



UNICAMP

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

POLIANA EVANGELISTA CARVALHO

**GINÁSTICA LABORAL:
UM MEIO PARA A PROMOÇÃO DA
QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS**

Campinas
2005



POLIANA EVANGELISTA CARVALHO

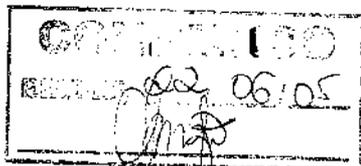
GINÁSTICA LABORAL: UM MEIO PARA A PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Educação Física na modalidade de Treinamento em Esportes oferecido pela Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas.

Orientadora: Prof^a Dr^a Vera Aparecida Madruga Forti
Co-orientadora: Renata Di Grazia

**Campinas
2005**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vera Forti', written diagonally across the bottom right of the page.



ANDRÉIA DA SILVA MANZATO
Bibliotecária - CRB 117
FEF/UNICAMP - Matr. 28703-6

UNIDADE	FEF/1003
N.º CHAMADA:	TC/UNICAMP
	C2539
V. _____	Ex. _____
TOMBO BC/	2534
PROC	
C <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/>
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	05/09/05
N.º CPD	260822

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA BIBLIOTECA FEF - UNICAMP

Carvalho, Poliana Evangelista.

M436g- *C2539* Ginástica laboral: um meio para a promoção da qualidade de vida nas empresas / Poliana Evangelista Carvalho. - Campinas, SP: [s.n], 2005.

Orientador: Vera Aparecida Madruga Forti.

Co-Orientador: Renata Di Grazia.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas.

1. Ginástica. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Saúde e trabalho. I. Forti, Vera Aparecida Madruga. II. Di Grazia, Renata III. Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação Física. IV. Título.

POLIANA EVANGELISTA CARVALHO

**GINÁSTICA LABORAL:
UM MEIO PARA A PROMOÇÃO DA
QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS**

Este exemplar corresponde à redação final da Monografia defendida por Poliana Evangelista Carvalho e aprovada pela Comissão Julgadora em: 16/06/2005.

Profª. Drª. Vera Aparecida Madruga Forti
Orientadora

Profª. Ms. Renata Di Grazia
Co-Orientadora

Profª. Drª. Mariângela Gagliardi Salve

Campinas
2005

Agradecimentos

- Agradeço a todos os funcionários da empresa que contribuíram para a realização deste trabalho e ao Pedro Martini que me propiciou esta oportunidade;
- Sou muito grata aos meus pais por sempre terem me dado amor, carinho, afeto educação, me ensinado crenças e valores e por estarem sempre ao meu lado me dando força e motivação para que eu concretize todos os meus projetos e sonhos;
- Desejo agradecer a professora Dr^a. Vera Aparecida Madruga Forti, que foi minha orientadora, e a Renata Di Grazia, minha co-orientadora, pelo apoio e sugestões para que eu conseguisse realizar esta monografia;
- Agradeço a todos que foram meus professores da Unicamp, pelo aprendizado e desenvolvimento pessoal e profissional;
- A todos meus amigos e familiares que de uma maneira ou outra contribuíram por fazerem parte da minha vida;
- E por fim, dedico esta monografia a todos os empresários como um estímulo para adotarem uma melhor qualidade de vida aos seus funcionários, na busca por uma vida melhor para todos.

CARVALHO, Poliana Evangelista. **Ginástica laboral**: um meio para a promoção da qualidade de vida nas empresas. 63. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)-Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

RESUMO

Atualmente a grande competitividade no mercado de trabalho e a busca pelo aumento da produtividade e qualidade, geram uma grande pressão nos trabalhadores, o que resulta em um trabalho cada vez mais robotizado, alienante e estressante, expondo os trabalhadores a condições prejudiciais, as quais comprometem sua saúde. O programa de Ginástica Laboral vem para orientar e prevenir esses males ocupacionais, contribuindo para a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores. A Ginástica Laboral consiste em exercícios específicos orientados através de sessões que, comumente, duram de 10 a 15 minutos, sendo realizada no próprio local de trabalho, com as mesmas vestimentas que o funcionário utiliza no seu dia-a-dia. Este estudo teve como objetivo comparar e analisar a repercussão de nove meses de um programa de Ginástica Laboral. Partindo de uma abordagem teórica sobre qualidade de vida, Ginástica Laboral e as principais doenças que acometem os trabalhadores, apresentamos a Ginástica Laboral como uma proposta que deve ser explorada como um meio de melhorar a qualidade de vida dos funcionários nas empresas. Realizamos uma pesquisa de campo com 27 funcionários, de ambos os sexos (23 homens e 4 mulheres), na faixa etária de 21 a 64 anos, trabalhadores de uma Empresa de Metalurgia e Termoplásticos localizada na cidade de Valinhos, interior do Estado de São Paulo, na qual eles vivenciaram diariamente aulas de Ginástica Laboral. No início e após o período de nove meses, aplicamos questionários com os funcionários da empresa a fim de analisar os resultados. Por fim, apresentamos a conclusão com os diversos benefícios que a Ginástica Laboral propicia como melhora no bem-estar, diminuição das dores corporais, aumento na integração do grupo e na produtividade dentre outros, contribuindo assim para a melhora da qualidade de vida dos funcionários.

Palavras-Chaves: Ginástica Laboral; Qualidade de Vida; Empresa.

CARVALHO, Poliana Evangelista. **Labor gymnastic:** a means to promote the life quality in the companies. 63f. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)- Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

ABSTRACT

Nowadays the great competitiveness in the job field and the seek for the productivity and quality increase, begets a strong pressure on the workers, which results in an each more robotic, tiresome and weary job, exposing the workers to harmful conditions, committing their health. A Labor Gymnastic program comes to orientate and prevent these occupational harms, contributing to the improvement of the workers quality of life. This study has as an objective to compare and analyse the effects of a nine months Labor Gymnastic program, using a theoretical study about quality life, Labor Gymnastic and the main diseases with which the workers are committed, we present the Labor Gymnastic as a proposal which should be explored as a way to improve the workers quality of life. The Labor Gymnastics consists of specific exercises guided through sessions that last approximately 10 to 15 minutes, being carried through in the proper workstation, with the same clothes that the employee uses daily. A field research was done with 27 employees, of both genders (23 men and 4 women), with ages from 21 to 64 years old, workers of a Metalurgic and Thermoplastic Company, which is in Valinhos, in the country São Paulo State, there they attended to daily Labor Gymnastic classes. In the beginning and after a nine month period questionnaires were applied on the workers, so the result could be analysed. Finally we present a conclusion with the several benefits that the Labor Gymnastic provides as the improvement on the wellfare, body pains reduction, increase of the group integration and productivity, among others, contributing so, to the better quality of life of the workers.

Keywords: Laboral Gymnastic; Quality of Life, Company.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
1.1. Qualidade de vida.....	10
1.1.1. Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho	10
1.1.2 .Conceitos atuais sobre a qualidade de vida	12
1.2. Ginástica laboral.....	15
1.2.1. Breve histórico, tipos e objetivos da ginástica laboral.....	15
1.2.2. Principais doenças que acometem os trabalhadores.....	19
2 OBJETIVO.....	24
3 MATERIAL E MÉTODOS	26
3.1. Voluntários estudados	27
3.2. Metodologia.....	27
3.2.1. Instrumento de avaliação	28
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
4.1. Análise dos dados	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
APÊNDICES	52
ANEXOS.....	63

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, é cada vez maior a competitividade no mercado de trabalho, o que expõem os indivíduos a níveis elevados de tensão e estresse, comprometendo a qualidade de vida e a saúde do trabalhador.

Segundo Canête (2001) o trabalho tanto industrializado como mecanizado dependem de uma alta produtividade e qualidade, sendo assim acabam causando condições prejudiciais à saúde humana.

A tendência observada em todo o mundo, inclusive no Brasil, é a participação das pessoas, direta ou indiretamente, em negócios cada vez mais competitivos, de concorrência acirrada e consumidores cada vez mais exigentes. Conseqüentemente, impõe-se a necessidade de um gerenciamento mais eficiente da força de trabalho, que cada vez mais consciente e instruída, não aceita com facilidade trabalhar em condições pouco adequadas e insatisfatórias.

Os trabalhadores, considerados aqueles que aplicam seu conhecimento e força de trabalho na produção de bens e serviços, sejam operários, donas de casa, administradores ou profissionais liberais, quase sempre, em nosso país, têm sua condição de saúde e Qualidade de Vida relegada a segundo plano, diante das demandas por sobrevivência e dos interesses corporativos relativos à produção e ao lucro.(GONÇALVES, VILARTA, 2004, p. 103).

A busca pelo aumento da produtividade tem feito aumentar a jornada de trabalho, com um ritmo muito intenso, grande pressão e controle sobre as atividades do trabalhador, horas extras, etc. Assim, a falta de sentido ou perda de significado do trabalho, bem como a monotonia de um trabalho repetitivo, robotizante e alienante, determina na grande maioria das vezes este sofrimento do trabalhador.

Certamente estas condições são desfavoráveis e desgastantes para o ser humano e, com seu crescente desânimo, desmotivação e cansaço, faz com que as empresas percam em produtividade e competitividade.

De acordo com Pohl (1997), no decorrer dos últimos três séculos, profundas modificações ocorreram no processo produtivo, entre as principais, a Revolução Industrial e a Automação. Isto fez com que a relação do homem com o corpo fosse modificada. Estas condições de trabalho, no entanto, exigem um aperfeiçoamento constante e qualificado, remetendo ao trabalhador, diversas transformações radicais na relação do homem com o trabalho, com o mundo que o cerca e, principalmente, com o

seu próprio corpo.

Já para Bastos (1997), essas intensas transformações: sociais, culturais, políticas, e especialmente tecnológicas, na qual estão configurando novos cenários para este mundo, traz mudanças que geram ambientes altamente instáveis e desencadeiam diversos processos organizacionais para lidar com a incerteza. Além das alterações estruturais, são múltiplas as mudanças culturais nas organizações com claras implicações sobre as relações dos indivíduos com o trabalho, com as equipes e a gerência, as quais interagem com mudança na própria força de trabalho, em termos de valores e significados do trabalho.

Mediante este fato, Oliveira (1997) contempla afirmando que as inovações tecnológicas e organizacionais vêm causando importantes mudanças no mundo do trabalho, seja na produção, seja na sociedade como um todo, com repercussões que parecem ser bastante profundas, gerando aos trabalhadores conseqüências para a sua saúde física e mental.

Assim, nas sociedades em desenvolvimento e industrializadas, a atividade física em particular, tem sido cada vez mais um fator decisivo na qualidade de vida, tanto no seu contexto geral ou relacionada à saúde das pessoas em todas as condições e idades.

Sendo a atividade física uma das formas que tem se utilizado para a promoção da saúde, a mesma vem sendo abandonada quando há a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, a partir deste fato, mais da metade dos dias úteis dos cidadãos são despendidos no trabalho (FERRAZ, 1999). Baseando-se nessa premissa se faz necessário que ações sejam desenvolvidas a fim de se diminuir os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades laborais.

As empresas têm voltado suas discussões para programas de qualidade de vida e prevenção de doenças. Essas discussões tornam-se ainda mais evidentes e necessárias, à medida que são observados a influência positiva e os diversos benefícios do investimento na saúde e qualidade de vida do profissional junto aos objetivos de crescimento da empresa, garantindo conseqüentemente, qualidade em prestação de serviços e produtos, bem como no processo de produção e execução de serviços.

É cada vez maior a preocupação das empresas em torno das certificações de qualidade ISO (International Organization for Standardization), que garantem qualidade em prestação de serviços e produtos. Os trabalhadores são os grandes responsáveis pela qualidade dos produtos e serviços prestados pelas empresas e se não estiverem saudáveis, dispostos e satisfeitos, influenciarão na qualidade final do produto. A seguir faremos um breve histórico sobre a evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho.

1.1. Qualidade de Vida

1.1.1. Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho

Segundo Manssour et al. (2001, p.162) os estudos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho tiveram origem nos estudos realizados por Eric Trist e seus colaboradores, no Tavistock Institute of Human Relations, criado em Londres no ano de 1946 por uma equipe de investigadores de ciências sociais que tinha resolvido alguns problemas práticos na Segunda Guerra Mundial. O grupo era formado por psiquiatras, psicólogos e antropólogos que se reuniam para resolver problemas específicos de organização e de relação social (principalmente relações internas entre os próprios trabalhadores ou entre os trabalhadores e a chefia) em diversas empresas de grande porte.

Entretanto, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi inicialmente apresentado no final da década de 1960 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho. A ênfase original, aproximadamente de 1969 a 1974, foi marcada pela crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes da sociedade norte-americana em relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com as maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho. Com a conscientização de diversas inovações no trabalho feito na Europa, relativas a grupos de trabalho autônomos e tomada de decisões democráticas no local de trabalho, questionava-se como a experiência das pessoas no local de trabalho influenciava seu próprio bem-estar

psicológico e a produtividade geral das organizações que as empregavam.

Em 1979, teve início uma nova fase no desenvolvimento das abordagens sobre a QVT, o que foi chamado de segundo ciclo de interesses da QVT. Esta preocupação ressurgiu principalmente a partir do declínio da postura competitiva dos Estados Unidos, e da constatação de que o compromisso para com o trabalho e com o empregador lá era menor que em outros países. Embora o declínio competitivo fosse atribuído a pesadas regulamentações federais dos Estados Unidos, juntamente com subsídios governamentais e mão-de-obra barata nos outros países, começou-se a pensar que os concorrentes internacionais poderiam estar fazendo algo diferente do ponto de vista gerencial, o que influenciava sua eficácia. Assim começaram a estudar abordagens alternativas à gerência.

Por outro lado, muitos dos projetos de QVT iniciados no princípio da década de 1970 estavam começando a apresentar algum sucesso. Os primeiros anos da década de 1980 testemunharam um interesse renovado e uma apreciação pela importância da qualidade de vida dos empregados. De modo semelhante às tendências do desenvolvimento organizacional, foi posta uma ênfase maior na relação entre programas de produtividade centrados no empregado e os esforços de QVT, tanto em organizações pequenas como grandes.

