

TCC/UNICAMP
V637a
2245 FEF/736

SANDRA MARIA PIRES VIEIRA

ATIVIDADE FÍSICA X EMPRESAS
Benefícios e Dificuldades na implantação de Programas de Atividade Física

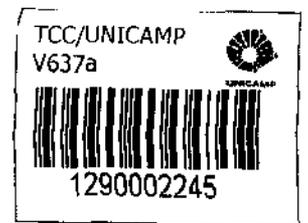
NOVEMBRO - 1996
UNICAMP

SANDRA MARIA PIRES VIEIRA

ATIVIDADE FÍSICA X EMPRESAS
Benefícios e Dificuldades na implantação de Programas de Atividade Física

*Monografia para obtenção do
título de Bacharel em Educação
Física pela Universidade Estadual
de Campinas - UNICAMP - sob
orientação do Professor Paulo
Cesar Montagner*

UNICAMP



AGRADEÇO
AOS MEUS PAIS, por terem me feito existir e criarem caminhos
em minha vida,
AO QUERIDO IRMÃO Alexandre Pires, por, mesmo brigando, ter
muito me ajudado,
ÀS EMPRESAS abordadas, sem sua cooperação a pesquisa em
anexo não estaria sendo lida,
À ADORÁVEL amiga Tati Zylberberg, que de uma maneira
inexplicável esteve muito
presente na redação desse trabalho,
ao meu ORIENTADOR, Prof. Cesinha,
a HELÔ, que muito me ajudou no levantamento estatístico da
pesquisa,
à Tânia, sempre presente no atendimento às empresas,
a todas as pessoas que leram e criticaram, fazendo com que esse
ensaio melhorasse,
À minha alucinante TURMA 93, a todos vocês que ajudaram a
formar a Sandra que hoje existe,
e, EM ESPECIAL, ao querido amigo Vitor Tessutti (VITÃO), ao
qual nenhuma das palavras que tentarei escrever aqui,
expressarão meus agradecimentos.

**“ NÃO PODEMOS FAZER GRANDES COISAS,
APENAS PEQUENAS COISAS COM GRANDE AMOR.”**

Madre Teresa

SUMÁRIO

1. RESUMO	01
2. INTRODUÇÃO	02
3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	
3.1 O colaborador sedentário	03
3.2 Benefícios na implantação de Programas de Atividade Física - Estudos	05
3.3 Exemplos de P. A. F. desenvolvidos em Empresas	13
3.3.1 - Ginástica de Pausa	
3.3.2 - Uma experiência de Ginástica de Pausa	
3.3.3 - Ginástica Preventiva	
3.4 Etapas para Implantação de P.A.F. em Empresas	19
4. A PESQUISA	20
4.1 - Metodologia	
4.2 - Questionário	
4.3 - Dados Coletados	
4.4 - Análise dos dados coletados	
5. CONCLUSÕES.....	35
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
7. ANEXOS	39

1. RESUMO

O objetivo do estudo da presente monografia foi, num primeiro momento, através de uma revisão bibliográfica, descrever sobre o trabalho sedentário e como o sedentarismo influencia na qualidade de vida do colaborador dos dias atuais. Num segundo instante relatou-se sobre os benefícios, tanto para o empregado quanto para o empregador, com a implantação de um Programa de Atividade Física (P.A.F.) desenvolvido para os colaboradores. Citou-se também exemplos de Programas de Atividade Física desenvolvidos em empresas. Para o enriquecimento desse trabalho monográfico, foi realizada uma pesquisa de campo que objetivou identificar fatores que dificultam a implantação de um P.A.F. em algumas empresas de Campinas e região associadas ao SESI. A pesquisa baseou-se num questionário respondido por gerentes de Recursos Humanos de cada empresa abordada. Essas foram selecionadas a partir de uma listagem de empresas associadas ao SESI numa *amostragem aleatória simples* de fração $\frac{1}{4}$, totalizando 82 empresas. Desta amostra, 58 informantes nos fizeram evidenciar que 29, 3% das empresas abordadas que não possuem um P.A.F. acreditam que a falta de instalações para desenvolver tais atividades é o principal fator dificultador na implantação de um programa de atividade física direcionado aos seus colaboradores. O desconhecimento dos benefícios de um Programa de Atividade Física é o que identificamos como sendo o segundo fator que mais dificulta a implantação, com um total de 12,1% das empresas que responderam. Outros dados foram levantados, como por exemplo, o interesse das empresas na implantação de um Programa de Atividade Física para seus colaboradores.

2. INTRODUÇÃO

Ter feito essa monografia de final de curso foi algo muito rico para a conclusão de minha vida acadêmica. Pude entrar em contato com pessoas que não fazem parte da minha área de atuação profissional e analisar a maneira como essas percebem a necessidade da atividade física regular na vida do colaborador. Pude notar que reconhecer tais benefícios não é o que move as empresas a implantarem Programas de Atividade Física para seus colaboradores, pois, dos questionários respondidos que tivemos acesso, as empresas sabem dos benefícios da implantação de um programa de atividade Física para seus colaboradores, no entanto, uma minoria implanta tais programas. Meu questionamento nesse trabalho científico esteve todo o tempo direcionado a tal pergunta: Já que são reconhecidos os benefícios de um Programa de Atividade Física aos colaboradores dentro de uma empresa, qual fator dificulta sua implantação?

A partir dessa pergunta, tivemos algumas respostas, e analisados os dados obtidos, podemos concluir que não possuir instalações ou espaço físico adequado é o fator que mais dificulta a implantação de tais programas, mesmo reconhecendo os benefícios que esses proporcionam aos colaboradores.

Essa monografia foi dividida primeiramente numa revisão bibliográfica, onde foi discutido o estilo de vida sedentário que os colaboradores da vida moderna levam. Após essa discussão, descrevemos os benefícios com a implantação de Programas de Atividade Física, que foram evidenciados em algumas empresas que adotaram tais programas e por último, para concluir a primeira parte desse trabalho monográfico, relatamos que tipos de Programas de Atividade Física são desenvolvidos dentro das empresas, como também quais são as etapas para se implantar tais programas.

A segunda parte dessa monografia é a pesquisa de campo realizada em algumas empresas de Campinas e região associadas ao SESI, através qual pudemos concluir que as empresas que não implantam Programas de Atividade Física para seus colaboradores, vêem como o principal obstáculo, a falta do espaço necessário para desenvolver tais atividades.

Ter pesquisado sobre esse assunto, que também constitui o mercado de trabalho dos profissionais dessa nossa área foi algo muito enriquecedor, pois, esse é um tema pouco abordado nas disciplinas que constituem o currículo de graduação do curso de Educação Física.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 O Colaborador Sedentário

Com a Revolução Industrial, a urbanização ocorreu de modo intenso, provocando inúmeras pressões ambientais e mudanças no estilo de vida dos colaboradores. O homem colaborador deixou de ter um estilo de vida ativo, caracterizado pelo trabalho rural e artesanal que antecedeu a revolução industrial, tornando-se um colaborador sedentário, com pouca ou nenhuma oportunidade para o envolvimento em atividades físicas.

Com o sedentarismo, “os processos físicos e bioquímicos que ocorrem continuamente no corpo humano alteraram-se, provocando perturbações, sintomas patológicos e, por fim, doenças graves” (Curso E.F. UNIB, 1994, p. 13).

Não se imaginava, tempos atrás, que teríamos com a industrialização e urbanização um aumento de certas doenças, comumente denominadas de “doenças da civilização moderna”, tais como o câncer, distúrbios mentais, doenças respiratórias, cardíacas, nutricionais e muitas outras. Há uma série de fatores envolvendo e causando esses males.

A falta de uma boa qualidade de vida, que segundo Moacyr Nobre et alli (199...), pode ser entendido como uma “sensação íntima de conforto, bem-estar ou felicidade no desempenho de funções físicas, intelectuais e psíquicas dentro da realidade da sua família, do seu trabalho e dos valores da comunidade a qual pertence” é uma das principais causas do surgimento dessas doenças.

Um outro fator que muito contribuiu para a baixa qualidade de vida dos colaboradores, é o sedentarismo. Segundo DE MARCHI (apud JIMENEZ, 1995), “o sedentarismo é um fator de risco para a saúde”. Numa pesquisa realizada com 120 executivos de uma determinada empresa, DE MARCHI (apud JIMENEZ, 1995) constatou que 77% estavam acima do peso, 67% eram sedentários e 56% tinham colesterol alto. Esses dados representam a realidade dos colaboradores dessa era moderna, acostumados com péssimos hábitos diários.

O desenvolvimento desse modo de vida altamente industrializado fez surgir uma série de novas perturbações ao homem, no que se refere à saúde.

Ao integrar-se na profissão, o homem trabalha, inúmeras vezes, em condições desfavoráveis, em ritmo excessivamente intenso, em posições ergonomicamente inadequadas e sem tempo livre para atividades físicas (KARAM, 1995, p. 30/31).

Conforme KARAM (1995), a especialização do trabalho industrial e o sedentarismo de certas profissões prejudicam a movimentação do corpo, contribuem para um envelhecimento precoce, para deformações estruturais e debilitam todo o funcionamento fisiológico.

“Sem dúvida, a baixa qualidade de vida vem trazendo inúmeros problemas, tornando-se cada vez mais necessário contrabalançar os efeitos nocivos do trabalho industrial, intelectual, burocrático e de escritório, recorrendo à prática regular de atividade física para restabelecer o perdido equilíbrio fisiológico” (KARAM, 1995, p. 31).

