

PAULO FARIAS PAIXÃO JUNIOR

A PROMOÇÃO DA SAÚDE NA EMPRESA:
O PAPEL DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA DO
TRABALHADOR

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

Orientador Professor Ricardo J. Sonoda Nunes

CURITIBA
2003

AGRADECIMENTO

Dedico tudo à meus familiares. Minha Mãe, de quem passei todo este tempo distante, mesmo sabendo que pensava em mim todos os dias destes anos; meu Pai, que teria me apoiado todos esses anos e sei se eu seria um bom filho para ele; minha irmã mais nova, Bia, que só trouxe e continuará trazendo orgulho aos seus irmãos; meu irmão João Renato, que se transformou num grande homem de conquistas profissionais e é um grande exemplo para mim; minha vovó Walquíria, que me ensinou a ser este homem de responsabilidade e respeito às pessoas; minha tia Nenzinha, do sorriso mais sincero do mundo; minha bisavó Altina, que está rindo de mim juntinho com meu pai; minha tia Mariluce e sua linda família que me recebeu de braços abertos. Dedico ainda a toda a família Figueiredo: D. Janir, Sr. Wilson, D. Maria, Adriane, Rogério e, principalmente, ao meu “irmão gêmeo” Buchecha, que me adotaram como um filho de verdade. Amo muito todos vocês.

Agradeço as pessoas que fizeram da minha vida acadêmica a melhor fase de todas. Marlus, Brito, Colgate, Bruno, Denis, Betinho, Pedrão, Bob, Tiazinha, Guilherme, Magalhães, Jack, Punk, Érico, Moacir, Romário, Santa Cruz, Sapo, Binho, Paula, Talita, Thaísa, Vivian, Cris, Dani, Patrícia, Andréa e Giana, para vocês todos, abraços e beijos.

Aos professores que trabalharam e me motivaram a ser cada vez melhor: Cláudio Portilho, Neiva Leite, Sérgio Gregório, Wágner de Campos, Ademir Piovesan, Oslei de Matos, Julimar Pereira, Ricardo Coelho e Ricardo Sonoda, meu orientador, a todos, muito obrigado.

Faço um agradecimento especial aos professores Leandro Karam e Luciano Corrêa Mercer que me abriram os olhos profissionalmente e mostraram que o melhor dos projetos é aquele onde existam pessoas que se respeitem, se admirem e trabalhem juntos como um só.

Muito obrigado.

EPÍGRAFE

“Muitas vezes desviamos-nos do nosso caminho para não encarar a realidade pela sua dificuldade. Com isso, não só passamos o problema para outros por não termos assumido a nossa parte da responsabilidade, como também podemos estar nos privando de muitas coisas boas, no mínimo a satisfação de ter realizado um grande feito.”

(autor desconhecido)

RESUMO

A pesquisa trata da relação existente entre dois valores importantes na vida do homem moderno: a saúde e o trabalho. As tecnologias trazem ao homem conforto, mas ao mesmo tempo estimulam a inatividade física e esta acarreta uma série de prejuízos a saúde das pessoas. Atualmente o trabalhador passa horas em frente ao computador, atendendo telefones, contando e organizando documentos. Doenças ocupacionais surgiram e, hoje em dia, impedem o funcionário de trabalhar por vários dias do ano. As empresas passaram a se preocupar com a saúde dos funcionários a partir do momento que esta tem relação íntima com a saúde da empresa. Palestras, atividades recreativas, academias e ginástica laboral são exemplos de alternativas dadas pelas empresas aos seus funcionários para se manterem ativos fora ou mesmo durante o horário de trabalho. Porém, a implantação de programas de promoção da saúde exigem mais do que alternativas. Precisam de tempo para ganhar a confiança dos trabalhadores e por isso o profissional de Educação Física tem o seu papel dentro da empresa. A ginástica laboral é uma alternativa relativamente nova no Brasil, mas atende algumas expectativas dos empregadores e seus empregados, estas, mostram-se diferentes durante o processo. Revela-se, porém, que para a implantação desta atividade na empresa seus objetivos devem estar claro para todos que estiverem envolvidos: profissionais da área, empregados, diretores e até o presidente da empresa. Este estudo veio demonstrar que quase a totalidade dos avaliados (96%) têm em seus hábitos semanais a prática regular de atividade física. Por outro lado a participação nas aulas de ginástica laboral têm uma rejeição muito maior (23% não participam). Desta forma a participação em tais práticas será satisfatória e os resultados melhores ainda se trabalhos e estudos como este passarem a discutir a implantação de um projeto que promova a saúde na empresa. Ao professor caberá informar e oportunizar as pessoas a praticarem atividade física.

Palavras-chave: Tecnologia – Trabalho – Saúde – Ginástica Laboral.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTO.....	ii
EPÍGRAFE.....	iii
RESUMO.....	iv
LISTA DE QUADROS.....	vi
LISTA DE GRÁFICOS.....	vii
1.0 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Problema.....	2
1.2 Justificativa.....	2
1.3 Objetivos.....	4
1.4 Hipóteses.....	4
2.0 REVISÃO DE LITERATURA.....	5
2.1 Atividade Física e a Saúde do Trabalhador.....	5
2.2 Conscientização e Adequação a um Estilo de Vida Ativo.....	7
2.3 A Ginástica Laboral.....	12
3.0 METODOLOGIA.....	18
3.1 População e Amostra.....	18
3.2 Instrumento e Procedimentos da Pesquisa.....	19
3.3 Planejamento da Pesquisa e Tratamento dos Dados.....	20
4.0 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	22
5.0 CONCLUSÕES.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. Dados Pessoais.....	22
QUADRO 2. Índice de participação dos funcionários em práticas regulares de atividade física.....	22
QUADRO 3. Índice de participação dos funcionários em práticas regulares de ginástica laboral.....	23
QUADRO 4. Dificuldade encontrada para a prática de atividade física regular durante o tempo livre.....	25
QUADRO 5. Dificuldade para a não participação nas aulas de ginástica laboral com maior frequência.....	26
QUADRO 6. Relação entre o nível de atividade física e melhora na qualidade de vida das pessoas.....	27
QUADRO 7. Relação entre prática de ginástica laboral e melhora na qualidade de vida das pessoas.....	27
QUADRO 8. Nível de satisfação dos praticantes de ginástica laboral.....	29

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Comparativo entre índice de participação dos funcionários em práticas regulares de atividade física e ginástica laboral.....	24
GRÁFICO 2. Comparativo entre respostas das questões referentes à relação entre atividade física e melhora na qualidade de vida e ginástica laboral e melhora na qualidade de vida.....	28

1.0 INTRODUÇÃO

Sabe-se que historicamente ocorreram mudanças drásticas no estilo de vida do homem. As alterações fisiológicas, sociais e políticas, as quais ele está inserido, acarretam implicações em sua saúde. A caça, a pesca e a contínua procura por abrigos para a própria subsistência foram substituídas por jornadas de trabalho incessantes em condições prejudiciais à qualidade de vida das pessoas. A atividade física intensa e, às vezes, até exaustiva fora trocada pelos movimentos limitados dos trabalhadores contemporâneos, que ficam em posições estáticas durante longas horas em seu ambiente de trabalho, em pé ou em cadeiras de escritórios.

Atualmente a busca pela saúde tem estreita relação com a prática de atividade física, melhor dizendo: a falta da saúde está diretamente relacionada à inatividade física dos indivíduos.

Os anos que se seguiram a Revolução Industrial e atualmente as tecnologias, que passam a ser “velharias” a cada ano, fizeram com que o homem gradativamente usasse um menor esforço físico em todos os instantes de sua vida. Seja logo ao amanhecer quando se guia o automóvel até o trabalho, ou pela noite numa simples ação como a de ver televisão com o controle remoto em mãos, mostra que a inatividade física é um mal a ser curado no presente, e se assim continuar, em um futuro não muito longe os problemas na saúde serão outros, mais graves e muito mais difíceis de se conviver.

Poderíamos esperar que todos os avanços tecnológicos e inovações empresariais pudessem melhorar a qualidade de vida das pessoas através de trabalhos mais criativos e desafiadores e de uma maior adequação dos processos de trabalho aos limites e necessidades da natureza humana, mas percebe-se que tais expectativas não se confirmam na realidade.

Os índices de absenteísmo, rotatividade, dificuldades de relacionamento, apatia, alienação, entre outros, tornaram-se graves problemas dentro de empresas. Por via deste descaso para com a saúde dos empregados os números de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais tornaram-se alarmantes.

Enfim, as empresas começaram a se preocupar neste sentido e decidiram investir na prevenção, denominando programas de qualidade total ou promoção da saúde na empresa.

1.1 PROBLEMA

Existem atualmente algumas questões que favoreçam um estilo de vida inadequado em relação à saúde das pessoas em geral. O índice de sedentarismo no mundo cresce assustadoramente a cada ano que passa, e este fator é determinante para que surjam os problemas de saúde.

