

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA - BACHARELADO**

MARION COSTA DE BOM

**GINÁSTICA LABORAL: UMA FERRAMENTA INTELIGENTE PARA OS
RECURSOS HUMANOS DAS EMPRESAS**

CRICIÚMA, NOVEMBRO DE 2011

MARION COSTA DE BOM

**GINÁSTICA LABORAL: UMA FERRAMENTA INTELIGENTE PARA OS
RECURSOS HUMANOS DAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Educação Física da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof^a MSc Bárbara Regina Alvarez

CRICIÚMA, NOVEMBRO DE 2011

MARION COSTA DE BOM

**GINÁSTICA LABORAL: UMA FERRAMENTA INTELIGENTE PARA OS
RECURSOS HUMANOS DAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do grau de Bacharel, no Curso de Educação Física da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, de de 2011

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Bárbara Regina Alvarez – Mestre - Orientadora (UNESC)

Prof^a Jucilane Viana – Especialista - Examinadora (UNESC)

Prof. Roberto Carlos Bortolotto – Mestre - Examinador (UNESC)

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus, pela oportunidade de compartilhar dessa grande experiência, por ter iluminado minha trajetória nesses anos.

Aos meus pais, Nazareno e Irene, por me ensinarem que devemos acreditar em nossos sonhos e nunca desistir quando encontramos obstáculos que nos fazem desanimar.

As minhas irmãs, Francine e Nicole, pelo apoio e incentivo.

Ao Christiano, pela extensa e compreensiva paciência nos momentos de espera.

À Prof^a Bárbara Regina Alvarez, que não mediu esforços para me auxiliar nos trabalhos de orientação.

Aos amigos conquistados longo do curso, que dividiram comigo conhecimentos e também dúvidas, dificuldades e alegrias.

E também às demais pessoas que estiveram presentes durante minha caminhada acadêmica e contribuíram de alguma maneira para concretização desta etapa.

“Não é a vontade de vencer que importa - todo mundo tem isso. O que importa é a vontade de se preparar para vencer”.

(Paul “Bear” Bryant técnico de futebol americano)

RESUMO

A Ginástica Laboral visa prevenir doenças originadas por traumas cumulativos e melhorar a disposição do trabalhador no trabalho e vem se mostrando como uma ferramenta inteligente para a gestão dos recursos humanos nas organizações. O objetivo deste estudo foi apresentar os benefícios adquiridos pelos trabalhadores praticantes de ginástica laboral e para as organizações. Pôde-se verificar que a Ginástica Laboral fornece benefícios físicos, psicológicos e sociais para o funcionários praticantes, bem como também traz ganhos para as organizações que a adotam. O principal benefício para os trabalhadores é a prevenção de lesões decorrentes de LER/DORT, mas a GL também pode diminuir o estresse ocupacional, aumentar a resistência à fadiga, melhorar a postura e movimentos executados durante o trabalho, combater o sedentarismo, favorecer a interação entre os funcionários, além de vários outros. Para as empresas, os principais benefícios são: diminuir os acidentes de trabalho, aumentar a produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade.

Palavras Chave: Ginástica Laboral. Qualidade de Vida no Trabalho. Recursos Humanos.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT NAS ORGANIZAÇÕES ATUAIS	9
2.1 Definição de trabalho	9
2.2 As organizações	10
2.3 Recursos humanos nas organizações	13
2.4 O mundo do trabalho atual	14
2.5 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....	15
2.6 Importância dos aspectos ergonômicos para a saúde do trabalhador	18
3 GINASTICA LABORAL	21
3.1 Conceito	21
3.2 Origens e evolução histórica.....	22
3.3 Classificação da Ginástica Laboral.....	24
3.4 Formas de aplicação da Ginástica Laboral	25
4 BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL PARA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO E PARA AS ORGANIZAÇÕES	27
4.1 Benefícios físicos	28
4.2 Benefícios sociais	34
4.3 Benefícios psicológicos.....	36
4.4 Benefícios organizacionais	40
5 CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

Considerando-se que o homem nasce e se desenvolve em uma cultura, cuja educação é totalmente voltada para o trabalho e na qual o sistema sócio-econômico enquadra-se em um modelo capitalista, percebe-se a importância do trabalho na vida de todos os indivíduos. Desse modo, o sentido da palavra trabalho está vinculado a uma necessidade diária pela sobrevivência com objetivos que visam o lucro. Porém, o trabalho também é uma questão essencial ao viver, pois gera suporte para suprir as necessidades pessoais de consumo presentes na sociedade.

Dentro desse contexto, sabe-se que o mundo está vivendo a era da tecnologia. O que é visível no mundo do trabalho de hoje, muitas vezes guiado por essas novas tecnologias, é que as pessoas passam a permanecer por longos períodos na mesma posição, ou em casos específicos executando o mesmo movimento repetidamente trazendo prejuízos, desconforto, dor e a fadiga física e mental.

Assim, em virtude do surgimento das doenças associadas ao trabalho, a Ginástica Laboral, uma modalidade de exercícios físicos desenvolvidas no local de trabalho, ganhou destaque no Brasil e no mundo e é utilizada como uma importante ferramenta para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Na verdade, as atividades físicas e desportivas dentro das organizações, bem como os programas de qualidade de vida, atuam como forma de amenizar os efeitos negativos e prejudiciais do trabalho e da utilização inadequada da tecnologia para o organismo do trabalhador, sendo visível que as empresas já reconhecem a necessidade de criar condições adequadas para que seus colaboradores possam desenvolver o seu potencial e sua criatividade dentro da organização.

Frente a esse contexto, este trabalho busca responder o seguinte **problema de pesquisa**: quais são os benefícios adquiridos pelo praticante de ginástica laboral e para a organização?

Direcionado por esta questão, o **objetivo geral** do estudo é apresentar os benefícios adquiridos pelos trabalhadores praticantes de ginástica laboral e para as organizações.

Como **objetivos específicos**, o trabalho pretende: destacar a importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações atuais; conceituar Ginástica Laboral; relacionar os efeitos da Ginástica Laboral para o trabalhador em termos

físicos, sociais e psicológicos; evidenciar os ganhos que as organizações podem obter com os programas de Ginástica Laboral e apresentar os campos de estudos da Ginástica Laboral.

A **justificativa** do estudo assenta-se no fato de que a busca da qualidade de vida tem mobilizado várias empresas com o objetivo de obter não só a qualidade, mas também o aumento da produtividade e competitividade. Atualmente o programa de ginástica laboral é visto como ferramenta inteligente ao se consistir em uma alternativa para humanizar o meio empresarial e amenizar e prevenir doenças ocupacionais. Assim acredita-se que o estudo venha a aumentar a base de dados acerca dessa ferramenta de gestão dos recursos humanos nas organizações, buscando alargar o campo de entendimento sobre os benefícios advindos da mesma, tanto para os trabalhadores como para as empresa.

Para a realização do estudo, utilizou-se como **metodologia**, a pesquisa bibliográfica, que é desenvolvida a partir de dados já elaborados, constituídos de livros, artigos científicos, teses, dissertações, artigos eletrônicos, entre outros, permitindo ao pesquisador uma vasta cobertura de fenômenos (GIL, 2007).

Esse tipo de estudo pode ser entendido como um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, que são considerados como importantes porque podem fornecer dados passados, atuais e relevantes relacionados com um assunto em questão (MARCONI; LAKATOS, 2006).

Visando cumprir os objetivos pretendidos, bem como responder à questão norteadora, a **estrutura do estudo** foi assim disposta.

Num primeiro momento, o trabalho apresenta a importância da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT para as organizações atuais, no qual discorre-se sobre a definição de trabalho, as organizações, recursos humanos nas organizações, o mundo do trabalho atual e define-se Qualidade de Vida no Trabalho.

Na sequência, são pontuados aspectos sobre a Ginástica Laboral, verificando-se seu conceito, surgimento e evolução histórica, tipos e formas de aplicação.

Posteriormente, serão abordados os benefícios da Ginástica Laboral para os trabalhadores, em termos físicos, sociais e psicológicos, bem como os benefícios para as organizações. Nesse capítulo, também são apresentadas algumas pesquisas que compõem o campo de estudos sobre o tema Ginástica Laboral.

2 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT NAS ORGANIZAÇÕES ATUAIS

2.1 Definição de trabalho

O mundo humano é um mundo aberto, isto é, um mundo que deve ser construído pela própria atividade dos indivíduos, com propósito de organizá-lo superando o caos. O homem necessita construir um mundo que tenha sentido para o trabalho. Desta forma, o trabalho pode ser considerado como todo esforço humano destinado à produção de mercadorias e serviços.

Pode-se dizer que o trabalho movimenta a sociedade. Sendo assim, trabalho é importante para qualidade de vida direta ou indiretamente, pois é pelo ato de trabalhar que o ser humano se transforma enquanto ser particular e coletivo nas mesmas condições em que ele altera a sua realidade.

O trabalho é um dos fatores de produção, mas do ponto de vista etimológico, a palavra “trabalho” tem base em significados que denotam sofrimento e constrangimento. Conforme Fialho e Santos (1997, p. 31), o termo trabalho vem do latim popular *tripalium*, que designava um aparelho destinado à tortura. De modo idêntico, o verbo trabalhar vem do latim vulgar *tripaliare*, que significava torturar com o *tripalium*.

Por outro lado, prosseguem Fialho e Santos (1997, p. 32), os gregos utilizavam palavras diferentes para designar o trabalho: “[...] *ponos*, que faz referência ao esforço e à penalidade, e *ergon*, que designa a criação, a obra de arte”. Conforme os mencionados autores, esta contradição entre “trabalho-ponos” e “trabalho-*ergon*” continua central na concepção moderna do trabalho, principalmente no que se refere aos novos paradigmas sobre a organização do trabalho, que exigem melhores condições e uma gestão mais participativa.

Para Fialho e Santos (1997, p. 19) "O trabalho é um núcleo definidor do sentido da existência humana. Toda nossa vida é baseada no trabalho. Os processos de socialização nos preparam para isto quando ainda nem entendemos tais significados".

Porém, para que se tenha compreensão do significado da palavra trabalho, no entanto, faz-se necessário uma retrospectiva histórica de sua inserção na vida

humana. Fialho e Santos (1997, p. 103), descrevem [...] “o trabalho servia única e exclusivamente para subsistência. Num estágio subsequente, iniciou-se agricultura e com ela a noção de propriedade e de troca do produto excedente”.

Para Silva (1991, p. 51), "com o decorrer dos anos, o homem verificou que algumas coisas, apesar de não proporcionarem a satisfação imediata de suas necessidades, serviam para ajudá-lo a obter outras coisas de consumo imediato".

Assim, passou a considerar que pelo trabalho é que o indivíduo assumia a condição de transformador da natureza atingindo seu mais elevado ideal de realização com consciência e liberdade.

Os movimentos históricos relacionados às variadas formas de trabalho demonstram que os indivíduos estão em constante movimento sempre transformando, criando, ou seja, trabalhando. Refere-se ao trabalho não no sentido mais amplo da palavra, mas sim a uma determinada atividade que é desempenhada para se chegar a determinados fins. Estes fins chamados também de objetivos são o que norteiam o trabalho a ser desenvolvido e principalmente o nível de exigência que será despendido para a execução da tarefa.

