



UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

FEF – Faculdade de Educação Física

**A GINÁSTICA LABORAL E SEUS BENEFÍCIOS COMO CAMINHO  
PARA A QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS – UM MODELO  
DE APRESENTAÇÃO DE PROJETO**

Lucimara Trevejo

Orientador : Prof. Roberto Vilarta



UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

FEF – Faculdade de Educação Física

**A GINÁSTICA LABORAL E SEUS BENEFÍCIOS COMO CAMINHO  
PARA A QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS – UM MODELO  
DE APRESENTAÇÃO DE PROJETO**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Educação Física, modalidade Treinamento pela FEF – Faculdade de Educação Física da Unicamp – Universidade Estadual de Campinas sob orientação do Prof. Dr. Roberto Vilarta.

**LUCIMARA TREVEJO**

- novembro / 2001 -



## Resumo

Hoje, as pessoas que trabalham em empresas têm inúmeros fatores que agravam sua saúde, além de outros inúmeros motivos que as impedem de praticar algum tipo de atividade física, dentre eles : fatores econômicos, falta de tempo, falta de motivação. Um programa de Ginástica Laboral dentro das empresas contempla vários destes itens e ainda conscientiza os participantes a desenvolverem novos hábitos, dentro e fora do trabalho, que são incorporados e levados também aos demais membros da família. Com isto o programa acaba beneficiando indiretamente um grande número de pessoas. Este trabalho tem por objetivo apresentar um modelo de projeto de Ginástica Laboral para empresas e mostrar através de dados obtidos a partir de uma revisão bibliográfica os benefícios proporcionados pelos programas de Ginástica Laboral tanto às empresas quanto aos seus funcionários. A revisão apresenta dados referentes a vários benefícios (Redução do absenteísmo / Afastamento, Aumento da produtividade / Moral, Retorno positivo do investimento, Redução do turnover, Redução dos custos e despesas médicas), além de resultados da implantação do programa de Ginástica Laboral em sete empresas, apresentados na forma de quadros, os quais resumem questionários aplicados aos funcionários participantes do programa e também detalhes sobre o perfil das empresas. Visto que ainda é pequeno o número de empresas que contratam um profissional da área de Educação Física para a implantação de um programa de Ginástica Laboral, espera-se que este trabalho seja utilizado como subsídio para a conscientização de empresários sobre a importância destes programas. Assim, além de beneficiar um grande número de pessoas, que poderão ter sua qualidade de vida melhorada, poderá ampliar as oportunidades de trabalho para os profissionais de Educação Física.

## Sumário

Introdução.....	01
Objetivos.....	03
Metodologia.....	05
Modelo de Apresentação de Projeto.....	07
Discussão.....	42
Considerações finais .....	44
Referencias Bibliográficas.....	46
Bibliografia.....	47

## **Introdução**

Vimos em meados do século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, o surgimento de uma nova indústria. Com a automatização dos meios de produção os empregados foram obrigados a se adaptarem aos novos conceitos, ou seja, de um modo de produção artesanal, onde o ritmo do trabalho é dado pela natureza e capacidade física natural do homem, para o modo industrial, onde as fábricas adotaram o sistema de produção em série. Assim, os funcionários passaram a compor apenas mais um item da linha de produção e a ter que se adaptar rapidamente ao ritmo e às novas posturas exigidas pelas máquinas e, conseqüentemente, pelo novo sistema capitalista que, por seus interesses/necessidades, impunha aos trabalhadores um ritmo alucinante, muito superior aquele exercido até então. E ainda, a fim de atender à demanda, a jornada de trabalho fora aumentada à limites subumanos.

Hoje, estamos assistindo a uma mudança importante no modo de produção, pois se exige do trabalhador cada vez mais capacidade intelectual e decisão diante de equipamentos informatizados e automatizados com pouca atividade muscular. Este processo de evolução rápida está levando o homem que trabalha em qualquer nível da empresa ao sedentarismo e ao aumento das tensões psíquicas. Porém, os modelos contemporâneos de gestão, ao mesmo tempo em que expõem os indivíduos a níveis elevados de tensão e estresse têm voltado suas atenções para os programas de qualidade de vida. Essas discussões tornam-se ainda mais pertinentes à medida que verificamos uma preocupação crescente em torno das certificações de qualidade – ISO, 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 felizes, influenciarão na qualidade final dos produtos.

