

LETÍCIA GIMENES RIBEIRO

**GINÁSTICA LABORAL: BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA
E PARA SEUS FUNCIONÁRIOS**

Monografia apresentada à Disciplina Seminário de Monografia como requisito parcial para conclusão do curso de Licenciatura em Educação Física, do Departamento de Educação, Setor de Ciências Biológicas, da Universidade Federal do Paraná.

ORIENTADOR: IVERSON LADEWIG

“Companhias gastam milhões de dólares por ano na manutenção preventiva de suas máquinas. Não vemos razão para não fazermos o mesmo com nossos funcionários.”

Peter Thigpen
Presidente da Levi Strauss USA

Dedico esta monografia
Aos meus pais: Lázaro e Fátima;
À minha irmã: Cristina;
Ao meu namorado: Fábio;
Vocês são em minha vida uma constante
fonte de apoio e inspiração.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, a minha irmã e ao meu namorado, o meu MUITO OBRIGADO pelo incentivo, carinho e compreensão. Sem vocês eu não teria concluído este trabalho. Eu amo vocês!!!

Agradeço a todos os professores e colegas de classe, que contribuíram para a minha formação, e em especial aos professores Iverson Ladewig e Floresval A. Bianchi Filho, que me acompanharam e ajudaram a ultrapassar esta etapa importante da minha vida.

O caminho foi longo, as dificuldades maiores, porém graças a Deus, e as pessoas que sempre estiveram ao meu lado, me incentivando, me mantive na estrada superei as barreiras e cheguei ao final da etapa.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMO.....	ix
1.0 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 PROBLEMA.....	1
1.2 DELIMITAÇÕES.....	2
1.3 JUSTIFICATIVA.....	2
1.4 OBJETIVOS.....	3
1.4.1 Objetivo geral.....	3
1.4.2 Objetivo específico.....	3
1.5 HIPÓTESES.....	3
2.0 REVISÃO DE LITERATURA.....	4
2.1 A TECNOLOGIA, A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A INATIVIDADE FÍSICA.....	4
2.2 ERGONOMIA.....	7
2.3 LAZER, TRABALHO E ESTRESSE.....	9
2.4 A GINÁSTICA LABORAL.....	10
3.0 METODOLOGIA.....	16
3.1 SUJEITOS.....	16
3.2 INSTRUMENTO.....	16
3.3 PROCEDIMENTOS.....	16
3.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	16
4.0 RESULTADOS.....	17
5.0 DISCUSSÃO.....	25
6.0 CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS.....	30
ANEXOS.....	32

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Resultados obtidos por empresas dos Estados Unidos que adotaram o programa de Ginástica Laboral.....	15
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Resposta dos funcionários a questão 2: Dentro do setor que você trabalha, há normalmente uma rotatividade (rodízio) de tarefas nos postos de trabalho?.....	18
GRÁFICO 2: Resposta dos funcionários a questão 3: Você sentia dores antes de praticar a Ginástica Laboral?.....	19
GRÁFICO 3: Resposta dos funcionários a questão 4: Você continua sentindo as mesmas dores, mesmo com a prática da Ginástica Laboral?.....	19
GRÁFICO 4: Resposta dos funcionários a questão 5: A quanto tempo você pratica Ginástica Laboral?.....	20
GRÁFICO 5: Resposta dos funcionários a questão 6: Você normalmente realiza a prática da Ginástica Laboral?.....	20
GRÁFICO 6: Resposta dos funcionários a questão 7: Quantas vezes por semana você geralmente pratica a Ginástica Laboral?.....	21
GRÁFICO 7: Resposta dos funcionários a questão 8: Você considera que a Ginástica Laboral trouxe benefícios para o seu dia a dia no trabalho?.....	22
GRÁFICO 8: Resposta dos funcionários a questão 9: Você pratica atividade física fora do seu expediente de trabalho?.....	22
GRÁFICO 9: Resposta dos funcionários a questão 10: Você começou a praticar atividade física fora do seu expediente de trabalho, após você começar a praticar a Ginástica Laboral?.....	23
GRÁFICO 10: Resposta dos funcionários a questão 11: Quais os resultados e mudanças que você percebeu em você após a implantação da Ginástica Laboral?.....	24

RESUMO

A Revolução Industrial abriu portas para o desenvolvimento da tecnologia, e este desenvolvimento levou a um aumento na competitividade, que por sua vez exigiu mais da empresa, em termos de produtividade. Para se alcançar este níveis esperados, a empresa estendeu a exigência a seus funcionários. Esta pressão proporcionou a longo prazo a criação de um ambiente de trabalho desfavorável e, um aumento nos índices de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, conseqüentemente reduzindo a produtividade e os lucros. Em busca de amenizar este efeitos destrutivos, a saúde do trabalhador e a empresa, surge a ergonomia aliada ao programa de Ginástica Laboral. Para a pesquisa de campo desta monografia utilizou-se um programa de Ginástica Laboral já implantado há aproximadamente 3 anos, em uma empresa de informática de Curitiba, com o objetivo de verificar os benefícios que o mesmo proporciona para a empresa e para os seus funcionários. Neste processo de verificação foram aplicados dois questionários distintos, um destinado à representantes da empresa e, o outros aos trabalhadores. Pode-se constatar que 100% dos funcionários entrevistados consideram que a Ginástica Laboral trouxe benefícios para o seu dia a dia no trabalho, como redução do cansaço (fadiga) e aumento da disposição para o trabalho em 60% dos casos, promoção da integração/socialização em 57,5% e, diminuição no nível de estresse em 52,5%. Conclui-se que embora os programas de Ginástica Laboral venham sendo implantados buscando-se resultados para a empresa, eles tem proporcionado o reconhecimento e conscientização de que a preocupação com a saúde do trabalhador, atribuindo-lhe a qualidade de vida, certamente é o caminho para alcançar a qualidade total da empresa.

1. INTRODUÇÃO

Desde o início dos tempos vem ocorrendo constantes mudanças tecnológicas em busca de maior conforto e facilidades para o dia-a-dia. Entretanto muitas pessoas acabaram prejudicando-se com todo este conforto, pois o mesmo trouxe a diminuição da atividade física diária, seguida do sedentarismo, causando assim vários problemas a saúde.

Segundo MENDES (2000), com a Revolução Industrial a sociedade deixou de ser predominantemente rural onde o homem apresentava uma vida mais ativa, para ser mais urbana onde a vida torna-se sedentária. Criou-se uma linha de produção em grande escala, gerando o aumento no ritmo de trabalho e, na jornada de trabalho, uma sobrecarga sobre o trabalhador e exigências constantes quanto a resultados, que aliados ao sedentarismo ocasionou um aumento nos índices de doenças ocupacionais e, no nível de estresse físico e mental. Todos estes fatores causam um desequilíbrio orgânico que culmina com o aparecimento de dores.

Muitas empresas vêm implantando programas para seus trabalhadores com o intuito de combater estas alterações e desgastes, buscando cada vez mais a melhoria na qualidade de vida do trabalhador, que trará conseqüentemente benefícios para a empresa, como o aumento da produtividade, diminuição das faltas diárias dos trabalhadores e menores custos médicos. Dentre estes programas está a Ginástica Laboral que é um programa de qualidade de vida, com atividades planejadas e aplicadas no ambiente de trabalho, durante o expediente de trabalho, para os trabalhadores.

1.1 PROBLEMA

Após a Revolução Industrial a tecnologia deu um grande salto, proporcionando o conforto, a facilidade e ao mesmo tempo o prejuízo a saúde e ao bem-estar dos trabalhadores. Os movimentos variados que eram exigidos durante todo o dia de trabalho, transformaram-se em movimentos repetitivos. Surge o desequilíbrio físico, psíquico e emocional que favorece o surgimento do estresse, diminuindo a qualidade de vida. A tecnologia, aliada ao trabalho repetitivo (especializado) e, a falta de tempo e/ou dinheiro para o lazer prejudicam muito a saúde do trabalhador e a vida de toda a sua família, mas também prejudicam a

própria empresa com o aumento do risco de erros, das faltas diárias, dos acidentes de trabalho e gastos médicos, com conseqüente redução da produtividade e competitividade.

Ou os trabalhadores diminuem seus turnos de trabalho, diminuindo os salários e as oportunidades de lazer, ou recebem bem porém trabalham muito e não tem tempo para o lazer. Desta forma a prática de alguma atividade física e, o bem estar estão cada vez mais distantes da vida da maioria dos trabalhadores.

1.2 DELIMITAÇÕES

1.2.1 LOCAL

Esta pesquisa foi realizada em uma empresa de informática de Curitiba.

1.2.2 UNIVERSO

Representante e funcionários da empresa de informática de Curitiba/PR, com idade entre 19 e 52 anos, de ambos os sexos.

1.2.3 AMOSTRA

O estudo foi realizado através da aplicação de questionários, sendo respondido por 1 representante da empresa e 40 funcionários.

1.2.4 ÉPOCA

Os dados desta pesquisa foram coletados no mês de novembro de 2002.

1.3 JUSTIFICATIVA

Com o desenvolvimento da tecnologia, no trabalho e no dia a dia, a vida dos indivíduos tornou-se muito inativa, diminuindo o nível de qualidade de vida dos trabalhadores. Na tentativa de amenizar estes problemas surge a Ginástica Laborai ou Ginástica do trabalho.

Através da realização desta pesquisa busca-se verificar quais benefícios e resultados que esta atividade física pode trazer, tanto para os trabalhadores, quanto para a empresa, constatando desta forma sua importância.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivos gerais:

Abordar sobre o significado da Ginástica Laboral, seu surgimento, suas principais características, classificações e funções e, através desta e da pesquisa de campo verificar os benefícios e a importância da realização de atividade física durante a jornada de trabalho e, no local de trabalho.

1.4.2 Objetivos específicos:

Verificar, através da aplicação de questionário, quais os benefícios e resultados encontrados com a aplicação do programa de Ginástica Laboral, em uma empresa de informática de Curitiba, tanto para os trabalhadores, quanto para a empresa.

