



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

RAVINE VARGAS ORIANO

**AVALIAÇÃO DOS FATORES DE MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES
DOS SERVIÇOS GERAIS DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE SANTA
CATARINA NAS AULAS DE GINÁSTICA LABORAL**

Palhoça

2011

RAVINE VARGAS ORIANO

**AVALIAÇÃO DOS FATORES DE MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES
DOS SERVIÇOS GERAIS DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE SANTA
CATARINA NAS AULAS DE GINÁSTICA LABORAL**

Relatório de estágio apresentado ao Curso de Educação Física e Esporte da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Educação Física e Esporte.

Orientador: Prof^ª. Fabiana de Figueiredo Ribeiro, Msc.

Palhoça
2011

RAVINE VARGAS ORIANO

**AVALIAÇÃO DOS FATORES DE MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES
DOS SERVIÇOS GERAIS DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE SANTA
CATARINA NAS AULAS DE GINÁSTICA LABORAL**

Este Relatório de estágio foi julgado e adequado à obtenção do título de Bacharel em Educação Física e Esporte e aprovado em sua forma final pelo Curso de Educação Física e Esporte da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 28 de junho de 2011.

Prof^a Fabiana de Figueiredo Ribeiro, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL

Prof^a Vanessa Francalacci, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL

Prof^a Tatiana Rotta, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL

AGRADECIMENTOS

Agradeço com imenso carinho e admiração à minha orientadora Prof. Fabiana de Figueiredo Ribeiro, por me conduzir este ano neste caminho tão difícil e por esclarecer minhas dúvidas e me ajudar nas idéias que às vezes pareciam não existir mais. Sempre esteve disposta a me ajudar. Obrigada de coração.

Agradeço a todos os meus professores, desde o início dos meus estudos, tantos anos atrás e que marcaram muito os meus anos de faculdade. Todos importantes, cada um ajudando de uma forma ou outra, a moldar meu futuro.

Aos Professores que compõem a banca de avaliação, Fabiana de Figueiredo Ribeiro, Vanessa Francalacci e Tatiana Rotta, pelas contribuições ao meu desenvolvimento acadêmico durante todo o processo de produção deste trabalho.

Agradeço ao professor Valnei Denardim que colaborou muito ao me ajudar na estatística dos resultados da pesquisa. Obrigada pela atenção e dedicação.

Agradeço à Diretoria da empresa onde estagiei, à Assembléia Legislativa de Santa Catarina, ao setor de Coordenadoria de Saúde e de Fisioterapia, que acreditaram nas minhas idéias e me permitiram realizar esta pesquisa em suas dependências. Agradeço a todos os voluntários que participaram da pesquisa, tornando possível a realização de um projeto de tanto impacto na minha trajetória.

Obrigada a minha supervisora de campo Valéria Rosati: todos os seus conselhos, ensinamentos e informações foram bem aproveitados. Além de uma grande colega de trabalho, se tornou uma grande amiga.

Obrigada aos meus colegas de estudo, principalmente aqueles que ficaram do meu lado durante esses quatro anos, onde persistimos e lutamos pelos nossos sonhos e objetivos. Levarei todos por toda minha vida, cada um com seu jeito especial de ser.

Agradeço aos meus pais, Ricardo e Rosane, se não fosse por eles, hoje não estaria aqui, agradeço pelo seu amor incondicional e por toda a preocupação em questão à minha educação. Agradeço por entenderem minhas preocupações e por sempre apoiar em minhas decisões, aconselhando-me qual o melhor caminho a ser seguido.

Agradeço a você Jhiony que sempre me apoiou, me acolheu, aconselhou e me deu forças nas horas em que achei que não conseguiria seguir em frente. Obrigada por apoiar minhas decisões e por me compreender neste ano tão complicado, onde sua presença e companheirismo se fizeram tão importantes para que eu nunca desistisse dos meus sonhos e objetivos. Por dar sentido à minha vida. Seus carinhos e suas palavras me apontaram razões tão importantes para que eu jamais desistisse.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral avaliar os fatores de motivação dos trabalhadores dos Serviços Gerais da Assembléia Legislativa de Santa Catarina nas aulas de Ginástica Laboral (GL). A pesquisa caracterizou-se como de natureza aplicada, exploratória, com abordagem quantitativa. Participaram desta pesquisa 23 indivíduos do sexo feminino que trabalham no período vespertino e estão vinculados ao setor dos Serviços Gerais. Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário adaptado que teve como base o Inventário de Motivação para a Prática Desportiva de Gaya e Cardoso (1998), composto por 19 perguntas objetivas com três níveis de importância (nada importante; pouco importante e muito importante) e foi registrada a frequência dos participantes nas aulas. A partir das informações coletadas, os resultados foram tabulados utilizando estatística descritiva e apresentados em forma de gráficos. Os principais resultados mostraram que a maioria dos entrevistados pratica a Ginástica Laboral para movimentar-se, divertir-se, encontrar os colegas, manter a saúde, evitar as dores ocupacionais e para sair da monotonia do trabalho. Pôde-se compreender, através dos conceitos de motivação, o quanto é importante o estímulo e a conscientização dos trabalhadores para que de fato frequentem as aulas de ginástica laboral. Por fim, percebe-se que além dos motivos ligados ao ganho da saúde física, os fatores bom-aspecto (estética), emagrecimento e desenvolvimento da musculatura foram descritos como muito importantes e isso pode estar ligado com a questão motivacional, embora não sejam objetivos específicos da Ginástica Laboral.

Palavras-chave: Motivação. Trabalhadores. Ginástica Laboral.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA	7
1.2 OBJETIVO GERAL.....	8
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
1.4 JUSTIFICATIVA.....	8
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	10
2.1 GINÁSTICA LABORAL.....	10
2.1.1 Tipos de ginástica laboral.....	11
2.1.2 Benefícios e objetivos da Ginástica Laboral.....	12
2.2 MOTIVAÇÃO.....	13
2.2.1 Estágios de mudança de comportamento.....	15
2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO.....	16
3 MÉTODO.....	17
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	17
3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	17
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	18
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	18
3.5 ANÁLISE DOS DADOS	19
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	20
5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES.....	30
REFERÊNCIAS.....	31

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA

O Conselho Federal de Educação Física – CONFEF – elegeu o ano de 2007 como o ano da Ginástica Laboral (GL), devido à importância dessa atividade para o trabalhador e para a sociedade de modo em geral, tendo como objetivo a prevenção de doenças ocupacionais e a promoção da saúde, por meio do estilo de vida ativo (Conselho Federal de Educação Física, 2006).

O Conselho Federal de Educação Física (2006) afirma que com o maior interesse dos trabalhadores por esta atividade fez e faz com que os profissionais de Educação Física também se mobilizem para oferecer serviços de maior qualidade em Ginástica Laboral. No entanto, ainda de acordo com o CONFEF, alguns profissionais de outra área tentam se apropriar de parte desse mercado, especialmente no que diz respeito à elaboração e aplicação das aulas de GL. Conforme o conselho, quando se pensa em bem estar geral dentro da empresa, a atuação multiprofissional é fundamental para que se alcancem os objetivos, porém deve-se respeitar as habilitações de cada profissão. Assim, este profissional qualificado e legalmente habilitado para intervir no seu campo profissional prevenindo doenças, promovendo a saúde do trabalhador e contribuindo para a sua qualidade de vida. O profissional de Educação Física é responsável pela prevenção de problemas à saúde. No caso de lesões já estabelecidas, é necessária a atuação de outros profissionais. Deve-se respeitar as áreas de atuação dentro da saúde para que haja um real benefício para a sociedade.

Observa-se que os programas de Ginástica Laboral (GL) têm sido cada vez mais procurados por corporações que se preocupam com seus colaboradores.

Em função disso, as empresas implantam a GL principalmente com o intuito de diminuir os índices de doenças ocupacionais e também as altas taxas de absenteísmo, pois devido a esses problemas, a produção e a motivação dentro das empresas tendem a diminuir. (FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008)

O estresse também é um fator que interfere na motivação dos trabalhadores e com isso, o funcionário pode não desempenhar a sua função com qualidade e de forma satisfatória.