Este mesmo autor Manssour (2001) explica a QVT essencialmente em duas dimensões amplas:

- ✓ Um conjunto de definições equaciona a QVT com a existência de um certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante;
- ✓ Uma outra abordagem equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem estar de um indivíduo, por exemplo, manifestações de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender toda a gama de necessidades humana.

As diferenças entre esses dois conjuntos de definições, na maioria dos casos, são mínimas visto que as condições e características do trabalho relacionadas a uma boa qualidade de vida no trabalho geralmente têm efeitos positivos na satisfação e

na percepção dos empregados. A segunda orientação, entretanto, admite que nem todas as pessoas podem perceber intervenções do tipo cargos enriquecidos, como componentes importantes de uma boa qualidade de vida no trabalho.

Para Chiavenato (1998), como a importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada indivíduo e de cada organização, a QVT não é determinada somente 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.

Conforme Santos (2000) a qualidade de vida no trabalho é a gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sócio-psicológicos e tecnológicos que renovam a cultura e determinam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalho e na produtividade das empresas.

1.1.2. Conceitos atuais sobre a Qualidade de Vida

A expressão qualidade de vida não possui um conceito unânime entre os autores. As abordagens são inúmeras e muitos são os instrumentos utilizados na busca dessa caracterização, ou seja, daquilo que se entende por qualidade de vida.

Cada vez mais este termo ganha popularidade, e, está se tornando um dos pontos chave para o desenvolvimento pessoal e profissional de qualquer ser humano em qualquer seguimento.

De acordo com Gonçalves e Vilarta (2004), qualidade de vida diz respeito à maneira como as pessoas vivem e compreendem seu cotidiano. Assim, refere-se à saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e envolvimento nas decisões que lhes dizem respeito e determinam como vive o mundo.

Para a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

Segundo Nahas (2000), Minayo, Hartz e Buss (2000) e Silva (1999), a Qualidade de Vida (QV) está diretamente ligada ao ser humano e pode ser definida

como a expressão de diversos fatores individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, na qual, aplica-se ao indivíduo e diz respeito ao seu grau de satisfação com sua vida: estado de saúde, disposição, moradia, transporte, alimentação, lazer, satisfação/realização profissional, vida sexual e amorosa. prazer, longevidade, relacionamento com outras pessoas, relações familiares, liberdade, autonomia, segurança financeira e até espiritualidade.

No artigo publicado por Gill e Feinstein (1994 apud NAHAS 2001), os autores definiram o termo qualidade de vida como percepção individual relativa às condições de saúde além dos aspectos gerais da vida pessoal.

Não podemos esquecer que quando falamos em qualidade de vida, juntamente a ela está a saúde, que segundo Barros e Guimarães (1999), consiste em seis domínios diferentes: a dimensão física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual.

Conforme Martins (2001) o conceito de qualidade de vida também está intimamente ligado às condições de trabalho e a uma perspectiva holística de vida humana. O mesmo autor relata que os principais fatores para se obter a qualidade de vida no trabalho são a relação interpessoal (conflitos de opiniões), a flexibilidade de atitudes laborais (incentivar criatividade em vez de monotonia), desafios pessoais (definir metas e desafios), normas, política e cultura da empresa (saber qual objetivo da empresa e o que ela espera dos funcionários), satisfação (ambiente agradável, relação interpessoal e integração), plano de carreira (definir planos, divulgar regras para futuras promoções), relação com saúde física e psíquica (facilitar participação de programas de condicionamento físico e geral) e o autoconhecimento (conhecer suas limitações e seu potencial).

A influência benéfica da atividade física sobre a dimensão emocional da qualidade de vida se dá sob "múltiplos aspectos, especialmente os efeitos nocivos do estresse e o melhor gerenciamento das tensões próprias do viver" (ZILLI, 2002, p. 54).

Silva (1999) analisa também que a atividade física está relacionada com a dimensão profissional da qualidade de vida, a qual tem como principal importância, o trabalho. Sendo assim, os agentes benéficos da atividade física se refletem também no trabalho, e deve-se usar alguns minutos da jornada para a prática

da atividade física.

A atividade física também está relacionada com outras dimensões da qualidade de vida, a partir do momento em que as pessoas buscam um melhor estado de bem estar, tanto no emocional e profissional, estes ganhos se refletem automaticamente em outras dimensões que integram o universo do indivíduo: social e intelectual.

Podemos dizer que o indivíduo, quando vive bem consigo mesmo, está em uma via de mão dupla: quanto mais se dá, mais se recebe; e essa mesma carga afetiva que recebe tende a reforçar a auto-estima e o seu grau de satisfação. Segundo Silva (1999, p. 265) “[...] as pessoas que alcançam tal nível de felicidade e satisfação consigo próprias, tendem a uma visão positiva e otimista da vida, beneficiando pois, a dimensão espiritual da sua vida”.

No contexto das sociedades em desenvolvimento e industrializadas, a atividade física em particular, tem sido cada vez mais um fator muito decisivo na qualidade de vida, tanto no seu contexto geral ou relacionada à saúde das pessoas em todas as condições e idades. Socialmente, estilos de vida mais ativos estão associados a menores gastos com saúde, menor risco de doenças crônicas degenerativas e redução de mortalidade precoce.

Para Nahas (2001, p.10) este reconhecimento tem levado organizações como, por exemplo, o Instituto Americano Pesquisa do Câncer a estabelecer que “[...] poucas coisas na vida são mais importantes do que a saúde e poucas coisas são tão essenciais para a saúde e o bem estar como a atividade física”.

A saúde é um de nossos atributos mais preciosos, mesmo assim, grande parte das pessoas só pensa em manter ou melhorar sua saúde quando estão ameaçadas por sintomas de doenças que são mais evidentes.

Pode-se argumentar que a satisfação no trabalho é fundamental para a saúde física e mental. A qualidade das relações no ambiente de trabalho, seja entre colegas ou entre superiores e subordinados, tem influência direta sobre a satisfação de todos os envolvidos. Todos fazem, parte de uma mesma equipe, que tem um objetivo comum, e depende do grupo o ambiente que se deseja ter no dia-a-dia. As equipes que funcionam bem experimentam um sentimento de respeito mútuo e apreço.

Pode-se então considerar que a qualidade de vida, tanto em sua perspectiva sócio-ambiental quanto individual, contribui para o desenvolvimento do ser humano na perspectiva da produção de uma vida digna e satisfatória.

1.2. Ginástica Laboral

1.2.1. Breve histórico, tipos e objetivos da Ginástica Laboral

A palavra laboral vem de "labor" que significa trabalho, segundo o dicionário Michaelis (2002). Portanto, Ginástica Laboral é a atividade aplicada nas empresas, durante a jornada diária, para os funcionários dentro do seu local de trabalho.

O primeiro registro encontrado sobre Ginástica Laboral foi na Polônia, em 1925, onde foi chamada de Ginástica de Pausa e era destinada exclusivamente a operários. Sabe-se que alguns anos depois essa ginástica surgiu em outros países como a Holanda a Rússia, a Bulgária e a Alemanha Oriental, de acordo com SESI (1996).

Entretanto, a Ginástica Laboral tal como a conhecemos teve sua origem no Japão em 1928, onde os funcionários dos correios começaram a freqüentar as sessões de ginástica diariamente com o intuito de descontrair e cultivar a saúde. Logo após a Segunda Guerra Mundial, este hábito se difundiu pelo país e, hoje em dia, muitos trabalhadores se exercitam em suas empresas.

No Brasil, a primeira experiência com Ginástica Laboral Preparatória, de origem japonesa, foi em 1969, implantada por executivos nipônicos nos estaleiros Ishikavajima (RJ), onde até hoje diretores e operários realizam os exercícios, visando primordialmente à prevenção de acidentes de trabalho, conforme citado por Pulcinelli (1994 apud CANÊTE (2001)).

A Ginástica Laboral, segundo Gonçalves, Silveira e Rombaldi (2000), Bergamaschi, Deutsh e Ferreira (2001), Santos (2000) e Casagrande (1999), consiste em exercícios específicos orientados que visam a promoção da saúde do trabalhador através de sessões que, comumente, duram de 10 a 15 minutos, sendo realizada no

próprio local de trabalho, com as mesmas vestimentas que o funcionário utiliza no seu dia-a-dia. Pode ser efetuada antes, durante ou após a jornada de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica, nos casos de Lesões por Esforços Repetitivos (L.E.R.), sem levar o trabalhador ao cansaço, por ser de curta duração e trabalhar mais no alongamento e relaxamento dos músculos que permanecem contraídos durante as atividades laborais diárias.

De acordo com os mesmos autores acima citados, existem três tipos mais conhecidos de Ginástica Laboral, que podem ser classificados em: preparatória ou de aquecimento, compensatória ou de pausa e a de relaxamento.

A Ginástica Laboral preparatória ou de aquecimento é realizada antes do início da jornada de trabalho, tem por objetivo despertar e preparar o trabalhador, aquecendo os grupos musculares que serão solicitadas em suas tarefas dentro da empresa, dando maior disposição e prevenindo acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais.

A Ginástica Laboral compensatória ou de pausa é realizada durante o período de trabalho, visa interromper a monotonia operacional e compensar as estruturas que estão sendo utilizadas no processo produtivo, diminuindo as tensões, agindo na prevenção de distúrbios osteomusculares, impedindo que se instalem os vícios posturais das atividades da vida diária (AVD) e do ambiente de trabalho e prevenindo o encurtamento muscular, através de exercícios de alongamento específicos.

Por último, a Ginástica Laboral de relaxamento ocorre ao término das atividades do funcionário dentro da empresa. Seu objetivo maior é aliviar a sensação de cansaço, oxigenando as estruturas musculares envolvidas nas tarefas diárias, prevenindo possíveis lesões e proporcionando aos trabalhadores um relaxamento muscular e mental.

Segundo Alves (1999) o objetivo geral da Ginástica Laboral é a promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida do trabalhador, além de otimizar as funções dos trabalhadores dentro da empresa.

O mesmo autor relata que os objetivos específicos da Ginástica Laboral tanto para os funcionários como para as empresas são inúmeros benefícios.

Os benefícios para os funcionários podem ser divididos em benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais . Os benefícios fisiológicos são: provocar o aumento da circulação sanguínea ao nível da estrutura muscular devido ao aumento da frequência cardíaca, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido láctico; melhoria da mobilidade e flexibilidade músculo articular através dos exercícios de alongamento, estiramento e mobilidade articular aplicados; diminuição das inflamações e traumas devido aos exercícios específicos relacionados aos traumas acumulativos; melhora da postura e da coordenação motora; diminuição da tensão desnecessária e do esforço na execução de tarefas diárias em que os trabalhadores aprendem a recrutar somente os músculos necessários, facilitando a adaptação ao posto de trabalho; diminuição da fadiga muscular e do estresse físico; diminuição das patologias e casos de L.E.R/ D.O.R.T; melhora da condição do estado de saúde geral.

Pode-se notar que no seu estado psicológico, a Ginástica Laboral reforça a auto-estima do trabalhador; melhora a consciência no trabalho onde o mesmo percebe sua importância frente à empresa, bem como proporciona a mudança de rotina; melhora da capacidade de concentração no trabalho; e redução dos níveis de estresse mental e tensão geral. E por fim, os benefícios sociais são o favorecimento do relacionamento interpessoal, promovendo a integração social, favorecendo o sentido de grupo e o desenvolvimento do espírito de equipe.

A Ginástica Laboral traz também grandes benefícios para as empresas como: melhoria da imagem da empresa no mercado de trabalho devido à adoção de um programa que visa a qualidade de vida do trabalhador; diminuição do número de acidentes de trabalho; redução de gastos com serviços médicos, devido à diminuição pela procura do ambulatório médico; diminuição das faltas (absenteísmo) dos trabalhadores por motivo de doenças ocupacionais; aumento da produção, devido ao melhor aproveitamento da jornada de trabalho; maior disposição do funcionário no trabalho e conseqüentemente maior lucro para a empresa.

Após certa resistência dos empresários brasileiros (que temiam não ter lucro com este investimento), a Ginástica Laboral vem adentrando nosso ambiente de trabalho desde 1973, conforme cita Martins (2001). O empresário lucra

indiscutivelmente com a diminuição do absenteísmo, das despesas médicas e com o conseqüente aumento da produtividade, mas é o próprio funcionário/ trabalhador que realmente se beneficia desta atividade, promovendo sua qualidade de vida, inclusive tornando-o mais consciente de seus direitos.

Segundo Gonçalves, Silveira e Rombaldi (2001), Bergamaschi, Deustch e Ferreira (2001), Santos (2000) e Casagrande (1999), em seus estudos com Ginástica Laboral, perceberam que seus efeitos sobre a saúde do trabalhador estão mais voltados para a redução dos acidentes de trabalho, melhora da qualidade de vida dos funcionários, redução dos casos de L.E.R./ D.O.R.T. prevenção de fadiga muscular e articular, correção de vícios posturais, diminuição do absenteísmo e incidências de doenças ocupacionais, aumento da auto-estima e disposição para o trabalho e melhora da consciência corporal.

[...] A Ginástica Laboral busca minimizar os efeitos deletérios da tecnologia, compensar movimentos repetitivos, promover uma pausa ativa para combater a fadiga central e periférica, entre outros. Esses benefícios traduzem em uma maior produtividade para o empresário e melhor qualidade de vida para o trabalhador. (LEITE, 1992 apud MENDE, 2004, p. 36).

Conforme a visão de Gomes e Lucato (2001), a Ginástica Laboral tornou-se um valioso instrumento de auxílio aos trabalhadores no que se refere a sua qualidade de vida e em especial, à sua saúde para o trabalho. Já está comprovado que as pausas durante a jornada de trabalho são necessárias e fundamentais para o equilíbrio funcional dos indivíduos e, portanto, para a sua capacidade de manter-se produtivo.

O Programa de Ginástica Laboral permite colaborar e orientar as pessoas, para viverem melhor exercendo seu papel no setor em que estão inseridas, em parceria com a Atividade Física Orientada, ou seja, cada profissional dentro da empresa, independente de sua posição hierárquica ou função exercida, pode analisar e reavaliar seu modo de pensar e agir, prevenindo o grande vilão que causa males à saúde, o qual chamamos de estresse.

