



ESCOLA DE SAÚDE E BEM-ESTAR
CURSO DE GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
FRÂNCIÉLE SILVA DOS SANTOS

**MOTIVOS PARA EVASÃO DOS SERVIDORES DO PALÁCIO PIRATINI NAS
SESSÕES DE GINÁSTICA LABORAL**

Porto Alegre
2022

FRANCIÉLE SILVA DOS SANTOS

**MOTIVOS PARA EVASÃO DOS SERVIDORES DO PALÁCIO PIRATINI AS
SESSÕES DE GINÁSTICA LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário
FADERGS como parte das exigências
para obtenção do título de bacharel em
Educação Física.

Orientador: Guilherme de Oliveira
Gonçalves

Porto Alegre
2022

AGRADECIMENTOS

Manifesto aqui meu sentimento de gratidão a todos que de forma direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse a este momento de grande importância na minha trajetória acadêmica.

Agradeço a toda minha família, por todo amor e carinho, em especial aos meus pais, Ivone Silva dos Santos e Claudio Dias dos Santos, pela educação e valores que a mim foram dados, por todo esforço que dedicaram para a minha criação e de meus irmãos, e pelo exemplo de força, honestidade e coragem a que me espelho até hoje.

Ao meu marido Roger Giusti, agradeço por me encorajar a retomar os estudos, por acreditar no meu potencial, por estar ao meu lado nos momentos de crises, medos, angústias e incertezas, sempre com um abraço apertado e acolhedor. Obrigada por ser ouvinte, conselheiro e paciente, sua presença e apoio me mantiveram firme para enfrentar momentos como este da minha vida.

Meus sogros Flávia Rejane Giusti e Angelino Alfonso Jr., demonstro minha imensa gratidão por me acolherem em sua família, por investirem no meu estudo, fazendo com que este sonho fosse realizado. Obrigada pelo incentivo, pelos conselhos e sempre estarem dispostos a me ajudar.

Agradeço ao meu professor e orientador Guilherme Gonçalves, pela dedicação, disposição e auxílio na elaboração deste projeto. Obrigada por dividir seus conhecimentos e ideias comigo, por ser compreensivo e atencioso com as necessidades que o trabalho exigia. Sempre sorridente e alegre demonstrando confiança na minha evolução profissional e pessoal.

Ao Centro Universitário FADERGS, agradeço pela excelência no ensino e por mantê-lo em alto nível, mesmo em momentos difíceis de pandemia, com aulas remotas. Não posso deixar de mencionar meu agradecimento aos professores, Carlos Izidoro, Harrison Moura, Juliano Adolfo e Túlio Zambelli que desempenharam com maestria seus papéis como docentes.

A todos, meu sincero, muito obrigada!

RESUMO EM PORTUGUÊS

A Ginástica Laboral é um dos recursos mais utilizados pelas empresas que buscam uma melhor qualidade de vida para seus funcionários, porém, com o passar do tempo observa-se que a participação dos trabalhadores nesses programas diminui. Em vista disso, este estudo tem por objetivo compreender os motivos para evasão dos servidores do Palácio Piratini nas sessões de Ginástica Laboral. Baseado em uma abordagem qualitativa com a realização de pesquisa de campo, onde foi aplicado um questionário aos servidores que desistiram das práticas ou quem nunca aderiu ao projeto. Os dados obtidos demonstraram que o excesso de trabalho e a preguiça são os fatores que mais causam o afastamento as práticas, entre outros motivos. Diante do que foi observado nesta pesquisa, percebe-se a necessidade de reforçar o conceito e benefícios que a Ginástica Laboral oferece aos seus participantes, assim como o direito que os funcionários têm de participar das atividades. Espera-se que com os resultados aqui apresentados possam servir para os profissionais desta área como instrumento na obtenção de estratégias que mantenha a permanência dos funcionários aos Programas de Ginástica Laboral.

Palavras-chave: ginástica laboral, motivos, evasão, desistência.

ABSTRACT

Labor Gymnastics is one of the most used resources by companies that pursue a better quality of life to their employees. Nevertheless, over time, it was noticed the decrease of the engaging by them. Therefore, this research mean to analyse the reasons why Palácio Piratini's employees evade Labor Gymnastics sessions. Based on a quality approach with a field research, which involved the applying of a questionnaire to workers with low or none engagement in the mentioned classes. Nonetheless, the data obtained demonstrate the main reason of abandonment in this project is related to, among other reasons, laziness and excess of work by the employees. That said, it was noticed that reinforce the communication about the beneficts and gains of Labor Gymnastics is extremely necessary. It is expected that the results of this research be useful to professionals on this field in the search for new strategies to improve the participation on Labor Gymnastics Programs.