Segundo a Associação Nacional da Medicina do Trabalho (1990), estamos hoje assistindo uma “mudança importante no modo de produção, pois exige-se do colaborador cada vez mais capacidade intelectual e decisão diante de equipamentos informatizados e automatizados com menor atividade muscular”. Este processo de evolução está levando o homem que trabalha, em qualquer nível que se situe nas empresas, ao sedentarismo e ao aumento das tensões psíquicas no seu dia a dia.

Estudos feitos em empresas norte-americanas, na década de 70, demonstram que 70% das pessoas que trabalham em escritórios são absolutamente sedentárias. Os sedentários causam às empresas 36% mais despesas médicas e, quando precisam ser internados, por qualquer problema de saúde, o seu período de recuperação é 54% mais longo que dos que praticam atividade física regularmente, conforme comprova a mesma pesquisa feita nos E.U.A. (Revista VEJA, 1995, p. 125).

O quadro abaixo (PEGADO, 1991, p. 80) demonstra as queixas existentes mais comumente detectadas em uma amostra de 52.000 exames de pessoas de idade média de 30 anos que trabalham em empresas na cidade de São Paulo e Rio de Janeiro, realizados no período de 1974 à 1991, pela Clínica de Medicina Preventiva do Centro Aeróbico do Brasil¹.

QUEIXA/FATOR	SEDENTÁRIOS	FISICAMENTE ATIVOS*
Cansaço fácil	25,2%	8,1%
Dor nas costas (coluna)	19,4%	4,2%
Dor de cabeça	13,1%	4,8%
Sono	38,3%	14,3%
Sem qualquer queixa	32,1%	63,2%
Excesso de peso	45,4%	8,6%
Hábito de fumar	42,3%	12,5%
Stress significativo	48,4%	21,7%
Hipertensão arterial	20,7%	5,2%
Consumo de álcool	23,5%	4,1%

¹ Empresa de consultoria em Promoção de Saúde Preventiva dirigida pelo Dr. Paulo Pegado.

* Praticantes regulares de exercícios físicos de 3 ou mais vezes por semana.

Esses dados acima nos permitem avaliar como o sedentarismo é um fator que muito contribui para a baixa qualidade de vida caracterizada por: cansaço fácil, dor nas costas, excesso de peso, hipertensão e outros fatores.

Podemos avaliar também, com esse estudo, como e quanto podem melhorar a saúde e a capacidade produtiva de um colaborador que seja estimulado e orientado no sentido de mudar seu estilo de vida sedentário para um fisicamente ativo, gozando do bem estar que esse proporciona.

Enfim, o sedentarismo está diretamente ligado com outros fatores que influenciam a qualidade de vida de uma pessoa, causando ao colaborador sedentário, na maior parte das vezes, dores lombares, hipertensão, excesso de peso, insônia e um mal estar geral.

Um novo estilo de vida, com a prática de exercícios físicos que trás consigo a convivência com hábitos de vida mais saudáveis, deve ser adotado a fim de se reverter esse quadro que representa a realidade do colaborador moderno, diariamente submetido à uma jornada de trabalho sobrecarregada e estressante.

3.2. Benefícios na implantação de Programas de Atividade Física (P.A.F.) nas empresas - Estudos

Desgastes físicos e psicológicos freqüentemente presentes no homem moderno, devido ao excesso de trabalho em ambientes não adequados, são fatores cada vez mais alarmantes na nossa sociedade. “Diminuir índices de acidentes de trabalho como também as doenças decorrentes de determinadas atividades profissionais, promover a integração entre os colaboradores, aumentar a produtividade, são alguns dos objetivos da implantação de um programa de atividade física dentro das empresas” (Revista BIOSPORT, 1996, p. 12).

O termo utilizado para esses programas de atividades físicas no exterior, mais precisamente nos E.U.A., é CORPORATE FITNESS, ou seja, ginástica na empresa.

Segundo Nelson Bittencourt, o CORPORATE FITNESS facilitou a entrada de profissionais da área para um novo mercado de trabalho da atividade física, “o que a princípio parece mais um custo para as empresas acaba se revertendo em lucro, uma vez que diminui as idas ao ambulatório, as faltas

ao trabalho por questões médicas com origem na má postura, influenciando no aumento da produtividade e qualidade do trabalho”(Revista BIOSPORT, 1996, p. 13).

Vários estudos foram feitos em relação aos benefícios de um programa de atividade física aos colaboradores de uma empresa, e isso, porque cada vez mais as empresas vêem seus colaboradores como seu principal patrimônio. “O homem começa a ser a figura central nos mecanismos industriais que movem o mundo” (DE MARCHI, 1995, p. 28). Melhores condições de trabalho, saúde e segurança passam, pouco a pouco, a fazer parte das decisões entre empregado e empregador.

Atender as necessidades básicas do colaborador, incluindo um programa de atividade física, proporcionando ao indivíduo uma melhora no seu bem estar físico geral, é uma nova visão que dirigentes empresariais estão adquirindo nessa era moderna. A manutenção da mão-de-obra qualificada dentro da empresa é ponto de honra. É preciso motivar os colaboradores para que se sintam satisfeitos e plenamente capacitados a realizarem um bom trabalho diário aumentando a produtividade da empresa.

O principal fator que determina a preocupação com o colaborador moderno é o crescente aumento do número de pessoas que se afastam das empresas por problemas de estresse, LER² e doenças cardíacas.

Este elevado número, coletado em pesquisas, vem se modificando em algumas empresas.

Nos E.U.A., por exemplo, das 500 maiores empresas americanas, 80 possuem centros de condicionamento físico ou programas de atividade física para os colaboradores. E isso surgiu com a necessidade de diminuir acidentes de trabalho, diminuir o número de faltas de colaboradores e conseqüentemente, aumentar a produtividade empresarial (DE MARCHI, 1995).

Segundo estudos de DE MARCHI (apud JIMENEZ, 1995), “a médio e longo prazo é possível reduzir de 15% a 25% os gastos com assistência médica de uma empresa”, quando o programa de atividade física é bem elaborado e com a orientação de profissionais competentes da área de Educação Física.

Um levantamento realizado através de pesquisas na XEROX em Resende - R.J. constatou que 44% de seus colaboradores sentiam dores relacionadas à má postura no trabalho (TORRES, 1994).

Na tentativa de mudar esse quadro alarmante, os colaboradores passaram a praticar diariamente exercícios de alongamento, durante 15 minutos, antes ou depois do expediente de trabalho. Os que possuíam um agravante comprometimento de postura passaram a ter dois intervalos

² LER - Lesões por Esforços Repetitivos, como são chamadas no Brasil, são devidas fundamentalmente à utilização biomecanicamente incorreta dos membros superiores, com força excessiva, posturas incorretas, alta repetitividade de um mesmo padrão de movimento e compressão de estruturas dos membros superiores. (COUTO, 1995, v. II p. 44).

diários de 15 minutos cada, fazendo ginástica compensatória, um tipo específico de ginástica desenvolvida em empresas, que será definida no próximo capítulo.

O programa apresentou resultados positivos e hoje apenas 5% dos colaboradores apresentam problemas de postura. Em 1995 a empresa não obteve registro de acidentes de trabalho com afastamento e após a implantação desse programa direcionado aos colaboradores, a produção passou de 66,1% para 80,7% (TORRES, 1994).

Outra empresa no Brasil que possui um programa de atividade física aos colaboradores é a DOW QUÍMICA. Segundo o diretor de saúde da respectiva empresa, Joel de Mello Franco, quem pratica atividade física custa de 300 a 400 dólares menos em relação ao não adepto ao programa de atividade física (apud JIMENEZ, 1995, p. B20).

Em média, “esses programas custam às empresas de 50 a 100 dólares por colaborador por ano, ao passo que só as despesas com assistência médica podem chegar a 100 dólares por colaborador por ano” (FRANCO apud JIMENEZ, 1995, p. B20)

Como na DOW QUÍMICA, empresa analisada anteriormente, os empregados da DU PONT passam antes por uma avaliação física. O programa é orientado e acompanhado por profissionais de educação física e fisioterapeutas.

Uma pesquisa feita na DU PONT em julho de 95, com o objetivo de constatar as vantagens do programa de atividade física implantado, verificou-se que 80% dos participantes do programa perderam de 1 a 8 quilos de gordura corporal, diminuindo o fator obesidade, que contribui para uma piora na qualidade de vida; como também constatou que 90% dos praticantes tiveram uma melhoria na condição física geral (NICOLETTA, 1995, p. B20).

Levantamentos obtidos pós-implantação do programa implantado pela DU PONT americana constatou que esta empresa economizou, no primeiro ano, 1,6 milhões de dólares em gastos médicos. No terceiro ano após a implantação, essa economia subira a 3 milhões de dólares (Vídeo: “Qualidade de vida na Empresa”).

Um outro estudo foi realizado entre os colaboradores da corporação norte-americana, TENNECO INC. O objetivo da pesquisa foi o de comparar, após um ano de implantação do programa de atividade física, os índices de absenteísmo por doenças, utilização de convênios médicos e custos dos colaboradores participantes e não participantes do programa de aptidão física e saúde oferecidos pela empresa (BAUN & BERNACKI, 1986, p. 18-22).

Os indivíduos participantes do estudo, 517 colaboradores, constituíam 1/5 de uma amostragem aleatória retirados de uma lista de empregados de duas divisões da TENNECO, somando um total de 2.475 colaboradores.