1.2.2. Principais doenças que acometem os trabalhadores

Com as novas exigências do mercado de trabalho, surgem pressões sobre a qualidade de vida, ritmo de trabalho, horário extras e outros fatores, além da ameaça de desemprego, que acabam aumentando a ansiedade e o sofrimento das pessoas, deixando-as com desgaste mental e físico, causando acidentes de trabalho e muitas vezes desenvolvendo doenças ocupacionais, conforme relata Canête (2001).

Muitas são as doenças que acometem os trabalhadores, destacando o estresse, a fadiga e as lesões/distúrbios (L.E.R. /D.O.R.T.), principal causa de afastamento dos empregados das empresas no Brasil.

Segundo Rossi (1991 citado por CANÊTE, 2001), o estresse é a resposta fisiológica ou emocional a um determinado estímulo externo, que em consequência da origem à tensão e ansiedade. Seu excesso pode causar danos físicos e emocionais.

Já para Lipp (1994) o termo estresse pode ter um duplo sentido, onde pode descrever uma situação de muita tensão ou definir a nossa reação a tal situação. A mesma autora afirma que o estresse é uma reação desencadeada por um evento que confunda ou emocione o indivíduo profundamente, lembrando que esta ocasião pode ser tanto de forma negativa (um acidente de carro), como de forma positiva (promoção em um emprego).

Portanto, estresse pode ser favorável ou desfavorável. Na terminologia psicológica o termo “eustress” é um desgaste físico e mental que nos dá prazer e nos traz benefícios, já o “distress” manifesta-se como um desgaste capaz de gerar uma desorganização, mal estar, ofuscamento, um desgaste negativo, como coloca Datti citado por Martins (2001).

Estar estressado é o estado do organismo, após esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas. (FRANÇA, RODRIGUES, 1999, p. 25).

De acordo com estes autores, o estresse por si só não é suficiente para desencadear uma enfermidade orgânica ou para provocar uma disfunção significativa

na vida da pessoa. Para que isso ocorra, é necessário que outras condições sejam satisfeitas, como uma vulnerabilidade orgânica ou uma forma inadequada de avaliar ou enfrentar a situação estressante.

Dentro dessa perspectiva, o estresse deve ser observado não só como uma reação do organismo, mas também como uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente de trabalho e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo seu bem-estar ou sobrevivência.

Para combater o estresse, Rossi (1991 apud CANÊTE 2001, p. 61) relata que:

O exercício é um componente importante no controle de estresse porque possibilita que o indivíduo use o excesso de adrenalina produzido devido à tensão das suas atividades e reduza a ansiedade que sua ocupação provoca [...].

No entanto, ocorre em muitos casos a fadiga, que além de ser um dos principais sintomas estresse, é um sintoma que ocorre com muita frequência no trabalho. De acordo com Canête (2001) a fadiga pode ser iniciada de forma psicológica a qual está associada à falta de motivação e de interesse e seu sintoma pode ser um cansaço e chegar à exaustão, em que um dos sintomas pode ser a elevação cardíaca.

A fadiga pode se conceituada como “um estado de homeostase alterado em consequência do trabalho e do ambiente de trabalho [...]” (CHRISTENSEN apud ASTRAND & RODAHL, 1980, p. 432).

Segundo Powers e Howley (2000), fadiga é a diminuição reversível da capacidade funcional de um órgão ou sistema a partir do seu uso acima de certos limites.

De acordo com estes mesmos autores, a fadiga generalizada (ou simples) pode instalar-se mediante sobrecarga de trabalho físico pesado, com altas temperaturas ou com carregamento de cargas. Está relacionada com a falta de balanço adequado entre o sono e vigília, muito comum em trabalhadores noturnos, ou em revezamento de turnos. Seus principais sintomas são: cansaço, desmotivação, irritabilidade, redução da capacidade das funções cognitivas, como atenção, memória e

pensamento.

Ocorre muitas vezes a fadiga por sobrecarga metabólica: aguda ou crônica. A aguda pode estar relacionada ao estresse positivo ligado à alta motivação para o trabalho, ou a algum estímulo de produtividade em que o trabalhador percebe a oportunidade de ganhar mais. Suas principais conseqüências são em relação aos efeitos do excesso de ácido lático nos tecidos, causando a fadiga muscular localizada: dores musculares, câimbras, músculos endurecidos e ainda manifestações como tremores, tonturas e desmaios.

A maior parte dos postos de trabalho exige a permanência do trabalhador em uma postura estática, seja em posição sentada, seja em pé. Ao mesmo tempo, o indivíduo costuma realizar determinadas tarefas que exigem muito trabalho dinâmico de certos grupos musculares. Assim, é muito freqüente que os trabalhadores se queixem de dores e câimbras.

A fadiga por sobrecarga metabólica crônica está relacionada com a falta de sono, excesso de trabalho, estresse e com a propensão de doenças, muito parecidas com a fadiga generalizada.

A atenção, a coordenação e as funções sensório-motoras contribuem para a instalação de um quadro de fadiga que pode ser agravado pelo barulho, pela temperatura elevada, pela falta de aeração, por eventuais interações sociais tensas e por problemas de insegurança quanto à manutenção do emprego.

Um trabalhador fadigado, segundo Couto (1995), tem mais probabilidade de fazer um movimento errado, como escorregar e cair, provocando a lesão, pois a diminuição da força e o aumento do tempo de movimentação do músculo conduzem à diminuição da coordenação motora. No entanto, mesmo não ocorrendo um acidente, a fadiga prolongada, sem o tempo adequado para recuperação, pode levar ao desenvolvimento de distúrbios osteomusculares.

As Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também conhecidas como Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) tem sido considerados a síndrome ocupacional que mais atinge os trabalhadores e constituem-se, atualmente, como um problema de Saúde Pública, com repercussões sociais e econômicas.

Segundo Hoppenfeld (1987) esta síndrome é relatada desde 1700

quando Ramazzini, pai da medicina do trabalho, a descreve como “doença dos escribas e notórios”. Mais tarde aparece como “doença das tecelãs” (1920) ou “doença das lavadeiras” (1965). O problema se amplia a partir de 1980 quando a doença, que atinge várias profissões que envolvem movimentos repetitivos ou grande imobilização postural, torna-se um fenômeno mundial, devido a grande evolução do trabalho humano e o aumento do ritmo da vida diária.

De acordo com Vieira (2000), o primeiro termo a surgir no Brasil, na década de 80, foi LER por meio de uma tradução do Inglês da sigla RSI (Repetitive Strain Injury) de origem na Austrália. Por meio de estudos e verificações constatou-se que esse termo estava sendo insuficiente. Adotou-se então, através da recomendação da Previdência Social, a partir da década de 90 o termo DORT que permitiu ampliar os mecanismos de lesão, não só restrito aos movimentos repetitivos, mas também circunscreve formas clínicas peculiares a algumas atividades ocupacionais, e ainda propõe o estabelecimento do nexos causal (relacionados ao trabalho) classificando-o como distúrbios (osteomusculares) ocupacionais.

Assim, LER/DORT não são uma doença, mas siglas que se referem a um conjunto de distúrbios musculoesqueléticos heterogêneos e que estão relacionados ao trabalho.

Seus tipos (LER/DORT) mais conhecidos são a 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 os tendões das articulações dos ombros, ou cotovelos), Miosites (inflamação dos músculos), Síndrome do túnel do carpo (compressão do nervo mediano na altura do punho), Síndrome Cervicobraquial (compressão dos nervos da coluna cervical), Síndrome do desfiladeiro torácico (compressão do plexo) e Síndrome do ombro doloroso (compressão dos nervos e vasos na região do ombro).

As LER/DORT não respeitam as fronteiras entre as categorias profissionais: todos, desde os funcionários de linha de produção até os mais poderosos executivos estão sujeitos a estas.

Conforme relata Couto (1998), as ocorrências de LER/DORT se

constituem na principal causa de doença relacionada ao trabalho, contribuindo com mais de 65% dos casos reconhecidos pela Previdência Social. Sendo assim, ocorre um grande prejuízo para as empresas, como alto absenteísmo médico, afastamentos prolongados, redução da produtividade, novas contratações, re-treinamento, gastos com tratamentos, custos com processo de reintegração, estabilidade do funcionário, fiscalizações, multas e sindicatos.

De acordo com o autor citado acima, a prevenção pode ser feita através de uma organização do trabalho que preveja pausas de recuperação e rodízios nas funções, diminuindo-se a carga total de movimentos realizados.

Os autores Gonçalves e Vilarta (2004, p. 142) relatam em seu livro que:

Os DORTs merecem destaque, pois têm provocado danos ao trabalhador e à empresa e são comumente relacionados ao aumento do absenteísmo, custos com seguro e com assistência médica, maior risco de acidentes, maior rotatividade, redução na produção, aumento das demandas judiciais e diminuição da qualidade de trabalho.

Pode-se dizer que a conscientização e a compreensão da prevenção podem ser consideradas um dos primeiros passos para que se estabeleça um processo de diminuição dos problemas advindos do trabalho, segundo Canête (2001, p. 226):

[...] A ginástica é a única possibilidade que uma grande parte dos trabalhadores têm, de receber orientações seguras e sérias em um tempo e espaço dentro da jornada de trabalho para cuidarem de si mesmos, o que dificilmente poderiam fazer com suas condições de vida e num ritmo tão intenso quanto o atual. Se esta prática se transformar em um hábito diário importante e necessário para todos, a exemplo do que fazem os japoneses, certamente todos irão se beneficiar, inclusive a comunidade extra-empresa.

Sendo assim, a Ginástica Laboral na empresa vem contribuir para que o indivíduo volte a praticar atividade física, mesmo inserido no mercado de trabalho. A Ginástica Laboral é mais uma ferramenta para a empresa no sentido de prevenir as doenças ocupacionais e trazer benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais, contribuindo para a melhoria de qualidade de vida dos funcionários.

2. OBJETIVO

Este trabalho teve como objetivo analisar e comparar a repercussão de 9 meses de um programa de Ginástica Laboral.

3. MATERIAL E MÉTODOS

3.1. Voluntários Estudados

Participaram do programa de Ginástica Laboral e responderam aos questionários 27 funcionários, de ambos os sexos: 23 do sexo masculino e 4 do sexo feminino, na faixa etária de 21 a 64 anos.

3.2. Metodologia

Este estudo foi desenvolvido com trabalhadores de uma Empresa de Metalurgia e Termoplásticos, localizada na cidade de Valinhos, interior do Estado de São Paulo.

A pesquisa compreendeu três etapas: a primeira fase baseou-se em uma pesquisa bibliográfica; na segunda etapa ocorreu a aplicação de uma anamnese (APÊNDICE A) e de um questionário (APÊNDICE B), sobre dados gerais e da saúde atual do funcionário; a terceira etapa compreendeu novamente a aplicação de um questionário (APÊNDICE C), após o período de nove meses, de realização da Ginástica Laboral, para observar possíveis melhoras do quadro geral de saúde e da melhoria da qualidade de vida das pessoas que participaram do programa de exercícios.

Quanto ao Programa de Ginástica Laboral faz-se necessário ressaltar que, como em qualquer outro programa de atividade física ou mesmo em situações da vida cotidiana, o fator risco pode estar presente, porém de forma controlada.

O Programa de Ginástica Laboral teve a duração de 9 meses , os funcionários foram divididos em dois grupos sendo 21 funcionários pertencentes à produção e 6 os que compõem o setor de escritório. Os operários realizam o trabalho mais pesado: fabricam vários tipos de peças termoplásticas em máquinas e fornos específicos, estas quando prontas são vendidas tendo diversas finalidades e destinos como, por exemplo, peças para motor de tratores e peças para equipamentos de academia se ginástica. Os funcionários do escritório realizam atividades de contabilidade e administração em geral, passando a maior parte do tempo em frente a microcomputadores.

As aulas foram realizadas diariamente (segunda à sexta) durante 10

minutos cada grupo, na própria empresa.

3.2.1. Instrumento de Avaliação

Foi aplicada no início do trabalho uma anamnese (APÊNDICE A) incluindo dados gerais sobre o trabalhador e seu estado atual de saúde e um questionário (APÊNDICE B). A entrevista foi realizada pessoalmente com cada funcionário para assim ter um contato maior.

Um segundo questionário (APÊNDICE C) foi aplicado ao final do período de 9 meses, a fim de constatar possíveis melhoras do estado de saúde geral do funcionário, incluindo benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais, ou seja, melhora da qualidade de vida do trabalhador.

As sessões de Ginástica Laboral foram constituídas basicamente por exercícios respiratórios, alongamento, relaxamento, exercícios de equilíbrio e consciência corporal, baseando-os na ludicidade com o objetivo de atribuir maior sentido a estes, como por exemplo, ao estender alternadamente os braços para cima deslocando os ombros, imaginar que esta escalando uma corda; ao fazer rotação dos ombros para trás imaginar estar andando de caiaque; nos exercícios de rotação dos braços para frente com os cotovelos estendidos, imaginar estar nadando crawl em uma piscina, etc.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. Análise dos dados

Através da questão 1 da entrevista, que se encontra fixada nos anexos, realizada na empresa, observa-se que 96,3% dos funcionários não fumam e 3,7% fumam, porcentagem que representa apenas um funcionário da empresa. Após nove meses de Ginástica Laboral verificou-se que este quadro permaneceu inalterado, no entanto, este funcionário fuma somente de dois a quatro cigarros por dia.

Através da questão 2, observa-se que 26% dos funcionários já foram fumantes e todos estes estão a pelo menos dois anos sem fumar.

Através da questão 3, gráfico 1, observa-se que em relação ao sintoma dor de cabeça freqüente, comparando antes da implantação da Ginástica Laboral e após nove meses de prática desta, ocorreu uma redução significativa de 33,3% para 11,1%.

Analisando o sintoma nervosismo/irritabilidade, verificou-se que antes da prática de Ginástica Laboral 44,4% dos funcionários apresentavam este sintoma. Após nove meses de prática verificou-se uma significativa redução para 33,4%. Assim, verifica-se que a Ginástica Laboral contribui para diminuir o estresse mental dos trabalhadores. Segundo Goetzel et al. apud Gonçalves; Vilarta (2004), o funcionário com estresse não controlado é capaz de gerar custos anuais 46% maiores comparados com os que não relatam estresse.

