

HUMBERTO DÉLIO DONINI

**GINÁSTICA LABORAL: RESULTADOS E BENEFÍCIOS PARA AS
INDÚSTRIAS E PARA OS TRABALHADORES NA VISÃO DOS
COORDENADORES DE PROGRAMAS NA CIDADE INDUSTRIAL
DE CURITIBA (CIC)**

Monografia apresentada como requisito parcial na obtenção do grau de Licenciatura em Educação Física. Pelo Curso de Educação de Física, Setor de Ciências Biológicas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Ms. Ricardo Alves Mendes

Dedico este trabalho a pessoas muito especiais, que sempre estiveram ao meu lado nos momentos que eu mais precisei.

A minha família, pela compreensão nessa trajetória de quatro anos.

A mulher mais importante na minha vida minha mãe a quem lhe devo a minha vida, aos meus irmãos pela confiança que devotaram em mim e aos meus sonhos de vencer.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho teve a colaboração de muitas pessoas, as quais expresso meus sinceros agradecimentos com:

A minha família por dar todo suporte emocional, educacional, afetivo que só quem pertence a essa família sabe o que é amor familiar, em especial a minha mãe, aos meus irmãos por acreditar em mim e no meu potencial.

Ao professor Ms. Ricardo Alves Mendes, pelo seu apoio e a dedicação de horas de orientação e correção desde as primeiras linhas deste estudo, que me ajudou para que enfim concretiza-se.

A todos meus amigos e colegas de curso de Educação Física em especial: Fabiano Colpani, Jonnes, Ivan, Zé, Fernando, Neto, Jonas, Jeffer, Fabio, Jader, Flavio, Fabiano Fortes, Fabiano Cristopoliski, as amigas Helen, grasieli, Juliana, Flavia, Daniele, Daniela, Fernandinha, Carol, Suzana, Vanessa e de todas as pessoas que no momento eu possa ter esquecido, mas todos moram dentro do meu coração.

A todos os professores do Departamento de Educação Física da Universidade Federal do Paraná, Instituição que ajudou me a construir um pouco de quem sou hoje, e influenciar meus pensamentos para o resto da minha vida, quem faz Federal nunca mais esquece...

Agradeço, de modo especial, a todos aqueles que, de uma forma direta ou indireta, contribuíram e acreditaram na realização deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	V
1 INTRODUÇÃO	1
2 REVISÃO DE LITERATURA	4
2.1 O SEDENTARISMO E OS MAUS HABITOS.....	4
2.2 ERGONOMIA NO POSTO DE TRABALHO.....	5
2.3 PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE.....	6
2.4 GINÁSTICA LABORAL.....	8
2.4.1 BENEFÍCIOS NÃO FISIOLÓGICOS.....	10
2.4.2 BENEFÍCIOS FISIOLÓGICOS.....	11
3 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS	15
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	17
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	25
ANEXO 1	28
ANEXO 2	29
ANEXO 3	32

RESUMO

A mecanização do mundo moderno trouxe o sedentarismo e com ele vários problemas como acidentes de trabalho, absenteísmo, doenças ocupacionais (DORT), estresse e outros problemas que as empresas tem que resolver, uma forma de resolver um pouco os problemas foi levar uma atividade física para dentro da empresas chamada de Ginástica Laboral (GL) que melhorou a qualidade de vida do trabalhador e diminuiu o sedentarismo que era encontrado dentro das empresas. Os objetivos do estudo foram verificar quais são os benefícios e os resultados que a ginástica laboral traz para os trabalhadores e para as indústrias da CIC que possuem programas de ginástica laboral na visão dos representantes das empresas; identificar quais são as indústrias da CIC que se utilizam programas de ginástica laboral. A abordagem metodológica foi descritiva quantitativa. O estudo foi dividido em duas fases. Na primeira fase foi realizada uma identificação das indústrias que possuíam GL, das 511 indústrias da CIC, conseguiu-se contato com 302 indústrias e somente 20 (6,62%) ofereciam a GL para os colaboradores. Na segunda fase foi confeccionado um questionário em relação aos benefícios e resultados que a GL trouxe para as indústrias na visão dos coordenadores dos programas, com as respostas deste questionário pode-se observar vários resultados e benefícios. A ginástica laboral como atividade física, está englobando cada vez mais empresas preocupadas com o bem-estar de seus colaboradores, na melhoria da qualidade de vida, na prevenção de doenças ocupacionais e das condições de vida das pessoas através do exercício físico.

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço de novas tecnologias muitos trabalhadores deixaram de realizar a produção de um produto por inteiro, hoje sua função é cada vez mais especializada (fazendo somente uma parte do produto). Assim os trabalhadores são comparados a máquinas, mas máquinas também sofrem processos de desgastes por vários fatores (corrosão, condições físicas desfavoráveis, combustível, etc...), os homens também necessitam de condições favoráveis (ambientais, físicas, mental e relacional). Dessa forma o bem-estar e a produtividade dependem das condições físicas e da relação das pessoas entre si e com o trabalho. O homem utiliza-se de seu corpo de maneira errônea tanto com sua postura no posto de trabalho, bem como nos movimentos que, muitas vezes, são estáticos e repetitivos produzindo estresse físico e mental.

Todavia o sedentarismo também é um forte contribuinte ao homem ter sérios problemas com seu corpo, além de maus hábitos alimentares, faltas de atividade física e aos vícios (tabagismo, alcoolismo, etc...) são fatores que desencadeiam acidentes de trabalho e causam várias aposentadorias precoces, que segundo Sistema Único de Saúde (1999), as doenças ocupacionais são grandes responsáveis por essas aposentadorias.

Segundo Pollock, Wilmore e Fox III (1994), toda essa tecnologia vem facilitar a vida dos homens, mas certamente, vem transformar a vida destes, num estilo de vida mais sedentário no trabalho, em casa em todas atividades da vida diária.

Retomando, o sedentarismo é como um dos principais problemas mundiais, tanto em países desenvolvidos (60%) como subdesenvolvidos (70%). Um homem sedentário ao realizar suas atividades diárias deixa seus corpos cada vez mais fatigados, fazendo com que seu corpo seja castigado e maltratado.

Então, o problema desse estudo aqui se faz presente: Quais são os benefícios que a ginástica laboral traz para os trabalhadores e para as indústrias da CIC que possuem programas de ginástica laboral?

E os objetivos do estudo são: "Verificar quais são os benefícios e os resultados que a ginástica laboral traz para os trabalhadores e para as indústrias da CIC que possuem programas de ginástica laboral na visão dos representantes das empresas; identificar quais são as indústrias da CIC que se utilizam programas de ginástica

laboral; verificar os benefícios e os resultados que a ginástica laboral traz para os trabalhadores e para as indústrias que possuem programas de ginástica laboral”.

A ginástica na empresa parece ser uma atividade nova, no mundo do trabalho, mas conforme Pulcinelli (1994), foi implantada pela primeira vez no Japão em 1928 sendo praticada por trabalhadores dos correios.

Assim, a Ginástica Laboral tem um papel fundamental nas empresas que é de proporcionar uma atividade que os trabalhadores, mesmo sedentários, consigam realizá-la, por ser uma atividade de pouco tempo e com poucas exigências de condicionamento físico, mas mesmo por pouco tempo esses exercícios podem trazer alguns benefícios.

Portanto um programa de prevenção e saúde dos trabalhadores com baixos custos para o empresário que pode aumentar consideravelmente a produtividade, mas poucos adotam esses programas.

Outro fator a ser abordado é a qualidade de vida que a indústria estará proporcionando para seus colaboradores, por ser uma atividade física onde irá despertar alguns sentimentos e vaidades que devem ser informados aos trabalhadores, como a importância da atividade física. Dantas (1999), definiu “o nível de qualidade de vida ideal como um grau ótimo de atendimento das necessidades existentes em cada um de nós”.

E dentro dessa visão, torna-se necessário realizar uma pesquisa para que se possa analisar se os programas de ginástica laboral têm um cunho que visa à qualidade de vida ou simplesmente para ser mais uma forma dos empresários se desresponsabilizarem dos efeitos deletérios que o trabalho pode trazer à saúde do trabalhador.

