

Qualidade de vida no trabalho: qual o impacto do programa de atividades físicas na empresa PAC

Luiz Gustavo Abreu Nunes¹

Brenda Ester Neves Pereira²

Diego De Jesus Queiroz Rosa³

Recebido em: 17.10.2023

Aprovado em: 18.12.2023

Resumo: Este estudo tem como objetivo identificar as melhorias no ambiente de trabalho onde é aplicado o Programa de Atividade Física (P.A.F), uma parceria entre o Recursos Humanos e os colaboradores da empresa PAC com objetivo de promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para o desenvolvimento dessa monografia foram realizadas entrevistas com colaboradores que fizeram parte do projeto, com o objetivo de entendermos a importância da aplicação e desenvolvimento deste projeto na empresa. O estudo foi desenvolvido por meio de pesquisas bibliográficas da área de administração, levantando qual o papel dos Recursos Humanos na organização para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários e os benefícios de se atentar para as questões no ambiente corporativo. Nesse caso a QVT se dá por meio da realização de atividades físicas na organização em questão. O presente trabalho descreve as etapas da implantação do projeto na empresa PAC, e analisa os benefícios que as mesmas proporcionam tanto para os colaboradores envolvidos como para a organização que aplica esse projeto, que tem custos são relativamente baixo, levando em consideração o retorno que o mesmo produz para os envolvidos. Essas atividades podem combater diversas ocorrências como: o estresse, sedentarismo, entre outros fatores que prejudica os colaboradores no ambiente de trabalho e ao final apontar estratégias diminuir ocorrências desses problemas.

Palavras-chave: qualidade de vida; programa de atividade física; recursos humanos.

¹ Discente do curso de Engenharia de Produção da Faculdade de Engenharia de Minas Gerais (FEAMIG)

² Discente do curso de Engenharia de Produção da Faculdade de Engenharia de Minas Gerais (FEAMIG)

³ Revisor. Mestre em Processos Construtivos na Área de Concentração de Materiais de Construção Civil pela Universidade FUMEC, Graduado em Engenharia Civil pela Universidade FUMEC.

Quality of life at work: what is the impact of the physical activity program on the PAC company

Abstract: This study aims to identify the improvements in the work environment where the Physical Activity Program (P.A.F) is applied, a partnership between the Human Resources and the employees of the PAC company with the objective of promoting Quality of Life at Work (QVT). For the development of this monograph, we conducted interviews with collaborators who were part of the project, in order to understand the importance of the application and development of this project in the company. The study was developed through bibliographic research of the administration area, raising the role of Human Resources in the organization to improve the quality of life of employees and the benefits of looking at issues in the corporate environment. In this case, QVT occurs through the performance of physical activities in the organization in question. This paper describes the steps of the implementation of the project in the company PAC, and analyzes the benefits that they provide both for the employees involved and for the organization that applies this project, which has relatively low costs, taking into consideration the return that the even produces for those involved. These activities can combat several occurrences such as: stress, sedentarism, among other factors that harms employees in the workplace and in the end point out strategies to decrease occurrences of these problems.

Keywords: quality of life; physical activity program; human resources.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho é um tema muito valorizado nas empresas atualmente, pois além da mão de obra e do serviço que as mesmas prestam, sabe-se que funcionários mais saudáveis, mais motivados, produzem mais, sendo assim dão mais lucro para a organização em que o mesmo está inserido e os gastos com tratamentos relacionados a saúde caem significativamente. Portanto tanto comoparaa organização e para os funcionários a Qualidade de vida no trabalho éimportante para todos os envolvidos. Esta abordagem da QVT tem emergido como uma estratégia de gestão nas empresas com o objetivo de suprir as necessidades individuais e coletivas dos trabalhadores e está ligada de forma direta a fatores comoa motivação, a satisfação, psicológico, físico e com produtividade no trabalho.

É necessário entender de forma aprofundada os conceitos de QVT parautilizarcomo ferramenta de gestão e implantar com o objetivo de tornar os colaboradores mais produtivos e motivados. A principal meta da qualidade de vida o trabalho é conciliar os

interesses dos colaboradores e das organizações assim melhorando a satisfação do trabalhador e como consequência pode-se melhorar a produtividade. Neste trabalho é abordado o Programa de atividades físicas (PAF) como uma forma de melhorar a saúde e também a qualidade de vida dentro da organização PAC.

Partido destes pressupostos o presente trabalho busca contextualizar e apresentar os resultados obtidos a pesquisa e está embasado na seguinte situação problemática: O Programa de Atividade Física (PAF) nas empresas tem algum impacto positivo na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores envolvidos?

O trabalho está dividido em da seguinte forma, introdução que apresenta o tema, objetivos, problema de pesquisa e justificativa que busca informar qual a importância do trabalho em diversas abordagens, referencial teórico contextualizando as visões de autores que já desenvolveram pesquisas sobre o tema, na metodologia é explicitado os instrumentos e qual método científico foi utilizado para conduzir a pesquisa, seguindo da análise dos resultados com todos os dados que foram captados e analisados segundo a metodologia e conclusão.