Buscando investigar e conhecer melhor as relações e as possíveis influências entre os fatores acima mencionados e a participação efetiva dos trabalhadores nas aulas

de GL, surge o interesse em realizar este estudo, que tem como problema a seguinte questão: Quais os fatores que contribuem para a motivação dos trabalhadores dos Serviços Gerais da Assembléia Legislativa de Santa Catarina nas aulas de Ginástica Laboral?

1.2 OBJETIVO GERAL

Registrar os fatores de motivação dos trabalhadores dos Serviços Gerais da Assembléia Legislativa de Santa Catarina nas aulas de Ginástica Laboral.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A- Identificar os motivos pelos quais os trabalhadores participam das aulas de Ginástica Laboral;

B- Registrar a frequência dos trabalhadores nas aulas de Ginástica Laboral.

1.4 JUSTIFICATIVA

Grande parte dos pesquisadores afirma que a Ginástica Laboral (GL) é um fator de motivação dentro de uma empresa, principalmente por um dos objetivos da GL ser a prevenção das doenças ocupacionais. Daí surge o interesse em realizar esta pesquisa.

Ainda após o primeiro contato e vivência que o pesquisador teve com a atividade de Ginástica Laboral, foi se tornando cada vez mais claro o quanto esta atividade pode beneficiar os trabalhadores de maneira geral e tira-los por alguns minutos de suas atividades laborais para que possam “desligar-se” e ter um momento de descontração e promoção de saúde.

Isso despertou o interesse do pesquisador em realizar este estudo, com intuito de obter uma comprovação científica que possa embasar a importância do programa de GL, bem como os fatores de motivação para que seus benefícios possam aparecer.

As doenças ocupacionais trazem desconfortos para o funcionário dentro da corporação, podendo prejudicar seu desempenho, tirando sua concentração na função exercida, devido às dores e isso pode influenciar na motivação do trabalhador.

É preciso que seja elaborado e aplicado um programa de qualidade de vida por pessoas aptas e competentes, que possam instruir os trabalhadores de que sua adesão e participação nos Programas de Promoção de Saúde podem trazer grandes benefícios para sua saúde em geral.

A Ginástica Laboral promove a saúde e também as condições de trabalho. Além de preparar o biopsicossocial dos participantes, contribui direta ou indiretamente para a melhora do relacionamento interpessoal entre os funcionários, sendo que também irá reduzir as taxas de absenteísmo (pois evita as dores ocupacionais) e, conseqüentemente, aumentará a produtividade com mais qualidade. (OLIVEIRA, 2006).

Assim, parece interessante que sejam elaborados e aplicados programas de qualidade de vida, especialmente os de GL, que visem colaborar para prevenção das dores físicas e dos acidentes de trabalho e que possam mostrar aos trabalhadores seus potenciais resultados.

O objeto de estudo desta pesquisa são trabalhadores que necessitam e que participam atualmente de um programa de qualidade de vida. Por passarem a maior parte do tempo de pé, andando pelos departamentos e exigindo muito de suas musculaturas superiores e inferiores, é necessário que tenham durante a jornada de trabalho, uma pausa para fazer exercícios compensatórios.

É importante ressaltar que este estudo visa contribuir para o maior conhecimento sobre os fatores de motivação dos trabalhadores dos Serviços Gerais da Assembléia Legislativa nas aulas de Ginástica Laboral.

A idéia é de que a contribuição para a área da Educação Física apareça nos resultados, como mais uma investigação que procura conhecer e justificar a implantação e a manutenção desses programas nas empresas modernas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 GINÁSTICA LABORAL (GL)

A Ginástica Laboral (GL) conceitua-se como um repouso ativo, onde as pausas regulares são aproveitadas durante a jornada de trabalho para exercitar os músculos e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho, tendo assim como objetivo a prevenção da fadiga (KOLLING, 1980 apud FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008).

Segundo a prestadora de serviços em GL Realce Ginástica na Empresa (2010), esta proposta consiste em exercícios diários que normalizam capacidades e funções corporais para o desenvolvimento do trabalho, diminuindo a possibilidade de comprometimento da integridade do corpo.

A Ginástica Laboral promove a saúde e também as condições de trabalho. Além de preparar o biopsicossocial dos participantes, contribui direta ou indiretamente para a melhora do relacionamento interpessoal entre os funcionários, sendo que também irá reduzir as taxas de absenteísmo (pois evita as dores ocupacionais) e, conseqüentemente, aumentará a produtividade com mais qualidade. (OLIVEIRA, 2006).

Conforme Lima (2007), a GL pode ser conceituada como um conjunto de práticas físicas que são elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, visando compensar as estruturas que estão sendo mais utilizadas no trabalho, relaxando-as e tonificando-as, e evitar as que não são tão requeridas.

Outro conceito diz que a GL é uma proposta de exercícios físicos que são realizados diariamente durante a jornada de trabalho, buscando compensar os movimentos repetitivos inerentes à atividade laboral cotidiana, à ausência de movimentação, ou mesmo compensar as posturas que causam algum tipo de desconforto físico e que são assumidas durante o período de trabalho. (FIGUEIREDO, 2007).

Picoli e Guastelli (2002) afirmam que alguns dos objetivos da GL são: reduzir a fadiga muscular; promover a consciência corporal, a saúde, e o bem-estar; promover a integração entre os funcionários; reduzir os números de acidentes de trabalho; aumentar a motivação no trabalho e também prevenir as chamadas doenças ocupacionais.

Polito e Bergamashi (2006), afirmam que a Ginástica Laboral são exercícios físicos praticados diariamente, que tem como objetivo normalizar capacidades e funções corporais para o desenvolvimento do trabalhador, diminuindo assim a possibilidade de comprometimento da integridade do corpo.

A GL tem uma grande relação com a saúde dos participantes. A saúde é para todos e vai proporcionar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social (DEJOURS, 1992 apud FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008).

A conservação de uma boa saúde vai depender especialmente da cultura e dos hábitos de cada ser humano (PICOLI e GUASTELLI, 2006).

A Ginástica Laboral não deve ser encarada pelos trabalhadores como uma obrigação- deve ficar a critério de cada um querer participar ou não. Vale ressaltar que é relevante fazer uma conscientização dos objetivos e benefícios desta prática. (SOARES e ASSUNÇÃO, 2002 apud FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008).

O homem sendo parte de um sistema e que recebem influências de outros sistemas, a saúde deve ser o ponto de equilíbrio do indivíduo entre seus sistemas e o meio ambiente. (VIEIRA, 1996).

2.1.1 Tipos de Ginástica Laboral

A literatura aponta momentos em que a GL pode e/ou deve ser aplicada. Alguns pesquisadores colocam que o ideal seria fazer essas três pausas com cada turma atendida, porém deve-se fazer um planejamento e adaptações para atender a disponibilidade e a demanda dos funcionários. Esses três tipos são conhecidos como: ginástica preparatória, ginástica compensatória e ginástica de relaxamento.

Lima (2007) afirma que deve-se ter um critério ao distinguir os tipos de GL durante a elaboração de um programa de exercícios, para que este planejamento encontre-se de acordo com a atividade exercida e as necessidades que a empresa apresenta na hora de contratar uma prestadora de serviços de GL.

Ginástica de Aquecimento ou Preparatória é denominada como um conjunto de exercícios realizados **antes** de se iniciar a jornada de trabalho, preparando o indivíduo para suas necessidades laborais, que podem ser de velocidade, de força ou de resistência, aperfeiçoando de modo geral as coordenações e sinergias (CAÑETE, 1996 apud LIMA, 2007).

A Ginástica Compensatória será realizada **durante** a jornada de trabalho. Tem como objetivo principal interromper a monotonia do trabalho, onde são realizados exercícios específicos para que os esforços repetitivos ou estruturas que estão sobrecarregadas e as posturas solicitadas nos postos de trabalho sejam compensadas. (LIMA, 2007).

E por fim, ainda conforme Lima (2007) existe a Ginástica de Relaxamento, que é definida como uma ginástica caracterizada por realizar exercícios de alongamento e relaxamento muscular, que são feitos no **final** do expediente, visando oxigenar as estruturas musculares envolvidas na tarefa diária.