A ginástica laboral é uma área da Educação Física ainda pouco explorada e com grande campo para muitas pesquisas, segundo Moraes (1998), por ser uma área onde a multidisciplinariedade de ciências traz uma maior compreensão dos estudos realizados nas indústrias. A ginástica laboral pode ser um novo paradigma, por ser uma atividade que traz bem físicos, psicológicos e emocionais, onde o colaborador pode extravasar todas suas angústias e estresses do dia-a-dia.

Ciente disso, o problema deste será: Quais são os benefícios e resultados da ginástica laboral para as indústrias e para os trabalhadores na visão dos coordenadores dos programas da Cidade Industrial de Curitiba (CIC).

No capítulo 2, será apresentado o referencial teórico abordando diferentes assuntos como: sedentarismo e maus hábitos, ergonomia no posto de trabalho, programa de promoção de saúde que darão embasamento suficiente para em seguida tratar da ginástica laboral.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo terá quatro seções que irão abordar os assuntos que embasarão este estudo. A primeira seção trata-se-á do sedentarismo e maus hábitos dos trabalhadores. Na segunda seção será apresentados a ergonomia no posto de trabalho e o melhor aproveitamento da mobilidade do colaborador. Na terceira seção serão abordados os programas de promoção de saúde nas empresas. Então na quarta seção serão apresentados os conceitos, as classificações, os objetivos e os benefícios da ginástica laboral.

2.1 O SEDENTARISMO E MAUS HÁBITOS

Segundo Mendes & Leite (2004) “A industrialização provocou o surgimento de novas e de mais tecnologias. Possivelmente, a união da industrialização e das novas tecnologias ocasionou o aparecimento de um marco nas questões do sedentarismo e de uma involução do movimento corporal”.

Como se pode observar o sedentarismo pode ser justificado pela modernização que o planeta vem sofrendo ou pela simples aceitação que o homem com as várias facilidades trazidas por essas tecnologias, também resolveu se “acomodar”, pelo fato de que hoje não é mais preciso correr atrás do alimento, procurar moradia, entre outras tarefas que eram realizadas há séculos atrás, é só telefonar para o restaurante trazer ou fazer a comida na própria casa.

Então, o homem encontra facilidades (lazer, tempo ocioso), mas acaba encontrando dificuldades, por não aproveitar seu tempo ocioso ou de lazer para praticar alguma atividade física que para sua longevidade tem grande importância, uma pessoa ativa e alegre, motivada, tem boa auto-estima. O sedentário, segundo Goffman citado por Cañete (1996), tem um estímulos que a reduz a valorização do indivíduo nele enquadrado (deformações físicas), pois, muitas vezes, o sedentário sente se incapaz de realizar certas tarefas que o mesmo acha fácil, mas acaba se tornando uma abominação, e é o que ocorre com a atividade física, pois as pessoas inativas procuram, muitas vezes, fazer uma atividade onde não seria a mais indicada, mas assim mesmo, ela o faz sem uma orientação de um profissional de Educação Física e

acaba se frustrando e nunca mais tenta fazer outra atividade física por achar que todas são terríveis.

Assim, nesse sentido Dantas citado por Pulcinelli (1994) mostrou que a condição do sedentarismo se refere ao nível de condicionamento físico baixo e não a idade ou a composição corporal do indivíduo.

Sedentário não é obeso, mas trata-se de pessoas que não praticam atividade física, regularmente com intensidade, volume e frequência compatíveis para o desenvolvimento de uma boa aptidão física. O trabalhador com todas suas tarefas do dia-a-dia, muitas vezes, não consegue ter tempo disponível para praticar uma atividade física regular, e acaba realizando aquela prática de final de semana onde, muitas vezes, o despreparo físico acaba levando a distensões, luxações, entorses, e a outras lesões.

O trabalhador, principalmente, dentro das empresas, possui maus hábitos como: má postura, problemas alimentares, vícios, inatividade física, etc.

Portanto é de interesse do empresário sanar esses maus hábitos para que seus colaboradores tenham uma qualidade de vida total, não apenas valorizando a produtividade, mas como um meio para assegurar melhores desempenhos...

2.2 ERGONOMIA NO POSTO DE TRABALHO

A definição de ergonomia, segundo Meister (1998), "é a ciência que objetiva adaptar o trabalho ao trabalhador e o produto ao usuário".

Ergonomia entende-se pela relação que o homem tem com a máquina, o equipamento, a programação, as instruções e as informações em seu posto de trabalho, para que possa amenizar os problemas entre o homem e a tecnologia empregada em seu trabalho. Portanto deve-se atribuir grande importância à ergonomia, porque a maior parte da vida passa-se em atividades profissionais; e é essa ciência que tem como ênfase estudos do homem no seu trabalho, realizando suas atividades do dia-a-dia, o que faz da ergonomia um verdadeiro desafio para o equilíbrio do sistema homem-máquina.

No período da revolução industrial o interesse das fábricas era produtividade sem respeitar a acomodação de seus trabalhadores, sendo o homem tratado como mera

mão-de-obra, facilmente substituível, e o ambiente de trabalho a que ficavam expostos não oferecia menores condições de segurança e higiene (NASCIMENTO; MORAES, 2000).

Com o passar dos séculos começaram a surgir estudiosos para tentar resolver esses problemas administrativos nas fábricas. Um dos precursores foi Taylor que defendeu a programação do trabalho onde a tarefa do trabalhador deveria ser sistematizada de acordo com um tempo determinado, ferramentas adequadas, e com um incentivo aos mais produtivos (salários dignos).

Com as guerras houve um grande progresso com relação aos problemas enfrentados pelos trabalhadores das indústrias que produziam armamentos. Então, foi criado um Instituto de Pesquisa da Fadiga Industrial (Inglaterra), que depois das guerras continuou seus estudos voltados para uma melhor saúde dos trabalhadores.

Mas, a ergonomia teve seu auge há pouco tempo. No Brasil começou a ganhar espaço a partir dos anos de 70. Com o surgimento de novas tecnologias, começaram a ocorrer outros problemas (biomecânicos, organizacionais e sociais) além dos já citados, anteriormente, como: alterações osteomuculares com digitadores, onde o trabalhador estava submetido a tarefas de alto grau de fadiga.

Com um programa de ergonomia alguns desses problemas podem ser evitados e resolvidos, além de trazer uma melhor saúde para os trabalhadores e conseqüentemente um aumento na produtividade. Além desse investimento procura-se incentivar os empregados a novos hábitos de vida, tornando-os capazes de condicionarem seu corpo para que realizem suas atividades físicas na sua vida diária (trabalho, familiar e lazer), sobrando reservas para outras necessidades físicas e mentais.

2.3 PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DE SAÚDE

Qualidade de vida no trabalho é uma das principais metas de programas de promoção da saúde nas empresas. Segundo Fernandes citado por Cañete (1996), “qualidade de vida no trabalho é a gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sócio-psicológico e tecnológico que renovam a cultura e determinam os climas organizacionais, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Hoje as organizações estão cada vez mais preocupadas com qualidade de vida de seus colaboradores, pois funcionários em perfeitas condições de saúde trazem benefícios para as empresas; maior rendimento, mais disposição para realizar as tarefas exigidas e, por isso, no trabalho a qualidade está mais voltada para qualidade do produto e para qualidade total.

Cañete (1996), é nesse espaço que a atividade física se faz necessário aqui a Ginástica laboral, trazendo para dentro da empresa uma alternativa que pode favorecer para um bem-estar do ser humana, a atividade física no trabalho demonstra alguns efeitos com relação na redução da ansiedade, melhoria do humor, disposição e ânimo, redução de depressão, de estresse e de estado emocional negativo, aumento de capacidade imaginativa ou criatividade, redução da tensão, melhoria na auto-estima e do autoconceito e a melhoria da performance no trabalho.