De uma maneira geral, Fialho e Santos (1997, p. 12), mostra que o trabalho é compreendido como “todo esforço humano que intervém em seu ambiente com certa finalidade, sendo associado às atividades remuneradas, geralmente efetuados sob a denominação de emprego em contexto burocratizados, repleto de normas e rotina, em evidente compatibilidade com a vida familiar das pessoas”.

Diante disso, muito próximo da categoria trabalho, encontram-se as organizações, instituições as quais geralmente o homem vende sua força de trabalho, sobre as quais discorre-se a seguir.

2.2 As organizações

Pode-se dizer que se vive em uma sociedade eminentemente organizacional. Nas sociedades complexas, o homem em todas as etapas de sua vida, desde o nascimento até a morte, depende das organizações, é controlado por organizações e nelas passa a maior parte do seu tempo.

As organizações constituem a forma dominante em nossa sociedade: são as manifestações de uma sociedade altamente especializada e interdependente que se caracteriza por um crescente padrão de vida. As organizações permeiam todos os

aspectos da vida moderna e envolvem atenção, tempo e energia de numerosas pessoas. Cada organização é restringida por recursos limitados, por isso não pode tirar vantagem de todas as oportunidades que surgem. A eficiência só é obtida quando a organização aplica seus recursos na alternativa que produz maior resultado.

Segundo Chiavenato (1993, p. 56), “as organizações são concebidas como unidades sociais ou agrupamentos humanos, intencionalmente construída e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos”. Incluem-se neste conceito as corporações, os exércitos, as escolas, os hospitais, as igrejas, as prisões; excluem-se as tribos, as classes, os grupos éticos, os grupos de amigos e família.

Ainda para Chiavenato (1993, p. 476):

As organizações são caracterizadas por um conjunto de relações sociais estáveis deliberadamente criadas, com a explícita intenção de alcançar os objetivos ou propósitos. Assim uma organização é uma unidade social dentro do qual as pessoas alcançam relações estáveis (não necessariamente face-a-face) entre si, no sentido de facilitar o alcance de um conjunto de objetivos ou metas.

Para Caravantes (1998, p. 26), uma organização é “um sistema de atividades pessoais ou forças conscientemente coordenadas, sob a orientação de um líder, visando à consecução de um objetivo”.

Na definição de Drucker (1994 apud CARAVANTES, 1998, p. 27): “Uma organização é um grupo humano, composto por especialistas que trabalham em conjunto em uma atividade comum”.

De acordo com Maximiano (2000), as organizações assumiram importância vital na sociedade e na vida das pessoas. Há poucos aspectos da vida contemporânea que não sejam influenciados por alguma espécie de organização. A sociedade moderna é uma sociedade organizacional. Diante disso, o autor afirma que o motivo principal para que as organizações existam reside no fato de que muitos objetivos e metas só podem ser obtidos por intermédio da ação coordenada de pessoas ou grupos. Como exemplo, muitos produtos e serviços essenciais para a simples sobrevivência somente se tornam disponíveis quando há organizações empenhadas em fabricá-los ou realizá-los. A qualidade de vida depende das organizações em grande parte: serviços de energia, saúde, controle da poluição, segurança pública e muito mais, depende de organizações, sejam públicas ou privadas.

No entendimento de Andrade e Amboni (2007, p. 44), organização é: “Uma ou mais pessoas trabalhando juntas cooperativamente dentro de limites identificáveis,

para alcançar um objetivo ou meta comum”.

No que se refere aos tipos, as empresas constituem exemplos de organização social, e dentro deste ponto de vista a organização pode ser visualizada sob dois aspectos distintos, porém interligados: organização formal e organização informal.

As organizações formais constituem uma forma de agrupamento social, que é estabelecida de uma maneira deliberada ou proposital para alcançar objetivos específicos. Caracterizando-se principalmente pelas regras, regulamento e estrutura hierárquica que ordenam as relações entre os membros.

Essas organizações permitem diminuir as incertezas decorrentes da variabilidade humana (diferenças individuais), tirar vantagem de benefícios da especialização, facilitar o processo decisório e assegurar a implementação apropriada das decisões tomadas.

Deste modo, pode-se dizer que a organização formal refere-se na maioria das vezes ao padrão de organização determinado pela administração: o esquema de divisão de trabalho, o poder de controle, as regras e regulamento de salários, o controle de qualidade.

Segundo Chiavenato (1993), a organização formal é a organização baseada em uma divisão de trabalho racional que especializa órgãos e pessoas em determinadas atividades. É, portanto, a organização que está definida no organograma, sacramentada pela direção e comunicada a todos por meio dos manuais de organização formalizada oficialmente.

Contudo, toda organização tem em seu bojo a presença do homem, sendo este o principal responsável pelo desenvolvimento da organização no mercado.

Segundo Fialho e Santos (1997, p. 13):

[...] as organizações têm como principal fator os recursos humanos, dispendo das atividades desenvolvidas por cada indivíduo que compõe o grupo para atingir seus objetivos ou metas. Via de regra, quanto mais orientada para este enfoque tanto mais eficiente ela será. Os empregados satisfeitos trabalham mais e melhor que os frustrados, dentro de certo limite a felicidade eleva a eficiência nas organizações.

Entende-se que com o crescimento da sociedade, as organizações também alcançaram um grande desenvolvimento, passando a constituírem-se em um conjunto de pessoas ou de pequenos grupos, que são denominados de recursos humanos, conforme abordado no item posterior.

2.3 Recursos humanos nas organizações

Atualmente, afirmam Tachizawa e Scaico (2006), as empresas de excelência estão buscando tratar os seus colaboradores com respeito e dignidade, considerando-os como parceiros, mediante os quais se consegue aumentar e sustentar a qualidade e a produtividade. Isso porque, as organizações bem reconhecidas pela comunidade são aquelas que procuram refletir um bom nível de relacionamento com seus diversos públicos, principalmente os seus funcionários. Os autores ainda afirmam:

No universo empresarial, constata-se uma evolução gradual na forma de relacionamento das organizações com seus colaboradores. Cada organização segue seu ritmo de desenvolvimento, mas de maneira geral tem-se detectado a preocupação em buscar melhorias na forma de gestão do ambiente organizacional. O foco das preocupações tem ido além da concessão de benefícios e outras formas de melhoria do ambiente relacionado mais aos aspectos físicos. Há um cuidado especial com as questões de relacionamento e de respeito às pessoas e à justiça social. É a busca do tratamento igualitário a todos os colaboradores. Não se trata de aspectos ligados às políticas de remuneração ou de benefícios da organização, que trazem em sua concepção diferenciações entre grupos funcionais, mas sim da forma de tratar as pessoas (TACHIZAWA; SCAICO, 2006, p. 301).

Para Milkovich e Boudreau (2000), mesmo que os recursos financeiros, as instalações físicas e os equipamentos se constituam em elementos necessários para as empresas atuarem de forma eficiente, os indivíduos estão sendo considerados como os recursos mais importantes, pois são as pessoas que atuam no planejamento e produção dos serviços e produtos, controlando a qualidade, vendendo os produtos, buscam investimentos financeiros e estabelecem as formas estratégicas capazes de garantir o alcance dos objetivos organizacionais. Desse modo, sem as pessoas, torna-se impossível para qualquer organização o alcance de seus objetivos.

Devido a isso, conforme expõem Tachizawa e Scaico (2006), as empresas devem buscar garantir a satisfação daqueles que nela atuam, por intermédio de objetivos sociais e políticas de gestão adequadas. A pessoa não pode ser considerada como uma máquina, mas como um elemento responsável por grande parte do sucesso organizacional.

Diante disso, todos os colaboradores devem ser tratados com igualdade, humanidade, criando uma filosofia de que cada um é fundamental para que o grupo atinja o objetivo final, que é a qualidade da organização, o que se torna uma questão particularmente difícil, tendo em vista as condições de trabalho atualmente verificadas

no contexto das organizações de trabalho.

2.4 O mundo do trabalho atual

Com o passar dos tempos, o desenvolvimento científico e tecnológico abriram possibilidades de profundas modificações no processo de trabalho. Inovações nas máquinas, equipamentos e formas de organizar o trabalho passaram a transformar os postos de trabalho e reduzir, progressivamente, a necessidade do trabalho humano para a produção de bens e serviços.

Sobre o tema, Salim (2003, p. 13) destaca que, ao lado da redução do emprego direto e da maior subcontratação de trabalhadores, as novas relações de produção e formas de gestão se traduzem em alterações tanto na organização da produção (logística, redução do tamanho da planta, terceirização e parcerias com fornecedores), como na organização interna do trabalho, com trabalho em “ilhas”, trabalho mais qualificado no núcleo estável e pouco qualificado nas atividades secundárias. Paralelamente, além do declínio do trabalho na produção e das mudanças no mercado e nas relações de trabalho, entre outras, destacando-se a desregulamentação, a flexibilização e o enfraquecimento do poder, vêm ocorrendo modificações profundas na natureza, significado e conteúdo do trabalho.

Com relação a esses tempos, Oliveira et al (1998, p. 68) refletem que, a procura obstinada pelo lucro, a obsessão pela qualidade total, os capitais supranacionais (que se deslocam permanentemente de um país para o outro) não incluem os homens em seus projetos, a não ser como mero atores “mecânicos” dos seus objetivos. Com isso, prosseguem os autores, muitas pessoas vivem a tortura cotidiana de um trabalho desprovido de sentido. Suportam-no porque dele dependem para sobreviver, e até tentam dar-lhe um significado, projetar nele uma esperança, enxergar uma porta aberta. Porém, estão muito longe daquele trabalho com quem devem manter uma relação consciente e transformadora do homem com sua natureza e com outros homens, impressão da própria face na sociedade e na história: o sentido do trabalho humano.

Além disso, o trabalho, notadamente nos dois últimos séculos, passou a exigir maiores esforços físicos do homem e a exposição a substâncias perigosamente desconhecidas ou reconhecidamente prejudiciais. Grande parte das atividades laborais já se mostram mais aceitáveis, com níveis satisfatórios de higiene, mas ainda milhões

de pessoas trabalham em condições verdadeiramente perversas.

Talvez em função disso, dados da Organização Internacional do Trabalho - OIT (apud OLIVEIRA, 2002, p. 13), dão conta que países arcam com custos médios equivalentes a 4% de seu PIB - Produto Interno Bruto, a cada ano, em decorrência de acidentes, tratamento de doenças e lesões e incapacidade relacionada ao trabalho.

Na realidade, para Oliveira et al (1998, p. 68), as inovações tecnológicas, com a procura da otimização da produtividade a todo custo, geram um “mal relacionamento” do trabalhador com a máquina e a produção. Há uma pulverização da tarefa, com restrição da variedade de movimentos e sua condensação em movimentos repetitivos, cabendo a cada, uma participação limitada na elaboração do produto final. Se a estas condições forem adicionadas outras circunstâncias, tais como horas extras, mal relacionamento com as chefias, falta de treinamento adequado, falta de pausas durante a jornada de trabalho e deficientes condições ambientais, como ruído, poeira, má iluminação, temperatura inadequada, ferramentas impróprias, com certeza, haverá a ocorrência de patologias relacionadas ao trabalho nas organizações.