2.1.2 Benefícios e objetivos da Ginástica Laboral

Segundo Figueiredo e Mont'Alvão (2008), quando uma empresa implanta um programa de GL envolve-se a coletividade, o que favorece, entre outros, benefícios psicológicos, como a integração dos colaboradores através de exercícios de descontração, além de uma despreocupação momentânea com os problemas enfrentados no trabalho. As autoras colocam que no momento da aula de GL os funcionários de uma empresa serão “todos iguais”, independente do cargo que a pessoa ocupe.

Há também benefícios físicos advindos dos exercícios específicos de respiração, do fortalecimento e do alongamento muscular, que contribuem para melhor oxigenação e circulação sanguínea (FIGUEIREDO e MONT'ALVÃO, 2008).

A GL proporciona aos trabalhadores uma diminuição de queixas de dor e fadiga muscular, melhorando a circulação sanguínea; aumento da sensação de bem-estar e uma maior disposição para executar as funções no trabalho; desenvolve a consciência corporal; melhora na postura; diminuição do estresse, depressão e ansiedade e favorece um bom relacionamento interpessoal com a equipe. (OTSU-QUALIDADE DE VIDA, 2010)

Para Lima (2007) uma estratégia para relaxar o sistema muscular é realizar exercícios de alongamento. Estes são considerados importantes quando bem aplicados, a saber: aumentam a qualidade do movimento, mesmo utilizando-se uma mesma amplitude, o que gera economia de energia; diminuem a rigidez muscular com promoção de relaxamento; desenvolvem a flexibilidade e favorecem a consciência corporal para posicionar-se e locomover-se bem durante o trabalho.

Segundo Lima (2007, p.58), “o profissional que dará as atividades precisa ter consciência e conhecimento de que o programa de GL deve agregar valores e resultados, e não atrapalhar os funcionários”.

Vale ressaltar que para quem está prestando o serviço de GL à empresa contratante, deve ter o cuidado com a questão de não tornar as aulas monótonas, repetitivas e sem criatividade, fazendo com que muitas vezes estas aulas se tornem desmotivantes para quem está participando, podendo ocasionar desistência dos mesmos ou uma queda na frequência. (FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008).

Oliveira (2006) sugere que seja feita uma reflexão quanto aos resultados que se pretendem alcançar: é importante observar se a proposta de exercícios compensatórios aos movimentos repetitivos está adequada, verificar a motivação dos funcionários participantes, se está havendo a interação com os colegas, busca do bem-estar e observar se o trabalhador está tendo um momento de descontração durante aquele período de aula.

Ainda Oliveira (2006, p.48) afirma que “ao perceber que o número de participantes está diminuindo aos poucos, é necessário que se elabore estratégias para motivar o grupo, tais como: desenvolver atividades esportivas recreativas, dinâmicas de grupo e palestras de conscientização”.

Figueiredo e Mont´Alvão (2008) afirmam que a GL tem como prioridades prevenir as doenças ocupacionais, diminuir as taxas de absenteísmo e promover uma maior interação e integração social entre os colegas de trabalho.

2.2 MOTIVAÇÃO

Conforme Nuttin (1994), pode-se entender por motivação um processo, dentre outros, que determina um comportamento além dos estímulos e dos processos de aprendizagem. A motivação determina o nível de ativação, intensidade, consistência e direção geral do comportamento.

Segundo Thomas (1983), existem dois fenômenos: motivo e motivação. Os mesmos não podem ser reconhecidos e medidos diretamente, entretanto podem ser baseados nas observações de comportamento e na teoria de comportamento. Para o autor, a motivação é composta por interesses, desejos, instintos, ímpetos e necessidades do indivíduo.

Quando se fala sobre a diversidade de interesses entre os indivíduos percebe-se que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. É através dessa diversidade que se encontram as informações necessárias para que se possa explicar motivação. (BERGAMINI, 1993).

De acordo com Samulski (2002), o estudo da motivação procura compreender melhor porque um indivíduo determina certo comportamento e o realiza com uma determinada intensidade e persistência, sendo que a motivação depende da interação entre a personalidade - que é determinada por expectativas, motivos, necessidades e interesses - e fatores do meio ambiente, como facilidade, tarefas que atraem a si mesmo, desafios e influências sociais.

São esses fatores que irão mudar de importância no decorrer da vida, favorecendo comportamentos de acordo com as necessidades e as oportunidades de cada pessoa.

De acordo com Samulski (2002, p.103), “a motivação pode ser entendida como a totalidade daqueles fatores que determinam a atualização de formas de comportamento dirigido a um determinado objeto”.

A motivação é caracterizada como sendo um processo ativo, intencional e dirigido a alcançar uma meta que depende da interação de fatores pessoais - que se denomina em motivação intrínseca e fatores ambientais - denominado motivação extrínseca (SAMULSKI, 1995).

A motivação intrínseca é o fenômeno que melhor representa o potencial positivo da natureza humana sendo considerada entre outros, a base para o crescimento, integridade psicológica e coesão social (DECI e RYAN, 2000).

A motivação extrínseca refere-se a recompensas externas, como por exemplo, no caso de um atleta, sua motivação extrínseca refere-se a quando ganha medalhas, troféus, dinheiro ou prêmios. Sendo que um atleta se engaja em determinada atividade motivado por um somatório de fatores intrínsecos e recompensas extrínsecas (WEINBERG e GOULD, 2001).

Nas aulas de Ginástica Laboral, a sensação de bem-estar, a melhoria do clima organizacional e a diminuição do estresse no trabalho relacionam-se à motivação intrínseca dos participantes. Já a motivação extrínseca vai aparecer quando estes participantes, por exemplo, receberem algum tipo de recompensa por estarem participando das aulas diariamente, como elogios, reconhecimento por parte dos demais, ou mesmo quebra da monotonia operacional.

2.2.1 Estágios de mudança de comportamento

Os estágios de motivação para a mudança representam a dimensão do modelo transteórico* elaborado por Prochaska em 1979. Estes estágios permitem que entendamos quando mudanças particulares nas atitudes, intenções e comportamento irão acontecer. Primeiramente foram idealizados quatro estágios: pré-contemplação, contemplação, ação e manutenção. Posteriormente foi investigado que entre o estágio de contemplação e o da ação, as pessoas passavam por uma fase de planejamento da ação e esse período foi determinado como estágio de determinação e passou a ser incluído como terceiro estágio. De acordo com Prochaska et.al (1992) esses estágios são classificados de tais maneiras:

No estágio de **pré-contemplação**, a pessoa não consegue identificar que tem algum problema e também não apresenta nenhuma intenção de mudar o comportamento.

A pessoa que tem uma consciência do problema e pensa em mudar o comportamento encontra-se no estágio de **contemplação**.

No terceiro estágio, de **determinação**, a pessoa tem a intenção de mudar em um futuro próximo, geralmente no próximo mês. Desenvolve-se então um plano para concretizá-lo.

No estágio de **ação**, ocorrem mudanças significativas no estilo de vida da pessoa. Existe engajamento em ações significativas na busca de mudança.

E por fim, no estágio de **manutenção**, existe uma menor possibilidade de ocorrer recaídas e ocorre aumento na confiança de que pode continuar seu processo de mudança.

*O modelo transteórico teve seu principal pressuposto que automudanças bem-sucedidas dependem de fazer coisas certas (processos) no momento certo (estágio). Está focado na mudança intencional, ao contrário de outras abordagens que estão focadas nas influências sociais ou biológicas no comportamento. As pessoas que modificam comportamentos tendem a se mover através de uma série de estágios.

2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO

Embora a GL seja uma proposta de exercícios físicos no local de trabalho bastante antiga em termos de História - surgiu no Japão em 1928 – No Brasil começa em 1978 no sul do país, passa por um tempo latente e ressurgiu com força em meados da década de 90. (FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008).

Ainda para as autoras, a idéia do colaborador como um parceiro para atingir os resultados esperados ganha ênfase. Ao mesmo tempo, o desenvolvimento tecnológico traz maior pressão para produtividade, o que traz também a possibilidade de funcionários mais estressados e desmotivados.

Lima (2007) afirma que observou um crescente movimento no sentido de, cada vez mais, que um maior número de empresas estejam adotando estratégias que proporcionem aos funcionários alguma atividade física ou exercício sistematizado dentro do próprio ambiente de trabalho.