1.5 HIPÓTESES

HN – A implantação do programa de Ginástica Laboral não propicia benefícios para a empresa/funcionários;

H1 – A prática da Ginástica Laboral proporciona o aumento da produtividade e redução com gastos médicos e faltas no trabalho, beneficiando a empresa;

H2 – A Ginástica Laboral reduz o nível de estresse, o índice de dores corporais e cansaço e proporciona integração/socialização entre os funcionários, melhorando a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A TECNOLOGIA, A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A INATIVIDADE FÍSICA

No período pré-industrial o homem realizava seu trabalho de forma artesanal, utilizando-se consideravelmente do trabalho braçal com grandes exigências, em função do uso de ferramentas mais rudimentares. Com a Revolução Industrial vieram máquinas e instrumentos ocupando com eficácia, funções que antes eram exclusivas do homem. Os investimentos na tecnologia levaram a um crescimento das indústrias e um consecutivo aumento na produção, exigindo a necessidade de administrações de trabalho, onde as produções em série foram ganhando espaço nas linhas de montagem. (FAYOL *apud* POLITO & BERGAMASHI, 2002, p.22-23).

Taylorismo e Fordismo foram as correntes administrativas adotadas como referência pelas empresas, em função do aumento da produtividade. No Taylorismo buscava-se dividir o trabalho em tarefas cada vez mais simples, objetivando a redução do tempo gasto na execução das mesmas. Enquanto no Fordismo visava-se a linha de produção horizontal, num trabalho seqüencial em cadeia, com a utilização de uma esteira que definia o ritmo do trabalho. (MENDES, 2000, p.16).

As produções em série levaram a uma especialização do funcionário em apenas um tipo de atividade, executado por movimentos limitados e repetitivos, gerando monotonia e mecanização do trabalho. Estes fatores aliados ao cansaço postural, as longas jornadas de trabalho, com pouco ou inadequado descanso, produzem reações negativas no indivíduo, tanto fisiológicas quanto psíquicas, como o estresse, a fadiga, a depressão e, os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (D.O.R.T.), também conhecido como lesões por esforços repetitivos (L.E.R.). (POLITO & BERGAMASHI, 2002, p.23).

Segundo MENDES (2000, p.18), para amenizar os efeitos destrutivos a saúde do trabalhador, causados pela repetição dos movimentos (trabalho especializado), existem hoje muitos procedimentos que podem ser realizados, como por exemplo as intervenções ergonômicas, conceito este que surgiu em 1948 defendendo a idéia de que conforto e produtividade precisam ser aliados, pois pensar em produtividade de forma duradoura implica em bem-estar do trabalhador.

Segundo COUTO (1995, p.11) “ergonomia é um conjunto de ciências e tecnologias que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e seu trabalho, basicamente procurando adaptar as condições de trabalho às características do ser humano”.

Com as intervenções ergonômicas surge a organização de trabalho do pós-fordismo, onde a produção pode ocorrer de duas formas: em célula envolvendo um trabalho de revezamento onde os trabalhadores conhecem todo o processo de produção e, o grupo semi-autônomo envolvendo mais liberdade no trabalho, através do gerenciamento pelos próprios trabalhadores (evolução da produção em célula). Esta forma de organização do trabalho busca fugir das linhas de montagem, em que o homem se adapta ao trabalho, pois estas trazem muitos efeitos deletérios a saúde do trabalhador. Entretanto, na maioria das empresas ainda prevalecem as organizações Taylorista-Fordista, ou o empirismo administrativo, devido ao modo de produção mais barato. Isto torna cada vez mais importante a implantação de programas de Ginástica Laboral, aliados a ergonomia, que é capaz de dar uma sustentação positiva tanto as administrações modernas (pós-fordismo), como as Tayloristas-Fordistas e, nesta última, diminuindo os índices de problemas causados principalmente por esforços repetitivos. (COUTO, 1995, p.12).

Todas as transformações que vem ocorrendo constantemente por causa da tecnologia, tem acarretado um estilo de vida mais sedentário e estressante, tanto no trabalho, quanto fora dele. Esta junção tem levado a uma ruptura do equilíbrio do corpo e da mente, surgindo assim as doenças físicas e psíquicas, tais como: hipertensão, doenças cardiovasculares, doença arterial coronariana, obesidade, depressão, ansiedade, problemas na coluna, doenças ocupacionais.

Boa parte destes problemas, ligados a falta de saúde de uma pessoa estão diretamente relacionados a inatividade física.

A inatividade física representa um fator de risco cardiovascular bem mais importante que os três fatores de risco primários das doenças cardiovasculares (DCV), como: a hipertensão, o tabagismo e as hiperlipidemias (aumento de colesterol e triglicéridos). [...] A pessoa que pratica regularmente atividade física bem planejada, com intensidade e duração devidamente dosadas alcançará, além de todos benefícios cardiovasculares, fisiológicos e biomecânicos, uma boa qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho. (CASPERSEN *apud* MENDES, 2000, p.21).

De acordo com SILVA e MARCHI (1997, p.26-27), a qualidade de vida pode ser entendida como um nível de hierarquia e organização alcançado por uma pessoa na execução de seus objetivos. É algo tão subjetivo e individual quanto a felicidade, pois depende das expectativas e do plano de vida de cada um. A definição de qualidade de vida pode estar incluída na definição de saúde, pois estas estão muitas vezes diretamente associadas. Pode-se definir saúde como:

[...] uma condição de bem-estar que inclui não apenas o bom funcionamento do corpo, mas também o vivenciar uma sensação de bem-estar espiritual (ou psicológico) e social, entendendo este último – o bem-estar social – como uma boa qualidade nas relações que o indivíduo mantém com as outras pessoas e com o meio ambiente (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE *apud* SILVA & MARCHI, 1997, p.25).

Em tempos de globalização fala-se muito sobre qualidade total, entretanto está só será alcançada quando houver uma melhoria nas condições de saúde e educação, pois qualidade de vida é essencial para que haja qualidade total. (CAÑETE, 1996, p. 34).

O maior problema enfrentado pelos trabalhadores para se chegar a qualidade total dentro do ambiente de trabalho não está relacionado a carga física, porque esta diminui muito com a tecnologia, mas sim ao estresse mental e o ambiente de trabalho desfavorável. (ASTRAND & RODAHL *apud* CAÑETE, 1996, p. 44). Isto acontece, porque os programas de qualidade total que estão sendo implantados nas empresas visam primeiramente o aumento da produtividade, não considerando a qualidade no ambiente de trabalho, o que reflete diretamente na saúde do trabalhador. (CAÑETE, 1996, p. 36). Não apenas a qualidade de vida do trabalhador, mas também da sua família, dependem da qualidade de vida no trabalho, pois a maior parte do dia é destinada a este e, as conseqüências que lá acontecem como estresse, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais entre outros, refletem diretamente tanto no indivíduo quanto em toda a sua família.

A Ginástica Laboral e a ergonomia juntas, proporcionam condições favoráveis ao ambiente de trabalho, promovendo a saúde, o equilíbrio físico, psíquico e emocional, favorecendo o bem estar total do indivíduo, bem estar este que refletirá de forma positiva dentro do próprio ambiente de trabalho. (SELL, 1995, p.177).

2.2 ERGONOMIA

A ergonomia se caracteriza pelo estudo de aspectos do trabalho relacionados ao conforto e bem-estar do trabalhador. Tem como principal objetivo adequar o trabalho as características do trabalhador, através de adaptações confortáveis que venham a impedir a constituição de riscos a saúde. (CODO & ALMEIDA, 1998, p.163, 164).

As soluções ergonômicas ou melhorias ergonômicas podem se referir a vários aspectos do trabalho: as características do posto, tais como cadeiras, mesas, bancadas; o planejamento e localização de dispositivos e materiais de trabalho; a quantidade, qualidade e localização da iluminação; indicações sobre melhorias na organização da atividade, incluindo o planejamento de novos dispositivos de trabalho ou modificações nos existentes e alterações no ritmo e seqüenciamento das várias tarefas desempenhadas pelo operador (Id).

Há um grande número de funções na indústria e nos serviços que devido a grande repetitividade de movimentos acarretam como conseqüência o surgimento de doenças ocupacionais e, a principal delas que tem causado preocupações pelos altos e freqüentes índices de crescimento é a L.E.R..

A Legislação Brasileira que normatiza as condições de trabalho e às ações relacionadas a prevenção e ao tratamento de pessoas que desenvolvem doenças ocupacionais, vem sendo mudada nos últimos anos e o termo L.E.R. está sendo substituído por D.O.R.T. , que significa Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho e, com a publicação da portaria nº 3.751 de 23/11/1990, do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, instituindo a norma regulamentadora 17 (NR-17), que trata da ergonomia aplicada ao ambiente de trabalho (WEERDMEESTER & DUL, 1995, p.14).

“A NR-17 visa estabelecer parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.” (MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS, 2002, p. 225).

Os principais fatores dentro do ambiente de trabalho que determinam a manifestação da L.E.R/D.O.R.T, segundo CODO e ALMEIDA (1998, p.168-172) são:

- Postura: posturas fixas são um fator de risco, principalmente em trabalhos

sedentários;

- Movimento e força: com a combinação da aplicação de forças elevadas, a alta repetitividade de movimentos, a um aumento nos índices de L.E.R/D.O.R.T em mãos e punhos;
- Trabalhos e fatores psicológicos: fatores psicológicos afetam a relação entre trabalho e saúde, contribuindo para o desenvolvimento de problemas músculo-esqueléticos;
- Características individuais: o tipo de musculatura e as características corporais mantêm uma grande relação com os índices de incidências de problema. Neste sentido as mulheres apresentam maior suscetibilidade;
- Sedentarismo;
- Fatores emocionais;
- Obesidade;
- Móveis, equipamentos de trabalho, acústica, iluminação e temperatura inadequados, e excessivo número de horas extras.