O incentivo a prática de atividade física regular deve ser estimulado desde a infância para que na fase adulta da vida torne-se um hábito saudável para a qualidade da vida das pessoas.

A Ginástica Laboral é uma atividade que, no Brasil, ainda tem muito a se desenvolver, mas atende algumas das expectativas dos empregadores e dos empregados no ambiente de trabalho. Estas apresentam-se diferentes durante o processo.

Se a Ginástica Laboral deve colaborar com a conscientização da importância da prática de atividade física regular por trabalhadores, especialmente os que utilizam movimentos finos e/ou repetitivos durante o expediente, quais dificuldades se apresentam para que a adesão dos funcionários a esta prática seja total dentro do ambiente de trabalho?

1.2 JUSTIFICATIVA

Segundo Guedes (1995, p.32), as máquinas vêm substituindo, ou ao menos minimizando, o esforço físico do homem no tempo de produção e também no tempo livre e dedicado ao lazer. A industrialização e o modo de produção capitalista trouxeram conforto ao estilo de vida atual, por fim, relacionado com o aparecimento de doenças ligadas ao trabalho e a inatividade física.

Sell (1998) indica que a qualidade de vida de um indivíduo e de sua família depende da qualidade de vida no trabalho, já que este toma grande parte das horas do dia e conseqüências adversas no trabalho comprometem tanto o indivíduo quanto seus familiares. Desta forma, o trabalho deve ser realizado em condições tais que ajudem a promover a saúde, o equilíbrio físico e psicoemocional e, em conseqüência, o bem-estar total do indivíduo, refletindo a importância que estes fatores conferem ao trabalho.

Há tempos a adaptação no trabalho é unilateral: homem-máquina. Infelizmente, a velocidade de evolução é desigual e o homem não consegue acompanhar a velocidade das transformações tecnológicas que atingem o mundo do trabalho, gerando por parte dos trabalhadores uma pressão excessiva, aumento na tensão e maior desgaste físico e intelectual. Além disso, no Brasil acrescenta-se o baixo nível salarial, carências educacionais e de assistência à saúde, além de uma economia instável que não garante o emprego a ninguém, chegamos então, a um breve esboço do quadro de vida da maioria dos trabalhadores do nosso país. (VANÍCOLA, 1994)

Atualmente as empresas vem buscando informar e incentivar o trabalhador a aderir às atividades promovidas por ela com objetivos de melhorar a qualidade de vida dentro e fora do serviço.

Segundo Guedes (1995, p.33), muitas são as razões para que classifiquemos alguns trabalhadores dentro de um grupo de risco relacionando sua atividade profissional e a própria saúde. Seguindo este raciocínio, as empresas devem proteger seus funcionários oferecendo a eles opções para manterem um certo nível de atividade física, que proporcionará entre outros benefícios: maior energia pessoal; tempo de lazer mais aproveitável e mais ativo; maior capacidade em combater o estresse doméstico e profissional; minimização dos efeitos depressivos, hipocondríacos e de ansiedade; menos reclamações físicas; melhora da auto-estima e confiança; maior controle do peso corporal; sono mais repousante e tranquilo, maior concentração no trabalho e presença em todas as tarefas diárias; sentimento de bem-estar físico e intelectual, entre outros.

1.3 OBJETIVOS

O presente estudo tem como objetivo principal analisar o perfil do trabalhador em relação ao seu nível da atividade física, entendimento sobre questões aplicadas durante a ginástica laboral e pretende colaborar com estudos que relacionam o trabalho com a saúde.

A partir da análise dos questionários não descreveremos benefícios fisiológicos, alterações de comportamento ou níveis de produtividade dos trabalhadores dentro e fora da empresa. Mas sim, discutiremos o modo como a ginástica laboral vem sendo aplicada em algumas empresas e observaremos fatores que implicam na participação, ou na sua falta, por parte dos funcionários frente a atividade em questão.

1.4 HIPÓTESES

- O número de trabalhadores que participam de atividade física fora do ambiente de trabalho é maior do que os participantes da atividade física oferecida pela empresa durante o expediente.
- Os objetivos da ginástica laboral encontrados na literatura não são claros para os trabalhadores, que às vezes dão significados diferentes e acabam se decepcionando com a prática.
- O trabalho do profissional de Educação Física dentro de uma empresa deve ser principalmente o de conscientização da importância da prática de atividades físicas regulares e participação regular às aulas de ginástica laboral para objetivos diferenciados.

2.0 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 ATIVIDADE FÍSICA E A SAÚDE DO TRABALHADOR

Nos dias atuais a relação entre saúde e qualidade de vida parece óbvia. Qualquer que seja o meio de comunicação comporta uma série de informações que refletem, principalmente, aos benefícios de um estilo de vida ativo, sem vícios e prejuízos para os que preferem gastar a menor de quantidade de energia possível. Danczura (1999, p. 3), mostra “... que a saúde e a qualidade de vida dependem da capacidade individual de gerenciamento dos hábitos do dia-a-dia.”

“Atualmente o entendimento do termo saúde de forma multidimensional, considerando as necessidades fisiológicas, afetivas, motoras e intelectuais do homem de maneira mais ampla, profunda e dinâmica tornou-se mais evidente.” (MARTINS, 2001, p. 73). Esta situação ultrapassa a definição de saúde como a simples ausência de doenças.

Em conseqüência, permitiu-se que preocupações antes restritas a profissionais ligados à área da saúde “curativa” permeassem também o interesse de profissionais da área da saúde “preventiva”.

A qualidade de vida parece ter-se constituído uma meta permanente dos seres mais esclarecidos, para preservar a saúde e alcançar melhores níveis dela. (MENESTRINA, 2000).

No Brasil, tendemos a pensar em saúde por razões culturais herdadas e pela própria exigência do capital. Desde o século XIX, os “corpos-saudáveis” dos trabalhadores já eram essenciais. Nesta época em que os proprietários dos meios de produção na Europa já possuíam o entendimento de que “o vigor físico dos trabalhadores era essencial para o avanço do capital.” (SOARES, 1994 *in* CAÑETE, 1996, p. 72)

A expressão “qualidade de vida” tem sido utilizada com freqüência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades

industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Segundo Carspersen *et alli* (1985, *apud* MARTINS, 2001), atividade física refere-se a qualquer movimento produzido pela musculatura esquelética que resulta em consumo de energia/gasto energético.

Nahas (1999, p. 52) indica que a “atividade física regular é importante na prevenção de diversas doenças e representa um fator fundamental para manutenção ou redução do peso corporal.”. Neste contexto, qualquer tipo de atividade física, como esportes, exercícios, tarefas domésticas, caminhar para o trabalho e a própria atividade laboral, pode ser útil, pois promove um gasto calórico determinado.

Por exercício físico entende-se “uma forma específica de atividade física sistemática, planejada, que tem por objetivo desenvolver a aptidão física, reabilitar funções orgânicas, desenvolver habilidades motoras ou promover um gasto energético extra para o controle do peso corporal.” (NAHAS, 1999, p. 59)

Segundo Cañete (1996) o resultado de pesquisas com a população norte-americana têm demonstrado alguns efeitos benéficos relacionados a prática de atividade física regular, tais como: redução de depressão, aumento da capacidade imaginativa ou criatividade, melhoria da auto-estima e melhoria da performance no trabalho. Os efeitos são muito variáveis para cada indivíduo, conforme características específicas de personalidade, nível sócio-econômico, etc. Mas, potencialmente, a atividade física bem orientada e fundamentada em valores éticos tem todas as condições de beneficiar indivíduos e quem as oferece, pois é uma prática educativa que visa ao desenvolvimento do ser humano em todos os aspectos de forma criativa.

Tais fatores deixam mais nítida a explicação do porquê as atividades físicas têm sido consideradas fatores coadjuvantes na recuperação e manutenção da saúde: o papel que podem representar na manutenção do balanço energético adequado (gasto energético total menor que ingestão energética total) determina parte da importância de sua inclusão de maneira significativa na vida diária.

