

A GINÁSTICA LABORAL COMO UMA FERRAMENTA DE MUDANÇA DE COMPORTAMENTO

José Rogério Rodrigues Mó Fernando de Oliveira Vieira Vania Martins dos Santos
UNIGRANRIO UFF UNIGRANRIO
rogermo@dorio.com.br prof.fernandovieira@gmail.com vaniamar@uol.com.br

RESUMO

O artigo apresentado objetiva mostrar que o Programa de Ginástica Laboral implantado na organização pesquisada teve um papel significativo na redução do sedentarismo dos funcionários, além de promover a conscientização dos mesmos sobre a melhor utilização do corpo bem como, a conservação de uma postura correta no seu dia a dia no exercício de suas atividades laborativas. Para tal, foi utilizada uma metodologia através de pesquisa descritiva para mostrar a satisfação alcançada pelos funcionários da organização com o programa da referida ginástica e, como estratégia metodológica utilizou-se um questionário fechado composto de oito perguntas; além a sustentação teórica promovida pela pesquisa bibliográfica de autores de renome e credibilidade. A análise dos dados será demonstrada por gráficos explicativos em relação às questões formuladas pelo instrumento metodológico utilizado.

Palavras-chave: Ginástica Laboral, Qualidade de Vida, Saúde

1. INTRODUÇÃO

A influência exercida pelo ambiente globalizado no comportamento das pessoas e das organizações obriga-as a tornarem-se bastante competitivas. Neste contexto, a busca de alternativas para a melhoria da adaptabilidade às demandas situacionais e, conseqüentemente, do desempenho, pode pressionar até o limite a relação homem-trabalho, colocando em risco a sobrevivência da empresa. Por essa razão, a melhoria da qualidade de vida das pessoas é uma das modalidades que vem recebendo das empresas uma atenção diferenciada (ALMEIDA, 2001).

Na concepção de Fernandes (1996), no interesse de enfrentar os desafios ambientais, as organizações têm se dedicado a encontrar caminhos e soluções para a redução de custos e o aumento da produtividade e da competitividade. Este panorama gera uma intensificação do ritmo de trabalho, da pressão e do nível de exigência em relação aos resultados, favorecendo a elevação dos indicadores de doenças ocupacionais, dentre as quais se destacam as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Poletto (2002) descreve que, várias pesquisas sobre a relação existente entre trabalho e trabalhador demonstram que o trabalho seja o causador de vários acidentes e doenças. Nessas pesquisas são relatados diversos problemas laborativos como por exemplo, a atividade de mineração, cuja a doença conhecida como “asma dos mineiros” se destacava proveniente da intoxicação por mercúrio.

Até o advento da Revolução Industrial, as atividades laborativas (agrícolas e industriais) eram desempenhadas de maneira rudimentar e arcaica, e o ser humano já era acometido de acidentes no desenvolvimento de suas atividades na promoção de seu sustento (LACOMBE; HEILBORN, 2003).

Para Alves e Vale (1999), indícios de lesões osteomusculares são conhecidos desde tempos remotos da história da humanidade, indicadores estes que ampliaram sua incidência após a Revolução Industrial. Embora as evidências destas síndromes acompanhem o homem ao

longo do tempo, ainda são marcantes as dificuldades no reconhecimento dos sintomas de tais doenças ocupacionais.

Apesar destas limitações, muitas organizações atentam para o fato de que o combate a essas doenças, assim como a outras, requer um envolvimento mais amplo e efetivo em relação às pessoas que atuam nessas organizações, pois elas estão entre os principais responsáveis pelo sucesso e desempenho organizacionais.

Para Alves e Vale (1999), devido às exigências ambientais, as organizações desejam se tornar mais dinâmicas, promovendo não só as competências e um melhor preparo de seus funcionários, como também assegurando um ambiente laboral mais propício e agradável para todos, no qual seja possível a melhoria na disposição para o trabalho e a prevenção de doenças ocupacionais (CANÇADO; LOPES, 2003).

Neste sentido, o compromisso com o bem-estar dos colaboradores por meio de programas voltados à orientação, conscientização e educação com foco na saúde têm se revelado estratégias eficientes no sentido de assegurar melhor produtividade e qualidade de vida a seus funcionários.

A Ginástica Laboral é uma das estratégias utilizadas neste contexto, com a finalidade de contribuir para o melhoramento e a conservação da saúde dos funcionários das organizações (RODRIGUES; SANTOS; ROSA, 2004). Com o emprego da Ginástica Laboral, almeja-se compensar os movimentos repetidos e combater as posturas incorretas por meio de atividades físicas diárias realizadas no local de trabalho, preparando o organismo para o trabalho físico, prevenindo as DORT e diminuindo o estresse (LIMA, 2005). As expectativas destes métodos apontam também para a diminuição do número de acidentes de trabalho, a prevenção da fadiga muscular e uma maior integração no ambiente de trabalho (DIAS, 1994).

