REVISTA UNIFAMMA

Edição 21 (1-2022), p.1-17

GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA EM SERVIDORES PÚBLICOS

Cláudia Alexandre UEMA[1]

Karin Borges SENRA[2]

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar o papel da gestão de pessoas na melhoria da qualidade de vida de servidores públicos, por meio da ginástica laboral. A partir desta preocupação inicial, o estudo vem contribuir para que seja repensado este assunto, pois apesar de não estar previsto em lei a obrigatoriedade de conter ginástica laboral nas empresas, é uma prática que tem potencial para ampliar o desempenho dos servidores no trabalho, além de evitar ou amenizar problemas de saúde e obter uma melhoria na qualidade de vida, tanto dentro como fora do trabalho (CAMARGO et al., 2021). Foi realizada uma pesquisa quantitativa com servidores públicos da cidade de Maringá-PR. Os resultados indicam uma percepção positiva em relação ao uso da ginástica laboral como meio para a qualidade de vida. No entanto, poucos ainda conseguem vivenciar essa experiência no setor público. Com isso, vê-se a necessidade de organizações públicas compreenderem de forma mais aprofundada os efeitos da ginástica laboral na qualidade de vida dos servidores, de forma a contribuir para o seu desenvolvimento e, consequentemente, o desenvolvimento do trabalho no setor público.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Qualidade de Vida. Ginástica Laboral.

[1] Especialista em Educação Especial e Psicomotricidade no Contexto Escolar pelo Instituto Paranaense de Ensino e graduada em Educação Física e em Administração Pública pela UEM. Atualmente, professora tutora de Educação Física na Unifamma. E-mail: claudiauema@gmail.com.

[2] Doutora e Mestra em Administração (UEM) e graduada em Administração e em Matemática. Atualmente, atua como professora colaboradora no Departamento de Administração da UEM. E-mail: karinbsenra@gmail.com.

PEOPLE MANAGEMENT AND QUALITY OF LIFE IN PUBLIC SERVANTS

ABSTRACT

The present study aims to analyze the role of people management in improving the quality of life of public servants, through labor gymnastics. From this initial concern, the study contributes to the rethinking of this matter, because despite the fact that the obligation to contain labor gymnastics in companies is not required by law, it is a practice that has the potential to increase the performance of servers at work, in addition to to avoid or alleviate health problems and obtain an improvement in the quality of life both inside and outside work (CAMARGO et al., 2021). A quantitative research was carried out with public servants in the city of Maringá-PR. The results indicate a positive perception in relation to the use of labor gymnastics as a means of improving quality of life. However, few still manage to live this experience in the public sector. Thus, there is a need for public organizations to understand more deeply the effects of labor gymnastics on the quality of life of servers, in order to contribute to their development and, consequently, the development of work in the public sector.

Keywords: Human ResourcesManagement. Quality of life. Labor gymnastics.

INTRODUÇÃO

A área de recursos humanos nas organizações, ao longo do seu desenvolvimento, passa a enxergar o trabalhador como um homem social. Oliveira (2012) destaca que tal desenvolvimento fez modificar a maneira como o empregador e o empregado enxergam a relação de trabalho. Nesse sentido, temas como comunicação, bem-estar, treinamento, desenvolvimento profissional, entre outros, passam a fazer parte da preocupação da área, a fim de otimizar a relação entre a organização e os trabalhadores. Gemelli, Fraga e Prestes (2019) corroboram essa afirmação ao destacar temas mais citados em trabalhos brasileiros nos anos de 2000 a 2017, como sustentabilidade, cultura organizacional, clima organizacional, diversidade, expatriação, gestão do conhecimento, gestão estratégica de pessoas, relações trabalhistas, terceirização, turnover e inovação.

Dada a abrangência da área nas organizações, como forma de atender as necessidades de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, a implantação de atividade física no trabalho no intuito de compensar as horas trabalhadas em

determinadas posições e trazer alívio, evitar lesões, doenças e melhorar a saúde tem seus primeiros registros no ano de 1925, na Polônia. Em 1928, a ginástica de pausa, como era denominada, foi implantada no Japão. Nos anos 60, os Estados Unidos aderiram à prática de atividade física no trabalho. E no Brasil, os registros são na década de 70, com o projeto Educação Física Compensatória e Recreação que tinha uma proposta de exercícios fundamentados em análises biomecânicas (KIMURA, et al., 2010).

Kimura et al. (2010) argumentam que, com o passar dos anos, os trabalhadores têm sofrido cada vez mais pressão e cobrança por produtividade e eficiência no trabalho, ocasionando distúrbios em sua saúde, consequentemente transtornos em questões administrativas, financeiras e lucrativas. Nesse cenário, a ginástica laboral passa a ser uma opção de redução dos transtornos causados pelo trabalho, visto que contribui para a promoção da qualidade de vida do trabalhador (FERNANDES; SANCHES, 2019). Deste modo, percebe-se a necessidade de investimentos em programas voltados à recuperação e preservação da saúde do trabalhador, surgindo então a ginástica laboral (GL), com intuito de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), diminuindo seus efeitos prejudiciais e sendo uma fonte de motivação para a mudança do estilo de vida do praticante.