Key-words: Labor Gymnastics, reasons, evasion, abandonment.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Justificativas para não adesão ao Programa de GL.....	17
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Causas mais frequentes do abandono das aulas de GL.....	20
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

GL..... Ginástica Laboral

RS..... Rio Grande do Sul

LER/DORT..... Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares
Relacionadas ao trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	Ginástica Laboral: Evolução Histórica e Conceitos	11
2.2	Benefícios que a Ginástica Laboral pode conceder aos praticantes	12
2.3	Ganhos obtidos por empresas que dispõem de Ginástica Laboral	14
3	METODOLOGIA.....	16
4	RESULTADOS	17
5	DISCUSSÃO	19
6	CONCLUSÃO	21
7	REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	22
	APÊNDICES	24

1 INTRODUÇÃO

A saúde dos trabalhadores é essencial para o bom desenvolvimento das organizações, diante disto, as empresas atualmente vêm investindo em programas voltados para o bem-estar físico e mental de seus colaboradores. Segundo Lima (2019), as pessoas que conseguem atingir determinado nível de bem-estar corporal, desempenham melhor suas tarefas no trabalho. Dentre essas ações, os projetos de Ginástica Laboral (GL) ganham destaque, pelos benefícios que geram não somente para os funcionários, mas também para as instituições, como prevenir as doenças ocupacionais como as Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT), com isso diminuindo o absenteísmo, reduz o grau de estresse, estimula a interação social dos colegas, promovendo assim maior produtividade da empresa e redução de custos.

As práticas de GL normalmente são aplicadas por profissionais de educação física, durante o período de trabalho, com duração em média de quinze minutos, sem necessidade de roupas apropriadas, com ou sem utilização de materiais, realizada de forma voluntária. Ela pode abranger exercícios de alongamento, relaxamento, fortalecimento muscular, de coordenação motora e pode ser realizada em diferentes departamentos das empresas (LIMA *et al.*, 2017).

Diante disto, vemos que a implantação de um programa de Ginástica Laboral nas empresas é de grande valia, porém estudos (SOARES *et al.*, 2006; FERREIRA T. *et al.*, 2013; LIMA *et al.*, 2021) demonstram que ainda há pouca participação dos funcionários, os quais apontam alguns motivos para a ausência nas aulas, visto que assim acabam não exercendo o direito que têm a essa prática (Ferreira *et al.*, 2013). Desse modo, se faz importante evidenciar as causas dessas desistências, para que os profissionais atuantes nesta área possam criar estratégias de combate a perda de alunos. Este estudo tem como objetivo principal compreender os motivos para evasão dos servidores do Palácio Piratini nas sessões de Ginástica Laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Ginástica Laboral: Evolução Histórica e Conceitos

Os primeiros achados sobre a Ginástica Laboral tiveram início, na Polônia em 1925. Segundo Oliveira (2007), os operários desta época, se exercitavam durante uma pausa adaptada, seguindo as particularidades de cada ocupação. Anos depois, a cultura de praticar exercício físico no ambiente de trabalho foi introduzida na Holanda, sob a denominação de “Ginástica de Pausa” (LIMA, 2019). Pela década de 60 a GL se expande, chegando em países como: Bélgica, Alemanha, Suécia. Já os Estados Unidos, adotou as práticas em 1968, onde foi intitulada “Ginástica Laboral”.

No entanto, os estudos de Cañete (1996) apud Fernandes *et al.* (2019) traz que o desenvolvimento da Ginástica Laboral ocorreu no Japão, em 1928, onde funcionários dos correios da região já participavam de sessões de ginástica todos os dias com o intuito de melhorar a saúde. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, se difundiu para todo território o hábito de praticar a ginástica.

Lima (2019), relata que as primeiras manifestações de atividade física realizadas por funcionários no Brasil são de 1901, sediada no Rio de Janeiro a Fábrica de Tecidos Bangu, que reunia seus trabalhadores em torno de um campo de futebol para se exercitarem. Por volta de 1930 surgem outras empresas que ofereciam opções de lazer e esporte buscando qualidade de vida para seus empregados, como o Banco do Brasil (1928), que posteriormente criou a Associação Atlética do Banco do Brasil (AABB), Light & Power (1930) e Caloi (1933).

Na década de 70, a Escola de Educação Física da Federação de Estabelecimento de Ensino Superior (FEEVALE), em Novo Hamburgo (RS), publicou sugestões de exercícios baseados em análises biomecânicas, educação física compensatória e recreação. Em 1979, em convênio com o SESI (Serviço Social da Indústria), elaboram e realizaram o projeto de Ginástica Laboral. Já em 1999, a Escola de Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul criou o curso visando preparar profissionais para esta crescente área de atuação (CONFEEF, 2004).