Assim, o que um número cada vez maior de empresas está descobrindo é que a excelência não pode limitar-se aos números do balanço. Impõem-se estendê-la à

qualidade de vida oferecida aos empregados, ou seja, só é excelente quem estende a excelência à qualidade de vida dos funcionários.

Segundo Cañete (2001) :

*“Na visão dos trabalhadores que praticam a Ginástica Laboral, esta iniciativa é um grande avanço das empresas e um sinal de que finalmente estão se preocupando com eles e com sua saúde; estão se humanizando. Acreditam que deve haver continuidade, pois ambas as partes saem ganhando”*

Num mundo onde a concorrência vai se tornando cada vez mais feroz e onde a qualidade dos produtos e serviços prestados por uma empresa é vital para a sua sobrevivência, não é possível pensar em êxito sem contar com pessoas e o talento que elas trazem consigo.

Para alcançá-las as empresas estão investindo na implantação de programas de qualidade de vida, os quais têm como principal elemento a Ginástica Laboral.

## **Objetivos**

Ao iniciar minhas pesquisas e estudos sobre o tema Ginástica Laboral, observei dois fatores que foram fundamentais para a elaboração deste trabalho :

- 1) A dificuldade dos profissionais da área de Educação Física em abordar e apresentar o assunto para as empresas e justificar sua viabilidade.
- 2) A resistência das empresas em aceitar o programa, alegando que o mesmo representaria mais um investimento, ou melhor, mais um custo para a empresa.

Desta forma, apresento a seguir a proposta desenvolvida durante o trabalho para a solução dos fatores apontados :

O trabalho propõe um modelo de Projeto de Ginástica Laboral que poderá ser utilizado pelos profissionais da área de Educação Física para apresentação às empresas. E, visando justificar a viabilidade do projeto este modelo apresenta, além de um roteiro detalhado do programa de Ginástica Laboral, os benefícios proporcionados pelo programa tanto aos participantes quanto às empresas.

Com isto, espero conscientizar as empresas sobre a importância que representa o projeto e os benefícios que o mesmo proporciona, ou seja, espero que o trabalho ajude a justificar que os investimentos feitos no projeto são revertidos na forma de aumento da produtividade e redução de despesas com os funcionários, tais como : despesas médicas, afastamento.

Espero também que aumentem o número de projetos implantados o que será importante para os profissionais da área de Educação Física que terão um novo e crescente mercado de trabalho para atuar.

É fundamental mencionar que o crescimento do número de projetos também representa, para muitas pessoas, uma oportunidade única de prática de atividade física. E, além de proporcionar a prática da atividade física o programa conscientiza os participantes a desenvolverem novos hábitos, dentro e fora do trabalho, que são incorporados e levados também aos demais membros da família. Com isto o programa acaba beneficiando indiretamente um grande número de pessoas. O que representa uma grande conquista para o país que sofre as conseqüências geradas pelo elevado número de indivíduos sedentários que possui.

## **Metodologia**

Este trabalho foi elaborado a partir dos dois itens mencionados no capítulo Objetivos.

Para o desenvolvimento destes itens utilizou-se a seguinte metodologia :

- 1) A dificuldade dos profissionais da área de Educação Física em abordar e apresentar o assunto para as empresas e justificar sua viabilidade.

Para este item foi desenvolvido um Modelo de apresentação de projeto – Este modelo foi elaborado, em sua maioria, baseado na experiência adquirida durante trabalhos realizados na área. Durante este período observei algumas dificuldades que deram origem a este trabalho. O desenvolvimento do tema, porém, foi feito a partir de consultas bibliográficas. A experiência prática foi utilizada somente como inspiração/estímulo para realização do trabalho.

Este modelo atende ao primeiro item relacionado nos objetivos deste trabalho.

- 2) A resistência das empresas em aceitar o programa, alegando que o mesmo representaria mais um investimento, ou melhor, mais um custo para a empresa.