A qualidade de vida no trabalho se remete à melhoria da saúde mediante novas formas de organizar o trabalho, podendo oferecer satisfação aos trabalhadores e melhorar a produtividade (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Walton (1973) aponta oito categorias conceituais como critérios de QVT, que são: condições de trabalho saudáveis e seguras; constitucionalismo no trabalho; compensação adequada e justa; relevância social do trabalho; oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego; integração social no trabalho; trabalho e espaço total na vida do indivíduo; e oportunidade de desenvolver e utilizar as capacidades humanas.

No que remete à saúde e segurança no trabalho, a QVT passa a ser vista como uma estratégia empresarial, envolvendo o voluntariado, a cidadania, a cultura organizacional e a responsabilidade social. Além disso, a valorização do trabalhador, de sua qualidade e capacidade pessoal, a motivação e o tempo livre são questões relativas à saúde psicológica e física dos trabalhadores que devem ser levados em consideração (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Em complemento, Camargo et al. (2021) destaca benefícios quando a retribuição monetária e prática do elogio está atrelada à qualidade de vida, como oportunidades de crescimento, reconhecimento e satisfação.

Com o avanço tecnológico, a mudança no relacionamento entre as pessoas no ambiente de trabalho e de vida dos indivíduos tem sido alterada, e o sedentarismo tem se instalado desde cedo em ambos os ambientes. Tal comportamento gera consequências negativas para a vida de trabalhadores de diversas áreas, e o servidor público não fica de fora. Vale ressaltar que o sedentarismo é considerado um fator de risco para a saúde (MARTINS e BARRETO, 2007).

O trabalho pode ser visto como um local das pessoas reafirmarem seu desempenho, sua autoestima, suas habilidades, suas emoções e de construir uma história e sua identidade pessoal (SANCHES, et al., 2019). Entretanto, Martins e Barreto (2007) destacam o surgimento e crescimento de lesões por esforços repetitivos (LERs) e distúrbios osteomusculares referentes ao trabalho (DORT), que possuem condições multifatoriais, como insatisfação no trabalho, falta de organização no ambiente de trabalho, alto nível de estresse, excesso de tempo sentado, entre outros. Como exemplo, um estudo realizado com servidores públicos de uma Universidade do Sul de Santa Catarina por Meller, et. al. (2020) mostra a qualidade de vida associada a outros fatores como psicológico, físico, social e ambiental, indicando a importância do uso de programas de prevenção e promoção da QVT.

Analisando estudos que investigaram os efeitos da ginástica laboral na qualidade de vida de servidores públicos é possível perceber seus efeitos positivos no trabalho e na vida das pessoas. Rosalino e Bardagi (2008) analisaram funcionários de uma empresa de transporte urbano e mostram que os trabalhadores reconhecem a relevância da prática da ginástica laboral para uma melhora do seu bem-estar pessoal e laboral, entretanto há pouca participação nas atividades oferecidas. Ainda, Gondim, et al. (2009) pesquisaram funcionários de um hospital público que frequentavam o programa de prática laboral, que afirmaram perceber mudanças positivas em seu trabalho diário, além de compreenderem a importância da prática, uma vez que seus cargos possuem riscos ergonômicos.

Em complemento, Laux, et al. (2016) analisaram funcionários de uma empresa de tratamento de resíduos industriais praticantes de um programa de ginástica laboral duas vezes por semana por um período de doze meses, e foi indicada a diminuição de mais de 50% na quantidade total de pedidos de atestados pelos trabalhadores, com redução de doenças sistêmicas e osteomusculares. Ainda, Martins e Barreto (2007) realizam uma proposta de implementação de programa de atividade física para servidores públicos do Instituto de Física de São Carlos (IFSC), após muitos deles

terem reclamado de dores e casos de afastamento. Tal implementação foi baseada na aplicação de um questionário aos funcionários para verificar os comportamentos cotidianos. Posteriormente, tiveram atividades 2 vezes semanais, sem interferência na rotina, tendo resultados satisfatórios para a melhora da qualidade de vida tanto fora como dentro do trabalho.

Diante do exposto, apesar de não estar prevista em lei a obrigatoriedade de conter ginástica laboral nas empresas, é relevante a análise do papel desempenhado pelos profissionais da área de recursos humanos (RH) e gestão de pessoas no que diz respeito ao desenvolvimento e implementação de programas para a melhora da qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004), uma vez que essas práticas têm sido estudadas como favoráveis ao desenvolvimento organizacional e individual. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é analisar o papel da gestão de pessoas na melhoria da qualidade de vida de servidores públicos, por meio da ginástica laboral.

