

OS BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL E OS POSSÍVEIS MOTIVOS DA NÃO IMPLANTAÇÃO

(THE BENEFITS OF WORKPLACE EXERCISE AND POSSIBLE REASONS FOR IT ISN'T IMPLANTED)

Karina da Silva Ferreira¹; André Pereira dos Santos¹

¹Centro Universitário UNIFAFIBE – Bebedouro, São Paulo, Brasil

karynna_btos@hotmail.com

Abstract: *The Workplace Exercise (WE) seeks to improve the quality of life of employees and company performance. Thus, this study, through literature review, check out the benefits of WE for the employee and for the company and to identify possible reasons for non-implementation of the WE. For the realization of this literature search was performed a search in journals and books about WE, income at the company and worker health, based on data from Google scholar, in the period from 2001 to 2012. The results indicated that the few studies found some benefits not found with the WE health and workers' earnings. However, most studies have surveyed found positive results after WE. Among the main results is the improvement in quality of life and self-esteem, reducing shortages in employment and medical clearances for injuries on the job, in addition to lowering body fat percentage and accidents during office hours. Despite these benefits, we found that employees are not motivated to perform WE. It can be concluded from this study that there is a relationship between WE and practice of reducing accidents at work, the symptoms of pain, absence from employment and increase income of the employee, improving the physical, social and psychological workers. With this, we can say that the WE provides benefits for employees and the company. Regarding the reasons companies do not deploy the WE, there are no studies to clarify this issue. This suggests an important area for future research.*

Keywords: *Workplace Exercise. Quality of life. Productivity.*

Resumo: *A Ginástica Laboral (GL) busca melhorar a qualidade de vida dos funcionários e o rendimento da empresa. Assim, este estudo buscou, por meio da revisão bibliográfica, verificar os benefícios da GL para o funcionário e para a empresa, e identificar os possíveis motivos de sua não implantação. Para a realização dessa pesquisa bibliográfica foi realizada uma busca em periódicos e livros a respeito da GL, rendimento na empresa e saúde do trabalhador, na base de dados do Google acadêmico, no período de 2002 a 2012. Os resultados indicaram que dos poucos estudos encontrados, alguns não apresentaram benefícios com a GL na saúde e no rendimento dos trabalhadores. Entretanto, a maioria dos estudos pesquisados encontrou resultados positivos após a GL. Entre os principais resultados está à melhora na qualidade de vida e na autoestima, a redução das faltas no emprego e os afastamentos médicos por lesões causadas no trabalho, além da diminuição do percentual de gordura e dos acidentes no horário de expediente. Apesar desses benefícios, foi constatado que os funcionários não são motivados para realizar a GL. É possível concluir com esse estudo que existe relação entre a prática da GL e a redução de acidentes no trabalho, dos sintomas de dor, de afastamentos do emprego e aumento no rendimento da empresa, melhorando os aspectos físicos, sociais e psicológicos dos trabalhadores. Com isso, pode-se dizer que a GL traz vantagens para os trabalhadores e para a empresa. Quanto aos motivos das empresas não implantarem a GL, trata-se da falta de motivação dos trabalhadores e incentivos dos profissionais da área para prática da GL. Algumas empresas não implantaram por gastos que se tem com profissionais qualificados ao inserir esse programa. Isso sugere um campo importante para futuras pesquisas.*

Palavras-chave: *Ginástica laboral. Qualidade de vida. Produtividade.*

1. INTRODUÇÃO

O primeiro registro da prática da ginástica laboral (GL) foi em 1925, na Polônia onde os operários se exercitavam com uma pausa adaptada a cada ocupação. Surgiu, como ginástica de pausa (GP) para os operários, e após alguns anos a GP foi executada na Holanda e na Rússia, como uma ginástica adaptada para a função do trabalhador, para cada cargo era implantado exercícios diferenciados, conforme a necessidade do trabalhador (LIMA, 2004).

A GL é realizada no horário do expediente e é conhecida como atividade física na empresa, ginástica laboral compensatória, ginástica do trabalho, ou GP. Classifica-se em cinco partes, que são GL preparatória, GL compensatória, GL relaxante, ginástica corretiva, e ginástica de manutenção (MENDES & LEITE, 2004).

Atualmente são conhecidos os benefícios da GL, tanto na produção da própria empresa, quanto para a saúde do trabalhador. O aumento da produção da empresa pode ser explicado pela elevação da autoestima do trabalhador, pois ele se sente “cuidado” pela empresa e assim exerce suas funções laborais com mais ânimo. Além disso, ocorre a diminuição dos afastamentos de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), diminuição de acidentes ocupacionais, entre outros. Tratando-se dos benefícios da GL para o trabalhador é observado mais ânimo e disposição para o trabalho, melhora no relacionamento com os outros trabalhadores, melhora postural, maior atenção em suas atividades ocupacionais e melhora de sua qualidade de vida (MACIEL et al.; 2005).