Frente aos problemas das doenças ocupacionais como DORT, tendinites, além de prevenir acidentes de trabalho que comprovadamente ocorrem com freqüência no período (10h e entre 15h e 16h) de duas a três horas de trabalho consecutivos, devido ao cansaço mais agudo causado pela tarefa exigida (CAÑETE, 1996).

Os exercícios empregados nos programas de promoção de saúde têm importância segundo Guedes & Guedes (1995) nos componentes motores na preservação do melhor estado funcional e orgânico, na realização de qualquer esforço físico que seja é fundamental que os sistemas cardiovascular e respiratório funcionem eficientemente para captar e transportar o oxigênio até as áreas solicitadas, esses sistemas são responsáveis para que o trabalhador aumente sua aptidão física.

Percyval & Taylor (1980, p.15), apontam que os programa de atividades físicas que incluem uma atividade isolada não é inteiramente eficaz, por isso, a GL traz não só exercícios de alongamento e flexibilidade, mas também trabalham força e resistência, não está aqui se referindo a força e resistência pura, mas como capacidades físicas encontradas nos exercícios.

Mendes e Leite (2004) ressaltam que uma atividade física praticada por 15 minutos três vezes por semana traz importantes aspectos com relação à saúde do trabalhador, além do que os exercícios fazem com que o organismo produza endorfinas, agentes químicos com a mesma composição da morfina e que, portanto, causam alívio temporário às dores causadas pelas tarefas exigidas durante o trabalho.

Assim pode-se referir a questão do capital que visa à produtividade, tornando-se uma consequência natural se o trabalhador desenvolver e passar a sentir-se melhor no seu ambiente, isso ocorrerá normalmente.

Segundo Cañete (1996) a Ginástica Laboral associada à Ergonomia contribui para a qualidade de vida do trabalhador, o que comprovadamente gera ganho em produtividade.

Portanto, torna-se importante que se investigue os benefícios que os trabalhadores e as empresas alcançam com a prática da ginástica laboral. O trabalhador ganha em saúde e qualidade de vida e o empresário ganha em produtividade decorrente destas condições favoráveis de seus colaboradores.

A GL é uma das ações de mudança e de prevenção na área da saúde e bem-estar dos trabalhadores. O ideal é não ficar na redenção de pensamentos contrários, mas sim um com olhar crítico em relação às formas de organização do trabalho e da administração de Recursos Humanos frente à deterioração da qualidade de vida total das pessoas, por ser elas as responsáveis pelo andamento de todas as organizações lucrativas do mundo.

2.4 GINÁSTICA LABORAL

Várias perguntas são feitas por pessoas leigas com relação à Ginástica Laboral (GL), e esse capítulo visa esclarecer basicamente todas as dúvidas com relação à GL.

A ginástica laboral tem várias definições, mas aqui o objetivo não é buscar todas as definições propostas pelas literaturas existentes, mas propor uma que tenha quase todas as informações importantes sobre esse assunto segue:

“Consiste em exercícios realizados no local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica no caso de LER (lesão por esforço repetitivo), sem levar o trabalhador ao cansaço, por ser de curta duração e enfatizar o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias” (CAÑETE, 1996; LABOR PHYSICAL, 1999; MARATONA, 1999; MGM, 1999; POLITO E BERGAMASCHI, 2002).

E outros estudiosos (Mendes & Leite, 2004; Targa, 1973) classificam a GL de acordo com o horário e o objetivo de execução:

➤ Ginástica Preparatória ou Pré-aplicada – conjunto de exercícios realizados no começo de cada jornada de trabalho, preparando o indivíduo para as

suas necessidades laborais podendo ser: de velocidade, de força ou de resistência, aperfeiçoando as coordenações e sinergias.

➤ Ginástica compensatória ou de Pausa – realizada durante as pausas obrigatórias, objetivando o impedimento da instalação de vários vícios de postura, em face da posição em que os colaboradores são obrigados a permanecer durante suas atividades habituais. A ginástica de compensação desenvolve atividades que utilizam as sinergias musculares, pouco utilizadas durante a jornada, e possibilita relaxamento àqueles músculos muito solicitados.

➤ Ginástica Corretiva ou Relaxante – também realizada durante as pausas, tem como função e restabelecer os antagonismos musculares, utilizando exercícios específicos que visam fortalecer os músculos que estão sendo alongados. A ginástica relaxante é classificada somente para o final do expediente, aconselhada para pessoas que atendem ao público (serviço de atendimento aos clientes, bancários), deve ser aplicados exercícios como massagens para extravasar as tensões acumuladas nas regiões dorsais, cervicais, lombares, planta dos pés e nos ombros.

A ginástica laboral tem um papel importante que é trazer para as indústrias uma nova alternativa para melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores e conseqüentemente um aumento na produtividade. A GL é uma atividade que trabalha várias musculaturas do corpo, faz com que as pessoas sintam-se melhores e acaba levando a um melhor domínio de seus reflexos, evitando a multiplicidade de movimentos.

Segundo Cañete (1996), as empresas estão sendo fortemente pressionadas pelo mercado, que exige qualidade e competitividade. Por outro lado, são forçadas, pouco a pouco, a encarar os altíssimos índices de acidente de trabalho e doenças profissionais corroendo-lhes significativamente a produtividade e os lucros. Lançam mão da Ginástica Laboral como forma de amenizar e de prevenir estes problemas.

A sociedade capitalista tem preocupações com o ser humano (trabalhador) que produz quase tudo que a mesma consome. A GL pode colaborar com este processo no sentido de um desenvolvimento e evolução das pessoas e organizações, dependendo da competência, grau de conscientização e postura ética adotada pelos profissionais de Educação Física que a conduzem. Então, é disto, que dependerá a afirmação da GL e valorização da mesma como um importante instrumento de educação, na prevenção e manutenção da saúde dos trabalhadores. (CAÑETE, 1996)

Cantarino & Pinheiro (1974) afirmaram que a Ginástica na empresa tem como objetivo geral, suscitar, desenvolver e aprimorar as qualidades físicas do industriário, estimular o funcionamento de seus órgãos e, como principal objetivo, desenvolver, excepcionalmente, certas qualidades que a natureza da profissão escolhida exige, para melhorar o rendimento de trabalho e, melhor ainda, dar ao organismo uma compensação, de modo tal, que as sinergias musculares, muito solicitadas durante o trabalho, possam obter para seus músculos um relaxamento adequado, enquanto em outras, em que a solicitação foi quase nula, sejam convenientemente exercidas, de maneira a evitar a atrofia dos elementos componentes e, como consequência, a redução de sua capacidade.

Pode-se observar que a GL exerce grandes vantagens para o corpo dos trabalhadores além de trabalhar a parte mental do trabalhador que tem cargas de estresse a níveis elevados causando problemas de relacionamento e atrapalhando o desempenho do trabalhador.

Com isso, serão ressaltados alguns benefícios com relação a esta prática que vem crescendo cada mais dentro das empresas que se preocupa com os colaboradores e com a qualidade de vida dos mesmos e conseqüentemente trazendo benefícios para as empresas.

