

**UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM**  
**AMBIENTE E SAÚDE**  
**MAURÍCIO LUIZ SOMENSI**

**FATORES RELACIONADOS À PARTICIPAÇÃO E**  
**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PRATICANTES**  
**DE GINÁSTICA LABORAL DA INDÚSTRIA MADEIREIRA**

**LAGES**

**2017**



**MAURÍCIO LUIZ SOMENSI**

**FATORES RELACIONADOS À PARTICIPAÇÃO E  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PRATICANTES  
DE GINÁSTICA LABORAL DA INDÚSTRIA MADEIREIRA**

Dissertação de Mestrado, vinculada ao  
Curso de Mestrado em Ambiente e  
Saúde da Universidade do Planalto  
Catarinense, apresentado à Banca  
Examinadora.

**Orientador:** Dr. Tássio Rech

**Coorientadora:** Dra. Natalia Veronez  
da Cunha Bellinati

**Linha de pesquisa:**  
Ambiente, saúde e sociedade.

**LAGES  
2017**

### Ficha Catalográfica

S693f Somensi, Maurício Luiz.  
Fatores relacionados à participação e qualidade de vida no trabalho dos praticantes de ginástica laboral da indústria madeireira. / Maurício Luiz Somensi. – Lages : Ed. do autor, 2017.  
86 p.: il.  
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Mestrado em Educação da Universidade do Planalto Catarinense.  
Orientador: Tássio Dresh Rech  
Coorientadora: Natália Veronez da Cunha Bellinati

1. Educação Física 2. Ginástica Laboral. 3. Indústria Madeireira. 4. Ambiente de Trabalho. I. Rech, Tássio Dresh (orient.). II. Bellinati, Natália V. da Cunha. (coorient.). III. Título.

CDD 796.087

(Elaborada pela Bibliotecária Andréa Costa - CRB-14/615)

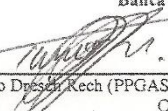
**FOLHA DE APROVAÇÃO**  
(Fornecida após a aprovação em banca de defesa)

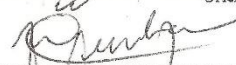
MAURÍCIO LUIZ SOMENSI


Dissertação intitulada "Fatores relacionados à participação e qualidade de vida no trabalho dos praticantes de ginástica laboral da indústria madeireira" foi submetida ao processo de avaliação e aprovada pela Banca Examinadora em 27 de março de 2017, atendendo as normas e legislações vigentes do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense para a obtenção do Título.


**MESTRE EM AMBIENTE E SAÚDE**

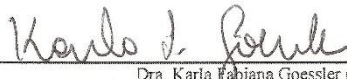
Banca examinadora:

  
Dr. Tássio Drescher Kech (PPGAS - Universidade do Planalto Catarinense)  
Orientador

  
Dra. Natalia Veronez da Cunha Bellinati (PPGAS - Universidade do Planalto Catarinense)

  
Dr. Guilherme da Silva Gasparotto (IFPR)

  
Dra. Lilia Aparecida Casagrande de Oliveira (PPGAS - Universidade do Planalto Catarinense)

  
Dra. Karla Fabiana Goessler (PPGAS/UNIPLAC)



## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por acompanhar meus passos sempre me conduzindo por um caminho seguro e permitindo-me realizar mais esta conquista.

Aos meus Pais, Enedina Somensi e Argeu Somensi (in memoriam) que sempre me incentivaram, acompanhando-me quando mais precisei.

Agradeço ao SESI de Caçador e as empresas Sincol e Frameport por terem me concedido espaço para assim poder colocar em prática todo o conhecimento teórico aprendido durante o curso de pós-graduação.

Agradeço aos meus orientadores Tassio Dresch Rech e Natalia Cunha Bellinati, meus colegas de trabalho e estudo que ao meu lado deram força e incentivo para que este trabalho fosse concluído.

Aos Professores Doutores membros da banca avaliadora, por suas contribuições preciosas e pertinentes para a consecução desta dissertação.

E, por fim, agradeço a minha esposa Luciane Campesatto que sempre me incentivou a estudar e ser uma pessoa sempre melhor. Pelo amor, carinho, paciência, colaboração e incentivo durante esses dois anos.





## RESUMO

**Introdução:** A prática de exercício físico dentro das empresas passou a desempenhar importante função na sociedade industrial. Neste contexto, as empresas vêm percebendo a necessidade de investir em ações e programas que proporcionem satisfação, bem-estar e qualidade de vida aos seus colaboradores. A ginástica laboral (GL) acaba sendo uma ótima opção em razão do seu custo benefício. **Objetivo:** Identificar os fatores relacionados à participação e qualidade de vida no trabalho dos praticantes de GL do setor de produção da indústria madeireira, do meio oeste catarinense. **Metodologia:** A pesquisa foi realizada em duas empresas de grande porte do ramo madeireiro em uma cidade do meio oeste catarinense que participam do programa SESI Ginástica na Empresa. O instrumento de coleta de dados consistiu em um questionário adaptado de NAHAS, para determinação do índice de qualidade de vida (I.Q.V) com acréscimo de perguntas elaboradas para identificar aspectos que influenciam a participação do trabalhador nas aulas de ginástica laboral. Foram entrevistados trabalhadores do chão de fábrica, participantes do programa SESI Ginástica na Empresa há pelo menos 6 meses. **Resultados:** 64,3% dos pesquisados são do sexo masculino, com idade inferior a 40 anos (76,1%), casados (60,9%) e 1 ou dois filhos (53,6%). Apenas 33,7% disseram praticar exercícios físicos ou esporte com regularidade. 86,5% dos entrevistados afirmam que as condições de limpeza em seu local de trabalho são boas ou muito boas. Quanto à iluminação 91,4% dos trabalhadores avaliaram como boa ou muito boa, mas 46% avaliaram o item ruído como ruim ou muito ruim e a avaliação da temperatura, 39,1% avaliaram, como sendo ruim ou muito ruim. O relacionamento com colegas de trabalho e chefe imediato, possui avaliação positiva para mais de 90% dos entrevistados. Para 78,6% dos trabalhadores, o ritmo de trabalho imposto pela empresa exige esforço moderado ou muito esforço para executá-lo. Para 60,9% dos trabalhadores, as aulas já contribuíram na diminuição de dores ou desconforto. Dos entrevistados, 97,3% afirmam que o professor tem conhecimento sobre os assuntos abordados nas aulas e para 96,9% a postura do professor nas aulas é boa ou muito boa. Constatou-se que o conhecimento, a didática e a postura dos professores são importantes para a participação dos trabalhadores nas aulas. As características ambientais e sociais juntamente com as condições de trabalho proporcionados aos funcionários das duas empresas contribuíram positivamente para a qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Setores de produção, Indústria madeireira, Estilo de Vida, Ambiente e Condições de Trabalho.

## ABSTRACT

**Introduction:** The practice of physical exercise within companies has played an important role in industrial society. In this context, companies are realizing the need to invest in actions and programs that provide satisfaction, well-being and quality of life to their employees. The Labor Gymnastics ends up being a great option, because of its cost benefit.

**Objective:** To identify the factors related to the participation and quality of life at work place of Labor Gymnastics practitioners from the timber industry production sector in the Midwest of Santa Catarina.

**Methodology:** The research was conducted in two large timber companies in a city in the Midwest of Santa Catarina that participate in the SESI Program of Gymnastics in the Company. The data collection instrument consisted of a questionnaire adapted from NAHAS, to determine the quality of life index with the addition of questions elaborated to identify aspects that influence the participation of the worker in the Labor Gymnastics classes. Workers from the factory floor, participants of the SESI Program of Gymnastics in the Company for at least 6 months, were interviewed.

**Results:** 64.3% of the respondents were males, less than 40 years old (76.1%), married (60.9%), between 1 and 2 children (53.6%). Only 33.7% said they regularly practice sport or exercise. 86.5% of respondents say that the cleaning conditions in their workplace are good or very good. Regarding illumination, 91.4% of the workers evaluated it as good or very good, but 46% evaluated the noise item as bad or very bad, and about temperature evaluation, 39.1% evaluated it as being bad or very bad. The relationship with coworkers and immediate boss, has positive evaluation for more than 90% of respondents. For 78.6% of workers, the pace of work imposed by the company requires moderate effort or a lot of effort to execute it. To 60.9% of respondents, classes has already contributed to decrease pain or discomfort. 97.3% of the respondents stated that the teacher has knowledge about the subjects addressed in the classes and for 96.9% the teacher's attitude in the classes is good or very good. It was verified that the knowledge, the didactics and the attitude of the teachers are important for the participation of the workers in the classes. The environmental and social characteristics together with the working conditions provided to the employees of the two companies, contributed positively to the quality of life at work.

**Key words:** Production sectors, Timber industry, Lifestyle, Environment and Working Conditions.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Características sociodemográficas dos trabalhadores do setor de produção do ramo madeireiro de duas indústrias de grande porte, Caçador-SC .....	39
Tabela 2. Características sociodemográficas dos trabalhadores do setor de produção do ramo madeireiro de duas indústrias de grande porte, Caçador-SC .....	40
Tabela 3. Características do estilo de vida relacionadas ao bem-estar individual de trabalhadores do setor de produção da indústria madeireira de Caçador, SC.....	41
Tabela 4. Características do estilo de vida relacionadas ao bem-estar individual de trabalhadores do setor de produção da indústria madeireira de Caçador, SC.....	42
Tabela 5. Correlações significativas acima de 0,25 entre perfil preventivo com dados sociodemográficos e estilo de vida de trabalhadores do ramo madeireiro de empresas de grande porte de Caçador, SC.....	44
Tabela 6. Percepção dos trabalhadores quanto as características do ambiente físico nas duas indústrias do ramo madeireiro de Caçador, SC.....	45
Tabela 7. Percepção dos trabalhadores quanto as características do ambiente físico nas duas indústrias do ramo madeireiro de Caçador SC.....	46
Tabela 8. Correlações significativas a p(1%) entre Ambiente social e Remuneração das empresas do ramo madeireiro do município de Caçador .....	47
Tabela 9. Características do ambiente de trabalho das duas indústrias do ramo madeireiro de Caçador SC .....	47
Tabela 10. Percepção dos trabalhadores em relação ao Professor de Ginástica Laboral da indústria do ramo madeireiro de Caçador .....	51
Tabela 11. Percepção dos trabalhadores em relação ao Professor de Ginástica Laboral da indústria do ramo madeireiro de Caçador .....	52

Tabela 12. Avaliação Geral do Programa SESI Ginástica Empresa na opinião dos trabalhadores da indústria do ramo madeireiro de Caçador SC .....	53
Tabela 13. Avaliação Geral do Programa SESI Ginástica Empresa na opinião dos trabalhadores da indústria do ramo madeireiro de Caçador SC .....	54
Tabela 14. Correlações significativas entre avaliação do Professor e avaliação geral do Programa de SESI Ginástica na empresa, na opinião dos trabalhadores da indústria do ramo madeireiro de Caçador-SC .....	56

## LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro 1. Fatores que podem influenciar a QV de indivíduos ou grupos populacionais.....	21
Quadro 2. Conceitos sobre a QVT .....	23
Quadro 3. Modelo de Emery Trist (1951).....	25
Quadro 4. Modelos para avaliar a QVT .....	26
Quadro 5. Modelos para avaliar a QVT .....	26
Quadro 6. Distribuição do quantitativo de funcionários dos setores de produção que responderam o questionário .....	35
Gráfico 1. Ritmo de trabalho imposto pelas 2 empresas aos seus trabalhadores .....	50





## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

GL	– Ginástica Laboral
QV	– Qualidade de vida
QVT	– Qualidade de vida no trabalho
SESI	– Serviço Social da Indústria
SESIGE	– Sesi Ginástica na Empresa



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1 PERGUNTA DE PESQUISA.....	16
<b>2 OBJETIVOS.....</b>	<b>17</b>
2.1 OBJETIVO GERAL.....	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
<b>3 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>19</b>
3.1 A INDÚSTRIA MADEIREIRA .....	19
3.2 QUALIDADE DE VIDA.....	20
3.3 QUALIDADES DE VIDA NO TRABALHO .....	22
3.3.1 Modelos de avaliação de qualidade de vida no trabalho .....	24
3.1.1.1 Modelo de Emery Trist.....	24
3.1.1.2 Modelo Walton (1973).....	25
3.4 ESTILO DE VIDA .....	27
3.5 GINÁSTICA LABORAL.....	27
3.5.1 História da Ginástica Laboral.....	29
3.5.2 Tipos de Ginástica Laboral.....	30
3.5.2.1 Ginástica laboral preparatória/ aquecimento .....	30
3.5.2.2 Ginástica compensatória (pausa).....	30
3.5.2.3 Ginástica de relaxamento .....	31
<b>4 METODOLOGIA .....</b>	<b>33</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	33
4.2 LOCAL DA PESQUISA .....	33
4.3 CRITÉRIO DE ESCOLHA DAS EMPRESAS .....	34
4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	34
4.3.1 Critérios de Inclusão e de Exclusão .....	35
4.4 PROCEDIMENTOS E COLETA DE DADOS .....	36
4.5 ANÁLISE DE DADOS .....	37
4.6 ASPECTOS ÉTICOS .....	37
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>39</b>
5.1 PERFIL DO ESTILO DE VIDA.....	40
5.2 PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES QUANTO ÀS CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE FÍSICO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	45

5.3 RITMO DE TRABALHO .....	49
5.4 AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES COM RELAÇÃO AOS PROFESSORES DO PROGRAMA SESI GINÁSTICA NA EMPRESA .....	50
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>59</b>
<b>APÊNCIDE A - Questionário Adaptado Prof. Markus Nahas (I.Q.V) 67</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO - Parecer Consubstanciado do CEP .....</b>	<b>75</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Em decorrência da acelerada industrialização e modernização nos meios de produção e transporte, tem se observado, no ambiente de trabalho, uma crescente redução da atividade física. Os mesmos fatores também contribuem para a diminuição das atividades realizadas no lazer. A diminuição dos gastos energéticos nas atividades diárias, isolada ou associada ao estresse e a outros fatores comportamentais de risco, podem resultar em inúmeros problemas à saúde, além de afetar o bem-estar e a produtividade no trabalho (SESI, 2005).