Já o sedentarismo, por si só, permite que se desencadeie a ação conjunta ou isolada de fatores de risco à saúde o que explicitamente contribui para a instalação de

um quadro de morbidade. Portanto tornou-se óbvia e urgente a necessidade de se combater a inatividade. O sedentarismo passou a figurar indiscutivelmente como um dos fatores comprometedores da qualidade de vida humana. Embora relacionado intimamente à evolução tecnológica, urbana e econômica das diversas populações mundiais ocorridas neste último século, em se tratando de saúde o sedentarismo pode ser considerado uma “involução”. (MARTINS, 2001)

2.2 CONSCIENTIZAÇÃO E ADEQUAÇÃO A UM ESTILO DE VIDA MAIS ATIVO

O pensamento médico higienista e o positivismo, bem como o conhecimento e as experiências do mundo europeu, influenciaram significativamente uma nova ordem econômica política e social surgida no Brasil no século passado. Assim, a disciplinarização dos corpos, dos hábitos e da vida dos indivíduos era defendida em nome da saúde, da paz e da harmonia social. (CAÑETE, 1996)

As civilizações antigas se viam obrigadas a executar grande número de atividades para sobreviver. Por sua vez, as civilizações atuais não precisam movimentar-se tanto, pois o progresso trouxe-lhes os benefícios da tecnologia. “O homem passou a ser cada vez mais sedentário, o que, por decorrência, pode resultar na aquisição de doenças hipocinéticas, ou seja, aquelas derivadas da inatividade.”. (MENESTRINA, 2000, p. 57)

Segundo Nahas (1999), atualmente o que tem despertado o maior interesse de pesquisadores e profissionais da atividade física é a dificuldade de mudar comportamentos sedentários e, principalmente, manter num programa as pessoas que iniciam exercícios regulares. A informação (educação) cumpre um papel importante, seja nas escolas, nas academias, pela mídia ou nos consultórios médicos. Mas a informação não basta para mudar comportamentos, é preciso utilizar estratégias que ampliem os fatores facilitadores e reduzam as barreiras para a atividade física em todas as faixas etárias e grupos sociais. Mais ainda, é preciso oportunizar a prática regular de atividades físicas, melhorando o próprio ambiente físico (calçadas em boas condições,

ciclovias, trilhas, escadas iluminadas, quadras e piscinas próximas às residências ou locais de trabalho) e modificando, ou criando, leis ou normas que dêem ao cidadão comum o direito à atividade física regular em seu lazer (ver anexo B).

Hoje, além da pressão do mercado para a qualidade total, percebe-se uma evolução significativa da mentalidade e consciência tanto dos empresários quanto dos trabalhadores e da população em geral. A saúde como um fator indispensável para a qualidade de vida e esta como pilar da qualidade total nos aponta para uma forte tendência de crescimento dos investimentos na prevenção e na manutenção da saúde dos trabalhadores. (CAÑETE, 1996)

É sempre bom lembrar que os altos e crescentes custos com a saúde dos funcionários concentram-se na sua maior parte em ações curativas e/ou paliativas. O enfoque e, principalmente, a atuação preventiva ainda permanecem bem mais no âmbito do discurso e de algumas ações tímidas por parte de poucas empresas e do governo.

No entanto, percebe-se que há um forte movimento de conscientização tanto por parte dos trabalhadores como dos empresários em geral. Na medida em que os resultados começam a aparecer, abrem-se portas para a convicção e a criação de raízes para tal enfoque e para uma mudança de hábitos. Quando isto ocorrer, poderemos falar em "... incremento da cultura organizacional e, conseqüentemente, da cultura de uma sociedade. Obviamente isto implica mudança de filosofia, aquisição e cultivo de novos valores e crenças.". (CAÑETE, 1996, p. 80)

O trabalho na sociedade atual, não se resume tão somente em satisfazer os desejos pessoais de criação e realização do homem. Passa por uma situação de processo artesanal onde o trabalhador vê os frutos de sua produção e decide a melhor maneira de dispor o seu tempo, aplicando em atividades que lhe interesse, em um sistema que lhe é conhecido e do qual não tem domínio que o obriga a vender a sua força de trabalho para poder usufruir os produtos. (BONIERSKI, 1994)

No mercado de trabalho a competitividade e a produtividade de determinada empresa depende em grande parte do desempenho de seus funcionários. Esta responsabilidade cria uma guerra na vida do trabalhador, dentro e fora do serviço.

Com a sociedade de classes, a distinção entre tempo livre e tempo de trabalho vai se esboçando mais nitidamente. Esta diferença é reforçada com o modo de vida peculiar à sociedade capitalista, sendo que com a industrialização e o processo de urbanização subsequente, a partir do século XVIII, um segmento da sociedade, o dos trabalhadores das fábricas, praticamente não vive outro tempo senão o da obrigação para com o trabalho, além daquele dedicado ao sono e ao atendimento das necessidades físicas (PIMENTEL, 1999)

Atualmente, o tempo de trabalho e o de lazer misturam-se exclusivamente para a produção no trabalho. A experiência de trabalho e as atitudes para com este trabalho vão influenciar diversamente o lazer: "... o horário de trabalho determina o tempo disponível para o lazer, e a natureza do trabalho também pode afetar a quantidade e o tipo de energia que restam para o lazer" (MOREIRA, 1993 p.8).

O ritmo diário de trabalho fixa-se na obtenção de lucros, e não numa elaboração de escalas humanas durante o trabalho. Deixando o lazer de lado, idealiza-se uma alienação ao trabalho. Os riscos para a saúde aumentam na medida em que se aumenta também o nível de estresse e de dor, e se diminui o tempo reservado para exercício físico, as horas de sono e a qualidade da vida em geral das pessoas. Considerando a idéia de que a superação da alienação do trabalho sobrepõe-se a alienação no lazer, e vice-versa, faz-se necessário um projeto de educação com o intuito de conscientizar todos os profissionais para que não fiquem alheios às questões colocadas pelo tempo de lazer e cuidados com a própria saúde.

Há algum tempo atrás na Inglaterra a jornada diária de trabalho nas fábricas, às vezes, excedia quinze horas. Por volta de 1840 regulamentou-se a jornada de dez horas diárias de trabalho. Os trabalhadores já brigavam por seus direitos naquela época e reivindicavam uma jornada diária de oito horas de trabalho baseando-se na defesa de um tempo livre para a satisfação de necessidades espirituais e sociais.

No Brasil a regulamentação da jornada de trabalho ocorreu em um contexto semelhante. Aconteciam, já no início do século, freqüentes lutas operárias pela jornada de oito horas, pelas férias e repouso remunerado. Com as primeiras greves operárias

inicia-se um movimento de conscientização para que estes pudessem ter tempo para participar de atividades educacionais, culturais e recreativas.

Porém, a classe burguesa argumentava contra o tempo livre dos trabalhadores, pois ele fomentaria valores morais negativos. Viana (1976, *in* PIMENTEL, 1999, p.59) caracterizava o período de maneira que “... os lazeres, os ócios, representam um perigo eminente para o homem habituado no trabalho; e nos lazeres ele encontra seduções extremamente perigosas, se não tiver suficiente elevação moral para dominar os instintos subalternos que dormem em todo ser humano.”.

Para a força de trabalho acreditava-se no futuro a felicidade do homem, ou, que a máquina libertaria o trabalhador do labor monótono ou cansativo. Ao invés disso, a maioria dos empregados “(...) sofre de estresse, acorda cansado, alimenta-se mal, mantém um estilo de vida sedentário, sofre de pressão alta e queixa-se facilmente de cansaço, dor lombar, azia/dor de estômago e dor de cabeça, freqüentemente está desmotivada e com baixa estima.”. (SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - DRBA, 1995, p. 32).

Hoje existe por parte das empresas a visualização da relação entre a saúde dos funcionários e, principalmente, a produtividade e sucesso da empresa. Os índices de acidentes no trabalho, absenteísmo, rotatividade e também os níveis de produção tornaram-se insatisfatórios, e hoje sabemos, mais do que nunca, o quanto é importante para os programas de qualidade de vida total de uma empresa o bem-estar do funcionário e o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável.

Muitos desafios se apresentam para o mundo empresarial e para produzir muito e com qualidade as empresas modernas necessitam assumir a sua responsabilidade social adotando inúmeras iniciativas que disseminem a preocupação emergente com a saúde da empresa total, pensando, cada vez mais na implantação de programas de qualidade de vida, valorizando seus funcionários, pois a qualidade de vida deste está diretamente relacionada com a sua produtividade. Empresas que atuam assim estão ajustadas ao neocapitalismo ou capitalismo humanista, uma tendência destes novos tempos em que se procura humanizar o trabalho. (ALBUQUERQUE, 1998)

Para a implantação de um programa de promoção da saúde dentro de uma empresa, Martins fragmenta um projeto e diz necessária a presença destes itens indispensáveis: a identificação das metas do programa; os testes e questionários que serão aplicados; a idealização das etapas de implantação (quais, quando e onde), incluindo as características do projeto piloto; os dados financeiros de empresas que mantêm programas de promoção da saúde; as sessões de ginástica laboral, aplicando os testes e questionários e elaboração de dicas e palestras. “Por fim, o programa de promoção de saúde do trabalhador deve ser criado com o objetivo de abordar e minimizar as possíveis deficiências do indivíduo e de seu posto de trabalho, incluindo sessões de ginástica laboral, palestras e dicas interdependentes, que acabam por proporcionar-lhe uma melhor qualidade de vida.” (MARTINS, 2001, p. 70)

De acordo com Guerra (1995, *apud* MARTINS, 2001), algumas etapas devem ser seguidas para que a implantação da Ginástica Laboral tenha sucesso, dentre elas: conscientização de todos os funcionários da empresa sobre os problemas provenientes da má postura, sua prevenção e o incentivo à prática regular da atividade física; avaliação constante dos resultados.