Como parte integrante do “Modelo de apresentação de projeto” constam : Benefícios proporcionados pela Ginástica Laboral às empresas e também Resultados da implantação do projeto em empresas. Os dados para desenvolvimento destes itens foram obtidos a partir de uma pesquisa bibliográfica/documental a fim de justificar com dados científicos, baseados na experiência de outras empresas, a viabilidade da implantação do projeto.

Os benefícios proporcionados pela Ginástica Laboral às empresas constam numa publicação que reúne diversos depoimentos de grandes empresas que possuem programas de Ginástica Laboral e Qualidade de Vida.

Quanto aos Resultados da implantação do projeto em empresas os dados referem-se aos resultados obtidos a partir de questionários aplicados aos participantes do programa de Ginástica Laboral implantado em sete empresas.

# GINÁSTICA LABORAL

Modelo de apresentação de  
projeto

# Objetivo

A implantação de um programa de Ginástica Laboral tem como principal objetivo ***Promover Melhora da Qualidade de Vida e Saúde*** dos participantes, através da prática de atividade física.

# Metodologia

A metodologia utilizada para a implantação do programa, será baseada nas características e necessidades apresentadas pela empresa.

# Local

As atividades são realizadas no próprio local de trabalho (quando possível), ou o mais próximo dele. Buscamos adequar o local, de forma que atenda da melhor maneira a todos os participantes, sem causar perda de tempo com grandes deslocamentos.

Podendo ser realizadas tanto em ambientes internos (fechados), quanto em ambientes externos (ao ar livre).

# Elaboração do Programa

O Programa de Ginástica Laboral é elaborado de acordo com as características apresentadas pela empresa. Para tal, são analisados - tipo de atividade, sistemas de revezamento, horários de trabalho, perfil do funcionários.

# Conteúdo do Programa

- ◆ Ginástica de Ativação
- ◆ Ginástica de Pausa
- ◆ Ginástica Compensatória

# Ginástica de Ativação

Realizada antes do início da jornada de trabalho.

Característica : Ativação geral do sistema fisiológico (ósseo, articular, muscular, respiratório, circulatório) e preparação destas estruturas para a realização das atividades laborais.

# Ginástica de Pausa

Realizada durante uma pausa introduzida à jornada, preferencialmente num horário padrão, previamente estabelecido. Esta pausa é determinada a partir da análise do ciclo de produção, das características das funções, dos picos de estresse, da queda na produtividade, da queda na concentração, dos horários que apresentam maior índice de acidentes.

Característica : Promover o relaxamento tanto das estruturas físicas quanto psíquicas, melhorar os níveis de concentração e produtividade

# Ginástica Compensatória

Realizada ao final da jornada de trabalho.

Característica : Compensar o desgaste, o estresse das estruturas físicas e psíquicas promovidos pela atividade laboral, além de movimentos unilaterais.

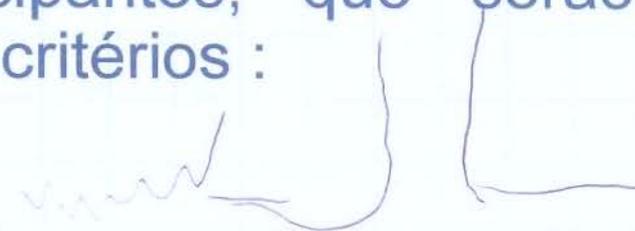
# Freqüência e Duração

A princípio sugerimos que cada sessão seja realizada diariamente e tenha a duração de 10 minutos/sessão. Sendo que um programa completo é constituído pelas três sessões apresentadas. Porém, como já mencionado, os programas são totalmente flexíveis e devem adequar-se às necessidades e características das empresas. Podemos, desta forma, a partir das sessões apresentadas elaborar diversas sugestões de programas.

# Distribuição dos Grupos

As sessões de ginástica poderão ser realizadas em todos os turnos de trabalho, sendo que dentro de cada um poderá haver um único grupo formado por todos os participantes, ou vários grupos com números reduzidos de participantes, que serão divididos segundo os seguintes critérios :

- a) departamento ;
- b) tipo de atividade ;
- c) grupo muscular exigido na atividade ;
- d) grupo de risco ;



# Conteúdo das Sessões

As sessões serão constituídas por atividades físicas diversas e compatíveis às exigências de cada grupo. Incluindo :

- a) exercícios respiratórios ;
- b) exercícios de relaxamento ;
- c) alongamento ;
- d) consciência corporal ;

# Traje

As sessões são realizadas com as roupas normais de trabalho. As séries de exercícios elaboradas são específicas e direcionadas ao ambiente de trabalho. Além disso, as atividades realizadas não exigem movimentos com grandes amplitudes, que possam ser limitadas pelas roupas de trabalho. E ainda, a intensidade em que são realizadas não provocam sudorese.