As inovações e novidades da tecnologia na sociedade moderna permitiram ao ser humano obter mais conforto e comodidade. A tecnologia proporciona facilidades no dia a dia, mas com isso diminui o movimento corporal. A falta desse movimento corporal traz como resultado o aumento do stress e do sedentarismo, diminuindo a qualidade de vida (COBRA, 2003).

Vasconcelos (2001), afirma que passaremos maior parte de nossas vidas dentro das instituições, natural seria transforma-los em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do nosso trabalho, com qualidade de vida e satisfação e alegria. Esses fatos provocam novas atitudes em empresas e necessidades de mudanças no modo de vida das pessoas, abrindo espaço para a discussão e a busca de fatores que construam uma nova realidade organizacional. A base de análise do bem-estar nas organizações é construída das ações e programas denominados qualidade de vida no trabalho (FRANÇA, 2009).

As ações para a promoção da saúde nas empresas devem ser centradas na qualidade de vida do trabalhador e seus familiares, no ambiente e nas condições de trabalho (NAHAS, 2013, p.197).

A prática de exercício físico dentro das empresas passou a desempenhar importante função na sociedade industrial. Neste contexto, as empresas vêm percebendo a necessidade de investir em ações e programas que proporcionem satisfação, bem-estar e qualidade de vida aos seus colaboradores (SESI, 2005).

A Ginástica laboral (GL) consiste em uma pausa ativa no local de trabalho, voltada para as necessidades do trabalhador, podendo ser implantada em qualquer empresa com foco no bem estar do colaborador (MARTINS, 2011).

A GL é revelada como uma alternativa de ótimo custo-benefício para as empresas, já que fornece aos trabalhadores a oportunidade do contato com a prática de exercícios físicos, melhorando sua qualidade de vida e em consequência sua produtividade. Outro aspecto relevante em

relação a implementação de programas de GL é o de que contribuem positivamente nos processos de obtenção de certificações, como por exemplo, as ISO 9000 (FREITAS, VEIGA, 2011).

Esses fatos provocam novas atitudes em empresas e necessidades de mudanças no modo de vida das pessoas, abrindo espaço para a discussão e a busca de fatores que construam uma nova realidade organizacional. A base de análise do bem-estar nas organizações é construída das ações e programas denominados qualidade de vida no trabalho (LIMONGI; FRANÇA, 2009).

O maior desafio dos programas de GL é o de se tornar indispensável tanto para a empresa como para o trabalhador, necessitando, por meio de parâmetros que permitam mensurar seus benefícios de forma concreta, atestar sua eficiência.

Estudos como este poderão permitir reflexões sobre a metodologia das aulas e percepção dos praticantes com relação ao serviço prestado.

Nesse contexto, o presente trabalho procura contribuir para que este e outros programas de GL sejam efetivos na promoção do bem estar do trabalhador.

## **1.1 PERGUNTA DE PESQUISA**

Quais os fatores relacionados à participação e qualidade de vida no trabalho dos praticantes de GL da indústria madeireira do meio oeste catarinense?

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GERAL**

Identificar os fatores relacionados à participação e qualidade de vida no trabalho dos praticantes de GL da indústria madeireira do meio oeste catarinense.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar o perfil sócio demográfico dos trabalhadores;
- Conhecer o perfil do estilo de vida dos trabalhadores;
- Caracterizar o ambiente e as condições de trabalho;
- Conhecer a percepção dos trabalhadores em relação ao programa e ao professor de Ginástica Laboral;
- Identificar o ritmo de trabalho dos trabalhadores.





### **3 REVISÃO DE LITERATURA**

A revisão de literatura apresentada neste projeto se constrói em conceitos e conteúdos sobre qualidade de vida no trabalho, estilo de vida e Ginástica Laboral. As informações apresentadas no decorrer do texto refletem conceitos analisados e demais elementos constitutivos da pesquisa.

Assim, a fundamentação serve de base para a análise e para a interpretação dos dados coletados, na fase de elaboração desta pesquisa.

#### **3.1 A INDÚSTRIA MADEIREIRA**

A indústria madeireira é o setor econômico que tem por matéria prima principal a madeira.

Segundo Thomé (1995), as empresas que exploram o extrativismo vegetal (madeira, lenha, erva-mate, resina), a indústria de transformação de madeira, carvão, pasta mecânica, celulose, papel, papelão, mobiliário e artefatos de madeira, mais as empresas que comercializam madeiras e outros derivados que tem como fonte de matéria prima a floresta, são as que formam um segmento denominado como “indústria da madeira”.

As diversas empresas que compõem a indústria madeireira são: florestais, serraria, estufas, biomassa, química, papel e celulose, móveis, molduras, componentes, construção civil, dentre outras.

A serraria desenvolve o processo de desdobramento das toras em tabuas, ripas ou caibros, para uso nas etapas posteriores. Nesta etapa sobram resíduos como cavaco, serragem e casca, que podem ser usados como biomassa ou pelas indústrias de aglomerados (THOMÉ, 1995).

Segundo Oliveira-Junior, Almeida e Morrone (2014),

a indústria madeireira é um importante setor econômico na região meio oeste catarinense. São diversas áreas em que se utilizam a madeira. As pequenas empresas se caracterizam por baixo controle de qualidade. As grandes empresas, que alcançam mercados internacionais, disponibilizam de maquinário moderno, melhor marca, e conseguem um produto final com maior qualidade.

A indústria de transformação da madeira é uma atividade considerada insalubre, uma vez que os ambientes de trabalho apresentam

altos ruídos e condições de ar insatisfatório (pó de madeira), o que obriga os trabalhadores a utilizarem protetor auditivo e máscara.

O pinus e o eucalipto vindo de reflorestamento são as madeiras mais utilizada pelas madeireiras, representando mudanças ecológicas, econômica e social (SILVA-JUNIOR; ALMEIDA; MORRONE, 2014).

Entretanto, a indústria de transformação da madeira é uma atividade considerada insalubre, uma vez que os ambientes de trabalho apresentam altos ruídos e condições de ar insatisfatório (pó de madeira), o que obriga os trabalhadores a utilizarem protetor auditivo e máscara (OLIVEIRA-JUNIOR; ALMEIDA; MORRONE, 2014).

### 3.2 QUALIDADE DE VIDA

Para Mendes e Leite (2008) entendem que a qualidade de vida é uma expressão muito ampla com muitos conceitos que podem variar conforme o indivíduo, grupos, trabalhadores e funções.

A avaliação da qualidade de vida é subjetiva e individual, pois depende das expectativas, das perspectivas e do projeto de vida de cada um. Assim, o que é considerado uma vida com boa qualidade para uma pessoa, poderá não ser para a outra, por possuírem diferentes projetos de vida e diferentes sensações de felicidade. (MENDES; LEITE, 2008, p. 157).

Para Fleck *et al.* (2008, p.21) o conceito de qualidade de vida na área da saúde encontrou outros construtos presentes afins

(...) Alguns são distorcidos por uma visão eminentemente biológica e funcional, como status de saúde, status funcional e incapacidades/deficiência; outros são eminentemente sociais e psicológicos, como bem estar, satisfação e felicidade. Um terceiro grupo é

de ordem econômica baseando-se na teoria da preferência.

Numa visão holística, qualidade de vida pode ser considerada como: percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros, individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano (NAHAS 2013, p.15).

Apesar da amplitude do conceito, viver com qualidade de vida é saber manter o equilíbrio no dia a dia, procurando sempre melhorar o processo de interiorização de hábitos saudáveis, aumentando a capacidade de enfrentar pressões e dissabores e vivendo mais consciente e harmônico em relação ao meio ambiente, as pessoas a si próprio (SILVA; MARCHI, 1997).

A QV pode ser considerada como o resultado de duas forças, as endógenas incluem forças mentais, emocionais e respostas fisiológicas do ser humano para com a sua vida e as forças exógenas incluem a estrutura social, cultural, social psicológica e influências do ambiente social que afetam o indivíduo, grupo e a comunidade (FERRIS, 2006).

Baseados nestas noções, pode-se dizer que a saúde é o resultado de gerenciamento adequado das áreas físicas, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual. Cada uma destas áreas contribui de modo importante para a formação da saúde total, podendo ser abordada a partir de diferentes enfoques (NAHAS, 2013).

“Uma política voltada para a qualidade de vida está baseada na premissa de que para onde for a mente, o corpo irá atrás. Ele reconhece o papel qual a saúde representa na vida das pessoas” (SILVA; MARCHI, 1997, p.07).

A percepção de bem-estar pode ser diferente entre as pessoas, mesmo que as condições de vida seja iguais (NAHAS, 2013).

O quadro abaixo sintetiza os parâmetros individuais e socioambientais que podem influenciar a qualidade de vida de pessoas ou grupos.

**Quadro 1.** Fatores que podem influenciar a QV de indivíduos ou grupos populacionais

<b>Parâmetros Socioambientais</b>	<b>Parâmetros Individuais</b>
Moradia, Transporte, Segurança	Hereditariedade
Assistência Médica	Estilo de Vida
Condições de Trabalho e Remuneração	Hábitos Alimentares

<b>Parâmetros Socioambientais</b>	<b>Parâmetros Individuais</b>
Educação	Controle de Estresse
Opções de Lazer	Atividade Física Habitual
Meio-Ambiente	Relacionamentos
Cultura	Comportamento Preventivo

Fonte: Nahas, 2013 (Adaptado pelo Autor, 2017).

### **3.3 QUALIDADES DE VIDA NO TRABALHO**

As transformações que vem acontecendo no mundo do trabalho remetem a um novo modelo de relações econômicas, sociais, políticas e culturais. Neste sentido, as evoluções tecnológicas na produção como um todo exigem uma reestruturação no perfil organizacional e produtivo das empresas modernas. Essas alterações na natureza do trabalho resultam quase sempre em aumento do ritmo e na ampliação das jornadas de trabalho, bem como em novas formas administrativas e operacionais (LIMONGI; FRANÇA, 2009).

Zanetti (2002, p. 39), define QVT como “a soma das condições que a organização oferece, permitindo aos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável e tranquilo”.

A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

De todo o exposto, denota-se certa a emergência de um novo olhar sobre a relação homem-trabalho, bem como suas repercussões para a organização como um todo e para a vida do trabalhador em todas as suas dimensões, sejam elas físicas, emocionais, psíquicas, sociais e culturais (FIGUEIREDO; MONTAVÃO, 2008).

Para ter QVT os investimentos são inevitáveis, principalmente por existir relações humanas. Entretanto, é necessário que as empresas se preocupem mais com a participação dos trabalhadores no processo produtivo, buscando adequar os métodos aos funcionários e não eles aos métodos (LIMONGI; FRANÇA, 2012).

Para Pilatti e Bejarano (2005, p.89), QVT pode ser visto como:

um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho, sendo um conceito relacionado a satisfação dos funcionários quanto sua capacidade produtiva, em um ambiente de

trabalho seguro, de respeito mútuo, com oportunidades de treinamento e aprendizagem, com equipamentos e facilidades adequadas para o desempenho de suas funções.

Para Silva e Lopes (2011), a QVT é um assunto que vem sendo muito propagado nos últimos anos, inclusive no Brasil, tornando fundamental como forma de prevenção futura para toda a sociedade, salientam ainda que os funcionários devem ser vistos pelas empresas não somente como trabalhadores e sim como elementos estratégicos para o desenvolvimento da organização.

A qualidade de vida no trabalho deve ser analisada individualmente de acordo com a realidade de cada empresa, sendo que o envolvimento dos gestores em relação às melhorias das condições de trabalho, prevenção de acidentes é imprescindível (SILVA; LOPES 2011).

Segundo Rodrigues (1999, p. 76) QVT “sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Dejours (1992) afirma que a qualidade de vida no trabalho é um dos grandes desafios da administração e do desenvolvimento de pessoal. Salienta ainda que os fatores que afetam a qualidade de vida são: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios.

QVT podem ser cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança, até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer e motivação (FRANÇA, 2008).

No quadro a seguir observa os diferentes conceitos sobre QVT, percebe que ao longo do tempo foi se tornando cada vez mais amplo, deixando de ser apenas uma preocupação restrita ao local de trabalho.