Menestrina (2000), indica que nas sociedades urbanas modernas, os níveis adequados de aptidão física somente são mantidos mediante forte motivação, num processo permanente de educação. O interesse passa a ser maior somente quando o próprio indivíduo percebe que seu esforço torna-se recompensado com um efetivo estado de bem-estar de seu organismo. Ainda mostra que este processo educativo para a saúde tem certas características interessantes, entre outras: assume atitudes de caráter produtivo; busca a solução de problemas; compromete-se com os aspectos sociais; desenvolve hábitos saudáveis; percebe-se como um ser integrante da natureza e do meio-social.

Como forma de sanar tais exigências as empresas vêm descobrindo o valor profilático e corretivo das atividades corporais de lazer durante e após o trabalho direcionando-as à recuperação diária da força de trabalho. Visando combater e, principalmente, atenuar as conseqüências decorrentes de aspectos ecológicos/ergonômicos inadequados ao ambiente de trabalho, diversas indústrias,

escritórios, empresas de telecomunicação e transporte, entre outras, estão investindo na adequação dos ambientes de trabalho ou implantando programas de ginástica laboral corretiva para seus funcionários mais expostos a acidentes de trabalho e enfermidades. Consiste, aqui, incluir alguma atividade física no trabalho diário, a fim de proporcionar a oportunidade para uso diversificado do sistema locomotor e para selecionar uma relação apropriada entre o trabalho e repouso, permitindo uma boa recuperação durante o trabalho.

2.3 A GINÁSTICA LABORAL

Cañete (1996), mostra que no sentido de enfrentar os desafios, as empresas dedicam-se, obstinadamente, a encontrar soluções para seus problemas, visando reduzir custos, aumentar a produtividade e a competitividade, sem prejudicar e até contribuindo para melhorar a saúde das pessoas.

Na prática, tal reação, por parte das empresas, vem acarretando uma intensificação do ritmo de trabalho, de pressão e do nível de exigências quanto aos resultados, um aumento da jornada de trabalho e, conseqüentemente, uma elevação significativa nos índices de doenças ocupacionais. Diante desse quadro, a ginástica laboral, aliada à ergonomia, parece estar sendo a forma encontrada para lidar com os altos índices de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, que afetam significativamente sua produtividade, a qualidade de vida dos seus funcionários e, conseqüentemente, as impedem de falar em qualidade total, abalando seriamente seus níveis de competitividade.,

A ginástica laboral recebe esta denominação por estar relacionada com o mundo do trabalho industrializado, mecanizado e automatizado que busca desenfreadamente a qualidade e quantidade da produção que, por sua vez, prejudica a saúde do trabalhador de forma geral. Esta atividade tem por objetivo a diminuição dos riscos de acidentes de trabalho, suprir a falta de estímulos por longas horas numa determinada posição, ou a falta completa de atividades relacionadas ao trabalho em escritório, comprometendo a postura com a aquisição de vícios posturais, aumento do sedentarismo, debilitamento

do aparelho respiratório e circulatório, representando riscos à saúde do trabalhador e baixa do nível de qualidade de vida. (LEITE e MENDES, 1999)

Os primeiros registros desta atividade datam de 1925 na Polônia, denominada ginástica de pausa. A partir daí vários movimentos se organizaram pela Europa como na Alemanha, Holanda, Bulgária e Bélgica. Próximo a 1928 a ginástica de pausa fora implantada no Japão com o título de ginástica preparatória, aos funcionários dos correios objetivando uma maior descontração e cultivo da saúde. . Países como o Japão procuravam se reerguer após a II Guerra Mundial, enquanto estatisticamente o número de acidentes de trabalho e doenças relacionadas a este aumentaram assustadoramente até a década de 60, quando pela primeira vez foi criado um comitê que estudaria os problemas de saúde relacionados ao trabalho: a Associação Japonesa de Saúde Ocupacional. Atualmente, neste país, grande parte das empresas têm a favor alguma pratica que promova o bem-estar físico, mental e também social dos empregados (CAÑETE, 1996, p.42).

Kolling (1997) conta que no Brasil a primeira experiência de ginástica no ambiente de trabalho aconteceu em meados da década de 70 no Vale dos Sinos, Rio Grande do Sul, organizada pela Escola Superior de Educação Física (ESEF) da Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior em Novo Hamburgo (FEEVALE). Contudo, esta não deixou nenhum registro para utilizarmos a título de estudo.

A ginástica laboral classifica-se conforme hora de execução e objetivo. A ginástica preparatória ou pré-aplicada é um conjunto de exercícios que prepara o indivíduo conforme suas necessidades para o trabalho de velocidade, força ou resistência, aperfeiçoando e coordenando sinergias. É realizada antes do expediente com finalidade preventiva. A ginástica compensatória objetiva impedir instalação de vícios posturais devido a posição que o indivíduo permanece durante o expediente, trabalha-se exercícios de relaxamento e movimentos ativos simples. A ginástica compensatória é realizada durante pausas no período do expediente com finalidade terapêutico. A ginástica corretiva tem por finalidade restabelecer o antagonismo muscular utilizando exercícios específicos que visam encurtar os músculos que estão alongados e alongar os músculos que estão encurtados. Esta classificação destina-se

aos indivíduos que apresentam deficiências morfológicas não-patológicas, sendo aplicado a um grupo reduzido de pessoas que apresentam a mesma característica postural, fora de sessão comum de ginástica, após o expediente. (CAÑETE, 1996)

Atualmente discute-se mais uma classificação da ginástica na empresa chamada de ginástica de manutenção ou conservação, que pretende manter o equilíbrio morfofisiológico com trabalho aeróbico prevenindo ou combatendo doenças crônico-degenerativas como o diabetes, obesidade, sedentarismo, cardiopatias, doenças respiratórias e outras. (LEITE e MENDES, 1999)

Martins (2001) complementa e resume, informando que a ginástica laboral pode ser realizada antes (preparatória), durante ou após (compensatória) a jornada de trabalho. Efetuado no próprio local de trabalho em sessões de 5, 10 ou 15 minutos, tem como principais objetivos a prevenção aos DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) e diminuição do estresse através de exercícios de alongamento e relaxamento. Acrescenta-se ainda: prevenir a fadiga muscular, atuar sobre os vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho e promover maior integração no ambiente de trabalho.

Sabe-se que estas pausas são, na maioria dos casos, indispensáveis a uma produtividade mais constante dos funcionários ao longo do dia. Existe um momento na jornada de trabalho onde ocorre uma diminuição no rendimento global do trabalhador, daí a necessidade da ginástica de pausa para a diminuição do estado de fadiga. Durante a pausa de trabalho há um relaxamento da musculatura solicitada, ocorrendo melhor vascularização e oxigenação dos tecidos, prevenindo a fadiga e a inflamação. (VANÍCOLA, 1997)

Martins (2001, p. 51) deixa bem claro que “tanto a ginástica laboral quanto o programa de promoção da saúde não devem ser impostos ao trabalhador.”

Em um programa de promoção da saúde é necessário considerar o tipo de trabalho exercido pelo funcionário com o intuito de manutenção do bem-estar físico e mental do deste. Este trabalho de ginástica na empresa é específico, portanto, deve ser desenvolvido um programa com ginástica diferencial ou compensatória que tem o objetivo de normalizar capacidades e funções corporais como ginástica respiratória

para indivíduos que vivem em meios poluídos; ginástica especial para pessoas que adquiram posturas incorretas no exercício da profissão.

Para Martins (2001) o objetivo da sessão de ginástica laboral no escritório é executar exercícios de alongamento para compensar os exercícios de força estáticos ou dinâmicos conscientes e/ou inconscientes, realizados durante a jornada de trabalho. Se o trabalhador está com uma musculatura enfraquecida, ele deve fortalecê-la fora do local de trabalho, de preferência, realizando exercícios de força em conjunto com exercícios aeróbicos para melhorar ainda mais a saúde. Por isto é que o programa de promoção de saúde do trabalhador deve almejar atender o trabalhador tanto dentro quanto fora da empresa, tanto no trabalho quanto no lazer.

Deve-se, então, buscarem estratégias que instiguem as pessoas a aderirem a práticas que valorizem a saúde. Neste ponto, o professor de Educação Física passa a ser o especialista e dedica-se a este objetivo.

Martins (2001) demonstra que a frequência mínima de alongamento é de três vezes por semana, frequência equivalente ao número mínimo recomendável de sessões de ginástica laboral. No entanto, o alongamento pode e deve ser realizado pelo trabalhador toda vez que este achar necessário, seja no trabalho ou em casa, sem se esquecer de realizá-lo após a prática de qualquer exercício físico.

Além da prática de exercícios de alongamento e relaxamento, as aulas de ginástica laboral devem apresentar aos trabalhadores tempo para esclarecimento de dúvidas por parte dos praticantes. Dicas sucintas sobre atividade física, ergonomia, nutrição e outros assuntos sobre saúde devem oferecer aos trabalhadores informações para que eles próprios tenham condições de melhorar sua qualidade de vida. Em seu estudo, Martins (2000) demonstra que ficou clara a interferência positiva de programas de promoção da saúde na comunidade, visto que 84,6% dos sujeitos da amostra do referido estudo tornaram-se importantes difusores de conhecimento, tendo a chance de até modificar o estilo de vida das pessoas que o cercam.