Desta forma, adequamos as atividades às condições de trabalho apresentadas, e não o contrário.

# Número de Participantes

Não há restrições quanto ao número de funcionários por grupo ou por sessão de atividade. Desta forma o programa pode ser implementado tanto para organização como um todo quanto para grupos pré estabelecidos.

# Análise Ergonômica

Como parte do projeto pode-se também ser realizada uma análise ergonômica de todas as funções e postos de trabalho da empresa, visando a identificação de posturas incorretas, de máquinas/bancadas de trabalho inadequadas, movimentos que possam comprometer as funções motoras. Após a análise serão emitidos relatórios onde constem as observações relativas a cada função, bem como as sugestões para melhoria. Esta análise, se realizada paralelamente ao desenvolvimento do programa de ginástica laboral contribuirá significativamente na obtenção de resultados positivos.

# Etapas do processo de implantação

- ◆ Análise do perfil da empresa / funcionários
- ◆ Elaboração do programa
- ◆ Treinamento dos multiplicadores ou professores
- ◆ Sensibilização da Administração da empresa
- ◆ Sensibilização dos funcionários
- ◆ Implantação das atividades

# Benefícios

A Ginástica Laboral proporciona diversos benefícios, tanto aos participantes da atividade quanto às empresas que adotam o programa.

A seguir apresentaremos tais benefícios.

# Benefícios às empresas

- ◆ Redução do Absenteísmo / Afastamento
- ◆ Melhora da Produtividade e do Moral
- ◆ Retorno Investimento
- ◆ Redução do Turnover
- ◆ Redução das Despesas Médicas

# Redução do Absenteísmo e Afastamento <sup>1</sup>

<b>EMPRESA</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
Johnson & Johnson	Em dois anos baixou 15% o índice de absenteísmo. Após três anos, os custos hospitalares baixaram 34%.
Dupont	Redução de 14% nos dias de afastamento. Esta redução compensou o custo do programa no primeiro ano e propiciou um retorno de US\$ 2,05 para cada dólar investido.
Usuzu Automotive	Economizou aproximadamente 35% em custos de reabilitação.
Mesa Petroleum	Os participantes do programa faltam 1,6 dias a menos por ano que aqueles que não participam (menos que a metade da média nacional da empresa, que é de 3,4 dias).

<sup>1</sup> (International) trad. da autora

# Redução do Absenteísmo e Afastamento <sup>1</sup>

<b>EMPRESA</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
The Dallas Independent Scholl District	Reduziu 1,25 dias por ano em dias de doença por empregado que participou do programa
The Mutual Benefit Life Insurance Company of Newark	Mostrou que os trabalhadores que praticam exercícios erram 40% menos que aqueles que não praticam
Northern Gas Company	Os empregados que participam do programa ficam 80% menos afastados por doença que aqueles que não participam
Coors	Economizou mais US\$ 2,3 milhões em perdas salariais devido ao absenteísmo e US\$ 1,9 milhões em custos com reabilitação.

<sup>1</sup> (International) trad. da autora

# Melhora da Produtividade e Moral <sup>1</sup>

EMPRESA	BENEFÍCIO
Union Pacific Railroad	80% dos trabalhadores acreditam que o programa ajudou a melhorar a sua produtividade e 75% sentiram que os exercícios ajudaram a se concentrar melhor no trabalho
Packaging Corporation of America	Criou um centro esportivo, conseqüentemente 78% dos empregados sentiram que a companhia cuida da sua saúde e bem estar.
Nasa	Verificou que os participantes do programa melhoraram sua performance no trabalho, aumentaram sua concentração e poder de tomada de decisão.