## **Quadro 2.** Conceitos sobre a QVT

<b>Autores</b>	<b>Conceitos de qualidade de vida do trabalhador</b>
WALTON (1973)	Designa preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.
WERTHER & DAVIS (1983)	São esforços para melhorar a qualidade de vida procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.

Autores	Conceitos de qualidade de vida do trabalhador
NADLER & LAWLER (1983)	É vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.
FERNANDES (1996)	A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalho e na produtividade das empresas.
BOM SUCESSO (1998)	Termo utilizado para avaliar as condições de vida urbana, incluindo transporte, saneamento básico, lazer e segurança; saúde, conforto, bens materiais, além de emoções e sentimentos das pessoas.
COLE (2005)	A qualidade de vida no trabalho incluindo muitos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho

Fonte: Fernandes,1996.

### 3.3.1 Modelos de avaliação de qualidade de vida no trabalho

Vários autores desenvolveram modelos e propuseram critérios para a avaliação da QVT.

Neste sentido, nas subseções seguintes, os modelos propostos por Emery Trist (1951), Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); e Werther e Davis (1983); serão abordados mais detalhadamente.

#### 3.1.1.1 Modelo de Emery Trist

Procura compreender as condições que levam ao comprometimento com o trabalho e propôs a chamada abordagem sociotécnica, que visa organizar o trabalho de forma a estimular o comprometimento e melhorar o desempenho organizacional (FERREIRA, 2013, p.137).

O trabalho deve apresentar seis propriedades para estimular o comprometimento de quem o realiza, conforme quadro abaixo.

**Quadro 3.** Modelo de Emery Trist (1951)

1	Variedade e desafio	Deve conter sempre desafios e variedade de tarefas.
2	Aprendizagem contínua	Deve oferecer uma perspectiva de aprendizagem regular.
3	Margem de Manobra e autonomia	Deve estimular a capacidade de decisão.
4	Reconhecimento e apoio	Deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização.
5	Contribuição social que faz sentido	Deve conter o prazer de contribuir para a sociedade.
6	Futuro desejável	Deve permitir vislumbrar u futuro desejável e atividades de aperfeiçoamento e orientação

Fonte: Ferreira, 2013 (Adaptado pelo Autor, 2017).

Outros aspectos contribuem expressiva para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e para o desempenho organizacional, são eles: salário justo e aceitável, estabilidade no emprego, vantagens apropriadas, segurança, saúde e existência de processos adequados (FERREIRA, 2013).

## 3.1.1.2 Modelo Walton (1973)

O modelo proposto por Walton (1973), apresentado a seguir é dividido em oito dimensões de QVT e cada uma delas com suas respectivas variáveis, as quais permitem analisar suas principais características.

Os critérios relacionados que o compõem não estão dispostos em uma ordem de prioridade, podendo ser enumerados de maneira distinta para assumir outras importâncias, de acordo com a realidade de cada organização.

- 1 Condições de segurança e saúde no trabalho;
- 2 Compensação justa e adequada;
- 3 Oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades;
- 4 Chances de crescimento contínuo e segurança de emprego;
- 5 Integração social na empresa;
- 6 Constitucionalismo;

7 Trabalho e espaço total de vida;

8 Relevância social da vida no trabalho.

Modelos de Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Werther e Davis (1983).

**Quadro 4.** Modelos para avaliar a QVT

(continua)

Autores/Modelos	Conceitos, Objetivos, Critérios de Avaliação da QVT
Hackman e Oldham (1975)	<p>Conceitos: a QVT pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico da pessoa, da percepção do trabalhador em relação ao significado da sua função e dos resultados pessoais e de trabalho. Objetivos: identificar os trabalhos executados e possíveis modificações para melhorar a motivação e a produtividade; avaliar os efeitos que as mudanças no ambiente laboral provocam; tratar de problemas relacionados a cargos e tarefas com ênfase ao combate a monotonia no trabalho. Possui 7 dimensões: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, feedback intrínseco, feedback extrínseco e inter-relacionamento.</p>

Fonte: Ferreira, 2013 (Adaptado pelo Autor, 2017).

**Quadro 5.** Modelos para avaliar a QVT

Autores/Modelos	Conceitos, Objetivos, Critérios de Avaliação da QVT
Westley (1979)	<p>Conceitos: sugere o enriquecimento do trabalho para driblar a exploração das pessoas, as injustiças, a alienação da tarefa, os trabalhos desumanos e a desmotivação. Possui 4 principais fatores: econômico, político, psicológico e sociológico.</p>
Werther e Davis (1983)	<p>Conceitos: a QVT pode ser afetada por diversos fatores. Objetivo: analisar o conteúdo e a designação dos cargos. Critérios: ambientais, organizacionais e comportamentais.</p>

Fonte: Ferreira, 2013 (Adaptado pelo Autor, 2017).



### **3.4 ESTILO DE VIDA**

Nahas (2013, p. 22) define estilo de vida como o “conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas”.

O estilo de vida ativo passou a considerado fundamental na promoção da saúde e redução da mortalidade por todas as causas. Grande parte dos riscos a saúde tem origem no próprio comportamento das pessoas, que se tivessem um maior cuidado com relação a alimentação, fumo e inatividade física, poderiam evitar muitas doenças (NAHAS, 2013).

O estilo de vida compreende os hábitos diários como o tipo de alimentação, a quantidade de horas de sono, existência ou não de vícios, sua profissão, o controle de estresse, a pratica ou não de esportes (ARENA, 2009).

### **3.5 GINÁSTICA LABORAL**

Embora a modernidade tenha trazido grandes avanços tecnológicos, a busca constante e incessante por maior produtividade trouxe também fortes pressões para o contexto de trabalho, gerando muitas vezes fortes desgastes físicos, mentais e emocionais, que conseqüentemente, conduzem a um equilíbrio.

Assim, não raro se faz necessário promover um equilíbrio no ambiente de trabalho. Quando se implanta um programa de GL numa empresa, envolve-se a coletividade, o que propicia, além dos benefícios físicos em si [...] momentos de descontração, e um desligamento momentâneo dos problemas do trabalho. É uma pausa em que, apesar de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho. Indepe de suas funções, ali, naquele momento, todos irão relacionar-se, praticar exercícios, cooperar com os outros, conhecer suas necessidades e limitações (FIGUEIREDO; MONT'ALVÃO, 2008, p. 75).

Oliveira (2002) destaca-se a ginástica como atividade de auxílio à prevenção de lesões no ambiente de trabalho, pois, anatomicamente, visa melhorar a flexibilidade e a mobilidade articular, diminuir a fadiga decorrente de tensão e repetitividade que acometem tendões, músculos,

fáscias, nervos, e beneficiar a postura do indivíduo diante do posto e da sua rotina de trabalhado.

“A GL é um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, visando compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho, relaxando e tonificando-as e ativar as que não são requeridas” (LIMA, 2007, p. 28).

Polito e Bergamaschi (2002, p. 19) colocam que a GL é constituída principalmente, por exercícios de alongamentos:

O alongamento é uma atividade simples, suave, tranquila, que proporciona grande relaxamento e bem-estar. Praticando corretamente, pode evitar muitos problemas relacionados ao trabalho, com a vantagem de que pode ser realizado em quase todos os lugares e a qualquer hora, não exigindo nenhum equipamento especial.

A GL promove muitos benefícios, tanto para o trabalho quanto para a empresa. Polito e Bergamaschi (2002, p. 31), citam que “a GL, além de prevenir a LER busca a eficiência e saúde musculo esquelético, redução do estresse e interesse conjunto da empresa e funcionários em melhoria da qualidade de vida.

A GL é um meio de valorizar e incentivar a pratica de atividade física como instrumento de promoção da saúde e do desempenho profissional. Assim, a partir da diminuição do sedentarismo, do controle do estresse e da melhoria da qualidade de vida, o aumento da performance profissional, pessoal e social ocorrerá naturalmente (LIMA, 2003).

A Ginástica Laboral, destaca-se também como atividade de auxílio a prevenção de lesões no ambiente de trabalho, pois, anatomicamente, visa melhorar a flexibilidade e a mobilidade articular, diminuindo a fadiga decorrente de tensão e repetitividade que acometem tendões, músculos, fáscias e nervos e beneficiar a postura do indivíduo diante do posto de trabalho e da sua rotina de trabalho (LIMA, 2003, p. 9).

Segundo Figueiredo e Mont´Alvão (2008, p. 68) a GL consiste em exercícios específicos são próprio local de trabalho, e atuam de forma preventiva e terapêutica. A autora afirma que essa ginastica não

sobrecarrega e não leva o funcionário ao cansaço, porque é leve e de curta duração.

Considerando as definições anteriores pode-se conceituar a GL como uma atividade física realizada durante a jornada de trabalho, com exercícios de compensação aos movimentos repetitivos, a ausências de movimentos, ou a posturas desconfortáveis assumidas durante o período de trabalho (FIGUEIREDO e MONT´ALVÃO, 2008).

### 3.5.1 História da Ginástica Laboral

O primeiro apontamento encontrado sobre a ginastica laboral, foi um pequeno livro chamado Ginástica de Pausa, editado na Polônia em 1925. A Ginástica Laboral era destinada a operários, surgiu alguns anos depois na Holanda e na Rússia. Em 1928, surge no Japão a Ginastica Laboral, uma atividade diária para descontração e cultivo da saúde, para trabalhadores do correio (LIMA, 2003).

Segundo Lima (2003), a GL teve suas primeiras manifestações dentro das empresas no Brasil, no ramo têxtil, que ocorreu na fábrica de tecido em Bangu, sediada no Rio de Janeiro, em 1901. Neste ano, os trabalhadores dessa indústria têxtil, de capital e gestão inglesa, já se reuniam em torno de um campo de futebol para praticar atividades físicas.

No Brasil, durante a década de 1930, reapareceram outros empreendimentos que ofereciam opções de lazer e esporte, como o Banco do Brasil, através de clubes subvencionados (LIMA, 2003).

Lima (2003, p. 4) cita que “Em 1958 no Japão, foi denominada como tenossinovite a fase inicial de problemas de lesões ocupacionais” “No Brasil, uma proposta de exercício baseado em análises biomecânicas foram estabelecidas pela escola de educação da Feevale no ano de 1973, quando se elaborou o projeto de Educação Física Compensatório e Recreação” (LIMA, 2003, p. 4).

No início da década de 1960, surgem programas de atividade física na empresa também na Bulgária, Alemanha, Suécia e Bélgica.

As bases de nossos estudos sobre a Ginástica Laboral iniciaram em outubro de 1995, analisando a importância de reeducação postural, o alívio do estresse e do método de ginastica no local de trabalho, com a finalidade de valorizar a pratica de atividades físicas como instrumentos de diminuição do sedentarismo, da promoção da saúde e da prevenção de L.E.R (LIMA, 2003).

### 3.5.2 Tipos de Ginástica Laboral

“Um método de distinção dos tipos de G.L deve ser empregado para que seja elaborado um programa de exercícios, planejados de acordo com a atividade exercida e pelas necessidades apresentados pela empresa” (LIMA, 2003, p.13).

Segundo Figueiredo e Mont´Alvão (2008), no início do turno de trabalho, o organismo começa a progressivamente adaptar seus processos fisiológicos às exigências do trabalho. Em seguida ao período de adaptação inicial, o homem gradativamente caminha rumo ao ápice de seu rendimento, cuja duração é de aproximadamente duas horas. Após esse período, devido a fadiga ou cansaço, o desempenho do trabalhador começa a decrescer. Ainda de acordo com este autor, há estudos que comprovam que pausas realizadas no início deste momento de baixo rendimento tornam variável o retardo dos sintomas improdutivos.

Segundo a literatura, a GL pode ser aplicada em três momentos, durante a jornada de trabalho.

#### 3.5.2.1 Ginástica laboral preparatória/ aquecimento

“Ginastica realizada no início da jornada de trabalho [...], com o objetivo principal de preparar os funcionários para suas tarefas, aquecendo os grupos musculares [...] despertando-os para uma maior disposição ao inicia-las” (LIMA, 2007, p. 33).

Segundo Figueiredo e Mont´Alvão (2008), a Ginástica de aquecimento é aquela realizada antes da jornada de trabalho e tem como objetivo principal preparar o indivíduo para o início do trabalho, aquecendo os grupos musculares que serão solicitadas nas suas tarefas e despertando-os para que se sintam mais dispostos.

#### 3.5.2.2 Ginástica compensatória (pausa)

A GL compensatória é realizada no meio do expediente de trabalho, com objetivo de quebrar a rotina, executando exercícios direcionados para as estruturas musculares e ligamentares que mais sofrem com os esforços repetitivos impostos pelo local de trabalho. (LIMA, 2003).

É a pratica no meio do expediente de trabalho e tem como objetivo avaliar as tensões, fortalecer os músculos do trabalhador, além de interromper a monotonia operacional e, acima de tudo, promover exercícios específicos de compensação para esforços repetitivos,

estruturas sobrecarregadas e posturas solicitadas nos postos de trabalho (FIGUEIREDO; MONT´ALVÃO, 2008).