Entre os ganhos relacionados por este tipo de intervenção estão a integração dos funcionários, reflexos na capacidade de produção/produktividade e a diminuição dos acidentes de trabalho, com a prevenção de doenças profissionais (SERVIÇO SOCIAL

DA INDÚSTRIA, 1996). Após seis meses de trabalho, alguns programas relatam obter diminuição das faltas por atestado médico (em especial no tocante as lombalgias) e decréscimo no consumo de drogas (tabagismo e etilismo). Os resultados em termos quantitativos variam entre empresas e, geralmente, estas não divulgam os resultados dos programas de exercícios compensatórios. Há, porém, alguns trabalhos que possuem tais dados e dão conta de confirmar a eficácia do programa. Mensurados os benefícios do exercício na empresa, vê-se que a aplicação da ginástica laboral compensatória diminuiu significativamente o índice de fadiga periférica do grupo experimental em comparação com o grupo de controle. Por outro lado, a produtividade do grupo experimental foi 21,8% superior do que a produtividade do grupo controle. (KOLLING, 1990, p.134).

Na luta pela promoção da saúde nas empresas oferecem-se, além da apresentada ginástica laboral, atividades diversificadas relacionadas ao lazer e bem-estar dos trabalhadores como viagens turísticas, academias de ginástica, clubes, aulas de esporte e palestras sobre a qualidade de vida. Alguns autores, como Pacheco (1992), acreditam que isso demonstra um controle excessivo da empresa sobre o funcionário, até no tempo em que este não lhe deve “obediência”. Mas, desta forma ela acaba agradando o empregado em primeiro plano, e então, a família passa a respeitar muito mais a empresa que ganha uma imagem institucional perante a sociedade. Assim o lazer passa a ser visto como um favor ou uma dádiva oferecida pelas boas empresas.

Cañete (1996) demonstra que se os resultados vêm se apresentando bem mais que satisfatórios e até surpreendentes e que a demanda das empresas brasileiras vem crescendo, quanto à ginástica, acredita-se que já podemos falar em uma tendência. E para reforçar esta crença, cabe lembrar que a ginástica laboral não é algo novo, surgiu no Japão por volta de 1930 e hoje é prática generalizada para toda a população, e não só as empresas. Além disso, aqui no Brasil a primeira experiência ocorreu no Vale dos Sinos (RS) em 1979 e, conforme podemos concluir, esta só não evoluiu por duas razões: os objetivos do projeto iniciado pela FEEVALE e SESI eram apenas de estudo e não havia naquela época uma mentalidade e um mercado que favorecessem a sedimentação da idéia.

Em virtude do exposto, Cañete (1996, p. 22) afirma “que a ginástica laboral não é apenas uma onda passageira ou simples modismo, mas uma prática saudável e promissora que veio para ficar, com toda certeza!”.

3.0 METODOLOGIA

Pesquisa é o mesmo que busca ou procura. Pesquisar, portanto, é buscar ou procurar resposta para alguma coisa. “Em se tratando de Ciência a pesquisa é a busca de solução a um problema que o alguém queira saber a resposta. Não se faz ciência, mas se produz ciência através de uma pesquisa. Pesquisa é, portanto, o caminho para se chegar à ciência, ao conhecimento.” (MIRANDA, 2000, p.8)

A pesquisa em questão quantificará os valores expressos nos resultados (tipo de pesquisa descritiva) e relacionará estes aos objetivos do trabalho a partir do método indutivo: "Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas". (LAKATOS, 1991, p. 46).

O trabalho tem como principal objetivo analisar, através de questionários respondidos por trabalhadores de uma empresa de informática, o papel da ginástica laboral na vida do funcionário dentro e fora do trabalho relacionando a qualidade de vida total do indivíduo e a participação nas aulas de ginástica laboral.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Toda a pesquisa de campo foi realizada na Companhia de Informática do Paraná - CELEPAR. A sede principal da empresa fica localizada no bairro do Bom Retiro, em Curitiba. A empresa tem mais de 600 funcionários que fazem os mais variados tipos de serviços para o Governo do Estado, principalmente informatizados. A companhia trabalha 24 horas por dia em todos os dias do ano. Ainda conta, no mesmo endereço, com a Fundação CELEPAR - FUNCEL, com ginásio poliesportivo, academia de ginástica e restaurante, além de consultórios médicos e odontológicos.

Foram analisados 60 questionários respondidos por 34 homens, com faixa etária entre 23 e 57 anos, e 26 mulheres, com faixa etária entre 22 e 52 anos. Os setores da empresa que serviram para a coleta dos dados foram a DIPRO - Divisão de Produção, cuja característica predominante é o trabalho manual de organização de documentos,

em máquinas ou computadores, a DIOPE - Divisão de Operação onde os trabalhadores passam, impreterivelmente, seguidas horas sentados em frente aos computadores, e a CAC (Central de Atendimento ao Cliente), caracterizado pelo trabalho diante de computadores e telefones tocando sem pausa. Os empregados têm cargas horárias de trabalho de 6 ou 8 horas diárias de produção, os últimos têm 1 hora de intervalo para almoço.

A empresa implantou o projeto de promoção da saúde em outubro de 2001 e, desde então, o professor de Educação Física tem ainda outros três acadêmicos que auxiliam nos trabalhos realizados pela Coordenação de Esportes para os funcionários.

3.2 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

A empresa oferece atividades diversas e entre elas a ginástica laboral aos funcionários. A Coordenação de Esportes é quem organiza e realiza, praticamente, todas elas.

A ginástica laboral faz parte de um programa de qualidade de vida e promoção da saúde implantado pela coordenação em outubro de 2001. Esta prática tornou-se, desde então, parte da rotina dos trabalhadores da empresa. Todos os dias da semana os setores param por volta de 15 minutos durante o expediente e na própria sala realizam exercícios de alongamento, relaxamento, além de atividades que quebrem o clima tenso do dia-a-dia como trabalhos de coordenação, recreação e integração entre funcionários.

É na pesquisa que utilizaremos diferentes instrumentos para se chegar a uma resposta mais precisa. O instrumento ideal deverá ser estipulado pelo pesquisador para se atingir os resultados ideais. (MIRANDA, 2000, p.8)

O questionário, numa pesquisa, é um instrumento ou programa de coleta de dados. Se sua confecção é feita pelo pesquisador, seu preenchimento é realizado pelo informante. A linguagem utilizada no questionário deve ser simples e direta para que o respondente compreenda com clareza o que está sendo perguntado. Para melhor entendimento do informante, o questionário deve conter uma carta explicação

contendo a proposta da pesquisa, instruções de preenchimento, incentivo para o preenchimento e agradecimento. (MIRANDA, 2000, p. 14)

O questionário aplicado possui perguntas fechadas com formulário de itens sim-não, de múltipla escolha e questões mistas que facilitaram o preenchimento por parte do informante. Ele possui um total de 7 questões (ver anexo A).

Os funcionários, escolhidos aleatoriamente, responderam os questionários durante o expediente. Para maior controle do grupo, os questionários eram entregues cinco por vez, e as pessoas que o recebiam eram isoladas em uma sala ao lado da divisão de trabalho para sentirem-se mais confortável e, talvez, menos pressionadas durante a aplicação. Antes do início do preenchimento do questionário, cada um recebia uma caneta e eram informados pelo pesquisador que teriam o tempo necessário para responderem as questões, mas ninguém poderia interferir nas respostas.

As respostas foram analisadas e discutidas, a seguir, para a conclusão do trabalho, juntamente com o referencial teórico consultado.

3.3 PLANEJAMENTO DA PESQUISA E TRATAMENTO DOS DADOS

A análise foi feita através de corte transversal em respostas as possibilidades de entendimento do programa de qualidade de vida, proposto pela empresa, pelos funcionários. Procura-se atingir uma pesquisa de caráter experimental a fim de avaliarmos as intenções de melhora do programa de promoção da saúde dos funcionários.

Os questionários foram analisados e discutidos de forma que o grupo tivesse resultados expressos em forma de porcentagem (%).

O ambiente de trabalho, principalmente para empregados que têm maior acesso a informação geram diversos receios e chegam a acreditar que os resultados serão demonstrados aos superiores e podem acabar comprometendo seu futuro no emprego, por isso, a presença do pesquisador e do responsável pela ginástica laboral tranquilizaram os funcionários durante o preenchimento do mesmo.

Fica claro que necessitamos de mais pesquisas nesta área, já que no Brasil poucas existem.

4.0 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir dos questionários respondidos entre os dias 9 e 10 de setembro de 2003 a pesquisa de campo obteve as seguintes informações finais com respectivos comentários:

QUADRO 1 - Dados pessoais

SEXO	NÚMERO	IDADE
MASCULINO	34 pessoas	Entre 23 e 57 anos
FEMININO	26 pessoas	Entre 22 e 52 anos

O quadro 1 indica o número total de participantes na pesquisa (60 pessoas). Foge aos objetivos do trabalho separar resultados pelo sexo ou faixa etária, portanto em todas as análises serão abordadas as respostas do grupo, ou seja, 60 pessoas entre homens e mulheres com idade de 22 e 57 anos.