Neste artigo, pretende-se apresentar um estudo de caso em uma grande organização petrolífera, como o objetivo de analisar em que medida o Programa de Ginástica Laboral nela implantado é capaz de contribuir para o aumento da produtividade dos colaboradores e para a prevenção das LER e dos DORT. A metodologia para a coleta de dados de campo valeu-se da abordagem quantitativa, com a aplicação de questionários junto a funcionários participantes de programas de Ginástica Laboral alocados no Departamento de Serviços Compartilhados da empresa.

De acordo com Cañete (2001), a Ginástica Laboral, desde que praticada com método, seriedade e competência e orientada por uma ética humanística, é uma aliada das condições físicas e mentais sadias, abrindo caminhos em direção à qualidade de vida no ambiente organizacional.

Um dos problemas encontrados na conscientização da importância pelo empresariado é a confusão que ocorre entre prevenção de doenças e tratamento de doenças ocupacionais. Ao se partir do ponto em que um terço do dia de um trabalhador são dedicados ao trabalho, faz-se necessário de intervenções preventivas, onde o processo deve seguir o caminho da educação, aprendizado e, primordialmente, da motivação para as mudanças (LUCCHESI, 2007).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para Mendes (2000), a saúde é um conceito abrangente que não deve se tomado como sinônimo de ausência de doença. Tal associação, segundo o autor, traduz uma visão limitada que repercute negativamente sobre a vida do trabalhador, na medida em que só se descobre que um ambiente físico, social e psicológico é insalubre ou inadequado quando os trabalhadores emitem sinais ou sintomas de doenças.

Em um ambiente laboral, além dos hábitos de vida individuais, existem os níveis coletivos de saúde, que estão relacionados tanto à maneira como cada funcionário observa o

seu contrato psicológico de trabalho com a organização, quanto aos fatores ergonômicos no desenvolvimento das atividades laborais.

As exigências globais têm sido muito agressivas com o trabalhador, obrigando-o a novos desafios diários. Estas mutações têm aumentado a carga de trabalho nas organizações,

levando-as a exigirem cada vez mais empenho de seus colaboradores. Em um cenário turbulento como este, acrescido de um quadro preocupante de exigências de alto desempenho, apresenta-se com clareza a redução da qualidade de vida a patamares secundários da vida profissional dos indivíduos.

Os efeitos da rotina diária sobre a saúde dos trabalhadores se manifestam em desajustes psicológicos produzidos pelos desgastes dos diferentes sistemas corporais na execução da tarefa, que são traduzidos por pressão arterial anormal, dores nas costas e outros desconfortos (DELIBERATO, 2002).

Tendo em vista que o indivíduo passa parte significativa de seu tempo no local de trabalho, tornam-se necessárias as propostas de promoção da qualidade de vida do trabalhador em atividade. Por esta razão, o investimento em atividades prazerosas e saudáveis, especialmente em ambientes laborais marcados por elevados níveis de estresse e ansiedade e que revelam queda de desempenho constituem um importante incentivo para a construção de um ambiente harmônico de trabalho.

2.1. DOENÇAS OCUPACIONAIS

A doença do trabalho ou doença ocupacional é adquirida pelo trabalhador no desempenho de suas atividades ou é desenvolvida em função das condições ambientais laborativas onde o trabalho é realizado e, com ele, o trabalhador se relaciona estreitamente (FIGUEIREDO; MONTALVÃO, 2008).

Para Moraes (2010), alguns elementos apresentam-se como influenciadores no desenvolvimento das doenças ocupacionais, como por exemplo, a concentração de agentes no ambiente, o tempo a que o funcionário fica exposto ao agente e as especificidades de cada agente ambiental.

Ainda pela ótica de Figueiredo e Montalvão (2008), diversos estudos abordam o trabalho como origem de acidentes e doenças ocupacionais. Elementos documentais da Antigüidade, como papiros egípcios e manuscritos greco-romanos, já exibiam algum tipo de relação entre trabalho e doença. Um dos primeiros trabalhos literários a focar de modo claro esta relação, de autoria de Geordius Agricola, data de 1556 e aborda as doenças adquiridas por indivíduos envolvidos em atividades extrativistas e de fundição mineral. Já a obra de Bernardino Ramazzini, publicada em 1700, relaciona cerca de cinquenta tipos de ofícios diretamente relacionados a algum tipo de doença do trabalho.

A partir da Revolução Industrial a preocupação e o interesse na proteção do trabalhador começaram a ter uma atenção maior devido ao impacto proporcionado no ambiente laboral. A mecanização e a automação do trabalho promoveram o agravamento das doenças ocupacionais, graças ao ritmo competitivo de trabalho e aos movimentos repetitivos, rotineiros e tediosos desenvolvidos em longas jornadas de trabalho (MENDES; WAISSMAN, 2001).