O sintoma falta de ar antes era existente apenas em 3,7%, ou seja, apenas um funcionário da empresa. Após nove meses de realização de Ginástica Laboral, este sintoma não está mais presente em nenhum funcionário.

Analisando o sintoma insônia antes e após a implantação da Ginástica Laboral, o índice reduziu de 26% para 14,8%, o que é bastante significativo para a melhora da saúde e disposição do trabalhador.

O sintoma sonolência no trabalho reduziu de 22,2% para 18,5%, comparado antes e após nove meses de Ginástica Laboral. Observa-se que esta influi no despertar do trabalhador, dando maior disposição para a jornada diária.

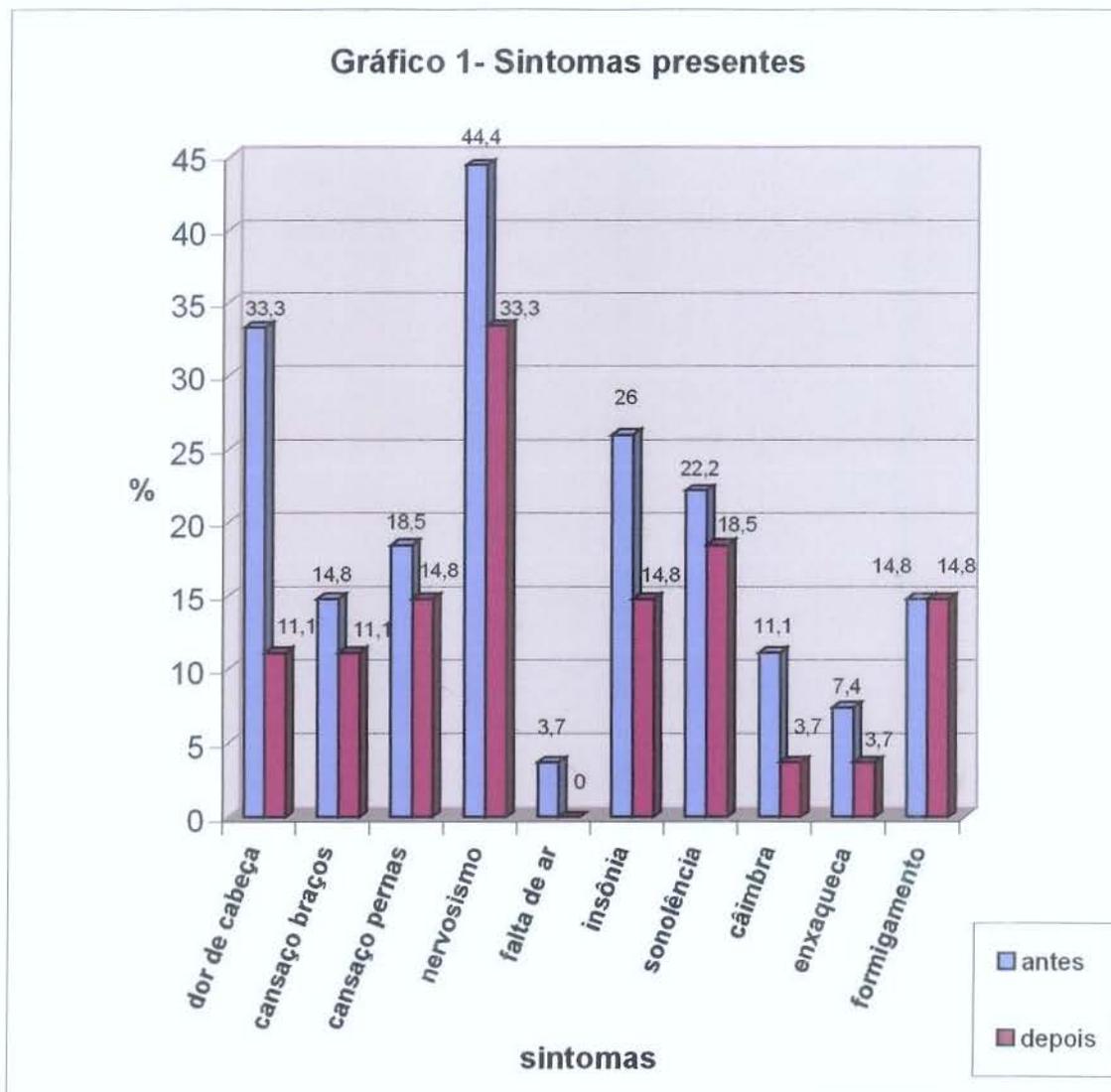
Ao analisar o sintoma de formigamento em algum dos membros, o quadro permaneceu inalterado antes e após nove meses de Ginástica Laboral, acometendo 14,8 % dos funcionários.

Analisando o sintoma câimbra freqüente a comparação entre antes da

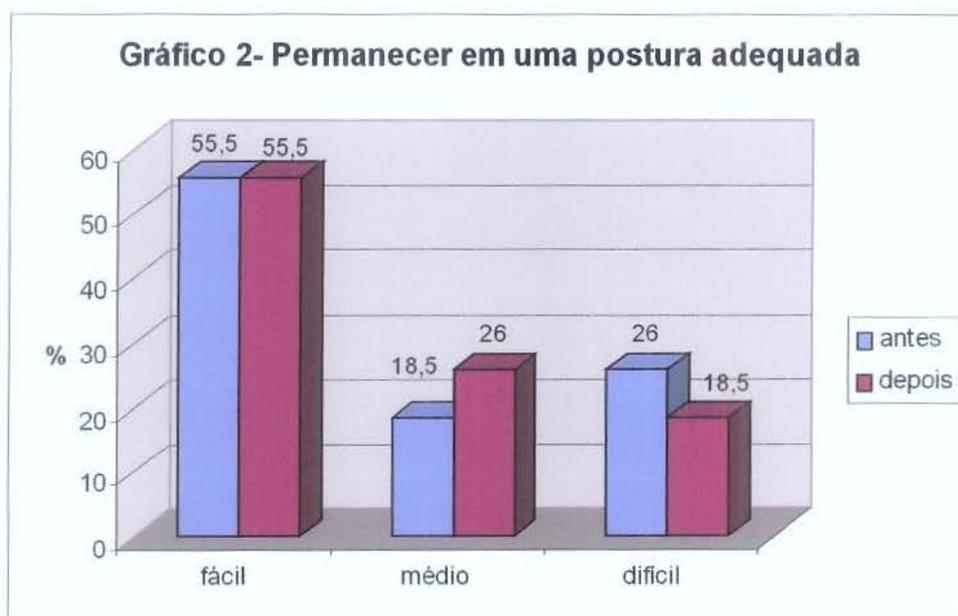
implantação da Ginástica Laboral e após nove meses de prática desta, foi a redução de 11,1 para 3,7%. Assim, pode-se considerar que a Ginástica contribui bastante para a melhora da oxigenação dos músculos e tendões, diminuindo o acúmulo de ácido láctico.

O sintoma enxaqueca antes era freqüente em 7,4% dos funcionários e após nove meses reduziu para 3,7%.

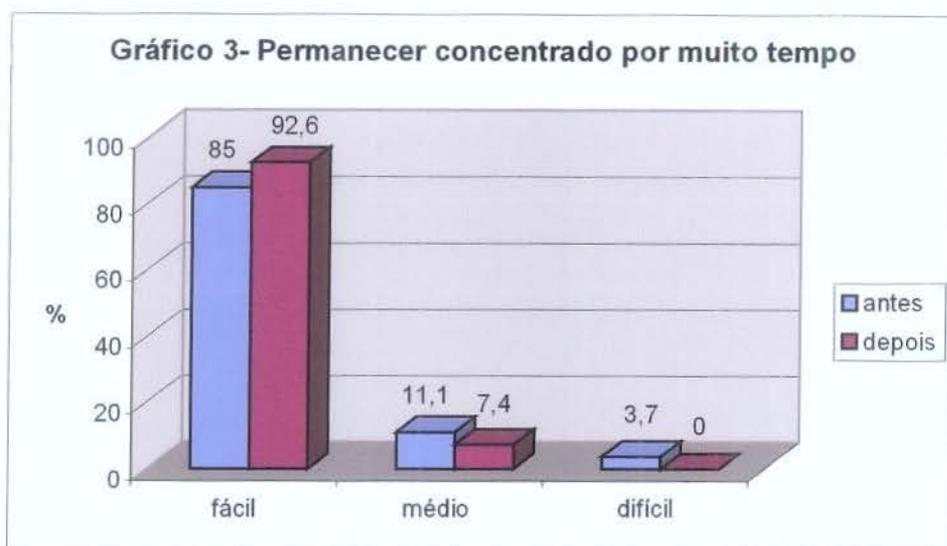
A sensação de cansaço ou peso nos braços era existente entre 14,8% dos funcionários antes da Ginástica Laboral, após nove meses de prática da mesma, está sensação foi reduzida para 11,1%. Já em relação à sensação de cansaço ou peso nas pernas, a redução foi de 18,5% para 14,8%, o que significa que a Ginástica Laboral influencia na melhora de resistência muscular tanto dos braços quanto das pernas.



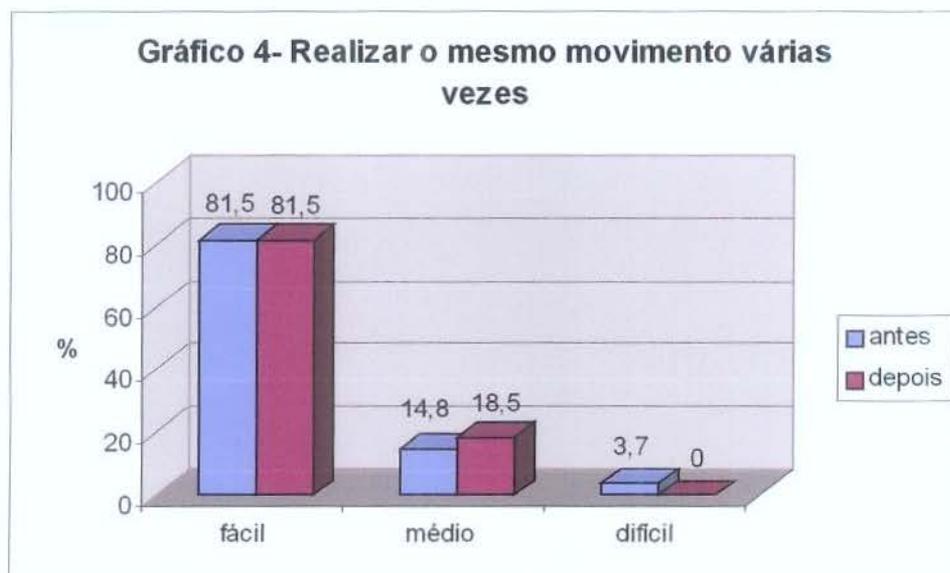
Através da questão 4, gráfico 2, observa-se que em relação a permanecer em uma postura adequada, os funcionários comparados antes e após nove meses de prática de Ginástica Laboral tiveram menos dificuldade: antes 26% consideravam difícil a tarefa e após a Ginástica Laboral ser praticada este quadro reduziu para 18,5% dos funcionários. Assim, pode-se analisar que a Ginástica contribui para a melhora da postura do trabalhador.



Observa-se na questão 4, gráfico 3, que em relação a permanecer concentrado por muito tempo houve uma melhora significativa antes e após a prática de Ginástica Laboral: antes 85% consideravam fácil e 3,7% consideravam difícil. Após nove meses desta, 92,6% consideram fácil e nenhum funcionário considera ser difícil permanecer concentrado por muito tempo, o que indica que a Ginástica Laboral influencia na melhora da concentração do trabalhador.

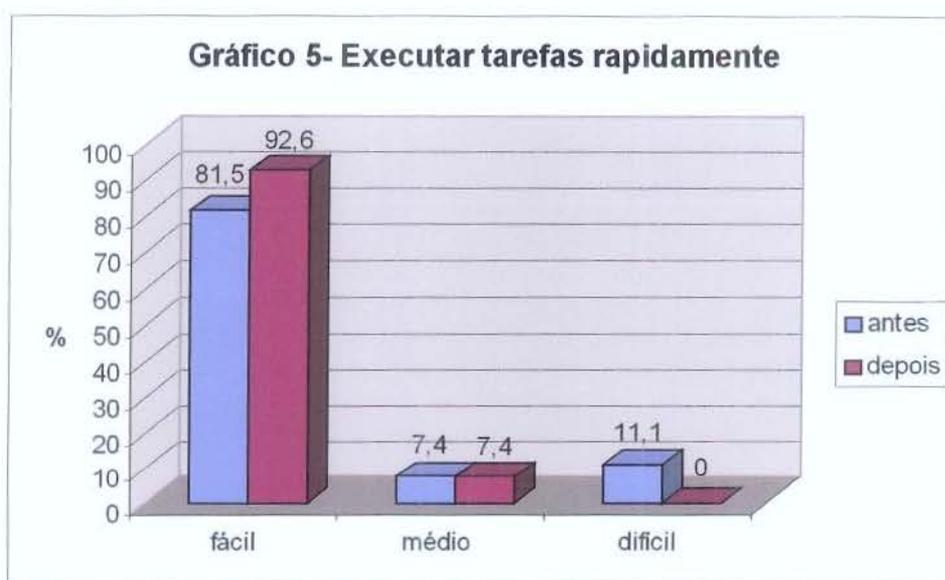


Através do gráfico 4, observa-se que para realizar o mesmo movimento várias vezes, antes 3,7% dos funcionários consideravam difícil e após nove meses de realização de Ginástica Laboral, nenhum funcionário considera esta tarefa uma dificuldade, o que se deve a uma melhora na agilidade dos funcionários provocada pela Ginástica Laboral.