### 3.5.2.3 Ginástica de relaxamento

“Ginastica baseada em exercícios de alongamento e relaxamento muscular, e realizada no final do expediente, com o objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas nas tarefas diárias” (LIMA, 2007, p. 37)

Segundo Oliveira (2002) “É praticada no final ou após o expediente de trabalho, e tem como objetivo proporcionar o relaxamento muscular e mental dos trabalhadores. ”

A GL promove muitos benefícios, tanto para o trabalho quanto para a empresa. Polito e Bergamaschi (2002, p. 31), citam que “a GL, além de prevenir a L.E.R, busca a eficiência e saúde musculo esquelético, redução do estresse e interesse conjunto da empresa e funcionários em melhoria da qualidade de vida.

Embora a modernidade tenha trazido grandes avanços tecnológicos, a busca constante e incessante por maior produtividade trouxe também fortes pressões para o contexto de trabalho, gerando muitas vezes fortes desgastes físicos, mentais e emocionais, que conseqüentemente, conduzem a um equilíbrio.

Assim, não raro se faz necessário promover um equilíbrio no ambiente de trabalho. Quando se implanta um programa de GL numa empresa, envolve-se a coletividade, o que propicia, além dos benefícios físicos em si [...] momentos de descontração, e um desligamento momentâneo dos problemas do trabalho. É uma pausa em que, apesar de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho. Indepe de suas funções, ali, naquele momento, todos irão relacionar-se, praticar exercícios, cooperar com os outros, conhecer suas necessidades e limitações (FIGUEIREDO; MONT´ALVÃO, 2008, p. 75).

Oliveira (2003) registra em seu livro, que a ginástica destaca-se como atividade de auxílio à prevenção de lesões no ambiente de trabalho, pois, anatomicamente, visa melhorar a flexibilidade e a mobilidade articular, diminuir a fadiga decorrente de tensão e repetitividade que

acometem tendões, músculos, fâscias, nervos, e beneficiar a postura do indivíduo diante do posto e da sua rotina de trabalho.

Para Lima, (2003, 2007) o objetivo da GL é promover 03 adaptações por meio de exercícios dirigidos e adequados para o ambiente de trabalho. São elas:

- Adaptações Fisiológicas: estímulos para o aumento da temperatura corporal tecidual e da circulação sanguínea durante o momento em que a região está sendo exercitadas;
- Adaptação Física: melhora da flexibilidade, mobilidade e postura;
- Adaptação Psicológica: preocupação da empresa com o indivíduo, mudanças de rotina e integração entre funcionários, colegas e superiores.

Para Lima, (2003, 2007) com as três adaptações acima podemos dizer que a Ginástica Laboral:

- ✓ Melhora a flexibilidade e a mobilidade articular;
- ✓ Previne a fadiga muscular (devido ao aumento do relaxamento muscular);
- ✓ Minimiza os vícios posturais;
- ✓ Promove a sociabilização;
- ✓ Aumenta a disposição e o ânimo para o trabalho;
- ✓ Promove o autoconhecimento do corpo e a coordenação motora;
- ✓ Diminui o absentismo e a procura ambulatorial (devido aos resultados dos itens acima citados), e;
- ✓ Melhora a produtividade individual e do grupo (devido aos resultados dos itens acima citados).

Lourenço (2011, p. 9) destaca que a “Ginástica Laboral acarreta diversos benefícios às estruturas físicas e musculares, resultando em melhora da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, conseqüentemente diminuição do índice de absentismo o que gera também benefícios à empresa”.

A GL atua como facilitadora na formação do hábito da prática da atividade física, contribuindo para um estilo de vida ativo e conseqüente melhoria na qualidade de vida do trabalhador, repercutindo positivamente nos resultados da empresa (FREITAS e VEIGA, 2011).

## **4 METODOLOGIA**

Neste capítulo é apresentada a descrição do percurso metodológico adotado na realização da pesquisa em busca do alcance dos objetivos elencados e à busca de respostas a pergunta de pesquisa.

Para o alcance do objetivo foi elaborado um questionário adaptado de Nahas (2013), aplicado em duas indústrias de grande porte que aderiram ao programa de Ginástica Laboral há mais de 5anos.

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA**

A pesquisa descritiva, explicativa teve caráter quantitativo, que compreende-se como método de caracterização pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, sendo por meio de percentual, média (MARCONI, LAKATOS, 2011).

### **4.2 LOCAL DA PESQUISA**

A pesquisa foi realizada com duas empresas de grande porte do ramo madeireiro, na fabricação de portas, localizadas no município de Caçador no meio oeste de Santa Catarina.

O município com pouco mais de 76 mil habitantes, é 16ª economia do estado, tem na indústria o setor responsável por grande parte do movimento financeiro do município, e deu a Caçador o título da "Capital industrial do Oeste". Com mais de 230 estabelecimentos industriais, Caçador destaca-se como uma das cidades com maior potencial industrial, podendo ser observado pelo seu volume de produção, a qualidade e diversificação do seu parque industrial. A madeira sempre foi a principal fonte econômica na região. E a partir de suas próprias florestas, a indústria do município produz madeira serrada, celulose, papel/papelão, mobília, e entre outros derivados.

A indústria da madeira deu grande salto no mercado passando a visar também a exportação, o que demonstra a qualidade e volume de produção dos produtos aqui industrializados. Além de oferecer mão de obra qualificada e alta tecnologia são também fatores de grande ênfase.

As duas empresas estão entre as 100 maiores empresas do estado de Santa Catarina.

A empresa (1) Sincol S/A, possui um amplo e moderno, o parque industrial, com mais de 55.000 m<sup>2</sup> de área construída dispõe da mais alta tecnologia do setor madeireiro. Entre máquinas importadas e soluções

desenvolvidas com engenharia própria, mais de 950 colaboradores que se dedicam diariamente a um processo que tem muito de tecnológico, mas não dispensa o toque artesanal. A operação está estruturada em programas da qualidade, segurança e correção ambiental, com avaliação e evolução contínuas. Do plantio das árvores à expedição dos produtos, a Sincol demonstra excelência em cada etapa produtiva.

A empresa (2) Frameport, é um dos mais importantes, fabricantes de Portas da América Latina, fundado em 1979. Criando produtos que possam surpreender seus clientes pela sua qualidade, estética, funcionalidade e preço. O Grupo utiliza-se do seu moderníssimo parque fabril, com a ajuda da mais alta tecnologia e dos melhores processos. Precisão, consistência de qualidade, preços competitivos e produção flexível são garantidos por um conjunto de processos sincronizados.

### **4.3 CRITÉRIO DE ESCOLHA DAS EMPRESAS**

O critério utilizado para a escolha das duas empresas, o programa de Ginástica laboral do SESI de Santa Catarina a mais de 5 anos sem interrupção.

Na metodologia do programa SESI ginástica na empresa, é realizado um questionário de perfil individual para conhecer o setor a ser trabalhado, como base no qual o professor irá elaborar as suas séries de ginástica.

O programa SESIGE consta de 5 atendimentos/aulas na semana em cada setor da empresa. A duração das aulas pode variar de 08 a 12 min por dia, sendo que três (3) dias de aulas constam de exercícios de alongamento, fortalecimento e relaxamento, um (1) dia de dinâmica em grupo e um (1) dia de mini palestra. No dia das palestras cada professor segue um cronograma de assuntos a serem abordados, todos eles contendo assuntos relacionados ao comportamento preventivo, alimentação saudável, importância do exercício físico, gerenciamento stress e nas datas alusivas a prevenção de doenças como por exemplo, dia mundial de combate a hipertensão.

As duas empresas atuam na fabricação de portas tendo como matéria prima a madeira.

### **4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA**

A pesquisa contou com a participação de 628 (seiscentos e vinte e oito) trabalhadores, sendo 402 do sexo masculino e 216 do sexo feminino.



Todos os trabalhadores atuam nos setores de produção das 2 (duas) empresas, trabalhando na empresa a mais de 6 (seis) meses, praticando Ginástica Laboral todos os dias.

Os trabalhadores que trabalham nos setores de produção, exercem funções com as seguintes características:

- Serviço braçal na grande maioria;
- Atividades repetitivas;
- Posição do corpo na grande maioria do tempo estática;
- Uso contínuo de mãos e braços;

**Quadro 6.** Distribuição do quantitativo de funcionários dos setores de produção que responderam o questionário

<b>Empresa</b>	<b>Questionários</b>	<b>Total de Funcionários da Empresa</b>
(A) Sincol S/A	310	990
(B) Frameport	318	902

Fonte: O Autor 2017.

#### 4.3.1 Critérios de Inclusão e de Exclusão

Os critérios para a inclusão dos trabalhadores na amostra da pesquisa foram:

- a) Estar, no mínimo, há 6 meses na empresa;
  - b) Participar das aulas de ginástica diariamente;
  - c) Trabalhar nos setores de produção da empresa;
  - d) Aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e;
  - e) Trabalhar no período diurno.
- f) Os critérios para a exclusão dos trabalhadores da pesquisa foram:
- g) Estar menos de 6 meses como funcionário da empresa;
  - h) Participar menos que 5 dias por semana nas aulas ou não participar das aulas de ginástica;
  - i) Estar afastado do trabalho;
  - j) Pertencer a setores administrativos;
  - k) Estar em período de férias ou afastamento, e;
  - l) Trabalhadores que não concordem em participar da pesquisa.

#### 4.4 PROCEDIMENTOS E COLETA DE DADOS

Primeiramente foi realizado um contato formal com os gerentes de recursos humanos das duas empresas, esclarecendo o objetivo do estudo e os procedimentos utilizados, para prévia autorização. Em seguida realizamos uma sessão explicativa do estudo e procedimentos com os professores que atuam com GL nas duas empresas, a fim de explicar e esclarecer as possíveis dúvidas na aplicação da pesquisa.

A aplicação ocorreu em dois dias em cada empresa no horário de trabalho. As empresas dividiram os trabalhadores em grupos de 30 a 35 pessoas na sala de treinamento. Cada grupo tinha 45 (quarenta e cinco) minutos para responder.

O pesquisador realizou a leitura do TCLE e aplicação do questionário em todos os grupos.

Para deixar os trabalhadores mais confortáveis para responder o questionário, o pesquisador solicitou para que os professores que ministram aula naquele setor se retirassem da sala durante a aplicação do questionário.

O pesquisador era responsável por sanar as possíveis dúvidas no preenchimento das questões e para evitar rasuras. O instrumento de coleta de dados pós-preenchido era recolhido pelo pesquisador.

Após a aplicação da pesquisa os questionários foram conferidos e colocados em ordem, para a tabulação. Os que apresentaram rasuras e com mais de 5 (cinco) questões sem resposta, foram excluídos.

O instrumento de coleta de dados consistiu em um questionário elaborado pelo Prof. Markus Nahas para determinação do índice de qualidade de vida (I.Q.V) (NAHAS, 2013) com acréscimo de perguntas elaboradas para identificar aspectos que influenciam a participação do trabalhador nas aulas de GL.

O questionário (APÊNDICE A) é composto de quatro partes principais, detalhadas abaixo:

- a. Dados sociodemográficos (9 itens);
- b. Perfil do Estilo de Vida, sendo atividade física, alimentação, controle de estresse, relacionamentos e comportamento preventivo (17 itens, adaptado de Nahas, 2010),
- c. Perfil do Ambiente e das Condições de Trabalho, onde foram registradas as percepções individuais de bem estar (“como você se sente?”), utilizando uma escala Likert, com cinco níveis: muito bem, bem, mais ou menos, mal e muito mal (18 itens, adaptado de Nahas, 2010), ambiente físico, ambiente social, desenvolvimento e realização profissional, remuneração/benefícios e relevância social do seu trabalho.

d. Perfil da participação do trabalhador no programa de Ginástica Laboral. (18 itens elaborado pelo autor).

As questões permitiram que os participantes possam dar respostas diretas (objetivas), referentes à percepção do avaliado quanto aos fatores indicativos da qualidade de vida e os componentes estilo de vida, ambiente, condições de trabalho e avaliação do programa de GL.

#### **4.5 ANÁLISE DE DADOS**

A qualidade de vida dos trabalhadores da indústria é tema constante nas ações do Sesi, por isso a pesquisa tem apoio da instituição que contará com o auxílio dos professores e estagiários que atuam com GL no Sesi de Caçador SC.

A tabulação dos questionários contou com auxílio dos professores e estagiários, além dos técnicos do Sesi, que já atuam com o programa nas pesquisas realizadas pela instituição.

A montagem do banco de dados foi realizada mediante leitura ótica dos questionários (software Sphinx). Para a análise estatística foi utilizado o programa estatístico SPSS for windows versão 16.0. a estatística descritiva incluiu estimativas de prevalências para as variáveis categóricas e de médias, desvios-padrão (DP) e intervalos de confiança (95%) e realizada análise de correlação de Pearson para variáveis contínuas e significância pelo teste T student.

Considerando distribuição bilateral, tanto os valores abaixo quanto acima da média, os r são significativos a 1% a partir de 0,2274 ( $t=2,8070$ ).

#### **4.6 ASPECTOS ÉTICOS**

Conforme a resolução 466/12 foram respeitados os valores culturais, sociais, morais, religiosos e todos os aspectos éticos durante esta pesquisa. Na coleta de dados e entrevista com os pesquisados, foram respeitados os limites da privacidade e legalidade.