Por essa razão, com o aparecimento desse novo quadro sócio-capitalista, novas posturas deveriam ser repensadas e criadas em relação aos novos direitos humanos dentro da sociedade industrial, que no passado não eram levados em conta. Surgindo daí, a necessidade da segurança do trabalho contra os perigos que, no passado, não existiam ou eram considerados insignificantes (FIGUEIREDO; MONTALVÃO, 2008 apud MIRANDA, 1998).

No que diz respeito ao novo cenário globalizado, as novas tecnologias, o alto grau de competitividade, os novos processos de trabalho têm levado as organizações a assumirem

posturas mais radicais face às mudanças ambientais e às doenças ocupacionais surgidas neste contexto (BATEMAN; SNELL, 2005).

É pertinente que se conheça os limites de tolerância dos fatores ambientais aos quais o funcionário fica exposto por estarem diretamente relacionados aos desencadeamento das doenças ocupacionais (MORAES, 2010).

2.2. AS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO BRASIL

O Decreto 3.724 de 1919 é a primeira iniciativa legal, no Brasil, onde na sua descrição de acidentes de trabalho as enfermidades contraídas no exercício do trabalho, exclusivamente, não são considerando as doenças provenientes das condições laborativas. Assim como, em 1934 o Decreto 24.637 definiu melhor a definição de acidente de trabalho propiciando uma abertura para as doenças funcionais atípicas, que por ventura fossem adquiridas em determinadas condições laborais (MORAES, 2010).

O mesmo autor descreve que, em 1938, o Serviço de Higiene Industrial foi com um foco mais aprofundado nas ações no campo da higiene e medicina do trabalho sendo reformulado, em 1942, criando-se a Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho (DHST).

Procurando uma adequação melhor às recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1972 o governa criou a Portaria nº 3.237, onde tornava obrigatórios os serviços de higiene e segurança do trabalho, além dos serviços, em todas as organizações com cem ou mais funcionários. Já em 8 de junho de 1978, cria-se a Portaria nº 3.214, onde as Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e saúde do trabalho, obrigando as empresas a cumprirem, são aprovadas (BRASIL, 2009).

2.3. LER / DORT

As incongruências entre as capacidades dos indivíduos e as imposições das atividades desempenhadas no trabalho têm tornado os problemas de saúde no trabalho cada vez mais numerosos. Na opinião de Maeno, Salerno, Rossi e Fuller (2006), LER/DORT:

São danos decorrentes da utilização excessiva, imposta ao sistema músculo-esquelético, e da falta de tempo para recuperação. Caracterizam-se pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, tais como dor, parestesia, sensação de peso e fadiga. Abrangem quadros clínicos do sistema músculo-esquelético adquiridos pelo trabalhador submetido a determinadas condições de trabalho.

Esses distúrbios têm sido estudados por cientistas com muita profundidade. Sendo processos dolorosos, são também distúrbios que podem conduzir o indivíduo à invalidez de certos movimentos e não só ao desconforto físico como também à angústia depressiva e ao desestímulo quanto à condição futura.

Lima (2005) descreve que o comportamento postural entre os portadores de LER/DORT é motivado pela aparente fuga dos sintomas de desconforto, porém essa ação tende a aumentar a utilização excessiva e o gasto energético dos conjuntos de músculos que são exigidos nos gesto de cotidiano (pinça, prensão, marcha etc.). Resulta disto uma maior compensação por antalgia (atenuação das percepções dolorosas), maior o estresse físico, o que colabora com a perpetuação do ciclo dor-compensação-dor, levando a lesões frequentes na coluna cervical, no ombro, no cúbito, no punho e na mão.

Governos e organizações têm mostrado muita preocupação por tais distúrbios serem uma das maiores causas de absenteísmo e afastamento, temporário ou permanente, de trabalhadores que são registradas pelos órgãos de previdência social, causando um custo altíssimo tanto para governos, para organizações quanto para a sociedade.

Historicamente, nota-se que o surgimento dessa doença vem ocorrendo sempre em algum momento revolucionário (Revolução Industrial, Evolução Tecnológica e outras) em

diversas atividades organizacionais, no qual a implantação de novos sistemas e processos exigiu um empenho do indivíduo acima do seu limite.

O crescimento preocupante de incidências de LER/DORT é explicado por especialistas como um problema originado pelas metamorfoses do trabalho e organizacionais, alicerçadas nas novas concepções de estabelecimento de metas e produtividade, impostas pelo ambiente globalizado, não havendo preocupação com os trabalhadores e suas limitações físicas e

psíquicas. Este mesmo ambiente globalizado exige uma adequação competitiva dos colaboradores em relação aos novos processos organizacionais, através da intensificação do trabalho, acréscimo da jornada de trabalho, rigidez dos procedimentos, entre outros.