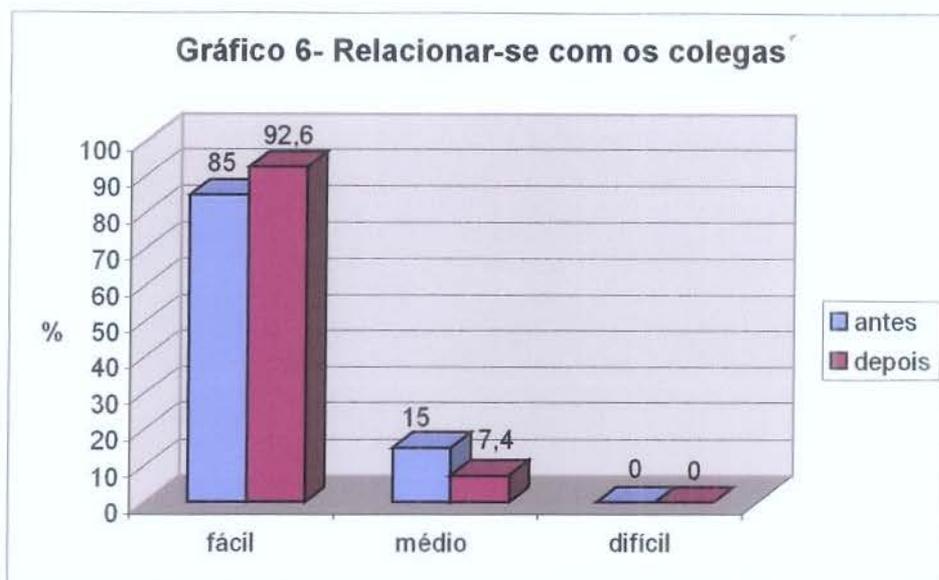
Ao verificar os funcionários como consideravam em termos de dificuldade, executar tarefas rapidamente antes e após nove meses de prática de

Ginástica Laboral, observa-se (gráfico 5) que antes 81,5% consideravam fácil e 11,1% consideravam difícil. Após a Ginástica, 92,6% consideram ser fácil e nenhum funcionário considera ser difícil executar tarefas rapidamente. Assim pode-se observar que a Ginástica Laboral influencia na coordenação motora: os funcionários aprendem a recrutar somente os músculos necessários, facilitando a adaptação ao posto de trabalho.

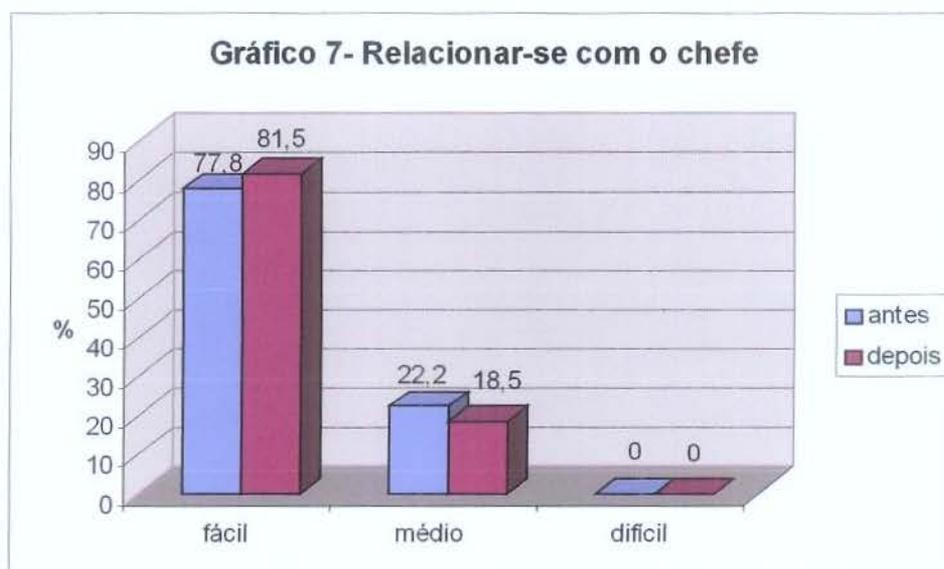


Através do gráfico 6, ao verificar o relacionamento com os colegas, antes da implantação da Ginástica Laboral 85% consideravam ser fácil ter um bom relacionamento e com a Ginástica este número aumentou para 92,6%, o que significa que a Ginástica Laboral influi na integração do grupo, espírito de equipe e melhora do relacionamento interpessoal.

Uma experiência ocorrida com Ginástica Laboral no Vale dos sinos, citado Canête (2001), trouxe resultados semelhantes a estes acima relatados: aumento na integração entre grupos participantes, bem como de suas condições de relacionamento interpessoal positivo, assim, a recreação comunitária pode reduzir a alienação, a solidão e os comportamentos considerados anti-sociais.



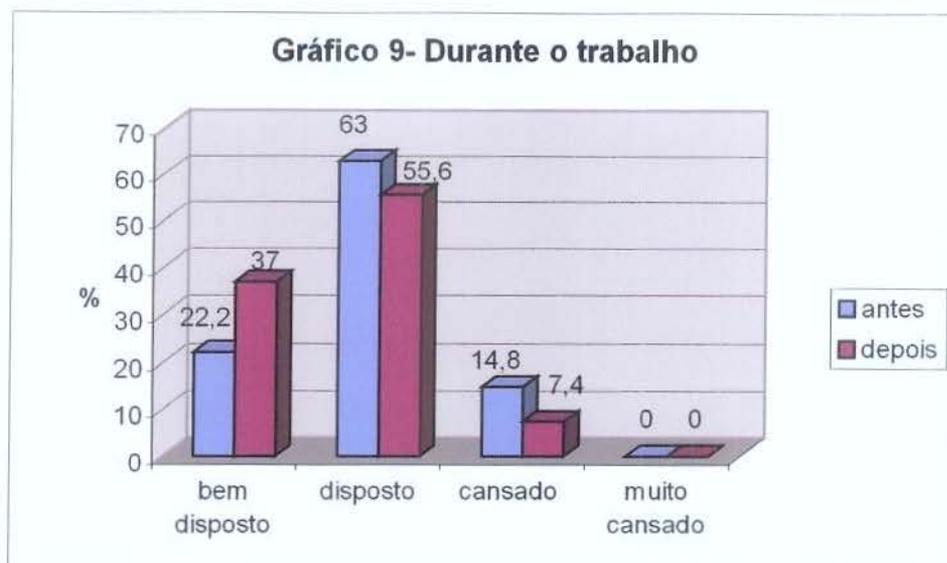
Para finalizar a questão 4, observa-se no gráfico 7, ao analisar o relacionamento com o chefe, que antes 77,8% dos funcionários consideravam ser fácil e após nove meses de aulas de Ginástica Laboral este índice melhorou: 81,5% passaram a considerar fácil o relacionamento com o chefe. Este fato pode estar atribuído a uma melhora na comunicação entre as pessoas que a Ginástica Laboral proporcionou.



Através da questão 5, gráfico 8, observa-se que 51,8% dos funcionários chegavam bem dispostos ao trabalho antes da implantação da Ginástica Laboral e após nove meses 70,3% considera chegar bem dispostos, um aumento expressivo na disposição ao iniciar o trabalho.

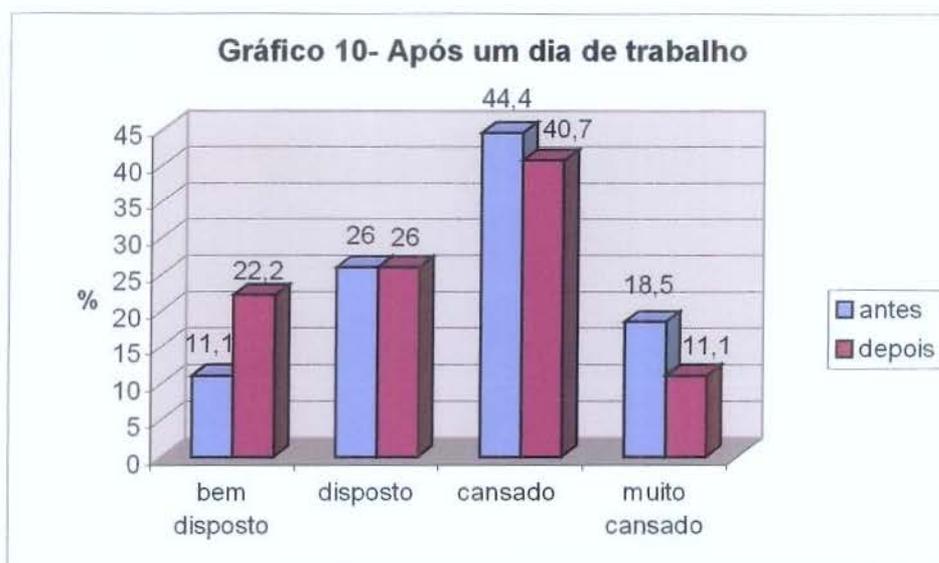


Através da questão 6, gráfico 9, observa-se que 22,2% dos funcionários consideravam estar bem dispostos durante a jornada de trabalho e após nove meses de prática de Ginástica Laboral, este índice aumentou significativamente: 37% dos funcionários passaram a considerar que ficam bem dispostos durante o trabalho, o que significa que a Ginástica Laboral tem influência positiva na melhora da disposição tanto física quanto mental do trabalhador durante sua jornada.

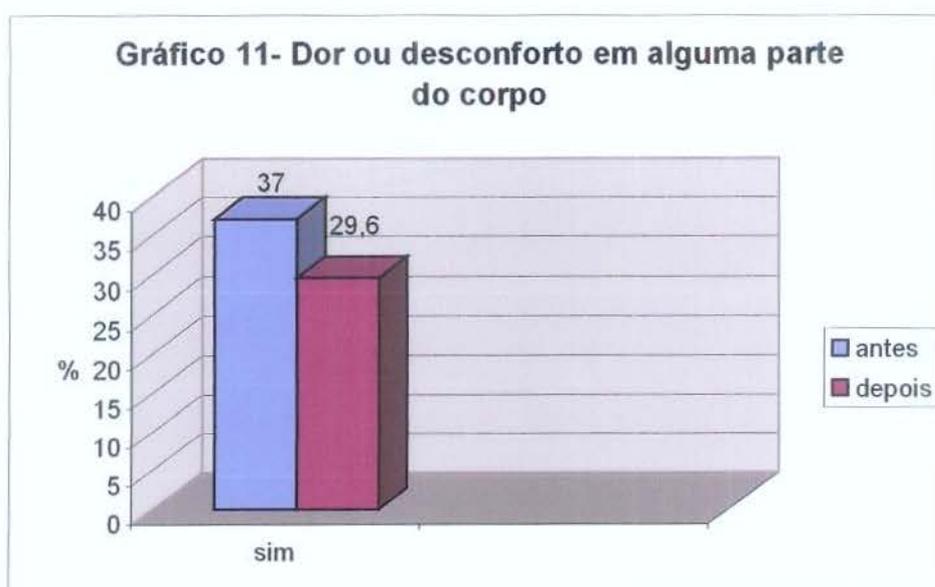


Através da questão 7, gráfico 10, observa-se que antes da Ginástica Laboral 18,5% dos funcionários consideravam ficar muito cansados após um dia de trabalho e com a prática de nove meses de Ginástica apenas 11,1% consideram-se muito cansados, o que significa que a Ginástica Laboral contribui para a diminuição da fadiga mental e física, o que causa melhora na resistência geral do trabalhador em suportar a jornada diária.

Segundo Gonçalves, Silveira e Rombaldi (2001), Bergamaschi, Deustch e Ferreira (2001), Santos (2000) e Casagrande (1999), em seus estudos com Ginástica Laboral em empresas, perceberam que seus efeitos sobre a saúde do trabalhador estão mais voltados para melhora da fadiga muscular e articular, correção de vícios posturais, diminuição do absenteísmo e incidências de doenças ocupacionais, aumento da auto-estima, disposição para o trabalho e melhora da consciência corporal.

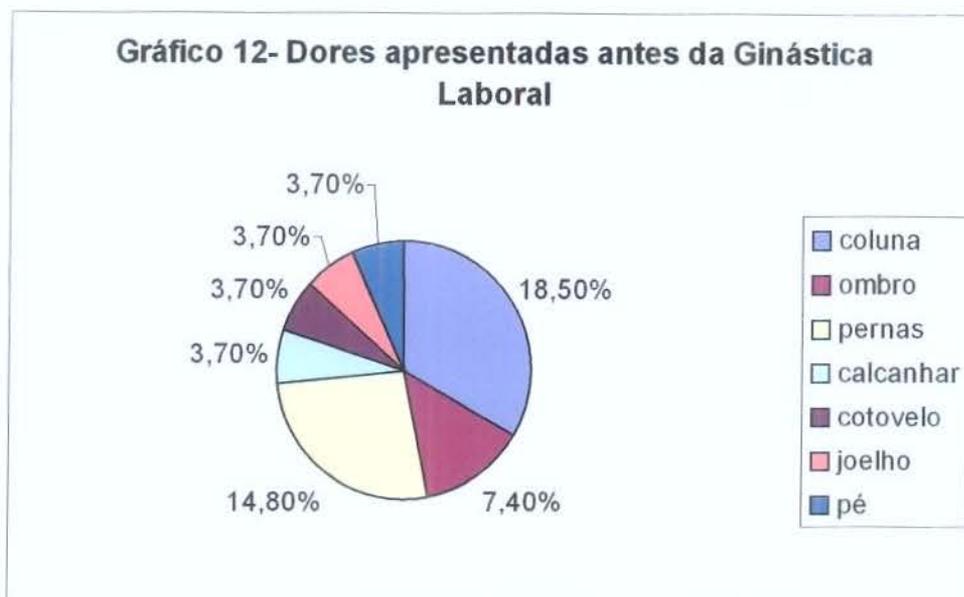


Através da questão 8, gráfico 11, observa-se que antes da implantação da Ginástica Laboral 37% dos funcionários sentiam dor ou desconforto em alguma parte do corpo durante ou após o trabalho, com a prática da Ginástica durante nove meses, este número foi reduzido para 29,6%, o que representa que a Ginástica Laboral contribui bastante para a melhora do quadro de dores e desconforto no corpo.