Modernamente, de acordo com Cañete (2002), o trabalho transformou-se numa fonte de supressão da liberdade. Aos que não se enquadram, as conseqüências são amplamente conhecidas. O trabalho deixou de ser uma fonte de prazer e realização. O trabalho não mais representa um instrumento de crescimento e satisfação pessoal e profissional.

A década de 90 do século XX e posteriores podem ser consideradas trágicas para o trabalhador. As conquistas até então obtidas foram drasticamente reduzidas por uma nova ordem, lamentavelmente, muito distante da humanização nas empresas. Porém, novas filosofias vêm a fundamentar a necessidade de os trabalhadores terem um contexto de trabalho que dê suporte a sua saúde e ao seu bem estar, dentro do contexto da ótica da Qualidade de Vida do Trabalho – QVT.

2.5 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Toda organização empresarial é um sistema social formado por seres humanos reais com atitudes, sentimentos e comportamentos concretos, bem como um sistema técnico com capital, materiais e os fatores de produção a eles associados. Fundamental para todo sistema sócio técnico é um clima social bem definido no qual as pessoas vivam, trabalhem e se relacionem uma com as outras (ALBRECHT, 1999).

Contudo, a preocupação com a QVT não é recente. Com outros títulos e em outros contextos, mas sempre direcionada a facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação humana. A título de exemplificação, o mencionado autor cita os ensinamentos de Euclides (300 a. C), do método de trabalho dos agricultores à margem do Rio Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores (VASCONCELOS, 2001).

Com o avançar dos tempos, precisamente no século XX, muitos pesquisadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles, destacam-se Abraham Maslow, Douglas McGregor, Frederick Herzberg, entre outros. As obras desses autores foram e continuam altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção das metas organizacionais e da qualidade de vida do trabalhador (VASCONCELOS, 2001).

Porém, na década de 50 do século XX, Trist (1952) contribuiu com a idéia dos sistemas sociotécnicos, acreditando que as organizações deveriam ser entendidas como uma relação muito estreita entre os sistemas sociais representados pelas pessoas e os sistemas técnicos representados pela estrutura organizacional, o estilo de liderança e a tecnologia. Devido a isso, a Trist é atribuído o título de precursor que deu origem ao termo qualidade de vida no trabalho, quando designava experiências embasadas na relação indivíduo, trabalho e organização (VASCONCELOS, 2001).

Contudo, o termo “qualidade de vida no trabalho” foi cunhado por Louis Davis, nos anos de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas (CHIAVENATO, 1999).

. Conforme Vasconcello (2001), alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica, de Trist, e da democracia industrial. Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade.

Nesse sentido, entende-se por Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como qualquer tipo de modificação que vem sendo descoberto aos poucos. Neste caso, o

estudo do contexto sócio-econômico se faz preciso para o entendimento dos valores e sua motivação (FLECK et al, 1999).

A Qualidade de Vida no Trabalho nada mais é, portanto, que um trabalho que não ofereça riscos e ameaças a saúde física e mental do trabalhador, que oferece possibilidades a um ambiente democrático e justo onde o trabalhador possa expor suas idéias e influenciar em decisões diante a sua profissão para melhoria e sucesso na sua organização (SALIM, 2003).

A QVT abrange vários aspectos sociais, como: oportunidades de trabalho iguais para todos, legislação trabalhistas, trabalho seguro, planos de crescimento de cargos e a relação positiva, todos estes valores e idéias, vindos desde o início do século passado, para ajudar nas condições de trabalho e, de acordo com seu ponto de vista, ir bem além, destacando, também, as necessidades e desejos; almejando como seria o perfil de chefe ideal. Faz parte da QVT a preocupação com os valores humanos e ambientais, deixados de lado pela sociedade em favor das inovações tecnológicas, o crescimento econômico de cada dia e a produtividade (FLECK et al., 1999).

Atualmente, a QVT tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho:

O conceito de QVT implica um profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional (e obviamente, a qualidade e produtividade) passam obrigatoriamente pela QVT. Para bem atender o cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Isto significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano, e isto depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. A QVT representa em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização (CHIAVENATO, 1999, p. 391).

Fazendo uma análise da Qualidade de Vida no Trabalho, resume-se que ela vem ganhando uma manifestação cada vez maior no ambiente de trabalho. Seja pelo aumento de produtividade, seja pela importância da competitividade e da modernidade, ou seja nas exigências por um melhor atendimento que os clientes querem. É através das melhorias nas condições de trabalho que fazem parte a QVT, e as respostas

conquistadas podem ser o alcance dos objetivos da empresa, fazendo assim, com que a empresa enfrente as competições lá fora e assim comprometa os funcionários com as metas que tem que atingir a empresa. Sendo assim o desafio maior da QVT é investir o reconhecimento do compromisso das pessoas com as empresas e automaticamente no desenvolver das suas funções e assim gerar melhores condições de vida (CAÑETE, 2002).

Causas como: estabilidade no emprego, horas de trabalho, lazer e ambiente físico e social, associados ao estilo de vida: tabagismo, etilismo, atividade física, alimentação e stress, têm efeito direto na qualidade de vida (FLECK et al, 1999).

Dentro deste contexto, Fleck et al (1999) afirmam que o desempenho no cargo e o clima organizacional representam fatores importantes na determinação da QVT. Conforme o autor, se a qualidade do trabalho for pobre, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, a comportamentos contraproducentes (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical, entre outros). Por outro lado, se a qualidade do trabalho for boa conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico e a administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

Assim, prosseguem Fleck et al (1999), a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização. Portanto, a QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas, sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais.

Devido a isso, atualmente, como forma de promover melhorias na qualidade de vida no trabalho, as empresas devem obedecer aos princípios ergonômicos dos locais de trabalho, conforme verifica-se no item a seguir.

2.6 Importância dos aspectos ergonômicos para a saúde do trabalhador

Basicamente, a saúde do trabalhador depende de três fatores: Legal, Educacional e Técnico.

O fator Legal refere-se às leis que obrigam os empresários a cumprirem as

regras de segurança e de saúde no trabalho. O Educacional é a conscientização dos empregados para o controle dos riscos no ambiente e no modo de produção, e a instrução dos mesmos quanto aos riscos e à prevenção. O fator Técnico é relativo à aplicação de conhecimentos de Engenharia e do comportamento humano para obtenção de ambientes e procedimentos de trabalho seguro (CAÑETE, 2002).

Os resultados neste campo, no entanto, dependem, fundamentalmente, da capacidade de integração e de cooperação dos membros de uma instituição em torno de um objetivo comum: os aspectos ergonômicos relacionados ao trabalho. Com o campo da Medicina do Trabalho preocupado em conferir à saúde do trabalhador um papel mais apropriado da consideração do homem no trabalho, e define para a melhora da saúde ocupacional, os seguintes itens (CAÑETE, 1996).

Segundo Figueiredo e Montálvão (2008), a ergonomia é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à disposição de teorias, princípios, dados e métodos, projetos a fim de aperfeiçoar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema.

A Ergonomia é uma ferramenta importante que contribui para manter a saúde e eficácia dos trabalhadores, sendo que, em termos gerais, pode-se dizer que ela visa a adaptação das tarefas ao ser humano a fim de melhorar os sistemas produtivos e eficiência humana a partir da interface humano-máquina-ambiente (SOUZA, 2005).

Para Cockell (2004), a ergonomia busca melhorar as condições específicas do trabalho humano, em conjunto com a higiene e segurança do trabalho e que o atendimento aos requisitos ergonômicos possibilita maximizar o conforto, a satisfação e bem estar, garantindo a segurança dos trabalhadores, minimizando constrangimentos, custos humanos, otimizando as tarefas, o rendimento do trabalho e a produtividade do sistema humano-máquina.

Conforme Figueiredo e Montálvão (2008), a ergonomia preocupa-se em como a pessoa se confronta com os aspectos físicos de seu local de trabalho e, envolve como uma pessoa se relaciona com as condições ambientais de sua área de trabalho imediata, tais como: temperatura, iluminação, ruído, entre outros encontrados nos ambientes de trabalho.

Com base nisso, pode-se entender que a ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao ser humano, trabalho que abrange não apenas máquinas e equipamentos utilizados para transformar os materiais, mas também toda a situação

em que ocorre o relacionamento entre o ser humano e seu trabalho abrange o ambiente físico e os aspectos organizacionais de como o trabalho é programado e controlado para produzir resultados desejados.

Segundo Couto (2005), a interdisciplinaridade gerada pela ergonomia se dá pelos diversos profissionais ligados com a questão ergonômica seja relacionada à saúde, ao projeto de máquinas e equipamentos ou à organização do trabalho por si, sendo que não existe uma categoria profissional capaz de dar uma solução ergonômica completa, de maneira que engenheiros, médicos, professores de educação física, arquitetos, psicólogos, nutricionistas, etc. podem ser observados trabalhando em projetos comuns.

Os níveis de intervenção de uma equipe ergonômica podem ser classificados segundo Couto (2005) em:

- Transformação das condições primitivas em postos de trabalho;
- Melhoramento das condições de conforto relacionadas ao ambiente de trabalho;
- Melhoramento do método de trabalho;
- Melhoramento da organização do sistema de trabalho;
- Ergonomia de concepção (COUTO, 1995).

Todos os pressupostos da Ergonomia estão envolvidos na manutenção da saúde do trabalhador, melhoria da sua qualidade de vida dentro do trabalho, e a prevenção de doenças relacionadas à falta ou má disposição dos mesmos (CAÑETE, 2002).

Com base no exposto, frente a necessidade de se buscar promover melhorias na qualidade de vida dos colaboradores nas organizações, com base nos aspectos ergonômicos, muitos programas são criados. Uma dessas ações é a Ginástica Laboral, que se consiste na aplicação de exercícios físicos no ambiente de trabalho, com o objetivo principal de prevenir as doenças de origem ocupacional, conforme apresenta-se no capítulo a seguir.

3 GINASTICA LABORAL

A atividade física nos locais de trabalho é de extrema importância, pois o rendimento e o desempenho do funcionário não é constante. No início da jornada de trabalho, o organismo inicia progressivamente a adequar seus processos fisiológicos às exigências do trabalho. Além disso, logo após ao período de adaptação inicial, o trabalhador atinge seu ápice em rendimento, no qual permanece aproximadamente por duas horas. Passando tal período, decorrente a fadiga ou cansaço, o desempenho do funcionário começa a diminuir. Por isso, a modalidade de exercícios físicos aplicados nas empresas não busca somente um melhor desempenho no trabalho, mas promove uma mudança no estilo de vida, motivando a prática de atividade física regular (REY, 1998 apud MARTINS, 2001).

A ginástica laboral é uma forma de valorizar e incentivar a prática de atividades físicas, bem como melhorar o desempenho profissional. (LIMA, 2004).

Dentro desse contexto, neste capítulo é abordada o conceito de ginástica laboral, sua origem evolutiva e os tipos desenvolvidos, destacando-se sobre sua finalidade, que é a de preparar um determinado grupo de trabalhadores para a jornada diária de trabalho, promovendo a saúde, evitando tensões e lesões.

3.1 Conceito

A palavra laboral origina-se de labore, que traduzida do latim, significa trabalho. Desse modo, entende-se por ginástica laboral a atividade aplicada nas empresas, durante a jornada diária, para os funcionários, dentro do seu local de trabalho.