2.4.1 Benefícios não fisiológicos

- ✓ Redução de acidentes de trabalho;
- ✓ Redução dos afastamentos para tratamento de doenças;
- ✓ Aumento da produtividade;
- ✓ Melhoria das condições de trabalho;
- ✓ Aumento da disposição para o trabalho;
- ✓ Aumento da motivação para o trabalho;
- ✓ Redução do número de erros/falhas;
- ✓ Aumento da qualidade de trabalho;
- ✓ Redução de faltas (absenteísmo);
- ✓ Melhoria do relacionamento interpessoal;
- ✓ Aumento da integração, espírito de equipe, união e cooperação;
- ✓ Elevação da auto-estima;
- ✓ Desenvolvimento de postura preventiva;

- ✓ Desenvolvimento da responsabilidade e comprometimento;
- ✓ Melhoria da qualidade de vida;
- ✓ Cultivo de hábitos saudáveis extensivos aos familiares e comunidade;
- ✓ Liberação da criatividade
- ✓ Prevenção das doenças ocupacionais;
- ✓ Humanização do ambiente de trabalho;
- ✓ Diminuir a rotatividade;

2.4.2 Benefícios fisiológicos

- ✓ Redução das algias;
- ✓ Melhoria da saúde física;
- ✓ Redução do estresse, alívio de tensões e relaxamento;
- ✓ Combate ao sedentarismo;
- ✓ Aumenta o nível de aptidão física;
- ✓ Prevenção de doenças cardiovasculares;
- ✓ Redução dos níveis de estresse no trabalho;
- ✓ Melhora da coordenação motora;
- ✓ Aumento da flexibilidade;
- ✓ Desenvolvimento da consciência corporal;
- ✓ Diminuição do risco de lesões;
- ✓ Aumento da resistência à fadiga (central e periférica);
- ✓ Recupera a concentração;
- ✓ Diminuição de fadiga mental;
- ✓ Alonga os filamentos contráteis;
- ✓ Recupera os depósitos de ATP e glicogênio intramuscular;
- ✓ Modifica a postura e as solicitações físicas;
- ✓ Aumenta a vascularização;
- ✓ Aumenta a dispersão de ácido láctico;
- ✓ Aumenta a temperatura corporal;
- ✓ Aumenta a frequência cardíaca e o débito cardíaco;
- ✓ Oxigena os tecidos;
- ✓ Aumenta taxa metabólica;

- ✓ Aumenta a lubrificação das articulações (líquido sinovial);
- ✓ Aumenta a velocidade de transmissão de impulsos.

Estes benefícios são encontrados em pesquisas (Nascimento & Moraes, 2000) dentro das empresas que possuem os programas de Ginástica Laboral e que fazem controles com relação ao efeito causados pela GL em seus colaboradores, mas vale ressaltar que esses benefícios dependem de um comprometimento tanto dos profissionais, da empresa, e principalmente da seriedade e da consciência de seus praticantes.

A aprendizagem coletiva como processo de evolução contínua é à base da sustentabilidade do sucesso das organizações. Fundamenta-se na premissa da incoectabilidade em oposição à da fragmentação. Pressupõe que todo é maior do que a soma do que as partes.

Amanda Key citada por Cañete (1996) que a aprendizagem coletiva é maior do que a soma da aprendizagem dos indivíduos e transcende a mera busca da sobrevivência e busca a evolução. Libera as pessoas, pois somente as pessoas livres são capazes de buscar auto-ajustamento e autodesenvolvimento de forma autenticamente proativa, explica a autora.

Os exercícios efetuados pela GL são de acordo com sua classificação, então se for a Ginástica Laboral Preparatória, os autores definem que deve ser realizada sempre no início de cada turno de trabalho, tendo como eficácia o “despertar do corpo e da mente” (através de melhor ativação neuromuscular, orientação corporal no tempo e espaço, integração e participação), esse despertar aqui empregado está relacionado a possíveis riscos de erros e de acidentes ou necessidades de trabalhar com determinada máquina, onde pode exigir uma situação reativa mais adequada para tal função.

Segundo Scharcow citado por Cañete, o ser humano nasceu para movimentos globais e as condições de trabalho atuais, com alta repetitividade e monotonia, limitam a natureza humana. Assim, a Ginástica Laboral de amplitude visa também recuperar a capacidade de amplitude de movimento que todos nós temos naturalmente.

Esses exercícios são adequados de acordo com a musculatura que será exigida no período de trabalho, visando aquecê-los e mantê-los com uma maior circulação dos membros trabalhados, os exercícios de alongamento e flexibilidade também fazem parte do planejamento da GL.

Já a Ginástica Laboral Compensatória é aquela realizada durante o período de trabalho, surge para atender as necessidades das indústrias como uma forma de aumentar o rendimento do operário, além de transmitir uma sensação de bem-estar, onde faz com que aumente o potencial de saúde frente aos possíveis problemas que por ventura o colaborador pode sofrer (traumas acumulativos), e também previne acidentes de trabalho causados por fadiga, falta de concentração do operário, e por estar trabalhando por mais de três horas consecutivas, os exercícios aplicados nesse tempo são de relaxamento muscular, movimentos simples sem grau elevado de condicionamento, executados em pausas de 10 a 15 minutos, em intervalos de duas em duas horas de trabalho (MENDES & LEITE, 2004).

Os exercícios devem ser, segundo Targa (1973, p.126), iniciados pelos exercícios de relaxamento dos segmentos periféricos e aos poucos atingindo os centrais. Kolling (1982) descreve que deve-se exercitar os músculos correspondentes e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho.

A Ginástica Laboral Compensatória é a mais utilizada pelas empresas por ser realizada no local de trabalho, onde se tem uma maior supervisão do setor de RH, o funcionário não precisa se deslocar para um outro local fora da empresa, os exercícios trabalham flexibilidade, lateralidade, força, resistência, velocidade, coordenação motora, fazem com que o praticante sinta-se livre para se expressar e extravasar todas suas tensões acumuladas no período de trabalho, levando a um autoconhecimento e uma ampliação da consciência e da auto-estima, favorecendo a relação interpessoal dos colaboradores.

A Ginástica Laboral Corretiva e Relaxante se caracterizam por ter funções que visam uma melhora nas condições gerais do colaborador. A GL Corretiva tem exercícios que se destinam a pessoas com mesmo problema como, por exemplo, os posturais e é aplicada em pequenos grupos onde todo funcionário tem semelhanças nas deficiências morfológicas não-patológicas (por exemplo, lombalgias).

Já a GL Relaxante é empregada para pessoas que sofrem cargas de estresse muito altas em todo período de trabalho, a sessão são formadas por exercícios recreativos, massagens, alongamentos, com auxílio de música relaxante que façam com que o trabalhador esqueça todas as preocupações e liberta-se totalmente em corpo e mente para a atividade (MENDES & LEITE, 2004).

A Ginástica Laboral como meio de qualidade de vida para os trabalhadores que vem se transformando em uma atividade que cada vez mais empresas adotam, pelos

vários motivos citados anteriormente, mas principalmente por trazer para as pessoas que eram totalmente sedentárias uma forma de atividade física que traz uma satisfação por ser de fácil integração, não exigir uma grande aptidão física do trabalhador, ser realizada em seu trabalho e normalmente não tem custo nenhum para o praticante, pois é a empresa que realiza o investimento.

3 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

Este estudo é de campo transversal, quantitativo-descritivo. As pesquisas que utilizam o método descritivo, segundo Triviños (1987, p.110), pretendem descrever com exatidão os fatos e os fenômenos de determinada realidade. Na primeira fase do estudo foi realizada uma identificação de quais indústrias da Cidade Industrial de Curitiba (CIC) tinham programas de ginástica laboral (GL) para seus colaboradores.

Para essa identificação foi construído um questionário, baseado naquele utilizado por Mendes (2000), e aplicado em um representante da indústria para verificar se a mesma tinha ou não programa de ginástica laboral para seus colaboradores.

Na primeira fase deste estudo, foram feitos alguns contatos via telefone com o escritório da Cidade Industrial de Curitiba para conseguir uma relação das indústrias instaladas na Cidade Industrial de Curitiba (CIC). Neste documento existia o nome, endereço e telefone de 511 indústrias.

Conforme o objetivo da pesquisa que era identificar as indústrias que possuíam programas de Ginástica Laboral, por isso, foi necessário realizar uma ligação telefônica para as 511 indústrias. Dessas conseguiu-se manter um contato com apenas 302 indústrias, as restantes mudaram de endereço ou telefone, fecharam, faliram, enfim, não pertenciam mais a CIC. Esta ligação foi dirigida ao setor de Recursos Humanos das indústrias, onde foram realizadas perguntas pertinentes e foi feito preenchido um questionário somente com aquelas indústrias que possuíam a GL (ver anexo 1). Ao todo foram levantadas 20 indústrias que possuíam.

O estudo de avaliação de programa, que conforme Lakatos e Marconi (1991, p.187), descreve os efeitos e os resultados de todo um programa ou método específico de atividade de serviços, que podem dizer respeito à educação, saúde e/ou a outros objetivos.