Louzada (2010), traz que a GL é um dos instrumentos disponíveis na área da saúde que preconiza o bem-estar dos trabalhadores. Com a característica de ser uma atividade física que busca proteger a integridade física e psicológica dos funcionários contra os riscos que o ambiente de trabalho pode obter. Essa atividade é entendida

para Lima *et al.* (2021), como a realização de exercícios físicos específicos e adaptados às condições das diferentes funções e condições laborais.

As sessões acontecem durante o período de trabalho, com durabilidade de dez a quinze minutos, realizado três a cinco vezes semanais, dependendo da disponibilidade da empresa. As principais atividades desenvolvidas são: técnicas de alongamento, respiração, percepção corporal, reeducação postural e compensação dos músculos, deixando colaborador mais resistente as funções e cargas do seu trabalho (LEITE *et al.*, 2020).

A Ginástica Laboral é vista como um conjunto de práticas de exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho, com a finalidade de exercitar e colocar previamente cada pessoa e todos da equipe ou grupo de trabalho para o exercício do labor diário, utilizando exercícios de alongamento, fortalecimento e relaxamento, focando-se nas partes do corpo mais exigidas durante o período de trabalho (MOTA *et al.*, 2020).

Na pesquisa de Grande *et al.* (2014), define a GL como um tipo de intervenção desenvolvida no local de trabalho com a intenção de promover comportamentos e atitudes conscientes para uma vida saudável. Com ações desenvolvidas antes, durante ou após o expediente de trabalho, sendo a participação do trabalhador facultativa.

As empresas que disponibilizam a GL, permitem que os funcionários interrompam suas tarefas trabalhistas para participar das atividades, onde seus objetivos são: compensar as estruturas mais exigidas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando e tonificando-as (LIMA, 2005 apud FERREIRA, T. *et al.*, 2013).

Mesmo que o conceito de vários autores se difere a respeito da GL, os objetivos se voltam para os mesmos propósitos, relacioná-la a saúde dos trabalhadores fazendo com que as empresas se beneficiem com funcionários ativos e motivados.

2.2 Benefícios que a Ginástica Laboral pode conceder aos praticantes

Para muitas pessoas a rotina de trabalho é exaustiva, por horas os trabalhadores ficam em posturas inadequadas e automatizadas, com grande pressão para gerar resultados, podendo causar desgastes físicos e psicológicos. Porém, ao

integrar um programa de GL, pode-se adquirir inúmeros benefícios para sua saúde e bem-estar.

Leite *et al.* (2020) acredita que, além da melhoria da autoestima, a GL gera boas condições físicas e mentais para seus praticantes. Sua prática também é essencial para diminuição na incidência de doenças ocupacionais, proporcionando uma melhor qualidade de vida, preparando o trabalhador para realizar suas funções laborais.

Para Lima (2019), as pessoas que conseguem atingir um determinado nível de bem-estar corporal e mental, conseguem desempenhar melhor as tarefas no trabalho, estabelecer relacionamentos saudáveis entre os companheiros de serviço e supervisores hierárquicos. Refletindo na vida particular dos trabalhadores, pois apresentam mais disposição nas atividades em família, com amigos, e até em praticar atividade física fora do expediente, adotando uma rotina ativa.

Na pesquisa de Lima *et al.* (2017) e Mota *et al.* (2020), foram detectas melhoras nos quadros de dores osteomusculares advindas dos quadros de LER/DORT e doenças ocupacionais, melhoria na postura corporal, na saúde psicológica, como o alívio do estresse, na melhor interação dos trabalhadores e maior disposição para ir trabalhar.

Cardoso *et al.* (2019) apresentam em sua pesquisa que o programa GL contribui para a diminuição da dor pelo corpo, melhoria na disposição para o trabalho e a autoestima, ajuda a evitar lesões, proporciona um momento de lazer e de relaxamento, união com colegas, sendo capaz de produzir efeitos positivos contribuindo para o alcance da redução dos índices de LER/DORT.

Granzotto *et al.* (2019), relatam em seu estudo que os praticantes de GL apresentaram melhoram na flexibilidade dos membros e mudanças no estilo de vida, provocando o interesse pela prática regular de atividades físicas, também fora da empresa.

Os programas de Ginástica Laboral proporcionam aumento da circulação sanguínea na estrutura muscular, melhora a oxigenação de músculos e tendões, aumento da mobilidade e flexibilidade de músculos e articulações, melhora da postura, redução do grau de tensão no trabalho e os distúrbios musculoesqueléticos, prevenção da fadiga central e periférica, previne o estresse físico e mental, corrige vícios posturais, ameniza as causas de LER e incentiva a criação de hábitos saudáveis (FERREIRA, T. *et al.*, 2013).

Quanto aos benefícios emocionais, se destaca a melhora do humor, diminuição do estresse e disposição. Também foi identificado maior integração entre os colegas e bem-estar no ambiente de trabalho. Quanto aos benefícios de ordem física, foram relatados: diminuição das dores, conscientização sobre o corpo, motivação para fazer exercícios fora da empresa e melhora da saúde (WALSH *et al.*, 2014).