O gráfico 12 mostra os principais locais de dores e desconfortos que

acometiam os trabalhadores antes da implantação da Ginástica Laboral.



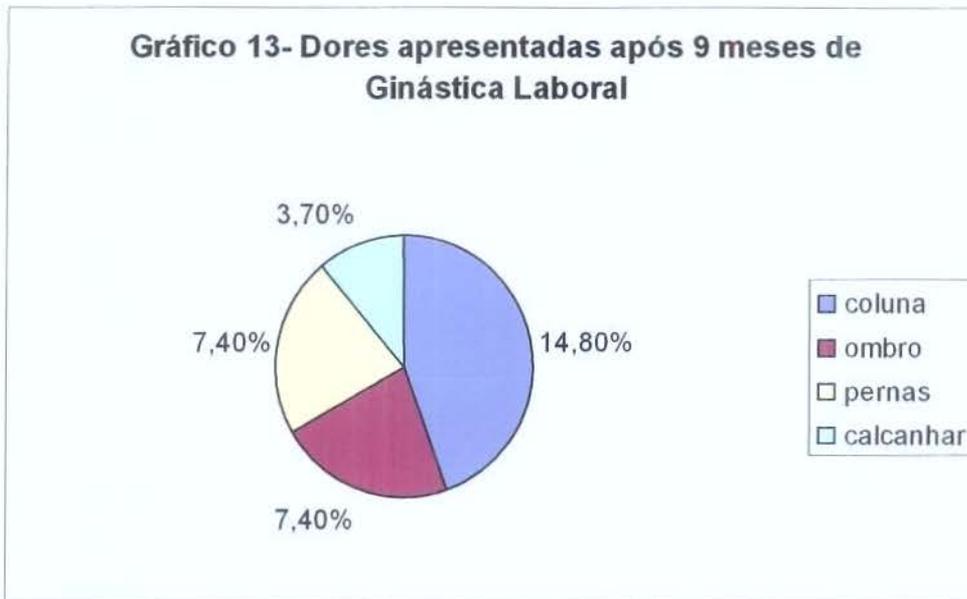
O gráfico 13 mostra a redução significativa dessas dores através da prática de nove meses de Ginástica Laboral.

Em um estudo longitudinal com duração de seis meses, Santos e Ribeiro (2001), avaliaram a presença de dores nos segmentos corporais mais solicitados nas atividades profissionais em trezentos trabalhadores de uma fábrica de confecções. A amostra foi composta com 85% de mulheres e 15% de homens, com faixa etária entre 16 e 50 anos. Todos foram avaliados no período inicial e final, após seis meses de implantação do programa de Ginástica Laboral, ministrado duas vezes ao dia (dez sessões semanais) com duração de oito a doze minutos.

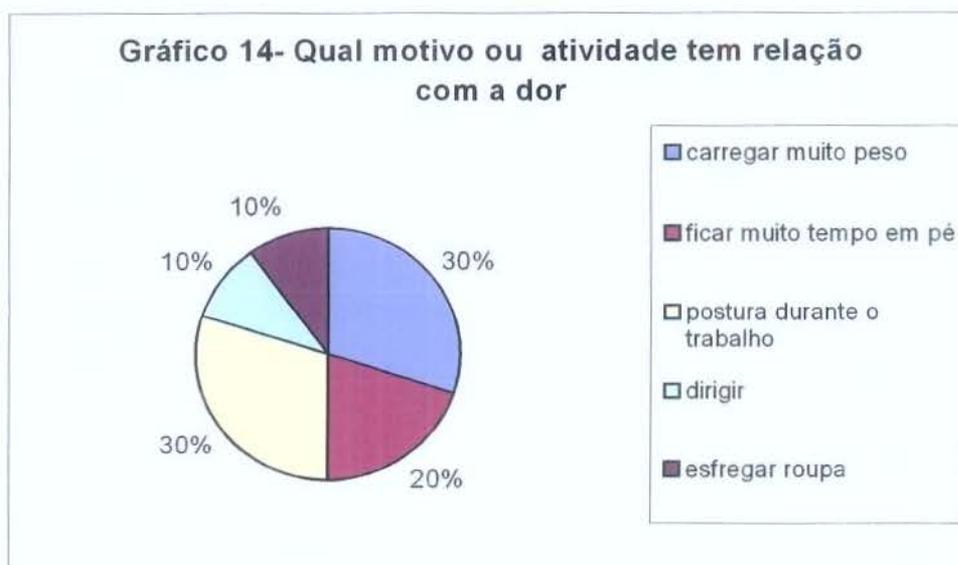
Os autores encontraram reduções das dores próximas a 50% em todos os segmentos corporais avaliados. Para exemplificar, destacam-se as modificações nas regiões com maior prevalência: na região lombar passou de 50 para 27% e na perna, de 61 para 21%.

Eles concluíram que a prática de exercícios específicos (G.L.) em ambiente de trabalho reduziu significativamente as dores localizadas, o que contribuiu

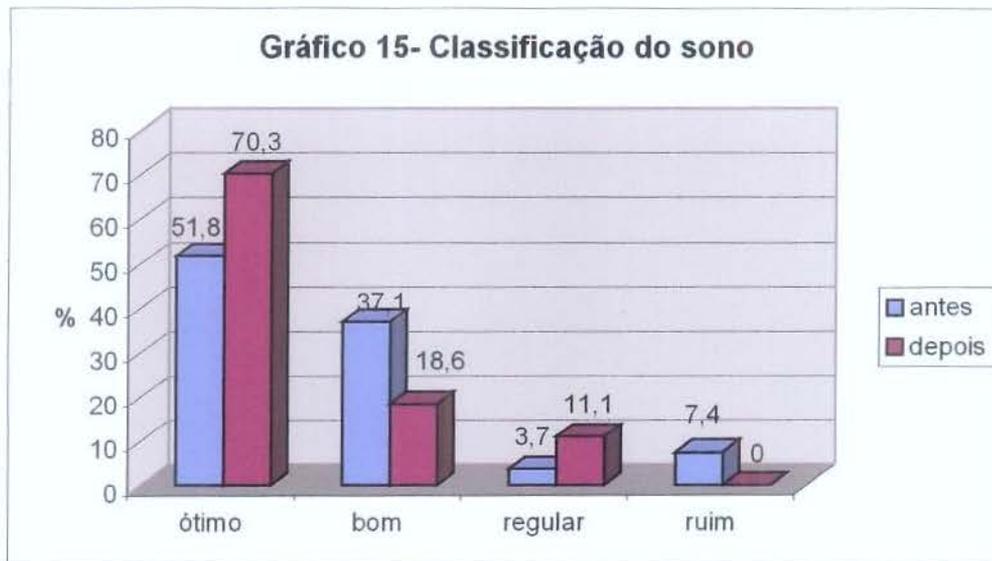
para a melhoria da qualidade de vida, trazendo benefícios para a empresa, como aumento da produtividade e diminuição do absenteísmo.



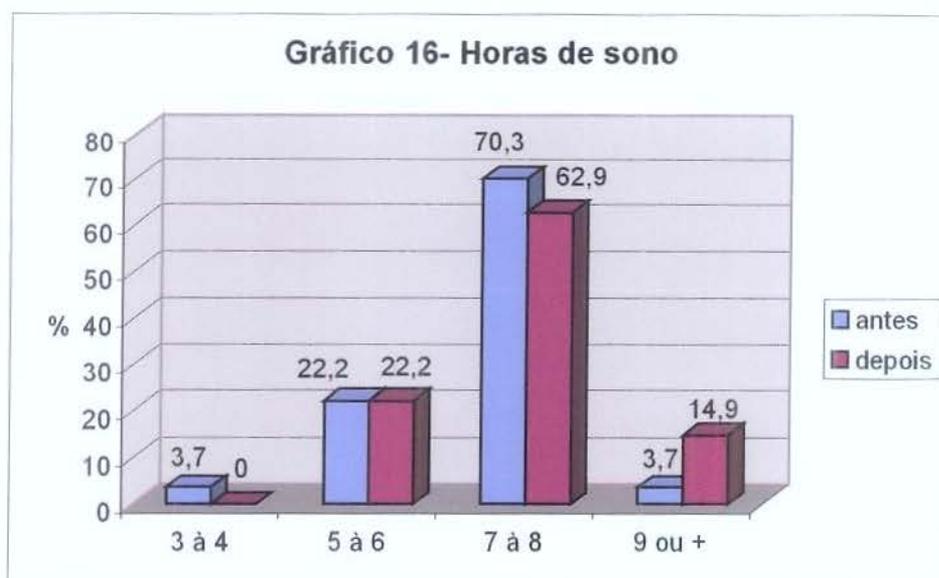
O gráfico 14 demonstra o que ou qual atividade os funcionários consideram ter relação com a dor ou desconforto que sentem e a porcentagem referente.



Através da questão 9, gráfico 15, em relação ao sono, observa-se que antes da prática da Ginástica Laboral 51,8% dos funcionários consideravam ter um sono ótimo e 7,4% ter um sono ruim. Após nove meses de prática desta, os funcionários melhoraram consideravelmente a qualidade do sono: 70,3 % passaram a considerar ter um sono ótimo e mais nenhum funcionário passou a considerar ter um sono ruim.



Através da questão 10, gráfico 16, observa-se que antes da execução das aulas de Ginástica Laboral, 3,7% dos funcionários dormiam de 3 a 4 horas por dia e a mesma porcentagem dormia 9 horas ou mais. Com a prática de nove meses de Ginástica Laboral, nenhum funcionário relatou dormir de 3 a 4 horas e em relação a dormir nove horas ou mais, houve um aumento significativo para 18,5%.



Através da questão 11, observa-se que nenhum funcionário tomava remédio para dormir. Após a prática de Ginástica Laboral, um funcionário passou a tomar remédio para dormir, justamente o que antes dormia três horas, agora passou a dormir cinco horas por noite.

Através da questão 12, verificou-se que 74% dos funcionários consideravam ter um sono contínuo e com a prática da Ginástica Laboral por nove meses, este número aumentou para 92,5%.

Assim, a partir das questões 10, 11, 12 e 13 pode-se verificar que a Ginástica Laboral contribuiu bastante na melhora da qualidade do sono.

Através das questões complementares (APÊNDICE D) representadas no gráfico 17, observa-se na questão 13, que 96,3% dos funcionários acham que a Ginástica Laboral contribui para uma melhora na integração do grupo e desenvolve um espírito de equipe.

Verificou-se na questão 14, que 81,5% dos funcionários sentiram que ocorreu uma melhora em seu desempenho/produktividade, por sentirem-se melhor, com mais qualidade, uma vez que erram menos, prestam mais atenção, e ainda pela redução das dores e sintomas físicos. Somente 5 funcionários disseram que não sentiram melhora no desempenho/produktividade, porém 3 destes são justamente os

funcionários que não realizam a Ginástica diariamente.

Quanto à concepção se a Ginástica Laboral estimula o cultivo de hábitos saudáveis, como prática de atividade física, alimentação saudável, etc., na questão 15, 100% dos funcionários concordaram.

Na questão 16, observou-se que 100% dos funcionários consideram a Ginástica como um momento de descontração, relaxamento e/ ou distração, bem como uma forma de se exercitar. Assim, interfere na motivação que segundo O'Donnell (2001 apud GONÇALVES, VILARTA 2004), interfere na produtividade no local de trabalho. Os operários, que exercem pouco controle sobre suas condições de trabalho, quando motivados, aumentam sua produtividade entre 5 e 10%. Os funcionários que lidam com o conhecimento, quando motivados, facilmente elevam sua produtividade entre 50 e 100%, pois possuem controle sobre suas ações.

Sobre o fato de a Ginástica Laboral trazer resultados positivos para o próprio funcionário, na questão 17, 100% concordaram que a Ginástica os beneficia positivamente.

Em relação à Ginástica Laboral trazer resultados positivos para a empresa, na questão 18, 100% dos funcionários concordaram com a afirmação.

Por fim, quanto à continuidade da Ginástica Laboral (questão 19), constatou-se que 100% dos funcionários consideram-na uma grande conquista e acham que as aulas devem continuar, devido aos diversos benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais que ela proporciona.

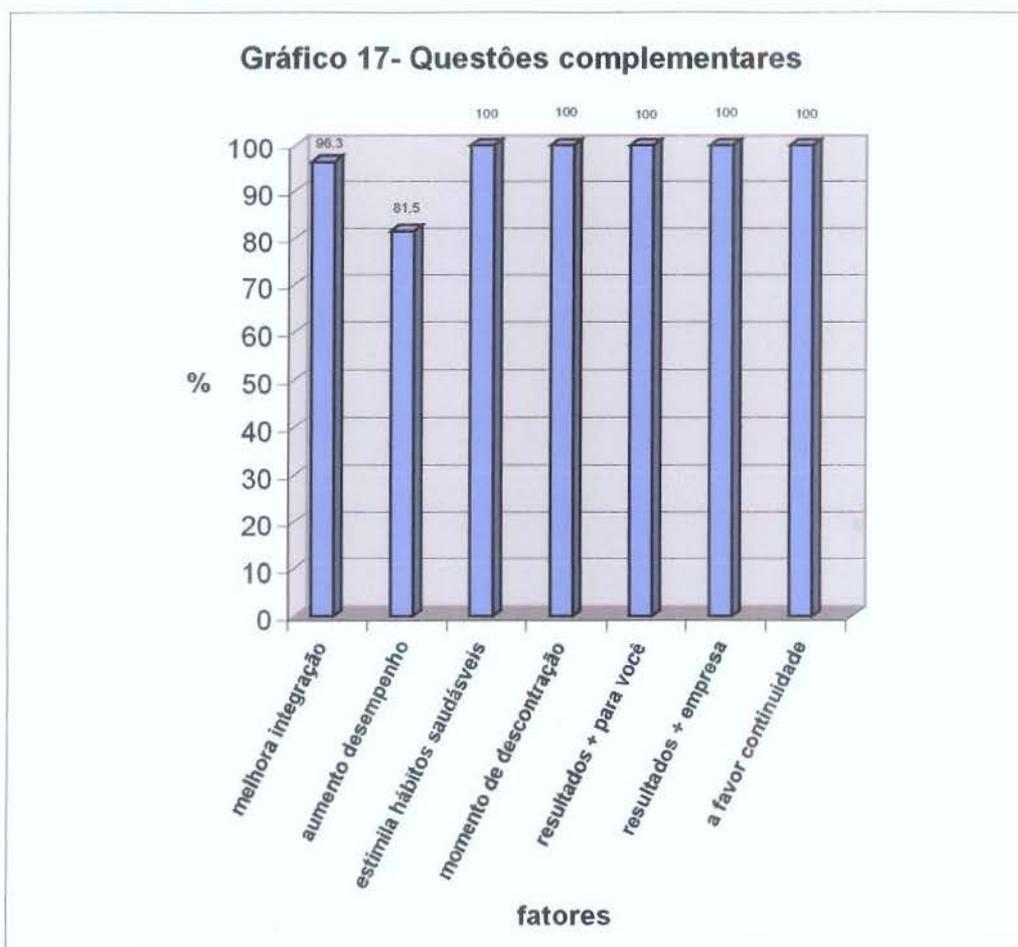
Os estudos da influência da atividade física sobre a saúde e a Qualidade de Vida têm gerado várias pesquisas capazes de elucidar as relações entre os níveis diferenciados de exercício físico e as dimensões físicas, emocional, cognitiva e social, componentes da Qualidade de Vida. (LIPP, 1994).