Analisar os postos de trabalho é o ponto principal da intervenção ergonômica e, se esta fosse realizada antes do surgimento dos problemas de saúde, a maioria deles poderiam ser evitados.

De acordo com BENSOUSSAN, GOMES, ALBIERI e MOURA (1988, p.222,223), as modalidades de intervenção ergonômica podem ser classificadas da seguinte forma:

- Ergonomia de correção: relaciona-se a modificação de situações concretas de trabalho que apresentam problemas. É gerado por fatores tais como fadiga, absenteísmo, baixa produção, acidentes, alta rotatividade e doenças ocupacionais;
- Ergonomia de concepção: visa a elaboração de propostas e recomendações, fundamentadas em estudos e pesquisas, para estabelecer exigências ergonômicas a serem utilizadas na estruturação de máquinas, instrumentos e sistemas produtivos;
- Ergonomia de produção: concentra-se nas condições e características do trabalho a fim de oferecer o mínimo de risco e esforço ao trabalhador;
- Ergonomia de produto: refere-se a otimização de máquinas ou utensílios, tendo em vista as características do produto;

- Ergonomia do posto de trabalho: concentra-se tanto na correção, quanto na concepção de um posto de trabalho, melhor adaptado ao homem.

Nesta busca por qualidade de vida do trabalhador, o lazer pode ser um grande aliado, pois desperta e permite processos como criatividade, participação e envolvimento social.

2.3 LAZER, TRABALHO E ESTRESSE

O homem sempre trabalhou em busca de sua subsistência, entretanto com o passar dos anos o modo de vida e de trabalho foram sendo modificados se apresentando, primeiramente enquanto sociedade tradicional, rural e pré-industrial, onde o trabalho era realizado em casa ou próxima dela, desta forma a produção está ligada a família. O trabalho é muitas vezes interrompido, acompanhando o ritmo do homem, assim trabalho e lazer se confundem. Num segundo momento a sociedade torna-se moderna e urbana. Nela o trabalho, decorrente da industrialização, apresenta-se mais especializado e fragmentado, obedecendo não mais o ritmo do homem, mais sim o das máquinas, levando a um distanciamento entre trabalho e lazer. A Revolução Industrial é considerada como um “divisor de águas” entre estes dois estágios e, é somente após esta que o lazer se concretiza, acentuando a divisão do trabalho e a alienação durante o processo produtivo. (MARCELLINO, 1996, p.55).

Lazer e trabalho passam a ser vistos, vivenciados e estudados separadamente.

O lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais. (DUMAZEDIER, 1973, p.34).

A palavra trabalho deriva do latim “tripalium” que, na época era um tipo de instrumento de tortura. Devido a esta origem o trabalho assumiu uma conotação penosa por muito tempo. Aliado a isto está a necessidade de trabalhar para a sustentação, não importando onde ou em que. São poucas as pessoas que conseguem trabalhar e se sustentar apenas com o que gostam de fazer, mantendo o

lazer atrelado ao trabalho. Juntamente com isto, está a indiferença por parte de muitas empresas que pensam apenas no aumento de sua produção, deixando de lado o bem estar do trabalhador. Somando todos estes fatores e a falta de tempo para o lazer, está cada vez mais difícil trabalhar sem o desenvolvimento do estresse e, com alguma qualidade de vida. Segundo ROSSI (*apud* CAÑETE, 1996, p.51-52) “o estresse é uma resposta fisiológica ou emocional a um estímulo externo que origina ansiedade e tensão e, embora seja impossível viver sem ele, seu excesso pode causar danos físicos e emocionais irreparáveis”.

O estresse e a tensão excessiva, ocasionados pelo aumento no ritmo e intensidade de trabalho, aliados a dor causada pelo trabalho inadequado, acarretam desgaste e fadiga, prejudicando não só os trabalhadores, mas também as empresas, com o aumento no risco de erros, de acidentes de trabalho, de doenças ocupacionais e conseqüentemente custos médicos. As empresas deixam de ganhar em termos de produtividade e qualidade, por não conseguirem manter seus funcionários saudáveis, felizes, energizados e comprometidos. (CAÑETE, 1996, P.37 e 73).

O exercício é comprovadamente um bom meio para se evitar todos esse problemas, pois controla o estresse, possibilitando que o excesso de adrenalina produzido na tensão do trabalho seja canalizado, diminuindo assim o nível de ansiedade. (ROSSI *apud* CAÑETE, 1996, p.53). Tomando consciência deste fato, algumas empresas estão buscando implantar o programa de Ginástica Laboral que visa a prática terapêutica, preventiva e promotora da saúde individual e coletiva, deixando para trás apenas as ações curativas. (CAÑETE, 1996, p.36-37).

2.4 A GINÁSTICA LABORAL

A Ginástica Laboral é uma ginástica planejada para ser aplicada no ambiente de trabalho. Ela surge como um novo espaço de qualidade de vida e lazer realizada de forma espontânea e criativa pelo trabalhador, visando a prevenção e a reabilitação dos efeitos destrutivos que o trabalho repetitivo e monótono acarreta ao indivíduo. Ela consiste em:

... exercícios específicos, de curta duração, realizados antes, durante ou após a jornada de trabalho, tendo como característica principal a realização das atividades no próprio

local de trabalho, visando a prevenção aos DORT/LER, atuação sobre vícios posturais, prevenção a fadiga muscular, aumento da disposição do funcionário tanto ao iniciar quanto ao retornar ao trabalho e promoção de uma maior integração no ambiente de trabalho. (MARTINS apud ALVAREZ, 2001, p.18).

Apesar de apenas nos últimos anos a Ginástica Laboral ter se destacado, segundo CAÑETE (1996, p. 98), ela não é uma atividade recente. Existem relatos de sua existência desde 1925 na Polônia, onde era destinada a operários e chamada de Ginástica de Pausa. Logo após este período houveram experiências na Holanda, Bulgária e Alemanha Oriental. Na Rússia, 150 mil empresas envolvendo 5 milhões de trabalhadores, praticavam e praticam a Ginástica de Pausa, adaptada para cada cargo. Entretanto, a Ginástica Laboral teve seu desenvolvimento no Japão, desde 1928, onde os funcionários do correio freqüentavam sessões de ginástica diariamente, visando a descontração e o cultivo a saúde. Este hábito difundiu-se por todo o país após a Segunda Guerra Mundial e, atualmente, um terço dos trabalhadores japoneses exercitam-se nas empresas, tendo obtido como resultados, em 1960, a diminuição dos acidentes de trabalho, o aumento da produtividade e a melhoria do bem estar geral.

A grande difusão da Ginástica Laboral pelo Japão deve-se à adaptação de um programa da rádio Taissô, que consiste em uma ginástica rítmica, com exercícios específicos, acompanhado de música. Esta atividade acontece todas as manhãs, bem cedo, sendo transmitida pela rádio por pessoas preparadas, e praticadas não somente nas fábricas e ambientes de trabalho mais também nas ruas e residências. Este programa está aliado a palestras de curta duração sobre assuntos relacionados a saúde, trabalho, circulação sangüínea e aumento de produtividade (Ibid, p. 105).

No Brasil, a Ginástica Laboral chegou através de executivos nipônicos em 1969, nos estaleiros Ishiksvajima, onde ainda hoje diretores e operários se dedicam aos exercícios visando a prevenção de acidentes de trabalho (Ibid, p. 101, 102). Em 1973, segundo KOLLING (apud CAÑETE, 1996, p.100), houve uma experiência pioneira no país, que baseou-se na seguinte proposta elaborada pela Federação de Ensino Superior (FEEVALE) e sua escola de Educação Física: “elaboração de exercícios baseada em análise biomecânica, para relaxar os músculos agônicos pela contração dos antagônicos, em face da exigência funcional unilateral”. Este projeto

tinha como finalidade esclarecer as linhas gerais que deverão nortear a criação de centros de Educação Física junto aos núcleos fabris e, foi intitulado de Educação Física Compensatória e Recreação.

Em 1978, a FEEVALE, juntamente com o SESI (Serviço Social da Indústria), elaborou e implantou um projeto denominado “Ginástica Laboral Compensatória”, que teve início em 23 de novembro de 1978, envolvendo cinco empresas do Vale dos Sinos. Este projeto tinha caráter experimental e visando aprofundar os estudos nesta área, de acordo com o depoimento da diretora de uma das empresas que participou da experiência. (CAÑETE, 1996, p.100)

De acordo com POLITO e BERGAMASHI (2002, p.27), este projeto visava também combater a tenossinovite, popularmente chamada de “Doença dos Digitadores”, sendo a primeira patologia causada por esforços repetitivos no trabalho, a ser reconhecida legalmente com uma doença profissional. Este fato ocorreu em 1987, através da Portaria nº 4602 do Ministério da Previdência e Assistência Social. Este período foi marcado pela luta para obtenção do reconhecimento de outras doenças causadas pelos esforços repetitivos como a L.E.R. (lesões por esforços repetitivos) ou D.O.R.T. (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho). Esta pesquisa mostrou que o receio na perda da produção, demonstrado pelas empresas, é infundado, pois nos dez minutos de pausa se não houver ganho na produção também não haverá perda.

Após a experiência no Vale do Sinos, a ginástica laborai ficou esquecida por muito tempo. Isto ocorreu porque naquele período os objetivos da pesquisa realizada pela FEEVALE e SESI eram apenas de estudo, com uma mentalidade que não favorecia a implantação deste tipo de trabalho e também resultados que dessem base para a implantação deste programa em outras empresas. A ginástica começou a ser retomada na década de 1990 ressurgindo com força total. A partir daí passou a ser enfatizada a qualidade de vida no trabalho condenando-se o estresse e as lesões causadas por esforços repetitivos (CAÑETE, 1996 p.100, 102 e 103).

Segundo LEITE (*apud* MENDES, 2000, p. 36) a Ginástica Laborai pode ser classificada de duas formas, quanto ao horário de execução e quanto ao objetivo que a mesma possui.