Conforme Alvarez (2002) a *Providence Everett Medical Center* (Washington, EUA), proporciona prêmios de US\$ 250 a R\$ 300 aos 52 % dos 2.700 funcionários que participam do seu programa de qualidade de vida *Wellness Challenge*, obtendo um retorno de três dólares para cada dólar investido nos últimos nove anos.

Grande parte das empresas estão mudando seus conceitos em relação às formas de conceber e proporcionar a qualidade de vida de seus colaboradores (LIMA, 2007)

Conforme Figueiredo e Mont´alvão (2008, p.63) “exemplos disso são as intervenções ergonômicas e as atividades de ginástica laboral nas empresas, seja modificando, criando ou adaptando os ambientes de trabalho, seja diminuindo a tensão e sobrecarga física e mental dos trabalhadores, acrescentando ao cotidiano das organizações uma alternativa de trabalho em que o conforto, a motivação e o respeito ao ser humano são elementos fundamentais”.

3 MÉTODOS

3.1 TIPO DE PESQUISA

Este estudo, quanto à natureza, caracteriza-se como uma pesquisa aplicada. Segundo Silva et al. (2011), a pesquisa aplicada proporciona conhecimentos para aplicação básica e dirigidos à soluções de problemas específicos. Também procura transformar em ação concreta os resultados do trabalho.

Quanto aos objetivos, caracteriza-se como sendo uma pesquisa exploratória: este tipo de estudo visa tanto o aprimoramento de idéias, como também proporcionar maior familiaridade com o problema, buscando torná-lo mais explícito.

Quanto à abordagem do problema, caracteriza-se como quantitativa. De acordo com os mesmos autores, neste tipo de pesquisa tudo pode ser quantificável e onde as informações, opiniões e números são classificados e analisados. Este estudo utilizou técnicas estatísticas para o tratamento dos dados.

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Participaram da pesquisa 23 trabalhadores dos Serviços Gerais do sexo feminino que trabalham no período vespertino e que participam do Programa de Ginástica Laboral cinco vezes na semana dentro da Assembléia Legislativa de Santa Catarina em Florianópolis. Essas aulas são ministradas por um Profissional de Educação Física e por um estagiário. Os participantes da pesquisa tinham idades entre 20 e 55 anos.

A escolha dos participantes foi não probabilística intencional. Segundo Minatto et al. (2011), numa pesquisa não probabilística os participantes são escolhidos de forma não aleatória, existindo um procedimento de seleção dos elementos da população, seguindo critérios estabelecidos pelo pesquisador.

De acordo com os mesmos autores, uma pesquisa intencional é uma estratégia de seleção realizada quando o objeto de estudo é específico de um grupo, ou quando por diferentes questões, tais como: custo, disposição geográfica, instrumentação, dentre outro. Este tipo de pesquisa não permite um grande número amostral. É um método bastante realizado na área da saúde, especificamente na ciência do esporte e estudos que envolvam fisiologia e biomecânica.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de avaliação teve como base o Inventário de Motivação para a Prática Desportiva de Gaya e Cardoso (1998), composto por 19 perguntas objetivas. Este questionário foi adaptado para que os resultados respondessem aos objetivos deste estudo.

Um dos objetivos específicos da pesquisa foi registrar a frequência dos trabalhadores nas aulas de Ginástica Laboral, considerando que este é um fator válido para se avaliar a motivação, uma vez que funcionários que participam das aulas subentende-se que estejam motivados. Para tanto, foram consultadas as listas de frequências nas aulas dos últimos seis meses. (documento de controle interno da Assembléia Legislativa)

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Primeiramente foi solicitado aos responsáveis pela Assembléia Legislativa que assinassem uma Declaração de Ciência e Concordância entre Instituições para que um dos pesquisadores aplicasse o questionário dentro da instituição.

Logo depois, este estudo foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade do Sul de Santa Catarina (CEP-Unisul), que é responsável por proteger o bem-estar dos sujeitos da pesquisa.

Após a submissão e sua aprovação, o pesquisador e a instituição agendaram um dia e um horário para a aplicação destes questionários.

Cada participante recebeu um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) contendo os objetivos do estudo, a importância do mesmo informando que a participação seria voluntária e que poderiam se retirar ou desistir de participar a qualquer momento.

Durante a aplicação dos questionários um dos pesquisadores esteve presente para esclarecer possíveis dúvidas e para o recolhimento dos mesmos.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi feita através de estatística descritiva, e os resultados foram apresentados em forma de gráficos e tabelas, mantendo a identidade dos participantes preservada.

Os dados foram tabulados e armazenados em um banco de dados digital, a partir de uma planilha do programa Excel.

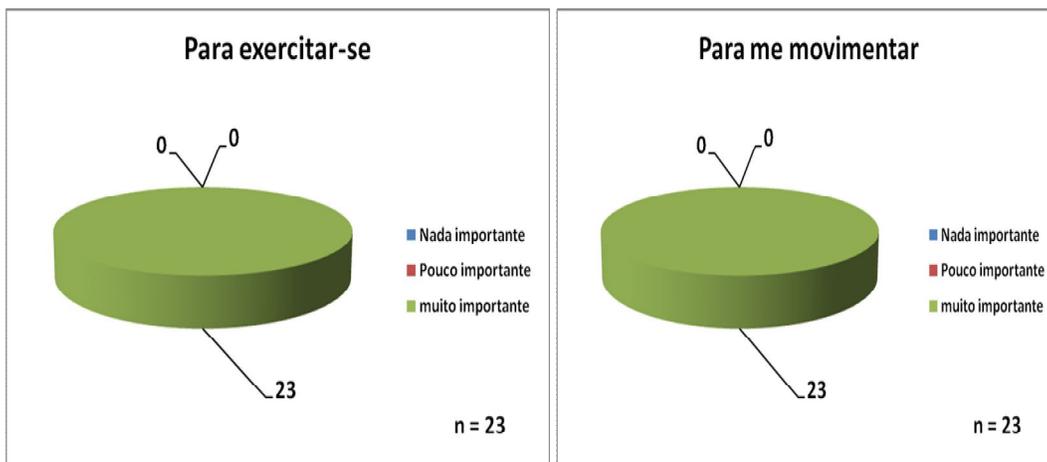
Para a análise da motivação para a prática da ginástica laboral, as respostas foram classificadas em categorias, a fim de facilitar a compreensão dos resultados.

Cada motivo teve três níveis de importância – muito importante; pouco importante; nada importante. A partir disso, foi realizada uma análise de frequência das respostas. Foi utilizada também, uma lista de frequência dos participantes da pesquisa nas aulas de ginástica laboral.

Posteriormente os resultados foram comparados com dados da literatura.

Os resultados tabulados foram fornecidos para os trabalhadores que participaram da pesquisa e para o chefe dos Serviços Gerais, depois de finalizado todo o estudo.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS



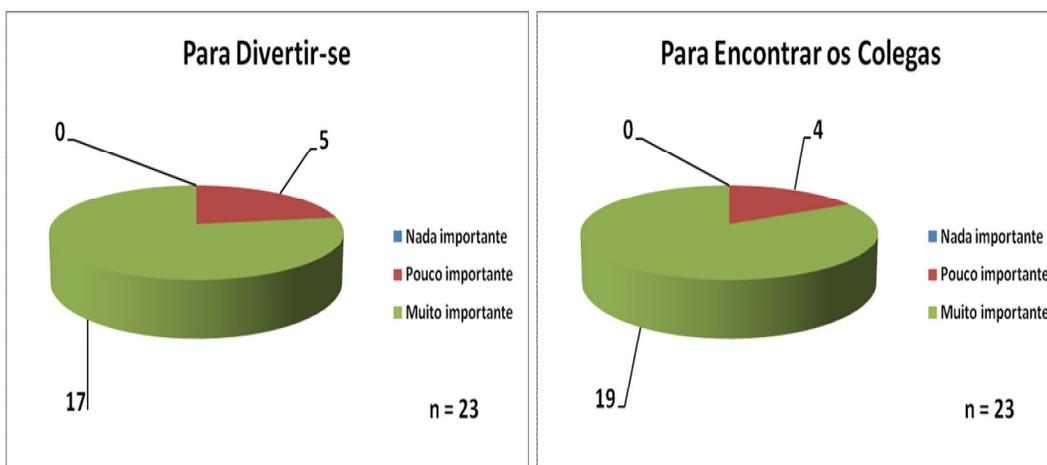
Gráficos 1 e 2 – Motivos pelos quais os trabalhadores a participarem das aulas de Ginástica Laboral – Físico.