<sup>1</sup> (International) trad. da autora

# Melhora da Produtividade e Moral <sup>1</sup>

<b>EMPRESA</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
The Canadian Life Assurance Company	47% dos participantes do programa estão mais alertas, se relacionam melhor com os companheiros e supervisores e geralmente aproveitam mais o trabalho. Mais da metade dos participantes (63%) indicaram que sentiram mais disposição, paciência e relaxaram durante o trabalho
Saatchi & Saatchi	63% dos empregados envolvidos no programa acreditam que isso melhorou sua produtividade e 75% disseram que isso estimulou seu moral

<sup>1</sup> (International) trad. da autora

# Retorno do Investimento <sup>1</sup>

<b>EMPRESA</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
Bank of America	Retorno de US\$ 6 para cada US\$ 1 gasto no programa
Mesa Petroleum	O programa proporcionou um custo-benefício médio de US\$ 1,07
PepsiCo	O programa produziu um retorno de 300% do investimento – US\$ 3 para cada US\$ 1 investido
Prudential Life Insurance Company	Custo benefício médio de US\$ 1,91 pelo programa
Dupont	Tece retorno de US\$ 2,05 para cada US\$ 1 investido no programa

<sup>1</sup> (International) trad. da autora

# Retorno do Investimento <sup>1</sup>

<b>EMPRESA</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
New York Telephone	Retorno de US\$ 1,95 para cada US\$ 1 gasto no programa
Blue Cross of Indiana	Para cada US\$ 1 investido, teve um retorno de US\$ 2,51
The Coors Brewing company	Em 1990 teve um retorno de US\$ 6,15 para cada US\$ 1 investido. Hoje seu retorno anual vai de US\$ 1,24 a US\$ 8,33.

<sup>1</sup> (International) trad. da autora

# Redução do Turnover <sup>1</sup>

<b>EMPRESA</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
Assurance Company of Toronto 's	A média anual de turnover dos empregados participantes do programa foi de 1,8%. A média da empresa foi de 18%.
Toronto Life Assurance	O turnover dos funcionários participantes do programa foi 1,5%, enquanto dos não participantes foi de 15%.
Tenneco	Os funcionários que participam do programa têm 13% menos probabilidade de deixar a empresa que aqueles que não participam.
Columbia Hydroelectric 's	A taxa anual de turnover dos participantes do programa foi 3,5%. A média de toda a empresa foi 10,3%.

<sup>1</sup> (International) trad. autora

# Redução das Despesas Médicas <sup>1</sup>

<b>EMPRESA</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
GE Aircraft	As despesas médicas dos funcionários membros do programa diminuiram 25%, enquanto as geradas pelos não membros aumentaram 17%
The City of Birmingham	Manteve os custos com despesas médicas 21% abaixo da média do Estado
Westinhouse Electronic Assembly Plant College Station	Os funcionários que participaram do programa geraram um custo US\$ 1.715 menos que aqueles que não participaram
Johnson & Johnson	Os funcionários que participaram pelo segundo ano do programa custaram 17% menos em despesas hospitalares que aqueles que não participaram. Os funcionários que participaram pelo terceiro ano custaram 34% menos.

<sup>1</sup> (International) trad. da autora

# Benefícios aos participantes

- ◆ Melhora da condição física geral
- ◆ Melhora das relações interpessoais
- ◆ Melhora da consciência corporal
- ◆ Aumento da disposição para o trabalho
- ◆ Prevenção dos D.O.R.T.
- ◆ Melhora geral da qualidade de vida



# Apresentação de resultados

# Participantes <sup>1</sup>

Cargo	Frequência	%
Gerente qualidade	1	1,1
Operador	37	41,6
Gerente produção	1	1,1
Montador	15	16,9
Digitador	5	5,6
Chefe	5	5,6
Mecânico	7	7,9
Vendedor	6	6,7
Auxiliar	12	13,5
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> (Cañete,2001,p.188)

Média geral atribuída pelos entrevistados *Saúde Pessoal* (corporeamente), segundo a escala : 1 = nunca; 2 = raramente; 3 = às vezes; 4 = com muita freqüência; 5 = muito freqüentemente <sup>1</sup>

<b>Sintomas</b>	<b>Antes da GL (Média)</b>	<b>Depois da GL (média)</b>
Físicos	2,00	1,61
Mentais	1,94	1,85