De acordo com Gonçalves e Vilarta (2004), vários autores analisaram trabalhos que apresentam evidências diretas e indiretas da influência da atividade física sobre a saúde relacionada com a Qualidade de Vida, e estes indicaram efeitos positivos do exercício sobre sintomas relacionados a estados de tensão e ansiedade, além da efetiva redução do estado de depressão. Essa conclusão aplica-se tanto a homens

como mulheres de várias idades, independentemente do estado de saúde.

[...] Sob o domínio das funções físicas, cognitivas e sociais, há elevado número de trabalhos citados por Rejeski et al. (1996), estabelecendo relações positivas do exercício físico sobre as atividades da vida diária, coordenação motora na realização de tarefas, desempenho cognitivo e neuropsicológico, melhoria da atividade mental e relacionamento social no trabalho e em situações de lazer. A percepção dos estados e sintomas físicos também é melhorada em situações relacionadas ao exercício, em especial na redução de dor, do inchaço nas articulações, na falta de ar e nos movimentos respiratórios, na fadiga, no vigor e na energia (GONÇALVES, VILARTA, 2004, p. 41).

A realidade tem mostrado, conforme afirma Santos; Ribeiro (2001) que os programas de atividade física realizados no local de trabalho vêm obtendo sucesso modesto diante das possibilidades de mudanças nas relações sociais e familiares e principalmente no que diz respeito à melhoria das condições de saúde dos funcionários.



5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos foram os resultados positivos alcançados com a prática de nove meses de Ginástica Laboral na empresa pesquisada como a melhora na concentração; na postura corporal; melhora na resistência muscular, ou seja, diminuição da sensação de cansaço/peso nos membros, bem como diminuição das câimbras musculares, fadiga muscular, e diminuição das dores e desconfortos corporais. Também desenvolveu a coordenação motora/agilidade dos funcionários, com a qual aprendem a recrutar somente os músculos necessários, facilitando a adaptação ao posto de trabalho. A Ginástica contribuiu para o bem-estar dos funcionários, tendo influência na melhora da qualidade do sono, diminuindo quadros de insônia; melhora da disposição tanto física como mental; diminuição do estresse, nervosismo/irritabilidade; melhora em alguns sintomas como dor de cabeça freqüente e diminuição da sonolência no trabalho, ou seja, contribuição no despertar da mente e do corpo do funcionário, preparando-o para a jornada de trabalho.

Alguns outros benefícios foram atingidos com a execução da Ginástica Laboral, como uma melhora na integração do grupo, no relacionamento interpessoal, na comunicação entre as pessoas e no aumento do espírito de equipe. Verificou-se também que os funcionários consideram esta Ginástica como um momento de descontração, relaxamento e distração, como uma forma de se exercitarem e acham que estimula o cultivo de hábitos saudáveis.

Livres das dores e aliviados em suas tensões, os funcionários tornam-se mais aptos e dispostos para fazerem qualquer coisa, desde o convívio com os colegas até a realização de suas atividades laborais. Assim pode-se analisar que diante de todos estes benefícios a Ginástica Laboral contribui para a saúde física e mental; qualidade de vida, o aumento do desempenho/produktividade do trabalhador, ativa a mente e o corpo, reduz acidentes de trabalho e afastamento por doenças ocupacionais, trazendo portanto, benefícios tanto para os funcionários como para a empresa.

Isto significa que não somente os trabalhadores “braçais”, ou funcionários da linha de produção necessitam de Ginástica Laboral, mas também trabalhadores administrativos (digitadores, secretárias, etc.) e externos (motorista, vendedores, entregadores, etc.). Estes tipos de trabalho trazem sérios problemas posturais, musculares e visuais. A Ginástica Laboral visa minimizar esses problemas e

contribuir para a qualidade de vida do trabalhador, expandindo o corpo, a mente e o espírito.

De acordo com Gonçalves e Vilarta (2004, p.31) “[...] manter a Qualidade de Vida adquirida na fase adulta é sinônimo de envelhecer com sucesso”.

Holisticamente falando, o ser humano é um todo em que suas partes se inter-relacionam e cada uma representa este todo.

De acordo com Tabone (1989), o ser humano é visto como uma totalidade cuja estrutura específica emerge da interação dos níveis de consciência físico, mental, emocional, existencial e espiritual, interligados e interdependentes.

[...] O trabalho não pode ser compreendido apenas sob a ótica do processo gerencial, e a empresa não pode estar desvinculada da sociedade. Pensar em uma política de qualidade nas empresas implica pensar na qualidade de vida de seus trabalhadores, no efetivo exercício de seus direitos trabalhistas, consolidando cada vez mais as instituições da sociedade para afirmação do processo democrático da sociedade brasileira. (NEVES, 1993, p.276).

Finalmente, nesse sentido a Ginástica Laboral pode colaborar no desenvolvimento e evolução dos indivíduos e organizações, dependendo da competência, conscientização e ética adotada pelos profissionais que a conduzem. Disto dependerá também sua afirmação e valorização como um importante instrumento de educação, prevenção e manutenção da saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. H. F. Ginástica Laboral: Caminho para uma vida mais saudável no trabalho. **Revista Cipa - Benefícios da Ginástica Laboral no Trabalho**. São Paulo, n.232. v. 20, p. 30-43, mar. 1999.

BASTOS, A. V. B. Mudanças Tecnológicas, Cultura e Indivíduo nas Organizações: o desafio de construir sistemas de trabalho de alto desempenho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 13, n. 3, set./dez., 1997.

BARROS, C. A.; GUIMARÃES, L. A. M. Lesões por esforços repetitivos: L.E.R.: aspectos psicológicos. In: GRUBITS S.; GUIMARÃES, L.A. M. **Saúde metal e trabalho**. São Paulo: Casa do psicólogo, 1999.

BERGAMASCHI, E. C; DEUSTCH, S.; FERREIRA, E.P. Ginástica Laboral: eficaz na redução de dores localizadas? Simpósio Internacional de Ciências do esporte: Vida ativa para o novo milênio, 23, 2001. **Anais...** São Paulo: Celafiscs, 2001.

CASAGRANDE, M. F. **Ginástica Laboral nas empresas visando a prevenção de lesões por esforços repetitivos (L.E.R.) em promoção da qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: fitness Brasil, 1999.

CHRISTENSEN, C. O crescimento pela inovação: como crescer de forma sustentada e reinventar o sucesso. In: ASTRAND, P. O. & RODAHL, L. **Tratado de Fisiologia do Exercício**. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

CANÊTE, I. **Humanização: Desafio da Empresa Moderna. A Ginástica Laboral como um Caminho**. São Paulo: Ícone, 2001.

CHIAVENATO, I. **Desempenho Humano nas Empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

COUTO, H.A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: manual técnico da máquina humana**. Belo Horizonte: Ergo, 1995. v. 2.

COUTO, H.A. **Como gerenciar as questões das L.E.R. /D.O.R.T**. Belo Horizonte: Ergo, 1998.

DATTI, D. Mecanismos e prevenção do stress. In: MARTINS, C.O. **Ginástica Laboral no escritório**. Jundiaí: Fontoura, 2001.

FERRAZ, V.L. **Ginástica Laboral: Atividade Física na Empresa**. 1999. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física)-Faculdade de Educação Física, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, 1999.

FRANÇA, A. C. L; RODRIGUES, A.L. **Stress e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999.
GILL, T. M ; FEINSTEIN, A R. A critical appraisal of the quality of life measurements. In:

NAHAS, M.V. **Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida: Conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2001.

GOETZEL, R.Z. et al. The relationship between modifiable health risks and health care expenditures. In: GONÇALVES, A; VILARTA, R. **Qualidade de vida e Atividade Física: explorando teoria e prática**. Barueri, SP: Manole, 2004.

GOMES, L.; LUCATO, S. Ginástica Laboral: comparação de lesões repetitivas em funcionários de setores administrativos e de produção industrial. **Revista Motriz**. Rio Claro, v. 7, n.1, p.139, jan-jun, 2001. Suplemento.

GONÇALVES, A; VILARTA, R. **Qualidade de vida e Atividade Física: explorando teoria e prática**. Barueri, SP: Manole, 2004.

GONÇALVES, A.S.; SILVEIRA, T.D.; ROMBALDI, A. J. Ginástica Laboral e Qualidade de Vida. Simpósio Nacional de Educação Física - Educação Física, Saúde e Qualidade de vida no Novo Milênio, 20, 2001. **Anais... ESEF/UFPEL**, 2001.

HOPPENFELD, S. **Propedêutica Ortopédica – coluna e extremidades**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1987.

LEITE, N. Projeto de ginástica laboral compensatória apresentado ao centro de Assistência médica (Ceasp) do Banco do Brasil S/A". Porto Alegre, 1992. In: MENDE, R. A, LEITE, N. **Ginástica Laboral: Princípios e aplicações práticas**. São Paulo: Manole, 2004.

LIPP, M.N. **Stress, Hipertensão Arterial e Qualidade de Vida: um guia de tratamento para hipertenso**. Campinas: Papyrus, 1994.

MANSSOUR, A. B. B. et al. **Tendências em Recursos Humanos**. Porto Alegre: Multimpresos, 2001.

MARTINS, C.O. **Ginástica Laboral no escritório**. Jundiaí: Fontoura, 2001.

MENDE, R. A, LEITE, N. **Ginástica Laboral: Princípios e aplicações práticas**. São Paulo: Manole, 2004.

NAHAS, M.V. **Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida: Conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2001.

NEVES, M. A. **Modernização Industrial no Brasil: o surgimento de novos paradigmas na organização do trabalho**. In: CANÊTE, I. Humanização: Desafio da Empresa Moderna. A Ginástica Laboral como um Caminho. São Paulo: Ícone, 2001.
O'DONNELL, M .P. Definition of health promotion. In: GONÇALVES, A; VILARTA, R. **Qualidade de vida e Atividade Física: explorando teoria e prática**. Barueri, SP: Manole, 2004.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Caderno de Saúde pública**, Rio de Janeiro, out-dez, 1997.

PEREIRA, A. B. C. **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 2002.

POHL, H. H. **O movimento no trabalho e a qualidade de vida: um cenário alternativo**. 1997. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional)-Universidade de Santa Cruz, Santa Cruz do Sul, UNISC, 1997.

POWERS, S. K. & HOWLEY, E. T. **Fisiologia do Exercício**. Teoria e Aplicação ao Condicionamento e ao desempenho. 3. ed. Ed. Manole, 2000.

PULCINELLE, A.J. **A visão das empresas gaúchas sobre as atividades físico-desportivas na empresa**. 1994. Dissertação (Mestrado)-Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 1994.

REJESKI, W. J.; BRAWLEY, L.R. & SCHUMAKER, S.A. Physical activity and health-related quality of life. In: GONÇALVES, A; VILARTA, R. **Qualidade de vida e Atividade Física: explorando teoria e prática**. Barueri, SP: Manole, 2004.

SANTOS, J. F. S. Influência psicológica da ginástica laboral em trabalhadores da indústria. Simpósio Internacional de Ciências do Esporte: Atividade Física, Fitness, Esporte, 23, 2000. **Anais...** São Paulo: Celafiscs, 2000.

SANTOS, K. D; RIBEIRO, R. R. Os benefícios da prática regular de ginástica laboral no ambiente de trabalho. Simpósio Internacional de ciências do Esporte, 14, 2001. **Anais...**, São Paulo: Celafiscs, 2001.

SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **Ginástica na empresa**. Brasília: SESI, 1996.

SILVA, M.A.D. Exercício e qualidade de vida. In: GHORAYEB N; BARROS, T. **Exercícios**: preparação fisiológica, avaliação médica, aspectos especiais e preventivos. Rio de Janeiro: Atheneu, 1999.

TABONI, M. A psicologia transpessoal - introdução à nova visão da consciência em psicologia e educação. In: CANÊTE, I. **Humanização**: Desafio da Empresa Moderna. A Ginástica Laboral como um Caminho. São Paulo: Ícone, 2001.

VIEIRA, V. L.M. **Prevenção das LER/DORT em pessoas que trabalham sentados e usuários do computador**. 2000. (xerox).