Oliveira (1999) descreve que as Lesões por Esforços Repetitivos – LER adquiriram um posicionamento de destaque nos últimos tempos, tanto no campo médico quanto na mídia, mostrando-se um problema muito preocupante mundialmente. Apesar de não serem moléstias recentes, LER e DORT vêm adquirindo um caráter epidêmico, tornando o processo terapêutico insuficiente, na medida em que os desconfortos retornam precocemente, assim que o indivíduo retorna aos movimentos repetitivos de suas atividades laborais. Tal cenário revela que o ambiente de trabalho foi transformado em um local perigoso, a partir da sua multiplicação nos setores mais desenvolvidos da indústria, atingindo, ao longo do tempo, até mesmo setores menos complexos e sofisticados da economia.

2.4. GINÁSTICA LABORAL

Com origem na Polônia, a Ginástica Laboral surgiu por volta de 1925 com o nome de Ginástica de Pausa. No Brasil, em 1969, a Ginástica Laboral chegou por intermédio dos executivos do estaleiro japonês *Ishkswajima*, cujo foco era a prevenção de acidentes de trabalho (LONGEN, 2003).

Polito e Bergamaschi (2002) descrevem que em 1973 foi desenvolvida uma experiência inédita, proposta pela Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior (FEEVALE), em Nova Hamburgo, Rio Grande do Sul, na qual exercícios eram ministrados, com base em análise biomecânica, para o relaxamento dos músculos agônicos através da contração dos músculos antagonísticos motivados pela exigência funcional unilateral.

Em 1978, a FEEVALE em conjunto com a Associação Pró-Ensino Superior (ASPEUR), de Novo Hamburgo, e o Serviço Social da Indústria (SESI) implantaram o projeto “Ginástica Laboral Compensatória”, com a participação de cinco organizações do Vale dos Sinos (RS). Este projeto objetivava o combate a uma doença que, a princípio, se chamava Tenossinovite, também conhecida como “Doença dos Digitadores”, sendo reconhecida, legalmente, como doença ocupacional pelo Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, como primeira patologia causada por esforços repetitivos no trabalho, através da Portaria nº. 4.602, de 1987.

Ao final da década de 1970 (LONGEN, 2003), a Ginástica Laboral caiu no esquecimento atribuindo-se à falta de resultados efetivos, sendo retomada, na década de 1980 (POLITO; BERGAMASCHI, 2006), ganhando maior destaque em relação à qualidade de vida e no trabalho na década de 1990.

Durante a jornada de trabalho, a atividade física apresenta-se como um fator importante na prevenção das doenças ocupacionais, assim como o sedentarismo. É comprovado de que o bom estado físico do empregado garante eficiência e eficácia diminuindo os riscos de invalidez decorrente da atividade laboral desenvolvida e de se afastarem, aposentando-se precocemente, em razão de doenças degenerativas (SHARKEY, 1998).

Com o objetivo de proporcionar aos trabalhadores nas organizações uma melhoria de qualidade de vida; a Ginástica Laboral é na atualidade praticada vislumbrando o aprimoramento e a promoção de um estilo de vida mais saudável, consistindo em práticas

desenvolvidas dentro da empresa, baseadas em exercícios específicos realizados no próprio local de trabalho (ZILLI, 2002).

Um outro ponto de significativa relevância em relação à Ginástica Laboral é de que, além dos benefícios físicos adquiridos pelos trabalhadores, são somados os aspectos psíquico e social, que se justifica pelo favorecimento à descontração, ao estímulo do auto-

conhecimento e auto-estima, proporcionando uma possível melhora no relacionamento inter-pessoal e da qualidade de vida (CAÑETE, 2001).

Pessoas que praticam regularmente exercícios físicos, é fato, apresentam-se mais saudáveis, menos vulneráveis a doenças em relação àquelas que não praticam nenhum exercício, levando uma vida sedentária (CAÑETE, 2001).

O mesmo autor afirma que, pessoas que apresentam um bom condicionamento físico demonstram uma melhoria no ânimo, na saúde e no desenvolvimento de suas tarefas em trabalhos sedentários.

Os Programas de Ginástica Laboral vêm se tornando cada vez mais comuns em organizações, em virtude de seu baixo custo, comparado aos resultados positivos sobre a saúde dos funcionários, que vêm sendo relatados por estudiosos do assunto (MENDES; LEITE, 2004). A prática desta atividade deve ser realizada, segundo os autores, diariamente no ambiente de trabalho em um curto período de tempo (15 a 20 minutos) e conter exercícios específicos, de acordo com as características particulares do público-alvo, considerando, portanto, suas necessidades, para evitar qualquer agravamento ou surgimento de novas doenças relacionadas ao trabalho.

Para Cañete (2001), essa mudança de hábitos produzem uma cultura prevencionista em relação a uma pessoa que se apresenta cansada, desmotivada, fatigada, estressada e, com uma baixa autoestima. Dessa forma, pode-se perceber que na implantação de um Programa de Ginástica Laboral o investimento não é alto em razão dos resultados apresentados como, melhoria na produtividade, equilíbrio emocional, entre outros.