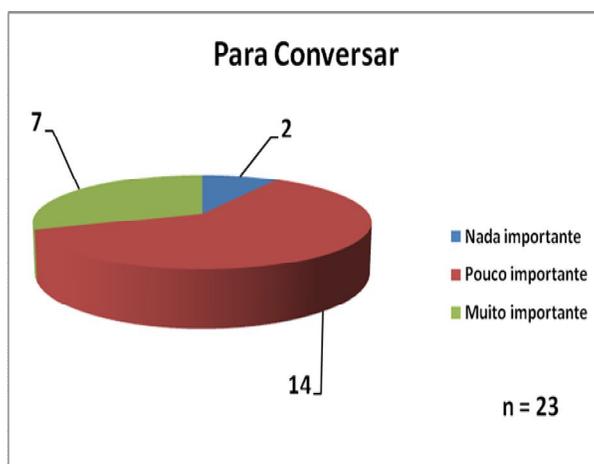
Fonte: Elaboração dos Autores, 2011

Os gráficos acima indicam que todos (100%) os participantes, entendem que a participação nas aulas de Ginástica Laboral serve para exercitar-se e movimentar-se.

A GL tem como objetivo exercitar os músculos e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho (KOLLING, 1980 apud FIGUEIREDO e MONT'ALVÃO, 2008)

É importante ressaltar que a Ginástica Laboral não tem como objetivo a aquisição de condicionamento físico, e sim ativar o corpo para o trabalho, compensar, fortalecer e alongar os músculos e estruturas sobrecarregadas na execução da tarefa laboral (FIGUEIREDO, 2007; LIMA, 2007).





Gráficos 3, 4 e 5 – Motivos que levam os colaboradores a participarem das aulas de Ginástica Laboral - Prazer
 Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Dos 23 participantes, mais da metade (17), respondeu que pratica a Ginástica Laboral para divertir-se e que encontrar os colegas e conversar durante as aulas é muito importante(19). O que se pode observar é que a motivação durante as aulas é perceptível e que a grande maioria dos participantes estão integrados.

De acordo com muitos estudiosos a ginástica laboral promove a integração entre os funcionários, aumenta a motivação e a disposição para encarar a jornada de trabalho, fazendo com que os participantes tenham alguns minutos de desligamento do estresse/exigências do trabalho (PICOLI e GUASTELLI, 2002; FIGUEIREDO, 2008; LIMA, 2007).

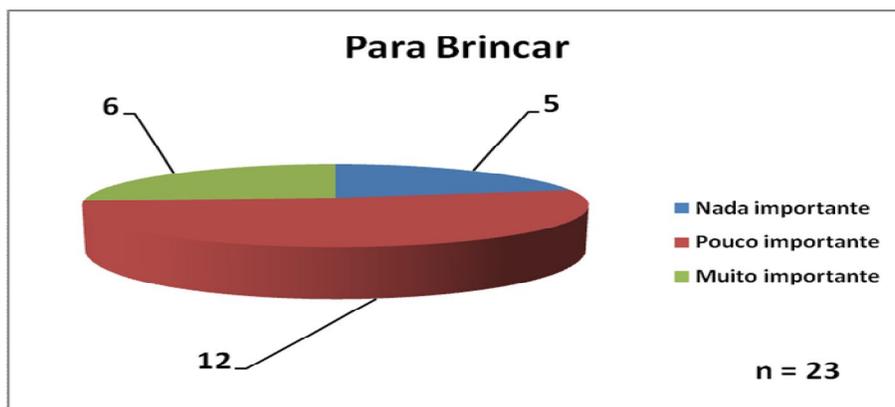


Gráfico 6 – Motivos pelos quais os colaboradores participam das aulas de Ginástica Laboral – Para brincar.
 Fonte: Elaboração dos Autores, 2011

O gráfico acima mostra que dos 23 participantes, 17 dizem que não participam das aulas com intuito de “brincar”. Isso pode significar para eles que passe a impressão de que não estão levando as aulas a sério. A ginástica laboral tem como um dos objetivos promover a integração e a motivação dos funcionários, e por isso muitas vezes propões brincadeiras/dinâmicas de grupo (FIGUEIREDO, 2007).

Oliveira (2003, p.48) afirma que “ao perceber que o número de participantes está diminuindo gradativamente, é necessário elaborar estratégias para motivar o grupo, tais como: desenvolver atividades esportivas recreativas, dinâmica de grupo e palestras de conscientização”.

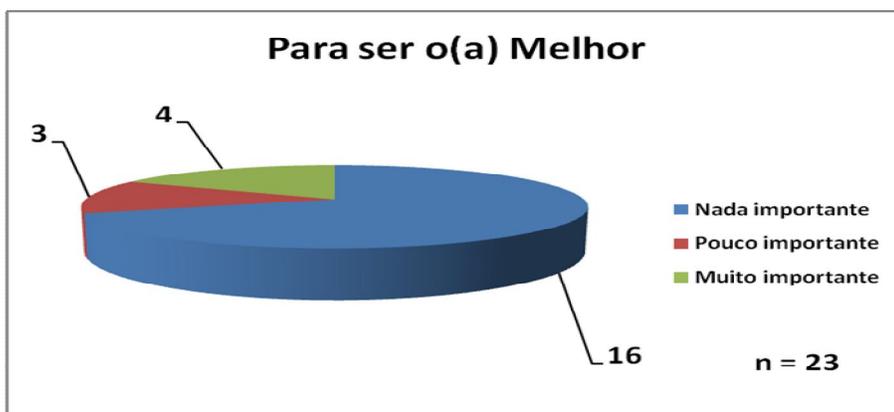


Gráfico 7 – Motivos pelos quais os trabalhadores participam das aulas de Ginástica Laboral - Popularidade
Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Percebe-se que para a grande maioria (19), ser o (a) melhor não é um fator importante para participar das aulas, pois uma das intenções das aulas é proporcionar a integração entre os participantes. O importante é que todos movimentem-se e participem das aulas como forma de integração e não de competição.

Conforme Figueiredo e Mont’Alvão (2008), quando uma empresa implanta um programa de ginástica laboral, está também interessada com a coletividade. Naquele momento da aula de GL, que os funcionários são “todos iguais”, independente do cargo que cada um exerce dentro da empresa.

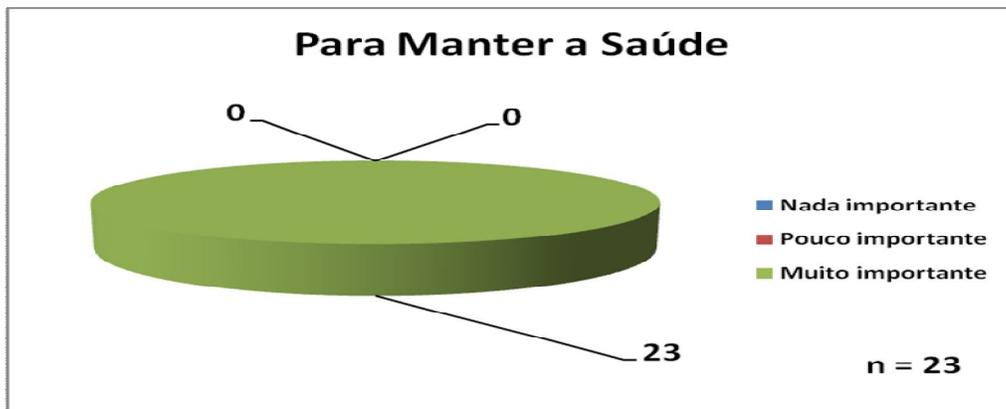
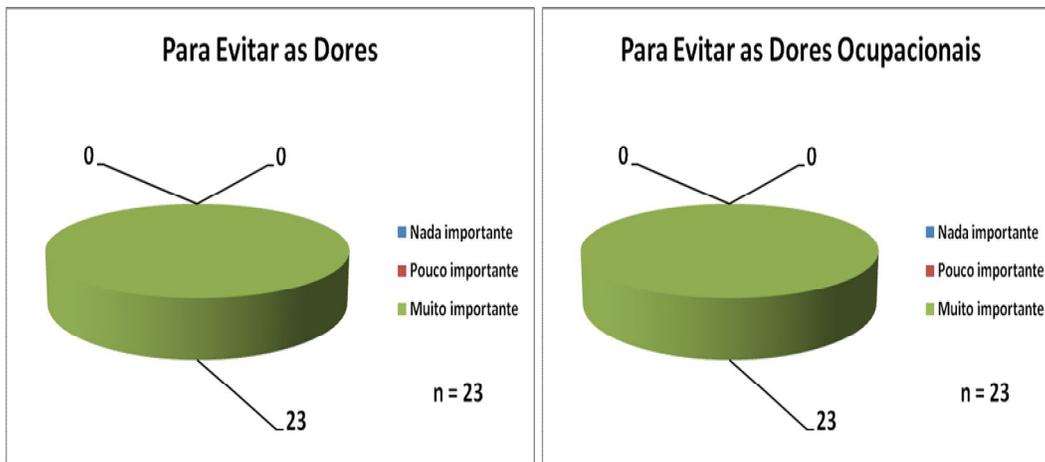