<sup>1</sup> (Cañete, 2001, p.196)

Média geral atribuída pelos entrevistados aos **Resultados Observados**, segundo a escala :  
1 = muito problema...5 = nenhum problema <sup>1</sup>

<b>Sintomas</b>	<b>Antes da GL (média)</b>	<b>Depois da GL (média)</b>
Físicos	3,56	3,74
Mentais	3,21	4,46

<sup>1</sup> (Cañete, 2001, p.194)

Distribuição de freqüência da opinião dos entrevistados sobre  
*"Licença médica Antes ou Depois da GL"* <sup>1</sup>

<b>Já esteve em licença</b>	<b>Freqüência</b>	<b>%</b>
Não	43	54,0
Sim, antes	31	39,2
Sim, depois	05	6,3
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> (Cañete, 2001, p.199)

Distribuição de freqüência da opinião dos entrevistados sobre  
**"A GL traz resultados positivos para você" <sup>1</sup>**

<b>Traz Resultados</b>	<b>Freqüência</b>	<b>%</b>
Sim	84	96,6
Não	03	3,4
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> (Cañete, 2001, p. 201)

Distribuição de freqüência da opinião dos entrevistados sobre  
**"A GL traz resultados positivos para a empresa" <sup>1</sup>**

<b>Traz Resultados</b>	<b>Freqüência</b>	<b>%</b>
Sim	85	97,7
Não	02	3,4
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> (Cañete, 2001, p. 204)

Distribuição de freqüência da opinião dos entrevistados sobre  
**"É a favor da continuidade da GL" <sup>1</sup>**

<b>Traz Resultados</b>	<b>Freqüência</b>	<b>%</b>
Sim	88	100,0
Não	-	-
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> (Cañete, 2001, p. 209)

## Discussão

O tema principal abordado neste trabalho – Ginástica Laboral, é um assunto muito atual apesar de ainda desconhecido, tanto pelas empresas quanto pelos profissionais da área de Educação Física.

Esta falta de conhecimento gera algumas dificuldades / problemas.

A falta de conhecimento do programa pelas empresas cria uma grande resistência a aceitação e contratação de profissionais para a implantação do programa e como consequência limita a possibilidade de acesso e contato de milhares de funcionários com a atividade física e ainda exige um grande trabalho por parte dos profissionais da área de Educação Física que têm que convencê-los a investir no programa.

Segundo Cañete (2001) :

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

Sobre a postura das empresas em relação à implantação dos programas Cañete (2001) acredita que : *"embora as empresas estejam adotando a ginástica Laboral mais por exigência do mercado do que por conscientização e preocupação com a saúde dos trabalhadores, os resultados significativos sobre a produtividade e a qualidade vão se encarregar de abrir os olhos da administração e de perpetuar uma prática tão sadia e promissora."*

O desconhecimento do tema pelos profissionais da Área de Educação Física gera uma série de discussões :

- 1) Falta de disciplinas que tratem sobre o assunto durante o curso de graduação.
- 2) Necessidade de participação em cursos de especialização para trabalhar na área.
- 3) Atuação de profissionais despreparados que prejudicam o mercado pois, muitas vezes, implantam um programa que não apresenta resultados e por isso é abortado pela empresa. Desta forma a dificuldade de atuação no mercado aumenta, já que mais difícil que convencer uma empresa a investir na implantação do programa é convencê-la a reinvestir.

Segundo Targa (1973), assim como outros meios educativos, a atividade física pode ser uma "arma de dois gumes". Dependendo do tipo de profissional que a conduzir, pode ser um poderoso instrumento de educação e desenvolvimento ou, se cair em mãos incompetentes e inescrupulosas, pode deformar, produzir lesões e qualidades físicas e morais negativas.

## **Considerações Finais**

Como demonstrado durante o trabalho, a Ginástica Laboral proporciona diversos benefícios tanto aos participantes do programa quanto às empresas.