Dos 517 empregados da amostragem populacional, 53% (n=273) eram membros do centro de aptidão física e saúde e 47% (n=244) não eram membros - no entanto, desse total de 273 associados, 52 indivíduos do programa não registraram suas atividades físicas no computador, que é o meio de controle da empresa, sendo então, nessa pesquisa, pertencentes do grupo dos não praticantes. Isso representa para o estudo, 296 indivíduos não praticantes e 221 indivíduos praticantes.

No desenvolvimento da análise dos dados, foram considerados três fatores: o sexo (masculino e feminino), a idade (jovens com menos de 35 anos, de 35 a 54 anos e mais de 55 anos), atividade física (número total de sessões de exercício durante o período de estudo).

Os resultados indicaram que há uma tendência para os indivíduos praticantes do programa de atividade física ter menos horas de doença em relação aos não praticantes, no entanto, com uma diferença significativa somente demonstrada entre as mulheres praticantes (47h de doença) e as não praticantes (69h de doença). Os estudos comprovam que tanto as mulheres praticantes como as não praticantes apresentam níveis significativamente mais elevados de absenteísmo por enfermidade que os homens.

Outro dado verificado foi que a média geral dos gastos com cuidados médicos para os homens empregados não praticantes (US\$ 1,535) foi aproximadamente duas vezes superior aos dos praticantes (US\$ 639).

Os resultados indicam que os praticantes apresentam taxas mais baixas de absenteísmo por enfermidade e que os pedidos de reembolso para os cuidados com saúde são menores que para os não praticantes. O valor dos gastos com assistência médica equivalente a US\$ 533 entre os praticantes e US\$ 1,146 entre os não praticantes representam a redução de 45,7% comparando os dois orçamentos.

Essas diferenças de valores sugerem que os praticantes do programa de aptidão física são mais saudáveis e utilizam menos o sistema de cuidados com a saúde (convênios médicos) oferecidos pela corporação.

Os dados descritos acima demonstram alguns benefícios com a implantação de um programa de atividade física bem elaborado e direcionado aos colaboradores.

Esses benefícios são tanto para os colaboradores, que melhoram sua qualidade de vida, como para as empresas, que conseqüentemente, aumentam sua produtividade (DE MARCHI, 1995).

As vantagens para o indivíduo que segue regularmente um programa de atividade física é algo inquestionável, “ e o mais convincente argumento para demonstrar que a atividade física regular é benéfica é a listagem dos benefícios que esta proporciona, cientificamente comprovados por vários estudos ” (PEGADO, 1990, p.75).

A nível social, a atividade física pode proporcionar uma maior sociabilização entre os praticantes; no caso de atividades físicas desenvolvidos em empresas, “ a prática promove a integração entre os colaboradores, a melhoria do relacionamento interpessoal ” (KARAM, 1995).

Segundo o médico DE MARCHI (Revista VEJA, 1996, p.125), as pessoas ficam mais relaxadas e produzem melhor, além de melhorar o clima de trabalho.

Em relação a saúde física, “ os benefícios de um programa de atividade física são inúmeros ” (DE MARCHI apud Revista VEJA, 1996, p.125)

Ilustrando a afirmação acima, segue o quadro de algumas mudanças fisiológicas sentidas em colaboradores da empresa MERREL LEPETIT, após três meses de implantação de um programa de atividade física.

QUADRO 2

	MULHERES	HOVIENS
RESISTÊNCIA MUSCULAR	melhora de 22%	melhora de 11,5%
PERCENTUAL GORDURA CORPORAL	diminuição 5,22%	diminuição 4,83%
FLEXIBILIDADE DORSO-LOMBAR	melhora 16%	melhora 32%
PESO CORPORAL	aumento 2,80%	aumento 1,40%

Fonte: Revista *Proteção*, 1995.

Como podemos observar no QUADRO 2, a melhora física foi geral, como o fortalecimento de grupos musculares, proporcionando uma melhoria na postura e também a mudança no quadro da obesidade.

Em relação a saúde mental, a prática de exercícios físicos regulares proporciona um melhor aproveitamento do oxigênio a nível cerebral, aumentando o poder de concentração do indivíduo, acelerando o raciocínio, diminuindo a fadiga mental, melhorando o humor, entre outros fatores (PEGADO, 1995)

No entanto, estudos demonstram que o maior benefício das atividades físicas relacionado à saúde mental do indivíduo, se diz respeito à diminuição do nível de ansiedade e estresse causados pelo excesso de trabalho diário.

Se por um lado os benefícios para a saúde alcançados pelos praticantes regulares de exercícios físicos são inquestionáveis, por outro lado é necessário que se defina os benefícios que podem ser alcançados pela empresa que, ao decidir oferecer um programa direcionado de atividade física e bem

estar para seus colaboradores, terá que fazer um investimento e conhecer as suas perspectivas de retorno.

Os resultados alcançados podem ser, segundo PEGADO (1990, p. 78):

1. Diminuição dos acidentes de trabalho - o aumento da atenção e dos reflexos, assim como a maior satisfação no trabalho, uma melhor aptidão física e disposição contribuem significativamente para a redução dos acidentes de trabalho em até 25%, como demonstra o quadro abaixo (QUADRO 3):

QUADRO 3

ATIVIDADE FÍSICA X PRODUTIVIDADE

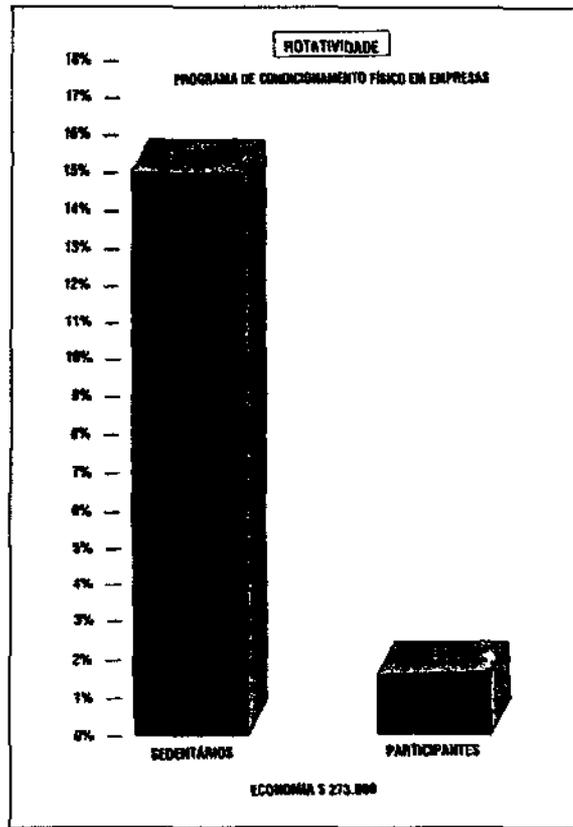
Produtividade	aumento de 2 a 5%
Acidentes trabalho	redução de 20 a 25%
Rotatividade	redução de 10 a 15%
Absenteísmo	redução de 15 a 20%

Fonte: Fundação MUDes, 1989.

2. Diminuição da Rotatividade - a adoção de materiais ergonômicos, como também a satisfação pessoal, reduz a rotatividade de colaboradores em um empresa (QUADRO 3).

Um estudo feito em uma indústria canadense com 534 empregados, publicado em 1981, na Revista *Ergonomics*, demonstrou que a rotatividade do grupo de participantes de um programa de atividade física era dez vezes menor que a do grupo de sedentários (QUADRO 4).

QUADRO 4

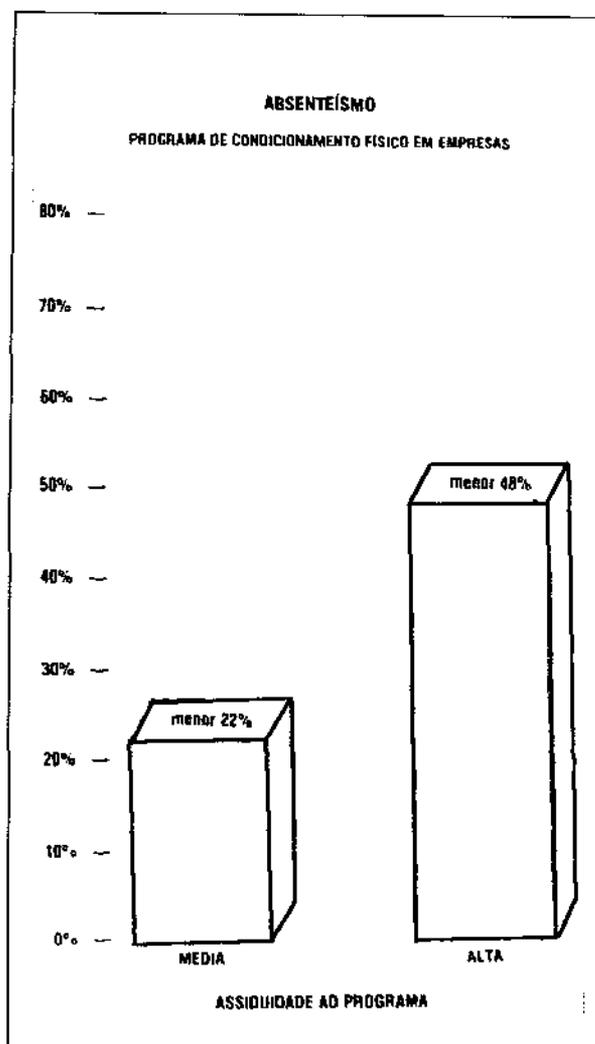


Fonte: Revista *Ergonomics*, 1981.