O projeto foi submetido previamente à avaliação e aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Uniplac e seguiu os pressupostos previstos na Resolução 466/2012 do Plenário do Conselho Nacional de Saúde, e somente foi desenvolvido após sua aprovação sob parecer número 56251316.9.0000.5368.

A coleta de dados e a adesão dos participantes da pesquisa a este estudo foram realizadas mediante o pleno conhecimento e assinatura do TCLE (ANEXO A). Com a leitura do TCLE, os participantes do estudo

também foram informados quanto à finalidade, justificativa, riscos, benefícios e metodologia para o desenvolvimento da pesquisa.

Na aplicação dos questionários os participantes foram informados que estes poderiam abster-se do estudo em qualquer momento sem haver prejuízos ou sofrimento de qualquer tipo de sanções.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram aplicados nas duas empresas de grande porte do ramo madeireiro, 614 questionários sendo 305 na empresa (A) e 309 na empresa (B), destes 395 (64,3%) do sexo masculino, 216 (35,2%) do sexo feminino e 03 (0,5%) não responderam.

Observa-se na tabela 1 que a maioria dos trabalhadores tem menos de 40 anos (76,1%), são casados (60,9%), tem entre 1 e dois filhos (53,6%), ensino médio completo (42%) e possui residência própria (69,7%). Esses resultados ficaram muito semelhantes ao estudo de Rossato et al. (2013) com trabalhadores das indústrias do Rio Grande do Sul, praticantes de GL que 54,7% eram casados e 52,1% concluíram o ensino médio.

**Tabela 1.** Características sociodemográficas dos trabalhadores do setor de produção do ramo madeireiro de duas indústrias de grande porte, Caçador-SC

*(continua)*

<b>Questão 2- idade</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Menos de 30 anos	303	49,7
30 a 39 anos	164	26,9
40 a 49 anos	109	17,9
50 anos ou mais	34	5,6
<b>Total</b>	<b>610</b>	<b>100</b>
<b>Questão 3 - estado civil</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Casado (a) / vivendo com um parceiro (a)	374	61,0
Solteiro (a)	212	34,6
Divorciado (a) /separado (a)	24	3,9
Viúvo (a)	3	0,5
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100</b>
<b>Questão 4 - número de filhos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1 ou 2 filhos	329	53,9
Nenhum	222	36,4
3 ou 4 filhos	50	8,2
Mais de 4 filhos	9	1,5
<b>Total</b>	<b>610</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

**Tabela 2.** Características sociodemográficas dos trabalhadores do setor de produção do ramo madeireiro de duas indústrias de grande porte, Caçador-SC

<i>(conclusão)</i>		
<b>Questão 5- escolaridade</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ensino médio completo	258	42,4
Fundamental completo	110	18,1
Fundamental incompleto	93	15,3
Cursando ensino superior	67	11,0
Fundamental incompleto	60	9,9
Ensino superior completo	17	2,8
Pós-graduação	3	0,5
<b>Total</b>	<b>608</b>	<b>100</b>
<b>Questão 6 – moradia</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Moradia própria	428	69,7
Residência alugada	149	24,3
Residência cedida ou dividida com outros	37	6,0
<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>610</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

No ramo madeireiro, em virtude da atividade braçal predominar, seja um dos motivos de se ter uma maior quantidade de homens nos postos de trabalho, exigindo um maior esforço físico por parte dos trabalhadores. No estudo de Pignati e Machado (2005) envolvendo indústrias do ramo madeireiro do estado do Mato Grosso, também observou um número superior de homens em relação aos das mulheres nos postos de trabalho.

## 5.1 PERFIL DO ESTILO DE VIDA

Na tabela 2 observa-se o perfil do estilo de vida individual, o que representa uma das dimensões da qualidade de vida do trabalhador, conforme o modelo proposto por Nahas (2010), composto por cinco componentes: atividade física, alimentação, controle do estresse, relacionamentos e comportamento preventivo.

**Tabela 3.** Características do estilo de vida relacionadas ao bem-estar individual de trabalhadores do setor de produção da indústria madeireira de Caçador, SC

(continua)

<b>Questão 10 – Caminha ou usa bicicleta como meio de transporte</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Às vezes	295	48,1
Nunca	176	28,7
Sempre	75	12,2
Quase sempre	64	10,4
Não sei dizer	3	0,5
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100</b>
<b>Questão 11 – Realiza Atividades Físicas Moderada no Lazer</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Às vezes	356	58,4
Nunca	90	14,8
Quase sempre	82	13,4
Sempre	80	13,1
Não sei dizer	2	0,3
<b>Total</b>	<b>610</b>	<b>100</b>
<b>Questão 12 – Pratica exercícios Físicos ou Esportes</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Às vezes	279	45,7
Nunca	121	19,8
Sempre	116	19,0
Quase sempre	90	14,7
Não sei dizer	5	0,8
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>
<b>Questão 13 – Inclui frutas e verduras na sua alimentação</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nunca	14	2,3
Sempre	169	27,7
Quase sempre	199	32,6
Às vezes	229	37,5
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

**Tabela 4.** Características do estilo de vida relacionadas ao bem-estar individual de trabalhadores do setor de produção da indústria madeireira de Caçador, SC

<i>(conclusão)</i>		
<b>Questão 14 - Alimentos Gordurosos</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Às vezes	319	52,4
Quase sempre	134	22,0
Nunca	91	14,9
Sempre	63	10,3
Não sei dizer	2	0,3
<b>Total</b>	<b>609</b>	<b>100</b>
<b>Questão 15 - Refeições Diárias</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Às vezes	195	32,1
Sempre	191	31,4
Quase sempre	145	23,8
Nunca	72	11,8
Não sei dizer	5	0,8
<b>Total</b>	<b>608</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

Constatou-se que apenas 22,6% caminham ou utilizam bicicleta como meio de transporte. Para apenas 26,5% dos trabalhadores as atividades físicas como: caminhar, pedalar e dançar fazem parte da sua vida diária. Quando questionados sobre a prática de exercícios físicos de forma planejada e organizada, 69,55% dos entrevistados disseram não praticar exercícios físicos ou esporte com regularidade, ficando superior a outros estudos.

Esses resultados seguem a tendência observada por BARROS (1999), que em seu estudo envolvendo trabalhadores da indústria catarinense, constatou que 46,6% da amostra, também eram insuficientes ativos no lazer. Também Rossato *et al.* (2013) verificaram em seu estudo, envolvendo industriários gaúchos, que 39,5% não praticavam nenhuma atividade física no lazer.

No estudo envolvendo trabalhadores de serrarias de um município da Bahia também observou um percentual elevado de trabalhadores



sedentários, apenas 21% disseram praticar alguma atividade física no lazer (CERQUEIRA; FREITAS, 2013).

“Considera-se inativo um indivíduo que tenha um estilo de vida com um mínimo de atividade física, seu gasto com atividades diárias deve ser inferior a 500 kcal por semana” (NAHAS, 2013, p. 41).

Uma das empresas pesquisadas possui refeitório e oferece refeições para 20% de seus funcionários, os demais funcionários almoçam em suas casas.

No que se refere a ingestão de frutas e verduras verificou-se que 60,2% dos trabalhadores incluem sempre ou quase sempre nas suas refeições.

Esse percentual difere do estudo de Grande *et al.* (2011) envolvendo funcionários de uma universidade, que observou um consumo insuficiente de frutas e verduras principalmente entre os homens.

Quando perguntados se evitavam ingerir carnes gordas e frituras, 66,8% relataram que nunca ou as vezes tinham esse cuidado na alimentação.

Um pouco mais da metade dos trabalhadores, 54,7% sempre ou quase sempre realizam de 4 a 5 refeições diárias incluindo café da manhã.

A implantação de um refeitório juntamente com o oferecimento de um serviço de alimentação, poderia contribuir para uma alimentação saudável para esses trabalhadores.

Para Veloso; Santana; Oliveira, (2007) os programas de alimentação para trabalhadores devem levar em consideração, quantidade de calorias, balanço de nutrientes adequado e o incentivo à realização de atividades físicas, dentre outros bons hábitos de vida.

No item controle e gerenciamento de estresse, observa-se que 53,5% dos entrevistados reservam pelo menos 5 minutos para relaxar.

Apenas 36,4% conseguem ser contrariado e se manter calmo.

Um pouco menos da metade 46,8% relatam ter um equilíbrio entre trabalho e lazer.

No contexto relacionamento, os trabalhadores na sua grande maioria relataram respeitar a natureza, gostam de estar em ambiente ao ar livre e procuram cultivar amigos sempre ou quase sempre.

Com relação ao ser ativo na comunidade apenas 51% afirmaram ter participação efetiva.

No componente comportamento preventivo envolvendo fumo, álcool, normas de trânsito e realização de exames preventivos como colesterol, glicemia e pressão arterial, os resultados foram: 86,8% dos trabalhadores relataram nunca ter fumado, 49,7% o álcool faz parte da

vida dos trabalhadores, 51,6% possuem comportamento preventivo envolvendo colesterol, glicose e pressão sanguínea e a maioria 94,1% dos trabalhadores afirmaram respeitar as normas de trânsito seja como pedestre ou motorista sempre ou quase sempre.

Alguns estudos apresentam semelhança em alguns resultados como no Grande *et al.* (2011), 45% dos trabalhadores praticantes de GL de uma universidade fazem uso de álcool de forma abusiva.

No estudo de Rossato *et al.* (2013) com trabalhadores das indústrias do Rio Grande do Sul, 71,6% não são fumantes.

Na metodologia do programa Sesi Ginástica na Empresa, consta a realização de várias ações preventivas com os temas diabetes, colesterol e hipertensão, mesmo assim apenas 51,6% dos trabalhadores possuem esses hábitos preventivos.

Na Tabela 3 observa-se a correlação elevada entre exames preventivos e sexo, assim como apresenta muito bem isso, O percentual baixo de trabalhadores com comportamento preventivo pode estar relacionado a diferença de conduta entre os sexos, pois, estatisticamente os homens vão menos ao médico do que as mulheres (Ministério da saúde, 2001).

**Tabela 5.** Correlações significativas acima de 0,25 entre perfil preventivo com dados sociodemográficos e estilo de vida de trabalhadores do ramo madeireiro de empresas de grande porte de Caçador, SC

<b>Questões</b>	<b>Gênero</b>	<b>Idade</b>	<b>Vida no lar</b>	<b>Vida no trabalho</b>
Exames De Saúde	0,407**	0,313**		
Vida no lazer			0,439**	0,309**
Vida no trabalho			0,270*	

\* valores significativos a p(5%); \*\* - Fonte: valores significativos a p(1%);

Fonte: O Autor, 2017.

Observa-se que quando o trabalhador está de bem com a vida no trabalho está fortemente correlacionado a estar de bem no lazer e no lar, embora não se possa com os dados do presente trabalho, estabelecer uma relação de causa e efeito.

## 5.2 PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES QUANTO ÀS CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE FÍSICO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Na tabela abaixo apresentaremos às características do ambiente físico, levando em consideração: limpeza, iluminação, ergonomia, ruído e temperatura.

**Tabela 6.** Percepção dos trabalhadores quanto as características do ambiente físico nas duas indústrias do ramo madeireiro de Caçador, SC

*(continua)*

<b>Questão 28 – Condições de limpeza no local de trabalho são:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Boas	443	72,3
Muito boas	88	14,3
Ruins	63	10,3
Muito ruins	14	2,3
Não sei dizer	5	0,8
<b>Total</b>	<b>612</b>	<b>100</b>
<b>Questão 29 - As condições da iluminação no local de trabalho são:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Boas	456	74,6
Muito boas	105	17,2
Ruins	40	6,6
Não sei dizer	5	0,9
Muito ruins	4	0,7
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>
<b>Questão 30 – Adequação ergonômica (conforto) dos móveis e equipamentos e:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Boas	482	78,7
Ruins	66	10,7
Muito Boas	38	6,2
Não sei dizer	14	2,3
Muito ruins	13	2,1
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

**Tabela 7.** Percepção dos trabalhadores quanto as características do ambiente físico nas duas indústrias do ramo madeireiro de Caçador SC

<i>(conclusão)</i>		
<b>Questão 31 – As condições de ruído são:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Boas	269	44,0
Ruins	231	37,8
Muito ruins	50	8,2
Muito boas	30	5,0
Não sei dizer	30	50
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>
<b>Questão 32 – As condições de temperatura são:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Boas	339	55,7
Ruins	177	29,1
Muito Ruins	61	10
Não sei dizer	16	2,7
Muito boas	15	2,5
<b>Total</b>	<b>608</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

A avaliação geral das condições de trabalho é positiva, principalmente nos itens limpeza, iluminação e adequação ergonômica. A insatisfação ficou com o item ruído que 46% dos trabalhadores avaliaram como ruim ou muito ruins e temperatura, que 39,1% dos trabalhadores avaliaram, como sendo ruim ou muito ruins. As empresas pesquisadas possuem rigoroso controle na utilização dos equipamentos de proteção individual, principalmente no que se refere ao protetor auricular/auditivo.