A classificação da Ginástica Laboral conforme o horário de execução ocorre da seguinte forma:

- Ginástica Laboral preparatória: É aquela realizada no início do expediente de trabalho no posto de trabalho após o funcionário ter batido o cartão ponto e trocado de roupa. A Ginástica Laboral preparatória é aplicada no início do expediente de cada turno (turno da manhã, tarde, noite) (MENDES, 2000, p.37);
- Ginástica Laboral compensatória ou ginástica de pausa: Segundo é aquela ginástica realizada no meio do expediente de trabalho. Normalmente aplica-se uma pausa ativa após três ou quatro horas do início do serviço. Em algumas empresas é aplicado antes ou logo após o almoço ou jantar (dependendo do turno) (MENDES, 2000, p.38);
- Ginástica Laboral relaxante: É aquela realizada no final do expediente, iniciando-se dez a quinze minutos antes do término do expediente de trabalho. Este tipo de ginástica é indicada para trabalhadores que atendam um público, como: bancários, atendentes de informação ou do serviço de atendimento ao consumidor (SAC) que de um modo geral necessitam relaxar o corpo. (MENDES, 2000, p.38).

Quanto ao objetivo de execução (objetivo que a mesma possui), a Ginástica Laboral pode ser classificada como:

- Ginástica Laboral corretiva: Segundo TARGA (1973, p. 130) a ginástica corretiva tem como objetivo estabelecer o antagonismo muscular utilizando exercícios específicos que encurtem os músculos que estão alongados e, alonguem os que estão encurtados. É aplicado fora da sessão comum de ginástica laboral, a um grupo reduzido de pessoas que apresentem as mesmas características posturais;
- Ginástica Laboral de compensação: É normalmente aplicada no meio do expediente de trabalho visando impedir a instalação de vícios posturais das atividades de vida diária, e a prevenção da fadiga. A Ginástica Laboral de compensação é uma pausa com realização de atividades compensatórias específicas para cada setor da empresa. Os exercícios mais indicados são os de relaxamento, seguidos de movimentos ativos simples. É muito utilizado nas indústrias, onde é necessário aumentar o

rendimento do operário e, ao mesmo tempo, seu bem estar (TARGA, 1973, p.126);

- Ginástica Laborai preparatória ou pré aplicada: É uma série de exercícios que preparam o trabalhador para atividades de velocidade, força ou resistência. Visa aquecer e preparar a musculatura e as articulações que serão utilizadas durante o expediente de trabalho e, também atua de forma preventiva aquecendo e despertando o funcionário para o trabalho prevenindo acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais (TARGA, 1973, p.130).

Segundo CAÑETE (1996, p.36 e 104), muitas empresas tem buscado implantar o programa de Ginástica Laborai para amenizar e prevenir distúrbios físicos e psíquicos que surgem em função do maior nível de exigência e pressão, sobre a empresa e sobre o trabalhador. Esta pressão deve-se a busca da implantação do ISO 9000 e do aumento da produtividade. Não há mais espaço para erros. Entretanto os problemas ligados a saúde não podem ser analisados isoladamente, pois existem dois tipos de assistência à saúde do ser humano: a curativa e a preventiva. A curativa tem como objetivo atender o indivíduo somente quando este já possui uma patologia; já a preventiva (papel da Ginástica Laborai e da ergonomia) trabalha com o ser humano sem nenhuma patologia, ou seja, buscando prevenir o seu surgimento. (MENDES, 2000, p. 41).

É muito importante que a empresa associe estas várias formas de intervenções no ambiente de trabalho, pois os programas de qualidade de vida e promoção da saúde possibilitam o caminho para o desenvolvimento e, estimulam o espírito empreendedor e criativo de seus funcionários, possibilitando que produzam mais e de forma mais eficiente.

Segundo SILVIA e MARCHI (1997, p.139,140) empresas dos Estados Unidos que adotaram estes programa tiveram muitos resultados positivos, como mostra a tabela 1, página 15.

É através da mobilização da pessoas para o desenvolvimento das ações dos programas que os desafios e metas de qualidade serão alcançados, pois não é possível obter qualidade de produtos e serviços, se a qualidade de vida dos que produzem apresentar baixos níveis de satisfação.

TABELA 1 – Resultados obtidos por empresas dos Estados Unidos que adotaram o programa de Ginástica Laboral.

EMPRESA	RESULTADO
Nasa	12,5% de aumento na produtividade
Union Pacific	75% dos participantes atingiram um nível mais alto de concentração e relaxamento no trabalho
Mesa Petroleum	Taxa de absenteísmo 70% mais baixa
General Mills	19% de redução de absenteísmo entre os participantes
Dupont	Em três anos, economia de 1,6 milhões de dólares
General Electric	38% de redução em custos de assistência médica num período de 18 meses
Coors Company	Economia de 1,4 milhões de dólares em três anos.

Fonte: SILVA e MARCHI, 1997, p. 139,140.

3. METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho será feito um levantamento de dados sobre a Ginástica Laboral, e se utilizará a pesquisa de campo, através da aplicação de um questionário, pretendendo mostrar os benefícios e resultados da implantação do programa de Ginástica Laboral para a empresa e seus trabalhadores.

3.1 SUJEITOS

Participaram da realização deste estudo 40 funcionários e 1 representante de uma empresa de informática de Curitiba.

3.2 INSTRUMENTOS

Para a realização da pesquisa de campo desta monografia foram utilizados dois questionários distintos, um destinado a um representante da empresa (ver anexo 1) e outro destinado aos funcionários da mesma (ver anexo 2). O questionário respondido pelo representante da empresa contempla questões sobre a prática da Ginástica Laboral, os objetivos da empresa em implantar este programa e, quais os benefícios que esta prática trouxe para a empresa. O questionário aplicado aos funcionários contém perguntas sobre antes de se iniciar a prática da Ginástica Laboral, sobre a prática atual e, sobre os benefícios que esta tem proporcionado aos funcionários.

3.3 PROCEDIMENTOS

A aplicação dos questionários foi realizada em três dias. O primeiro dia foi destinado ao representante da empresa. O segundo e terceiro dia foi destinado aos funcionários. Em ambos o primeiro procedimento foi explicar as pessoas que este era um questionário que seria utilizado em um trabalho de conclusão de curso e necessitava de respostas com a máxima veracidade. Depois os questionários foram entregues, respondidos e devolvidos no mesmo dia.

3.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Os dados coletados pelo questionário dos funcionários foram analisados em percentuais.

4. RESULTADOS

4.1 DESCRIÇÃO DO QUESTIONÁRIO RESPONDIDO PELO REPRESENTANTE DA EMPRESA

A representante da empresa de informática de Curitiba que respondeu o questionário, trabalha no setor de recursos humanos da empresa a 3 anos. Segundo a mesma, dentro da empresa não existe nenhum tipo de controle de produtividade, não podendo assim quantificar se a Ginástica Laboral trouxe ou não benefícios quanto a produtividade.

A Ginástica Laboral foi implantada em alguns setores e turnos da empresa a aproximadamente 3 anos, tendo passado por vários processos de ajuste até chegar ao estágio atual, onde apenas o turno da madrugada não possui sua prática. A prática da Ginástica Laboral não é obrigatória e, é ofertada duas vezes por semana para uma das sedes e três vezes por semana para a outra sede.

A empresa também utiliza intervenções ergonômicas no ambiente de trabalho, em busca de adaptá-lo ao trabalhador e, como complemento ao programa de qualidade de vida.

Os principais objetivos da empresa em implantar o programa foram em ordem crescente de importância: 1. Diminuir o tempo e a quantidade de afastamentos por doenças ocupacionais; 2. Diminuição do estresse; 3. Maior integração dos funcionários com a empresa; 4. Prevenção e redução de doenças ocupacionais; 5. Começar ou continuar um programa de qualidade de vida no trabalho.

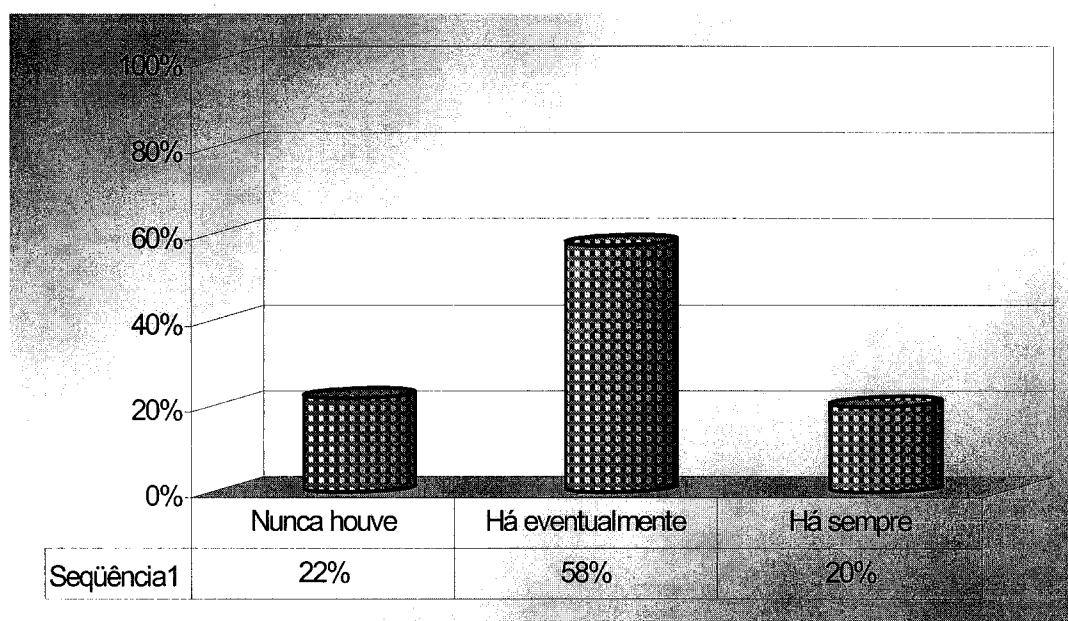
Segundo a representante estes objetivos ainda estão sendo quantificados, através da aplicação de um questionário, entretanto já pode-se notar que as melhorias vem acontecendo e, os objetivos alcançados com o tempo, surgindo um fator extra que considera muito importante, a conscientização dos funcionários quanto a necessidade da prática de uma atividade física.