Gráfico 8 – Motivos pelos quais os colaboradores participam das aulas de Ginástica Laboral - Saúde
 Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Percebe-se que 100% dos praticantes participam das aulas para manter a saúde, o que demonstra uma boa consciência dos funcionários em relação à importância e aos benefícios que podem advir desta prática regular.

Segundo OTSU-QUALIDADE DE VIDA (2010), a ginástica laboral propicia uma sensação de bem-estar, aumenta a disposição para o trabalho, a diminuição do estresse, da depressão e da ansiedade.

A GL tem uma grande relação com a saúde dos participantes. A saúde é para todos, e onde vai proporcionar um caminho pessoal, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social (DEJOURS, 1992 apud FIGUEIREDO E MONT´ALVÃO, 2008).



Gráficos 9 e 10 – Motivos pelos quais os trabalhadores participam das aulas de Ginástica Laboral - Prevenção
 Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Todos os participantes (100%) entendem que as aulas ajudam a prevenir/evitar/melhorar suas dores, devido à carga de trabalho intensa.

Acredita-se que devido à orientação constante dos profissionais que ministram a ginástica laboral sobre os benefícios e a importância da mesma, 100% dos participantes responderam que as aulas evitam as dores e as dores ocupacionais ao longo do tempo.

As dores e as doenças ocupacionais podem vir a prejudicar o desempenho dos funcionários dentro da empresa.

Conforme Moraes e Pequini (2000), muitos dos trabalhadores têm receio de adquirir as doenças ocupacionais e diminuir sua renda ou seus benefícios, em decorrências da necessidade de licenças para tratamento. Com isso, os participantes demonstram entender a necessidade e a importância das aulas de ginástica laboral para a prevenção destas doenças.

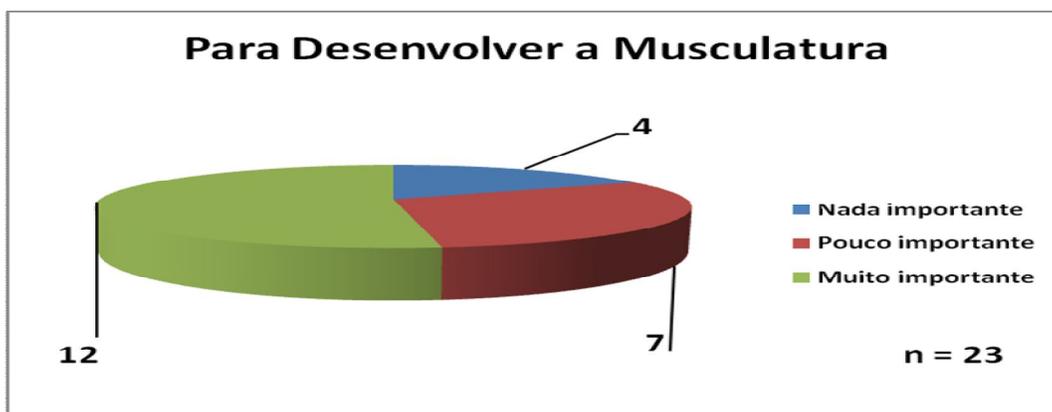


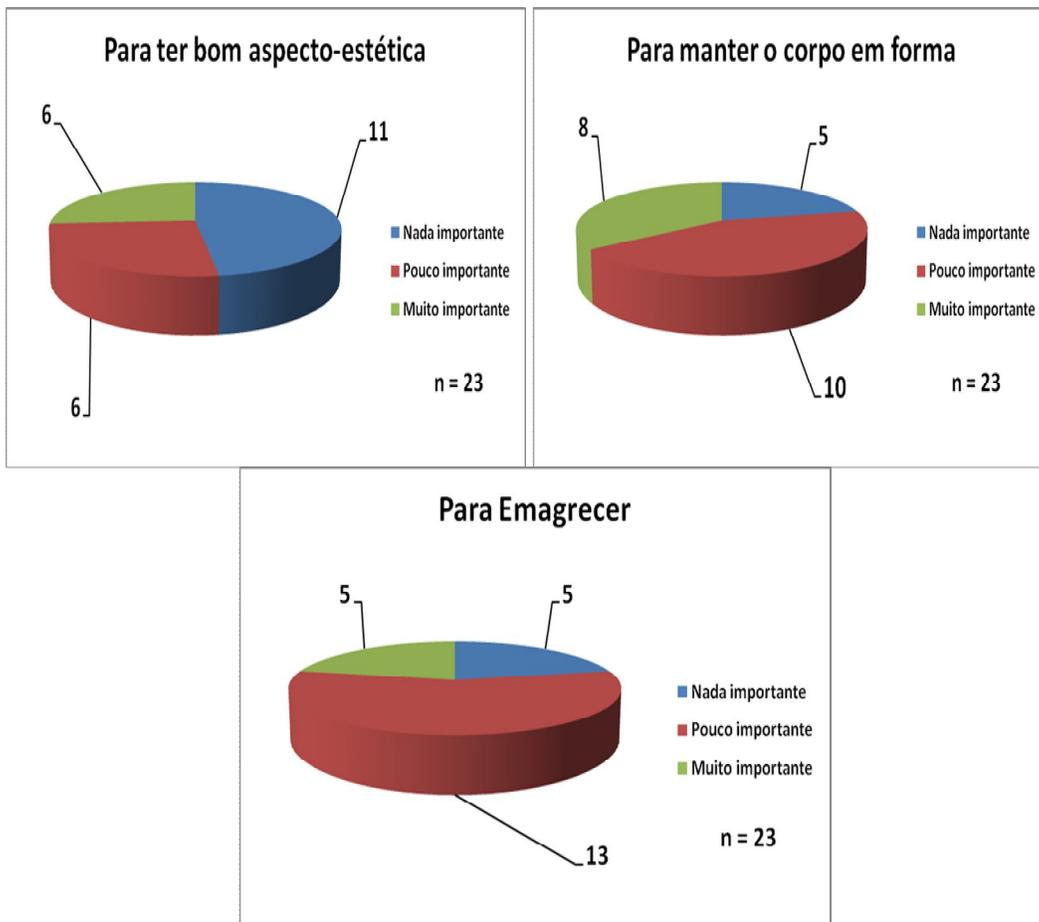
Gráfico 11 – Motivos pelos quais os colaboradores participam das aulas de Ginástica Laboral – Fortalecimento Muscular

Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Embora mais da metade dos respondentes tenham apontado que fazem a Ginástica Laboral para promover o desenvolvimento muscular, a maioria dos pesquisadores é unânime em afirmar que este não é o principal objetivo da mesma, uma vez que as inserções são muito curtas (5 a 10 minutos), o que impossibilita trabalhos intensos para desenvolver a musculatura.

A GL tem entre seus objetivos o fortalecimento da musculatura exigida nas atividades do grupo específico a que se destina.

Segundo Figueiredo (2008), deve-se evitar exercícios que sejam complexos e de alta intensidade podendo provocar muita transpiração nos participantes.



Gráficos 12, 13 e 14 – Motivos pelos quais os participantes fazem as aulas de Ginástica Laboral – Estética e Saúde
 Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Percebe-se no gráfico 12 (Para ter bom-aspecto - estética), que 17 praticantes acham que o fator estético não é o mais importante para frequentar as aulas, o que denota compreensão quanto aos conceitos vinculados à Ginástica Laboral.