Na segunda fase da pesquisa, trabalhou-se somente com as 20 indústrias da CIC que possuíam programas de ginástica laboral para seus colaboradores. Foi enviado o questionário desta fase (ver anexo 2) aos responsáveis de cada indústria para que eles respondessem o mesmo. O questionário deveria ser respondido obrigatoriamente pelo representante e/ou responsável (segurança do trabalho, fisioterapeuta, médico do trabalho, professor de Educação Física) pela implantação ou que fez parte do processo de implantação do programa de ginástica laboral na indústria, com intuito de descrever

com precisão quais os benefícios e os resultados encontrados pela GL nas indústrias e nos funcionários.

A construção dos instrumentos de coleta de dados, das diferentes fases do estudo, baseou-se na revisão de literatura e na experiência do orientador da pesquisa, a ficha para levantamento e identificação das indústrias da CIC (ver anexo 1) que possuíam a GL e um questionário fechado (ver anexo 2). Esses questionários foram baseados nos instrumentos do estudo de Mendes (2000).

Na próxima seção serão apresentados e discutidos os resultados dos questionários respondidos pelos representantes das indústrias pesquisadas no estudo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados das duas fases deste estudo. Na primeira fase levantou-se que de 302 indústrias apenas 20 (6,62%) possuíam a ginástica laboral para seus colaboradores. Essa fase caracteriza como muito importante, por que após o contato com as 511 indústrias da CIC, via telefone, foi possível trabalhar na próxima etapa com apenas as indústrias que possuíam a GL, economizando tempo e gastos com o estudo todo, pela grande quantidade de indústrias.

Na segunda etapa da pesquisa das 20 indústrias, somente 10 indústrias responderam o questionário, onde 80% dos profissionais respondentes do instrumento de pesquisa e representantes das empresas eram ou estavam exercendo a função da área de Recursos humanos (RH), e 20% eram da área de segurança do trabalho.

A responsabilidade pela implantação, coordenação e pelo desenvolvimento do programa de ginástica laboral estava ligada direta ou indiretamente ao DT-RH (Departamento de Treinamento de Recursos Humanos) das indústrias, mostrando sinais de que além de ser uma questão de saúde e/ou segurança a ginástica laboral pode ser considerada como de treinamento, formação e qualidade de vida para dentro e fora do ambiente de trabalho.

No início do questionário foi colocado as “Características das indústrias”, onde os representantes responderam perguntas relacionadas a controle de produtividade, programa de qualidade de vida, intervenção ergonômica, rotatividade de tarefas e com relação à implantação da GL nas indústrias. Nesse primeiro bloco de perguntas, a maioria das organizações, teve uma simultaneidade das respostas, segundo Mendes (2000), normalmente a implantação de Programas de Qualidade Total torna-se exigência das empresas nacionais que querem competir com as empresas multinacionais, no entanto algumas das pesquisadas são multinacionais.

Portanto pode-se verificar que não só as indústrias nacionais, mas também as multinacionais, estão preocupadas com seus colaboradores e com sua forma de atuação na sociedade.

No segundo bloco de perguntas foram abordados assuntos relacionados as “Características da Ginástica Laboral”, quando foi implantada, como foi realizada a implantação, quantos trabalhadores realizam GL, quantas vezes é realizado a GL,

período que é aplicada, os turnos que praticam, tempo de duração, é obrigatória, quem é o responsável para ministrar as aulas e onde é praticada. Este bloco se preocupou com os assuntos específicos da ginástica laboral, o que se pode constatar é que as indústrias já estão realizando a GL há alguns anos, o número de pessoas atendidas pela GL varia de acordo com a tarefa dos colaboradores, a quantidade de vezes varia de uma vez por semana até cinco vezes, o número de vezes por dia e de acordo com o número de colaboradores que praticam, o período de pratica está bem definido que é o da manhã (GL preparatória) e no meio da tarde (GL compensatória), e a duração em média é de 15 minutos cada aula, um dos dados importante dessa pesquisa é que a GL em todas as indústrias é obrigatório, o colaborador é obrigado a participar da pratica assim fortalecendo a excussão da atividade física dentro das organizações. A responsabilidade de ministrar as aulas de GL em 50% das indústrias era papel dos profissionais de Educação Física, e 50% fisioterapeutas, segurança do trabalho e colaboradores, assim mostrando o potencial desse campo de atuação para o profissional de Educação Física, o local dá pratica na maioria das pesquisadas era no local de trabalho, para que os colaboradores não perdessem tempo em deslocamentos.

No ultimo bloco de perguntas, o mais importantes para a pesquisa, "Resultados e mudanças, após a implantação da Ginástica Laboral", onde foram apresentados os resultados em gráficos com percentagem, de acordo com a importância.

No gráfico 1, tem-se os objetivos das indústrias em implantarem a GL, onde a prevenção e a redução das doenças ocupacionais (principalmente LER/DORT e lombalgias) tiveram maior percentual com 42%, em segundo verifica-se a melhoria das condições de trabalho (25%) e diminuição do estresse (25%) e por último a diminuição do tempo e quantidade de afastamentos por doenças ocupacionais com percentual de 8%.

Então, pode-se observar que estes percentuais, relacionados aos resultados encontrados antes das indústrias implantarem os programas de ginástica laboral, bem como a inquietação a respeito à prevenção e redução de doenças ocupacionais são recorrentes de vários países desenvolvidos, isto é, as novas tecnologias acarretam considerável apreensão das organizações e de seus representantes com relação às doenças ocupacionais.

Assim, a GL apresenta um meio através da atividade física de prevenir estas questões aqui apresentadas, por este estudo, proporcionando uma maior qualidade de vida para os trabalhadores e para as empresas que implantam este tipo de programa.

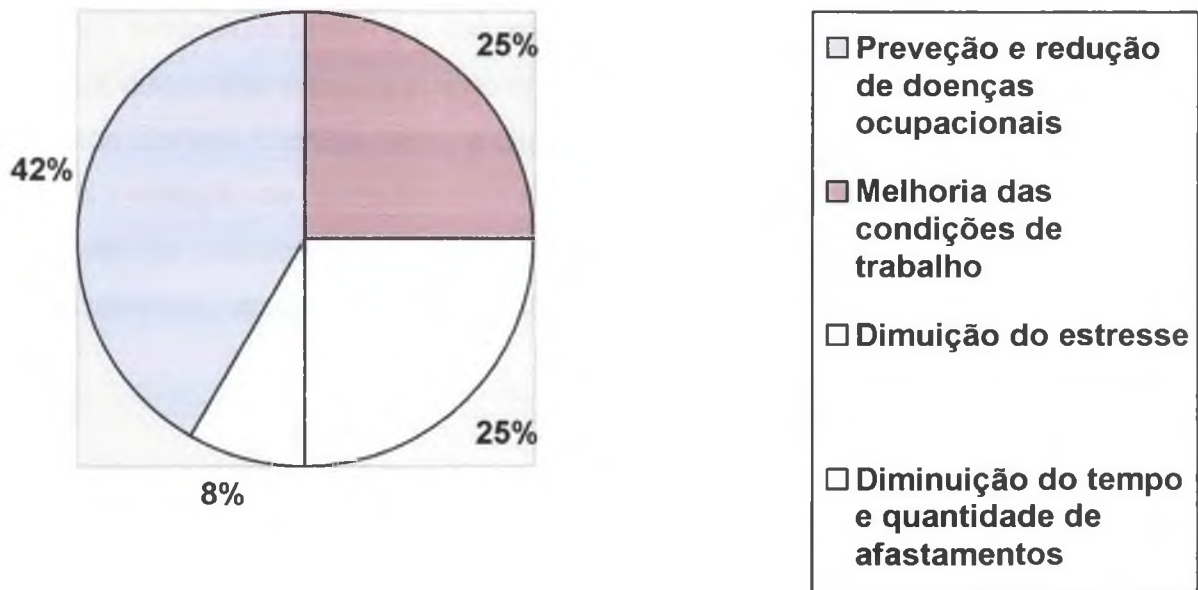


Gráfico 1 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO MOTIVO (OBJETIVOS) DAS INDÚSTRIAS EM IMPLANTAREM O PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL

Na discussão dos resultados do estudo de Cañete (1996 p.193), a autora acredita que a ginástica laboral está sendo adotada mais por exigência de mercado do que por conscientização e preocupação com a saúde dos trabalhadores.