Os principais resultados relatados foram a melhoria da relação entre os trabalhadores, o aumento da satisfação/trabalhador/empresa, a diminuição de doenças ocupacionais, e uma visão para a medicina preventiva e não apenas para a curativa.

4.2 DESCRIÇÃO DO QUESTIONÁRIO RESPONDIDOS PELOS FUNCIONÁRIOS

A descrição dos dados obtidos começam a partir da questão 2, porque a questão 1 foi utilizada no questionário apenas para identificação dos funcionários. Os gráficos e descrições estão em percentual.

GRÁFICO 1: Resposta dos funcionários a questão 2 - Dentro do setor que você trabalha, há normalmente uma rotatividade (rodízio) de tarefas nos postos de trabalho?



A maior parte dos funcionários, 58% respondeu que eventualmente em seu setor ocorre uma rotatividade de tarefas. 20% respondeu que sempre realiza esta rotatividade e, 22% respondeu que nunca realizou esta troca.

GRÁFICO 2: Resposta dos funcionários a questão 3: Você sentia dores antes de praticar a Ginástica Laboral?

De todos os funcionários que responderam o questionário, 52% relataram que não sentiam dores antes de praticar Ginástica Laboral, e 48% sentiam dores antes do início da prática.

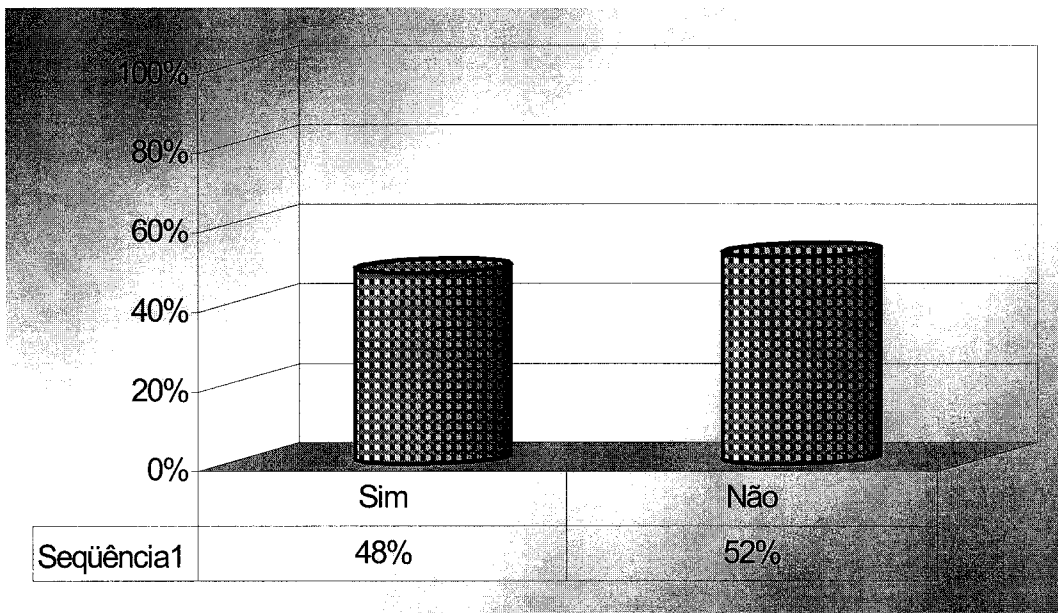
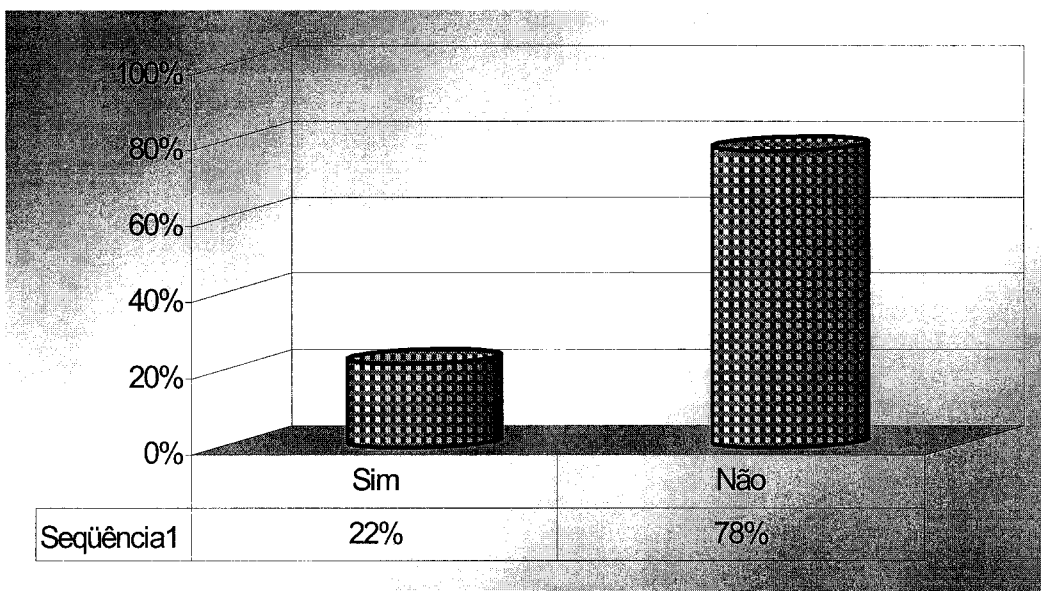
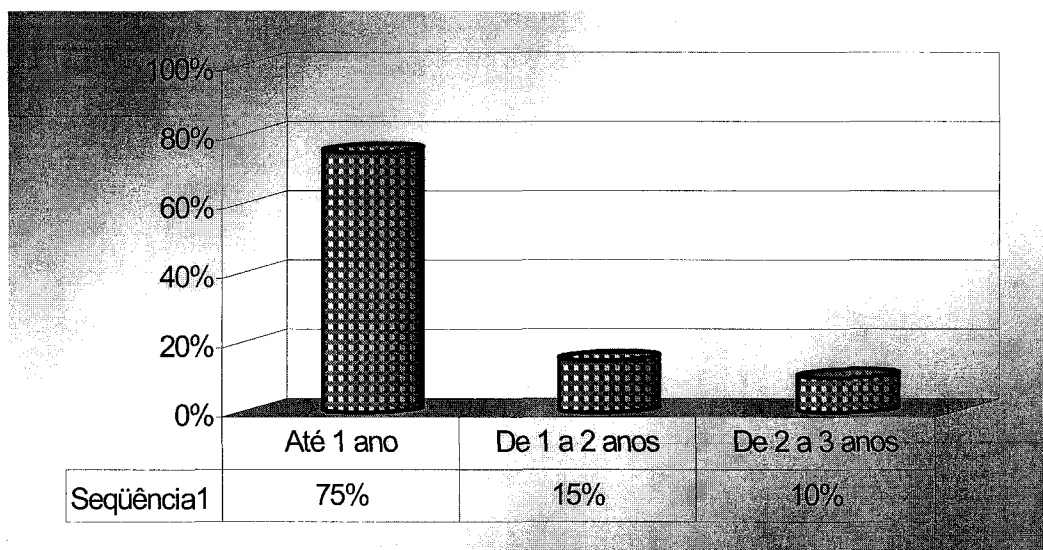


GRÁFICO 3: Resposta dos funcionários a questão 4: Você continua sentindo as mesmas dores, mesmo com a prática da Ginástica Laboral?



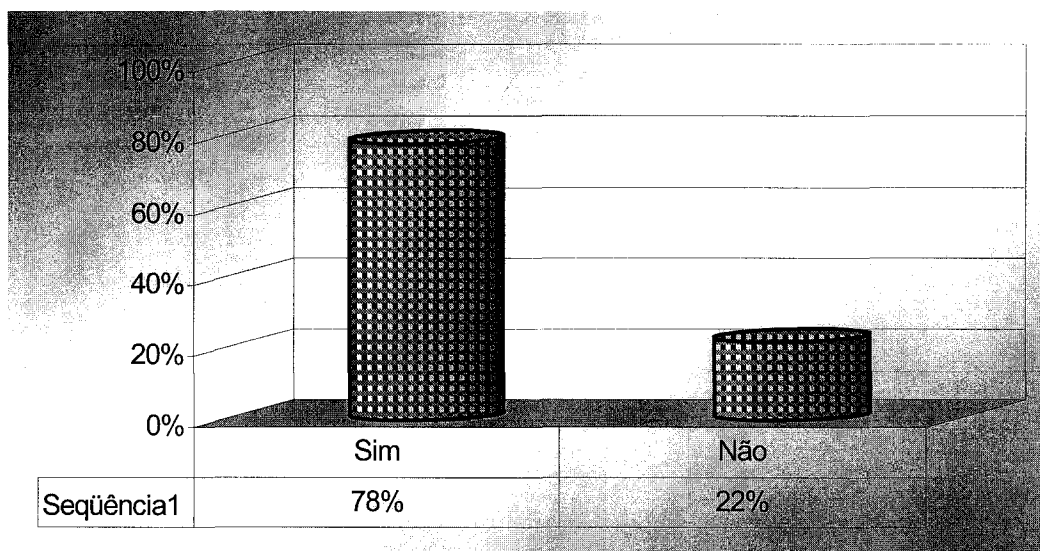
Após o início da prática da Ginástica Laboral, 78% dos funcionários que sentiam dores deixaram de tê-las, e 23% continuam sentindo as mesmas dores.

GRÁFICO 4: Resposta dos funcionários a questão 5: A quanto tempo você pratica Ginástica Laboral?