O que difere das empresas do ramo madeireiro pesquisadas por Wictor; Bazzanella (2012) que observaram alguns funcionários não usando protetores auriculares nos setores barulhentos. Demonstrando falhas na cobrança do uso de equipamentos de proteção individual.

Constata-se em alguns setores que mesmo utilizando os protetores auriculares o barulho das máquinas é desconfortável, podendo ser um dos motivos do percentual estar baixo. O ruído pode gerar estresse e, como consequência, alguns sintomas de riscos no ambiente de trabalho, oportunizando riscos de acidentes de trabalho, causando um sofrimento psíquico e fadiga física. (WICTOR; BAZZANELLA, 2012).

Para Alves (2013) a qualidade do ambiente e a segurança, influenciam diretamente na motivação do funcionário.

Na Tabela 5 apresentaremos as correlações mais significativas entre ambiente social e remuneração.

**Tabela 8.** Correlações significativas a p(1%) entre Ambiente social e Remuneração das empresas do ramo madeireiro do município de Caçador

<b>Questões</b>	<b>Relacionam ento com os Colegas</b>	<b>Relacionament o com chefe imediate</b>	<b>Oportunid ade de se expressar</b>	<b>Oportunida de de crescimento</b>
<b>Relacionamento com chefe imediate</b>	0,366			
<b>Oportunidade de se expressar opiniões</b>		0,418		
<b>Oportunidade de crescimento</b>			0,349	
<b>Remuneração</b>				0,305

Fonte: O Autor, 2017.

A maioria dos trabalhadores que se relacionam bem com o chefe imediato, também se relacionam bem com os colegas de trabalho.

Os que relataram que podem opinar sobre as atividades do trabalho, possuem bom relacionamento com o chefe imediato e entendem que na sua empresa eles terão oportunidades de crescimento profissional em consequências disso o aumento de suas remunerações.

Na Tabela 6 apresentaremos as características do ambiente de trabalho das duas indústrias do ramo madeireiro de Caçador SC.

**Tabela 9.** Características do ambiente de trabalho das duas indústrias do ramo madeireiro de Caçador SC

<b>Questão 33 – Relacionamento com os demais</b>			
<b>colaboradores é:</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
	Bom	397	64,7
	Muito Bom	206	33,6
	Ruim	5	0,8
	Muito Ruim	3	0,5
	Não sei dizer	3	0,5
	<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>100</b>

<b>Questão 34- Relacionamento com chefe imediato:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bom	407	66,6
Muito bom	164	26,8
Ruim	22	3,6
Não sei dizer	13	2,1
Muito ruim	5	0,8
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>

<b>Questão 35 – Oportunidade de expressar opiniões relacionadas ao trabalho</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Boas	403	65,9
Muito Boas	93	15,2
Ruins	66	10,8
Não sei dizer	26	4,2
Muito ruins	23	3,8
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>

<b>Questão 36 – Seu grau de motivação e ânimo ao chegar para trabalhar é:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bom	395	64,4
Muito Bom	141	23,0
Baixo	56	9,1
Não sei dizer	11	1,8
Muito Baixo	10	1,6
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100</b>

<b>Questão 39– A remuneração que recebe em relação ao trabalho que realiza é:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Boa	389	63,6
Ruim	116	18,9
Muito boa	53	8,7
Muito ruim	26	4,2
Não sei dizer	28	4,6
<b>Total</b>	<b>612</b>	<b>100</b>

Observou-se que o relacionamento com os colegas de trabalho, com chefe imediato e as oportunidades de expressar opiniões, obtiveram percepções positivas, na escala (bom, muito bom).

O grau de motivação ao chegar ao trabalho para 88,8% é bom ou muito bom.

As pessoas motivadas, com bastante energia, com objetivos definidos e felizes, tem um impacto bastante positivo nos outros empregados. São saudáveis em termos físicos, emocionais e espirituais (SILVA; MARCHI, 1997).

A relação entre atividades profissionais e vida familiar foram avaliadas como boas ou muito boas para 97,3% dos trabalhadores.

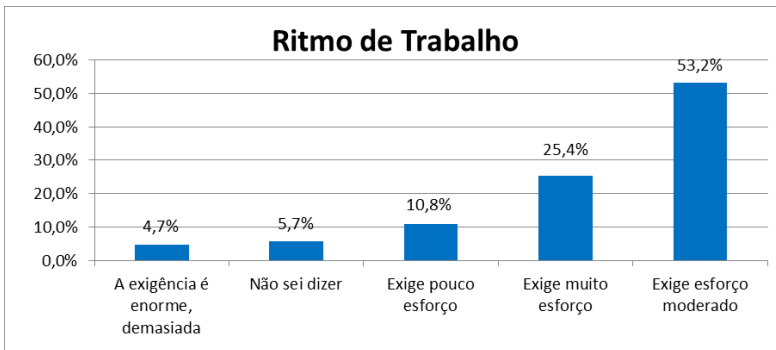
Para Chiavenato (2004), um local de trabalho saudável pode contribuir diretamente para o bem-estar físico, mental e psicológico das pessoas, evitando impactos emocionais como estresse.

O convívio social é um fator respeitável na vida de todos, por este motivo é fundamental manter relações saudáveis no local de trabalho, pois esta convivência agradável é considerada como um fator importante de comunicação entre as pessoas e também de disposição para o trabalhador (MENDES; LEITE, 2008).

Analisando que as atividades que a maioria desempenha dentro das empresas são as que recebem os menores salários, mesmo assim o item remuneração obteve boa avaliação por parte dos trabalhadores, podendo estar associada ao maior tempo de empresa por parte dos respondentes e valorização do trabalho por parte das empresas.

### **5.3 RITMO DE TRABALHO**

No gráfico abaixo apresentaremos a percepção dos trabalhadores com relação ao ritmo de trabalho imposto pelas empresas.

**Gráfico 1.** Ritmo de trabalho imposto pelas 2 empresas aos seus trabalhadores

Fonte: O Autor, 2017.

Para 78,6% dos trabalhadores, o ritmo de trabalho imposto pela empresa foi avaliado como exige esforço moderado ou muito esforço para executá-lo.

Segundo Chiavenato (2004), quando se exige do empregado muito mais do que ele pode oferecer, pode ocasionar um estresse ocupacional, chamados de estressores organizacionais.

#### **5.4 AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES COM RELAÇÃO AOS PROFESSORES DO PROGRAMA SESI GINÁSTICA NA EMPRESA**

Na Tabela 7 se constata uma avaliação muito positiva dos professores que ministram aulas nessas duas empresas.

A percepção com relação à postura, conhecimento sobre os assuntos abordados e qualidade das aulas, foram avaliadas como boa ou muito boa pela maioria dos trabalhadores.

A percepção de que o programa é realizado com seriedade leva a uma melhor aceitação e elevação do grau de importância junto aos funcionários e seus gestores (BRITO, MARTINS 2012). Quase a metade dos trabalhadores pesquisados 49,4% afirmam que participam das aulas por causa da didática do professor.



**Tabela 10.** Percepção dos trabalhadores em relação ao Professor de Ginástica Laboral da indústria do ramo madeireiro de Caçador

*(continua)*

<b>Questão 49 - Postura do professor durante as aulas</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Muito bom / boa	333	54,8
Bom / boa	256	42,1
Ruim	10	1,6
Muito ruim	5	0,8
Não sei dizer	4	0,7
<b>TOTAL</b>	<b>608</b>	<b>100</b>

<b>Questão 50 - Didática do professor durante as aulas</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Bom / boa	297	48,5
Muito bom / boa	296	48,3
Ruim	10	1,6
Muito ruim	5	0,8
Não sei dizer	5	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>613</b>	<b>100</b>

<b>Questão 51- Conhecimento sobre os assuntos abordados nas aulas</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Muito ruim	3	0,5
Ruim	6	1,0
Não sei dizer	8	1,3
Bom / boa	291	47,5
Muito bom / boa	305	49,8
<b>TOTAL</b>	<b>613</b>	<b>100</b>

<b>Questão 52 - Didática que o professor imprime nas Aulas, influenciou na decisão de participar</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Sempre	187	30,8
Às vezes	135	22,2
Quase sempre	113	18,6
Nunca	107	17,6
Não sei dizer	66	10,9
<b>TOTAL</b>	<b>608</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

**Tabela 11.** Percepção dos trabalhadores em relação ao Professor de Ginástica Laboral da indústria do ramo madeireiro de Caçador

*(conclusão)*

<b>Questão 53 – Avaliação da qualidade das Aulas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Muito boa	333	54,3
Boa	261	42,6
Ruim	10	1,6
Não sei dizer	5	0,8
Muito ruim	4	0,7
<b>TOTAL</b>	<b>613</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

Quando perguntado quais características o professor de Ginástica Laboral precisa demonstrar as mais citadas foram: ser simpático/alegre com 57,7%, ser comunicativo extrovertido 56,8% e ter conhecimento do que está transmitindo.

O professor tem papel importante na decisão do aluno em participar das aulas, ele é o responsável por contribuir para que elas sejam prazerosas, agradáveis, dinâmicas e alegres.

Estudos mostram que aulas de GL bem orientadas, com profissional habilitado, contribui para diminuição de alguns aspectos como: dores, desanimo, a falta de disposição, insônia e irritabilidade, promovendo melhor qualidade de vida (LEAL, MEJIA 2011).

Para Martins (2011) a atuação do professor de GL é muito importante, sendo responsável, dentre outros fatores, pela direção e orientação da aprendizagem nas aulas, influenciando intensamente o sucesso do programa.

O profissional de educação física bem preparado consegue estabelecer uma relação de cumplicidade com seus alunos, o que contribui diretamente para aumento no percentual de participação nas aulas e consequente satisfação da empresa, e por fim, no sucesso do programa de GL estabelecido.

As duas empresas possuem o programa com a mesma metodologia de forma continua a pelo menos 6 anos.

Quase a metade dos trabalhadores 46,3% frequentam as aulas de Ginástica Laboral a pelo menos 4 anos. Com participação semanal de cinco dias por parte 87,4 % dos entrevistados.

Quando perguntados sobre auto avaliação com relação execução dos exercícios, 97% afirmam que realizam o exercício de forma correta.

O modo/forma como os exercícios são realizados nas aulas pelos trabalhadores, são fundamentais para que percebam algum benefício, seja ele em curto prazo ou a longo.

Em virtude do tempo que as empresas possuem o programa, percebe que a Ginástica está no mesmo patamar de prioridades do que as demais ações que as empresas realizam.

Na tabela 8 observa-se o quanto alguns aspectos devem ser levados em consideração na implantação de um programa de Ginástica Laboral, bem como a importância e os benefícios na percepção dos trabalhadores.

**Tabela 12.** Avaliação Geral do Programa SESI Ginástica Empresa na opinião dos trabalhadores da indústria do ramo madeireiro de Caçador SC

*(continua)*

<b>Questão 54 – Avaliação do local onde as aulas são realizadas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bom	387	63,0
Muito bom	136	22,1
Ruim	72	11,7
Muito ruim	11	1,8
Não sei dizer	8	1,3
<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>100</b>
<b>Questão 55 - O local influencia na decisão de participar das aulas?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Às vezes	201	32,9
Nunca	148	24,2
Sempre	126	20,6
Quase sempre	100	16,4
Não sei dizer	36	5,9
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017.

**Tabela 13.** Avaliação Geral do Programa SESI Ginástica Empresa na opinião dos trabalhadores da indústria do ramo madeireiro de Caçador SC

<i>(conclusão)</i>		
<b>Questão 57 – As dicas de Saúde são uteis?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Nunca	2	0,3
Não sei dizer	5	0,8
Às vezes	52	8,5
Quase sempre	107	17,5
Sempre	447	72,9
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>100</b>
<b>Questão 58 – Influencia das aulas na diminuição do desconforto</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sempre	216	35,4
Às vezes	173	28,3
Quase sempre	156	25,5
Nunca	56	9,2
Não sei dizer	10	1,6
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>100</b>
<b>Questão 59 - Avaliação Geral do Programa</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Muito bom	366	60,1
Bom	230	37,8
Ruim	7	1,1
Não sei dizer	5	0,8
Muito ruim	1	0,2
<b>Total</b>	<b>609</b>	<b>100</b>

Fonte: O Autor, 2017

Na Tabela 8 observa-se o quanto alguns aspectos devem ser levados em consideração na implantação de um programa de Ginástica Laboral, bem como a importância e benefícios na percepção dos trabalhadores.

Para 85,1% dos trabalhadores o local onde as aulas são realizadas obteve avaliação boa ou muito boa. Quando questionados com relação a importância que o local possui na decisão de participar das aulas, para apenas 24,2% dos trabalhadores ele não tem importância decisão de participar das aulas.

Todas as semanas os professores repassam nas aulas informações que possam contribuir no conhecimento e na melhora da qualidade de vida dos trabalhadores. Quando questionados se as palestras realizadas pelos professores são proveitosas, 72,9% responderam que sempre.

As informações repassadas nas aulas, poderá o trabalhador aplicar em qualquer momento do dia, dentro ou fora da empresa (Brito; Martins 2012).

Quando questionados do porque as empresas possuem o programa de Ginástica, as opções mais votadas foram: para melhorar o desempenho do funcionário, porque a empresa tem interesse em investir no bem-estar do seu funcionário e em terceiro lugar para diminuir as queixas e faltas por dores corporais.