QUADRO 2 - Índice de participação dos funcionários em práticas regulares de Atividade Física.

Atividade Física Regular	Número de Participantes	Percentual
+ de 5 vezes por semana	05	8,34%
De 3 a 5 vezes por semana	22	36,66%
De 1 a 2 vezes por semana	31	51,66%
Não participo	02	3,34%

O quadro 2 traduz a participação dos funcionários em práticas regulares de atividade física. Nota-se que a não participação em tais práticas é pequena, algo próximo a 3%, demonstrando, talvez, que a informação sobre as práticas regulares de atividades ou exercícios físicos e relação ampla com a Qualidade de Vida Total dos indivíduos vem obtendo resultados positivos. Praticamente 97% das respostas a

questão demonstram certa preocupação com relação ao nível de atividade física: 51% (31 pessoas) de uma a duas vezes por semana participam de alguma atividade sistematizada; 36% (22 pessoas), de três a cinco vezes por semana; 8% (5 pessoas), mais de cinco vezes por semana. Afinal, segundo Menestrina (2000) a busca pela melhor qualidade de vida vem se constituindo uma meta permanente dos seres mais esclarecidos. Os níveis de intensidade das atividades físicas não foram levados em conta.

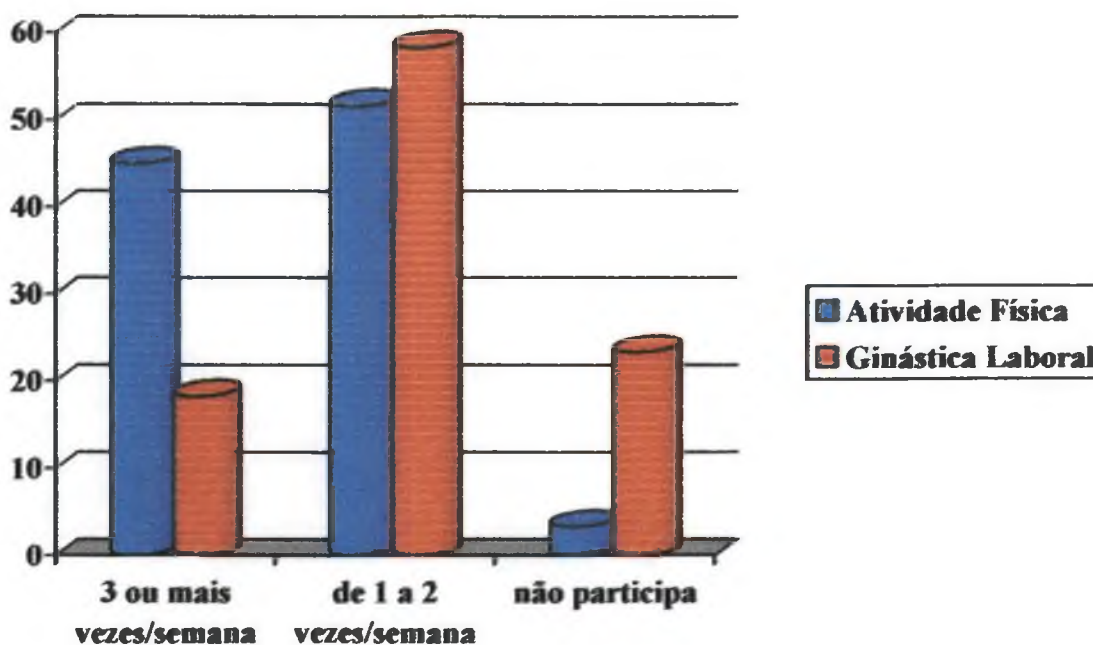
QUADRO 3 - Índice de participação dos funcionários em práticas regulares de Ginástica Laboral.

Ginástica Laboral	Número de Participantes	Percentual
3 ou + vezes por semana	11	18,33%
De 1 a 2 vezes por semana	35	58,33%
Não participo	14	23,33%

O quadro 3 classifica a participação dos funcionários nas práticas de ginástica laboral. Vemos que a grande maioria, 58% das pessoas (35 funcionários) praticam a ginástica laboral de uma a duas vezes por semana, enquanto 18% (11 funcionários) se utilizam da mesma prática três ou mais vezes por semana. Cañete (1996, p.105) e Martins (2001, p.53) relatam estudos que demonstram que a prática da ginástica laboral a partir de duas vezes por semana beneficiam os praticantes, principalmente na diminuição dos sintomas da dor. Os não praticantes da ginástica laboral somam 23% (14 funcionários).

As questões sobre a regularidade na prática de atividades físicas e da ginástica laboral eram de número 1 e 4, mas podemos a partir dos resultados fazermos um paralelo sobre as respostas (ver gráfico 1).

GRÁFICO 1 - Comparativo entre índice de participação dos funcionários em práticas regulares de atividade física e de ginástica laboral (%).



O gráfico 1 faz um comparativo entre os índices de participação em práticas regulares de atividades físicas e ginástica laboral. Observa-se que o número de participantes entre uma e duas vezes por semana é equilibrado (51 e 58%, 31 e 35 pessoas, entre praticantes de atividade física regular e ginástica laboral). Porém, quando comparamos os extremos, a prática mais de três vezes por semana e a não participação em atividades físicas ou na ginástica laboral, notamos que a distância entre o percentual (e determinado número de praticantes) é bastante considerável: 45% contra 18,33% (27 contra 11 pessoas) e 3,34% contra 23,34% (2 contra 14 pessoas) respectivamente. Se somarmos o percentual de pessoas que praticam atividade física, ao menos uma vez por semana, fora do horário de serviço chegaremos a 96,66% (56 pessoas), enquanto se fizermos o mesmo cálculo para os praticantes da ginástica laboral obteremos 76,66% (46 pessoas).

Podemos considerar neste momento que a Ginástica Laboral não é tratada como forma de Atividade Física regular pelos funcionários, que preferem dedicar-se às atividades físicas fora do ambiente de trabalho. Diversos fatores, visualizados apenas

na prática podem explicar a diferença entre questões relacionadas as participações. O período do mês, no caso da CELEPAR, indica a quantidade de tarefas a serem feitas em um curto espaço de tempo. Algumas pessoas reclamam que mesmo em atividades de baixa intensidade, como é o caso da ginástica laboral, costumam transpirar e por isso, também, existe um certo sentimento de rejeição a esta prática. No ambiente de trabalho, e principalmente durante o expediente (característica específica da ginástica laboral compensatória), as pessoas se sentem desconfortáveis em ficarem suadas e permanecerem assim até o fim do horário de serviço. Se preocupam ainda com os comentários entre os outros funcionários sobre higiene e etc., que possam causar qualquer tipo de constrangimento entre colegas de trabalho.

QUADRO 4 - Dificuldades encontradas para a prática de atividades físicas regulares durante o tempo livre (fora do trabalho).

Dificuldades	Número de Respostas	Percentual
Falta de orientação	07	11,67%
Outras ocupações (religiosas, sociais...)	42	70%
Não gosto de praticar atividade física	00	0%
Outras	11	18,33%

O quadro 4 mostra as dificuldades encontradas para a prática de atividades físicas regulares durante o tempo livre (fora do trabalho). Ocupações religiosas, sociais, familiares, entre outras, foram as mais lembradas com 70% das respostas, 42 pessoas assinalaram. A falta de orientação sobre exercícios físicos por parte de profissionais foram indicadas por 11% dos questionados. Esta torna-se uma informação importante, já que demonstra o interesse de alguns a contribuição do conhecimento do profissional de Educação Física. Quando buscam algum exercício físico as pessoas possuem objetivos específicos. Para cada objetivo o professor deverá indicar, explicar e exemplificar um determinado tipo de exercício a fim de orientar o praticante corretamente. Na prática, junto às aulas de ginástica laboral, muitos funcionários equivocadamente acreditam que aquele exercício objetiva, por exemplo,

a diminuição do percentual de gordura. Diante da informação do responsável pela ginástica, o funcionário poderá procurar atividades que se adequem aos seus objetivos. Neste caso, os quinze minutos da ginástica laboral colaboraram com a preocupação do trabalhador e corresponderam as suas expectativas quanto a melhora da sua qualidade de vida. Colaboraremos, então, com Nahas (1999) que julga ser dos deveres do profissional da área de Educação Física dar informações e facilitar barreiras que as pessoas encontram para realizar práticas físicas. Na única alternativa aberta da questão (outras), 8 respostas entre 11 no total referiram que o motivo da não participação em práticas físicas regulares deve-se ao funcionário ter outras obrigações profissionais, além das 6 ou 8 horas diárias de trabalho na CELEPAR.

