o público alvo sendo constituído por todos os servidores técnico-administrativos que se manifestarem interessados em participar do projeto.

A pesquisa pode ser entendida como (MARCONI, LAKATOS, 2008, p.43) "(...) procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico (...) mais do que apenas procurar a verdade: é encontrar respostas para as questões propostas, utilizando métodos científicos".

A metodologia utilizada no presente trabalho é de abordagem qualitativa na busca por compreender e intervir sobre aspectos da realidade que devem ser interpretados em seus contextos sociais e humanos.

Projetos que envolvem intervenções podem ser caracterizados, em grande parte, como pesquisa-ação, aonde, segundo Gil (1991, p. 130):

A pesquisa-ação concretiza-se com o planejamento de uma ação destinada a enfrentar um problema que foi objeto de investigação. Isto implica a elaboração de um plano ou projeto que indique: a) quais objetivos que se pretende atingir; b) a população a ser beneficiada; c) a natureza da relação da população com as instituições que serão afetadas; d) a identificação das medidas que podem contribuir para melhorar a situação; e) os procedimentos a serem adotados para assegurar a participação da população e incorporar suas sugestões; e f) a determinação das formas de controle do processo e de avaliação de seus resultados.

Todas as pesquisas demandam, após a constatação que existem fatos que podem ser aperfeiçoados ou corrigidos, ou, ainda implantados, um estudo bibliográfico prévio.

A fonte para esta proposta, além da atualidade do tema Qualidade de Vida, que se tornou assunto recorrente nas políticas contemporâneas de gestão, ocorreu com a leitura de artigos, livros e monografias, com base nas pesquisas de autores como Ana Cristina Limongi-França, Eda Conte Fernandes, Edina de Paula Bom Sucesso, Idalberto Chiavenato, Mário César Ferreira, Ricardo Alves Mendes, dentre outros, na intenção de adquirir conhecimentos teóricos sobre a Qualidade de

Vida no Trabalho e a Ginástica Laboral como ferramenta de melhoria na Qualidade de Vida.

Na fase de preparação para a intervenção, serão realizadas reuniões com a direção e com os gestores da EBA, para fins de conhecimento e aprovação do projeto, e serão também aplicados como instrumento de coleta de dados para a implantação do projeto questionários semiestruturados aos servidores da Escola de Belas Artes, com o intuito de descobrir os efeitos da implantação da Ginástica Laboral nos servidores da unidade.

Estas são etapas cruciais dentro da metodologia proposta e das intervenções organizacionais, especialmente ao envolver o uso de recursos públicos.

O programa contará também com duas palestras informativas, uma na abertura do evento, ministrada por um profissional da área de Educação Física, sobre os benefícios da Ginástica Laboral e Qualidade de Vida.

Com relação a essas palestras informativas, Machado Junior et al (2012, p.835) aponta que:

É importante a explicação e o entendimento dos reais benefícios que a prática de algum tipo de exercício físico proporciona, não só para as questões relacionadas ao trabalho, mas também para as questões de saúde e qualidade de vida. Assim, é importante a atuação dos profissionais de educação física junto às instituições bem como da intervenção da ergonomia enquanto melhora das condições de trabalho e saúde.

A outra palestra deverá ser realizada após três meses de implantação do projeto, ministrada por uma nutricionista sobre alimentação saudável aliada a Qualidade de Vida.

Para Carolina Walger (2014, p.205) “as orientações nutricionais promovem a QVT ao favorecer a possibilidade de uma alimentação mais adequada, reduzindo os índices de sobrepeso, controlando a obesidade e melhorando a saúde do trabalhador”.

Em conformidade com as orientações de Martins (2002) citado por Figueiredo e Mont'Alvão (2008,p.82) as palestras servem para:

esclarecimento de dúvidas sobre os conceitos da GL, seus objetivos e possíveis benefícios. Além disso, são uma oportunidade para os profissionais da GL conquistarem a confiança dos trabalhadores e, conseqüentemente, seu comprometimento com o programa.