2.3 Ganhos obtidos por empresas que dispõem de Ginástica Laboral

No processo da captação de funcionários, um dos propósitos das empresas é contratar e manter bons colaboradores, para que sejam alcançados os objetivos da organização, sempre da maneira mais rápida e eficaz possível (LEITE *et al.*, 2020). Sabe-se que os benefícios da GL não atingem apenas os trabalhadores, mas também trazem melhorias para as instituições, Lima (2019) menciona que para desenvolver as atividades não há necessidade de espaço específico, podendo ser realizadas no próprio setor onde os funcionários se encontram, ou o mais próximo possível, para evitar a locomoção dos colaboradores, e com a curta durabilidade das sessões os empregados se afastam de suas funções por poucos minutos.

A empresa pode gerar mais produtividade quando seus colaboradores se encontram saudáveis e felizes, já é percebido por algumas instituições que seu sucesso depende da compreensão do pleno desenvolvimento e satisfação do indivíduo atuante na empresa. Atualmente, o ser humano tornou-se o verdadeiro e principal diferencial competitivo (GRANZOTTO *et al.*, 2019).

Lima *et al.* (2017) demonstram em seu estudo alguns dos benefícios que as empresas investigadas apresentaram após introduzir um programa de GL, como o aumento da produtividade, devido a diminuição das tensões musculares os colaboradores apresentaram maior motivação e interação entre as equipes de trabalho, promovendo maior espírito de equipe, ajuda mútua e cooperação entre as partes. Os autores também apontaram que houve diminuição do absenteísmo, que era ocasionado por doenças ocupacionais, e com as intervenções foi minimizado, evitando assim, ausência nos postos de trabalho.

Mota *et al.* (2020), acreditam que com GL contribuindo para a redução de doenças físicas e emocionais no trabalhador, pode-se esperar também um maior retorno financeiro para a empresa devido ao melhor desempenho do trabalhado.

Atualmente as empresas abriram as portas para a GL ao pensar na saúde dos seus funcionários para poderem lograr com o aumento da qualidade na produção e de capacidade em movimentos, diminuindo as falhas e os erros que acontecem quando estão com problemas de saúde, com isso diminuindo o afastamento médico (FERREIRA, K. *et al.* 2013).

Leite *et al.* (2020) relatam ser necessário que organização tenha programa de GL, pois assim elas se tornam empresas com perfil mais humano e com o índice de aprovação dos funcionários elevado. Quando se tem troca de benefícios entre a empresa e os funcionários, a capacidade de crescimento mútuo se intensifica, aumentando a qualidade do que se é produzido.

3 METODOLOGIA

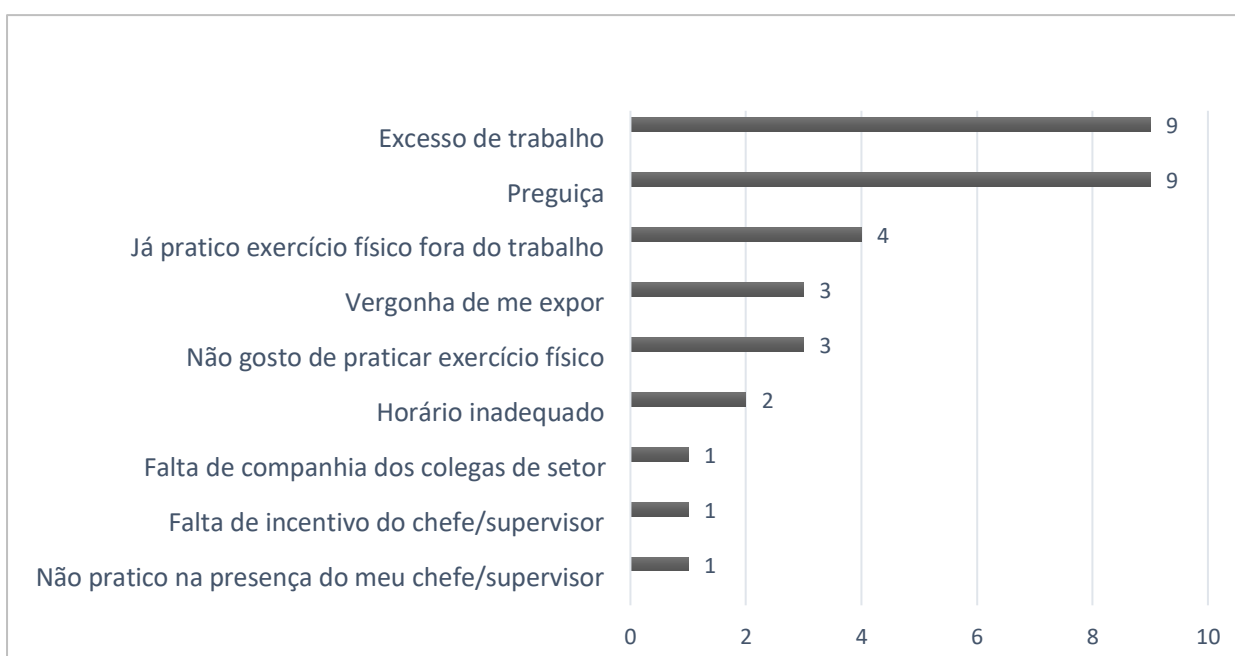
Este estudo é pautado numa abordagem de pesquisa qualitativa, e como instrumento de coleta de dados foi utilizado a aplicação de um questionário realizado no Palácio Piratini, onde estão situados o Gabinete do Governador, Casa Militar, Secretaria da Casa Civil e Secretaria de Comunicação, na cidade de Porto Alegre/RS, no ano de 2022, onde o Projeto de Ginástica Laboral está inserido a mais de um ano, com sessões matutinas e vespertinas, com duração entre dez a quinze minutos, realizadas duas a três vezes na semana em cada departamento. Foram incluídos na pesquisa os servidores com idade igual ou superior a 19 anos, atuantes em diversos setores da instituição, que desistiram de participar das sessões de GL ou nunca aderiram a prática. Foi elaborado o questionário pela plataforma do Google Forms, que foi encaminhado para os funcionários, que concordando em participar da pesquisa deveriam aceitar o termo de consentimento livre e esclarecido disponível no início do questionário, sendo assim vinte e duas pessoas aceitaram participar da pesquisa.