Assim podemos observar que a prevenção e redução das doenças ocupacionais, melhoria das condições de trabalho e diminuição do estresse podem ser consideradas os objetivos mais significativos quanto á implantação da GL. Com esse resultado podemos constatar que a responsabilidade pela implantação, coordenação e pelo desenvolvimento do programa de ginástica laboral recaiu inicialmente sobre o departamento de Recursos Humanos das indústrias.

Outro resultado relevante pode-se verificar através do questionário é que as indústrias praticavam a GL prioritariamente no período da manhã, isso caracteriza a GL preparatória onde prepara o colaborador para o trabalho de velocidade, força e resistência, tal tipo de ginástica laboral, também possui o objetivo de despertar o trabalhador evitando possíveis acidentes relacionados com trabalho.

No gráfico 2, temos o ponto de vista dos representantes das indústrias com relação aos resultados encontrados para os trabalhadores.

Os representantes perceberam que após a implantação da GL ocorreram as seguintes características: melhorou a qualidade de vida (17%), melhorou o bem-estar geral (22%), diminuiu a fadiga e o estresse (22%), diminuiu a dor e o cansaço (22%) e aumentou a disposição para o trabalho em (17%).

Segundo Cañete (1996 p. 183), a GL esta sendo adotada pelas empresas visando muito mais à redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais do que a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. O propósito maior é reduzir os afastamentos e custos decorrentes, aumentando a produtividade e a competitividade.

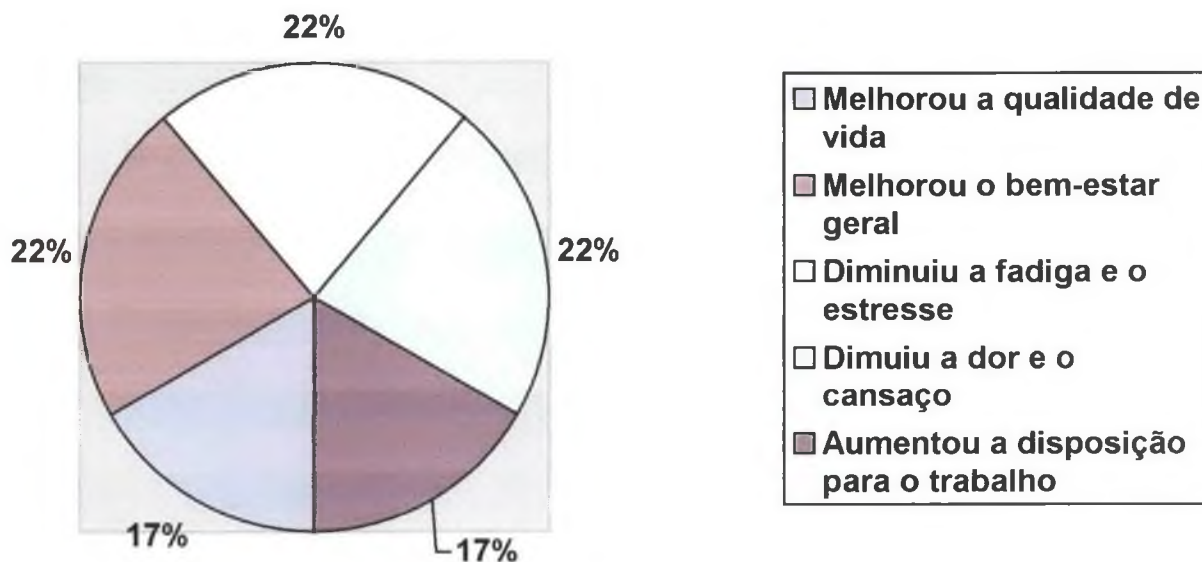


Gráfico 2 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO PONTO DE VISTA DOS REPRESENTANTES DAS INDÚSTRIAS, QUANTO AOS RESULTADOS ENCONTRADOS NOS TRABALHADORES, APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL.

Neste estudo, os resultados mais relevantes, encontrados nos trabalhadores, na visão dos representantes das indústrias foram: melhorou a qualidade de vida, melhorou o bem-estar geral, diminuiu a fadiga e o estresse, diminuiu a dor e o cansaço e aumentou a disposição para o trabalho.

No gráfico 3, a seguir aparecerá a visão dos representantes das indústrias quanto aos resultados encontrados para própria indústria, após a implantação da GL, os representantes das indústrias responderam que: diminuiriam as doenças ocupacionais

acidentes de trabalho (39%), diminuiu absenteísmo (22%) e reduziu o número de horas de afastamentos (6%).

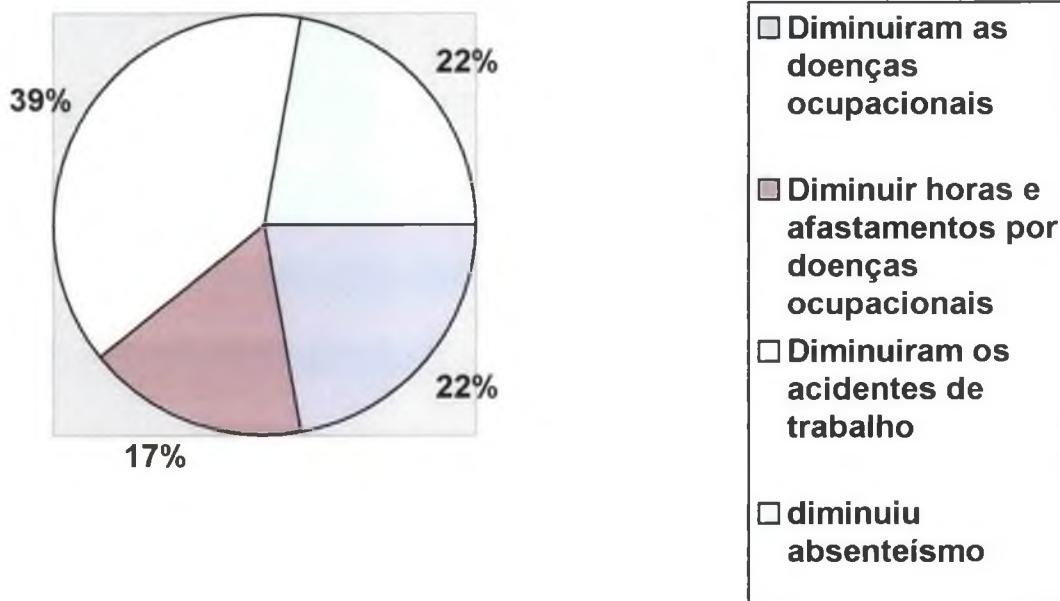


Gráfico 3 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO PONTO DE VISTA DOS REPRESENTANTES DAS INDÚSTRIAS, QUAIS FORAM OS RESULTADOS ENCONTRADOS PARA A INDÚSTRIA, APÓS A IMPLANTAÇÃO DA GL.

No estudo de Cañete (1996, p.191), ficou evidente que a GL reduziu significativamente, os acidentes de trabalho, principalmente no turno da manhã, reduzindo os afastamentos por doenças e absenteísmo devido às dores, cansaço excessivo e fadiga.

Assim os resultados mais relevantes encontrados pelos representantes das indústrias, após a implantação da GL indicaram uma diminuição das doenças ocupacionais, diminuição de afastamentos por doenças ocupacionais, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição de absenteísmo e redução do número de horas de afastamento.

Outra pergunta do questionário foram quais foram às mudanças que ocorreram no dia-a-dia das indústrias, após a implantação da GL, e os resultados mais relevantes foram: uma visão para medicina preventiva fez intervenção ergonômica, facilitou a implantação para algum tipo de certificado e os trabalhadores considerados como humanos.