Oliveira (2012) argumenta que a área de gestão de pessoas nas organizações precisa estar preparada para levar as organizações ao sucesso, para isso precisa gerenciar a dimensão da atividade organizacional fazendo com que os trabalhadores tenham boa QVT, pois esta contribui para uma melhor produtividade, motivação e outros aspectos positivos tanto para a empresa como para o trabalhador. Assim, para que o gestor público consiga ter um melhor relacionamento com as perspectivas sobre a QVT, é importante que se sobre os benefícios de investir em recursos humanos, pois a QVT está intrinsecamente relacionada à produtividade (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Com isso, este trabalho segue em seu referencial teórico discutindo temas relacionados à Gestão de Pessoas e à Qualidade de vida no trabalho, articulando-os com a prática da ginástica laboral. Em seguida, apresenta a metodologia de levantamento de dados. Por fim, apresenta os resultados, análises e considerações finais.

1 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) é bastante amplo, pois pode englobar a iluminação do local de trabalho, a ventilação, a higiene, o espaço, a acomodação dos equipamentos, a relação com os colegas de trabalho com os chefes,

a satisfação com o salário, se o indivíduo reside perto ou longe do trabalho, se há restaurante com bons alimentos na empresa, a ergonomia, entre tantos outros aspectos (CAMARGO et al., 2021; OLIVEIRA, 2012; SANCHES et al., 2019). Assim, a análise sobre a pessoa, o trabalhador e sua saúde englobando a QVT se estende aos estudos de esforços repetitivos, ergonomia, questões de saúde e segurança no trabalho, psicologia no trabalho, psicopatologia, empregabilidade, riscos ocupacionais do trabalho, carga mental, expectativas, comunicação tecnológica e motivação (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Progressivamente, a área de gestão de pessoas deve estar preparada para gerenciar a qualidade de vida no trabalho, dimensão essa que pode levar as organizações ao sucesso (OLIVEIRA, 2012). Karch (2000) destaca ainda que cada vez mais as empresas têm adotado programas de promoção de saúde e qualidade de vida, fazendo com que os profissionais de recursos humanos se mobilizem a fim de atender a demanda, como a preocupação com os maus hábitos dos funcionários (fumo, alimentação, álcool, entre outros). Tais sucessos das organizações que se preocupam com a QVT podem ser vistas como um resultado de pesquisas científicas e acadêmicas (GEMELLI et al., 2019) que demonstram mais efetividade do indivíduo com a organização quando possuem boa QVT, fazendo com que se tornem mais motivados, satisfeitos, comprometidos, menos cargas de estresse, entre outros (OLIVEIRA, 2012; CAMARGO et al., 2021).

Para mensurar a QVT, Fernandes (1996) elaborou um instrumento de coleta de dados abrangendo a satisfação com as condições do trabalho; ações da organização relacionadas à saúde; ações gerenciais que refletem na motivação do trabalhador; participação efetiva nas ações da empresa; eficácia nas comunicações internas; compensação pelo trabalho realizado; organização e o trabalho; chefe e subordinado.

Por sua vez, para analisar a QVT, Hackman e Oldhan (1975) utilizam de um modelo baseado nas dimensões da tarefa que propiciam estados psicológicos críticos vivenciados pelos indivíduos e seu trabalho, como por exemplo, o nível de entendimento e conhecimento sobre os resultados alcançados pela realização do seu trabalho, a percepção da responsabilidade que possui pelos resultados de seu trabalho e a percepção sobre o produto de seu trabalho.

Baseando-se no modelo de Hackman e Oldhan, Rodrigues (2007) criou um modelo centrado na cultura organizacional, que considera algumas variáveis

importantes para mensurar a qualidade de vida: a organização do trabalho; os resultados organizacionais; a estrutura e a filosofia organizacional; a relação homem e capital; a interação social e organizacional e; as características do cargo.

Walton (1973) propõe um equilíbrio entre a vida e o trabalho dando destaque ao papel social da organização e a importância da relação entre a produtividade e os programas de QVT. No modelo teórico do autor é abordado oito categorias de medição que indicam o nível de QVT em diferentes aspectos relacionados ao trabalho: relevância social do trabalho; constitucionalismo; chances de crescimento e segurança; condições de trabalho; trabalho e espaço total de vida; compensação justa e adequada; integração social na empresa e; uso e desenvolvimento das capacidades.

Em complemento, a QVT analisada por Westley (1979) é baseada pelos indicadores econômico, político, sociológico e psicológico. O indicador econômico é caracterizado pela equidade no tratamento recebido e no salário, que podem fazer com que o trabalhador se sinta injustiçado. O indicador político se refere à concentração de poder e à insegurança do trabalhador, tendo como exemplo a liberdade de expressão, o feedback, as comunicações internas, a participação nos lucros, o relacionamento com a chefia, entre outros. O indicador sociológico diz respeito à falta de envolvimento moral, à ausência de normas englobando a autonomia, as decisões, o grau de responsabilidade, o relacionamento interpessoal. Por fim, o indicador psicológico que compreende fatores que levam o indivíduo a se interessar com o trabalho e com ele mesmo, como a autorrealização, o desenvolvimento pessoal e profissional, a identidade da tarefa, a criatividade, o nível de desafio e a autoavaliação.

Limongi-França (2004) aponta que a dimensão da condição humana é a concepção biopsicossocial (uma visão integrada do ser humano) fazendo questionamentos sobre a necessidade da Qualidade de Vida, e destacando a existência de uma nova realidade social:

> [...] aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável (LIMONGI-FRANÇA, p. 22, 2004).