1.1 Problema de pesquisa

No cenário atual a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é um tema bastante valorizado nas organizações, uma vez que os colaboradores são valorizados e não apenas visto como mais um item na empresa.

É notório que a rapidez com que ocorrem as alterações sociais, culturais, na política e no conhecimento, estes conjuntos de fatores são responsáveis pelo aparecimento de doenças prejudiciais a saúde das pessoas envolvidas em atividades excessivas no dia a dia das organizações.

Mantendo o foco neste fato, que no cenário atual pode ser considerado crítico para a gestão empresarial, surge o interesse e necessidade em realizar o estudo da qualidade de vida no trabalho, que tem como objetivo conhecer o que a organização estudada está realizando para se tornar competitiva no mercado.

O problema de pesquisa desenvolvido nesse trabalho é: Qual o impacto do PAF na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da PAC?

1.2 Objetivos

Os objetivos desse trabalho foram separados em: objetivo geral e objetivos específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é analisar sugestões para melhoria na reimplantação do projeto de PAF na empresa PAC, tendo em vista os benefícios que esse projeto trás aos colaboradores e sugerindo métodos de minimizar as dificuldades que o mesmo possa ter.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analisar os pontos fortes e fracos na reimplantação do PAF, na visão dos colaboradores e para a empresa PAC.
- Apresentar soluções para enfrentamento dos problemas existentes na reimplantação da PAF na empresa PAC, e propor melhorias onde for necessário.
- Verificar a melhora da qualidade de vida, integração e a socialização entre os trabalhadores;
- Identificar o grau de satisfação e motivação, dos trabalhadores em relação à realização de atividades para a promoção da QVT.

1.3 Justificativa

Essa monografia foi desenvolvida para entender a importância do PAF (Programa de atividade Física), tanto para organização quanto para os colaboradores envolvidos, por meio da pesquisa de campo foi possível perceber a importância desse tipo de projeto nas organizações, uma vez que no atual cenário, os funcionários deixaram de ser coadjuvantes (apenas mais um na execução de tarefas, verdadeiras máquinas humanas) para serem peças principais, pois quanto mais saudáveis e motivados, mais lucro para empresa em produtividade e menos gastos com problemas relacionados a saúde dos mesmos. O mesmo também se justifica por ter relevância tanto para a vida acadêmica

da aluna, que foi realizada tanto pesquisas bibliográficas e de campo sobre o tema escolhido, como para organização alvo desse estudo que ao final desse estudo poderá utilizar as sugestões para futura reimplantação do projeto ou implantação de melhorias no mesmo.

O presente estudo também é de grande valor não só para a empresa que fez parte do estudo como também para qualquer organização que queira aprofundar sobre o assunto, pois foi analisado problemas e possíveis soluções com objetivo de proporcionar resultados consistentes para a empresa. Outra vertente que justifica o tema é a criação de literatura na área de gestão de pessoas para que futuros pesquisadores tenham base para pesquisas e a viabilidade técnica e financeira do trabalho que foi de fácil aplicação e sem custos para o autor.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Atualmente o termo qualidade é muito utilizado nas organizações nas mais diversas vertentes: qualidade na execução dos serviços no qual a empresa é designada a prestar, qualidade no que diz respeito a contato aos clientes internos e externos, qualidade nos produtos fornecidos, com o objetivo de até mesmo reduzir os gastos com retrabalho. Mas um dos temas em foco nas organizações atualmente é: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Em todas as organizações é nítido que quando o trabalho é executado com qualidade, todos tendem a ser beneficiados: os clientes que não terão o desgaste de solicitar o mesmo serviço e ou produto, os funcionários que poderão atender outras demandas e por fim as organizações que se torna mais produtiva e mais lucrativa.

A preocupação com a QVT nas organizações é um tema relativamente novo, uma vez que começou a observar que funcionários mais assistidos quanto a Qualidade de Vida no Trabalho se torna, de certa forma, até mais produtivos. A qualidade de vida no trabalho advém do termo qualidade de vida que era até então apenas fora das organizações a partir desta foi criada a QVT que conforme Garcia (2010).

A QVT teve sua origem na esfera privada, no ambiente empresarial que, histórica e progressivamente, tem se tornando mais competitivo. Verifica-se que, em um cenário de competição global, as pessoas, sobretudo aquelas

que dispõem de conhecimentos e habilidades, ganham importância estratégica no projeto de desenvolvimento de vantagem competitiva das corporações, de modo que a QVT tem sido, muitas vezes, utilizada para elevar o nível de satisfação dos colaboradores a fim de que estes se comprometam, ainda mais, com os processos e com os objetivos organizacionais (GARCIA, 2010)

Para Fernandes (1996), pode-se entender QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

2.1 Conceito de trabalho

Segundo Reis (apud FERRARI, 2011, P.27), o trabalho carrega uma conotação de castigo ou fonte de dor. A palavra surgiu no sentido de tortura, no latim *tripaliare*, torturar com *tripalium*, chicote. A etimologia admitida para o vocábulo trabalho é a do latim *trabs*, *trabis*, viga, de onde se originou inicialmente um tipo *trabare*, que deu no castelhano *trabar*, etimologicamente obstruir o caminho por meio de uma viga e logo depois outro tipo diminutivo de *trabaculare*, que produziu *traballar*. No entanto o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ele representa um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”. Escravos e servos, historicamente sucedidos eram os que podiam dedicar-se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados. A produção de bens, por mais simples e, por vezes, ainda o são, é atividade do homem chamada trabalho cuja divisão social se evoluiu da escravidão ao contrato de trabalho (FERRARI, 1998).