QUADRO 5 - Dificuldades encontradas para a não participação nas aulas de GL com maior frequência (24 respostas).

Dificuldades	Número de Respostas	Percentual
Falta de motivação para AF	04	16,66%
Inibição frente aos colegas	02	8,34%
Não gosto de praticar GL como AF	12	50%
Outras	06	25%

O quadro 5 demonstra dificuldades e problemas encontrados para a participação nas aulas de ginástica laboral com maior frequência. A questão foi respondida por 24 funcionários que praticavam a ginástica laboral menos de duas vezes por semana. Vemos que este tipo de atividade física não corresponde as expectativas dos trabalhadores para obter melhor qualidade de vida, que neste caso, confunde-se com aspectos estéticos de melhora e não com a prevenção de doenças ocupacionais, melhora no bem-estar, melhora no nível de estresse e maior relacionamento interpessoal dentro do próprio ambiente de trabalho. Portanto, o profissional de Educação Física responsável pelas aulas de ginástica laboral deve incentivar a prática de atividades físicas para todas as pessoas e, além disso, conscientizar os trabalhadores dos efeitos da ginástica laboral para com os problemas que o trabalho repetitivo ou

exaustivo pode causar para estes. A falta de motivação para a atividade física durante o trabalho e a inibição frente aos colegas são dois problemas particulares das aulas de ginástica laboral e o professor deve trabalhar com muito carisma, criatividade e, até certo ponto, insistência para poder ultrapassar estas barreiras.

QUADRO 6 - Relação entre nível de Atividade Física e melhora na Qualidade de Vida das pessoas.

Atividade Física X Qualidade de Vida	Número de Respostas	Percentual
Sim, acredito que exista relação	56	93,33%
Não	04	6,67%

O quadro 6 mostra a opinião dos funcionários quanto a participação em atividades físicas regulares e relação com a qualidade de vida destas. Observa-se que a maioria concorda que o nível de atividade física colabora para a qualidade de vida total dos indivíduos com 93,33% (56 respostas). Ao comentar a questão, as 4 respostas negativas, que somam os outros 6,66%, indicam que outros fatores como alimentação saudável e uma vida sem vícios são suficientes para alcançar uma qualidade de vida desejável.

QUADRO 7 - Relação entre a prática de Ginástica Laboral e melhora na Qualidade de Vida das pessoas.

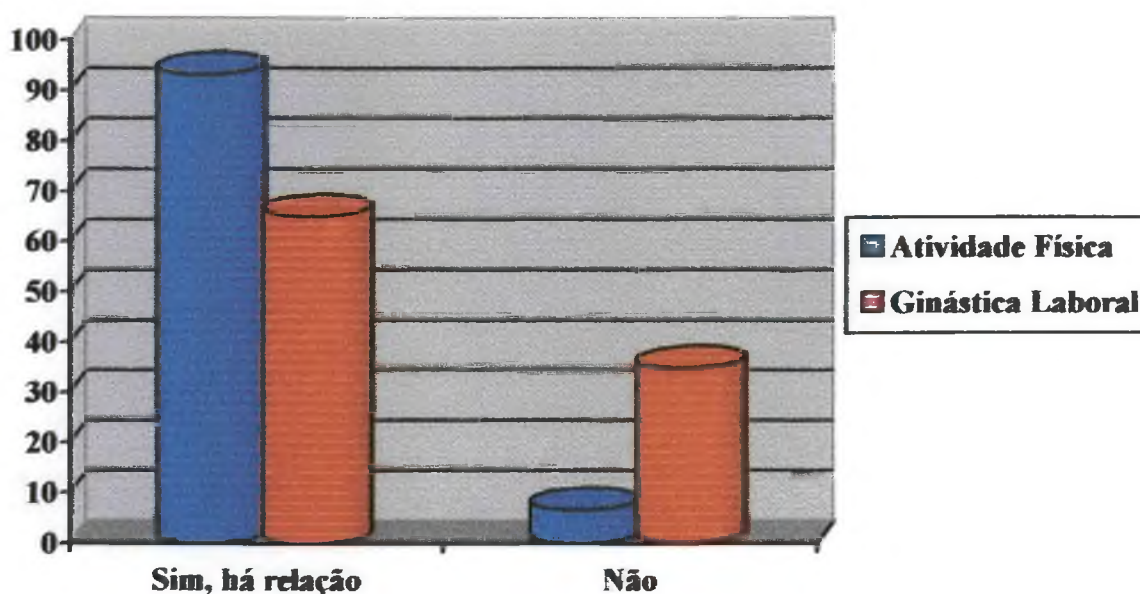
Ginástica Laboral X Qualidade de Vida	Número de Respostas	Percentual
Sim, acredito que exista relação	39	65%
Não	21	35%

O quadro 7, por sua vez, mostra a opinião dos funcionários sobre a participação da ginástica laboral na melhora da qualidade de vida das pessoas. A maioria concorda que a ginástica laboral colabora para uma melhora, principalmente durante o tempo de produção no trabalho, da qualidade de vida das pessoas com 65% dos sessenta

questionários, ou 39 respostas. Os 35% restantes acham que a ginástica laboral não tem participação na melhora da qualidade de vida das pessoas (21 pessoas).

Faremos um novo cruzamento dos dados em relação as questões de número 3 e 7 (quadros 6 e 7) a fim de obtermos informações sobre as atividades e a qualidade de vida.

GRÁFICO 2 - Comparativo entre respostas as questões referentes a relação entre Atividade Física e Qualidade de Vida e Ginástica Laboral e Qualidade de Vida (%).



O gráfico 2 demonstra a disparidade entre o crédito que o funcionário dá à atividade física e a ginástica laboral. A questão refere-se a colaboração entre a atividade física e a qualidade de vida e a ginástica laboral e a mesma. Quase 94% concordam que a qualidade de vida de um indivíduo está relacionada com o nível de atividade física que esta pessoa pratica. Em comparação, a mesma questão com relação a ginástica laboral, tem um decréscimo e apresenta 65% dos funcionários favoráveis a prática da ginástica como forma de melhorar a qualidade de vida. Se analisarmos a questão negativa fica tão evidente quanto, já que apenas 6% indicam que a atividade física não está diretamente relacionada com a qualidade de vida, enquanto 35% acreditam que a ginástica laboral não colabora com a qualidade de vida das

peças. Estamos procurando evidenciar que a prática da ginástica laboral é vista de forma descrente pelos funcionários da empresa. Novamente colocamos em discussão que o interesse das pessoas frente a atividade física tem estreita relação com fatores estéticos e menores preocupações com a saúde. Os objetivos das aulas de ginástica laboral devem ser sempre esclarecedores. Não devem ser criadas expectativas aos funcionários que a ginástica laboral sozinha não suportará. Com certeza este número de não adeptos seria maior se o programa de saúde na empresa não tivesse sido implantado já a mais de dois anos. Os responsáveis pela prática continuarão com todo o trabalho, principalmente, como forma de conscientização, pois só assim acreditam conseguirem mais adeptos e poderão adequar e organizar esta relação homem-trabalho.

QUADRO 8 – Nível de satisfação dos praticantes da Ginástica Laboral (36 respostas).

Nível de satisfação do praticante	Número de Respostas	Percentual
ÓTIMO	26	72,22%
BOM	10	27,78%

O quadro 8 demonstra o nível de satisfação entre os funcionários que praticam a ginástica laboral duas ou mais vezes por semana. A questão obteve 36 respostas e destas todas se classificaram entre ótimo (72%) e bom (28%), o que revela bom nível de entendimento entre funcionários (alunos) e professor e demonstra que o maior desafio do professor é conseguir montar um grupo de adeptos cada vez maior e diminuir a resistência entre os que não fazem a ginástica.

5.0 CONCLUSÕES

Atualmente o termo saúde é entendido de forma muito mais clara por grande parte das pessoas, abrangendo o físico, o mental e o social e não apenas a ausência de doenças. Este é o principal dos aspectos positivos da conscientização da necessidade de manter um determinado nível de atividades físicas nos hábitos diários das pessoas, já que o homem moderno é assediado por mais estímulos e pressões do que em qualquer outra época e sua capacidade de adaptação vem sendo colocada em prova em todos os níveis.

Todos os avanços tecnológicos facilitaram a vida do homem que atualmente podem produzir muito mais e melhor do que tempos atrás. Porém, junto aos benefícios que criaram, o sedentarismo passou a figurar indiscutivelmente como um dos fatores comprometedores da qualidade de vida humana. Tornou-se, em relação a saúde humana, uma “involução”. (MARTINS, 2001)

O trabalho árduo do profissional da Educação Física dentro de uma empresa reflete principalmente nas dificuldades em mudar comportamentos sedentários e manter ativas as pessoas que iniciam um programa de promoção da saúde.