Nesse sentido, a qualidade de vida pode ser modificada por meio da interferência da Gestão de Recursos Humanos. Na medida em que essa preocupação

passa a permear as estratégias da organização, reflexos positivos se disseminam em diversas de suas áreas, iniciando com a produtividade e satisfação dos funcionários e irradiando para estruturas organizacionais mais complexas como a cultura e o clima organizacional.

Apesar de diversos avanços, o tema ainda continua em discussão até os dias de hoje, principalmente considerando as aplicações nas organizações. Warhurst e Knox (2022) representam essa afirmação ao desenvolver um manifesto pela qualidade de vida no trabalho, com o propósito de fornecer uma base mínima para prover qualidade de vida para os trabalhadores no local de trabalho, envolvendo medidas legais.

2- GINÁSTICA LABORAL COMO ESTRATÉGIA PARA A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Marchi (1998) salienta que a qualidade de vida é a pessoa estar saudável, seja em sua saúde física, cultural, espiritual e também em sua saúde profissional, intelectual e social. Destaca ainda que com o passar do tempo, cada vez mais as organizações que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Assim, qualidade de vida é um aspecto de excelência pessoal e organizacional.

Para uma melhor QVT no trabalho, destacam-se as questões ergonômicas do trabalho e a ginástica laboral, por exemplo. A ergonomia é baseada nos meios ambientais, físicos, cognitivos e psicossociais da adaptação do trabalho ao ser humano, pois o ser humano está inserido em um contexto social amplo ao realizar um trabalho, o que causa impactos em sua vida dentro e fora do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

A ginástica laboral tem o intuito dos empregados exercerem atividades físicas espontaneamente durante seu horário de trabalho, servindo como uma quebra no ritmo de trabalho, evitando assim algumas doenças relacionadas ao trabalho. A ginástica laboral, além de contribuir na melhora dos aspectos físicos e motores, auxilia nos aspectos do cognitivo, do autoconhecimento, da mente, da autoestima e do relacionamento consigo e com os demais (LEITE E MENDES, 2008; ARAÚJO; SOUZA, 2019).

A prática da ginástica laboral pode trazer benefícios tanto para o trabalhador, quanto para a empresa. O trabalhador obtém benefícios como a melhora da flexibilidade, da fadiga, da agilidade, da coordenação, socialização, trabalho em equipe, entre outros fatores. Já a empresa se beneficia pela redução de afastamentos médicos e aumento da produtividade. Leite e Mendes (2008) apontam um estudo em que destacam os benefícios da prática da ginástica laboral por funcionários de uma empresa federal, como melhora em queixas de distúrbio de sono e insônia; diminuição do mau humor; diminuição da intensidade das dores musculares, favorecendo assim, os hábitos de vida e proporcionando uma sensação de melhora na qualidade de vida.

Teixeira et al. (2016) realizaram um estudo a fim de verificar a baixa adesão da ginástica laboral por parte dos funcionários e constatou-se que muitos trabalhadores não possuem a real compreensão dos benefícios proporcionados pela ginástica laboral no intuito de prevenir doenças ocupacionais. Vê-se, assim, a importância de as empresas trabalharem com seus funcionários as questões de higiene e saúde do trabalho, as questões ergonômicas, as questões sobre qualidade de vida fora e dentro do trabalho.

Em complemento, Marinhuk (2020) realizou um estudo no intuito de descrever os benefícios da ginástica laboral na percepção dos trabalhadores de determinada empresa, e apontar a adesão dos funcionários na prática e possíveis desconfortos proporcionados pelo trabalho. Quase todos (95,2%) funcionários afirmaram obter benefícios com a prática da ginástica laboral.

Ainda, benefícios em trabalhadores praticantes de Ginástica Laboral, Leite e Mendes (2008) destacam como exemplo de respostas psicológicas tem-se a melhora do estado de vigília, da precisão de movimentos, da coordenação, da concentração, reestabelece o equilíbrio da fadiga mental. As respostas fisiológicas, tem-se a oxigenação dos tecidos melhora, taxa metabólica basal aumenta, concentração muscular aumenta, diminuição da fadiga muscular, melhora lubrificação das articulações, melhora da postura corporal. Assim, nota-se a relevância da prática da ginástica laboral para um melhor desempenho e produtividade no trabalho, além de proporcionar uma melhora na qualidade de vida do indivíduo.

Araújo e Souza (2019) diferenciam ginástica laboral de atividade física, envolvendo um direcionamento específico para o trabalhador no local de trabalho, bem como contribuindo para a integração de todos os funcionários em um propósito comum. Os autores diferenciam tipos de ginástica laboral, podendo ser preparatória,

compensatória, relaxante ou corretiva. A ginástica preparatória é realizada no início de uma jornada de trabalho, para aquecer e preparar o indivíduo. A ginástica compensatória é uma pausa no momento de trabalho para aliviar tensões e dar equilíbrio para continuar. A ginástica relaxante é executada no fim de um período de trabalho, para eliminar tensões acumuladas ao longo do período. Por fim, a ginástica corretiva ou postural é direcionada aos músculos mais sobrecarregados em determinada atividade que se realiza, sendo diferenciada entre setores e atividades.