Por outro lado ao se considerar que bom aspecto pode estar relacionado a maior bem-estar (mesmo que seja um feito psicológico), é relevante o fato de 12 participantes apresentarem algo sobre esta percepção, que pode ser vinculada à motivação.

Pode-se observar no gráfico 13 (Para manter o corpo em forma), que apesar de este não ser um dos objetivos da ginástica laboral, dos 23 participantes, 8 disseram que um dos motivos pelo qual fazem as aulas é para manter o corpo em forma, sendo possível considerar que isto seja um fator motivante para estes participantes.

O mesmo ocorre no gráfico 14 (Para emagrecer): embora esta visão, de acordo com a literatura pareça imprópria, a constatação desta percepção dos participantes pode ser algo que conduza à sua motivação pessoal, pelo fato de que todas as participantes tenham sido mulheres e por em geral se preocuparem com a aparência corporal.

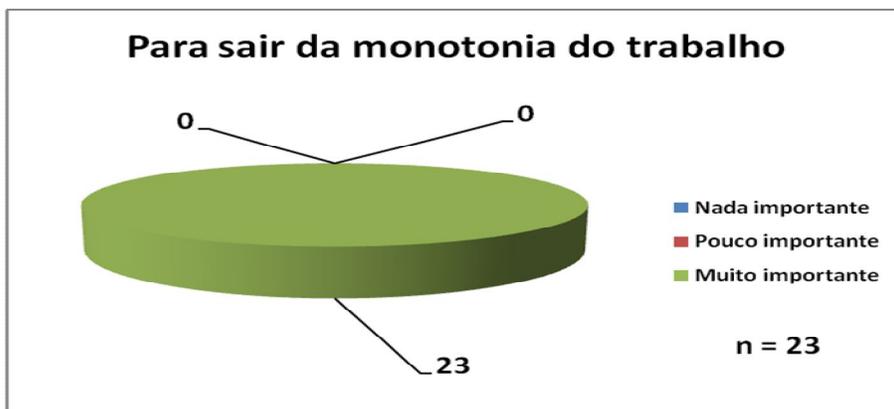


Gráfico 15 – Motivos pelos quais os participantes fazem as aulas de Ginástica Laboral - Monotonia
 Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Percebe-se que para os trabalhadores, é muito importante participar das aulas a fim de que saiam da monotonia do trabalho, o que atende aos objetivos específicos da ginástica Laboral.

Conforme Oliveira (2006) é importante observar se os participantes estão tendo algum momento de descontração durante as aulas. Pode-se assim, havendo necessidade, elaborar aulas mais integradoras e motivantes para que os colaboradores não sintam monotonia nas aulas de GL, podendo causar diminuição do interesse e/ou desistências por parte dos trabalhadores.



Gráfico 16 – Motivos pelos quais os colaboradores participam das aulas de Ginástica Laboral – Fazer amigos
 Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

Os resultados mostram que o nível de importância é pequeno (23) em relação a se fazer novos amigos nas aulas, pois todos os participantes já se conhecem e são do mesmo departamento. Seria interessante que as aulas fossem feitas com outros setores.

Conforme Oliveira (2006) a GL preparara o biopsicossocial dos participantes, contribui direta ou indiretamente para a melhora do relacionamento interpessoal.

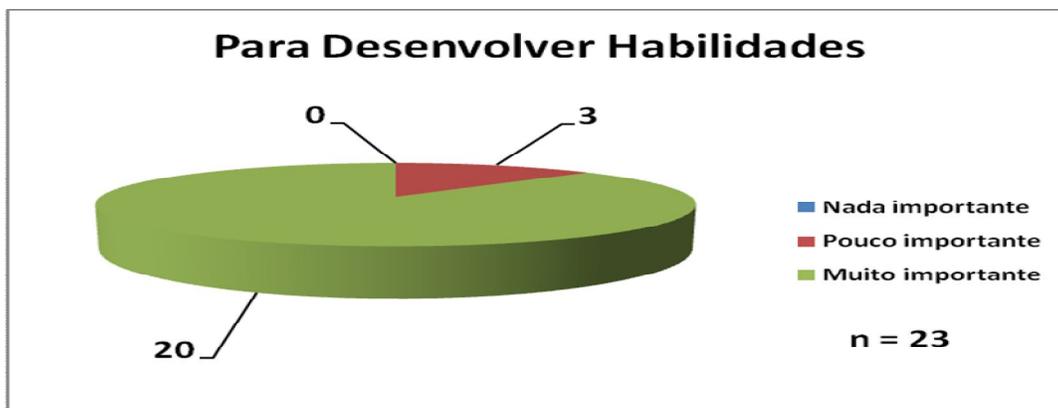


Gráfico 17 – Motivos pelos quais os trabalhadores participam das aulas de Ginástica Laboral - Habilidades

Fonte: Elaboração dos Autores, 2011

Percebe-se que para 20 participantes, a ginástica laboral é muito importante para desenvolver habilidades, embora este objetivo não apareça de forma específica em nenhum dos estudos encontrados e pesquisados.



Gráficos 18 e 19 – Motivos pelos quais os colaboradores participam das aulas de Ginástica Laboral - Prazer

Fonte: Elaboração dos Autores, 2011.

É visivelmente claro que quase 100% dos participantes praticam as aulas de Ginástica Laboral porque gostam e para não perder a oportunidade, podendo assim perceber, que os mesmos encontram-se motivados para participar das aulas e que esta pode ser uma oportunidade para que tenham mais qualidade de vida no trabalho.

A ginástica laboral não deve ser encarada pelos trabalhadores como uma obrigação - deve ficar a critério de cada um querer participar ou não. Vale ressaltar que é relevante fazer uma conscientização dos objetivos e benefícios desta prática (SOARES e ASSUNÇÃO, 2002 apud FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008).

O programa deve atrair os funcionários e a participação deve ser voluntária, daí a importância dos mesmos estarem motivados.

4.1 REGISTRO DE FREQUÊNCIA DAS AULAS DE LABORAL

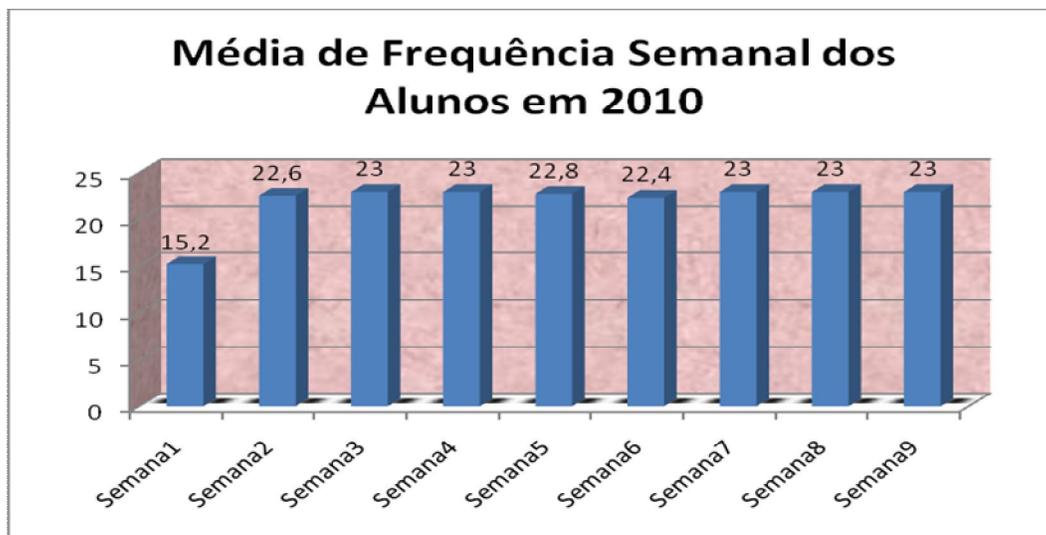


Gráfico 1 – Média de Frequência dos participantes das aulas de Ginástica Laboral – 2010
Fonte: Elaboração dos Autores, 2010

A frequência do ano de 2010 começou a ser anotada a partir do segundo semestre. O programa estava sendo adaptado e o supervisor e estagiário informando aos trabalhadores dos Serviços Gerais que o programa voltaria a ser executado e que seria necessário a participação de voluntários para uma pesquisa acadêmica no ano seguinte.