3. Diminuição do Absenteísmo - na medida em que a prática regular de exercícios físicos promove uma maior proteção contra as infecções, diminui a incidência de dores lombares e faz com que o indivíduo cuide melhor de sua saúde e sinta-se mais disposto, estimulado e envolvido com os objetivos da empresa, compreende-se então que um programa de atividade física pode contribuir com a queda no número de absenteísmo de uma empresa (PEGADO, 1990).

Outro estudo realizado na mesma empresa canadense citada anteriormente, apresentou índices de redução do absenteísmo em até 22%. Porém, do grupo de colaboradores que freqüentam com grande assiduidade ao programa de atividade física, o índice do absenteísmo foi 48% menor, como ilustra o quadro abaixo (QUADRO 5):

QUADRO 5



Fonte: Revista *Ergonomics*, 1981.

4. Aumento da Produtividade - “a produtividade sofre a influência de uma série de fatores, o que dificulta atribuir índices que sejam capazes de avaliar o efeito direto e exclusivo de um programa de atividade física em relação a este aspecto” (PEGADO, 1990, p. 79).

Um programa adequado de atividade física é capaz de prevenir as doenças cardiovasculares e evitar a ocorrência de mortes prematuras, permitindo que uma pessoa aumente a qualidade e a quantidade de vida produtiva (PEGADO, 1990, p. 79). A interrupção precoce da carreira de um colaborador administrativo, seja por uma doença qualquer ou morte prematura, representa uma perda

incalculável para a empresa em termos de produtividade, tempo e investimento em seleção, treinamento e desenvolvimento de um substituto (Revista EXAME, 1994, p. 88).

5. Aumento da Qualidade - melhorar o processo de controle da qualidade só é possível se cada colaborador tiver atendido às suas necessidades no que diz respeito à qualidade de vida (PEGADO, 1990).

Estudos demonstram que o Japão, país que simboliza a qualidade, tem atualmente o menor índice de mortalidade por doenças cardiovasculares. Muitas empresas japonesas implantaram para seus colaboradores a prática de exercícios físicos durante o expediente de trabalho, como também mantém uma alimentação saudável, e esses fatores fazem enorme diferença quando se está correlacionando qualidade de vida com qualidade de trabalho.

6. Retorno do investimento e lucro para ambas as partes - o aumento da produtividade, torna a empresa mais competitiva e favorece o seu crescimento em termos de participação no mercado. Melhoram as relações de trabalho, e o ganho de qualidade de vida e saúde dos colaboradores gera uma diminuição dos custos com assistência médica (PEGADO, 1990).

Os itens citados acima são alguns benefícios que podem ser alcançados tanto pelas empresas como para os colaboradores, com a implantação de um programa de atividade física.

3.3 Exemplos de Programas de Atividade Física desenvolvidos em Empresas

Como analisa KARAM, diretor da Associação Ocupacional de Curitiba, (1995, p. 31), “podemos definir ginástica na empresa como uma atividade de prevenção e compensação, também chamada de *ginástica laboral*, que visa a promoção da saúde, melhorando as condições de trabalho e a preparação bio-psico-social do participante”.

KARAM acrescenta que essas atividades contribuem para a melhoria do relacionamento interpessoal entre os colaboradores, na redução de acidentes de trabalho, na diminuição do absenteísmo e no conseqüente aumento da produtividade empresarial.

As atividades físicas desenvolvidas nas empresas, segundo KARAM (1995) podem ser definidas e divididas em Ginástica de Pausa ou Laboral Compensatória, e Ginástica Preventiva.

3.3.1 Ginástica de Pausa

A organização e realização do trabalho empresarial envolve, em muitos casos, tarefas repetitivas executadas num ritmo acelerado.

“A monotonia, o sedentarismo, a ausência de alternância de movimentos e a predominância de solicitações físicas unilaterais são algumas das características que marcam esse trabalho”(FARIA, 1990, p. 110).

Devido a esses inúmeros fatores surgiu a necessidade de se desenvolver, nos ambientes de trabalho, atividades físicas compensatórias.

“A ginástica durante a jornada de trabalho têm sido apontada como o meio que melhor se adapta àquele esforço compensatório, graças ao seu largo espectro de movimentos analíticos e aos efeitos gerais tonificantes” (FARIA, 1990, p. 110).

A Ginástica de Pausa definida por FARIA (1990) como sendo aquela realizada dentro das empresas durante o expediente de trabalho, tem como objetivos os itens abaixo:

QUADRO 6

1. Compensar os efeitos negativos da organização e execução do trabalho, como por exemplo, a fadiga geral e/ou localizada, o sedentarismo e a atmosfera social comprometida.
2. Contribuir para a preparação e adaptação aos postos de trabalho, melhorando a coordenação geral e específica.
3. Despertar o interesse por um estilo de vida sadio e ativo fora da jornada de trabalho, exercendo assim um efeito benéfico sobre a saúde do colaborador, sobre o absenteísmo, sobre o nível de incidência de acidentes de trabalho e conseqüentemente gerando o aumento da produtividade.

Fonte: FARIA (1990, p.110).

Parece inadequado citar o aumento da produtividade como um dos principais objetivos da Ginástica de Pausa ou Laboral Compensatória, no entanto, em melhores condições físicas e psicológicas, aliadas a um clima agradável de trabalho, poderão apresentar como consequência o aumento da produtividade, compensando o tempo de interrupção nos exercícios físicos da ginástica de pausa que são desenvolvidos. Assim, o objetivo principal não é o aumento da produtividade, mas sim a saúde e o bem estar do colaborador.

Um outro aspecto importante na Ginástica de Pausa é determinar os horários em que as atividades serão desenvolvidas dentro do expediente de trabalho. Daí o nome de Ginástica de Pausa (Revista BIOSPORT, 1996, p. 3).

“A existência de um programa de Ginástica de Pausa não pode acarretar nem perda salarial, nem aumento da permanência do colaborador na empresa, de modo a compensar o tempo que o desenrolar das sessões de ginástica de pausa ocupa, enfim, a ginástica de pausa têm que situar-se na jornada de trabalho remunerada” (FARIA, 1990, p. 111).

Nos estudos direcionados à implantação da ginástica de pausa têm-se considerado a jornada de trabalho como sendo de 8 (oito) horas diárias.

Durante esse período diário de trabalho há momentos de fadiga apresentadas pelo colaborador. “A Ginástica de Pausa busca estabelecer um equilíbrio entre os fatores geradores de fadiga e o efeito positivo do exercício” (FARIA, 1990, p. 111).

O objetivo principal, então, com a implantação da Ginástica de Pausa, é amenizar as fadigas que os colaboradores estão sujeitos no ambiente de trabalho, melhorando a saúde e o bem estar desses.

Algumas pesquisas buscaram identificar os efeitos da Ginástica de Pausa sobre o indivíduo, e “os resultados têm demonstrado influências positivas da ginástica sobre o tempo de reação, a coordenação, a sensibilidade e a atenção dos colaboradores (FARIA, 1990, p. 112).

Pesquisas sobre o tempo de reação visuo-motora realizadas na Bélgica, Bulgária e URSS mostram que este melhora em 42% a 65% das pessoas que se submetem a programas de Ginástica de Pausa (FARIA, 1990, p. 112).

Um outro estudo de Geissler citado por FARIA (1990), aplicando o teste de Scheiner de acomodação visual comprovou, com um grupo de mulheres executando trabalhos de precisão, que os resultados obtidos com a Ginástica Laboral Compensatória ou de Pausa foram mais positivos que o simples emprego da pausa passiva.

“Pesquisas efetuadas na Bulgária e na URSS mostram que ao comparar a produção uma hora antes e uma hora após a ginástica, constataram que na última hora cresce o rendimento, o que vem a compensar o tempo de pausa” (FARIA, 1990, p. 114).

Todos esses estudos voltados para a influência da Ginástica de Pausa sobre o estado geral do colaborador comprovam que ela é benéfica, ajudando o indivíduo a utilizar suas potencialidades físicas e psíquicas ao máximo devido à diminuição da fadiga.

Mesmo apresentando benefícios aos colaboradores, “a Ginástica de Pausa é ainda desconhecida por muitos empresários, dirigentes sindicais e colaboradores” (FARIA, 1990, p. 115). A informação e conscientização junto a esses segmentos, explicando os objetivos da Ginástica de Pausa como o da implantação de programas de atividade física aos colaboradores, torna-se necessária. Neste caso, é preciso vencer as desconfianças e as reações normais a qualquer iniciativa inovadora.

3.3.2. Uma experiência de Ginástica de Pausa

O exemplo de aula de Ginástica de Pausa apresentado a seguir foi realizado por um grupo de datilógrafos do Instituto de Educação Física e Desportos da Universidade do Rio de Janeiro, conforme idealização do mesmo instituto (FARIA, 1990, p. 116).

Nas aulas desenvolvidas, convencionou-se que a duração das atividades não ultrapassaria 10 minutos. O espaço utilizado seria o local de trabalho sem nenhuma modificação e o vestuário habitual também foi mantido, sem alteração.