Conforme as orientações de Martins (2001, p.67), “as palestras devem ter duração variando de 30 a 60 minutos.”, fator que permite manter a atenção e o foco sem o desgaste excessivo devido ao excesso de informações, além das atividades de cunho mais prático a serem realizadas.

Como forma de divulgação do projeto de intervenção, serão enviados e-mails aos servidores, haverá a distribuição de folderes, afixação de banners, e cartazes informativos em toda unidade.

O planejamento da comunicação interna será realizado conjuntamente, após negociação, com o apoio do CENEX (Centro de Extensão) da unidade em estudo.

A Ginástica Laboral será aplicada em três modalidades sendo elas: Ginástica Laboral Preparatória, que prepara o servidor para as atividades do dia; Ginástica Laboral Compensatória, que vem descontraír a tensão que por ventura tenha se instalado na musculatura do trabalhador nesse espaço de tempo, e Ginástica Laboral Relaxante pouco antes do término do expediente, que objetiva relaxar os músculos do servidor.

As atividades de Ginástica Laboral serão realizadas dentro de alguma sala de aula da unidade, ou na própria sala de trabalho dos servidores, caso seja da preferência dos participantes do programa, da chefia imediata ou dos gestores.

A definição do local de execução será realizada nas palestras informativas, com o subsídio do mapa de ocupação das salas e conforme a vontade dos participantes, considerando o local aonde se sentirão mais confortáveis.

A GL poderá ser realizada no *central park* da EBA, por ser um espaço amplo e arejado, desde que não venha trazer desconforto ou constrangimento a nenhum dos envolvidos.

Este espaço, o *central park*, se situa aproximadamente no centro do prédio da unidade, no térreo, visto que a mesma possui um grande vão interno livre, composto pelo espaço citado, aonde também há jardins internos e elevadores panorâmicos, constituindo um local agradável e amplo

Mendes e Leite (2012, p.178) sugerem os seguintes exercícios no planejamento de uma aula de Ginástica Laboral:

- a) Aquecimento: exercícios de alongamento e exercícios de mobilização articular para todo o corpo.
- b) Parte principal: exercícios de fortalecimento (localizados), atividade lúdico-recreativas, exercícios de coordenação, equilíbrio e/ou dinâmicas de grupo.
- c) Volta à calma: alongamento, massagem e/ou relaxamento.

Após a implantação do projeto deverá ser aplicado um novo questionário aos servidores técnico-administrativos com a finalidade de verificar o nível de satisfação em relação ao projeto, e averiguar se existe a possibilidade de sua continuidade. Serão desta forma, feitas discussões dos resultados / revisão das estratégias, redação e entrega do relatório para a Diretoria da Escola.

Esse processo avaliativo consiste, em grande parte em estratégias de Avaliação de Desempenho, instrumento muito utilizado na área da administração.



#### 4.1- INVESTIMENTO:

Recursos materiais (valores aproximados coletados via *web*):

| INVESTIMENTO             |            |                |              |
|--------------------------|------------|----------------|--------------|
| Especificação            | Quantidade | Valor unitário | Valor total  |
| Banners                  | 03         | R\$ 60,00      | R\$ 180,00   |
| Folderes                 | 100        | R\$ 250,00     | R\$ 250,00   |
| Materiais para ginástica |            |                | R\$ 2.500,00 |
| TOTAL: R\$ 2.930,00      |            |                |              |

Esses valores poderão ser custeados pela EBA, por meio de recursos próprios ou por meio de aporte dos órgãos de gestão da Administração Central como o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Universidade.

Recursos humanos

| INVESTIMENTO                 |            |                  |              |
|------------------------------|------------|------------------|--------------|
| Especificação                | Quantidade | Valor unitário   | Valor total  |
| Professor de Educação Física | 01         | R\$ 120,00 o dia | R\$ 5.760,00 |
| Palestrantes                 | 02         | R\$ 1.500,00     | R\$ 3.000,00 |
| TOTAL: R\$ 8.760,00          |            |                  |              |

Todo projeto necessita de uma equipe que o implemente e o desenho acima envolve os recursos iniciais, posto que a autora da pesquisa assumirá o compromisso, junto à Direção da EBA de implementar, monitorar e avaliar o projeto apresentado.