Em virtude do fato de que as atividades de Ginástica Laboral podem ser percebidas pelos trabalhadores como tarefas extras quando feitas em caráter obrigatório, Logen sugere a Ginástica Laboral seja oferecida em caráter optativo e sem comprometer horários de intervalo de trabalho. É neste contexto que a prevenção de doenças ocupacionais pode ser bem sucedida e, ao mesmo tempo, não comprometer os níveis de produtividade.

Mendes (2000) afirma que duas classificações ou tipologias são apresentadas para a Ginástica Laboral (GL): quanto ao horário de execução e quanto ao objetivo.

Quanto ao horário de execução, a aplicabilidade da Ginástica Laboral pode ser ministrada em três momentos distintos no decorrer da jornada de trabalho, a saber: a ginástica preparatória, aplicada no início do expediente de trabalho; a ginástica compensatória, desenvolvida no meio da jornada; e a relaxante, ministrada no final do expediente de trabalho.

Por conseguinte, quanto ao objetivo, a GL apresenta quatro tipos de classificações: a ginástica corretiva, objetivando o equilíbrio muscular; a ginástica de compensação, focada na prevenção de vícios nas posturas; a ginástica de conservação ou manutenção, objetivando o morfofisiológico; e a ginástica preparatória, com foco para as atividades de força, velocidade ou resistência.

A Ginástica Laboral, apresentando-se como uma arma contra o sedentarismo, o estresse, a depressão e a ansiedade, combate e previne as LER/DORT, melhorando também flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência, estimulando uma maior mobilidade e postura.

2.4.1 TIPOLOGIA DA GINÁSTICA LABORAL

Para Costa e Costa (2005), o programa de ginástica laboral deve propiciar a colaboração e a orientação das pessoas na organização no desenvolvimento das atividades desempenhadas em suas áreas de ação.

Mendes (2000) afirma que, duas classificações ou tipologias são apresentadas para a Ginástica Laboral (GL), que são: quanto ao horário de execução e quanto ao objetivo.

Quanto ao horário de execução, a aplicabilidade da Ginástica Laboral pode ser ministrada em três momentos distintos no decorrer da jornada de trabalho, a saber: a ginástica

preparatória, aplicada no início do expediente de trabalho; a ginástica compensatória, desenvolvida no meio da jornada; e a relaxante, ministrada no final do expediente de trabalho.

Por conseguinte, quanto ao objetivo, a GL apresenta quatro tipos de classificações, a saber: a ginástica corretiva, objetivando o equilíbrio muscular; a ginástica de compensação, focada na prevenção de vícios nas posturas; a ginástica de conservação ou manutenção, objetivando o morfofisiológico; e a ginástica preparatória, com foco para as atividades de força, velocidade ou resistência.

A Ginástica Laboral Preparatória, normalmente, é desenvolvida no posto de trabalho, ao se iniciar a jornada de trabalho, cujo objetivo é a preparação do trabalhador para suas atividades laborativas (CAÑETE, 2001). Já a Ginástica Laboral de compensação ou pausa deve ser ministrada nos intervalos obrigatórios ou pausas, objetivando criar nos trabalhadores impedimentos quanto à absorção de vícios posturais desenvolvido pela posição em que o trabalhador permanece no decorrer de suas atividades.

Para Mendes (2000), a Ginástica Laboral de Manutenção ou Ginástica Laboral de Conservação, compreende um programa de condicionamento físico aeróbico, objetivando à prevenção e/ou combate às doenças crônico-degenerativas.

Cañete (2001), declara que a Ginástica Laboral Corretiva pode, também, ser praticada durante as pausas, através de exercícios específicos, que vão atuar nos músculos que serão alongados, objetivando a minimização do desconforto do trabalhador.

Já Mendes (2000), expõe que a Ginástica Laboral Corretiva é direcionada aos indivíduos que são portadores de deficiências não-patológicas, recomendando a aplicação em parte da sessão da Ginástica Laboral a grupos de, em média, dez a vinte pessoas com características posturais semelhantes.

3. METODOLOGIA

A classificação apresentada por Vergara (2007) foi tomada como base para orientar a metodologia deste estudo, que deste modo se apresenta, quanto aos fins, como uma pesquisa descritiva, por mostrar o grau de satisfação dos trabalhadores da organização em relação ao programa de Ginástica Laboral, proporcionando, também, a melhoria da qualidade de vida. A descrição fica explícita pelos dados coletados através do questionário, composto de oito perguntas, aplicado em dez por cento (10%) dos mil duzentos e setenta e quatro funcionários das áreas pesquisadas.

Classifica-se também, ainda quanto aos fins, como explicativa, na medida em que esclarece quais os elementos contribuíram para que o programa fosse implantado através da organização, aplicou-se uma entrevista com a coordenação do referido programa em novembro de 2008.

Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, contando com a sustentação teórica de estudos consolidados a respeito do assunto e também como pesquisa de campo, tendo em vista a coleta de dados junto aos funcionários da organização.

Classifica-se, ainda, como um estudo de caso objetivando a investigação de uma organização em particular, para averiguar as perspectivas dos funcionários acerca do programa de Ginástica Laboral empregado na organização.