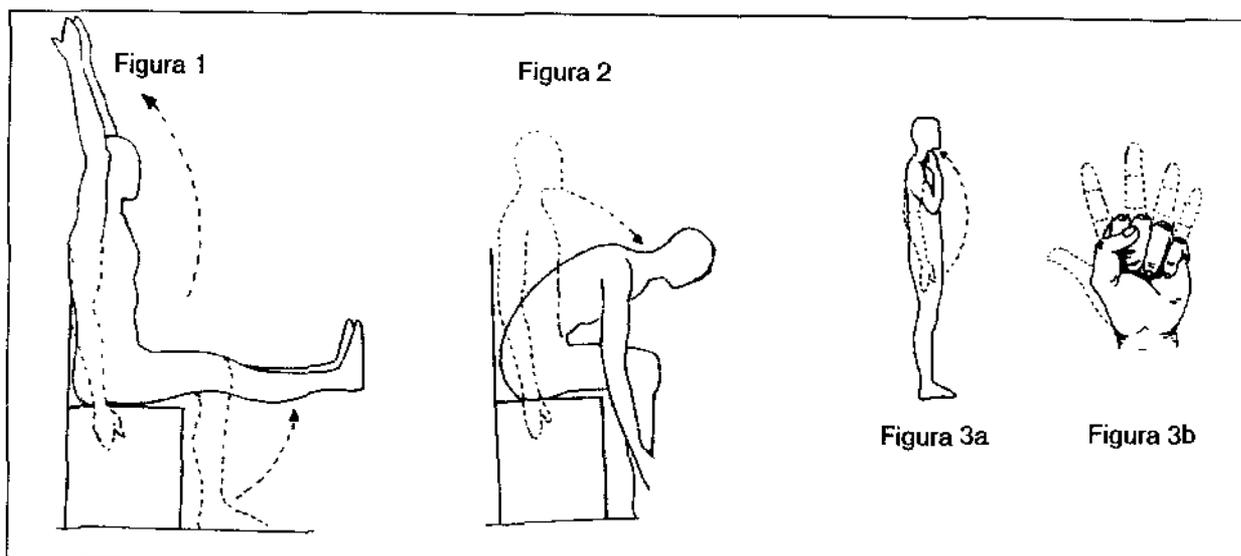
Na escolha inicial de exercícios foram incluídos exercícios de ativação geral, corretivos de postura, de fortalecimento muscular, de alongamento e exercícios respiratórios.

A intensidade e a quantidade de exercícios foram norteadas pelos fatores: sexo, idade, experiência anterior em ginástica e atividades físicas e o grau de condições físicas do grupo.

Um dos exercícios desenvolvidos foi o de espreguiçar-se. Sentado na própria cadeira em que trabalha, esticar as pernas e os braços acima da cabeça, espreguiçando-se (FIGURA 1). O movimento é realizado lentamente, respeitando o ritmo de cada um.

Um outro exercício (FIGURA 2) é a flexão anterior do tronco, deixando os braços relaxados lateralmente ao lado do corpo. O movimento também é feito lentamente, respeitando o ritmo individual.

Flexão e extensão dos antebraços: flexionar os antebraços sobre os braços, até tocar os ombros. Extensão dos antebraços até a posição de braços estendidos ao lado do corpo (FIG. 3a). Durante os movimentos, abrir e fechar os dedos das mãos. (FIG. 3b).



Fonte: FARIA, 1990, p.116.

O objetivo principal de uma aula desenvolvida dessa maneira é atingir e compensar os grupos musculares que se encontram em ação e tensão durante a jornada de trabalho, proporcionando a compensação e o conseqüente equilíbrio funcional, daí , o nome de Ginástica Laboral Compensatória ou de Pausa (FARIA, 1990).

Enfim, em termos simples, esse tipo de atividade física desenvolvido em empresas, com o nome de Ginástica Compensatória, “permite que o colaborador compense, através do exercício físico, a insuficiência de movimentos imposta por sua atividade, o que auxilia, também, na evasão - ainda que temporária - das preocupações e tensões naturais do trabalho” (KOLLING, 1990, p. 124).

3.3.3 Ginástica Preventiva

A ginástica preventiva, como o próprio nome define, é aquela que visa prevenir lesões através da reeducação dos colaboradores. Com esse tipo de atividade os colaboradores são orientados a realizar corretamente as tarefas corriqueiras do dia a dia, como sentar, pegar pesos do chão, das prateleiras, entre outros.

A subdivisão das ginásticas desenvolvidas dentro de empresas em ginástica de pausa ou laboral - compensatória, que descrevemos acima, são definidas por KARAM (1995).

Segundo um outro autor, BITTENCOURT (apud Revista BIOSPORT, 1996), as ginásticas desenvolvidas dentro das empresas, para os colaboradores, se subdividem em quatro categorias:

- Ginástica de Pausa
- Ginástica Laboral
- Ginástica Compensatória
- Ginástica Preventiva

Como define BITTENCOURT (apud Revista BIOSPORT, 1996), a Ginástica de Pausa é aquela realizada durante o período de trabalho. O colaborador, principalmente os colaboradores da área administrativa, interrompem seus serviços por 8-12 minutos e realizam a ginástica. Essa interrupção geralmente é feita uma vez durante o expediente de trabalho.

A Ginástica Laboral definida por BITTENCOURT (apud Revista BIOSPORT, 1996) é aquela realizada no início do turno de trabalho, e a principal finalidade desse tipo de atividade física é despertar o colaborador para o dia de trabalho. Segundo alguns especialistas, os colaboradores da linha de produção só estão completamente despertos e aptos para o trabalho cerca de uma hora após iniciado o turno. A Ginástica Laboral objetiva diminuir esse período de uma hora, fazendo com que o colaborador desperte com maior facilidade e rapidez.

A Ginástica Compensatória visa criar compensações musculares para o colaborador em função da atividade profissional. Da mesma maneira como define FARIA (1990), o principal objetivo da Ginástica Compensatória é o de compensar os grupos musculares que se encontram em ação e tensão durante a jornada de trabalho.

Um digitador, por exemplo, ao final de um turno de oito horas de serviço, têm os músculos dos braços e das mãos tensos. Os exercícios desenvolvidos na Ginástica Compensatória objetiva compensar as energias dispensadas e os grupos musculares tensionados, diminuindo as idas ao ambulatório e as doenças típicas dos profissionais da área, como dores nas costas, LER e tensões.

A Ginástica Preventiva, segundo BITTENCOURT (apud Revista BIOSPORT, 1996), da mesma maneira como define FARIA (1990), visa prevenir certas lesões musculares a que os colaboradores estão diariamente sujeitos.

Enfim, cada autor citado subdivide de maneira diversa as ginásticas desenvolvidas nas empresas. No entanto, o objetivo desses programas de atividade física é o de proporcionar ao colaborador uma melhora no bem estar geral no ambiente de trabalho que se encontra, como também no seu dia a dia, fora das empresas.

3.4 Etapas para Implantação de P.A.F. em Empresas

Conforme KARAM (1995) são cinco as etapas para a implantação de um programa de atividade física na empresa.

A primeira etapa é a *avaliação e diagnóstico*, onde são analisados a aptidão física e o estilo de vida do colaborador, biomecânica e ergonomia³, que permite uma adequação correta da atividade física, as necessidades de cada setor ou posto de trabalho (colaboradores da administração ou da linha de produção) como também o perfil do grupo.

Num segundo momento é feito o *planejamento e a estruturação* do programa, ou seja, qual a frequência das pausas para a atividade física, como serão ministradas as aulas e quais características serão desenvolvidas nas aulas (Ginástica de Pausa e Preventiva) de acordo com a necessidade de cada grupo.

A terceira etapa é o programa de *conscientização* das gerências, chefias, supervisão e colaboradores aos problemas provenientes da má postura durante a jornada de trabalho, e a melhor maneira de prevenir esses problemas.

São também apresentados os benefícios da prática regular e sistemática da atividade física dentro e fora da empresa. Nessa etapa também são discutidas as necessidades da melhoria das condições de trabalho através de palestras, vídeos, folhetos e outros informativos.

A implantação de um *projeto piloto*, num setor restrito da produção da empresa, é a quarta etapa do processo de implantação que assegura um nível de qualidade do programa, efetuando ajustes e melhoras antes de sua ampliação a outros setores.

Para a quinta etapa - *avaliação dos resultados* - tanto no projeto piloto quanto no definitivo, são adotados índices de avaliação nas áreas de qualidade de vida, qualidade da produção e produtividade.

Essas são as fases para a implantação de um programa de atividade física dentro de uma empresa (KARAM, 1995, p. 31).

³ É um conjunto de ciência e tecnologia que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e seu trabalho, basicamente procurando adaptar as condições de trabalho às características do ser humano. (COUTO, 1995, v. I, p. 11).

4. A PESQUISA

4.1 Metodologia

Podemos dizer que a pesquisa realizada nessa monografia é classificada como sendo uma pesquisa de campo, que segundo LAKATOS e MARCONI (1991) “ é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

Consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes para analisá-los. A pesquisa de campo propriamente dita não deve ser confundida com a simples coleta de dados (esse último corresponde à segunda fase da pesquisa); é algo mais complexo pois exige controles adequados e objetivos preestabelecidos que discriminam suficientemente o que deve ser coletado (LAKATOS e MARCONI, 1982, p. 229).

A metodologia utilizada na presente pesquisa foi através de um questionário que enviamos aos gerentes de Recursos Humanos de empresas que foram selecionadas a partir de uma lista de empresas associadas ao SESI⁴.

Algumas dessas empresas não possuem programas de atividade física direcionadas aos colaboradores, e o objetivo primordial dessa pesquisa de campo, realizada através do questionário, foi o de identificar algumas dificuldades, por parte da empresa, na implantação de programas de atividade física.

Num primeiro momento as empresas que seriam abordadas foram selecionadas através de uma técnica estatística de amostragem.

Denomina-se amostra a um conjunto de elementos selecionados e extraídos de uma população com o objetivo de descobrir alguma característica dessa população (nessa pesquisa, a população se refere à listagem de todas as empresas associadas ao SESI), baseando-se no postulado de que as conclusões formuladas ou os dados obtidos sobre a amostra valem também para a população da qual essa foi extraída (VERA, 1983, p. 50).