A Ginástica Laboral compreende exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento, realizados em diferentes setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal prevenir e diminuir os casos de LER – Lesão por Esforço Repetitivo/DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) (OLIVEIRA, 2002).

Segundo Figueiredo e Montálvão (2005), a Ginástica Laboral é uma atividade física realizada durante a jornada de trabalho, com exercícios de compensação aos movimentos repetitivos, à ausência de movimentos, ou a posturas desconfortáveis assumidas durante o período de trabalho.

Na definição de Cañete (2002), a Ginástica Laboral consiste em exercícios realizados no local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica, nos casos de LER/DORT, enfatizando o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias.

Outro conceito diz que a GL é uma proposta de exercícios físicos que são realizados diariamente durante a jornada de trabalho, buscando compensar os movimentos repetitivos inerentes à atividade laboral cotidiana, à ausência de movimentação, ou mesmo compensar as posturas que causam algum tipo de desconforto físico e que são assumidas durante o período de trabalho. (FIGUEIREDO, 2007).

Conforme se verifica, a Ginástica Laboral é definida como uma seqüência de exercícios diários que melhora as capacidades e funções corporais para a realização do trabalho, prevenindo assim, distúrbios osteomusculares como o Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, compensando os vícios posturais, mantendo o condicionamento físico e a integridade física do trabalhador, além dos benefícios psicológicos e sociais alcançados (POLITO; BERGAMASCHI, 2002).

Diante disso, considera-se por Ginástica Laboral – GL a prática desenvolvida dentro da empresa, que consiste em exercícios específicos realizados no próprio local de trabalho, cujas origens remontam o início do século XX.

3.2 Origens e evolução histórica

As atividades físicas realizadas durante o período de trabalho, não são um conceito muito recente. Existem relatos destas atividades em 1925, destinada para os operários, inicialmente na Polônia, onde foi chamada de Ginástica de Pausa. Depois na Holanda, a Veldkamp fez experiências após 1925. Na Rússia, 150 mil empresas, praticavam Ginástica adaptada para cada cargo em cerca de 5 milhões de trabalhadores. Bulgária, Alemanha Oriental e outros países, na mesma época. (POLITO e BERGAMASCHI, 2006).

Contudo, alguns estudiosos acreditam que a Ginástica Laboral tenha origens na Polônia, por volta dos anos de 1925, quando recebeu o nome de "Ginástica de Pausa". De acordo com Oliveira (2002), naquele ano, na Polônia, operários se exercitavam com uma pausa adaptada a cada ocupação particular.

Outros estudiosos, no entanto, acreditam que a Ginástica Laboral tenha

origens no Japão, por volta dos anos de 1928, quando era aplicada diretamente a funcionários que trabalhavam nos Correios. O objetivo era a descontração e o cultivo da saúde. Depois da Segunda Guerra Mundial, o hábito foi difundido por todo o Japão, chegando aos países do Ocidente (OLIVEIRA, 2002).

Algum tempo mais tarde, a Ginástica Laboral surge na Holanda e na Rússia. Na década de 1960, atingiu outros países da Europa.

No Brasil, as primeiras manifestações de atividades físicas para funcionários de fábrica datam de 1969, com a chegada de executivos japoneses da empresa Ishikavajima Estaleiros, quando a GL precedia a ida dos funcionários aos postos de trabalho, naquela indústria de construção naval no Rio de Janeiro. (LEITE; MENDES, 2004).

Porém, de acordo com Oliveira (2002), algumas empresas já haviam iniciado investimentos em empreendimentos, com a opção de lazer e de esportes para os seus funcionários, que também pode ser atribuída como uma “semente” da Ginástica Laboral no país, sendo a Fábrica de Tecidos Bangu a pioneira, e o Banco do Brasil, com a posterior criação da Associação Atlética Banco do Brasil.

Contudo, a data oficial para a introdução da Ginástica Laboral no Brasil é o ano de 1973, através da Escola de Educação Física da Federação dos Estabelecimentos de Ensino de Novo Hamburgo - RS (FEEVALE), que tornou-se a pioneira na ginástica para funcionários, com o “Projeto Educação Física Compensatória Recreação”, elaborado a partir de exercícios físicos baseados em análises biomecânicas. Posteriormente, em parceria com a FEEVALE, em 1978, o SESI - RS desenvolveu o “Projeto Ginástica Laboral Compensatória” (LEITE; MENDES, 2004).

No ano de 1978, em Betim/MG, na fábrica Fiat de Automóveis, iniciou-se o “Programa de Ginástica na Empresa”, fundamentado nos princípios da Ginástica Laboral. Este programa do SESI, atualmente, abrange todo o País.

Após várias experiências, a GL começou a ser reforçada na década de 1980, ressurgindo com força total nos anos de 1990. A partir desta fase, passou a ser enfatizada a qualidade de vida e no trabalho, tentando-se prevenir o estresse e as lesões causadas pelo trabalho repetitivo como os DORTs (LEITE; MENDES, 2004).

Os fatores que influenciaram as empresas a implantarem os projetos de Ginástica Laboral segundo Cañete (2002) foram a implantação da qualificação empresarial ISO 9000, que influenciou muito o aumento das empresas envolvidas, pelas suas exigências para ser ratificado. Em seguida diminuir os casos de acidentes

de trabalho e seus respectivos afastamentos e por último a melhora da qualidade de vida no trabalho e a prevenção de patologias a ele relacionadas.

Dentro desses aspectos, conforme os objetivos e o horário em que é aplicada, recebe três classificações, conforme se verifica no item seguinte.

3.3 Classificação da Ginástica Laboral

Alguns dos objetivos da GL são: reduzir a fadiga muscular; promover a consciência corporal, a saúde, e o bem-estar; promover a integração entre os funcionários; reduzir os números de acidentes de trabalho; aumentar a motivação no trabalho e também prevenir as chamadas doenças ocupacionais (PICOLI; GUASTELLI, 2002).

Devido a isso, a Ginástica Laboral tem sido classificada, por diversos autores, com base nesses seus objetivos e horários de execução, sendo classificada em três tipos: preparatória, compensatória e de relaxamento.

- **Ginástica Laboral Preparatória ou de Aquecimento:** Essa modalidade de GL é aquela realizada no início da jornada de trabalho. Busca ativar fisiologicamente o organismo, preparando para o trabalho físico e para melhora o nível de concentração e disposição, elevando a temperatura do corpo, oxigenando os tecidos e aumentando a frequência cardíaca. Tem a duração aproximada de 10 a 12 minutos. Inclui exercícios de coordenação, equilíbrio, concentração, flexibilidade e resistência muscular.

A ginástica laboral preparatória visa preparar o funcionário, aquecendo os grupos musculares que serão solicitados durante a tarefa, deste modo possibilita maior disposição para iniciar a jornada de trabalho. Através da ginástica laboral preparatória os indivíduos podem espreguiçar, sorrir, brincar com seus colegas e renovar suas energias, produzindo maior segurança. (MARTINS, 2001).

- **Ginástica Laboral Compensatória:** É realizada durante a jornada de trabalho. Sua principal finalidade é compensar todo e qualquer tipo de tensão muscular adquirido pelo uso excessivo ou inadequado das estruturas musculoligamentares. Tem o objetivo de melhorar a circulação com a retirada de resíduos metabólicos, modificar a postura no trabalho, reabastecer os depósitos de glicogênio e prevenir a fadiga muscular. São sugeridos exercícios de alongamento e flexibilidade, respiratórios e posturais.

Para Lima (2004), a ginástica compensatória tem por objetivo compensar os músculos que foram trabalhados em excesso, quebrando a monotonia operacional.

Essa terminologia é adotada em função de sua característica, ou seja, interromper a atividade laboral pois é aplicada no meio do expediente ou no horário de pico de fadiga. Essa execução visa impedir que se instalem os vícios posturais do ambiente de trabalho, com o intuito de prevenção a fadiga. (LEITE; MENDES, 2004).

Tem o objetivo de evitar vícios posturais e o aparecimento da fadiga, principalmente por posturas extremas, estáticas ou unilaterais. Podem ser realizados movimentos simétricos de alongamento dentro do próprio setor ou ambiente de trabalho entre 5 a 10 minutos.

- **Ginástica Laboral de Relaxamento:** É realizada no final da jornada de trabalho durante 10 ou 12 minutos, tem como objetivo a redução do estresse, alívio das tensões, redução dos índices de desavenças no trabalho e em casa, com conseqüente melhora da função social. São realizadas automassagens, exercícios respiratórios, exercícios de alongamento e flexibilidade e meditação.

O programa de Ginástica Laboral com essas três modalidades pode ser implantado em qualquer organização, independe dos objetivos a que se destina, podendo ser executada em diversos horários, dependendo da necessidade e possibilidade de cada departamento. No item subseqüente, são destacados outros aspectos da aplicação da Ginástica Laboral.

3.4 Formas de aplicação da Ginástica Laboral

Os principais objetivos da implantação é prevenção das doenças de trabalho e do absenteísmo, além de incentivar a pratica de exercícios físicos fora do horário de trabalho, são atingidos por meio da elevação do bem-estar, da disposição dos colaboradores e relacionamento entre si.

Segundo Alvarez (2001), quando aplicada de forma criativa e diversificada, conduzida por profissionais competentes, a GL é uma maneira eficaz de levar os trabalhadores à conscientização a respeito da prática da atividade física regular, bem como é promotora de hábitos de saúde.

Para que os Programas de Promoção da Saúde nas empresas sejam eficazes, a GL deve ir além dos “exercícios específicos” realizados no local de trabalho, além de buscar ser motivante, informativa e inovadora. O profissional desta área deve

estar consciente da grande responsabilidade que tem nas mãos, pois em cinco, dez ou quinze minutos que o mesmo tem de contato com o trabalhador, devem trazer informações que podem modificar o nível de conhecimento e a qualidade de vida de muitos trabalhadores. Sabe-se que uma das maiores dificuldades é manter a motivação dos alunos para prática de GL. Por isso, deve-se estar atento para que isso não venha a acontecer (ALVAREZ, 2001).

Contudo, a Ginástica Laboral não deve ser encarada pelos trabalhadores como uma obrigação, deve ficar a critério de cada um querer participar ou não. Vale ressaltar que é relevante que o profissional faça uma conscientização dos objetivos e benefícios desta prática (FIGUEIREDO; MONTÁLVÃO, 2008).

Para Lima (2004, p.58), “o profissional que dará as atividades precisa ter consciência e conhecimento de que o programa de GL deve agregar valores e resultados, e não atrapalhar os funcionários”.

Vale ressaltar que o profissional que está prestando o serviço de GL deve ter o cuidado com a questão de não tornar as aulas monótonas, repetitivas e sem criatividade, fazendo com que muitas vezes estas aulas se tornem desmotivantes para quem está participando, podendo ocasionar desistência dos mesmos ou uma queda na frequência (FIGUEIREDO; MONTÁLVÃO, 2008).

Oliveira (2002) sugere que seja feita uma reflexão quanto aos resultados que se pretendem alcançar: é importante observar se a proposta de exercícios compensatórios aos movimentos repetitivos está adequada, verificar a motivação dos funcionários participantes, se está havendo a interação com os colegas, busca do bem-estar e observar se o trabalhador está tendo um momento de descontração durante aquele período de aula.