O universo de estudo escolhido focou-se nos indivíduos das áreas administrativa e de montagem, o que proporcionou a constatação da eficiência do programa realizado e a satisfação gerada a esses indivíduos.

4. ESTUDO DE CASO

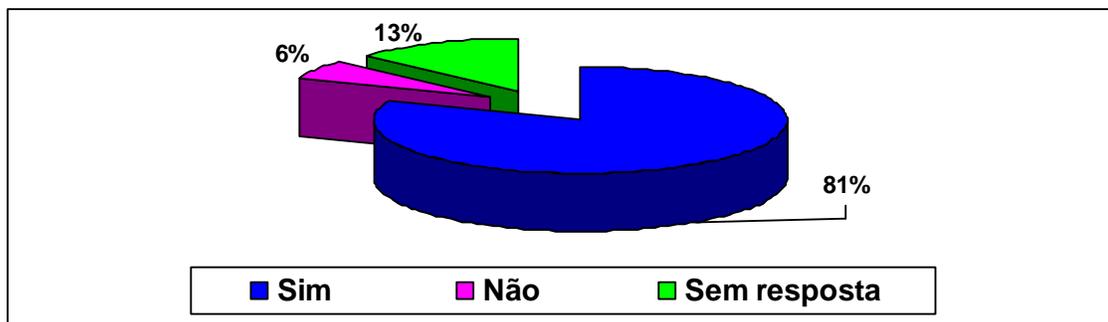
A organização que serviu de objeto do estudo é uma grande empresa do ramo de combustíveis e energia, considerada uma das maiores do mundo em seu setor, operando nas

áreas de exploração, produção e refino e comercialização de seus produtos, no Brasil e, em alguns países.

A intenção da implantação do programa de Ginástica Laboral adotado pela empresa objetiva a intervenção nos elementos predisponentes de desconforto e de outros agravos à saúde dos trabalhadores. O programa adotado também busca a prevenção de acidentes de trabalho, bem como a facilitação da integração dos indivíduos e o combate ao estresse.

4.1. ANÁLISE DOS DADOS

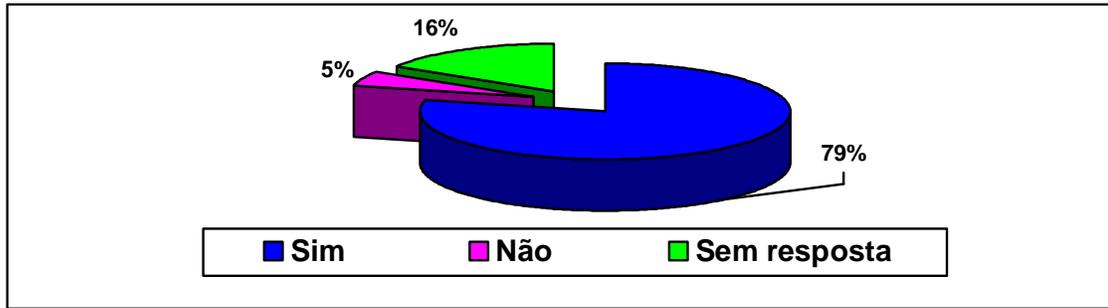
Os dados coletados nas pesquisas de campo e bibliográficas demonstram os impactos que o programa de ginástica laboral tem causado nos indivíduos da organização. A seguir deverão ser notados os pontos positivos nas diversas abordagens que foram focadas no estudo em questão. O quadro 1 mostra que o programa de ginástica laboral tem causado uma melhora positiva nos funcionários da organização em seu nível de estresse após a prática da atividade laboral durante as jornadas de trabalho.



Quadro1: Melhoria do nível de estresse após a prática de ginástica laboral

Fonte: Elaboração Própria (2008)

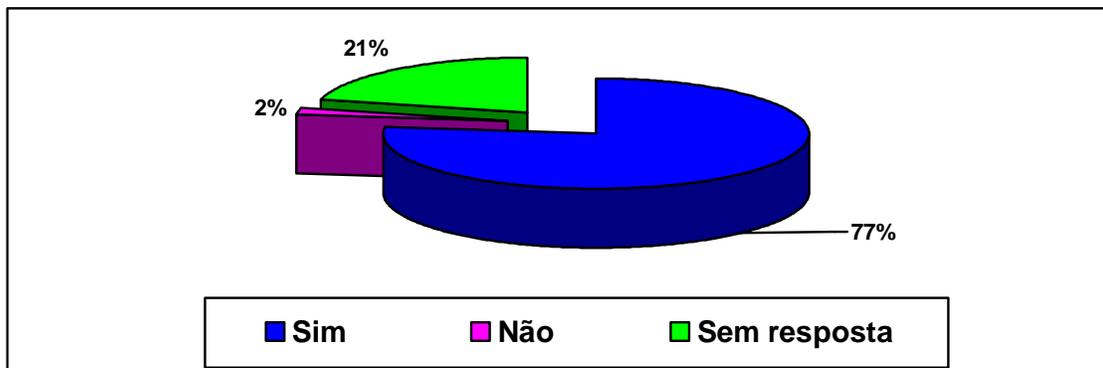
Como as séries são desenvolvidas nos próprios locais de trabalho, o profissional no momento da prática, além de ensinar os exercícios aos que estão praticando a atividade também oferece diversas orientações verbais, contendo informações sobre a importância e objetivo do exercício que está sendo realizado, como elemento esclarecedor e orientador, a importância das pausas, a conscientização postural e, pequenas dicas ergonômicas sobre o posto de trabalho e o posicionamento correto do corpo diante dos acessórios, artefatos e equipamentos do posto de trabalho. Dessa forma, a receptividade e a integração mesmo em seus postos de trabalho têm demonstrado uma melhora significativa, conforme demonstra o quadro 2.