O trabalho, em Marx e Engels, é algo que dá valor aos bens. Na sociedade política socialista, o trabalho e o trabalhador constituem a principal peça. Na sociedade capitalista é cada vez maior a valorização do trabalho, apregoando-se o associacionismo, isto é, uma integração efetiva em forma de associação do trabalhador do capitalista e o pluralismo mediante o reconhecimento de três espécies de trabalhadores: os braçais, os intelectuais e os trabalhadores de capitais. Verifica-se, pois, que do sentido negativo da antiguidade clássica passou-se a uma concepção de trabalho como valor (PINHO, NASCIMENTO, 2000).

O conceito jurídico, por sua vez, de trabalho supõe que este se apresente como objeto correlato ao emprego de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de

outro. Tal como ocorre quando: 1. Uma atividade humana é desenvolvida, pela própria pessoa física; 2. Essa atividade se destina à criação de um bem materialmente avaliável; 3. Surja de relação por meio da qual um sujeito presta, ou se obriga a prestar, a própria força de trabalho em favor de outro sujeito, em troca de uma retribuição (MARANHÃO, CARVALHO apud CORRADO, 1953).

Para Furquim (2001) trabalho em sentido geral é todo esforço físico ou intelectual com o objetivo de realizar alguma coisa. Merece destaque também, a definição de Cesarino Júnior (1970) que conceitua o trabalho como a aplicação da atividade humana à produção de bens e serviços em proveito de outrem, que o remunera. O trabalho é uma categoria antropológica central na vida do ser humano cuja a divisão social é determinante da organização da vida em sociedade e muito importante também enquanto eixo da organização social.

2.2 A importância das pessoas em uma organização

Para Chiavenato (2004) as organizações funcionam por meio de pessoas. É por meio delas que se torna possível a produção de bens e serviços, o atendimento ao cliente, além de alcançar o sucesso tão almejado de mercado. Chiavenato (2008) afirma que sem o trabalho, energia, dinâmica, inteligência, criatividade e racionalidade de pessoas, as organizações não existiriam.

Os colaboradores passam boa parte de suas vidas dentro das organizações buscando atingir seus objetivos pessoais e individuais. A relação entre pessoas e organização, é mútua, onde ambas as partes dependem uma da outra para sua sobrevivência. De acordo com Chiavenato (2004), a organização que busca alcançar os seus objetivos da melhor maneira possível, ela precisa saber canalizar os esforços das pessoas para que também elas atinjam os seus objetivos individuais e que ambas as partes saiam ganhando.

Atualmente o destaque de uma organização no mundo globalizado está diretamente ligado às pessoas que a compõe. É necessário que se tenha uma equipe capacitada, preparada, motivada e satisfeita. Pessoas que tenham iniciativa, vontade de trabalhar, que busquem sempre crescimento pessoal e profissional.

A produtividade de uma organização é influenciada pela a motivação de seus funcionários. A valorização do capital humano é primordial para o desenvolvimento organizacional. Momento em que a empresa identifica os fatores que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento do indivíduo e utiliza isso como ferramenta essencial para o alcance de seus objetivos de mercado (RIBEIRO e SANTANA, 2015). O comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa. Um ambiente sem inovação e sem liberdade de participação dos trabalhadores prejudica diretamente no bem-estar de todos e principalmente no rendimento do trabalho. O desafio de uma organização é identificar o que motiva cada indivíduo e proporcionar ações de melhorias na qualidade de vida no trabalho que solucionem os problemas existentes e torne sua equipe apta a desempenhar seu ofício com excelência.

2.3 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) corresponde ao nível de satisfação que o funcionário tem com seu ambiente corporativo e com as atividades exercidas. Um colaborador que está satisfeito com a empresa que trabalha se torna mais motivado, produtivo, criativo, saudável e inovador, promovendo assim mais lucros e benefícios para a empresa. A QVT envolve todo um conjunto de ações que, quando implantadas, tornam o ambiente corporativo agradável e promove inovações e melhorias na empresa que beneficiam toda a equipe.

A qualidade de vida no trabalho não interfere somente no trabalho em si, mas tem implicações no campo familiar e social dos trabalhadores. Para Davis e Newstrom (2001), a proposta de QVT é desenvolver um ambiente de trabalho que seja tão bom para as pessoas como para saúde econômica da organização. Portanto, é necessário que haja um enriquecimento no trabalho, de forma a deixá-lo mais desafiador.