Ainda Oliveira (2002) afirma que ao perceber que o número de participantes está diminuindo aos poucos, é necessário que se elabore estratégias para motivar o grupo, tais como: desenvolver atividades esportivas recreativas, dinâmicas de grupo e palestras de conscientização, tudo isso para que os funcionários e a empresa venham obter os diversos benefícios da GL, que podem ser de ordem física, social e psicológica, conforme discorre-se no capítulo a seguir.

4 BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL PARA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO E PARA AS ORGANIZAÇÕES

A Ginástica Laboral proporciona benefícios, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa. Além de prevenir as LER/DORT, ela tem apresentado resultados mais rápidos e diretos com o alívio das dores corporais e melhora do relacionamento interpessoal e melhorias em termos de saúde (OLIVEIRA, 2002).

Alvarez (2002) descreve sua visão de saúde como a capacidade ou a responsabilidade de aperfeiçoar seu senso de bem-estar e auto-estima, para criar condições de prevenir doenças. Isto indica que a saúde não é algo que se adquira num tempo específico e garantido por toda a vida. Portanto não é uma conquista definitiva e sim um resultado de um equilíbrio dinâmico que deve ser mantido e às vezes restabelecido. E o estilo de vida é forma que cada indivíduo conduz suas atividades diárias, que refletirão diretamente na sua saúde física e mental. Sendo que o estilo de vida engloba o trabalho, a família, o lazer, enfim tudo que cerca as pessoas no seu dia-a-dia e influencia diretamente na sua saúde.

A GL proporciona aos trabalhadores ganhos em termos de saúde, ao permitir uma diminuição de queixas de dor e fadiga muscular, melhorando a circulação sanguínea; aumento da sensação de bem-estar e uma maior disposição para executar as funções no trabalho; desenvolve a consciência corporal; melhora na postura; diminuição do estresse, depressão e ansiedade e favorece um bom relacionamento interpessoal com a equipe.

Leite e Mendes (2004) afirmaram que evidenciaram a relação entre comportamentos fisicamente ativos no ambiente laboral e no lazer, concluindo-se que tanto a promoção de ginástica laboral quanto o estímulo à realização de atividades físicas no lazer podem ser importantes estratégias para beneficiar a saúde do trabalhador.

Nesse sentido, evidências têm demonstrado que a Ginástica Laboral, em média, após três meses a um ano de sua implantação, em uma empresa, tem apresentado diversos benefícios, sobre os seus benefícios da GL, discorre-se a seguir.

4.1 Benefícios físicos

Em termos físicos, o trabalhador ao participar de GL consegue melhor utilização das estruturas musculoesqueléticas, previne-se e combate as doenças profissionais, melhora a flexibilidade, a força, a coordenação, o ritmo, a agilidade e a resistência, se torna mais disposto, reduz a sensação de fadiga no final da jornada de trabalho, recebe estímulos preparatórios, compensatórios e relaxantes para o corpo humano, bem como os principais benefícios fisiológicos relacionados ao exercício sobre os sistemas cardíaco, respiratório e esquelético (POLITO; BERGAMASCHI, 2006).

Porém, de forma geral, a GL atua preponderantemente para a prevenção de LER/DORTs, sendo esse considerado como o seu principal benefícios físico.

Segundo Cañete (2002, p. 3), as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) são termos coletivos para uma gama de condições caracterizada por desconforto ou dor persistente nos músculos, tendões e outros tecidos moles, com ou sem manifestações físicas. É geralmente causada ou agravada pelo trabalho, sendo associada a movimento repetitivo, posturas contraídas ou sustentadas e/ou movimentos vigorosos. Ainda conforme os referidos autores, os fatores psicossociais, incluindo estresse no ambiente de trabalho, podem ser importantes no desenvolvimento das LER/DORT.

Na definição de Oliveira (2002, p. 17), é o resultado de uma descompensação entre capacidade de movimentação da musculatura e a execução de esforços rápidos e constantes.

Os casos de LER/DORT não são temas recentes na literatura médica e laboral. Segundo Codo e Almeida (1998), as lesões inflamatórias já eram conhecidas desde a Antiguidade. Os processos inflamatórios foram descritos desde a época de Cícero, no Império Romano há cerca de 50 anos a.C. Na Idade Média, havia a “Doença dos Escribas”, que nada mais era do que uma tenossinovite, praticamente desaparecendo com a invenção da imprensa.

Ainda segundo Codo e Almeida (1998), ocorrências de LER/DORT foram descritas em 1700, por Bernardo Ramazzini, médico italiano que descreveu a patologia, fazendo correlação entre a doença e a ocupação das pessoas, referindo-se às competições olímpicas na Grécia e às atividades dos escribas:

[...] Ramazzini, considerado o pai da medicina ocupacional, forneceu a primeira contribuição histórica, em 1713, com o livro “De Morbis Artificum Diatriba”, fundamentado em 54 profissões de sua época. Nesse trabalho, ele não só identificou os distúrbios, mas também traçou uma causa ocupacional para eles. Ele acreditava que as lesões encontradas em escreventes eram causadas pelo repetitivo das mãos, pela posição das cadeiras e pelo trabalho mental excessivo. Relatou que os escreventes trabalhavam com uma característica insatisfação e um esforço mental contínuo. (MARTINS, 2001, p. 17-18).

Com o decorrer dos tempos, as enfermidades ocupacionais passaram a ser tão reconhecidas que foram criados termos que apontavam relações entre lesões e ocupações específicas, fazendo pressupor que sobrecargas do trabalho são capazes de provocar efeitos deletérios no sistema musculoesquelético com efeitos dramáticos.

Com isso, de acordo com Lima (2004, p. 25), as LER/DORT são admitidas como doença ocupacional desde 1987, como afecções que podem acometer tendões, sinoviais, músculos, nervos, fásCIAS e ligamento, ocorrendo ao acometimento de modo isolado ou associado.

Nesse sentido, conforme já mencionado, a LER/DORT refere-se a um grupo de diferentes lesões. Entre as chamadas lesões, as mais comuns e freqüentes são, segundo Oliveira et al (1998, p. 193):

- Tenossinovite: inflamação do tecido que reveste os tendões.
- Tendinite: inflamação dos tendões.
- Epicondilite: inflamação das estruturas do cotovelo.
- Bursite: inflamação das bursas (pequenas bolsas que se situam entre os ossos e tendões das articulações do ombro).
- Miosites: inflamação dos músculos.
- Síndrome do túnel do carpo: compressão do nervo mediano na altura do punho.
- Síndrome Cervicobraquial: compressão dos nervos em coluna cervical.
- Síndrome do desfiladeiro torácico: compressão do plexo (nervos e vasos).
- Síndrome do ombro doloroso: compressão de nervos e vasos em região do ombro.

Para explicar as causas das LER/DORT, Oliveira et al (1998, p. 324) expõem que a exigência do trabalho físico e os fatores individuais do trabalhador determinam as características da força muscular e sua extensão, que, por sua vez, determinam as necessidades do músculo. As exigências de energia podem induzir à fadiga, que pode levar a lesões musculares. Assim, a LER/DORT é o resultado do uso abusivo dos músculos e tendões, por rápidos movimentos repetitivos e de força, em ações estáticas e postura inadequadas. Quando as lesões ocorrem diariamente pela atividade de trabalho, a capacidade de regeneração dos músculos pode ser insuficiente para reparar a lesão.

Na verdade, conforme Oliveira et al (1998, p. 22.), o quadro denominado LER/DORT se manifesta, quase sempre, mediante síndromes já bem conhecidas da ortopedia, reumatologia e clínica médica. Ela indica somente que tais síndromes são decorrentes do uso excessivo das estruturas osteomusculares por condições especiais e inadequadas em que o trabalho foi executado. Portanto, o diagnóstico de LER/DORT indica somente sua origem laboral, genérica, necessitando ser definida a síndrome desenvolvida. Desse modo, é que se indica a origem laboral da síndrome (que tem sérias implicações do ponto de vista sócio-profissional e previdenciário).

Oliveira et al (1998, p. 23) esclarecem que a LER/DORT não é uma doença aguda. Ela se desenvolve gradativamente durante o exercício profissional e o quadro sintomatológico progride, às vezes, irregularmente. Em geral, a dor se inicia no final da jornada de trabalho, melhorando nos fins de semana. Às vezes, se atenua ou se acentua devido ao ritmo de trabalho. Passa depois a ser um incômodo para o sono e se manifesta por desconforto, às vezes formigamento nas extremidades e perda de força. O paciente nota interferência dos sintomas nos atos da vida diária.

Com relação aos sintomas, Codo e Almeida (1998, p. 325) apresentam os sinais mais descritos na literatura e referidos pelos pacientes:

1 – Dor inicialmente localizada num determinado segmento distal (aos punhos, antebraços ou cotovelos) ou proximal (pescoço, região cervical, região dorsal e ombros). Subseqüentemente, a dor alastra-se por um membro superior ou ambos, pela região cérvico-dorsal, pescoço e cabeça. Essa dor pode ser descrita como latejante, em queimação, em peso, em alfinetada.

2 – Parestesia, incluindo sensações de pontada, agulhada, dormência, ardor, fraqueza, peso, fadiga, queimação.

3 – Sensação de frio nos membros superiores e ombros.

4 – Sensação de inchaço nos membros superiores e ombros.

5 – Sensação de enrijecimento muscular.

6 - Sensação de câimbras,

7 – Variados graus de distúrbios do sono e acometimento psicológico.

Segundo Ranney (2000, p. 51), a classificação didática para doença é feita em quatro graus, de acordo com a localização e fatores agravantes:

- **Grau 1:** Dor localizada em uma região, durante a realização da atividade causadora do síndrome. Sensação de peso e desconforto no membro afetado. Dor espontânea localizada nos membros superiores ou cintura escapular, às vezes com pontadas que aparecem em caráter ocasional durante a jornada de trabalho e não interferem na produtividade. Não há uma irradiação nítida, mas melhora com o repouso. É em geral leve e fugaz, e os sinais clínicos estão ausentes. A dor pode se manifestar durante o exame clínico, quando comprimida a massa muscular envolvida. Tem bom prognóstico.

- **Grau 2:** Dor em vários locais durante a realização da atividade causadora da síndrome. A dor é mais persistente e intensa e aparece durante a jornada de trabalho de modo intermitente. É tolerável e permite o desempenho na atividade profissional, mas já com reconhecida redução da produtividade nos períodos de exacerbação. A dor torna-se mais localizada e pode estar acompanhada de formigamento e calor, além de leves distúrbios de sensibilidade. Pode haver uma irradiação definida. A recuperação é mais demorada mesmo com o repouso e a dor pode aparecer, ocasionalmente, quando fora do trabalho durante outras atividades. Os sinais, de modo geral, continuam ausentes. Pode ser observado, por vezes, pequena nodulação acompanhando bainha de tendões envolvidos. A palpação da massa muscular pode revelar hipertonia e dolorimento. Prognóstico favorável.

- **Grau 3:** Dor desencadeada em outras atividades da mão e sensibilidade das estruturas; pode aparecer dor em repouso ou perda de função muscular; a dor torna-se mais persistente, é mais forte e tem irradiação mais definida. O repouso em geral só atenua a intensidade da dor, nem sempre fazendo-a desaparecer por completo, persistindo o dolorimento. Há freqüentes episódios dolorosos mesmo fora do trabalho, especialmente à noite. É freqüente a perda de força muscular. Há sensível queda da produtividade, quando não impossibilidade de executar a função. A mobilização ou palpação do grupo muscular acometido provoca dor forte. Nessa etapa o retorno à atividade produtiva é problemático.