Para 89,1% dos trabalhadores, os exercícios realizados nas aulas contribuíram na diminuição de desconforto ou dores no corpo.

Nos dias com maior volume de trabalho a ginástica para 75,6% dos trabalhadores, não atrapalha pelo contrário ajuda relaxar.

Nos estudos de Martins e Barreto (2007) e Villar, Mendonça, Silva (2013), os resultados revelam que as dores diminuíram em várias regiões do corpo com prática das aulas de GL.

Para 59,4% afirmam que a Ginástica trás mais benefícios nos dias que ele relata estar mais cansado, pois ela ajuda a relaxar.

No estudo de Fabri e Silva (2010) a GL associada a outros benefícios e programas é eficiente na diminuição das dores, na prevenção das LER/DORT e na melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Quando perguntado se a empresa deveria continuar com o programa, 93,9% dos trabalhadores querem que a empresa continue com o programa de Ginástica Laboral, sem mudanças.

Na percepção dos trabalhadores o programa tem uma avaliação muito positiva, 97,9% avaliam o programa como bom ou muito bom.

Na Tabela 8, observa-se que as correlações são muito significativas quanto a postura, didática e conhecimento por parte do professor, relacionada com a avaliação geral do programa.

**Tabela 14.** Correlações significativas entre avaliação do Professor e avaliação geral do Programa de SESI Ginástica na empresa, na opinião dos trabalhadores da indústria do ramo madeireiro de Caçador-SC

Questões	Executa atividade s participa ção SESIGE	Postur a profes sor nas aulas	Didáti ca do profes sor nas aulas	Conhecim ento do professor/ assuntos abordados	Avalia ção profess or qualid ade aula	Dicas de saúde mini palest ras uteis
Didática do professor nas aulas	0,325	0,675				
Conhecim ento do professor		0,492	0,541			
Avaliação da qualidade aula		0,515	0,552	0,468		
Avaliação geral programa		0,446	0,453	0,386	0,460	

Fonte: O Autor, 2017.

O programa SESI Ginástica na Empresa, com a metodologia adotada nas duas empresas possui uma ótima avaliação por grande parte dos trabalhadores, as palestras e orientações repassadas pelos professores uma vez por semana, possui correlação muito significativa com a avaliação geral do programa. Ficando evidente que pode ser mantida e aprimorada.

Observou-se nas correlações acima, que a avaliação do professor, possui uma relação direta na avaliação do programa como um todo.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando as evidências deste estudo conclui-se que os trabalhadores, na sua grande maioria homens, casados com no máximo 2 filhos, que participam de programa GL, podem ter sua qualidade de vida no trabalho limitada por aspectos pontuais como ruído e temperatura ambiente. A adoção de EPI não é suficiente para suprimir a insatisfação dos trabalhadores com relação a temperatura e ao ruído nos setores de produção.

Em relação ao estilo de vida, a maior parte dos trabalhadores investigados adota comportamentos positivos no controle de estresse, nos relacionamentos e na ingestão de álcool e fumo. No entanto, o sedentarismo relatado e a alimentação desbalanceada predominam.

Destaca-se a avaliação positiva por parte dos trabalhadores com relação aos professores e a metodologia do programa SESI Ginástica na Empresa. Com relação ao professor, fica evidenciada a importância da didática e o conhecimento demonstrado nas aulas. A avaliação positiva do professor reflete diretamente na participação e na avaliação do programa como um todo.

Percebe-se também que os trabalhadores são muito exigidos nas suas tarefas diárias. E que os exercícios realizados nas aulas contribuem para a diminuição de dores e desconforto.

A GL, com a metodologia implantadas nas empresas pesquisadas, é um instrumento que vem contribuindo para a melhora do ambiente de trabalho e qualidade de vida do trabalhador, influi direta e positivamente em sua rotina diária de trabalho. Com um índice de satisfação alto por parte de seus trabalhadores.

As futuras investigações, tanto quantitativas quanto qualitativas, necessitam aprofundar esta temática e identificar os fatores que influenciam a participação dos trabalhadores em programas de promoção de saúde e identificar os principais motivos do alto índice de trabalhadores sedentários. Comparar os resultados obtidos nesse estudo, com as empresas que não possuem o programa de GL.





## REFERÊNCIAS

ALTER, M. J. **Ciência da Flexibilidade**. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

ALVES, P. **A importância dos EPIs na qualidade de vida dos funcionários de uma empresa madeireira**. FACIDER - Revista Científica, n. 4, set. 2013.

ARENA, S. S. **Exercício físico e qualidade de vida avaliação, prescrição e planejamento**. Phorte Editora. São Paulo, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

BARROS, M.V.G. **Atividades físicas no lazer e outros comportamentos relacionados à saúde dos trabalhadores da indústria no estado de Santa Catarina, Brasil**. Dissertação de Mestrado em Educação Física, Centro de Desporto Florianópolis: FSC, 1999.

BRASIL. MINISTERIO DA SAUDE. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. 580p.

BRITO, E. C. O.; MARTINS, C. O. Percepções dos participantes de programa de Ginástica Laboral sobre flexibilidade e fatores relacionados a um estilo de vida saudável. **Revista brasileira de promoção de saúde**, Fortaleza, v.25, n.4, p. 445-454, ou/dez., 2012.

CERQUEIRA, P. H. A. de; FREITAS, L. C. de. **Avaliação da capacidade de trabalho e do perfil de trabalhadores em serrarias no município de Eunápolis, BA**, 2013.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Petrópolis, Elsevier, 2004.

COBRA, N. **Atividade física é qualidade de vida**. Isto É, Gente, Rio de Janeiro, n.189, p.79, mar. 2003.

DANTAS, E. H. M. **Flexibilidade: Alongamento e Flexionamento**. 4. ed. Rio de Janeiro: Shape, 1999.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. 5. ed. Belo Horizonte: Sprint, 1992.

EMERY, F. E.; TRIST, E.L. Socio-technical systems. **In: Systems thinking**. Editado por F. E. Emery, Penguin, 1951, p. 286.

FABRI, T. F.de S. SILVA, D. D. da O impacto da ginástica laboral na redução das LER/DORT. **Revista Científica do HCE**, Relato de Casos Clínicos, Ano III, n. 02, p.39-48. 2010.

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

FERREIRA, P. I. **Clima Ooragnizacional e qualidade de vida no Trabalho**. Rio de Janeiro, LTC 2013.

FERRIS, A. L. **A Theory of Social Structure and the Quality of Life**. Applied Research in Quality of Life, n. 01, p. 117-123, 2006.

FIGUEIREDO, F.; MONT´ALVÃO, C. **Ginástica Laboral e Ergonomia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2008.

FLECK, M. P. A.; et al. A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FRANÇA, A.C.L. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

FREITAS G. M.; VEIGA, J. E. C. **La gimnasia laboral**. Práctica voluntaria de actividad física y la incorporación con base en los beneficios personales y laborales. Entrenadora Personal. Facultad de Cultura Física. Matanzas. Cuba. 2011.

GRANDE, J. *et al.* Comportamentos relacionados à saúde entre participante e não participantes da Ginástica Laboral. **Revista Brasileira de Ergonomia e Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 13, n. 2, 2011.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), 2013.

ISKANDAR, J. I. **Normas da ABNT: comentadas para trabalhos científicos**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

JUNIOR, A. A. **Exercícios de Alongamento** – Anatomia e Fisiologia. Barueri, SP: Manole, 2002.

LEAL, L. F. C.; MEJIA, D. P. M. **Ginástica Laboral como ferramenta de prevenção para a melhoria da qualidade de vida**. [trabalho de conclusão de curso]. Goiânia: Faculdade Ávila; 2011.

LIMA, V. de. **Ginástica Laboral: Competência do Profissional e Educação Física**. Revista de Educação Física, n. 13, Pág. 04-11. Agosto de 2004. Disponível em:  
<[http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02\\_GINASTICA\\_LABOR A.pdf](http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02_GINASTICA_LABOR A.pdf)>. Acesso em: 07 dez. 2015.

LIMA, V. de. **Ginástica Laboral: Atividade Física no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Phorte Editora, 2003.

LIMA, V. de. **Ginástica Laboral: Atividade Física no Ambiente de Trabalho**. 3 ed. Rev e Ampliada. São Paulo: Phorte Editora, 2007.

LIMA, V. de. **Efeitos de um programa de exercícios físicos no local de trabalho sobre a flexibilidade e percepção de dor musculoesquelética entre trabalhadores de escritório**. São Paulo, 2009. 161 p. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade de São Paulo – USP.

LIMONGI - FRANÇA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMONGI - FRANÇA, L. C. **Prática de Recursos Humanos – PRH**. 2009.

LOURENÇO, R. M.; ROCHA, O. L. A. **A ginástica laboral como fator preventivo às doenças ocupacionais (LER/DORT)**. [periódico na internet] 2011. Disponível em:

<<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/1105/1/Artgo-Pronto-Formatado.pdf>> Acesso em: 07 dez. 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, C. O. **Ginástica laboral: no escritório**. 2. ed. Várzea Paulista: Fon toura, 2011.

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 2007; 13 (3):27-32.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral: Princípios e Aplicações Práticas**. 2 ed., Ver. E Amp. – Barueri, SP: Editora Manole, v. 2. 2008.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral: Princípios e Aplicações Práticas**. 2 ed., Ver. E Amp. – Barueri, SP: Editora Manole, v. 2. 2008.

DE OLIVEIRA JUNIOR, Enos et al. **AVALIAÇÃO DE RISCOS DE UMA EMPRESA DE EMBALAGENS DE MADEIRA**. *Revista Laborativa*, v. 3, n. 2, p. 41-55, 2014.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2010.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 6. ed. Londrina: Midiograf, 2013.

O' NEILL, M. J. **LER/DORT - O Desafio de Vencer**. São Paulo, Editoria Madras, 2003.

OLIVEIRA, J. E; ALMEIDA, F. S. de; MORRONE, L. C. **Artº Avaliação de risco de uma empresa de embalagens de madeira. Laborativa.** Outubro, 2014.

OLIVEIRA, J. R. G. de. **A Prática de Ginástica Laboral.** Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. **A Prática de Ginástica Laboral.** Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

PIGNATI, W. A.; MACHADO, J. M. H. Risco e agravos à saúde e a vida do trabalhadores das indústrias madeireiras de Mato Grosso. **Ciência e Saúde Coletiva.** Rio de Janeiro, v10, n.4, 2005.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas: **IPES**, p. 85-104, 2005.

POLITO, E.; BERGAMASCHI, E. C. **Ginástica laboral: teoria e prática.** Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

RODRIGUES, T. L. **Flexibilidade e Alongamento.** 2. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 1998.

ROSSATO, L. C. *et al.* Prática da ginástica laboral por trabalhadores das indústrias do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 27, n. 1, p. 15-23, 2013.

SESI. **Manual Técnico SESI GINÁSTICA NA EMPRESA.** Realização Serviço Social da Industria, Coordenadoria e consultoria técnica, Florianópolis, 2005.

SILVA, D.D.M.; LOPES, L.F.D. **Qualidade de vida no mundo trabalho: origem, conceitos e percepções na visão de gestores.** XI SEPROSUL. Santa Maria RS. 2011.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: 1997.

SILVA-JUNIOR, J.S.; ALMEIDA, F.S.S.; MORRONE, L.C. Discussão dos impactos do nexso técnico epidemiológico previdenciário. **Rev Bras Med Trab**.v.10, n.2, 2012, p.72-9.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K. **Métodos de pesquisas em atividades Físicas**. Rio de Janeiro: Buscapé, 2002.

THOMÉ, N. **Ciclo da madeira**. Caçador - SC: Editora Universal, 1995.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA – UFSC. Biblioteca Universitária. **Trabalho acadêmico: guia fácil para diagramação: formato A5**. Florianópolis, 2009. Disponível em: <<http://www.bu.ufsc.br/design/GuiaRapido2012.pdf>>. Acesso em Março de 2017.

VASCONCELOS, A. F. **A Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectiva**. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo v.08, nº1 jan/mar. 2001.

VEIGA, I. P. A. **Repensando a didática do ensino**. Campinas SP: Papyrus, 1993.

VELOSO, I. S.; SANTANA, V. S; OLIVEIRA, N.F. Programas de alimentação para o trabalhador e seu impacto sobre ganho de peso e sobrepeso. **Rev Saúde Pública**. 2007.

VILLAR, A. C.; MENDONÇA, L. G. F.; SILVA, T. M. Ginástica laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho(dort) em costureiros. **Revista Movimenta**, São Luis de Montes Belos: GO. v. 6, n. 3, 2013.

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

WERTHER, W.; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. Human Relations. v.32, p.113 – 123, 1979.

WICTOR, I. C.; BAZZANELLA, S. L. Avaliação Ergonômica do Nível de Ruído e as Causas de Acidentes de Trabalho em Empresas Madeireiras. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia: Rio de Janeiro. 2012.

ZANETTI, E. M. S. P. **Gerenciamento de recursos humanos:** o caso das micro e pequenas indústrias de confecções do município de Colatina - ES. Florianópolis, 2002. 133 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina.