Segundo Cantarino Filho (1974) :

*“Quando uma empresa ou local de trabalho é demasiadamente mecanizado, a atividade física do trabalhador é muito reduzida e, desta forma, há uma diminuição de suas funções musculares e fisiológicas, em virtude do próprio trabalho, pois a tarefa não proporciona, não obriga o homem ao esforço, a máquina o faz por ele.*

*Numa situação contrária onde o homem tem que ser a verdadeira máquina para vencer as resistências do seu trabalho físico, pois o trabalho manual é grande, verifica-se que há uma tendência da produção diminuir em virtude da instalação da fadiga muscular e orgânica”*

Considerando as colocações acima podemos verificar que a Ginástica Laboral se aplica a qualquer tipo de atividade realizada pela empresa, seja ela um trabalho que exija grande esforço físico ou não.

Vimos também durante o trabalho que o programa de Ginástica Laboral não traz apenas benefícios físicos, mas também psíquicos, aumentando o bem estar geral dos trabalhadores, sua disposição para o trabalho e também as relações interpessoais.

Conforme Cañete (2001) :

*“A Ginástica Laboral aumenta a produtividade sim, tendo em vista todos os depoimentos e a explicação lógica de que, se diminui as dores, aumenta a disposição, a atenção e a concentração, ativa a mente e o corpo, reduz acidentes, afastamentos por doenças ocupacionais e a procura do ambulatório, evidentemente, reduz os custos, os erros, melhorando os resultados em quantidade e, principalmente, em qualidade. “*

Além dos benefícios apresentados a ginástica laboral também representa uma promissora área de trabalho, em expansão e ainda pouco explorada pelos profissionais de Educação Física.

No entanto aqueles profissionais que pretendem se dedicar à área terão um árduo trabalho pela frente visto as dificuldades que ela ainda apresenta :

- Falta / dificuldade de acesso à bibliografia.
- Resistência das empresas quanto a implantação do programa.
- Atuação de profissionais não especializados no mercado.

## **Referências Bibliográficas**

Cañete, Ingrid. ***Humanização : Desafio da Empresa Moderna. A Ginástica Laboral como um Caminho.*** São Paulo. Ícone Editora, 2001.

Cantarino Filho, Mário Ribeiro & Pinheiro, Ewerton Negri. ***Ginástica de Pausa Trabalho e Produtividade.*** Brasília. Revista Brasileira de Educação Física e Desportos (20) : 38-42, Mar/Abr, 1974.

Deutsch, Silvia. ***Atitude dos Trabalhadores de Indústrias Têxteis quanto à Prática da Atividade Física no Tempo Livre.*** Dissertação de Mestrado. São Paulo. Escola de Educação Física da universidade de São Paulo, 1991.

Ferrarezi, M.S.. ***A Influência da Atividade Física na Melhoria da Qualidade de Vida do Homem.*** Dissertação Dourorado. Campinas. Faculdade de Educação Física. Unicamp, 1997.

International Health, Racquet & Sportsclub Association. ***The Economic Benefits of Regular Exercise.*** (xerox)

Ministério da Educação. Secretaria de Educação Física e Desportos. ***Esporte e Lazer na Empresa.*** Brasília. MEC/SEED, 1990.

Targa, F. Jacinto. ***Teoria da Educação Físico-Desportiva-Recreativa.*** Porto Alegre. Escola Superior de Educação Física do IPA, 1973.

## **Bibliografia**

Codo, Wanderley; Almeida, Maria Celeste C.G.. ***Lesões por esforços repetitivos***. Rios de janeiro. Ed Vozes, 1995.

Dias, Maria de Fátima Michelin. ***Ginástica Laboral – empresas gaúchas têm bons resultados com ginástica antes do trabalho***. Revista Proteção, nº 29. RS, 1994.

Kolling, Aloysio. ***Estudo sobre os efeitos da Ginástica Laboral compensatória em grupos de operários de empresas industriais***. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre. Faculdade de Educação – UFRGS, 1982.

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

Radici, Carlos. ***Projeto de implantação de ginástica Laboral compensatória na empresa DHB – componentes automotivos S.A.*** Trabalho de conclusão de curso. Porto Alegre. UFRGS, 1994.

Rodrigues, Marcus Vinícius Carvalho. ***Qualidade de Vida no Trabalho***. Petrópolis. Ed. Vozes, 1994.

Stellman, Jeanne M., Daum, Susan M.. ***Trabalho e saúde na indústria***. São Paulo. Edusp, 1975.