Com isso, vê-se a importância e a necessidade de organizações buscarem novos conhecimentos e estratégias para melhor atender seus servidores, proporcionando-os uma melhora no desempenho, na satisfação e na qualidade de vida tanto dentro como fora do trabalho, pois, segundo Oliveira (2012), os gestores possuem a responsabilidade de alinhar a avaliação de desempenho humano às estratégias organizacionais.

MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo é caracterizado como uma pesquisa quantitativa e descritiva. Para Malhotra. (2001, p. 155), “a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplicar alguma forma de análise estatística”. A pesquisa é considerada do tipo quantitativa em que é feita uma análise de forma de conteúdo, da realidade baseada em conhecimentos teórico-empíricos, ou seja, na descrição de opiniões dos participantes a partir da aplicação de questionário (RICHARDSON et al., 2007).

No que se refere aos objetivos de pesquisa, este estudo é definido como uma pesquisa descritiva, com o intuito de observar, analisar, descrever e correlacionar um fenômeno sem manipulá-lo, em que a técnica mais utilizada nesse tipo de pesquisa é adquirir declarações por meio de questionário, entrevistas, e outros meios de coleta de dados (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2007).

No que diz respeito à coleta de dados, a amostra em questão são 17 servidores públicos de diferentes instituições da cidade de Maringá-PR, de ambos os sexos, com idades entre 18 e 59 anos, que possuem função administrativa ou docente, trabalhando na posição sentada em frente ao computador, na maior parte do tempo. Devido ao distanciamento social e para a segurança da saúde dos participantes em virtude da pandemia do Covid-19, todos os dados foram coletados com a aplicação de um questionário via *Google Forms,* encaminhado via e-mail e via

whatsapp, sendo explicitado que a participação seria voluntária e sem identificação pessoal.

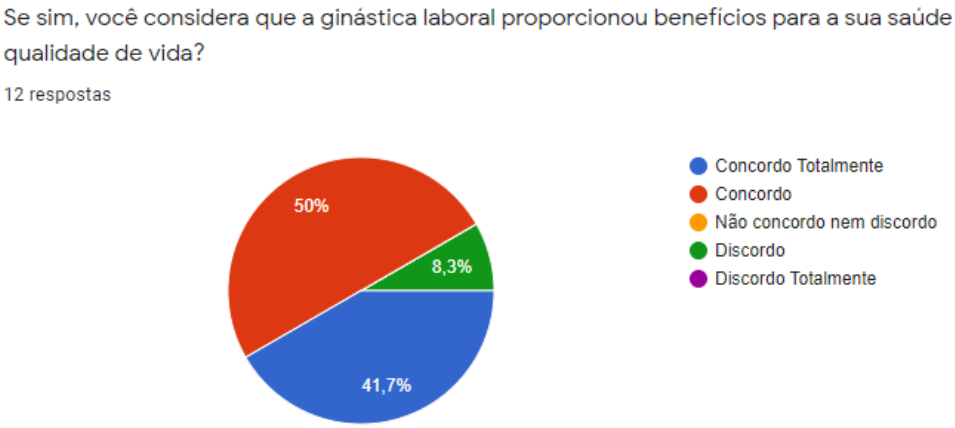
O tamanho da amostra está diretamente relacionado ao poder estatístico e à viabilidade de testes estatísticos para adquirir significância estatística (FIELD, 2018). O objetivo deste trabalho envolve apenas uma caracterização da percepção do público-alvo, de acordo com as respostas coletadas, sem pretensão de generalização. Diante disso, o questionário foi elaborado considerando a obtenção da percepção dos servidores quanto aos efeitos da ginástica laboral na sua rotina de trabalho. Posteriormente foi feita a análise de dados, a partir de estatísticas descritivas e de frequência (FIELD, 2018; MALHOTRA, 2012; ZANELLA, 2009).

RESULTADO E DISCUSSÃO

Os participantes do estudo são 17 servidores públicos de diferentes instituições públicas da cidade de Maringá-PR, de ambos os sexos 64,7% masculino e 35,3% feminino, com idades entre 18 e 59 anos. Sendo, aproximadamente, 53% casados e 41% solteiros. Além disso, mais de 40% possuem graduação completa e 35% pós-graduação completa.

No que se refere ao conhecimento sobre a ginástica laboral, mais de 88% conhecem ou já ouviram falar, além de verem e entenderem a importância dessa prática, porém quase 53% nunca praticaram ou não a praticam. Conforme Gráfico 1, dentre os 47% que praticam ou já praticaram a ginástica laboral, mais de 90% deles consideram que a prática proporcionou benefícios para a sua saúde e qualidade de vida, assim como foi demonstrado em outros estudos realizados por diversos pesquisadores em diferentes áreas de empresas mencionados anteriormente nesta pesquisa.