A busca constante por um ambiente humanizado é uma entre as tantas atribuições da QVT. A ideia básica consiste em aproveitar as habilidades mais refinadas dos trabalhadores, buscando assim conciliar tecnologia, tarefas e empregados. Chiavenato (1999) relata que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado por Louis Davis na

década de 1970 e para este estudioso o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho não se limita em apenas prevenir acidentes de trabalho; deve também abranger todas as esferas da organização. Para isso, deve ser desenvolvido um estudo criterioso para apurar as causas de insatisfação dos funcionários, tanto a vida familiar como a vida social devem ser consideradas, tendo em vista que as mesmas se refletem no ambiente de trabalho, afetando a qualidade da produção e o desempenho em suas funções.

Walton citado por Chiavenato (1999) conceitua a QVT como o atendimento de necessidades e pretensões humanas, com base na ideia de humanização e responsabilidade social. Propõe ainda um modelo com oito categorias conceituais que devem ser consideradas na QVT:

CATEGORIA	DIRETRIZES
Compensação adequada e justa	Deve-se adotar um padrão de honestidade que considere uma remuneração adequada, equidade interna e equidade externa
Condições de segurança e saúde no trabalho	Devem-se considerar horários razoáveis de trabalho de acordo com as normas estabelecidas resultando no bem-estar do trabalhador e no trabalho realizado por este;
Oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Consideram-se os aspectos de autonomia no trabalho, habilidades múltiplas, identidade da tarefa, informações e perspectivas

Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	Valorização do trabalhador destacando-se dimensões de oportunidade de carreira, perspectivas da aplicação dos conhecimentos, desenvolvimento pessoal e segurança
Integração social na organização de trabalho	Ênfase as relações interpessoais no qual assume uma dimensão importante da qualidade de vida no trabalho
Constitucionalismo na organização de trabalho	Destacam-se os aspectos de privacidade, liberdade, equidade no tratamento e aplicação de processo
O trabalho e o espaço total da vida do indivíduo	Deve haver equilíbrio entre o trabalho e as atividades fora deste
Relevância social da vida no trabalho	Considera aspectos como a imagem da empresa, sua responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos desenvolvidos e suas práticas de emprego

Fonte: Walton; Chiavenato (1999).

2.4 Recursos Humanos X Qualidade de Vida no Trabalho

O setor de Recursos Humanos além de ter o desafio de promover iguais oportunidades de emprego, também procura melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os esforços para melhorar a QVT procuram tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Quando os cargos precisam ser reformulados, muitas vezes, as mudanças são feitas por gerentes operativos sem o envolvimento direto do setor de Recursos Humanos. Já outros gerentes buscam a assistência desse departamento, porque este pode ajudar a combinar as necessidades humanas com as do cargo. Os especialistas de pessoas precisam estar informados a respeito de como melhorar a qualidade de vida no trabalho por meio a reformulação de cargo. Fatores que influenciam o projeto de cargo e qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é um desafio importante à administração do setor de Recursos Humanos. As exigências sobre o projeto de cargo são organizacionais,

ambientais e comportamentais. Quando são cuidadosamente consideradas e consequentemente combinadas com um projeto apropriado do cargo, o resultado é um cargo produtivo e satisfatório. Mas quando os insumos ou produtos desejados são omitidos, resultam problemas. Os elementos organizacionais do projeto de cargo dizem respeito à eficiência e os cargos projetados eficientemente permitem que um trabalhador altamente motivado e capaz consiga o máximo de produção.

Um segundo aspecto do projeto de cargos refere-se aos elementos ambientais. Como acontece com a maioria das atividades de pessoal, o projeto de cargo não pode ignorar a influência do ambiente externo. Ao projetar cargos, os especialistas de pessoal e os gerentes devem considerar a habilidade e a disponibilidade de empregados potenciais ao mesmo tempo, as expectativas sociais também devem ser ponderadas. Habilidades e disponibilidades de empregados, as considerações de eficiência precisam estar equilibradas com as habilidades e disponibilidades das pessoas que vão realizar o trabalho.

Os cargos não podem ser projetados, utilizando apenas os elementos que ajudam a eficiência. Agir dessa maneira omite as necessidades humanas das pessoas que devem desempenhar o trabalho. Em lugar disso, os projetistas de cargo recorrem pesadamente à pesquisa comportamental a fim de promoverem um ambiente de trabalho que ajude a satisfazer as necessidades individuais (Maslow,1973).

Um problema com alguns cargos é que eles têm falta de qualquer identidade de tarefa. Segundo MORETTI (2003), os trabalhadores não podem apontar alguma peça de trabalho completo quando um cargo tem falta de identidade. Eles têm pouco senso de responsabilidade e podem não sentir orgulho pelos resultados. Depois de completarem seu trabalho, podem sentir pouco senso de realização. Quando as tarefas são agrupadas de modo que os empregados sintam que estão fazendo uma contribuição identificável, a satisfação no cargo aumenta de modo significativo.