Quadro 2: Melhoria no nível de integração ao grupo de trabalho

Fonte: Elaboração Própria (2008)

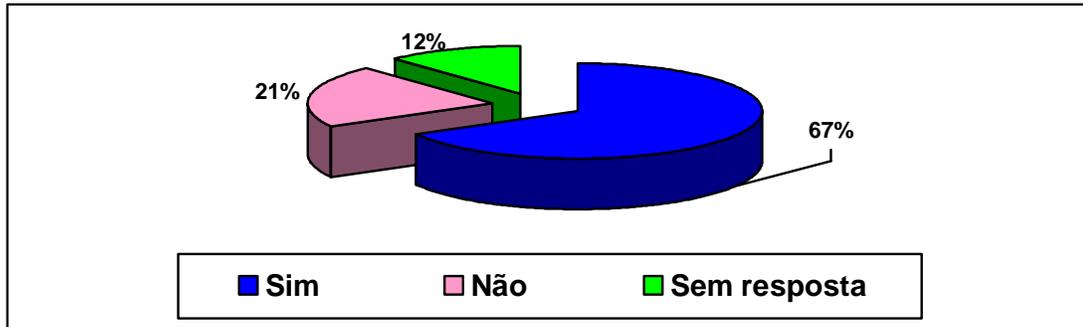
O quadro 3 responde a um questionamento efetuado no questionário aplicado em que os funcionários percebem uma melhoria em suas qualidades de vidas de uma forma perceptível, positiva e efetiva, proporcionado pelo programa de ginástica laboral implantado.



Quadro 3: Influência da ginástica laboral na melhoria da qualidade de vida

Fonte: Elaboração Própria (2008)

Para que toda a empresa tenha ciência dos programas de saúde e Qualidade de Vida a empresa utiliza durante os exames ocupacionais o pronto atendimento e consultas de uma equipe multidisciplinar de saúde que através de diálogos diários de segurança, palestras semanais de SMS (Segurança Meio Ambiente e Saúde), SIPAT'S e informações tipo corpo a corpo. No questionamento efetuado pelos pesquisadores, as respostas mostraram que o programa de ginástica laboral implantado trouxe benefícios fisiológicos e, também melhoria no desconforto dos indivíduos da organização (quadro 4).



Quadro 4: Benefícios fisiológicos e melhoria no desconforto com a Ginástica Laboral

Fonte: Elaboração Própria (2008)

Mesmo após oito anos da implantação do programa Ginástica Laboral, o propósito do programa deve ser o de aperfeiçoamento cada vez maior e contínuo, promovendo a conscientização de todos quanto à importância da Ginástica Laboral na melhoria da produção (qualitativamente e quantitativamente), na prevenção e diminuição em acidentes de trabalho, além da melhoria do clima organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Ginástica Laboral é um programa que objetiva e estimula a redução do sedentarismo através da mudança do estilo de vida, conscientizando os trabalhadores sobre a importância da movimentação natural e correta do corpo, conservação da postura e de sua saúde, tão estreitamente ligadas à sua performance profissional.

Pesquisas em diversos países, inclusive no Brasil, têm mostrado que o estilo de vida, mais do que nunca, passou a ser um dos mais importantes determinantes da saúde de indivíduos, grupos e comunidades, como conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas (CANETE,2001).

Desta forma, a implantação da Ginástica Laboral traz sucesso e benefícios tanto para os seus praticantes como para as organizações que implantam o referido programa. Se os trabalhadores estiverem com a boa qualidade de vida dentro e fora da empresa, conseguirão se preocupar com a qualidade do produto, do processo, da matéria-prima e dos demais itens importantes para a implantação e o desenvolvimento de um programa de qualidade.

A empresa pesquisada desenvolve o programa de Ginástica Laboral no quais grandes resultados foram encontrados como, a melhoria do nível de estresse, a melhoria da integração ao grupo de trabalho e a satisfação geral com o programa em questão. Esta, optou pelo referido programa de Ginástica Laboral como uma estratégia para a melhoria da produtividade e qualidade de vida de seus colaboradores.