- **Grau 4:** Dor presente em qualquer movimento da mão, dor após atividade com um mínimo de movimento, dor em repouso e à noite, aumento da sensibilidade, perda de função motora. Dor intensa, contínua, por vezes insuportável, levando o paciente a intenso sofrimento permanente. Os movimentos acentuam consideravelmente a dor, que em geral se estende a todo o membro afetado. Os paroxismos de dor ocorrem mesmo quando o membro está imobilizado. A perda de força e a perda de controle dos movimentos se fazem constantes. O edema é persistente e podem aparecer deformidades, provavelmente por processos fibróticos. As atrofias, principalmente dos dedos, são comuns. A capacidade de trabalho é anulada e os atos da vida diária são também altamente prejudicados. Nesse estágio são comuns as alterações psicológicas com quadros de depressão, ansiedade e angústia.

Lima (2004) de modo mais simplificado explica que os estágios evolutivos de LER/DORT passam pela sensação de desconforto no membro afetado, dor aguda (fisgadas) durante a jornada de trabalho, até quadros de invalidez e incapacidade laborativa completa, tendo como fases intermediárias, dor progressiva, aparecimento de edemas e hipertrofia muscular, e distúrbios de sensibilidade.

Conforme se percebe, a evolução é progressiva, se as condições de trabalho se mantêm inalteradas, multiplicando-se com frequência novos sintomas e sinais, pela extensão dos agravos a outros grupos musculares.

Porém, ressalta Martins (2001, p. 21), que devem ser também considerados os aspectos psicossociais e seus efeitos na percepção da dor relacionado à LER/DORT. Indivíduos com distúrbios emocionais e desmotivados apresentam uma sintomatologia mais persistente. Os fatores psicológicos podem ocasionar um impacto em uma variedade de doenças, envolvendo praticamente todos os órgãos e sistemas, e, ainda, podem criar uma sintomatologia viciosa não relacionada à rotina de trabalho.

Desse modo, no entendimento de Salim (2003, p. 16), uma análise sobre as suas manifestações clínicas, pode-se entender que, mesmo não sendo doenças recentes, a LER/DORT vêm, sem dúvida, assumindo um caráter epidêmico, com o agravante de que algumas são patologias crônicas e recidivas, ou seja, de terapia difícil, porque se renovam quando da simples retomada dos movimentos repetitivos, gerando uma incapacidade para a vida que não se resume apenas ao ambiente de trabalho.

Para Codo e Almeida (1998, p. 323), algumas atribuições para a origem das LER/DORT levam em conta as mudanças nas atividades industriais, introdução da informática e a alteração dos meios produtivos que fizeram com que o trabalhador passasse a realizar um maior número de movimentos repetitivos e/ou movimentos de força com o membro superior. Ainda conforme os referidos autores, algumas atribuições para a origem dessa doença consideram que houve uma mudança na ética trabalhista e que, atualmente há uma sobrecarga psicológica maior associada ao trabalho.

Atualmente, de acordo com Maciel, Fernandes e Medeiros (2006, p. 95), diversos estudos estão sendo realizados com o objetivo de analisar a relação existente entre o desenvolvimento das atividades profissionais e o aparecimento de problemas músculo-esqueléticos, cujos resultados mostram que a execução de algumas tarefas contribuem, de forma mais significativa para o surgimento de tais distúrbios. Como fatores de risco relacionados ao trabalho consideram-se as posturas e os movimentos inadequados, repetições, vibrações, carga estática e dinâmica, intervalo de descanso e

os aspectos ambientais (ruído, iluminação, temperatura, entre outros) como os grandes preditores no surgimento de quadros dolorosos.

Desse modo, pode-se perceber, tal como coloca Melo (2003, p. 120), vários fatores biomecânicos associados ao trabalho concorrem para a ocorrência de LER/DORT, citando: a repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas, o esforço físico, a invariabilidade de tarefas, a pressão mecânica sobre determinados segmentos do corpo, o trabalho muscular estático, impactos e vibrações. A intensificação do ritmo, da jornada e da pressão por produção e a perda acentuada do controle sobre o processo de trabalho por parte dos trabalhadores (fatores relacionados à organização do trabalho), têm sido apontados como os principais determinantes para a disseminação da doença

Na visão de Cañete (2002), existem inúmeras causas ocupacionais que levam à LER/DORT. Segundo os autores, essencialmente todas as atividades profissionais que exijam esforços repetitivos, quando realizados em grande intensidade, podem desencadear um quadro de LER/DORT. As profissões mais comumente acometidas são bancários, digitadores, telefonistas, trabalhadores em áreas de montagem (onde a produção acelerada é exigida). Casos menos freqüentes incluem jogadores de futebol.

Segundo Lima (2004,) no Brasil, o aumento na incidência de LER/DORT pode ser observado nas estatísticas do INSS de concessão de benefícios por doenças profissionais. Segundo dados disponíveis, as lesões ocupacionais respondem por mais de 80% dos diagnósticos que resultaram em concessão de auxílio acidente e aposentadoria por invalidez pela Previdência Social em 1998.

Em um estudo, desenvolvido por Luchese (2007) no Banco do Estado do Rio Grande do Sul - Banrisul, uma empresa com 8.450 colaboradores, na qual as atividades de GL são realizadas durante a jornada de trabalho, no período de 2003 a 2006, foi registrada uma redução de 44% dos novos casos de LER/DORT, após a implantação do programa de Ginástica Laboral. Participaram do programa, 232 agências da referida organização bancária.

Bruniera et (2011) realizaram um estudo com o objetivo de verificar a percepção dos colaboradores, o impacto da participação no programa de ginástica laboral em alguns indicadores associados a saúde e qualidade de vida no trabalho (QVT), segundo a ótica dos trabalhadores. Foi aplicado um questionário com questões relacionadas à saúde, qualidade de vida e efeitos da ginástica laboral para uma

amostra de 60 funcionários atendentes de telemarketing de uma empresa de Call Center. Os resultados demonstraram que a ginástica laboral contribui para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, assim como na redução de comprometimentos apresentados por alguns, tais como: dores nas costas, dores de cabeça, dores articulares.

Segundo Martinez et al (2004) a Cremer S.A. tem investido na busca de uma melhor qualidade de vida no trabalho e depois de implantar a Ginástica Laboral nas suas instalações, teve melhorias significativas, tais como: 67% melhoria da disposição; 58% redução de sensação de cansaço muscular; 49% melhoria da postura; 46% redução de dores musculares e articulares; 43% melhoria do estresse; 34% melhoria do relacionamento interpessoal; 31% melhoria de produtividade; 25% de melhoria da concentração; 23% melhoria do sono; 2% alívio da dor de cabeça; 2% alívio da tensão.

Schmitz (2009) indica em seu estudo que dos 393 motoristas do transporte rodoviário que participaram de sua pesquisa, 47,1% afirmaram sentir dores freqüentemente, pois passam muito tempo na mesma posição estática favorecendo os problemas posturais. Destes casos 80% são localizados em dois locais: lombar e cervical, 53,8% e 25,6% dos casos respectivamente. Com relação à flexibilidade 32,5% apresentaram índice “fraco”, e apenas 16,5% apresentam um índice “regular”. Afirma Schmitz (2009) que 89,1% dos motoristas não realizavam alongamentos, antes ou depois do turno de trabalho, o que indica os baixos níveis de flexibilidade e altos níveis de desconforto ao final do trabalho.

4.2 Benefícios sociais

Segundo Marchesini (2001), os benefícios sociais são o favorecimento do relacionamento interpessoal, promoção da integração social, favorecimento do sentido de grupo e desenvolvimento do espírito de equipe.

Para Leite e Mendes (2004), o relacionamento interpessoal é fortemente favorecido na prática de GL, pois há uma maior interação entre os colaboradores, o que trará melhor andamento das atividades através do trabalho em equipe.

Sobre os benefícios sociais da GL, Gonçalves e Vilartha (2004, p. 134) expõem:

Os programas de promoção de saúde promovem efeito moral positivo, pois possibilita maior visibilidade das ações corporativas dirigidas à saúde e ao bem-estar. Os empregados passam a ter oportunidades adicionais de conhecerem-se uns aos outros e, conseqüentemente, de atuar de forma colaborativa para a produção mais eficiente.

De forma geral, em termos sociais, a GL apresenta os seguintes benefícios em termos de benefícios sociais:

- Favorece o relacionamento social e trabalho em equipe
- Melhoria das relações interpessoais
- Desperta o surgimento de novas lideranças
- Favorece o contato pessoal
- Promove a integração social
- Favorece o trabalho em equipe;
- Melhora as relações interpessoais.

Martins e Barreto (2007) concluíram nas suas pesquisas que um programa bem elaborado de Ginástica Laboral demonstra uma efetiva melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, com melhora na flexibilidade lombar e redução das dores musculares e/ou posturais durante o trabalho ou ao acordar, além de benefícios de ordem social. Em sua pesquisa, os autores evidenciaram que quatro anos de aplicação do programa houve: aumento da porcentagem de alívio nas dores de 85% para 100%; melhora na disposição para o trabalho, com aumento que partiu de 85% em 2002 para 100% em 2004 e aumento na melhora de relacionamento entre os trabalhadores de 62% para 92% em 2005.

Resende et al (2006) implantaram em uma empresa de teleatendimento em Belo Horizonte um programa de ginástica laboral devido a queixas e reclamações de seus funcionários. As sessões de ginástica laboral duravam em média 15 minutos, divididos em 5 minutos de alongamento geral, 5 minutos de exercício de reforço muscular e 5 minutos de relaxamento e no último dia de cada mês era realizada uma atividade lúdica. A amostra do estudo foi composto por 24 funcionários que participaram do programa em um período de 4 meses. As aulas eram ministradas por um fisioterapeuta. Os resultados do estudo foram significativos, foram relatados melhora do cansaço, , estresse, maior disposição para o trabalho, maior satisfação com a empresa e melhor integração com os colegas. A ginástica laboral teve aceitação pela maioria dos funcionários, como atividade de lazer e não do seu trabalho.

Como benefícios sociais são evidentes a melhoria das relações interpessoais, o favorecimento do relacionamento social e o trabalho em equipe, pois na execução do programa existirá momentos de descontração, onde todos estarão se relacionando entre si.

4.3 Benefícios psicológicos

Um estilo de vida com qualidade requer prática de atividade física, alimentação balanceada e controle do estresse funcional e psicológico. Tudo o que põem em risco esses três componentes, tende a interferir na qualidade de vida, diminuindo sua expectativa de vida. (ALVAREZ, 1996).

Segundo marchesini (2001), em seu estado psicológico, a Ginástica Laboral reforça a auto-estima do trabalhador; proporciona a conscientização da importância de seu trabalho frente à empresa, busca mudança em sua rotina; melhora a capacidade de concentração no trabalho, além de combater as tensões emocionais, melhorar a atenção e concentração nas atividades desempenhadas e reduzir os níveis de estresse mental.

Diante disso, a análise dos estudos acerca dos benefícios psicológicos da GL para o trabalhador, mostra uma unanimidade no que se refere à prevenção e o manejo do estresse por meio dessa prática.