Total geral: R\$ 11.690,00; ressaltando que este é o desenho inicial. Caso ocorra a adesão institucional os valores serão atualizados conforme a necessidade dos instrutores, participantes e EBA, conforme a legislação pertinente aos órgãos públicos.

## **4.2 - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO**

Esse projeto será monitorado e avaliado durante todo o processo de concepção, implantação e desenvolvimento, através de questionários semiestruturados, observação de campo e acompanhamento da participação nas atividades.

Estas estratégias verificarão se as finalidades do projeto estão sendo alcançadas. Para tais as observações e análises de comportamentos dos servidores, acerca de fatores como a melhora na Qualidade de Vida no Trabalho, da diminuição do estresse, do absenteísmo, das doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho e melhoria nas relações interpessoais entre os colegas da organização, são de importância fundamentais.

Após seis meses de execução do projeto de intervenção na modalidade de Ginástica Laboral destinado aos servidores Técnico-administrativos da Escola de Belas Artes, como forma de auxiliar na prevenção de doenças ocupacionais, e melhoria na qualidade de vida dos servidores, deverá ser feita uma reunião com todos os participantes do projeto.

Nesta reunião será aplicado um questionário semiestruturado de avaliação da satisfação do trabalhador com relação ao seu ambiente laboral, para fins de análise, discussão e interpretação dos resultados, que serão posteriormente analisados, no intuito de verificação da possibilidade de continuidade do programa no âmbito dessa unidade de ensino da UFMG.

## **5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como contribuição para a EBA, este projeto de intervenção poderá vir a oferecer mudanças e melhorias na qualidade de vida e na saúde de seus servidores, assim como também para seus familiares, além de proporcionar maior produtividade para a organização.

A implantação do programa de atividades de Ginásticas Laborais no âmbito organizacional tem como aspectos positivos a mudança na qualidade de vida e na saúde das pessoas, tanto no ambiente interno como no ambiente externo, melhorando também o relacionamento interpessoal entre os colegas de trabalho.

No entanto como aspectos negativos que podem dificultar a implantação do programa, temos a reclamação de algumas pessoas com relação a falta de tempo para a realização das atividades oferecidas.

Outro ponto de crítica pode ser a falta de propor um grupo piloto para o teste das ações, porém a Unidade em foco será, em si, o piloto de um projeto que poderá ser replicado pela Instituição em geral, devendo ser considerado, ainda que a escola tem 59 servidores em turnos diurno e noturno, assim a adesão definirá o quantitativo que poderá ser alcançado nesta proposição de intervenção.

Este projeto de intervenção que tem como foco a melhoria da qualidade de vida dos servidores Técnico-administrativos da Escola de Belas Artes, através de atividades de Ginásticas Laborais, propicia muitos benefícios tanto para o servidor como para a organização, sendo imprescindível a continuidade de estudos teóricos sobre a temática da QVT e da GL.

Tendo em vista que diversos pesquisadores e teóricos vem ao longo do tempo buscando embasamento sobre essa temática, não chegando a uma definição concreta deste constructo que é a Qualidade de Vida, faz-se necessário que outros pesquisadores dêem seguimento a esta pesquisa.

**REFERÊNCIAS:**

ASSUMPÇÃO JÚNIOR, Francisco B. KUCZYNSKI, Evelyn e cols. **Qualidade de vida na infância e na adolescência:** Orientações para pediatras e profissionais da saúde mental. Porto Alegre Artmed, 2010.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e Qualidade de Vida** – Rio de Janeiro: Qualitymark – Dunya Ed, 1998.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. Ministério da Saúde: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/folder/10006002937.pdf> - acesso em 06/10/2015 – 10h54min.