4 RESULTADOS

A pesquisa contou com a participação voluntária e anônima de vinte e dois (22) colaboradores, homens e mulheres, com idades entre 19 e 52 anos, atuantes na área administrativa, de diversos setores da instituição. Todos estavam cientes da existência do programa de GL e apenas um participante desconhecia os benefícios advindos da GL. Ao serem questionados se já haviam participado de alguma aula de GL, dezenove (86,4%) dos funcionários responderam que sim, e três (13,6%) responderam que nunca participaram.

Quando perguntado sobre os motivos para a não participação nas aulas de GL, os funcionários puderam escolher mais de uma alternativa, ou preencher com sua resposta, pois durante a semana de trabalho as causas que os afastam das práticas podem variar. Porém, algumas respostas tiveram alta prevalência entre os colaboradores, expressas no quadro a seguir.

Gráfico - Justificativas para não adesão ao Programa de GL



Fonte: Elaborado pelo autor.

A maioria dos trabalhadores, representado por 9 (40%) participantes, afirmam que o excesso de trabalho os impossibilita integrar ao projeto de GL oferecido pela instituição. Com as mesmas porcentagens de resposta (40%), a preguiça de exercitar-se também os afastam das práticas.

Na sequência, 4 (18,2%) funcionários asseguram que por praticarem exercício físico fora do ambiente de trabalho não necessitam realizar as aulas de GL. Um pouco abaixo, com as mesmas porcentagens de 13,6%, escolhidos por três trabalhadores cada, dois motivos foram selecionados, a vergonha da exposição perante os colegas de profissão, e não participar das aulas de GL por não gostar de se exercitar.

Dois colaboradores acreditam que o horário disponível para a GL é inadequado, pois o momento em que o profissional oferece a atividade eles estão ocupados, e caso fosse alterado poderiam participar.

Por fim, a falta de companhia de colegas de setor para participar das aulas de GL, foi escolhido apenas por um participante, sendo 4,1%. Da mesma forma, a falta de incentivo do chefe também teve uma escolha, assim como, não participar das aulas de GL quando o chefe está presente.

5 DISCUSSÃO

O estudo revelou que uma das principais justificativas para não adesão a GL foi o excesso de trabalho (40%), indo ao encontro a resposta mais frequente nos estudos relacionados a este tema (LIMA *et al.*, 2021; RAFAEL *et al.*, 2019; TEIXEIRA *et al.*, 2016; FERREIRA T. *et al.*, 2013). Com a atual competitividade do mercado trabalhista faz com que seja constante a pressão por produtividade e resultados, repercutindo na sobrecarga de trabalho na qual mantém os funcionários atarefados por grandes períodos impedindo-os a participarem de atividades que os afastem de suas atribuições trabalhistas. Um dos relatos apresentados na pesquisa de Rafael *et al.* (2019) traz que os funcionários acreditam que as tarefas sejam mais importantes que os momentos de práticas de exercício físico. Há trabalhadores que julgam ser moralmente condenável parar suas atividades trabalhistas para aderir as práticas de GL (SOARES *et al.* 2006).