Participar da Ginástica Laboral, além de outros instrumentos, é de fundamental importância na promoção da saúde do trabalhador, devendo este se comprometer e empenhar-se na sua qualidade de vida junto com a sua empresa.

No que expõe a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde é um estado de total bem estar, tanto físico, quanto mental, quanto social e, a Ginástica Laboral apresenta-se como mais um instrumento à disposição das empresas cujo objetivo é a prevenção das doenças ocupacionais e, como elemento contributivo para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

O programa implantado na organização estudada, pelos resultados apresentados, demonstrou uma favorável receptividade por parte dos empregados, propiciando uma melhora

em suas relações, no desenvolvimento de suas atividades laborais e na qualidade de vida destes.

Desta forma conclui-se de que foi uma estratégia eficiente a adoção do Programa de Ginástica Laboral, por parte da organização, produzindo dessa forma um melhor clima organizacional, além de melhorar, também, a cultura prevencionista em relação às doenças ocupacionais.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. Casos de Sucesso. Revista GRUPEMEF, São Paulo, nº61, ano 23, Maio/Junho, 2001.

ALVES, S.; VALE, A . Ginástica Laboral: caminho para uma vida mais saudável no trabalho. Revista CIPA, nº232, 1999.

BATERMAN, T. S.; SNELL, S. A. Administração: Construindo vantagem competitiva. São Paulo: ATLAS, 2005.

BRASIL. Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo: SARAIVA, 2009.

CAÑETE, I . Humanização: Desafio da Empresa Moderna: a ginástica laboral como um caminho .2. ed. São Paulo: Ícone, 2001.

CANÇADO, V. L.; LOPES, D. M. Trabalho e saúde: um estudo sobre ginástica laboral na Unilever. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO, 27., 2003, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003.

COSTA, M. A. F. da; COSTA, M. F. B. da. Segurança e Saúde no Trabalho: cidadania, competitividade e produtividade. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2005.

COUTO, H. A. de. Guia Prático Qualidade e excelência em higiene, segurança e **medicina** do trabalho.1. ed. Belo Horizonte: Ergo,1998.

DELIBERATO, P. C. P. Fisioterapia preventiva: fundamentos e aplicações. São Paulo: Manole, 2002.

DIAS, M. F. M. Ginástica laboral. Revista Proteção, n. 29, pp.124-125, (1994).

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

FIGUEIREDO, F.; MONTALVÃO, C. Ginástica Laboral e Ergonomia. Rio de Janeiro: SPRINT, 2008.

LACOMBE, F; HEILBORN, G. Administração: princípios e tendências. São Paulo: SARAIVA, 2003.

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

LONGEN, W.C. Ginástica Laboral na Prevenção de LER/DORT? Um estudo reflexivo em uma linha de produção. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2003.

LUCHESE, C. Ginástica Laboral: intervenção exclusiva do profissional de educação física. Revista E F, Ano VI, nº 23. São Paulo. Disponível em <<<http://www.revistaef.com.br>>>, acesso em: 10 de julho de 2010.

MENDES, R. A. Ginástica Laboral (GL): implantação e benefícios nas indústrias da cidade industrial de Curitiba (CIC). Dissertação de Mestrado em Tecnologia. Centro Federal de Educação Tecnológica. Curitiba, 2000.

MENDES, R.; WAISSMAN, W. Aspectos históricos da patologia do trabalho. In.

MENDES, R. Patologia do trabalho. São Paulo: Atheneu; 2001. p.3-46.

MENDES A.R., LEITE, N. Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. São Paulo: Manole; 2004.

MORAES, M.V.G. Doenças Ocupacionais – Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico. São Paulo: IÁTRIA, 2010.

OLIVEIRA, J. T. LER – lesão por esforços repetitivos: Um conceito falho e prejudicial. Arquivos de Neuropsiquiatria, Vol. 57, Supl.1. Minas Gerais. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?>, acesso em: 24 mar 2008.

POLETTI, S. S.; Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral: implicações metodológicas. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre, 2002.

POLITO,E.;BERGAMASCHI, E.C. Ginástica laboral teoria e prática. 3ª ed. Rio de Janeiro. Sprint, 2006.

RIBEIRO, H. P. Lesões por Esforços Repetitivos (LER): uma doença emblemática. Caderno de Saúde Pública, V.13, Supl. 2. Rio de Janeiro. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?>. Acesso em: 10 jan 2008.

RODRIGUES, A. L. A.; SANTOS, F. V.; ROSA, A. R. A contribuição da atividade física na qualidade de vida no trabalho: relato de experiência. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 7, 2004, São Paulo. Anais... São Paulo: FEA, USP, 2004.

SHARKEY, B. J. Condicionamento físico e saúde. Porto Alegre: ARTMED, 1998.

VERGARA, S.M.C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ZILLI, C. M. Manual de cinesioterapia/Ginástica Laboral; Uma Tarefa Interdisciplinar com Ação Multiprofissional. Curitiba: Lovise, 2002.