O estresse foi considerado como a doença do século XX, tendendo a se agravar ainda mais nesse milênio, tendo em vista as mudanças que ocorrem constantemente e as conseqüentes adaptações que se fazem necessárias ao trabalhador, que precisa acompanhar tais mudanças.

O termo “estresse” ou estresse vem da física, e neste campo de conhecimento significa o grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. O vocábulo “estresse” foi usado pela primeira vez na área de saúde em 1925, pelo médico americano Hans Selye, criador da teoria do estresse. Selye descreveu o estresse como sendo um estado produzido dentro do organismo, sujeito a um estímulo conhecido como estressante (ameaça). Selye mais tarde definiu estresse, como um “estado” produzido por uma síndrome específica (Síndrome de Adaptação Geral), incluindo mudanças dentro do sistema biológico. O estresse constante pode determinar enfraquecimento do desempenho, por inúmeras mudanças

fisiológicas. (BACCARO, 1997).

Com relação ao organismo humano, conceitua-se estresse como o estado de tensão de um organismo submetido a qualquer tipo de agressão, como a ação da dor, frio, fome, estados tóxicos e infecciosos ou qualquer agente estressante (ALBRECHT, 1999). Assim, o estresse é uma reação natural, fisiológica, de todos os mamíferos, não só dos seres humanos. É uma reação à percepção de um perigo iminente. Nasce com a formação e o desenvolvimento do sistema límbico ou de emoções, que é uma das aquisições da classe dos mamíferos.

A mesma causa de estresse pode provocar diferentes reações nos indivíduos. Conforme o autor, a mesma pessoa pode reagir de forma diversa em ocasiões diferentes (ALVEZ, 2001).

A seguir, lista-se as três fases do estresse, descritas por Cooper et al (1999):

- A **fase de Reação de Alarme** (ou reação aguda) é desencadeada sempre que o cérebro, independentemente da vontade do indivíduo, interpreta alguma situação como ameaçadora.

Todas as vezes que se enfrenta desafios, o cérebro, mesmo sem essa intenção, encara a situação como potencialmente perigosa, nosso organismo se prepara para lutar ou fugir. Essa era a estratégia que homens da Idade da Pedra usavam para escapar dos perigos efetivos que tinham que enfrentar no seu dia-a-dia. O mundo mudou muito, mas ainda possuímos estruturas cerebrais que respondem como nossos ancestrais.

A ação instintiva do homem na preservação da espécie ainda é muito arraigada. No caso dos animais, este instinto é evidenciado pela agressividade usada no caso de defesa de si próprio ou de elementos da mesma espécie, quando atacados ou em busca de alimentos para a sobrevivência diante da seleção natural.

Existem 4 tipos de alarmes, todos representando mudanças no modo habitual de viver e que, em geral, indicam que se está adentrando a segunda fase do estresse. Normalmente todos são acionados, mas um deles geralmente acaba destacando-se mais. Os 4 tipos de alarmes são: reações emocionais; mudanças de comportamento: distúrbios da concentração e raciocínio; alterações fisiológicas psicossomáticas.

- A segunda fase do estresse, a **de Resistência**, acontece quando a tensão se acumula, e sua principal característica são flutuações no modo habitual de viver e

maior facilidade para se ter novas reações agudas. Existe um equilíbrio provisório, com alterações no padrão normal de funcionamento. A pessoa parece que está bem, mas novos estímulos encontram menos resistência em desencadear crises repetidas de estresse agudo.

- Na **Fase de Exaustão**, há uma queda acentuada dos mecanismos de defesa, afetando todo o conjunto da pessoa - corpo, mente, sentimentos e comportamento e os seus sintomas podem assumir várias formas. A maioria resulta de um aumento de tensão muscular: dores no pescoço, dores na parte inferior das costas, dores de cabeça, bruxismo (ranger os dentes), sensação de “nó na garganta”, riso estridente ou nervoso, tremores, agitação, tiques nervosos e piscar de olhos. Se não for tratada, a tensão muscular pode levar ainda a sintomas mais graves, tais como pressão arterial elevada, enxaquecas e distúrbios da digestão, como cólon irritável.

Outros sintomas incluem frequência cardíaca acelerada, hiperpnéia, palpitações, transpiração, secura na boca e garganta e dificuldade em engolir. A insônia e outros problemas do sono são sintomas comuns, podendo ainda ocorrer desmaios, vertigens, sensação geral de fraqueza e falta de energia.

Em 1992, a Organização das Nações Unidas, a ONU, chamou o estresse de “a doença do século 20”. Recentemente, ainda conforme o autor, uma série de trabalhos médicos confirmaram a influência do estresse nas desordens ligadas ao sistema imunológico, podendo comprometer ainda mais o organismo de pacientes que tenham desde resfriado comum, até em indivíduos com câncer e AIDS, dependendo muito das características de vida de cada indivíduo. (CIMBALISTA, 2001).

O estresse pode provocar 1.400 respostas psicoquímicas no corpo. Muitas das respostas fisiológicas do estresse decorrem do esforço do corpo em resistir à mudança e manter a homeostase (equilíbrio orgânico). A maioria das respostas fisiológicas identificadas provém do sistema nervoso autônomo, com mudanças nas respostas endócrinas. (WILSON; SCHNEIDER, 1997).

Sob condições normais, estas respostas ao estresse podem levar a efeitos positivos no indivíduo, aumentando a resposta física numa situação de perigo. No entanto, com o aumento do estresse, as respostas fisiológicas podem progredir para uma síndrome de pânico psicológico, resultando numa hiperventilação, tensão excessiva dos músculos e caimbra, aumento excessivo dos batimentos cardíacos e dificuldades respiratórias - que representam um estado negativo e destrutivo. (WILSON; SCHNEIDER, 1997).

Dessa forma, em situações de estresse físico e emocional, a resposta provinda do cérebro produz a secreção do fator de liberação de estresse, o cortisol, que causa a liberação de substâncias na circulação. O cortisol tem muitos efeitos no corpo. O mais notável é o aumento da gluconeogênese no fígado, aumentando o transporte de aminoácidos, do metabolismo das proteínas e aumentando a mobilização de gorduras para utilização na produção de energia e trocas na quantidades das células constituintes do sangue. O cortisol também diminui os níveis plasmáticos de eosinófilos e linfócitos, com uma resultante diminuição no nível imunidade. (PIRES, 1999).

Com isso, pode-se considerar que o impacto que o estresse tem nos parâmetros fisiológicos, revelando que diversos mecanismos de controle homeostático (equilíbrio) são afetados.

A mente, os sentimentos e o comportamento também podem ser afetados - fraca capacidade de concentração, ansiedade ou medo vagos, períodos de irritabilidade e perfeccionismo seguidos de depressão e letargia, são todos sinais de estresse. Outras formas de aviso incluem comportamento autodestrutivo, como comer e beber em excesso, fumar exageradamente, recorrer a tranqüilizantes e até mesmo uma propensão para sofrer acidentes.

Porém, os efeitos físicos e mentais do estresse devem-se não só à quantidade de estresse experimentada, mas também à qualidade das defesas com que enfrentamos as situações estressantes. Equivale dizer que o estresse nada, ou quase nada, representa ao nosso corpo ou a nossa mente, porém a forma de se defender, resolver ou fugir do estresse é que determina o tamanho da avaria causada nas áreas biológica, emocional e espiritual do homem. (ILLICH, 2001).

A 10 reações psicopatológica mais comuns nos casos de estresse, de acordo com Mello Filho (1998, p. 49): depressão, frustração, complexos de culpa, ansiedade ou pânico, desespero ou falta de esperança, falta de autocontrole, constrangimento, irritação e raiva, agitação, sensação de estar cercado ou indefeso.

Outros estudos demonstram que a prática de GL provoca efeitos significativos na percepção sobre a qualidade de vida do trabalhador.

De acordo com Figueiredo (2007), uma avaliação longitudinal dos efeitos da GL sobre qualidade de vida dos trabalhadores foi realizada, a partir da concepção de 67 funcionários de uma empresa federal de processamento de dados, sendo 42 participantes da GL e 32 não participantes. O estudo encontrou melhora significativa

em queixas de insônia e distúrbios do sono e diminuição do mau humor entre os praticantes de GL, em relação aos não participantes. Concluiu-se que a GL aplicada durante seis meses modificou de forma favorável os hábitos de vida e a intensidade das dores dos praticantes, o que proporciona uma sensação de melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

Em seu estudo sobre o sono e a realização das sessões de Ginástica Laboral, Martinez et al (2004) informam que após a realização dos exercícios os 48 colaboradores relataram alterações no padrão do sono, com diminuição do tempo de latência para o sono e dos cochilos. E a maior parte dos trabalhadores do turno noturno referiu melhora do seu bem-estar diário, do sono, cansaço mental e do seu estilo de vida. Concluindo que a ginástica laboral associada a um programa de exercícios físicos pode diminuir os efeitos colaterais advindos do turno noturno.

Martinez et al (2004) concluem que todas as mudanças fisiológicas encontradas em seu estudo, são condizentes com os estudos realizados por outros pesquisadores. O que encontrou de mais interessante foi a maneira que os trabalhadores encararam as sessões de Ginástica Laboral: 90% acreditavam que as sessões faziam parte do seu lazer e não do seu trabalho. E a aceitação foi tanta que apenas 24% dos participantes não indicaram a Ginástica para seus colegas. Em quatro meses de sessões houve melhora do estímulo para o trabalho, menor cansaço e diminuição do estresse, além de aumento da disposição e a interação entre os colegas.

Wainstein et al (2001) investigaram a eficácia de um programa de Ginástica Laboral em grupo de 22 trabalhadores de uma instituição bancária do município de Florianópolis/SC. As sessões de GL, com uma frequência de duas sessões por semana, foram compostas por exercícios respiratórios, alongamento, relaxamento, massagem e atividades lúdicas. Os resultados demonstraram grande aceitabilidade do programa, sendo que as sessões de GL parecem ter melhorado o bem estar diário da maioria de seus participantes e a diminuição da tensão mental (estresse).

Contudo, os ganhos advindos com a GL não encontram-se somente restritos aos seus participantes, uma vez que a empresa que implanta programas nesse sentido, também obtêm ganhos, conforme verifica-se a seguir.

4.4 Benefícios organizacionais

Observa-se que os programas de Ginástica Laboral (GL) têm sido cada vez mais procurados por corporações que se preocupam com seus colaboradores.

Em função disso, as empresas implantam a GL principalmente com o intuito de diminuir os índices de doenças ocupacionais e também as altas taxas de absenteísmo, pois devido a esses problemas, a produção e a motivação dentro das empresas tendem a diminuir. (FIGUEIREDO; MONTÁLVÃO, 2008)

Os benefícios da GL já são considerados por uma extensa parcela das empresas mundiais. Martinez et al (2004) relatam que cerca de 80% das empresas americanas e 70% das alemãs, além da quase totalidade das empresas canadenses, se envolvem com algum tipo de GL para seus funcionários. No Brasil, a idéia também é muito bem aceita por parte das empresas.

Um dado importante a ser observado, é o retorno financeiro que esta modalidade de ginástica tem representado para as empresas. Pesquisas realizadas nos Estados Unidos indicam que, para cada dólar investido em programas de qualidade de vida, no qual são incluídos os programas de GL, são economizados três dólares, incluindo assistência médica, queda nas faltas no trabalho, na rotatividade, além de um aumento da produtividade.