A preguiça de praticar exercício físico também apresentou uma porcentagem alta (40%), nove dos vinte e dois servidores trazem este motivo como causa da não adesão as sessões de GL. No estudo de Sebastião (2009) a preguiça, a falta de energia, a falta de motivação e fadiga são algumas das barreiras para a prática de atividade física. Assim como nas pesquisas de Louzada (2010) e Ferreira *et al.* (2013) a preguiça aparece com índices altos sendo uma das origens da não aderência das aulas de GL.

Outra justificativa apontada por quatro (18,2%) colaboradores, que pode explicar a evasão das sessões de GL seria a prática de exercício físico fora do ambiente de trabalho. Soares *et al.* (2006) acreditam que os funcionários que não praticam GL, mas se exercitam regularmente no seu momento de lazer não compreendem os motivos e os benefícios de realizar a GL, demonstrando a necessidade de reforçar as diferenças de cada prática.

A vergonha da exposição foi uma das razões para três (13,6%) servidores desistirem de realizar as atividades propostas pela GL, acreditando estar preservando sua intimidade. Existem trabalhadores que consideram alguns exercícios, alongamentos e posições que expõem seus corpos exageradamente, como fletir o tronco, afastar as pernas etc. (SOARES *et al.*, 2006).

O fato de não gostar de praticar exercício físico faz com que três (13,6%) trabalhadores não deem oportunidade para vivenciar a experiência de realizar a GL.

Nas descobertas de Louzada (2010) e Rafael *et al.* (2019) um dos agentes responsáveis para a não adesão a GL foi o motivo de não gostarem de exercício físico e julgarem desagradável os exercícios propostos durante as sessões.

Dois (9,1%) servidores acreditam que o horário da realização das aulas de GL são inadequadas, na qual poderiam participar caso fosse alterado. Porém, a empresa dispõe de dois turnos para a realização das atividades. Quart *et al.* (2020) também obteve o mesmo resultado para uma das causas da recusa da GL.

Apenas um (4,5%) funcionário sente falta da companhia dos colegas durante as atividades, pois sente vergonha em realizar os exercícios sozinho, ou acredita estar interferindo no trabalho dos colegas, gerando a desmotivação em participar da GL. A ausência de incentivo e participação da chefia do setor na realização das atividades fez com que um (4,5%) colaborador não aderisse ao programa, por acreditar que seu supervisor não aprovasse o abandono de suas tarefas para se exercitar. Porém há também um (4,5%) servidor que se sente mais à vontade quando seu chefe não está presente no setor no momento da GL.

As justificativas presentes nesta pesquisa apontam grandes similaridades com os estudos sobre a mesma temática de Lima *et al.* (2021), Rafael *et al.* (2019) e Ferreira, T. *et al.* (2013), presentes no quadro a seguir.

Quadro – Causas mais frequentes do abandono das aulas de GL

– Falta de tempo;
– Excesso de trabalho;
– Já pratica atividade física;
– Não gosta de praticar atividades físicas;
– Falta de interesse;
– Vergonha de se expor;
– Horário inadequada;
– Desconhecimento dos benefícios da GL;
– Falta de entusiasmo do profissional que aplica as aulas;
– Não há variedades de exercícios no programa de GL;
– Falta de participação e estímulo dos supervisores;
– Preguiça.

Fonte: LIMA, V.A. *et al.* (2021), RAFAEL *et al.* (2019) e FERREIRA, T. *et al.* (2013).

6 CONCLUSÃO

Vários fatores podem interferir na assiduidade dos funcionários ao Programa de Ginástica Laboral disponível por uma empresa, sejam eles intrínsecos ou extrínsecos. E os resultados obtidos nesta pesquisa corroboram com os estudos já realizados sobre esta temática.

Seguindo o objetivo do trabalho em compreender os motivos dos servidores do Palácio Piratini para evasão das sessões de GL, os dados da pesquisa constataram que essa problemática está relacionada com aspectos organizacionais, de modo que o acúmulo de tarefas e o excesso de trabalho faz com que as condições de participação das atividades propostas pela GL se tornem escassas. Mas também há relação com aspectos comportamentais, como a preguiça de se exercitar que os mantém afastados das práticas.

Existe a necessidade de reforçar o conceito da GL e os benefícios oferecidos por ela, para que os servidores consigam distinguir os exercícios realizados nas sessões de GL, onde buscam priorizar os segmentos corporais mais exigidos no trabalho, de atividades executadas no momento de lazer com objetivos diferentes. Além de entenderem a importância de reservar um momento na sua rotina de trabalho para realizar a prática em seu setor.

É perceptível que mesmo com a instituição disponibilizando sessões de Ginástica Laboral, e com isso buscando uma melhor qualidade de vida para seus colaboradores, a resistência em aderir ao programa continua existindo. Portanto espera-se que os resultados aqui apresentados possam contribuir para a compreensão sobre o que influencia os trabalhadores a evadirem das sessões de GL, e desta maneira facilitar na busca por possíveis estratégias para manter elevado o índice de funcionários atuantes no programa.