⁴ Serviço Social da Indústria

Na teoria da amostragem, podemos distinguir entre amostras probabilísticas e não probabilísticas. As primeiras caracterizam-se pelo fato de o pesquisador poder especificar, para cada elemento da população, o universo, a probabilidade de ser incluído na amostra. No segundo caso, entretanto, não há forma de estimar a probabilidade de cada elemento ser incluído na amostra, nem mesmo existe a segurança de que cada elemento tenha alguma probabilidade de ser incluído (VERA, 1983, p. 50).

O procedimento utilizado para a seleção das empresas associadas ao SESI, a amostra dessa pesquisa, foi através de uma *Amostragem Aleatória Simples*⁵ de fração $\frac{1}{4}$, ou seja, das 440 empresas da listagem, 82 foram selecionadas e abordadas através de um questionário. Dessas 82 empresas, foram coletados e analisados dados de um número de 58 empresas que responderam.

4.2 O Questionário

Após a seleção da amostragem dessa pesquisa, elaboramos um questionário, que segundo LAKATOS e MARCONI (1991), pode ser definido como “um instrumento de coleta de dados constituído de perguntas que podem ser classificadas em três categorias: abertas, fechadas e de múltipla escolha.”

O questionário empregado nessa pesquisa de campo foi composto por questões fechadas⁶ ou de múltipla escolha⁷.

Essas questões foram em número de nove (ver ANEXO 2), iniciando-se com a pergunta do número de colaboradores da empresa, que é uma questão abordando uma informação mais generalizada da empresa, até se afunilar, chegando à questões mais específicas, como por exemplo, se a empresa possui ou não casos de LER entre seus colaboradores, ou até mesmo quais benefícios as empresas acreditam que existam com a implantação de programas de atividade física aos seus colaboradores.

⁵ Constitui-se mediante um procedimento que oferece a cada elemento da população a mesma probabilidade de ser incluído nela. (VERA, 1983, p. 53).

⁶ Também denominadas limitadas ou de alternativas fixas, são aquelas que o informante escolhe sua resposta entre duas opções: sim e não. (LAKATOS e MARCONI, 1991, p. 230).

⁷ São perguntas fechadas, mas que apresentam uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto. (LAKATOS e MARCONI, 1991, p. 230).

A questão-chave e norteadora de todo o questionário dessa pesquisa é a que busca identificar quais fatores dificultam a implantação de um programa de atividade física para os colaboradores dentro da empresa.

Juntamente com o questionário, enviamos uma carta de apresentação justificando a necessidade das respostas para esse trabalho científico, como também, antecipadamente, agradecemos a cooperação dos gerentes de Recursos Humanos das empresas solicitadas (ver ANEXO 1).

4.3 Dados Coletados - Tabelas e Gráficos

Os dados coletados através do questionário foram digitados em banco de dados em DBASE e analisados no pacote estatístico SAS⁸. Procede-se a seguir a apresentação descritiva tabelar e gráfica seguindo a sequência das questões respondidas pelas empresas:

⁸ System Analysis Statistics.

Tabela 1 - Número de colaboradores das empresas entrevistadas.

Colaboradores	%	Frequência
Menos de 100	39,7	23
De 100 a 500	37,9	22
De 500 a 1000	8,6	5
Mais de 1000	13,8	8
Total	100	58

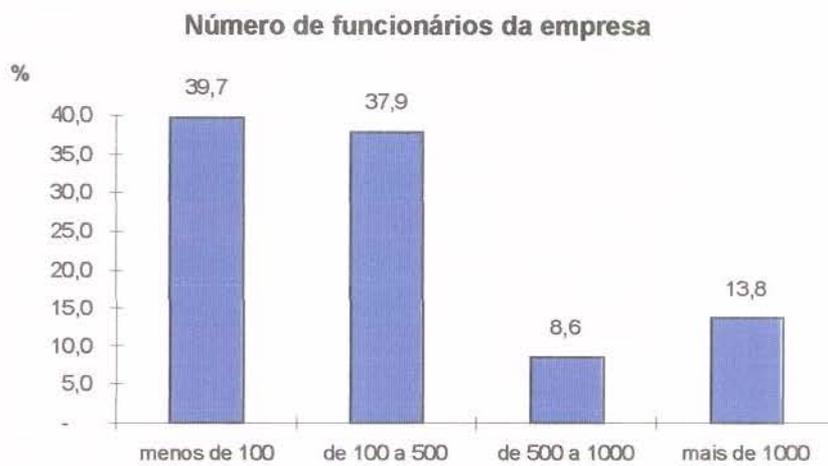


Tabela 2 - Origem do capital das empresas.

Capital	%	Frequência
Brasileiro	79.3	46
Norte Americano	6.9	4
Asiático	----	----
Outros	13.8	8
Total	100.0	58

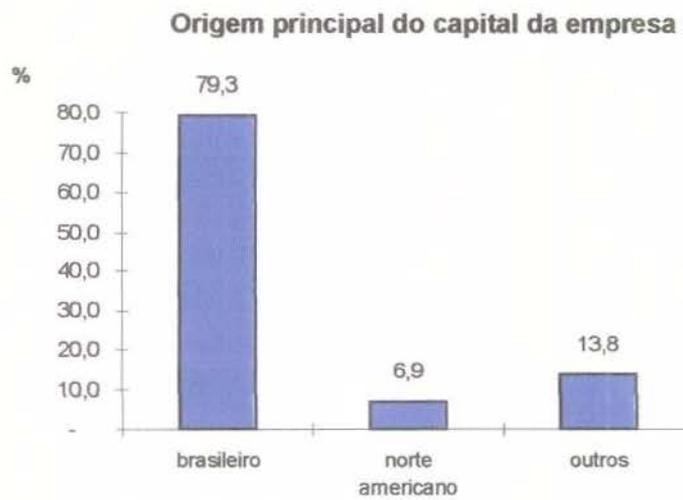


Tabela 3 - Se a empresa possui P.A.F. para seus colaboradores.

Possui programas?	%	Freqüência
Não	82.8	48
Sim	12.0	7
Nunca ouvi falar	5.2	3
Total	100.0	58

Possui programa de atividade física para funcionários?

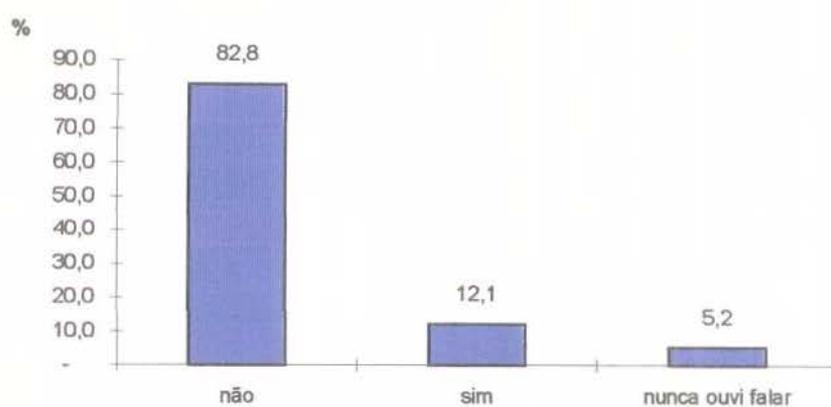


Tabela 4 - Fatores que dificultam as empresas implantarem P.A.F.

Fatores	%	Frequência
A - Falta de instalações para desenvolver tais atividades	29.3	17
B - Desconhecimento dos benefícios de um programa de atividade física	12.1	7
C - Dificuldade de acreditar no aumento do lucro da empresa com o desenvolvimento dessas atividades	8.6	5
D - Baixa aceitação por parte dos colaboradores	6.9	4
E - Diminuição das horas de trabalho	6.9	4
F - Escassez de empresas que ofereçam tais programas	3.4	2
G - Não acredita nele	---	---
H - Queda da relação custo/benefício	---	---
I - Outros	19.0	11
J - Já possui um programa	12.1	7
K - Não sabe / Não respondeu	1.7	1
Total	100.0	58



Tabela 5 - Benefícios para a empresa caso os colaboradores praticassem Atividade Física regularmente.

Benefícios	%	Frequência
A - Maior sociabilização entre os colaboradores	29.3	17
B - Melhoria da concentração no trabalho	17.2	10
C - Aumento da produtividade	15.5	9
D - Diminuição de gastos com assistência médica	12.1	7
E - Diminuição de faltas	5.2	3
F - Todos	1.7	1
G - Nenhum	---	---
H - Outros	5.2	3
I - Não sabe / Não respondeu	13.8	8
Total	100.0	58



Tabela 6 - Casos de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) entre os colaboradores.