Martinez et al (2004) mencionam que a empresa Du Pont, no Brasil, divulgou que, para cada dólar investido em GL, há uma economia de US\$4,00 com a redução do número de licenças e despesas médicas, além de ter observado um aumento na produtividade.

A Techint S.A., empresa prestadora de serviços dentro da área da Refinaria de Planejamento da Petrobrás S.A., implantou um Programa de Ginástica Laboral. As aulas aconteceram todos os dias, com duração de 15 minutos, compreendendo: alongamentos simples, relaxamentos, movimentos circulares de grandes grupos musculares, atividades lúdicas, jogos e brincadeiras, dinâmicas de grupo, palestras informativas, conscientizando os funcionários da empresa sobre a importância da Ginástica Laboral, os problemas provenientes da má postura, as doenças relacionadas ao trabalho sua prevenção e o incentivo à prática regular da atividade física. Os resultados obtidos após a implantação do programa de Ginástica Laboral, foram: maior integração entre as diferentes comunidades da empresa, além da redução do número de faltas (MARTINEZ et al, 2004).

Outros estudos indicam que a GL apresenta os seguintes benefícios de ordem psicológica e emocional: motivação por novas rotinas; melhora do equilíbrio

biopsicológico, melhora da auto-estima e da auto-imagem, desenvolvimento da consciência corporal, combate as tensões emocionais, melhora da atenção, concentração as atividades desempenhadas, ganhos em produtividade e diminuição da rotatividade e do absenteísmo, sendo, portanto, evidente a comprovação dos benefícios da Ginástica Laboral para os funcionários e empresas.

5 CONCLUSÃO

Percebe-se que com o mundo bastante globalizado de hoje e com a concorrência no mercado de trabalho e também dentro das próprias empresas, acaba havendo um desgaste do trabalhador para conseguir cumprir as exigências cada vez maiores. Devido a isso, a possibilidade do surgimento de doenças ocupacionais aumenta, causando desconforto e uma queda na motivação prejudicando a capacidade do colaborador desempenhar sua função da maneira adequada.

Na verdade, o ritmo acelerado das mudanças atuais parece marcar um cenário no qual as pessoas e as empresas têm que buscar de qualquer maneira adaptar-se e adotar uma postura ativa em relação às mudanças tecnológicas, políticas, econômicas, sociais e culturais que estão ocorrendo. Estudos mostram que essas alterações em ritmo acelerado estão desencadeando uma queda acentuada na saúde e qualidade de vida no trabalho.

Devido a isso, a prevenção de lesões é o fator diferencial para o sucesso das organizações, pois através de ações neste sentido terá trabalhadores saudáveis e preparados para as solicitações musculares diárias, o que refletirá beneficentemente tanto no desempenho da empresa quanto na qualidade de vida do trabalhador.

Dentro desse contexto, a Ginástica Laboral vem se mostrando como uma ferramenta inteligente para a gestão dos recursos humanos nas organizações, pois fornece benefícios físicos, psicológicos e sociais para os funcionários praticantes, bem como também traz ganhos para as organizações que a adotam.

A vivência profissional que a pesquisadora tem com a atividade de Ginástica Laboral foi tornando cada vez mais clara o quanto esta atividade pode beneficiar os trabalhadores de maneira geral e tirá-los por alguns minutos de suas atividades laborais para que possam “desligar-se” e ter um momento de descontração e promoção de saúde.

Isso despertou o interesse da pesquisadora em realizar este estudo, com intuito de obter comprovações científicas que possam embasar a importância de programas de GL, bem como os fatores de motivação para que seus benefícios possam aparecer.

Com a realização da pesquisa, foi possível verificar que o principal benefício para os trabalhadores é a prevenção de lesões decorrentes de LER/DORT, mas a GL

também pode diminuir o estresse ocupacional, aumentar a resistência à fadiga, melhorar a postura e movimentos executados durante o trabalho, combater o sedentarismo, favorecer a interação entre os funcionários, além de vários outros. Para as empresas, os principais benefícios são: diminuir os acidentes de trabalho, aumentar a produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade.

Além disso, pode-se perceber que no campo de pesquisa, vários estudos demonstram resultados significativos com a ginástica laboral, que contribui principalmente para elevar o nível de disposição para o trabalho, diminuir o índice de afastamentos, aumentar a integração com os trabalhadores e prevenir os DORTs, assim garantido uma melhor qualidade de vida, diminuição do estresse, o que, conseqüentemente, resultará em um melhor rendimento no trabalho.

Frente a isso, pode-se concluir que a Ginástica Laboral colabora com o aumento da satisfação dos funcionários de uma empresa, melhorando a qualidade de vida no trabalho, ao promover a saúde e também as condições de trabalho. Além de preparar o aspecto biopsicossocial dos participantes, contribui direta ou indiretamente para a melhora do relacionamento interpessoal entre os colaboradores, além de reduzir as taxas de absenteísmo (pois evita as dores ocupacionais) e, conseqüentemente, aumentará a produtividade com mais qualidade.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, Karl. **O Gerente e o estresse**. São Paulo: Atlas, 1999.

ALVAREZ, Bárbara Regina. O papel da ginástica laboral nos programas de promoção da saúde. In: **3º Congresso Brasileiro de Atividade Física e Saúde**. Florianópolis, 2001.

_____. **Estilos de vida e hábitos de lazer de trabalhadores, após dois anos de aplicação de um programa de ginástica laboral e saúde**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2002. (Tese, Doutorado em Engenharia de Produção).

_____. **Qualidade de vida relacionada à saúde de trabalhadores: um estudo de caso**. 1996. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ALVEZ, Pedro Paulo. **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 2001.

ANDRADE, Rui Otávio B.; AMBONI, Nério. **TGA - Teoria Geral da Administração: das origens às perspectivas contemporânea**. São Paulo: Makron Books, 2007.

BACCARO, A. **Vencendo o stress: como detectá-lo e superá-lo**. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

BRUNIERA, Carlos Alberto Veiga ETA al. Percepção sobre a contribuição da ginástica laboral para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos atendentes de uma empresa de call center. In: **VIII Congresso de Atividade Física e Saúde**, Gramado, 2011.

CAÑETE, I. **Humanização: desafio da empresa moderna. A ginástica laboral como caminho**. Porto Alegre. 3. ed. Artes e ofícios, 2002.

CARAVANTES, Geraldo R. **Teoria geral da administração**. 2. ed. Porto Alegre: AGE Editora, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CIMBALISTA, Luciana Novaes. **O mundo do trabalho**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.

CODO, Wanderley; ALMEIDA, Maria Celeste C. G. (Orgs.) **L.E.R. Diagnóstico, tratamento e prevenção**: uma abordagem interdisciplinar. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

COCKELL, F. F. Incorporação e Apropriação dos Resultados de uma Intervenção Ergonômica: Um Estudo de Caso. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) UFSCar, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

COUTO, H. A. Ergonomia aplicada ao trabalho: manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte: ERGO Editora, 2005.

FIGUEIREDO, Fabiana. **Como garantir o sucesso de suas aulas de Ginástica Laboral**. Rio de Janeiro: Editora Sprint, 2007

FIGUEIREDO, F; MONTÁLVÃO, C. **Ginástica Laboral e Ergonomia**. Rio de Janeiro, 2ª edição, Sprint, 2008.

FIALHO, Francisco; SANTOS, Neri dos. **Manual de análise ergonômica do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Gênese, 1997.

FLECK, M.P.A.; *et al.* Desenvolvimento da Versão em Português do Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da OMS (WHOQOL-100). **Rev. Bras. Psiquiatr**, v. 21, p. 19-28, 1999.

GONÇALVES, Aguinaldo, VILARTA, Roberto. **Qualidade de Vida e Atividade Física**. São Paulo: Editora Manole, 2004.

ILLICH, Keith. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 2001.

LEITE, Neiva; MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica Laboral**. São Paulo: Editora Manole, 2004.

LIMA, Deise Guadalupe de. **Ginástica Laboral**: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. São Paulo: Fontoura, 2004.

MACIEL, Álvaro Campos Cavalcanti et al. Prevalência e fatores associados à sintomatologia dolorosa entre profissionais da indústria têxtil. **Rev. bras. epidemiol.**, Mar 2006, vol.9, no.1, p.94-102.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Ginástica Laboral**: no escritório. São Paulo: Fontoura, 2001.

MARTINEZ, M.C et al. Relação entre satisfação com aspectos Psicossociais e Saúde dos Trabalhadores. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, vol.38, n.1, 2004.

MARTINS, G. C.; BARRETO, S. M. G. **Vivências de Ginástica Laboral e melhoria da qualidade de vida do trabalhador**: resultados apresentados por funcionários administrativos do instituto de física da universidade de São Paulo (São Carlos), Motriz, Rio Claro, v.13, n3 p. 214-224, jul/set 2007. Disponível em:

<<http://cece.cecemca.rc.unesp.br/ojs/index.php/motriz/article/view/91/917>> acesso em 15 OUT. 2011.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MELO, Maria das Graças Mota. **Estudo de dermatoses em trabalhadores de uma indústria farmacêutica**. [Mestrado] Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública; 2003.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Chrysóstomo Rocha de et al. **Manual prático de LER – Lesões por Esforços Repetitivos**. Belo Horizonte: Health, 1998.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. **A prática da ginástica laboral**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

PIRES, Wanderley R. **Qualidade de vida**. 2 ed., Campinas: Cartgraph, 1999.

PICOLI, Elaine Borges; GUASTELLI, Claudia Regina. **Ginástica Laboral para cirurgiões-dentistas**. São Paulo: Phorte, 2002

POLITO, E., BERGAMASCHI, E. C. **Ginástica Laboral**: teoria e pratica. Rio de Janeiro. 3ª edição: Sprint, 2006.

RANNEY, Don. **Distúrbios osteomusculares crônicos relacionados ao trabalho**. São Paulo: Rocca, 2000.

SALIM, Celso Amorim. Doenças do trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero. **São Paulo Perspec.**, mar 2003, vol.17, no.1, p.11-24.

SCHMITZ, L. Nível de Flexibilidade e Dor Localizada em Motoristas de Transporte Rodoviário. X Salão de Iniciação Científica PUCRS, Campus Uruguaiana (2009). Disponível em :<http://www.pucrs.br/edipucrs/XSalaolC/Ciencias_da_Saude/Educacao_Fisica/7124> Acesso em 15 set. 2011.

SILVA, Francisco Carlos Teixeira da. **Mutações do trabalho**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 1991.

SOUZA, N. I. Organização Saudável: Pressupostos Ergonômicos. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

TACHIZAWA, Takeshy; SCAICO, Oswaldo. **Organização flexível**: qualidade na gestão por processos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no trabalho: Origem, Evolução e Perspectiva.** São Paulo, 2001.

WAINSTEIN, Suzi et al.; Programa de ginástica laboral: mudança no estilo de vida. In: **3º Congresso Brasileiro de Atividade Física e Saúde.** Florianópolis, 2001.

WILSON, Paul Robert; SCHNEIDER, Vivian L. **Ambientes urbanos e stress.** Rio de Janeiro: Vozes, 1997.