Dessa forma podemos verificar que muitas das indústrias da CIC estão preocupadas com seus colaboradores. Tentando trazer para dentro da organização uma maior consciência da prevenção e melhora da qualidade de vida geral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi realizado em duas fases. Na primeira fase foi realizada a identificação das indústrias da Cidade Industrial de Curitiba (CIC) que possuíam programas de ginástica laboral (GL) para seus colaboradores. Foi necessário um contato telefônico e pessoal com o Departamento e Desenvolvimento da CIC, para averiguar quantas indústrias esta localidade possuía, assim descobriu-se que tinham cadastrado 511 indústrias. Então, foi realizado um contato via telefone, todavia apenas conseguiu-se manter contato com 302 indústrias, e que somente 20 delas possuíam GL para seus colaboradores.

Os objetivos da segunda fase foram verificar quais os resultados e os benefícios que a ginástica laboral trouxe para as indústrias e para os trabalhadores na visão dos representantes das indústrias. Através de um questionário respondido pelos representantes das indústrias, possibilitou o surgimento dos principais resultados da pesquisa. Nesta fase do estudo vários representantes estavam com muitas tarefas relacionadas às empresas e apenas 10 dos 20 questionários voltaram respondidos, possibilitando trabalhar apenas com a amostragem de 10 indústrias.

Outra problemática foi à questão de como apresentar o questionário e como coletá-lo, pois tentou se marcar um horário com os representantes e não foi efetivado por vários problemas, tentou-se mandar o questionário via fax, que também não foi concretizado por mau repasse das informações e ilegibilidade, finalmente os questionários foram enviados via e-mail, onde a tecnologia aliada à agilidade possibilitou respostas imediatas, de somente 10 indústrias. Dos outros 10 questionários, não foi possível a obtenção das respostas ou por burocracia dentro da organização ou por desconfiança com relação à veracidade da pesquisa.

Pudemos também, de acordo com o questionário, verificar os principais tipos de GL praticadas pelas indústrias da CIC, onde o tipo de ginástica laboral preparatória e compensatória foram as que mais apareceram como resposta, a preparatória é normalmente utilizada para preparar o colaborador para o trabalho de força, velocidade e resistência e é aplicada antes do trabalho (pela manhã ou na troca de turno), e a compensatória é aquela onde visa trabalhar a musculatura que não foi utilizada no período de trabalho e distensionar a musculatura exigida nas tarefas do trabalho, aplicada normalmente num período de duas em duas horas (como citado no referencial teórico). Observamos é que o tempo para prática da GL variou entre 10 e 15 minutos,

aplicadas em média de duas vezes por dia, nas 10 indústrias que responderam o questionário.

Todas as indústrias pesquisadas responderam a ginástica laboral era realizada durante o expediente de trabalho, e era encarada pelos representantes como uma forma de preocupação por parte da empresas com seus colaboradores.

As indústrias que tem uma visão capitalista, toda vez que realizam um investimento, querem conhecer as suas perspectivas de retorno. Pegado (1990, p.84) ressaltou que o retorno de um programa de promoção de saúde, implementado em uma empresa, multiplica por nove vezes o investimento inicial. Tal interferência baseada no exemplo dos EUA, que possui mais de 60% das maiores empresas engajadas em programas de bem-estar e aptidão física como política de benefícios.

Então as indústrias apresentaram alguns objetivos em implantar programas de GL, que são apresentados no primeiro gráfico, como: a prevenção e as reduções de doenças ocupacionais (42%), melhora nas condições de trabalho (25%) e diminuição do estresse (25%), esse foram os principais motivos encontrados pelas indústrias em implantar a GL.

Temos os resultados mais relevantes, com relação após a implantação da GL, para os trabalhadores foram: à melhora do bem-estar geral (22%), a diminuição da fadiga e do estresse (22%) e a diminuição da dor e do cansaço (22%). Para os representantes das indústrias foram: diminuição dos acidentes de trabalho (39%), diminuição das doenças ocupacionais (22%) e a diminuição do absenteísmo (22%), e de acordo com as mudanças que a GL possibilitou foram: que as indústrias fizeram intervenção ergonômica, uma visão para medicina preventiva e o trabalhador considerado como humano.

Apesar de muitos dos representantes das indústrias terem relatado no final do questionário que não realizam um acompanhamento contínuo dos resultados da GL nas indústrias pesquisadas, por haver algumas dificuldades em medir e utilizar instrumentos para mensurar os resultados.

Portanto em nosso estudo a ginástica laboral trouxe vários benefícios para os trabalhadores e para as indústrias da CIC. Para os trabalhadores os principais resultados foram voltados para a saúde e para o bem-estar dos mesmos, já para as indústrias os resultados foram de encontro à diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição das doenças ocupacionais e o absenteísmo.

A ginástica laboral torna-se um importante instrumento para as organizações humanizarem, isso se verificou com os direcionamentos desse estudo, assim acredita-se que os trabalhadores e as indústrias possam ganhar juntos.

Assim sendo, a promoção de saúde nas empresas tanto da CIC como do Brasil não devem limitar-se apenas ao atendimento médico, mas também numa equipe multidisciplinar envolvendo profissionais da Educação Física, Fisioterapia, segurança do trabalho entre outros não citados aqui. Pois todo programa implantado em uma organização visando à prevenção da saúde de seus colaboradores é considerado um programa de promoção de saúde e conseqüentemente de qualidade de vida dos trabalhadores.

A ginástica laboral, pelas suas características intrínsecas é considerada um programa de prevenção de saúde e qualidade de vida que, através do exercício físico favorece as pessoas, as empresas e conseqüentemente a sociedade como um todo.

Aqui está uma dica com este estudo para todos os profissionais da área da Educação Física se apropriarem desse campo de trabalho, sendo que somos nós as pessoas que temos a responsabilidade de trazer para a sociedade um bem-estar físico, trabalhando com a atividade física voltada para a saúde, mental melhorando a consciência de como encarar a vida e social trazendo melhores possibilidades de superar problemas relacionados ao trabalho com os exercícios físicos (MENDES, 2000).

REFERÊNCIAS

CAÑETE, I. **Humanização: Desafio da Empresa Moderna; A Ginástica Laboral como um Caminho.** Porto Alegre: Foco Editorial, 1996.

DANTAS, E. H. M. Atividade Física, prazer e qualidade de vida. **Revista Mineira de Educação Física**, Viçosa, v.7, n.1, p.5-12,1999.

GUEDES, P. D., GUEDES, P. R. E. J. **Exercício Físico na Promoção da Saúde.** Londrina: Midiograf, 1995.

NAHAS, M. V. **Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida.** Londrina, Midiograf, 2001.

NASCIMENTO, M. N., MORAES, S. A. R. **Fisioterapia nas Empresas: Saúde x Trabalho.**Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

MENDES, R. A., LEITE, N. **Ginástica Laboral: Princípios e Aplicações Práticas.** São Paulo: Manole, 2004.

MENDES, R. Alves. (2000). Ginástica Laboral (GL): Implantação e Benefícios nas Indústrias da Cidade Industrial de Curitiba (CIC). Curitiba, Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

MORAES, A. e MONT'ALVÃO, C. (1998). Ergonomia Conceitos e Aplicações. 2AB série desing.

PERCIVAL, J., PERCIVAL, L., TAYLOR, J. **Guia Prático para Saúde Total.** São Paulo: Melhoramentos, 1980.

POLLOCK, Michael L.; WILMORE, Jack H., FOX III, Samuel M.. **Exercícios na saúde e na doença**: avaliação e prescrição para reabilitação. Rio de Janeiro: Medsi, 1986.

POLITO, E., BERGAMASCHI, C. E. **Ginástica Laboral**: Teoria e Prática. Rio de Janeiro : Sprint, 2002.

PULCINELLI, Aduino J. (1994). A visão das empresas gaúchas sobre as atividades fisio-desportivas na empresa. Santa Maria, dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Maria.