Gráfico 1: Benefícios da prática da ginástica laboral



Frente a importância da prática da ginástica laboral, 87,5% daqueles que não possuem a prática, gostariam de tê-la. Com isso, é possível notar que os servidores percebem a prática como relevante na sua rotina de trabalho. Dentre eles, foi julgado que acreditam não ter a prática devido a horários (26,7%), local para a prática (20%), verba para contratação de profissional (46,7%), falta de incentivo (46,7%), falta de conhecimento (40%) e por outros motivos (33%). Podendo, assim, perceber algumas possíveis barreiras para a implementação da prática da ginástica laboral em instituições.

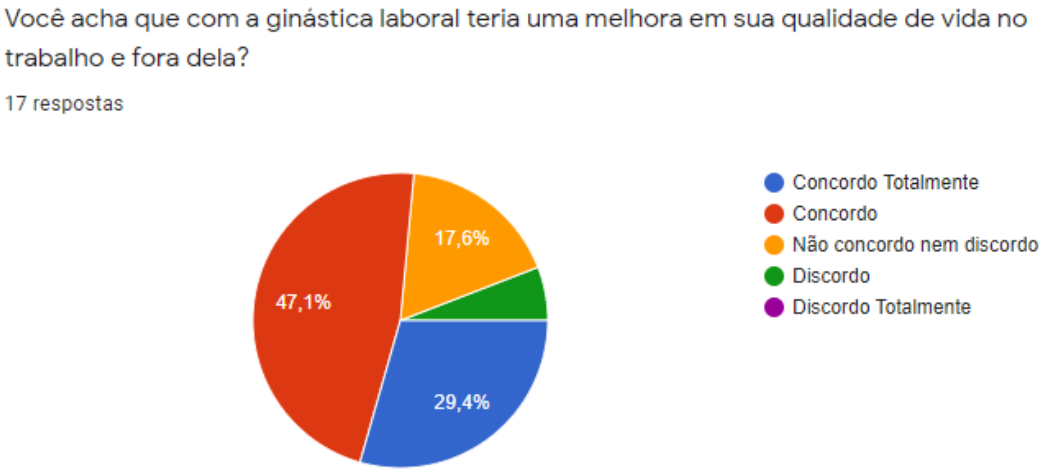
Dentre os servidores participantes, 88,2% indicam que já sentiram dores no corpo devido ao trabalho, citando que as dores foram nas costas, ombros, braços, pulsos, joelho, pernas, pescoço, coluna, lombar, e várias partes do corpo. Em relação ao questionamento sobre já ter tido problemas de saúde (físico, mental, social) relacionados ao trabalho, 64,7% dos servidores assinalaram que sim. Dentre eles, 64,3% acreditam que a ginástica laboral poderia ter evitado ou amenizado este problema. Tal constatação aponta o valor da consciência e da prática da ginástica laboral dentro das empresas no intuito de evitar ou amenizar problemas de saúde dos trabalhadores e o que a falta dela pode acarretar.

No que tange à ergonomia, 17,6% dos servidores não têm conhecimento sobre o que venha a ser ergonomia. É possível considerar uma falha o trabalhador não ter esse conhecimento uma vez que se trata do seu bem-estar diário dentro de seu trabalho. Quase 59% dos participantes concordam que possuem equipamentos ergométricos no ambiente de trabalho, como boa iluminação, ambiente arejado, cadeira adequada, distância e altura adequada da tela do computador, entre outros. Já 35,3% discordam. Entretanto, 76,5% acreditam que precisam de mais equipamentos ergométricos em seu ambiente de trabalho. Nota-se assim, que boa

parte dos ambientes de trabalho em instituições públicas não atentem totalmente a ergonomia de seus trabalhadores, o que pode ocasionar problemas ocupacionais, que por sua vez, podem ser amenizadas ou evitadas com a prática da ginástica laboral.

Em relação à satisfação com o trabalho e o ambiente de trabalho, 70,5% sentem-se satisfeitos, 17,6% não se sentem satisfeitos, e 11,8% são indiferentes. Cerca de 59% dos servidores acreditam que sua qualidade de vida no trabalho é adequada e atende suas necessidades, já 41% discordam. Desta forma, percebe-se que boa parte dos participantes estão satisfeitos com seu ambiente de trabalho e com sua qualidade de vida no trabalho. Entretanto, dentre os 17 participantes, 76,5% acreditam que com a ginástica laboral teriam uma melhora em sua qualidade de vida tanto no trabalho e quanto fora dela, apenas 5,9% discordam e 17,6% não concordam nem discordam, conforme Gráfico 2.

Gráfico2: Melhora da qualidade de vida com a ginástica laboral



Sobre a melhora no desempenho e na produtividade no trabalho a partir da prática da ginástica laboral, os números seguem parecidos, em que 70,6% dos servidores acham que teria essa melhora. Já em relação à melhora na socialização e motivação no trabalho, houve queda na porcentagem dos servidores que acreditam que melhoraria, cerca de 53%. Observando-se que a maioria não acredita que teriam uma maior motivação e socialização no trabalho com a prática da ginástica laboral.