## APÊNCIDE A - Questionário adaptado Prof. Markus Nahas (I.Q.V)

### A - DADOS PESSOAIS

1. Qual o seu SEXO?  Masculino  Feminino
2. Qual a sua IDADE?  
 Menos de 30 anos  entre 30 e 39 anos  entre 40 e 49 anos  mais que 50 anos
3. Qual o seu ESTADO CIVIL?  
 Solteiro(a)  Casado(a)/vivendo com parceiro(a)  Viúvo(a)  Divorciado (a)/ Separado(a)
4. Quantos FILHOS você tem?  Nenhum  1 ou 2 filhos  3 ou 4 filhos  mais de 4 filhos
5. Qual o seu nível de ESCOLARIZAÇÃO?  
 fundamental incompleto (não concluiu a 4a série)  
 fundamental incompleto (não concluiu a 8a série)  
 Fundamental completo (concluiu a 8a série)  
 Ensino Médio completo (concluiu o segundo grau)  
 Cursando Ensino Superior  
 Ensino Superior completo  
 Pós-graduação
6. Onde você RESIDE?  casa própria  casa alugada  casa cedida/dividida com outros
7. Como você se sente, atualmente, em relação à sua vida NO LAR?  
 Muito mal  Mal  Mais ou menos  Bem  
 Muito bem  não sei dizer
8. Como você se sente, atualmente, em relação à sua vida NO TRABALHO?  
 Muito mal  Mal  Mais ou menos  Bem  
 Muito bem  não sei dizer
9. Como você se sente, atualmente, em relação à sua vida NO SEU LAZER?  
 Muito mal  Mal  Mais ou menos  Bem  
 Muito bem  não sei dizer

## **B - PERFIL DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL**

Os itens abaixo representam características do estilo de vida relacionadas ao bem-estar individual. Manifeste-se sobre cada afirmação considerando a seguinte escala:

- nunca (não faz parte do seu estilo de vida)
- às vezes corresponde ao seu comportamento
- quase sempre verdadeiro no seu comportamento.
- sim, isso sempre faz parte do seu estilo de vida.

### **ATIVIDADE FÍSICA**

10. Você caminha ou usa a bicicleta como meio de transporte?

- nunca       às vezes       quase sempre       sempre
- não sei dizer

11. Você realiza atividades físicas moderadas no lazer (caminhar, pedalar, dançar)?

- nunca       às vezes       quase sempre       sempre
- não sei dizer

12. Você pratica exercícios físicos ou esportes?

- nunca       às vezes       quase sempre       sempre
- não sei dizer

### **ALIMENTAÇÃO**

13. Você inclui frutas e verduras em sua alimentação diária?

- nunca       às vezes       quase sempre       sempre
- não sei dizer

14. Você ingere alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras, salgadinhos)?

- nunca       às vezes       quase sempre       sempre
- não sei dizer

15. Você faz 4 a 5 refeições diárias, incluindo café da manhã?

- nunca       às vezes       quase sempre       sempre
- não sei dizer

### **CONTROLE DO ESTRESSE**

16. Você reserva tempo para relaxar (ao menos 5 minutos todos os dias)?

- nunca       às vezes       quase sempre       sempre
- não sei dizer

17. Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre  
 não sei dizer

18. Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre  
 não sei dizer

### **RELACIONAMENTOS**

19. Você respeita a natureza?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre

20. Você gosta de estar em ambientes ao ar livre?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre

21. Você procura cultivar amigos?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre

22. Você está satisfeito com seus relacionamentos sociais?  sim  
 não

23. Você procura ser ativo na comunidade?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre

### **COMPORTAMENTO PREVENTIVO**

24. Você fuma?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre  
 não sei dizer

25. Você ingere álcool?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre  
 não sei dizer

26. Você respeita as normas de trânsito? (como pedestre, ciclista ou motorista)

nunca       às vezes       quase sempre       sempre  
 não sei dizer

27. Você faz exames médicos preventivos para controle de colesterol, glicose e da pressão sanguínea?

nunca       às vezes       quase sempre       sempre  
 não sei dizer

## **C - PERFIL DO AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Os itens abaixo representam características ambientais e das condições de trabalho relacionadas ao bem-estar individual. Manifeste-se sobre cada afirmação considerando a escala colocada abaixo de cada item.

### **AMBIENTE FÍSICO**

28. As condições de limpeza no seu local de trabalho são

- muito ruins       ruins       boas       muito boas  
 não sei dizer

29. As condições da iluminação no seu local de trabalho são

- muito ruins       ruins       boas       muito boas  
 não sei dizer

30. A adequação ergonômica (conforto) dos móveis e equipamentos é

- muito ruim       ruim       boa       muito boa  
 não sei dizer

31. As condições de ruído são

- muito ruins       ruins       boas       muito boas  
 não sei dizer

32. As condições de temperatura são

- muito ruins       ruins       boas       muito boas  
 não sei dizer

### **AMBIENTE SOCIAL**

33. Seu relacionamento com os demais trabalhadores é

- muito ruim       ruim       bom       muito bom  
 não sei dizer

34. Seu relacionamento com seu (s) chefe(s) imediato(s)

- muito ruim       ruim       bom       muito bom  
 não sei dizer

35. As oportunidades para expressar suas opiniões relacionadas ao trabalho são

- muito ruins       ruins       boas       muito boas  
 não sei dizer

## DESENVOLVIMENTO E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

36. As oportunidades de crescimento profissional oferecidas pela empresa são

muito ruins       ruins       boas       muito boas  
 não sei dizer

37. Como você avalia seus conhecimentos e habilidades em relação às exigências para realizar suas tarefas

baixo       satisfatório       bom       muito bom  
 não sei dizer

38. Seu grau de motivação e ânimo ao chegar para trabalhar é

muito ruim       ruim       bom       muito bom  
 não sei dizer

## REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

39. A remuneração que você recebe em relação ao trabalho que realiza é

muito ruim       ruim       boa       muito boa  
 não sei dizer

40. A atenção à saúde prestada pela Empresa aos trabalhadores é

muito ruim       ruim       boa       muito boa  
 não sei dizer

41. As oportunidades de lazer e confraternização entre trabalhadores são

muito ruins       ruins       boas       muito boas  
 não sei dizer

## RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO

42. A imagem da Empresa perante a sociedade é

muito ruim       ruim       boa       muito boa  
 não sei dizer

43. A importância do seu trabalho para a empresa e a sociedade é

muito ruim       ruim       boa       muito boa  
 não sei dizer

44. A relação das suas atividades profissionais com sua vida familiar é

muito ruim       ruim       boa       muito boa  
 não sei dizer

45. Como você avalia o ritmo de trabalho atual imposto pela empresa?

- exige pouco esforço  
 exige esforço moderado  
 exige muito esforço  
 a exigência é enorme, demasiada  
 não sei dizer

### **PERFIL DA PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL.**

As perguntas a seguir têm como objetivo conhecer a percepção dos trabalhadores em relação ao programa e ao professor de Ginástica Laboral.

46. Quanto tempo você participa das aulas de Ginástica Laboral oferecidas pelo SESI de forma contínua?

- menos de um ano    de um a três    de quatro a seis anos    mais de seis anos

47. Quantas vezes por semana você frequenta as aulas de Ginástica Laboral?

- uma    duas    três    quatro    cinco vezes

48. Com relação ao modo como você executa as atividades, como você avalia sua participação nas aulas de Ginástica Laboral?

- muito ruim    ruim    bom / boa    muito bom / boa    não sei dizer

49. Com relação ao professor, como você avalia a postura durante as aulas de Ginástica Laboral?

- muito ruim    ruim    bom / boa    muito bom / boa    não sei dizer

50. Com relação ao professor, como você avalia a didática nas aulas de Ginástica Laboral?

- muito ruim    ruim    bom / boa    muito bom / boa    não sei dizer

51.Com relação ao professor, como você avalia o conhecimento sobre os assuntos abordados nas aulas de Ginástica Laboral?

muito ruim     ruim     bom / boa     muito bom / boa     não sei dizer

52.Alguma vez você já veio para a aula de Ginástica Laboral por causa da didática que o professor imprime nas aulas?

nunca     às vezes     quase sempre     sempre     não sei dizer

53.Qual sua avaliação que você faz do professor com relação a qualidade da aula que ele faz?

nunca     às vezes     quase sempre     sempre     não sei dizer

54.Qual sua avaliação com relação ao local onde as aulas são ministradas?

muito ruim     ruim     bom     muito bom     não sei dizer

55.O local que a Ginástica Laboral é realizada já influenciou a sua decisão de fazer aula?

nunca     às vezes     quase sempre     sempre     não sei dizer

56.Para que você participe das aulas com frequência é **mais** importante que o professor: Aqui você pode assinalar mais de uma opção

Seja simpático/ alegre

Seja comunicativo/ extrovertido

Tenha conhecimento sobre o que está passando

Tenha domínio do grupo.

Não sei dizer.

57. As dicas de saúde e as mini palestras apresentadas nas aulas de ginástica laboral *são úteis?*

nunca     às vezes     quase sempre     sempre     não sei dizer

58.Os exercícios realizados nas aulas de ginastica já influenciaram na diminuição de desconforto ou dores no seu corpo?

nunca     às vezes     quase sempre     sempre     não sei dizer

59. Qual a sua avaliação geral do programa de Ginástica?

muito ruim     ruim     bom     muito bom     não sei dizer

60. Você acha que nos dias de trabalho mais apurados/corridos a Ginástica Laboral: (Aqui você pode assinalar mais de uma opção)

- atrapalha muito e prefiro não fazer;
- atrapalha pouco
- atrapalha, mas não deixo de fazer;
- não atrapalha, pelo contrário, ajuda a descontrair
- não sei dizer

61. Analisando o seu trabalho, a Ginástica Laboral traz mais benefício para você:

- quando o trabalho está mais tranquilo, por que consigo aproveitar melhor as aulas e fazer melhor os exercícios;
- quando o trabalho está mais apurado porque a Ginástica Laboral ajuda a manter o ritmo de trabalho
- quando estou muito cansado(a), a Ginástica Laboral ajuda relaxar
- Não sei dizer

62. Você acredita que sua empresa adota a Ginástica Laboral por quê?

- é uma maneira de melhorar o desempenho dos funcionários
- para diminuir as queixas e faltas por dores corporais
- para os funcionários produzirem mais
- uma maneira melhorar a imagem da empresa com os seu clientes.
- há um genuíno interesse por parte da empresa em investir no bem-estar dos funcionários
- não sei dizer

63. Você acha que a empresa deve continuar com o programa de Ginástica Laboral?

- Sim     Não     Tanto faz     Sim, mas deveria ser revisto     Não sei dizer



**ANEXO - Parecer Consubstanciado do CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Relações entre qualidade de vida no trabalho e ginástica laboral para trabalhadores do ramo madeireiro. **Pesquisador:** Tassio Dresch Rech **Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 56251316.9.0000.5368

**Instituição Proponente:** Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER Número do Parecer:** 1.590.355

**Apresentação do Projeto:**

Cumpriu com todos os requisitos estruturais

**Objetivo da Pesquisa:**

Conciso e congruente e com o corpo do projeto

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Estão presentes no referido projeto

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Uma pesquisa de relevância social e cultural e de pertinência em relação a área do conhecimento

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Não fere as resoluções do CEP

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não são necessárias reestruturações ou restauração de inadequações

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O desenvolvimento da pesquisa, deve seguir os fundamentos, metodologia e preposições, do modo em que foram apresentados e avaliados por este CEP, qualquer alteração, deve ser imediatamente informada ao CEP-UNIPLAC, acompanhada de justificativa.

O pesquisador deverá observar e cumprir os itens relacionados abaixo, conforme descrito na Resolução nº 466/2012.

- a) Desenvolver o projeto conforme delineado;
- b) Elaborar e anexar na Plataforma Brasil os relatórios parcial e final;
- c) Apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento;
- d) Manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;
- e) Encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto; e
- f) Justificar fundamentalmente, perante o CEP ou a CONEP. Interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

<b>Tipo Documento</b>	<b>Arquivo</b>	<b>Postagem</b>	<b>Autor</b>	<b>Situação</b>
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_708992.pdf	17/05/2016 10:28:45		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_.pdf	17/05/2016 10:21:11	Mauricio Luiz Somensi	Aceito
Outros	Questionario_adaptado_Nahas.pdf	17/05/2016 10:10:25	Mauricio Luiz Somensi	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	17/05/2016 10:02:43	Mauricio Luiz Somensi	Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	10/05/2016 20:05:30	Mauricio Luiz Somensi	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	10/05/2016 20:02:26	Mauricio Luiz Somensi	Aceito

Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_Instituicao .pdf	10/05/2016 19:09:41	Mauricio Luiz Somensi	Aceito
Outros	Curriculo.pdf	10/05/2016 19:07:20	Mauricio Luiz Somensi	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_PESQUISADORES.pdf	10/05/2016 19:02:54	Mauricio Luiz Somensi	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Tcle.docx	10/05/2016 16:45:21	Mauricio Luiz Somensi	Aceito

**Continuação do Parecer: 1.590.355**

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

LAGES, 15 de Junho de 2016

---

**Assinado por:**  
**Odila Maria Waldrich**  
**( Coordenador )**