Os elementos comportamentais de projeto de cargo informam os especialistas de pessoal para acrescentar mais autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação. Mas os elementos de eficiência apontam para maior especialização, menor variedade, autonomia mínima e outros elementos contraditórios. Assim, tornar

os cargos mais eficientes pode fazer com que sejam menos satisfatórios. Inversamente, cargos satisfatórios podem revelar ser ineficientes.

Com o objetivo de aumentar a qualidade de vida no trabalho, para os que têm cargos que não ofereçam oportunidades para realização, reconhecimento e crescimento psicológico, os setores de Recursos Humanos podem usar uma variedade de métodos a fim de melhorar os cargos através de reformulação. As técnicas mais amplamente praticadas incluem rotação de cargo, aumento de cargo e enriquecimento de grupo de trabalho. Essas técnicas, usualmente, são referidas como programas de qualidade de vida no trabalho.

Tal cenário demonstra a amplitude de um programa genuíno de qualidade de vida no trabalho, que deve vislumbrar as necessidades humanas de todos os níveis. É preciso ultrapassar o paradigma no qual a busca de motivação e da qualidade de vida esquece ou, simplesmente, ignora a satisfação das necessidades superiores.

2.5 Sedentarismo

Conforme explica (KARAM;1995), com a evolução tecnológica que se deu desde a especialização no trabalho industrial e o sedentarismo que cercam certas profissões, contribui para um envelhecimento precoce, para deformações estruturais e debilitam todo o funcionamento fisiológico.

Atualmente pode-se perceber que houve uma mudança significativa no modo em que os funcionários produzem, pois é exigido muito mais a capacidade intelectual, porque os instrumentos de trabalho são muito mais informatizados e com menor atividade muscular. Aumentando o sedentarismo desses funcionários e aumentando a tensão psicológica, que tem gerado cada vez mais doenças relacionadas a parte psíquicas.

Em uma matéria veiculada pela Revista VEJA, 1995,p.125, um estudo realizadona década de 70, apontou que 70% dos funcionários que trabalham em escritórios costumam ser sedentários e esses funcionários aumentam as despesas das empresas com despesas medicas em mais de 36%, quando precisam serinternados por algum problema de saúde, e o período de recuperação é 54% mais longos do queobservados em funcionários

que praticam atividades físicas regularmente, como apontado nessa pesquisa feita nas décadas de 70 nos EUA.

2.6 Benefícios da implantação do PAF para a organização e para os funcionários

Segundo apontado em uma matéria do Blog Gympass (2017), os benefícios gerados pelas atividades físicas nas organizações são inúmeros. Entre eles estão a motivação dos colaboradores envolvidos de várias formas: que vai da melhoria da imagem e da saúde dos colaboradores, podendo notar esses benefícios no dia a dia do mesmo, até melhora no desempenho das atividades da empresa.

Este tipo de benefício que as organizações concedem aos colaboradores, além de demonstrar uma preocupação com a saúde dos colaboradores daquela organização, traz uma série de benefícios para a organização e para os colaboradores.

Para que esse tipo de projeto seja bem aceito pelos colaboradores é necessário o suporte dos profissionais envolvidos para a orientação da escolha das atividades, direcionando cada colaborador para que faça a atividade que mais combine com seu perfil com o objetivo de mantê-lo no projeto. Para que os envolvidos sintam prazer na prática das atividades físicas e se mantenha em uma rotina de exercício e conquiste os resultados almejados em curto, médio e longo prazo.

3 METODOLOGIA

Essa monografia foi desenvolvida para analisar e entender os benefícios da implantação do programa de atividades físicas na QVT dos colaboradores da empresa PAC, por meio de pesquisas bibliográficas e de campo (entrevistas com participantes do projeto) para entender melhor como essas atividades influenciam a saúde do trabalhador, para isso foi realizada a pesquisa descritiva e pesquisa de campo.

3.1 Tipo de pesquisa

O tipo de pesquisa adotada para desenvolver esse trabalho foi a pesquisa de levantamento descritiva. Ao longo dessa monografia foram analisados documentos e

informações já existentes na organização, além do levantamento de dados primários realizado através da pesquisa de campo.

Vergara (2009, p. 42) aponta que “A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”. Para a pesquisa ser classificada como descritiva a mesma tem como objetivo descrever as características de uma população, um fenômeno ou experiência para o estudo realizado e alteram de acordo com o objetivo para qual a mesma está sendo elaborada e desenvolvida.

Como pode ser observado por Marconi e Lakatos (2003) esse tipo de pesquisa descritiva “Apresenta e delimita o que é”. Pesquisas descritivas têm como objetivo falar e desenvolver sobre os seguintes aspectos: descrição registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, com o objetivo de estender o motivo dos fatos ocorrerem como ocorrem no cenário atual.

3.2 Pesquisa de campo

Segundo (FONSECA, 2002), a pesquisa de campo tem como principal característica a investigações que além de utilizar a pesquisa bibliográfica e documental, faz também a coleta de dados por meio de entrevista junto a pessoas envolvidas, e com outros recursos de diferentes tipos de pesquisa (pesquisa ex-post- facto, pesquisa-ação, pesquisa participante, etc.).