L.E.R.	%	Frequência
Não	69.0	40
Setor de produção	13.8	8
Setor administrativo	6.9	4
Ambos os setores	3.4	2
Não sabe / Não respondeu	6.9	4
Total	100.0	58

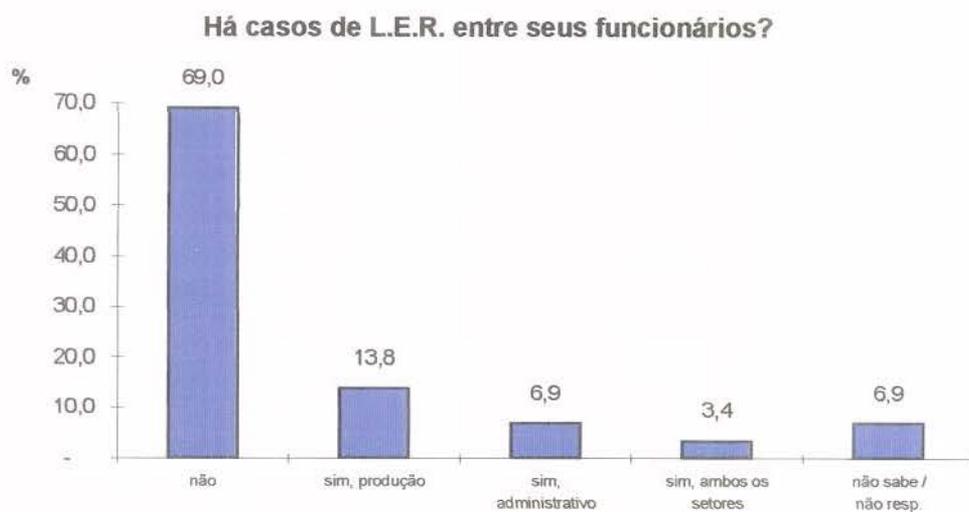


Tabela 7 - Empresas que possuem programas de prevenção contra LER.

Prevenção	%	Frequência
Não	58.6	34
Sim	31.0	18
Não sabe / Não respondeu	10.4	6
Total	100.0	58

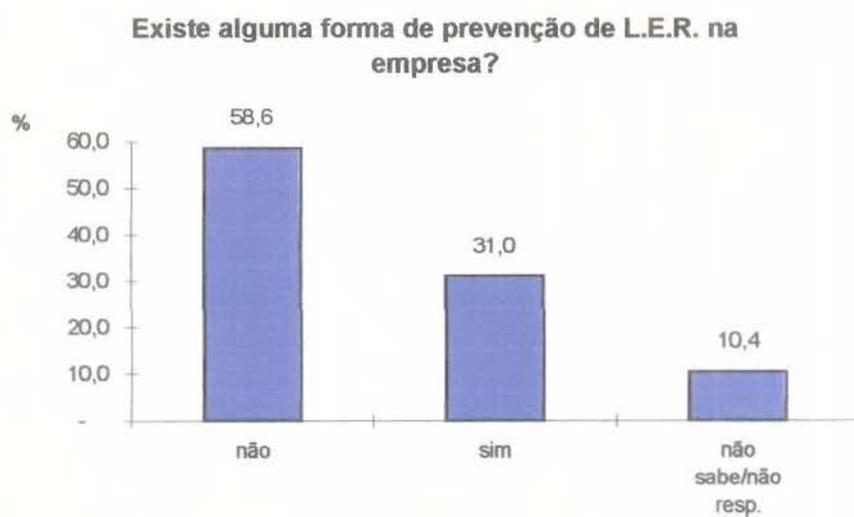


Tabela 7.1 - Tipos de programas para prevenção do LER.

Qual	%	Frequência
Revezamento de tarefas / Repouso	5.1	3
Uso de equipamentos anatômicos	5.1	3
Educação para postura correta	3.4	2
PCMSO	3.4	2
Alongamento	1.7	1
Um programa para cada tipo de problema	1.7	1
Não sabe / Não respondeu / Não possui	82.8	48

Obs.: Respostas Múltiplas



Obs.: Respostas múltiplas

Tabela 8 - Interesse na implantação de Programas de Atividade Física para os colaboradores.

Implantar	%	Frequência
Não	50.0	29
Sim	31.0	18
Já possui um programa	12.1	7
Não sabe / Não respondeu	6.9	4
Total	100.0	58

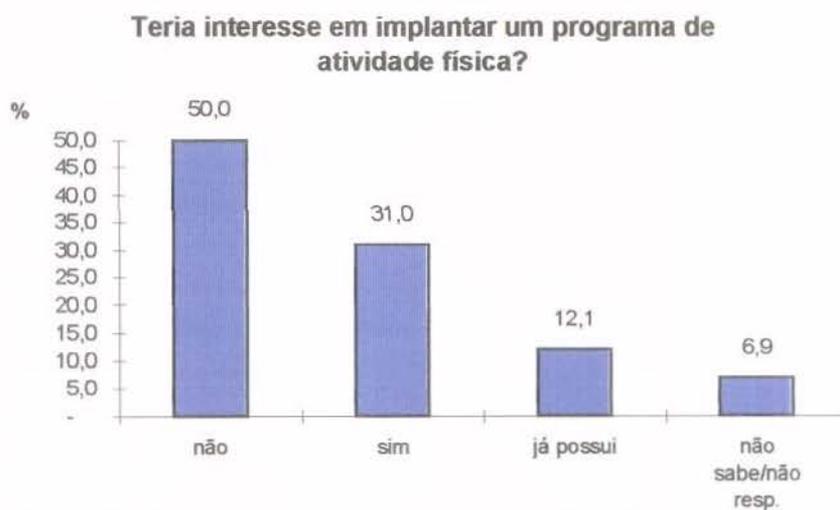


Tabela 9 - Programas de Atividade Física que as empresas adotariam caso decidissem por sua implantação.

Programas em que investiria	%	Frequência
A - Campeonatos internos (futebol, voleibol, natação, etc.)	29.3	17
B - Ginástica preventiva das lesões por esforços repetitivos	20.7	12
C - Ginástica em intervalos de produção	12.1	7
D - Caminhadas	6.9	4
E - Instalação de uma academia	6.9	4
F - Jogos (recreação)	5.1	3
G - Outros	1.7	1
H - Já possui um programa	12.1	7
I - Não sabe / Não respondeu	25.8	15

Obs.: Respostas Múltiplas



Obs.: Respostas múltiplas

4.4 Análise dos Dados Coletados

Podemos concluir que de um total de 82 empresas selecionadas e abordadas, 58 dessas responderam ao questionário. Deste número, 82,8% das empresas não possuem um Programa de Atividade Física dentro da empresa para seus colaboradores, 12,1% possuem algum programa e 5,2% nunca ouviram falar de tais atividades desenvolvidas nas empresas.

Das empresas respondentes (n=58), 39,7% possuem menos de 100 colaboradores, 37,9% possuem de 100 à 500 colaboradores e as com mais de 1000 colaboradores, representam 13,8% da amostra.

A maioria das empresas que responderam ao questionário, representando num total de 79,3% são de origem brasileira, 6,9% são norte-americanas e 13,8% possuem outro capital de origem (alemão, suíço, francês, etc).

Das respondentes que não possuem um P.A.F. (82,8%), 29,3% apontaram a falta de instalações para desenvolver tais atividades como sendo o principal fator dificultador na implantação de um P.A.F. Desconhecer os benefícios desses programas é o segundo fator que mais influi na sua implantação, totalizando 12,1% das empresas que não possuem P.A.F.

Algumas empresas (8,6%) responderam ser difícil acreditarem no aumento do lucro da empresa com o desenvolvimento dessas atividades direcionadas aos colaboradores.

Perguntou-se sobre os benefícios para a empresa caso seus colaboradores praticassem atividade física regularmente e 29,3% responderam acreditar que a melhora da sociabilização entre colaboradores talvez seja o maior benefício para essas; 17,2% responderam ser a melhoria da concentração no trabalho; 15,5% acreditam no aumento da produtividade; 12,1% na diminuição com assistência médica e 13,8% não sabem dos benefícios ou não assinalaram nenhuma das alternativas propostas.

Um outro dado levantado refere-se ao interesse da empresa em implantar um P.A.F. direcionado aos colaboradores. Das empresas que responderam (n=58), 12,1% já possuem tais programas. Das 87,9% restantes que não possuem, 50% não têm interesse em implantar tais programas, 31% têm interesse e 6,9% não sabem ou não responderam à pergunta.

Podemos identificar também, que se as empresas decidissem pela implantação de tais programas, 29,3% optariam por campeonatos internos (vôlei, futebol, natação) entre os colaboradores, 25,8% não sabem ou não responderam que tipo de atividade adotariam e 20,7% implantariam a ginástica preventiva contra LER (Lesões por Esforços Repetitivos).

Um comentário a ser feito é em relação ao número de empresas que responderam não ter interesse na implantação de um programa de atividade física. Acredita-se que o grande número de respostas demonstrando tal desinteresse se deve à porcentagem elevada de empresas de pequeno porte (39,7%) terem constituído a amostra dessa pesquisa.

5. CONCLUSÕES

Algumas dificuldades foram surgindo com o desenvolvimento desse trabalho monográfico, como por exemplo, em relação às empresas respondentes. Um pequeno número de gerentes de Recursos Humanos, no entanto, existentes, não viam validade na realização da pesquisa proposta. Alguns não respondiam às questões formuladas, e outros, antes de ter o questionário em mãos, só pelo contato telefônico que era realizado anteriormente, alegavam não poder responder a questionário algum, não podendo contribuir com uma pesquisa que não fosse interna, realizada pela própria empresa.

Uma outra dificuldade encontrada foi em relação à escassez de referências bibliográficas sobre o tema proposto. Os benefícios com a implantação de um Programa de Atividade Física é um assunto que, no âmbito nacional, pudemos encontrar algumas referências em revistas ou artigos de jornal. No entanto, buscar bibliografia no que diz respeito às dificuldades das empresas para a implantação de Programas de Atividade Física foi algo extremamente difícil. Apenas um único texto foi encontrado em relação a esse assunto.

Esses foram alguns dos obstáculos encontrados na realização desse trabalho científico.

A perspectiva que temos, após a conclusão desse trabalho, é continuar estudando e pesquisando sobre os benefícios de um Programa de Atividade Física em alguma empresa que tenha implantado tal programa. Seria uma análise mais precisa e detalhada sobre os benefícios que tais programas trazem, tanto para os colaboradores quanto para as empresas, a curto, médio e a longo prazo.