7 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

CARDOSO, A.K.M.; SANTOS, A.R.; ALMEIDA, A.E.F.; COSTA, A.M. SOUZA, D.S.; TEIXEIRA, J.A.L.; MESQUITA, W.R. Ginástica laboral com relação à prevenção das doenças relacionada ao trabalho. **Revista Psicologia & Saberes**. v. 8, n. 11, p. 245-254, jul. 2019.

CONFED - Conselho Federal de Educação Física. Ginástica laboral. Revista Educação Física. nº 13, ago. 2004.

Disponível em: <<https://www.confed.org.br/confed/comunicacao/revistaedf/3529>>. Acesso em: 07 abr. 2022.

FERNANDES, C.H.A.; SANTOS, P.V.S. Ergonomia: Uma revisão da literatura acerca da ginástica laboral. **Revista Científica da Fundação Educacional de Ituverava** v. 16, n. 2, 2019.

FERREIRA, K.; SANTOS, A.P. Os benefícios da ginástica laboral e os possíveis motivos da não implantação. **Revista Educação Física UNIFAFIBE**, v. II, n. 2, p. 56-72, Bebedouro, dez. 2013.

FERREIRA, T.N.C.; SILVA, R.C. **Dificuldades encontradas para a adesão dos trabalhadores ao programa de ginástica laboral nas empresas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Curso de Educação Física, Universidade do Estado do Pará. 2013.

GRANZOTTO, A.; MONTEIRO, M.; HALBERSTADT, I.A.; SILVA, C.C.; ZANATTA, J.M.; CERUTTI, M.J. Avaliação da prática de ginástica laboral pelos funcionários de uma loja do varejo calçadista. **Brazilian Applied Science Review**. Curitiba, v. 3, n. 6, p. 2345-2363, nov./dez. 2019.

LEITE, Y.G.D.S.; JESUS, A.M.C.; SANCHES, A.F.; MARQUES, E.; MEMÓRIA, G.S. Ginástica Laboral e os Benefícios para o Colaborador. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. 10., 2020. Disponível em: <<https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/>>. Acesso em: 08 abr. 2022.

LIMA, V. **Ginástica Laboral: Atividade Física no Ambiente de Trabalho**. 4º edição. São Paulo. Phorte, 2019.

LIMA, V.A; MEDEIROS, J.R.; MACIEL, M.G; LUCCA, S.R. Barreiras percebidas por trabalhadores da área administrativa para participar de um programa de ginástica laboral. **Revista Brasileira de Fisiologia do Exercício**. 2021; 20 (4): 461-469.

LIMA, F.V.B.; NOGUEIRA, R.J.C.C. A Efetividade do Programa de Ginástica Laboral. **Revista de Administração de Roraima - RARR**, Boa Vista, Vol. 7 n. 2, p.297-309, nov. 2017.

LOUZADA, A.G. **Motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral desenvolvido numa instituição bancária**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Escola de Educação Física, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

MOTA, A.C.F.; SILVA, A.F.R.; VIEIRA, M.C.A.; ARAÚJO, C.L.O. Benefícios da ginástica laboral em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. **Revista Científica de Enfermagem**, São Paulo, v.10, n. 29, p. 3-12, 2020.

OLIVEIRA, J.R.G. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. **Revista de Educação Física / Journal of Physical Education**, Mato Grosso, v. 76, n. 139, 2007.

QUARTH, T.S.; MICHELS, C.; GRANDE, A.J.; SOUZA, R.O.B.; PACHECO, A.; AMBROSIO, P.G.; MADEIRA, K. Comportamentos relacionados à saúde entre participantes e não participantes da ginástica laboral. **Revista da AMRIGS**, Porto Alegre, v.64, n. 2, p. 225-230, abr.-jun. 2020.

RAFAEL, D.N.; LOPES, E.L. Fatores motivadores e inibidores para a adesão dos profissionais da área administrativa à ginástica laboral em uma indústria do setor automotivo. **Revista Desafio Online**, v.7, n.3, 2019.

SEBASTIÃO, E. **Nível de atividade física e principais barreiras percebidas por indivíduos adultos: um levantamento no município de Rio Claro/SP**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Motricidade) – Universidade Estadual Paulista, Rio Claro, 2009.

SOARES, R.G.; ASSUNÇÃO, A.A.; LIMA, F.P.A. A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.31, n.114, p.149-160, 2006.

TEIXEIRA, G.M.; COSTA, M.A.M.; MELO, D.C.S.; FLORENTINO, M.P.; ALBUQUERQUE, K.C.T.M.P.; FERNANDES, M.G.; SANTOS, A.A.; DIAS, S.S.V. Ginástica laboral: compreendendo a baixa adesão pela óptica do funcionário. **Fisioterapia Brasil**. v. 17, n. 1, 2016.