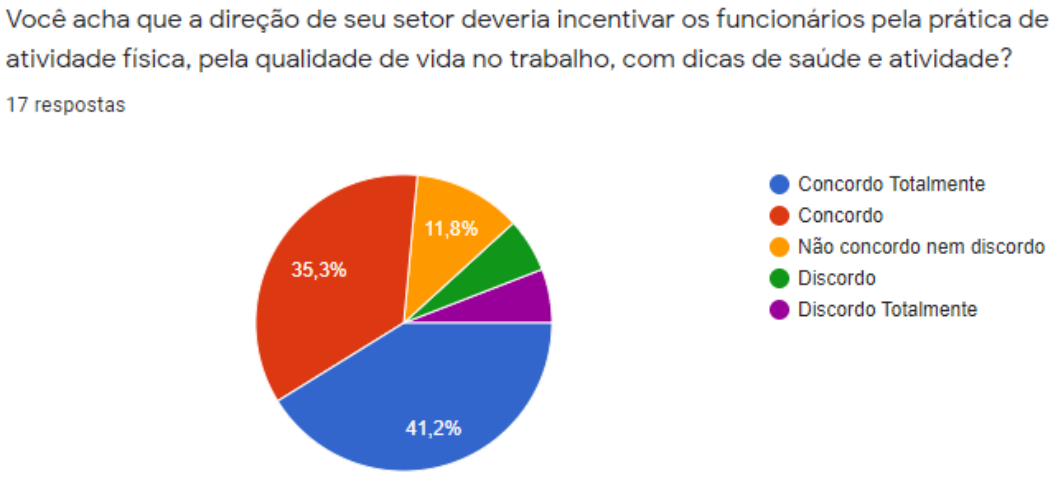
Uma grande porcentagem (76,5%) dos servidores realizam pausas durante a jornada de trabalho e 23,5% dos participantes não fazem. Sobre a realização de alongamentos durante o trabalho, a maioria não realiza (64,7%), apenas 35,3% fazem algum tipo de alongamento. Nota-se que mesmo não tendo a prática da ginástica

laboral, os servidores sentem a necessidade de realizar pausas no trabalho. No entanto, é interessante uma melhor consciência para a prática do alongamento, principalmente dos músculos mais utilizados do trabalho de cada um, por exemplo, os punhos, costas e pescoço, para evitar possíveis lesões.

No que diz respeito à realização de ter testes físicos e medidas e avaliação corporal, como flexibilidade, peso, altura, força, pressão arterial, porcentagem de gordura, entre outros, em uma periodicidade de seis meses, para que possa ser analisada a saúde dos trabalhadores, 76,5% dos servidores julgam que seria interessante e adequado que se tenha, 11,7% discordam e 11,8% não concordam nem discordam. Vê-se, assim, a preocupação da maioria com sua saúde no decorrer do ano.

Diante da importância de verificar a opinião dos servidores sobre a direção do setor de trabalho deles incentivar os funcionários pela prática de atividade física, pela qualidade de vida no trabalho, com dicas de saúde e atividade, 76,5% deles concordam que deveria haver esse incentivo, 11,8% discordam e 11,7% não concordam nem discordam, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3: Incentivo de setores para a prática de atividade física



Diante disso, é possível perceber a preocupação dos participantes em terem informações e incentivo pela prática da atividade física, qualidade de vida e saúde por parte de seus superiores.

Por fim, os servidores foram questionados se julgam estar com saúde, pois de acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS)/Organização Mundial da Saúde (OMS) (2016), a saúde não é vista apenas como a ausência de doença,

mas sim como se encontrar em completo bem-estar físico, mental e social. Diante disso, 52,9% dos participantes concordam em estar com saúde, 17,6% discordam e 29,4 não concordam nem discordam.

CONCLUSÃO

A partir dos resultados do presente estudo, é possível notar a percepção da amostra sobre a importância da qualidade de vida no trabalho, uma vez que consideram que ela pode proporcionar diversos benefícios para si e para a organização. A partir da preocupação inicial, é importante que tanto empresas públicas como privadas tenham maior consciência e ação para a melhora na qualidade de vida de seus trabalhadores, pois mesmo não sendo previsto em lei a obrigatoriedade de conter a ginástica laboral em empresas, diversos estudos relatam essa necessidade na prática (GEMELLI et al., 2019). Com isso, as organizações podem buscar novos conhecimentos e estratégias para melhor atender seus servidores, proporcionando-os uma melhora no desempenho, na satisfação e na qualidade de vida tanto dentro como fora do trabalho (ARAUJO; SOUZA, 2019).

Sendo assim, a principal contribuição deste estudo é corroborar os estudos anteriores ao ampliar a compreensão do tema, avaliando a percepção de funcionários públicos sobre a ginástica laboral. Mostramos que a ginástica laboral, apesar de muito simples, pode realizar grandes mudanças na percepção de qualidade de vida, na satisfação e no comportamento dos servidores. Com isso, gestores públicos podem se apossar desses resultados e promover estratégias adequadas à valorização do funcionário, garantindo qualidade de vida no trabalho para todos, sendo um caminho a ginástica laboral.