BRASIL. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS: **Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais** – UFMG/2000

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo.** Editado por Michael Schröter; tradução, Vera Ribeiro, revisão técnica, Andrea Daher. -Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 1998.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Como Medir para Melhorar .Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Maria Cristina, MENDONÇA, Helenides (organizadores). **Saúde e bem estar no trabalho:** dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. – ( Coleção trabalho humano / Dirigido por Roberto Moraes Cruz)

FERREIRA, Mário César, ALVES, Luciana, TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal:** O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais, in: Psicologia Teoria e Pesquisa, Julho a Setembro de 2009. Vol. 25, nº 3, p.319-327.

FERREIRA, Mário César, MENDES, Ana Magnólia. **Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor:** atividade de atendimento a público e prazer-sofrimento no trabalho, in: Estudos de Psicologia, 2001, p.93-104

FERREIRA, Maria Cristina, SOUZA, Marcos Aguiar de, SILVA, Cleide Aparecida da. **Qualidade de vida e bem estar no trabalho:** principais tendências e perspectivas teóricas. In: FERREIRA, Maria Cristina, MENDONÇA, Helenides (organizadores). **Saúde e bem estar no trabalho:** dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. – (Coleção trabalho humano / Dirigido por Roberto Moraes Cruz)

FIGUEIREDO, Fabiana, MONT'ALVÃO, Claudia. **Ginástica Laboral e ergonomia.** Rio de Janeiro: Sprint, 2008 – 2ª edição

FLECK, Marcelo Pio de Almeida,,, [et al]. **A Avaliação de Qualidade de Vida:** Guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FRIEDMANN, Georges. **O Trabalho em Migalhas:** Especialização e Lazer. São Paulo: Editora Perspectiva. 1983. 2 impressão.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral:** atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2003

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho.** QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008

MACIEL, Marcos Gonçalves. **Ginástica Laboral e Ergonomia:** Intervenção profissional. 1. ed. – Jundiaí, SP: Fontoura, 2010.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Ginástica Laboral no Escritório.** Jundiaí, SP: Fontoura, 2001.

MACHADO JUNIOR, José Eduardo Silveira... [et al]. Queixas musculoesqueléticas e a prática de ginástica laboral de colaboradores de instituição financeira. Prod. São Paulo. V.22, nº 4, p.831-838, dez. 2012 - Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-)

[65132012000400015&Inrm=iso](http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132012005000022). Acesso em 06 dez. 2015. Epub. 10-Maio-2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132012005000022>.

MARCONI, M. A. & LAKATOS, E. M. Fundamentos da metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, Ricardo Alves, LEITE, Neiva. **Ginástica Laboral: Princípios e Aplicações Práticas**. 3.ed.rev. e ampl. – Barueri, SP: Manole, 2012.

PAULA, Acácia de Souza; CAMPOS, Regina Célia Passos Ribeiro de. **Doenças Ocupacionais e Implantação da Ginástica Laboral**. Belo Horizonte, 2013.

ROSSETE, Celso Augusto, organizador. **Segurança e Higiene do trabalho**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014 – (Coleção Bibliografia Universitária Pearson) p.158

SOARES, Raquel Guimarães; Assunção, Ada Ávila; Antunes, Francisco de Paula Lima - **A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema** – Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572006000200013&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572006000200013&lng=pt&nrm=iso) acesso em 20/10/2015 – às 14h47min - questionário

TAMAYO, Mauricio Robayo, MENDONÇA, Helenides, SILVA, Eliete Neves da. **Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout**, in: FERREIRA, Maria Cristina, MENDONÇA, Helenides (organizadores). **Saúde e bem estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. – ( Coleção trabalho humano / Dirigido por Roberto Moraes Cruz)

WALGER, Carolina, VIAPIANA, Larissa, BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações**. Curitiba: InterSaberes, 2014. 244 páginas.

**APÊNDICE A**

Modelo de questionário avaliativo de ginástica laboral adaptado de Soares, Raquel Guimarães, et al.