ZILLI, C.M. **Manual de Cinesioterapia/ Ginástica Laboral**: uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional. São Paulo: Lovise, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Anamnese

Data: ___/___/___ N° ___

1. NOME: _____
2. DATA DE NASCIMENTO: ___/___/___
3. SEXO: () MASCULINO () FEMININO
4. ESTADO CIVIL: () SOLTEIRO () CASADO () DIVORCIADO () OUTROS

5. FUNÇÃO NA EMPRESA: _____
6. LOCAL/ÁREA QUE TRABALHA: _____
7. TIPO DE TRABALHO QUE REALIZA: _____
8. TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA: _____

9. JÁ FOI SUBMETIDO A ALGUM TIPO DE CIRURGIA? () SIM NÃO()
 QUAL? _____ QUANDO? _____

10. ATUALMENTE ESTÁ FAZENDO ALGUM TIPO DE TRATAMENTO? () SIM NÃO()
 QUAL? _____

11. TOMA ALGUM MEDICAMENTO FREQUENTEMENTE? () SIM NÃO()
 QUAL(IS)? _____

12. JÁ FOI AFASTADO DO TRABALHO? () SIM NÃO()
 QUAL O MOTIVO? _____
 POR QUANTO TEMPO? _____ QUANDO? _____

13. APRESENTA ALGUM DESTES: () DIABETES, () COLESTEROL ALTO, () TRIGLICÉRIDES ALTO, ()
 ALERGIAS, () PRESSÃO ALTA _____

14. PRÁTICA ALGUM TIPO DE ATIVIDADE FÍSICA? () SIM NÃO()
 QUAL(IS)? _____
 COM QUE FREQUÊNCIA? _____ DURAÇÃO _____ MIN./HORAS.
 INTENSIDADE: () BAIXA () MODERADA () ALTA

15. JÁ PRATICOU ATIVIDADE FÍSICA? () SIM () NÃO
 QUAL(IS)? _____

16. TEM ALGUM HOBBY?
 QUAL? _____ FREQUENCIA? _____ DURAÇÃO? _____

17. EM QUE POSTURA VOCÊ PREDOMINANTEMENTE TRABALHA?
 () EM PÉ - ANDANDO OU PARADO
 () SENTADO
 () AGACHADO
 () OUTRAS. QUAIS? _____
 POR QUANTO TEMPO? _____

18. POSSUI INTERVALOS DURANTE O EXPEDIENTE ?
 () NÃO () MENOS DE 5 MIN. () ENTRE 5 E 15 MIN. () MAIS DE 15 MIN.

19. FREQUÊNCIA DOS INTERVALOS DURANTE O DIA:
 () 1 () 2 () MAIS QUE 2

APÊNDICE B - Entrevista 1

Data: ___/___/___ N° ___

NOME: _____

1. FUMANTE? () SIM () NÃO NÚMERO DE CIGARROS POR DIA: _____

2. JÁ FUMOU? () SIM () NÃO PAROU HÁ QUANTO TEMPO? _____

3. APRESENTA ALGUM DESSES SINTOMAS?

- () DORES DE CABEÇA FREQUENTE
- () SENSACÃO DE CANSAÇO OU PESO NOS BRAÇOS
- () SENSACÃO DE CANSAÇO OU PESO NAS PERNAS
- () NERVOSISMO/IRRITABILIDADE
- () FALTA DE AR
- () INSÔNIA
- () SONOLÊNCIA NO TRABALHO
- () CAIBRAS FREQUENTES
- () ENXAQUECAS
- () FORMIGAMENTO EM ALGUM DOS MEMBROS

4. CLASSIFIQUE AS OPÇÕES A SEGUIR EM: DIFÍCIL, MÉDIO OU FÁCIL.

- PERMANECER EM UMA POSTURA ADEQUADA _____
- PERMANECER CONCENTRADO POR MUITO TEMPO _____
- REALIZAR O MESMO MOVIMENTO VÁRIAS VEZES _____
- EXECUTAR TAREFAS RAPIDAMENTE _____
- RELACIONAR-SE COM COLEGAS _____
- RELACIONAR-SE COM CHEFES _____

OBSERVAÇÃO: _____

5. AO CHEGAR AO TRABALHO VOCÊ ESTÁ:

- () BEM DISPOSTO
- () DISPOSTO
- () CANSADO
- () MUITO CANSADO

6. DURANTE O TRABALHO VOCÊ SE SENTE:

- () BEM DISPOSTO
- () DISPOSTO
- () CANSADO
- () MUITO CANSADO

7. APÓS UM DIA DE TRABALHO VOCÊ SE SENTE:

- () BEM DISPOSTO
- () DISPOSTO
- () CANSADO
- () MUITO CANSADO

8. DURANTE OU APÓS O TRABALHO VOCÊ SENTE DOR OU DESCONFORTO EM ALGUMA PARTE DO CORPO? _____

QUAL PARTE? _____

- COMO É ESSA DOR? (AGULHADA, QUEIMAÇÃO, DORMÊNCIA, FORMIGAMENTO, FRAQUEZA, CANSAÇO MUSCULAR...) _____

HÁ QUANTO TEMPO SENTE? _____

O QUE OU QUAL ATIVIDADE VOCÊ IMAGINA TER RELAÇÃO COM ESSA DOR?

APONTE QUAL O LOCAL DO CORPO (NA FIGURA) EM QUE VOCÊ SENTE DOR OU DESCONFORTO:

EM QUE HORÁRIO ELA MAIS INCOMODA? _____

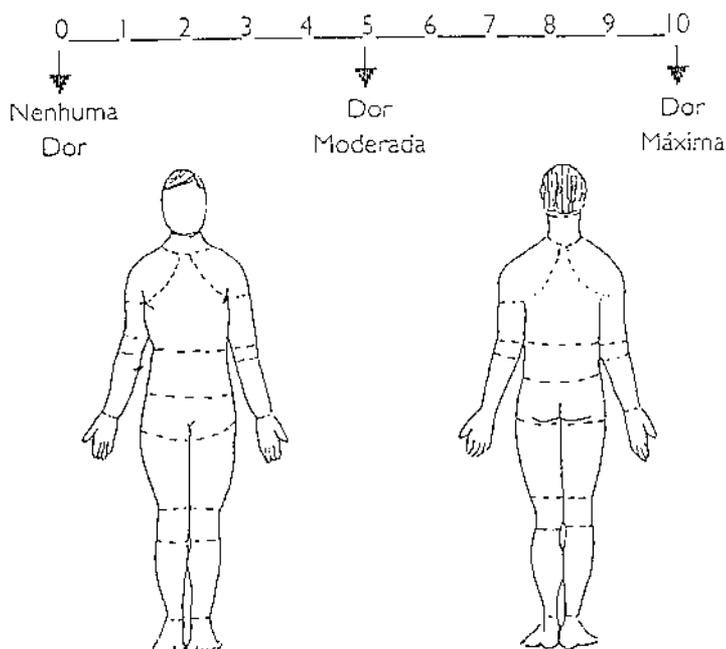
9- EM RELAÇÃO AO SONO, COMO VOCÊ CLASSIFICARIA O SEU?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

10. QUANTAS HORAS VOCÊ DORME EM MÉDIA? _____

11. TOMA ALGUM REMÉDIO PARA DORMIR? _____

12. VOCÊ ACORDA MUITO DURANTE A NOITE OU TEM UM SONO CONTÍNUO?



LEITE, N. (1992)

Poliana Carvalho

APÊNDICE C - Entrevista 2

Data: ___/___/___ Nº ___

NOME: _____

1. FUMANTE? () SIM () NÃO NÚMERO DE CIGARROS POR DIA: _____

2. JÁ FUMOU? () SIM () NÃO PAROU HÁ QUANTO TEMPO? _____

3. APRESENTA ALGUM DESSES SINTOMAS?

- () DORES DE CABEÇA FREQUENTE
- () SENSÇÃO DE CANSAÇO OU PESO NOS BRAÇOS
- () SENSÇÃO DE CANSAÇO OU PESO NAS PERNAS
- () NERVOSISMO/IRRITABILIDADE
- () FALTA DE AR
- () INSÔNIA
- () SONOLÊNCIA NO TRABALHO
- () CAIBRAS FREQUENTES
- () ENXAQUECAS
- () FORMIGAMENTO EM ALGUM DOS MEMBROS

4. CLASSIFIQUE AS OPÇÕES A SEGUIR EM: DIFÍCIL, MÉDIO OU FÁCIL

- PERMANECER EM UMA POSTURA ADEQUADA _____
- PERMANECER CONCENTRADO POR MUITO TEMPO _____
- REALIZAR O MESMO MOVIMENTO VÁRIAS VEZES _____
- EXECUTAR TAREFAS RAPIDAMENTE _____
- RELACIONAR-SE COM COLEGAS _____
- RELACIONAR-SE COM CHEFES _____

OBSERVAÇÃO: _____

5. AO CHEGAR AO TRABALHO VOCÊ ESTÁ:

- () BEM DISPOSTO
- () DISPOSTO
- () CANSADO
- () MUITO CANSADO

6. DURANTE O TRABALHO VOCÊ SE SENTE:

- () BEM DISPOSTO
- () DISPOSTO
- () CANSADO
- () MUITO CANSADO

7. APÓS UM DIA DE TRABALHO VOCÊ SE SENTE:

- () BEM DISPOSTO
- () DISPOSTO
- () CANSADO
- () MUITO CANSADO

8. DURANTE OU APÓS O TRABALHO VOCÊ SENTE DOR OU DESCONFORTO EM ALGUMA PARTE DO CORPO? _____

QUAL PARTE? _____

- COMO É ESSA DOR? (AGULHADA, QUEIMAÇÃO, DORMÊNCIA, FORMIGAMENTO, FRAQUEZA, CANSAÇO MUSCULAR...) _____

HÁ QUANTO TEMPO SENTE? _____

O QUE OU QUAL ATIVIDADE VOCÊ IMAGINA TER RELAÇÃO COM ESSA DOR?

APONTE QUAL O LOCAL DO CORPO (NA FIGURA) EM QUE VOCÊ SENTE DOR OU DESCONFORTO:

EM QUE HORÁRIO ELA MAIS INCOMODA? _____

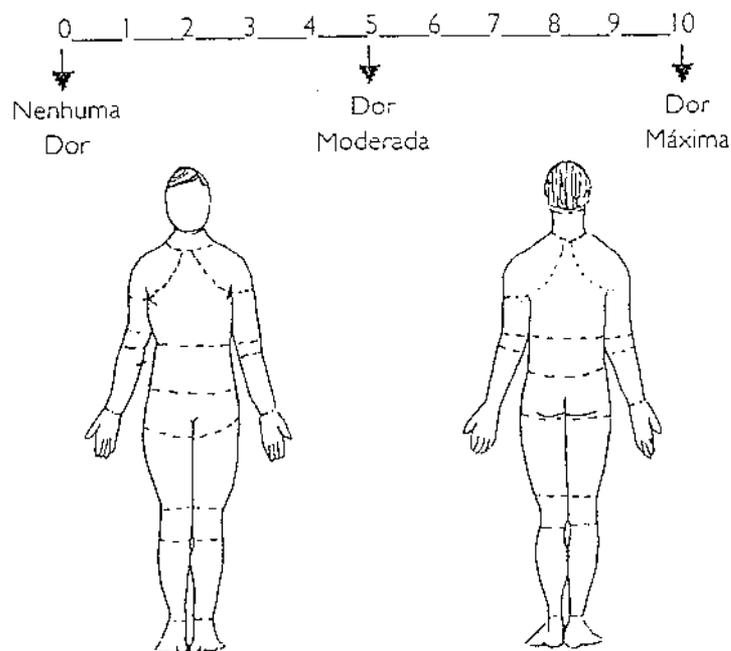
9- EM RELAÇÃO AO SONO, COMO VOCÊ CLASSIFICARIA O SEU?

ÓTIMO BOM REGULAR RUIM

10. QUANTAS HORAS VOCÊ DORME EM MÉDIA? _____

11. TOMA ALGUM REMÉDIO PARA DORMIR? _____

12. VOCÊ ACORDA MUITO DURANTE A NOITE OU TEM UM SONO CONTÍNUO?



LEITE, N. (1992)

APÊNDICE D - Questões Complementares

13- Você acha que ocorreu uma melhora na integração do grupo?

sim não

14- Sentiu que ocorreu um aumento em seu desempenho/ produtividade?

sim não

15- Em sua concepção, a Ginástica Laboral estimula o cultivo de hábitos saudáveis, como prática de atividades físicas, alimentação saudável, etc?

sim não

16- Você considera a Ginástica como um momento de descontração, relaxamento e/ ou distração, bem como uma forma de se exercitar?

sim não

17- A Ginástica Laboral traz resultados positivos para você?

sim não

18- A Ginástica Laboral traz resultados positivos para a empresa?

sim não

19- Você é a favor da continuidade da Ginástica Laboral?

sim não

Alguma observação que queira fazer:

APÊNDICE E - Dados Adicionais da Coleta de Dados

Abaixo estão citados comentários adicionais realizados por alguns funcionários:

- "Seria interessante 15 minutos por dia"
- "Meia hora por dia seria o ideal"
- "Fico mais disposto e menos sonolento"
- "Até as dez horas da manhã eu ficava com o corpo "moído", agora com a ginástica já acordo ao fazê-la. Fico muito mais disposto"
- "Solta o corpo, alivia as dores e me deixa mais disposto"
- "Para mim é um complemento da musculação, melhorou muito minha flexibilidade e mobilidade"
- "Melhorou a disposição do corpo para trabalhar"
- "Melhorou muito a minha disposição"
- "Meu corpo ficou mais leve e solto"
- "Desde que comecei a fazer essa ginástica tenho mais vontade de cuidar do corpo, até comecei a fazer ginástica fora do trabalho; tenho mais disposição para tudo. Não sinto mais dores na perna"
- "A ginástica é minha motivação para vir trabalhar. Se acabar acho que saio da empresa"
- "Os exercícios são muito bons, me ajudam muito. Não devem acabar nunca"
- "Minhas costas não doem mais, alongou todo o corpo"
- "A minha barriga diminuiu porque agora tenho mais consciência e como menos"
- "Desde que começamos a praticar a Ginástica Laboral somente uma pessoa se acidentou, antes da ginástica freqüentemente muita gente se machucava"
- "Melhorou dores que eu tinha no corpo a mais de sete anos, estou muito melhor agora. Para mim, esta ginástica é uma benção"

APÊNDICE F - Fotos das aulas de Ginástica Laboral na Empresa



Funcionários da produção ao realizar alongamento do antebraço.



Funcionários da produção "imaginando" estar puxando linha de nylon em uma "pescaria".



Funcionários da produção ao alongar membro inferior.



Funcionários da produção em duplas, alongando o quadríceps (momento de integração).



Setor de escritório, em exercício para articulação de membro superior.



Setor de escritório em exercício de alongamento do tríceps.

ANEXO