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

ANEXOS

ANEXO 1

Ficha de Levantamento e Identificação das indústrias da Cidade Industrial de Curitiba (CIC) que possuem ginástica laboral (GL).

Nome da indústria:.....

Descrição da atividade:.....

- 1) Qual o nome e o cargo da pessoa que está passando as informações?

- 2) Existe ginástica laboral nesta indústria (ginástica no trabalho, ginástica de pausa, ginástica compensatória)?
 sim não Já teve, atualmente não tem.

- 3) Existe médico do trabalho, nesta indústria?
 sim não outra resposta.....

- 4) Qual o nome da pessoa responsável pela implantação do programa de ginástica laborai?

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte de uma pesquisa sobre o tema: "A experiência com a ginástica laboral (GL) nas indústrias da Cidade Industrial de Curitiba", desenvolvida pelo Professor Mestre Ricardo Alves Mendes e Humberto Delio Donini, pós-graduando em Educação Física da Universidade Federal do Paraná. Pretende-se, então levantar dados sobre a GL, resultados que a mesma está trazendo para as indústrias e para os trabalhadores na visão dos representantes das mesmas. Contamos com a sua colaboração, **salientando que a sua participação será fundamental para realização desta monografia de conclusão de curso.**

Nome da Indústria:

Telefone:

Nome de quem está respondendo o questionário:

Cargo, graduação e setor de quem está respondendo:

A- Características da indústria:

- 1- Esta indústria, atualmente adota algum tipo de controle de produtividade?
() sim () Direto (unidades fabricadas, faturamento)
() Indireto (absenteísmo/acidente de trabalho/rotatividade)
() Ambos
() Outro
() não
- 2- Atualmente, a indústria está desenvolvendo algum programa de Qualidade Total?
() sim () não
- 3- A indústria vem adotando intervenção ergonômica nos postos e setores de trabalho?
() sim () não
- 4- Dentro dos setores da indústria onde tem GL, ocorre rotatividade de tarefas nos postos de trabalho, normalmente?
() nunca houve () houve, antes da implantação da GL
() houve, após implantação da GL () há, eventualmente

Atenção: responda a questão 5 e 6, somente se você colocou sim, pelos, em uma das questões anteriores.

- 5- Na sua opinião, a implantação da GL tem relação com a adoção de:
A- controle de produtividade () sim () não
B- gestão de qualidade total () sim () não
C- intervenção ergonômica () sim () não
- 6- A GL foi implantada.
() antes da adoção de controle de produtividade () após o controle de produtividade
() antes da adoção de gestão de qualidade total (QT) () após da gestão de QT
() antes da adoção de intervenção ergonômica () após intervenção ergonômica
- 7- Que tipo de tarefa os trabalhadores desta indústria desempenham, predominantemente?
- 8- Na sua opinião, existe relação entre a implantação da GL e novas tecnologias nesta indústria?
() sim () não

B- Características da Ginástica Laboral (GL):

- 1- Quando foi implantada a GL, nesta indústria?

- 2- Como foi realizada a implantação da GL, na indústria?
- somente em um setor;
 - em toda indústria;
 - começou por um setor, agora está em toda indústria;
 - começou em toda indústria e agora está somente em um setor;
 - outra resposta;
- 3- Quantos trabalhadores estão realizando a GL atualmente?
- 4- Na sua opinião, qual o objetivo, desta indústria ter implantado a GL?
- representação externa da empresa (publicidade);
 - maior integração dos funcionários;
 - prevenção e redução de doenças ocupacionais (LER/DORT, lombalgias e etc)
 - melhoria das relações entre os funcionários;
 - redução dos acidentes de trabalho;
 - melhoria das condições de ambiente de trabalho;
 - começar ou continuar um programa de qualidade de vida no trabalho
 - diminuição do estresse;
 - aumentar a motivação dos trabalhadores;
 - diminuir o tempo e a quantidade de afastamentos por doenças ocupacionais;
 - outras respostas;
- 5- Quantas vezes por semana e por dia, a GL é aplicada em um determinado grupo de trabalho?
- 1 2 3 4 5
 - 1 2 3 4 5 mais de 5
- 6- Quando a GL é aplicada?
- pela manhã, precedendo a ida aos postos de trabalho;
 - pausa no meio da manhã;
 - pausa no meio da tarde;
 - momentos antes do termino do expediente de trabalho;
- 7- Quais os turnos que praticam a GL?
- manhã tarde noite
- 8- Em média qual é o tempo de duração da GL?
- 10 minutos 15 minutos 20 minutos
- 9- A GL é obrigatória? sim não
- 10- As aulas de GL são ministradas com musica, se não, você gostaria que fosse?
- sim não indiferente
 - sim não indiferente
- 11- De quem é a responsabilidade de ministrar as aulas de GL nesta indústria?
- profissionais de Educação Física ou estagiário;
 - funcionário voluntário/multiplicador treinado;
 - fisioterapeuta
 - equipe multidisciplinar, quais profissionais envolvidos;
- 12- Onde é praticada a GL?

C-Resultados e mudanças, após implantação da Ginástica Laboral (GL):

Neste bloco de perguntas, enumere as 5 respostas mais importantes, na ordem crescente, ou seja, nº 1 para a mais importante, nº 2 para a segunda resposta de maior importância e assim por diante.

1- Na sua opinião, quais foram os resultados encontrados para os trabalhadores, após a implantação da GL?

- melhorou a qualidade de vida
- aumentou a integração com os colegas
- melhorou o bem-estar geral
- diminuiu a fadiga muscular
- diminuiu a fadiga e o estresse
- aumentou o desempenho no trabalho
- melhorou a saúde
- diminuiu a dor e o cansaço
- aumentou a disposição para o trabalho
- aumentou a auto estima

2- No seu ponto de vista, quais foram os resultados encontrados para a indústria, após a implantação da GL?

- diminuíram as doenças ocupacionais
- aumentou satisfação colaborador/ empresa
- diminuíram os acidentes de trabalho
- aumentou a produtividade
- diminuiu absenteísmo
- melhorou relacionamento chefia/colaborador
- diminuíram afastamentos por doenças ocupacionais
- reduziu o número de horas de afastamento
- outras respostas
- não responderam

3- No seu ponto de vista, quais foram às mudanças que ocorreram no dia-a-dia desta indústria, após a implantação da GL?

- uma visão para medicina preventiva
- começaram a investir em saúde e qualidade de vida
- começaram/ continuaram investir em treinamento para colaboradores
- fizeram intervenções ergonômicas
- trabalhadores considerados com humanos
- facilitou a implantação para algum tipo de certificado (ex: iso)

4- Dê sugestões para melhorar a ginástica laboral de sua indústria?

ANEXO 3

Lista das indústrias que realizam Ginástica Laboral

Nome:

- 1- APRIGIO TARTER- ME
- 2- POSITIVO INFORMATICA LTDA *
- 3- GRAFICA E EDITORA POSIGRAF S.A. *
- 4- VANZIN INDUSTRIA AUTO PEÇAS LTDA
- 5- PLANETA BOLSAS LTDA
- 6- MACROPLASTIC INDUSTRIA E COMERCIO DE EMBALAGENS LTDA
- 7- SUPREMA INDUSTRIA E COMERCIO DE PERSIANAS LTDA
- 8- PERFIPAR S.A. – MANUFATURADOS DE AÇO *
- 9- FACILIT ODONTOLOGICA E PERFUMARIA LTDA *
- 10- ELETROLUX DO BRASIL S.A. *
- 11- BRAS-ONDA PAPELÃO ONDULADO LTDA *
- 12- SIEMENS LTDA *
- 13- CNH LATINO AMERICANA LTDA *
- 14- CINETTO DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO DE COMPONENTES LTDA
- 15- ROBERT BOSCH LTDA *
- 16- TI BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA *
- 17- PERMUTION
- 18- NEW HUBNER COMPONENTES AUTOMOTIVOS LTDA
- 19- KVAERNER DO BRASIL LTDA
- 20- FURUKAWA INDUSTRIA S.A. PRODUTOS ELETRICOS.

* Indústrias que responderam ao questionário da segunda fase