Uma limitação deste trabalho é o tamanho da amostra, que não permite generalização. Com ela, apenas conseguimos compreender o perfil do público estudado. No entanto, consideramos um passo na compreensão do tema na área pública. Estudos futuros podem reforçar essa necessidade e ampliar o escopo de

estudos que vêm delineando o caminho para a Gestão de Recursos Humanos em empresas públicas.

REFERÊNCIAS

CAMARGO, S. F. et al. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. **Ciência e Saúde Coletiva**; 26 (4), 2021.

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

FERNANDES, Ciro Henrique de Araújo; SANTOS, Pedro Vieira Souza. Ergonomia: Uma revisão da literatura acerca da ginástica laboral. **Nucleus**, v. 16, n. 2, p. 211-220, 2019.

FIELD, Andy. Discovering statistics using IBM SPSS statistics 5th ed. 2018.

GEMELLI, Catia Eli; FRAGA, Aline Mendonça; PRESTES, Vanessa Amaral. Produção científica em relações de trabalho e gestão de pessoas (2000/2017). Contextus– **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 2, p. 222-248, 2019.

GONDIM, K. M.; MIRANDA, M. D. C.; GUIMARÃES, J. M. X. D'ALENCAR, B. R. Avaliação da prática de ginástica laboral pelos funcionários de um hospital público. **Rev. RENE**; 10(2): 95-102, abr.-jun. 2009.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. DevelopmentoftheJobDiagnosticSurvey. **Journalof Applied Psychology**, Washington, DC, v. 60, n. 2, p. 159–170, 1975.

KARCH, R. **Qualidade de vida**. Manager online (www.manager.com.br), entrevista ao jornalista Luiz Gonzaga, São Paulo, Publications, 2000.

KIMURA, N. M.; VALENTE, C. H.; ESTEVES, J. V. D. C.; OLIVEIRA, M. C. de; MORAES, S. M. F. de; CASTILHO, W. C. de. Ginástica laboral: uma breve revisão. **Revista Digital**. Buenos Aires. Ano 15, n144, mai. 2010.

LAUX, R. C.; PAGLIARI, P.; JUNIOR, J. V. E. CORAZZA, S. T. Programa de Ginástica Laboral e a Redução de Atestados Médicos. **Cien. Trab**.; 18(56): 130-133, ago. 2016.

LEITE, N.; MENDES, R. A. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas.** 3ed. Barueri, SP: Manole, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S. S., 2004.

MALHOTRA, Naresh. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCHI, R. Aspectos conceituais e metodológicos de qualidade de vida no trabalho. **1º Encontro Internacional de Gestão de Competências em Qualidade de Vida no Trabalho**. Anais. São Paulo: Progep - FEA-USP, 1998.

MARINHUK, J. C. B. Os benefícios da ginástica laboral na percepção dos funcionários: um estudo na empresa SEPAC do município de Mallet – PR. **Renovare**; ano 7, v3, 2020.

MARTINS, G. C. BARRETO, S. M. G. Vivências de ginástica laboral e melhoria da qualidade de vida do trabalhador: resultados apresentados por funcionários administrativos do instituto de física da Universidade de São Paulo (Campus São Carlos). **Motriz rev. educ. fís. (Impr.)** ; 13(3): 214-224, 2007.

MELLER, F. O.; GRANDE, A. J.; QUADRA, M. R.; DOYENART, R.; SCHÄFER, A. A.Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores de uma Universidade do Sul de Santa Catarina. **Cad. saúde colet., (Rio J.)** ; 28(1): 87-97, jan.-mar. 2020.

OLIVEIRA, J. A. **Gestão de pessoas no setor público.** 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2012.

Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde. OPAS/OMS apoia governos no objetivo de fortalecer e promover a saúde mental da população, 2016. Disponpivel em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839> Acesso em: 7 jul.2020.

RICHARDSON *et al*. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 10. ed. Petrópolis: Vozes, p. 208. 2007.

ROSALINO, C. B.; BARDAGI, M. P. Percepções de funcionários de uma empresa de transporte urbano sobre qualidade de vida no trabalho. **Barbarói**; (29): 120-137, jul.-dez. 2008.

SANCHES, H. M., et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas do conhecimento. **Ciência e Saúde Coletiva**; 24 (11), 2019.

TEIXEIRA, G. M. et al. Ginástica Laboral: compreendendo a baixa adesão pela óptica do funcionário. **Fisioterapia Brasil**. v.17. n. 1, 2016.

THOMAS, J. R.; NELSON, J.K.; SILVERMAN, S.J. **Métodos de Pesquisa em Atividade Física**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.

WARHURST, Chris; KNOX, Angela. Manifesto for a new Quality of Working Life. **Human Relations**, v. 75, n. 2, p. 304-321, 2022.

WESTLEY, W. A. Problemsandsolutions in thequalityofworkinglife. **HumanRelations**, [s.l.], v. 32, n. 2, p. 113–23, 1979.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de Estudo e Pesquisa em Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC [Brasília], CAPES:UAB, 2009.