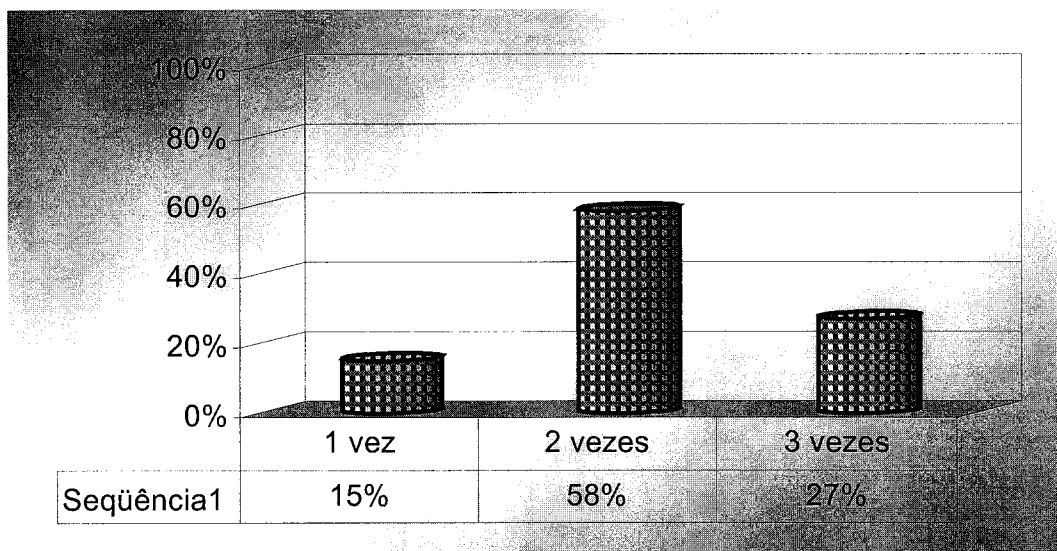
Os dados demonstram que a maior parte dos funcionários, 75%, praticam a Ginástica Laboral dentro do período de 1 ano, 15% realizam esta prática no período de 1 a 2 anos e apenas 10% dentro do período de 2 a 3 anos.

GRÁFICO 5: Resposta dos funcionários a questão 6: Você normalmente realiza a prática da Ginástica Laboral?



Dos funcionários que responderam o questionário, 78% normalmente realizam a prática da Ginástica Laboral e 22% normalmente não praticam (praticam poucas vezes).

GRÁFICO 6: Resposta dos funcionários a questão 7: Quantas vezes por semana você geralmente pratica a Ginástica Laboral?



Com relação a quantas vezes por semana os funcionários praticam a Ginástica Laboral, a maioria, 58% a realiza 2 vezes por semana, 27% realizam 3 vezes por semana e, apenas 15% a realizam somente 1 vez por semana.

GRÁFICO 7: Resposta dos funcionários a questão 8: Você considera que a Ginástica Laboral trouxe benefícios para o seu dia a dia no trabalho?

Todos os funcionários que responderam ao questionário, totalizando 100% consideram que a prática da Ginástica Laboral trouxe benefícios para o seu dia a dia.

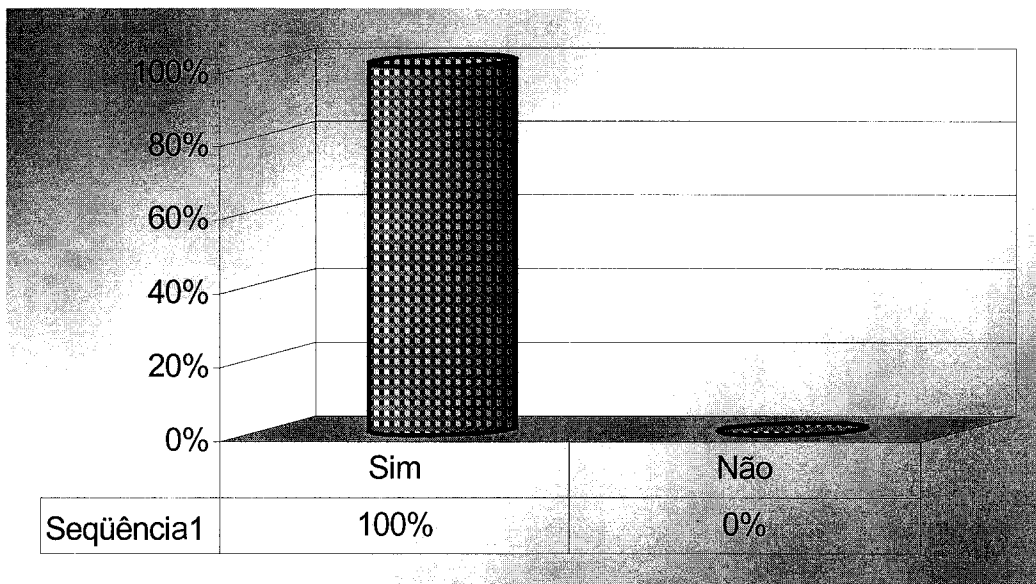


GRÁFICO 8: Resposta dos funcionários a questão 9: Você pratica atividade física fora do seu expediente de trabalho?

Os dados revelam que em 70% dos casos os funcionários praticam alguma atividade física fora do expediente de trabalho e 30% praticam apenas a Ginástica Laboral.

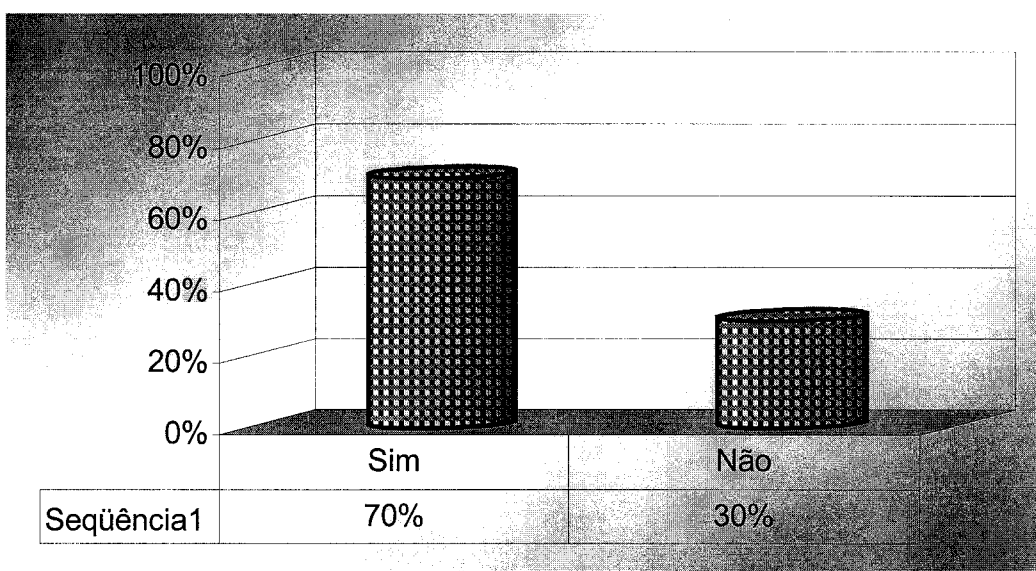


GRÁFICO 9: Resposta dos funcionários a questão 10: Você começou a praticar atividade física fora do seu expediente de trabalho, após você começar a praticar a Ginástica Laboral?

Apenas 20% dos funcionários que praticam atividade física fora do expediente de trabalho, começaram a praticá-la estimulados pela Ginástica Laboral. Os outros 80% já praticavam alguma atividade física.

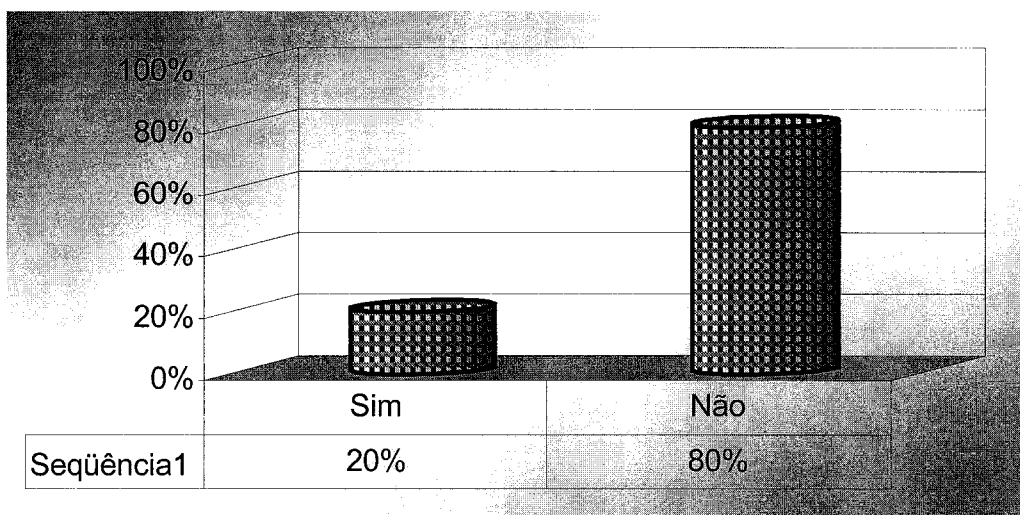
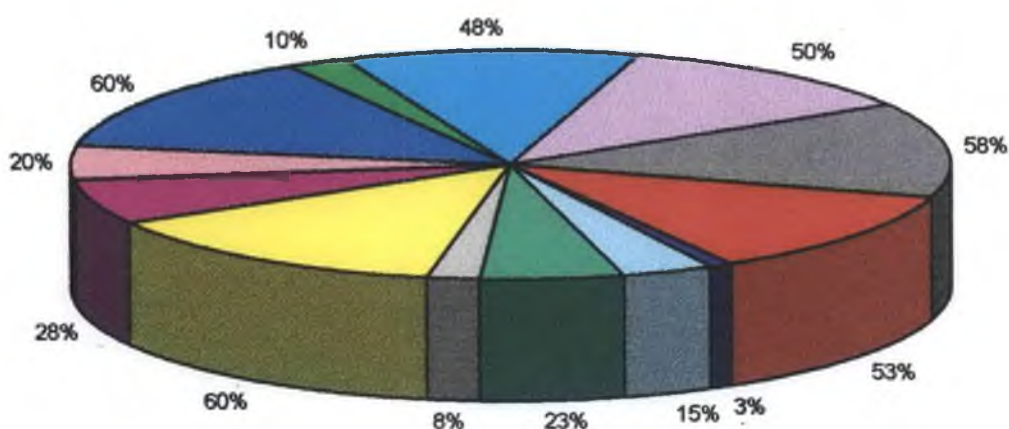


GRÁFICO 10: Resposta dos funcionários a questão 11: Quais os resultados e mudanças que você percebeu em você após a implantação da Ginástica Laboral?