Por esses motivos observa-se que a primeira semana foi a que apresentou uma menor presença com média de 15,2 pessoas por semana.

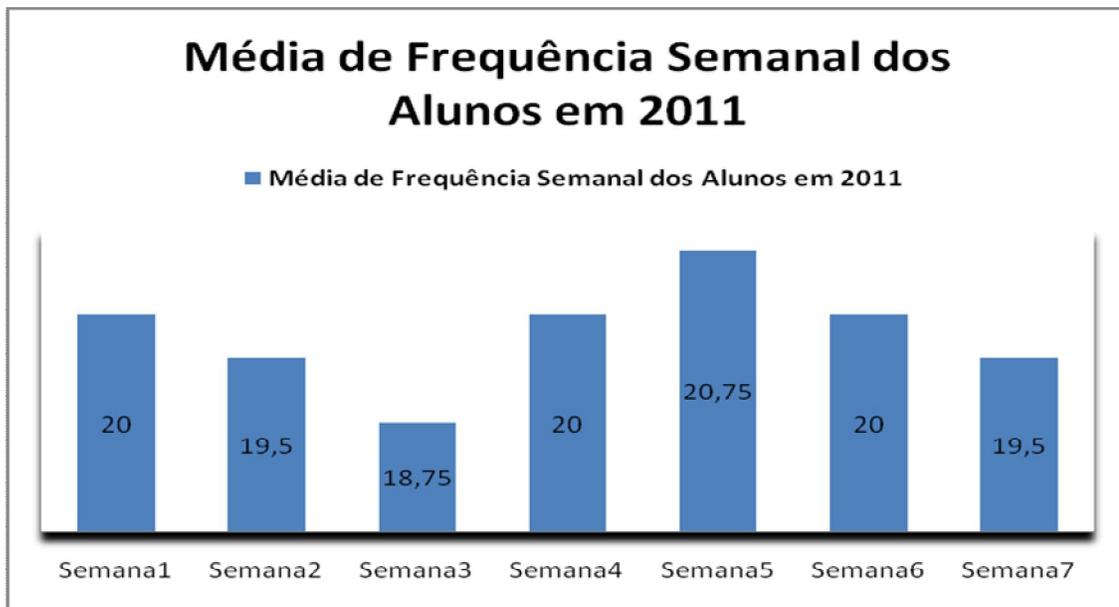


Gráfico 2 - Média de Frequência dos participantes das aulas de Ginástica Laboral – 2011
Fonte: Elaboração dos Autores, 2011

A Assembléia Legislativa encontra-se em um ano de reformas, por este motivo alguns dos participantes se ausentaram de algumas aulas por causa do trabalho, principalmente por serem responsáveis pela limpeza do local. No entanto a frequência dos participantes não diminui, tendo em média de 18,75 a 20,75 pessoas por semana.

5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Percebe-se que com o mundo bastante globalizado de hoje e com a concorrência no mercado de trabalho e também dentro das próprias empresas, acaba havendo um desgaste do trabalhador para conseguir cumprir as exigências cada vez maiores.

Devido a isso, a possibilidade do surgimento de doenças ocupacionais aumenta, causando desconforto e uma queda na motivação prejudicando a capacidade do colaborador desempenhar sua função da maneira adequada.

Assim, o objetivo geral deste estudo foi registrar e conhecer os fatores de motivação dos trabalhadores nas aulas de Ginástica Laboral. Pôde-se compreender através dos conceitos de motivação, o quanto é importante o estímulo e a conscientização dos trabalhadores para que de fato freqüentem as aulas.

Observou-se que os fatores de motivação destes participantes estão ligados a vários fatores que por muitas vezes alguns deles não são considerados como objetivos da Ginástica Laboral, mas pode-se considerar que eles influenciam na motivação destes trabalhadores que procuram sair da monotonia do trabalho.

Atendendo aos objetivos específicos da pesquisa, identificou-se que, além dos motivos ligados ao ganho da saúde física, os fatores bom-aspecto (estética), emagrecimento e desenvolvimento da musculatura foram descritos como muito importantes e isso pode estar ligado com a questão motivacional.

Percebeu-se também, através da lista de freqüência, que dos 23 participantes, a grande maioria participa quase que diariamente das aulas de Ginástica Laboral.

Sugere-se a junção de setores para que o estudo possa ter mais participantes e ser mais amplo a fim de poder se obter mais dados. Esta união de setores para a prática da GL vem ainda contribuir para atender a um dos objetivos da mesma, que é a integração entre funcionários, o que ainda possibilitaria que se fizessem novas interações e aproximações, melhorando o clima organizacional.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Barbara Regina. **Estilo de vida e hábitos de lazer de trabalhadores, após dois anos de aplicação de um programa de ginástica laboral e saúde.** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2002. (Tese, Doutorado em Engenharia de Produção)

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **A importância da motivação.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1993

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA - CONFEF. **Ginástica Laboral.** Disponível em: [http://www.confef.org.br/extra/revistaef/show.asp?id=3646&hl=ginástica laboral](http://www.confef.org.br/extra/revistaef/show.asp?id=3646&hl=ginástica%20laboral)> acesso em: 01 Jun. 2011.

DECI, Edward L., RYAN, Richard R. **The “what” and “why” of goal pursuit: Human needs and self-determination of behavior.** Psychological Inquiry, 11 (4), 227-268

GAYA, Adroaldo; CARDOSO, Marcelo. **Os fatores motivacionais para a prática desportiva e suas relações com o sexo, idade e níveis de desempenho desportivo.** 2.ed. Porto Alegre, 1998

FIGUEIREDO, Fabiana. **Como garantir o sucesso de suas aulas de Ginástica Laboral.** Rio de Janeiro: Editora Sprint, 2007

FIGUEIREDO, F. **Ginástica Laboral: cinco sugestões de aulas práticas.** Rio de Janeiro: Editora Sprint, 2007

FIGUEIREDO, Fabiana; MONTALVÃO, Claudia. **Ginástica Laboral e Ergonomia.** 2.ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2008

LIMA, Valquiria de. **Ginástica Laboral: Atividade Física no ambiente de trabalho.** 3.ed. São Paulo: Phorte, 2007

MORAES, Anamaria de; PEQUINI, Suzi. **Ergodesign para trabalho com terminais informatizados.** Rio de Janeiro: 2AB, 2000

NUTTIN, Joseph. **Dicionário de Psicologia.** 2.ed. São Paulo: Loyola, 1994

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. **A prática da ginástica laboral**. 3.ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006

OTSU – QUALIDADE DE VIDA. **Ginástica Laboral**. Disponível em : <<http://www.otsu.com.br/service1.aspx>> acesso em: 07 out. 2010.

PICOLI, Elaine Borges; GUASTELLI, Claudia Regina. **Ginástica Laboral para cirurgiões-dentistas**. São Paulo: Phorte, 2002

POLITO, Eliane; BERGAMASHI, Elaine Cristina. **Ginástica Laboral: teoria e prática**. 3.ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006

PROCHASKA, J.O; DICLEMENTE, C.C; NORCROSS, J.C. (1992). In: Search of how people change. *American Psychologist*, 47 (9), 1102-1114

REALCE. **Ginástica Laboral**. Disponível em: <<http://www.realceginastica.com.br/publish/pub/>> Acesso em: 27 set. 2010

SAMULSKI, Dieter Martin. **Psicologia do esporte**. Barueri: Manole, 2002

SILVA, Shana Ginar da. **Caracterização da Pesquisa**. In: SANTOS, Saray Giovana dos. **Métodos de pesquisa quantitativa aplicada à educação**. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2011 p. 67 a 72

THOMAS, Aquino de. **Esporte: introdução à psicologia**. Rio de Janeiro: Ao livro técnico, 1983

THOMAS, Jerry R e NELSON, Jack K. **Métodos de Pesquisa em Atividade Física**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2002

VIEIRA, Sebastião Ivone (coordenador). **Medicina básica do trabalho**. Curitiba: Gênese, 1996

WEINBERG, Robert S; GOULD, Daniel. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. Porto Alegre: Atmed, 2001