A pesquisa em campo foi realizada com alguns funcionários da empresa PAC que participaram do projeto da PAF (Programa de atividade física) nessa empresa. Temporariamente esse projeto está parado e esse trabalho tem o intuito de mostrar os benefícios do mesmo ser reimplantado, por meio desses depoimentos.

Os entrevistados responderam às perguntas que foram feitas de forma estruturada e foram documentados os dados obtidos.

3.2.1 A empresa

A empresa PAC, foi fundada em 1974, essa empresa atualmente tem filiais em Minas Gerais, Bahia, Ceará, Piauí, Maranhão, Pará e Amazonas e conta com mais de 300 colaboradores, segundo informações que constam no site da empresa.

Essa empresa fornece máquinas, equipamentos, peças, assistência técnica e serviços pós-venda, e o mercado que a mesma atua (construção pesada, mineração, transporte interno, agricultura e área florestal).

O questionário que foi objetivo de estudo foi aplicado na unidade da matriz dessa empresa. Nessa unidade existem aproximadamente 70 funcionários, nos mais diversos setores e funções. A empresa conta com: administrativo (auxiliares, analistas, contadores, gestores), vendedores (de consorcio, de maquinas e peças), mecânicos (de equipamentos de vários portes).

3.2.2 O projeto

O projeto implantado nessa empresa tem por nome “Vida saudável”, esse projeto foi desenvolvido com o objetivo de promover a qualidade de vida no trabalho, por meio de práticas de atividades físicas em grupo após o horário de trabalho.

Este projeto foi divulgado por meio de e-mails (enviados a todos funcionários, convidando a fazer parte do projeto e posterior o início do projeto foram enviados e-mails para convidar os funcionários e informar mais os mesmos como nesse e-mail onde havia os seguintes dizeres: “Boa tarde Prezados! Vocês viram que interessante o projeto que começamos ontem? Trata-se de um grupo de corrida e caminhada que iniciará em outubro. Os treinos eram três vezes por semana e estamos a princípio oferecendo três possibilidades de horário: 6:40h às 7:30h, 18:10h às 19:00h, 19:10h às 20:00h. A formação destas turmas depende do número de inscrição nas mesmas. Haverá avaliação física e nutricional individual. Peço que divulgue para nossos colegas, a participação de vocês é muito importante!”. Houve também a divulgação através de folders como esses abaixo:

Imagem 1: Folders de divulgação do projeto “Vida Saudável”



Fonte: Arquivos PAC

Imagem 2: Chamada para o projeto “Vida Saudável”



Fonte: Arquivos PAC

As atividades físicas ocorriam nas dependências da empresa, onde as atividades eram adaptadas aos espaços que possibilitavam que as mesmas foram desenvolvidas. Os exercícios que foram desenvolvidos e trabalhados com os colaboradores foram: corridas, caminhada, pilates e crossfit. Abaixo imagens dos locais onde as atividades eram realizadas.

Imagem 3: Espaço para corrida projeto “Vida Saudável”



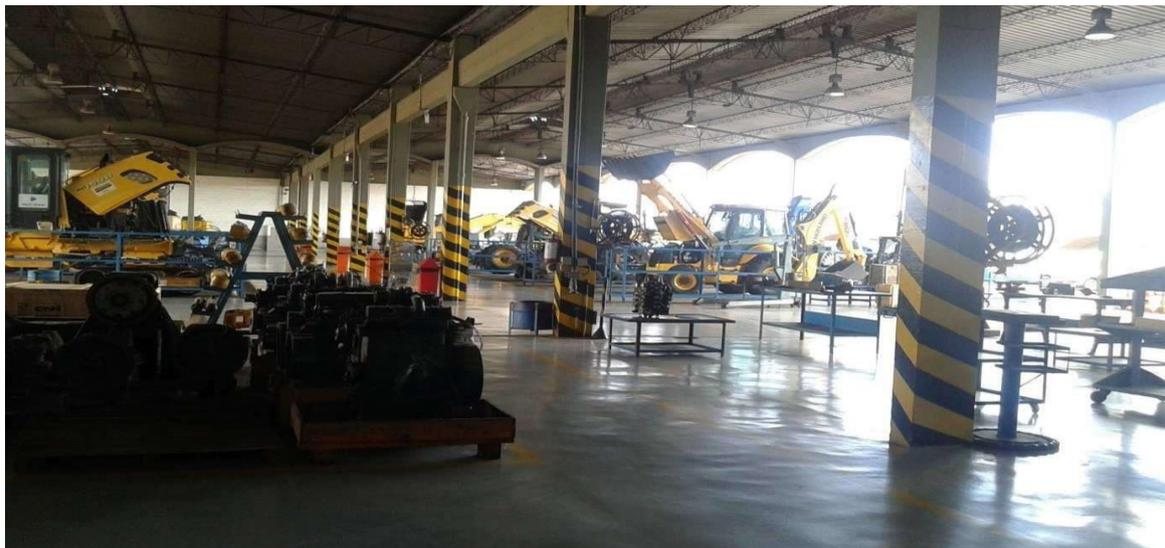
Fonte: Arquivos PAC

Imagem 4: Espaço para corrida e caminhada projeto “Vida Saudável”



Fonte: Arquivos PAC

Imagem 5: Espaço para alongamento e pilates projeto “Vida Saudável”



Fonte: Arquivos PAC

Para entendermos melhor o projeto, foram entrevistados alguns colaboradores que participaram do mesmo, para conhecermos melhor como eram as práticas de atividades, se os mesmos aprovavam o projeto (que foi instinto temporariamente, pois a empresa passa por uma reforma), e qual o interesse do mesmo em retornar ao projeto.