O professor deve seguir os passos para a implantação de um programa deste em uma empresa. Em vários países do mundo, como os EUA e o Japão, práticas de atividades físicas dentro do ambiente de trabalho vem sendo construídas desde as primeiras décadas do século passado. No Brasil, práticas como a ginástica laboral deram suas primeiras engatinhadas no final da década de 70, portanto, estamos muito tempo atrasados nesta área e distantes dos objetivos ideais. Muitos trabalhadores vieram a ter o primeiro contato com o incentivo a prática de atividades físicas depois de trinta anos em que trabalham atrás de uma mesa de escritório. Estes costumam a crer que atividades como a ginástica laboral possam melhorar seu nível de qualidade de vida. Depois de tantos anos atrás de um computador é muito provável que trabalhadores já tenham alguma debilitação de movimentos, ou dores pelo corpo.

Encontramos, na prática, um problema na implantação da ginástica laboral nas empresas do país. Por ser uma atividade que vem se expandindo dentro do mundo do

trabalho, mas ao mesmo tempo ser novidade para os trabalhadores, muitos passam a praticar a ginástica com objetivo de tratar doenças já instaladas e não para prevenir as doenças do trabalho.

Devemos partir do princípio que a ginástica laboral tem seus objetivos, provoca alterações fisiológicas e comportamentais nos indivíduos, e estes objetivos devem ser expostos aos praticantes antes de iniciarmos este trabalho em uma empresa.

O profissional de Educação Física tem ainda a oportunidade de estar monitorando um grupo de pessoas e poder passar-lhes informações que incentive uma série de possibilidades para a melhora da qualidade de vida dos indivíduos. Talvez, hoje, a principal forma para obtermos resultados significativos, para aumentarmos o nível de participação das pessoas em práticas saudáveis, seja a informação. Segundo Martins (2001, p.67), “ficou clara a interferência positiva de programas de promoção da saúde na comunidade, visto que 84,6% dos sujeitos da amostra do referido estudo (MARTINS, 2000) tornaram-se importantes difusores de conhecimento, tendo a chance de até modificar o estilo de vida das pessoas que o cercam.”

Os resultados da pesquisa de campo demonstraram que a participação dos funcionários em atividades físicas fora do horário de trabalho é bem maior que a participação na atividade oferecida pela empresa. Pode-se, assim, concluir que as pessoas preferem procurar apenas atividades que lhes interessem como *hobby*, atividades que promovam resultados aparentes de melhora ou atividades indicadas para tratamento e não atividades de prevenção e conservação da saúde. Voltamos a reafirmar que isso se deve a falta de informação sobre a importância das atividades que previnem doenças do trabalho. A falta de motivação e falta de crença nos efeitos benéficos da ginástica laboral como atividade física foram as maiores dificuldades encontradas para a maior adesão ao programa de promoção da saúde.

Esta revelação influencia uma alteração no encaminhamento das aulas de ginástica laboral na empresa que passa a ter como objetivos principais, além da prevenção de doenças ocupacionais, poder oferecer a cada dia uma nova informação ou dica aos participantes e não participantes das aulas que transmitam opções para a busca a uma melhor qualidade de vida total.

REFERÊNCIAS

ALVES, Evanise. **A ginástica laboral relacionada a aspectos da qualidade de vida e dores corporais**. 42f. Monografia (Licenciatura em Educação Física - UFPR). Curitiba, 1999.

ANDERSON, Bob; ANDERSON, Jean; **Stretching at your computer or desk**. California: Shelter publications, 1997.

BONIERSKI, Gérson Antônio. **Atividades físicas na empresa: ginástica de pré-jornada e ginástica compensatória em busca de uma melhor qualidade de vida**. 53f. Monografia (Licenciatura em Educação Física – UFPR). Curitiba, 1994.

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

CANONICO, D. **O lazer no BANESPA**. In: MARCELLINO, N. C. (org.). **Lazer: formação e informação profissional**. Campinas: Papyrus, 1995. p. 175-182.

CARREIRO, Eduardo Augusto. **Ginástica na empresa: investindo na qualidade de vida do trabalhador**. Congresso Brasileiro de Atividade Física e Saúde, 3 - promoção da atividade física: da pesquisa à ação, Anais. Florianópolis, novembro de 2001.

DANCZURA, Lislely Sheila. **Atividade Física na empresa, em busca de uma melhor Qualidade de Vida**. 18f. Monografia (Licenciatura em Educação Física - UFPR). Curitiba, 1999.

GUEDES, Dartagnan Pinto. **Exercício Físico na Promoção de Saúde**. Londrina: Midiograf, 1995.

HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

KOLLING, Aloysio. **Ginástica Laboral Compensatória**. Revista Brasileira de Educação Física e Desportos, Brasília, n.44, p20-23, jan/mar 1980.

KOLLING, A. **A Ginástica Laboral Compensatória**. IN: SEED. **Esporte e lazer na empresa**. Brasília: MEC/SEED, 1990. p. 132-134

KOSSOBUDZKI, Andréa Lúcia Milazzo. **Os aspectos bio-psico-sociais da Ginástica na empresa**. 34f. Monografia (Licenciatura em Educação Física - UFPR). Curitiba, 1995.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3ª Edição, Atlas. São Paulo, 1991.

LEITE, Neiva; MENDES, Ricardo Alves. **Atividade física na empresa.** Curso. Jornada Paranaense de Educação Física. Curitiba, 1999.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Ginástica Laboral no Escritório.** Florianópolis-SC, 2001.

MENESTRINA, Eloi. **Educação Física e Saúde.** Ed. Unijuí, 2ª edição. Ijuí-RS, 2000.

MIRANDA, Simão de. **Disciplina de Metodologia Científica: textos para estudo.** Curso de Pedagogia. Faculdades JK. 2000.

MORAES, Andreza Caramori de. **Qualidade de vida no trabalho.** 23f. Monografia (Licenciatura em Educação Física - UFPR). Curitiba, 1997.

NAHAS, Markus Vinícius. **Obesidade, Controle de Peso e Atividade Física.** Midiograf, Londrina-PR, 1999.

SANTOS, Keila Donassolo; RIBEIRO, Roberto Régis. **Os benefícios da prática regular da Ginástica Laboral no ambiente de trabalho.** Simpósio Internacional de Ciências do Esporte, 24 – Vida ativa para o novo milênio. Anais. São Paulo, outubro de 2001.

SELL, Inceborg. **Programas de ergonomia para melhorar a qualidade de vida no trabalho.** IN: VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord.) **Medicina básica do trabalho.** Curitiba: Ed. Gênese, 1995. V.4

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIAS - DEPARTAMENTO REGIONAL DA BAHIA. **Lazer: uma proposta de qualidade de vida na empresa.** Encontro Nacional de Recreação e Lazer, 7,. Anais, p. 32. Recife, novembro de 1995.

VANÍCOLA, M.C. **A importância da Ginástica de Pausa no trabalho industrial.** São Paulo-SP, 1994.

ANEXOS

ANEXO A - QUESTIONÁRIO

O objetivo do presente questionário é ser utilizado exclusivamente como instrumento para a construção da pesquisa acadêmica de Paulo Farias Paixão Junior, matriculado na disciplina de Seminário de Monografia, do curso de Licenciatura em Educação Física da Universidade Federal do Paraná, orientado pelo Prof^o Ricardo J. Sonoda Nunes.

Para cada pergunta assinale apenas uma alternativa:

DATA: / /

DADOS PESSOAIS

IDADE: anos

SEXO: (M) (F)

1) Atividades Físicas com práticas regulares (ao menos 30 minutos por dia) fazem parte de seus hábitos?

() sim, mais de 5 vezes por semana

() sim, de 3 a 5 vezes por semana

() sim, de 1 a 2 vezes por semana

() não

2) Quais dificuldades são encontradas para a prática de Atividades Físicas durante seu tempo livre (fora do trabalho)?

() falta de orientação para tais práticas

() tenho outras ocupações (atividades e obrigações religiosas, sociais, familiares...)

() não gosto de participar de Atividades Físicas

() outras _____

3) Você acredita que um determinado nível de Atividade Física possa melhorar a Qualidade de Vida das pessoas, adotando hábitos mais saudáveis?

() sim

() não

Por que? _____

4) Com que frequência você participa das aulas de Ginástica Laboral no seu ambiente de trabalho?

- 3 ou mais vezes por semana
- 2 vezes por semana
- 1 vez por semana
- não participo

5) Se sua frequência às aulas de Ginástica Laboral é duas ou mais vezes por semana, identifique abaixo o seu nível de satisfação:

- ótimo
- bom
- regular
- razoável

6) Se sua frequência às aulas é de menos de duas vezes por semana, quais as dificuldades encontradas para a não participação em tais práticas com uma maior frequência?

- falta de motivação à prática de Atividade Física
- inibição frente aos colegas de trabalho
- não gosto de praticar a GL como Atividade Física
- outras _____

7) Você acredita que a Ginástica Laboral possa melhorar a Qualidade de Vida das pessoas, adotando hábitos mais saudáveis?

- sim
- não

Por que? _____

ANEXO B - Estratégia para mudança de comportamento sedentário e manutenção das pessoas que iniciam exercícios regulares. (NAHAS, 1999, p.71)