É importante salientar que a somatória das fatias deste gráfico não totaliza 100% porque as alternativas foram de livre escolha, sendo então realizado a análise estatística por cada item separadamente.

Quanto a opinião dos trabalhadores sobre os resultados da prática da Ginástica Laboral, destacam-se como resultados mais importantes e significativos, a diminuição do cansaço e melhoria da disposição para o trabalho em 60% dos casos, a promoção de integração/socialização em 58%, a diminuição no nível de estresse em 53%, a correção de vícios posturais em 50% e a diminuição de dores corporais em 48% dos casos.

O aumento no nível de atenção no trabalho foi percebido em 28% dos casos. Em 23% dos casos foi percebido um aumento no desempenho, em 20% houve a diminuição das doenças ocupacionais, o aumento da produtividade foi percebido em 15%, em 10% houve diminuição dos afastamentos médicos, o nº de faltas no trabalho diminuiu 8% e em apenas 3% houve diminuição nos acidentes de trabalho.



- Diminuiu cansaço - 60%
- Diminuiu afastamentos médicos - 10%
- Diminuíram as dores corporais - 48%
- Corrigiu vícios posturais - 50%
- Promoveu integração/socialização - 58%
- Diminuiu o nível de estresse - 53%
- Diminuíram os acidentes de trabalho - 3%
- Aumentou a produtividade - 15%
- Aumentou o desempenho - 23%
- Diminuiu o nº de faltas no trabalho - 8%
- Melhorou a disposição para o trabalho - 60%
- Aumentou o nível de atenção no trabalho - 28%
- Diminuíram as doenças ocupacionais - 20%

5. DISCUSSÃO

Após analisarmos os questionários respondidos pela representante da empresa de informática de Curitiba, e pelos funcionários, pudemos observar que há uma grande relação entre os objetivos propostos pela empresa para a implantação do programa de Ginástica Laboral e, os benefícios alcançados, relatados pelos funcionários.

A adoção de intervenções ergonômicas aliada ao programa de Ginástica Laboral foi que proporcionou a esta empresa a obtenção de tantos resultados como mostra o gráfico 10 (benefícios relatados pelos trabalhadores quanto a prática da Ginástica Laboral), pois estes são programas de qualidade de vida que se completam. Como esperado pela empresa e, demonstrado na literatura um dos principais benefícios encontrados foi a diminuição do cansaço e, a melhoria da disposição para o trabalho em 60% dos casos, a diminuição no nível de estresse em 53% e, em 50% a correção de vícios posturais. Um valor que surpreende as expectativas, mas que é de fundamental importância é a promoção de integração/socialização entre os funcionários e também destes com a empresa (desenvolvimento interpessoal), relatado por 58% dos funcionários. Digo surpreendente porque este geralmente não é um item que esteja envolvido nos objetivos da empresa com a implantação do programa de ginástica, e neste caso está tanto nos objetivos da empresa, quanto nos considerados benefícios pelos trabalhadores.

Este desenvolvimento interpessoal é segundo MOSCOVICI (2001, p.168) “uma necessidade de desenvolvimento organizacional e social. Sendo a pessoa o subsistema principal da organização, este sistema e o macrossistema social dependerão do funcionamento efetivo do primeiro, em seu contexto habitual – o grupo humano”. A competência interpessoal é um processo de qualificação profissional, que se torna primordial para as funções de liderança e de intercâmbio social, não parando apenas no crescimento individual. As empresas e fábricas necessitam de líderes competentes para sobreviver e, desenvolver seus recursos e potencialidades.

Desta forma as pessoas não podem trabalhar juntas, apenas como máquinas que funcionam isoladas, sem que haja a interação humana. (MOSCOVICI,

2001, p.176). Esta interação é fundamental para o bom andamento e desenvolvimento da empresa.

Segundo a representante da empresa, apenas o turno da madrugada não realiza a prática da Ginástica Laboral, passando apenas pelas melhorias ergonômicas pois, segundo ela esta disponibilidade torna-se inviável à empresa por serem poucos funcionários, que nem sempre estão dispostos ou disponíveis a realizar a prática.

A prática da Ginástica Laboral, nesta empresa não é obrigatória, pois o objetivo, segundo a representante da empresa é que a Ginástica Laboral promova a conscientização, que traz consigo o estímulo. Entretanto, muito deste estímulo deve partir das chefias, supervisores, pois segundo KING (apud CAÑETE, 1996, p. 184) “a participação e envolvimento do chefe ou gerente é um fator importante para o sucesso do programa”, pois gera entusiasmo, dedicação e estímulo ao grupo.

Quanto ao benefícios da Ginástica Laboral para os funcionários, dos 48% que sentiam dores antes da prática da Ginástica Laboral, 78% deixaram de sentir estas dores. O motivo pelo qual este valor não totalizou 100% pode estar ligado ao fato de que 22% dos funcionários relataram não poder participar freqüentemente das aulas de Ginástica Laboral e/ou pela diferença no tempo de prática das aulas que variam de 3 meses a 3 anos e, de 1 a 3 vezes por semana.

Apesar de muitos funcionários praticarem atividade física fora do expediente de trabalho, 70% dos casos, todos 100%, consideram a prática da Ginástica Laboral importante para o dia a dia, pois a pausa, ao contrário do que muitos pensam, é necessária e fundamental para proporcionar o equilíbrio funcional do indivíduo, melhorando sua capacidade de produção. Dos 70% de funcionários que relataram praticar outra atividade física fora do expediente de trabalho, apenas 20% começaram o mesmo impulsionado pela Ginástica Laboral, os outros já praticavam alguma atividade e apenas a mantiveram, conscientes da necessidade de praticar um esporte para a manutenção da saúde.

Neste ponto a Ginástica Laboral tem um papel muito importante, pois conscientiza as pessoas da importância de pensar e agir de forma preventiva e, não apenas de forma curativa.

O que não pode ser comprovado com esta pesquisa foi a questão do aumento da produtividade e diminuição significativa das doenças ocupacionais. O

primeiro deve-se ao fato de que esta empresa não adota nenhum tipo de controle de produtividade, na verdade este é um tópico que para ser comprovado deve ser analisado em indústrias e fábricas de produção, pois esta é uma empresa de informática e, o tipo de controle de produtividade era por número de palavras digitadas e, foi abolido pela empresa por se tratar de um método totalmente oposto ao que é proposto pelos programas de qualidade de vida implantados na empresa.

O outro fator, referente a diminuição das doenças ocupacionais, foi citado por 20% dos trabalhadores, entretanto não se pode afirmar se este valor é ou não significativo, por não termos em números a quantidade de funcionários que apresentavam este tipo de problema antes de iniciar a prática da Ginástica Laboral.

6. CONCLUSÕES

Após a Revolução Industrial houve um grande avanço tecnológico e na informatização, trazendo inúmeras vantagens para a vida das pessoas. Entretanto esta mecanização gerou uma vida mais sedentária e um ambiente de trabalho com tarefas monótonas e repetitivas, que a médio e longo prazo ocasionam fadiga física e mental. Este esgotamento favorece o surgimento ou agravamento de problemas de saúde e doenças ocupacionais, sendo a principal delas a L.E.R/D.O.R.T, que é responsável por um grande número de afastamentos do trabalho.

Em busca de amenizar estes problemas surgem a ergonomia e a Ginástica Laboral. A primeira visando adaptar o trabalho ao homem, melhorando as condições psicofísicas do trabalhador; a segunda visando reduzir o número de acidentes de trabalho, de doenças ocupacionais, promovendo a saúde e a qualidade de vida.

Na verdade, segundo CAÑETE (1996, p. 183) as empresas estão sendo forçadas pelo mercado a buscar soluções para sua sobrevivência, constituindo-se à Ginástica Laboral, pouco a pouco, em uma importante alternativa, desde que aliada a outros programas de qualidade de vida como a rotatividade de funções e a ergonomia, que são fundamentais para eficácia da ginástica.

Estes programas aliados são comprovadamente importantes meios de prevenção, promoção e manutenção da saúde e da produtividade, entretanto com resultados em níveis diferentes para cada pessoa e empresa, pelas características variadas de políticas de recursos humanos, ambiente de trabalho e características individuais.

Apesar de muitas vezes a Ginástica Laboral ser procurada para atender uma demanda específica quanto a aspectos físicos e de produtividade, ela é capaz de estimular através de sua prática a ampliação da visão e da consciência, passando a não ser apenas mais uma simples ferramenta. Entretanto é importante salientar que a Ginástica Laboral não é fonte de todos os prazeres e nem mesmo uma poção mágica, mas é com certeza uma luz ao final do túnel que possibilita a transmissão de orientações sérias e seguras aos trabalhadores e, um espaço para que possam cuidar e pensar em si mesmos, o que geralmente não podem fazer por suas condições de vida ou ritmo tão intenso de trabalho (CAÑETE, 1996, p. 188,189).

A prática de Ginástica Laboral estimula o indivíduo como um todo, corporemente-espírito, expandindo a consciência sobre si mesmo, os outros e a realidade que o cerca.