3.3 Perfil dos entrevistados

Os entrevistados são funcionários da empresa PAC que participaram do projeto PAF (programa de atividade física), de várias idades, setores e perfis, para que possamos saber a opinião de uma amostra variada para entender a visão do todo sobre esse projeto, os benefícios, e as deficiências desse projeto.

Por meio dessas entrevistas foi possível analisar a percepção dos participantes sobre esse tipo de prática na empresa, quais benefícios para a organização e os colaboradores, quais as vantagens notadas com o projeto entre outros. O roteiro de entrevistas poderá ser consultado no apêndice 1 que está anexado no final do trabalho.

3.4 Coleta dos dados analisados

Como citado anteriormente os entrevistados são funcionários da empresa PAC que participaram do projeto.

Juntamente com os Recursos Humanos da empresa e com o auxílio de alguns funcionários, foi levantado alguns colaboradores que poderiam dar depoimentos sobre a importância do projeto.

Para continuar após saber quais eram esses funcionários, entramos em contato com os mesmo por telefone para explicar do que se tratava a pesquisa e se o mesmo tinha disponibilidade para participar com seu depoimento para o desenvolvimento dessa pesquisa. Se o funcionário tivesse disponibilidade de participar, foi questionado qual a melhor forma para que o mesmo desse seu depoimento, por meio de entrevista ou através de uma entrevista que seria gravada para posteriormente colocar as informações no papel.

Uma vez que o funcionário informasse qual era a melhor forma o e-mail foi enviado ou a entrevista foi agendada para a coleta dos depoimentos e posteriormente a formação do nosso banco de entrevista para que pudesse entender melhor a importância do projeto nos mais seus diversos aspectos e abrangência (seja na vida pessoal ou na vida profissional dos participantes).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em meio as mais diversas formas de se medir e avaliar o que foi estudado, o que foi utilizado para entender a importância do projeto de QVT desenvolvido na empresa da empresa PAC foi a avaliação qualitativa, obtida por meio de entrevista com funcionários que participaram do projeto.

4.1 Benefícios da atividade físicas

Por meio das entrevistas, foi unânime perceber que os entrevistados, notaram diferença e benefícios após o início da prática das atividades proposta pela empresa PAC, dentre os principais benefícios os principais destacados foram: maior integração dos funcionários que ficaram mais unidos, o aumento na qualidade de vida, melhora na

postura, redução do estresse tanto na empresa como fora dela, melhora no bem-estar. E outra constatação apontada por alguns entrevistados que se as atividades não fossem realizadas nas dependências da empresa, os mesmos nem realizariam a atividade física, devido a cansaço por conta do deslocamento após o expediente, portanto esses exercícios serem realizados na empresa é um ótimo benefício aos envolvidos. Conforme a fala de um dos entrevistados: “No meu ponto de vista, o principal benefício da pratica de atividade física nas organizações, é a qualidade de vida dos colaboradores” (Mulher; assistente de vendas).

Pode ser notado as percepções dos colaboradores referentes os benefícios das atividades físicas o que responde parcialmente ao problema de pesquisa e mostra que as melhorias são sistemáticas após aplicada a PAF.

A atividade física faz bem pro corpo e pra alma, quem nunca ouviu orientação de um médico para praticar atividade física? Ainda que seja apenas uma simples caminhada. Se pensarmos que a perspectiva de vida nos dias de hoje graças a Deus e alta, logo devemos pensar que para envelhecer com qualidade de vida a atividade física no meu ponto de vista se torna indispensável (Homem; Analista Contábil).

Como pode ser notado na fala deste segundo entrevistado a percepção não é somente no âmbito organizacional como também é perceptível na vida cotiando comoum todo trazendo inúmeros benefícios.

4.2 Mudanças

Segundo informações obtidas por entrevistas, as principais mudanças notadas pelos funcionários que participaram das atividades são: perda de peso, melhora no humor, maior disposição para realização das atividades, melhora no sono e o principal, é notório a melhora da produtividade por meio dos funcionários participantes.

A fala deste entrevistado confirma quais foram os principais resultados que influenciaram as mudanças após a aplicação do método.

Sem dúvida nenhuma pude notar uma melhora significativa, além de perde peso, ganhei mais disposição para trabalhar, redução de dores, é bom para combater o stress, você fica com uma sensação de bem-estar e diminui a possibilidade de ter um enfarte, se tornar hipertenso, ter diabetes, etc. (Homem; Analista Contábil).