WALSH, I.A.P.; BERTONCELLO, D.; FRIZZO, H.C.F.; ALVES, S.G.; SANTOS, W.L.M. Percepção dos servidores de um Hospital de Clínicas sobre os efeitos da Ginástica Laboral. **REFACS - Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social**. v. 2, n.1, 2014.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Modelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Título da Dissertação: MOTIVOS PARA EVASÃO DOS SERVIDORES DO PALÁCIO PIRATINI AS SESSÕES DE GINÁSTICA LABORAL

Pesquisadores responsáveis: Franciéle Silva dos Santos e Guilherme de Oliveira Gonçalves

Instituição/Departamento: Centro Universitário FADERGS

Telefone para contato do pesquisador: (53) 98426-5358

Objetivo do estudo: Compreender os motivos que geram a evasão dos participantes do projeto de ginástica laboral realizado no Palácio Piratini.

Prezado(a):

SOBRE A ADESÃO:

Você está sendo convidado(a) a responder esse questionário de forma totalmente voluntária e anônima. Antes de concordar em participar desta pesquisa é muito importante que compreenda as informações e instruções contidas neste documento, considerando que:

- Os pesquisadores responsáveis deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decida a participar.
- Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

SOBRE A PARTICIPAÇÃO:

Sua participação nesta pesquisa consistirá em:

- Disponibilizar um tempo aproximado de 15 minutos para responder às perguntas;
- Responder as questões constantes no questionário.

SOBRE OS BENEFÍCIOS:

A finalidade desta pesquisa é entender que circunstâncias levam os funcionários da instituição a abandonar as seções de ginástica laboral, para que a partir dos resultados possa ser compreendido as necessidades dos participantes, e com isso ser planejado ações dentro do projeto de ginástica laboral que motivem a retornar à prática.

SOBRE OS RISCOS:

Toda a pesquisa envolve algum tipo de risco e, neste caso, algumas questões poderão gerar constrangimentos ou conflitos de interesses. Assim, caso, durante o preenchimento do questionário, observe qualquer constrangimento ou conflito de interesses, basta manifestar para que o processo seja encerrado e a situação de normalidade seja restaurada.

SOBRE O SIGILO:

As informações fornecidas por você serão interpretadas e poderão estar presentes no trabalho de forma anônima, sem identificação do participante. Não serão utilizadas quaisquer informações exceto as que foram respondidas no questionário.

DECLARAÇÃO DE ESCLARECIMENTO E DE CONSENTIMENTO

- () Estou ciente com o que foi anteriormente exposto e aceito participar desta pesquisa
- () Não aceito participar desta pesquisa

Apêndice 2 – Roteiro de questionário aplicado aos servidores do Palácio Piratini**QUESTIONÁRIO SOBRE GINÁSTICA LABORAL****DADOS DA PESQUISA:**

Título da Dissertação: MOTIVOS PARA EVASÃO DOS SERVIDORES DO PALÁCIO PIRATINI AS SESSÕES DE GINÁSTICA LABORAL

Pesquisadores responsáveis: Franciéle Silva dos Santos e Guilherme de Oliveira Gonçalves

Instituição/Departamento: Centro Universitário FADERGS

Telefone para contato do pesquisador: (53) 98426-5358

Objetivo do estudo: Compreender os motivos que geram a evasão dos participantes do projeto de ginástica laboral realizado no Palácio Piratini.

DADOS DOS PARTICIPANTES:

Sexo:

Idade:

Setor:

ROTEIRO DE PERGUNTAS:

1. Sabia da existência do programa de Ginástica Laboral dentro da empresa?
2. Conhece os benefícios da Ginástica Laboral?
3. Já participou de alguma aula de Ginástica Laboral?
4. NÃO participa das aulas de Ginástica Laboral por quê? (pode escolher mais de uma alternativa).
 - Excesso de trabalho;
 - Horário inadequado;
 - Já praticou exercício físico fora do ambiente de trabalho;
 - Falta de incentivo do chefe/supervisor;
 - Vergonha de se expor;
 - Falta de companhia dos colegas de setor;
 - Não gosta de praticar exercício físico;
 - Falta de motivação da professora;

- Não há variedades de exercícios no programa de GL;
 - Não prático na presença do chefe/supervisor;
 - Preguiça;
 - Não acredito nos benefícios advindos da ginástica laboral;
 - Acho a ginástica laboral desnecessária;
 - Tenho uma doença que me impossibilita participar;
 - Não sabia que a empresa disponibilizava aulas de ginástica laboral;
 - Sou saudável, não preciso me exercitar;
 - Outros.
5. Você tem alguma sugestão de melhoria para as sessões de Ginástica Laboral que fizesse você participar dela?