“... se diminui as dores, aumenta a disposição, a atenção e a concentração, ativa a mente e o corpo, reduz acidentes, afastamentos por doenças ocupacionais e a procura do ambulatório, evidentemente, reduz os custos, os erros, melhorando os resultados em quantidade e, principalmente, em qualidade. [...] Uma condição alimenta a outra num ciclo inesgotável de desenvolvimento e amadurecimento.” (CAÑETE, 1996, p.185,186)

Como o esperado com esta pesquisa, pode-se comprovar que a prática da Ginástica Laboral proporciona inúmeros benefícios para a empresa e para os funcionários e, que estes benefícios não precisam vir necessariamente pela comprovação do aumento de produtividade (não estão apenas relacionados a ela), mas como no caso desta empresa de informática, os benefícios podem vir aos funcionários que ao se sentirem melhor produzem mais (maior rendimento) e principalmente melhor (aumento na qualidade da empresa), beneficiando a empresa.

Futuras pesquisas devem ser desenvolvidas para se comprovar cada vez mais os benefícios da Ginástica Laboral, entretanto com este estudo pode-se concluir a importância da prática da atividade física na vida das pessoas, que proporciona uma melhoria global da saúde física e mental, acarretando uma qualidade de vida indiscutivelmente melhor.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, B. R. **O papel da Ginástica Laboral nos programas de promoção da saúde.** In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ATIVIDADE FÍSICA E SAÚDE, 3.; Promoção da atividade física: da pesquisa a ação. Florianópolis – SC, novembro de 2001.

BENSOUSSAN, E. ; GOMES, V. B. ; ALBIERI, S. ; MOURA, A. L. F. **Saúde ocupacional.** Rio de Janeiro: Cultura médica, 1988.

CAÑETE, I. **Humanização, desafio da empresa moderna; a ginástica laboral como um caminho.** Porto Alegre: Foco Editorial, 1996.

CODO, W. ; ALMEIDA, M. C. C. G. **L.E.R.: diagnóstico, tratamento e prevenção: uma abordagem interdisciplinar.** 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana.** Belo Horizonte: Ergo, 1995.

DUMAZEDIER, J. **Lazer e Cultura Popular.** São Paulo: Perspectiva, 1973.

MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS, **Segurança e Medicina do Trabalho.** Coordenação e supervisão da Equipe Atlas. 51ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCELLINO, N. C. **Lazer e humanização.** 2ª ed. Campinas: Papyrus, 1996.

MENDES, R. A. **Ginástica Laboral: implantação e benefício nas indústrias da cidade industrial de Curitiba.** Curitiba: 2000. Dissertação (Mestrado em tecnologia) CEFET-PR.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo.** 10ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

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

SELL, I. Psicologia, sociologia e antropologia do trabalho. In: VIEIRA, S. I. (org). **Medicina básica do trabalho.** 1ª ed. Curitiba: Genesis, v.4, 1995.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: Best Seller, 1997.

TARGA, J. F. **Teoria da educação físico- desportiva- recreativa.** Porto Alegre: ESEF-IPA, 1973.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Normas Para Apresentação de Trabalhos.** Curitiba: Editora UFPR, 2000, nº 2, 6, 7, 8, 9, 10.

WEERDMEESTER, B. ; DUL, J. **Ergonomia prática**. São Paulo: Edgard Blücher Ltda, 1995.

ANEXOS

ANEXO 1 - Questionário para a empresa

Este questionário faz parte da monografia da acadêmica Letícia Gimenes Ribeiro, do curso de Educação Física da UFPR. Conto com sua colaboração que será de fundamental importância e peço para que responda todas as questões, com total veracidade.

1. Identificação:

Nome da empresa: _____

Nome de quem está respondendo o questionário: _____

Que função exerce na empresa: _____

Quanto tempo trabalha nesta função: _____

2. Esta empresa, adota algum tipo de controle de produtividade?

Sim Não

Qual: _____

3. Esta empresa utiliza intervenções ergonômicas no ambiente de trabalho?

Sim Não

4. Quando a Ginástica Laboral (GL) foi implantada na empresa? (dia / mês / ano)

5. A GL está sendo praticada em todos os setores e turnos da empresa?

Sim Não (se a resposta for não, cite por quê).

Por quê: _____

6. Quantas vezes por dia, para um mesmo turno (grupo de trabalhadores), a GL é aplicada?

1 2 3 4 ou mais

7. Quantas dias na semana a GL é aplicada?

1 2 3 4 5 6 ou mais

8. A GL é obrigatória?

Sim Não

Por quê: _____

9. Quais os principais objetivos desta empresa em implantar a GL? (Enumere as 5 respostas mais importantes em ordem crescente, ou seja, nº 1 para a mais importante, nº 2 para a segunda resposta mais importante e assim por diante).

- () Representação externa da empresa (publicidade); () Melhoria das relações entre os funcionários;
 () Maior integração dos funcionários com a empresa; () Aumentar a motivação dos trabalhadores;
 () Aumento da produtividade; () Redução dos acidentes de trabalho;
 () Quebra no ritmo de trabalho; () Diminuição do Estresse;
 () Melhoria das condições do ambiente de trabalho;
 () Começar ou continuar um programa de qualidade de vida no trabalho;
 () Prevenção e redução de doenças ocupacionais (LER/DORT, lombalgias e etc);
 () Diminuir o tempo e a quantidade de afastamentos por doenças ocupacionais;
 () Outros _____

* LER – lesões por esforços repetitivos

* DORT – distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho

10. Os objetivos propostos com a implantação da GL foram alcançados? A GL trouxe benefícios para a empresa?

- () Sim () Não () Outra resposta _____

11. Quais os resultados encontrados na empresa após a implantação da GL?

- | | |
|---|---|
| () Aumentou a produtividade | () Diminuiu a produtividade |
| () Não alterou a produtividade | |
| () Aumentaram os acidentes de trabalho | () Diminuíram os acidentes de trabalho |
| () Aumentaram as doenças ocupacionais (DO) | () Diminuíram as doenças ocupacionais (DO) |
| () Aumentou o absenteísmo | () Diminuiu o absenteísmo |
| () Aumentou o afastamento por DO | () Diminuiu o afastamento por DO |
| () Aumentou satisfação/trabalhador/empresa | () Diminuiu satisfação/trabalhador/empresa |
| () Melhorou a relação chefia/trabalhador | () Piorou a relação chefia/trabalhador |
| () Melhorou a relação entre os trabalhadores | () Piorou a relação entre os trabalhadores |
| () Aumentou a jornada de trabalho (hora extra) | () Diminuiu a jornada de trabalho |
| () Melhorou a qualidade do produto final | () Piorou a qualidade do produto final |
| () Facilitou a implantação para o ISO 9000 | () Dificultou a implantação de ISO 9000 |
| () Uma visão para a medicina preventiva | () Uma visão para a medicina curativa |
| () Aumentou a quantidade de erros | () Diminuiu a quantidade de erros |
| () Outros _____ | |

Obs: Doenças Ocupacionais (doenças por esforços repetitivos LER/DORT, Lombalgias, etc).

- **Questionário baseado em: MENDES, R. A. Ginástica Laboral: implantação e benefício nas indústrias da cidade industrial de Curitiba.** Curitiba, 2000. Dissertação (Mestrado em tecnologia) CEFET-PR.

ANEXO 2 - Questionário para os funcionários

Este questionário faz parte da monografia da acadêmica Letícia Gimenes Ribeiro, do curso de Educação Física da UFPR. Conto com sua colaboração que será de fundamental importância e peço para que responda todas as questões, com total sinceridade.

1. Identificação:

Setor em que trabalha: _____

Função que exerce: _____

Há quanto tempo você exerce esta função: _____

Turno que trabalha: _____ Idade: _____

Sexo: ()feminino ()masculino

2. Dentro do setor que você trabalha, há normalmente uma rotatividade (rodízio) de tarefas nos postos de trabalho?

() nunca houve () há, eventualmente () há sempre

3. Você sentia dores antes de praticar a Ginástica Laboral (aquela realizada no ambiente de trabalho)?

()Sim ()Não

4. Você continua sentindo as mesmas dores, mesmo com a prática da Ginástica Laboral?

()Sim ()Não

5. A quanto tempo você pratica Ginástica Laboral?

6. Você normalmente realiza a prática da Ginástica Laboral?

()Sim ()Não

(se a resposta for não, cite por quê).

Por quê: () não gostou da atividade () não teve tempo

() outra resposta _____

7. Quantas vezes por semana você geralmente **pratica** a Ginástica Laboral?

()1 ()2 ()3 ()4 ()5 ()6 ou mais

8. Você considera que a Ginástica Laboral trouxe benefícios para o seu dia a dia no trabalho?

Sim Não

9. Você pratica atividade física fora do seu expediente de trabalho?

Sim Não

Qual: _____

Quantas vezes por semana: _____

10. Você começou a praticar atividade física fora do seu expediente de trabalho, após você começar a praticar a Ginástica Laboral? (Em virtude dela?)

Sim Não

Por quê:

11. Quais os resultados e mudanças que você percebeu em você após a implantação da Ginástica Laboral.

Diminuiu seu cansaço (fadiga)

Diminuiu a quantidade de afastamentos médico

Diminuíram as dores corporais

Corrigiu vícios posturais

Promoveu integração/socialização

Diminuiu o nível de estresse

Diminuíram os seus acidentes no trabalho

Aumentou a produtividade individual e/ou em grupo

Aumentou o seu desempenho no trabalho

Diminuiu o nº de faltas no trabalho por motivo de doença

Melhorou a sua disposição para o trabalho

Aumentou o seu nível de atenção no trabalho

Diminuíram as doenças ocupacionais (LER/DORT, lombalgias, etc...)

Outros _____

* LER – lesões por esforços repetitivos

* DORT – distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho

- **Questionário baseado em: MENDES, R. A. Ginástica Laboral: implantação e benefício nas indústrias da cidade industrial de Curitiba.** Curitiba, 2000. Dissertação (Mestrado em tecnologia) CEFET-PR.