De acordo com esta frase é explicitado as muitas mudanças que afetaram para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e como foi importante a adaptação do PAF na empresa.

4.3 Importância das atividades

A realização de atividade física é importante por si só e já traz diversos benefícios, mas essas atividades realizadas na empresa somam, além importância para o bem-estar físico, e de fundamental importância para que os funcionários tenha maior interação, estejam melhores fisicamente, diminuição no estresse devido a rotina de trabalho, aumento da disposição, gerando assim uma maior QVT e resultando no aumento da produtividade. A profissional do setor de DAT afirma qual foi a importância das atividades: “É importante para fornecer um ambiente mais leve e agradável para os funcionários, que terão mais ânimo e disposição para trabalhar” (Mulher; Setor DAT).

Nas respostas da colaboradora é perceptível como as atividades foram importantes para todos da empresa e como trouxe inúmeros benefícios.

4.4 Percepção geral

Em termos geral, é notório os benefícios que a realização das atividades desenvolvidas pela empresa. O projeto foi extinto temporariamente na empresa, porém esta nos projetos a retomada do mesmo, ao ser questionado aos funcionários que já participaram, todos os funcionários demonstraram interesse de retomar as atividades quando o mesmo for reimplantado, realizando as mesmas atividades propostas como: corridas, pilates, alongamentos, atividades relaxantes e treino funcional, ou seja o projeto obteve sucesso alcançando os objetivos propostos, melhorias para a empresa, no caso da melhora da interação e da produtividade como apontado pelos funcionários e melhora para os mesmo com a melhora em todos os aspectos relacionados a qualidade de vida, tanto na organização quanto fora dela.

Esta percepção universal dentro da empresa demonstrou o sucesso do TAF e como consequência a melhora na produtividade, como qualquer organização capitalista, com exceção do terceiro setor, as medidas implantadas em uma empresa são para obter melhora nos lucros além dos outros temas propostos, assim de acordo com a análise da

aceitação dos funcionários pelo programa este poderia ser convertido em melhora na produtividade e no diferencial competitivo e assim trazer mais recursos para a empresa e continuar com as melhorias em qualidade de vida.

5 CONCLUSÃO

Foi possível concluir com esse trabalho que a organização que oferece aos seus colaboradores a oportunidade de praticar atividades físicas como um dos benefícios oferecidos, se destaca, pois além de se preocupar com seus números, se preocupa com o bem-estar, saúde e conseqüentemente aumenta a produtividade de seus profissionais que se sentem mais motivados.

É notório a satisfação dos funcionários que participam dessas atividades, são profissionais mais dispostos, como foi relatado nos depoimentos dos funcionários que participaram do projeto, objeto de nosso estudo, até o humor melhora. O benefício que essas atividades físicas proporcionam podem ser vistos de forma imediata, mas se estende a médio e longo prazo, tanto para a empresa (que se destaca como uma empresa moderna, que se preocupa com o seu pessoal) quanto para seus colaboradores (que se tornam mais saudáveis, mais dispostos, com diminuição significativa no nível de estresse, entre outros).

Levando em consideração o baixo custo, e o volume de benefícios que a prática de exercícios físicos proporciona tanto para os colaboradores quanto para a empresa podemos dizer que é vantajosa a implantação do PAF (projeto de atividade física) nas organizações, isso pode ser constatado por meio de entrevistas realizadas com os funcionários que participaram do projeto, as vantagens vão além dos benefícios para a organização (aumento na produtividade e interação dos funcionários), as os mesmo por serem assistidos e beneficiados por um projeto pensado pra eles se sentem mais motivados, por perceberem a diferença tanto pessoal como profissional.

Todos os entrevistados demonstraram que houve muitos benefícios na prática e que trouxe melhoras no dia a dia da empresa não havendo respostas negativas, desta forma foi notado que há impactos da TAF na organização e que este impacto é de forma geral

positivo dentro da mesma e houve um aumento gradativo na satisfação e na qualidade de vida dos colaboradores da empresa PAC.

REFERÊNCIAS

BEMSTAR. Curiosidades no mundo empresarial e saúde.

Cavassani, A. C; Cavassani, E. B. e Biazin, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. Disponível em: http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf. Acesso em: 20 nov. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 14. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira TL, 1992.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p.

GONÇALVES, A., VILARTA, Roberto. Qualidade de Vida e Atividade Física, explorando teoria e prática. Barueri: Manole, 2004.

LIMA, V.A. Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo. 2ª ed. Phorte, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de Vida no Trabalho e autorrealização Humana. Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, 2003.

PINHO, Ruy Rebello; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Instituições de Direito Público e Privado. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

REIS. Jair Teixeira dos. Manual de Rescisão de Contrato de Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr. 2012.

REIS. Jair Teixeira dos. Manual Prático de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr. 2011.

RIBEIRO, Larissa Alves. SANTANA. Lídia Chagas de. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96 , ISSN 2258-1166