**QUESTIONÁRIO AVALIATIVO DO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL NA ESCOLA DE BELAS ARTES**

1. Você participa da Ginástica Laboral?

sim  não

2. A Ginástica Laboral para você é:

necessária  desnecessária

3. Você pratica alguma atividade física regularmente?

sim  não

4. Você acredita que o Programa de Ginástica Laboral pode proporcionar benefícios?

sim  não

5. A Ginástica Laboral significa para você:

Lazer

Relaxamento

Prazer

Tarefa

União com colegas

Obrigação

Estímulo

Prevenção

Sugestões: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## APÊNDICE B

Modelo de questionário avaliativo para aprovação da implantação do programa de ginástica laboral adaptado de PAULA, Acácia de Souza.

### QUESTIONÁRIO AVALIATIVO SOBRE APROVAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS PARA IMPLANTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL NA EBA

1) Você sabe o que é ginástica laboral?

sim  não

2) Você sabe para que serve a ginástica laboral?

sim  não

3) Gostaria de conhecer sobre ginástica laboral?

sim  não

4) Já participou ou participa de alguma atividade como pilates, RPM, alongamentos?

sim  não

5) Sente dores em qualquer região do corpo?

sim – Qual parte ----- ( ) não

6) Faz uso rotineiro de analgésicos e/ou antiinflamatórios?

sim  não

7) Já se afastou de suas atividades devido a doenças ocupacionais?

sim  não

8) Já recebeu alguma orientação sobre postura correta na realização de suas atividades?

sim  não

9) Teria interesse em participar dos grupos de ginástica laboral?

sim  não

10) É a favor da implantação da Ginástica Laboral na EBA, três vezes por semana, em sessões de quinze minutos, no início do expediente, na metade do dia, e no encerramento do expediente ?

sim  não

**ANEXO 1**

Questionário de avaliação da ginástica laboral utilizado pela empresa responsável pelo programa.

**Avaliação do Programa Ginástica na Empresa**

Questões:

1. Você participa da Ginástica?

sim  não

2. A Ginástica para você é:

necessária  desnecessária

3. Você pratica alguma atividade física regularmente?

sim  não

4. Você acredita que o Programa pode proporcionar benefícios?

sim  não

5. A Ginástica significa para você:

Lazer

Relaxamento

Prazer

Tarefa

União com colegas

Obrigação

Estímulo

Prevenção

Sugestões:

Fonte: SOARES, Raquel Guimarães, *et al.* A baixa adesão ao programa de ginástica laboral. Buscando elementos do trabalho para entender o problema – Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. *Rev. bras. saúde ocup.* [online]. 2006, vol.31, n.114, pp. 149-160

**ANEXO 2**

Questionário avaliativo para aprovação da implantação do programa de ginástica laboral dos Técnicos de Enfermagem do Hospital das Clínicas.

**QUESTIONÁRIO AVALIATIVO SOBRE APROVAÇÃO DOS TÉC. DE ENFERMAGEM PARA IMPLANTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL**

1) Você sabe o que é ginástica laboral?

sim  não

2) Você sabe para que serve a ginástica laboral?

sim  não

3) Gostaria de conhecer sobre ginástica laboral?

sim  não

4) Já participou ou participa de algum grupo de cuidado com posicionamento como pilates, RPM, alongamentos?

sim  não

5) Sente dores osteomusculares em qualquer região do corpo?

sim – Qual parte ----- ( ) não

6) Faz uso rotineiro de analgésicos e/ou antiinflamatórios?

sim  não

7) Já se afastou de suas atividades devido a doenças ocupacionais?

sim  não

8) Já recebeu alguma orientação sobre postura correta na realização de suas atividades de Téc. Enfermagem?

sim  não

9) Teria interesse em participar dos grupos de ginástica laboral?

sim  não

10) É a favor da implantação da Ginástica Laboral duas vezes por semana quinze minutos antes do plantão?

sim  não