Uma outra proposta seria o de pesquisar sobre o interesse do colaborador em realizar atividades físicas no seu ambiente de trabalho. Quais as vantagens que a implantação de um Programa de Atividade Física traria aos colaboradores dessas empresas. Talvez essa nova pesquisa seja realizada com um novo questionário direcionado aos colaboradores, tanto do setor administrativo, quanto da linha de produção.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAUN, William B., BERNACKI, Eduward J., TSAI, Shan P. A preliminary investigation: effect of a Corporate Fitness Program on absenteeism and health care cost. *Journal of Occupational Medicine*. v. 28, n . 1, Janeiro/ 1996, p. 18-22.
- BERNACKI, Eduward J. e BAUN, William B. The relationship of job performance to exercise adherence in a corporate fitness program. *Journal of Occupational Medicine*, v. 26, n .7, july/ 1984, p. 529-531.
- BERNARDI, Maria Amalia. Felicidade é sinônimo de produtividade. *Revista Exame*, ano 26, n . 12, 08 junho/ 1994, p. 88 - 95.
- BOMBANA, Clarice. Uma aposta na qualidade de vida dos empregados. *Revista Noticias*, n . 153, 27 maio/ 1996.
- Capital Humano. *Revista Proteção*, out./ 1995. P. 28-43.
- COUTO, Hudson A. *Ergonomia Aplicada ao Trabalho: o manual técnico da máquina humana*. Belo Horizonte: Ergo Editora, v. 1, 1995, p. 11.
- *Ergonomia Aplicada ao Trabalho: o manual técnico da máquina humana*. Belo Horizonte: Ergo Editora, v. 2, 1995, p. 44.
- Curso de Educação Física UNIB. O exercício físico e a civilização tecnológica, 1994, p. 13.
- DE MARCHI, Ricardo. Vídeo: Qualidade de Vida na Empresa, 1995.
- DOMINGUES, Rachel Zanetta de Lima. Educação em saúde, prevenção de doença, mudança de hábito. *Revista Qualimetria*, n . 34, ano VI, junho/1994, p. 61/62.

- FARIA JUNIOR, Alfredo. Educação Física no mundo do trabalho: Ginástica de Pausa, em busca de uma metodologia. *Esporte e Lazer na Empresa. Secretaria de Educação Física e Desportos*. Brasília: MEC/SEED, 1990, p. 105-118.
- FRANCISCHETTI, Antônio Carlos. *Trabalho Sedentário: um problema para a saúde do colaborador*. Campinas, São Paulo: Editora da Unicamp, 1990.
- GONÇALVES, Ernesto Lima. *A Empresa e a Saúde do Colaborador*. São Paulo: Pioneira: Editora da Universidade de São Paulo, 1988.
- JIMENEZ, Carla. Rotina de escritório traz riscos à saúde. *Jornal o Estado de São Paulo*, 1995, p. J3.
- KARAM, Marcelo. Capital Humano. *Revista Proteção*, outubro/ 1995, p. 28-43.
- KOLLING, Aloysio. Ginástica laboral compensatória. *Esporte e Lazer na Empresa/ Secretaria de Educação Física e Desportos*. Brasília: MEC/ SEED, 1990, p. 123-125.
- LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos da Metodologia Científica*. São Paulo : Atlas, 1991. p.201-211.
- LEMOS, Carmen L. N ., GABRIADES, Rita H. Nobre, NOBRE, Moacyr Roberto C. Qualidade de vida, educação em saúde e prevenção de doenças. *Revista Qualimetria*, n . 32, ano VI, abril/ 1994, p. 56-59.
- Malhação no expediente. *Revista Veja*, outubro/ 1995, p. 125.
- Malhando na Empresa. *Revista Biosport*, ano I, n . 04, abril/1996, p. 12/13.
- MARTINHO, Luiz A. P. Qualidade de vida: um fator decisivo para o sucesso profissional e familiar. *Revista Qualimetria*, n . 28, ano V, dez./ 1993, p. 24/25.

- NICOLETTA, Costábile. Empresas investem na saúde dos colaboradores. *Jornal O Estado de São Paulo*, 3 setembro/ 1995, p. B20.
- NOBRE, Moacyr R. Cuce. Educação em saúde, prevenção de doenças: lesões por esforços repetitivos. *Revista Qualimetria*, n . 33, ano VI, Maio/ 1994, p. 23-25.
- Qualidade de vida, educação em saúde e prevenção de doenças. *Revista Qualimetria*, n . 34, ano VII, abril/ 94, pg. 56/58.
- PADÃO, Márcio E., MONTEIRO, Luiz Fernando G. A ginástica da segurança. *Revista Proteção*, n . 18, v. 04, ago./ set. 1992, p. 192.
- PEGADO, Paulo. Saúde & Produtividade. *Revista Proteção*, agosto/ 1995, p. 52-57.
- Aptidão física, saúde & produtividade. *Esporte e Lazer na Empresa/ Secretaria de Educação Física e Desporto*. Brasília: MEC/SEED, 1990, p. 66-91.
- SALLES de Lima, Olmar. Medicina preventiva, redução de custos e qualidade de vida. *Revista Qualimetria*, n . 56, ano VIII, abril/ 1996, p. 46/47.
- TORRES, Marisa. A produtividade aumenta com o bom condicionamento físico. *Revista Exame*, 1994.
- Malhação é novo investimento das empresas. *Jornal O Estado de São Paulo*, caderno de empregos, 26 nov./ 1995, p. 02.
- VERA, Asti. *Metodologia da Pesquisa Científica*. 7ª edição. Porto Alegre: Globo. 1983, p.49-53.

7. ANEXOS

ANEXO 1 - Carta de Apresentação para as Empresas

ANEXO 2 - O Questionário

ANEXO 1

Campinas, 16 de setembro de 1996.

Prezado Sr. Gerente de Recursos Humanos

Conforme contato telefônico realizado anteriormente venho por meio desta solicitar-lhe a colaboração em uma pesquisa que realizo para a conclusão do meu curso de Bacharel em Educação Física da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) a ser apresentado sob forma de monografia. Para tal, envio o questionário anexo com o principal objetivo de levantar fatores que impedem, ou não, a implantação de programas de atividade física dentro das empresas.

O limitado tempo despendido para responder este questionário vem de encontro às minhas necessidades como também contribui com a busca do entendimento de uma nova tendência de mercado, não só no Brasil, mas também no exterior, de uma forma muito ampla : a implantação de programas de atividades físicas como forma de aumento de produtividade, de diminuição de gastos com convênio médico e melhora da qualidade de vida do colaborador. A sua cooperação será de grande valia principalmente por este tema possuir poucas referências e pesquisas nacionais atualizadas, somente estudos relacionados a outros países com realidades muito diferentes a nossa.

Este levantamento será feito de uma maneira em que, de forma alguma, será citada as empresas respondentes conforme ética de toda pesquisa científica . A citação ocorrerá apenas de uma maneira numérica, demonstrando os dados estatisticamente.

Para retorno desta pesquisa me coloco à disposição para buscá-la assim que o questionário for respondido, ou se preferir, envie-a por fax. Além disso, após a conclusão deste trabalho acadêmico estarei disponível para apresentar os resultados através de uma palestra ou relatório. Caso necessite maiores esclarecimentos, favor entrar em contato com Sandra e/ou Tânia, pelo tel/fax: (019) 252-1799.

Antecipadamente grata pela colaboração,

Sandra Maria Pires Vieira

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO:

INSTRUÇÕES: Por favor, responda a todas questões.

Obrigada por sua colaboração, Sandra M. Pires Vieira.

1. Qual o número de funcionários dessa empresa?

- menos de 100 de 100 à 500
 de 500 à 1000 mais de 1000

2. Qual a origem principal do capital da empresa?

- Norte Americano Asiático
 Brasileiro outros _____

3. A empresa possui programas de atividade física para os funcionários?

- Nunca ouvi falar Não Sim. Qual? _____
Mês/ano implantação: _____

4. Qual o principal fator dessa empresa não possuir um programa de atividade física para seus funcionários?

- não acredito nele
 crença na queda da relação - custo/benefício
 baixa aceitação por parte dos funcionários
 diminuição das horas de trabalho
 falta de instalações para desenvolver tais atividades
 desconhecimento dos benefícios de um programa de atividade física
 escassez de empresas que ofereçam tais programas
 dificuldade de acreditar no aumento do lucro da empresa com o desenvolvimento dessas atividades
 outros

5. Qual você acredita ser o principal benefício para uma empresa caso seus funcionários praticassem regularmente atividade física?

- nenhum melhoria da concentração no trabalho
 diminuição gastos com assistência médica diminuição de faltas
 maior sociabilização entre funcionários aumento da produtividade
 outros: _____

6. Há casos de L.E.R. (lesões por exercícios repetitivos) entre seus funcionários?

Sim, setor administrativo Sim, setor de produção Não

7. Existe alguma forma de prevenção de L.E.R. na empresa?

Não Sim. Qual? _____

8. Teria interesse em implantar um programa de atividades físicas direcionadas às necessidades da empresa?

Não Sim

9. Se decidisse pela implantação de programa de atividade física na sua empresa, em quais itens abaixo investiria?

- ginástica preventiva das lesões por esforços repetitivos
- campeonatos internos (futebol, voleibol, natação, etc)
- ginástica em intervalos de produção
- instalação de uma academia
- caminhadas jogos (recreação) Não Sei
- outros _____