Mesmo com evidências dos benefícios da GL, funcionários e empresários ainda apresentam um sentimento de rejeição pela GL realizada no horário do expediente (MENDES & LEITE, 2004). Nesse sentido, como relatam Guimarães e Santos (2009) ambos, empresa e trabalhador podem ser prejudicados por não terem os logros da GL, seja pela ausência da verdadeira compreensão dos benefícios da GL, pela falta de informação e organização e também pelo custo financeiro necessário para a implantação da GL.

Diante desse contexto, faz-se necessário apresentar os benefícios da GL para o funcionário e empresa, e conhecer os possíveis motivos que levam à implantação ou não da GL, com o intuito de instigar os profissionais da saúde a desenvolverem ações partindo do entendimento das razões de uma possível não implantação, que estimulem e esclareçam sobre a necessidade da GL. Assim, o objetivo do presente estudo foi verificar os benefícios da GL para o funcionário e para a empresa e identificar os possíveis motivos da não implantação da GL.

O presente trabalho é de suma importância, pois os problemas causados pelos movimentos mecânicos no trabalho ou por longas horas sentados na mesma posição têm sido um fator agravante para a saúde dos funcionários atualmente. Além disso, são muitas as queixas dos funcionários pelo motivo de LER/DORT, além dos afastamentos médicos por essa mesma causa. Essa doença ocupacional atinge os aspectos físico, sociais e psicológicos (MENDES & LEITE, 2004). Assim, entender os benefícios da GL e os reais motivos para a não implantação dessa prática nas empresas, poderá favorecer o desenvolvimento de estratégias para incentivar as empresas implantarem a GL para seus funcionários.

Segundo a literatura específica da área de Ginástica Laboral o resultado esperado através dessa pesquisa é o entendimento dos reais motivos que levam as empresas a não disponibilizar a GL para seus funcionários.

Com a revisão bibliográfica espera-se encontrar estudos que apresentem resultados na implantação da GL, os custos que a empresa tem ao implantar o programa, se esta traz rendimentos para as empresas e quais são os benefícios adquiridos pela GL nas empresas e para os funcionários.

2. MÉTODO

Esta é uma pesquisa indireta de natureza bibliográfica. Para contextualizar e conceituar a temática foi realizada uma busca em base de dados especializados (periódico e livros) a respeito da Ginástica Laboral e Saúde do Trabalhador. A seguir, para atender aos objetivos desse estudo, foi realizada uma busca na base de dados do Google Acadêmico (<http://scholar.google.com.br/>), com as palavras chave: Ginástica Laboral, Qualidade de Vida, Rendimento na Empresa, no período de 2002 a 2012. Os artigos que abordaram os fatores de saúde dos trabalhadores na empresa, a prevalência de LER/DORT e a produção da empresa, foram utilizados nessa pesquisa.

3. HISTÓRIA DA GINÁSTICA LABORAL

A GL surgiu em ação preventiva para a saúde do trabalhador e também com objetivo de obter rendimento na empresa. Com a Revolução Industrial foi preciso estudar propostas em busca do capital, do poder financeiro e econômico. Pensar em globalização é pensar em competitividade, onde a tecnologia está cada vez mais avançada, e crescendo muito rápido. Com isso inclui a quantidade de pessoas com doenças causadas por LER/DORT, e também o estresse (LIMA, 2004).

Acrescentando essa ideia, Lima (2004) diz que as grandes inovações da tecnologia aumentaram as informações e a produção da empresa, isso é algo impossível de ser negado. Paralelo a isso, aumentou o número de trabalhadores com doenças como DORT e estresse.

Segundo o autor acima, as empresas passaram a se preocupar mais com a saúde dos trabalhadores em virtude da competitividade e para o aumento da produção das empresas. Nesse caso, com a implantação da GL foi percebido melhor rendimento no trabalho do funcionário dentro da empresa. O capital humano tem sido mais enfatizado atualmente, assim, as organizações têm recrutado, gerenciado e mantido trabalhadores saudáveis, dentro de empresas saudáveis (LIMA, 2004).

O primeiro registro encontrado da GL foi em 1925 na Polônia, conhecida como GP logo após na Alemanha Oriental, e também na Holanda, Bulgária, e Rússia com o objetivo de propor exercícios baseados na reação motora. Após isso, em 1928 surgiu no Japão à ginástica preparatória para diminuir o estresse dos funcionários dos correios e também com objetivo de promover qualidade de vida aos funcionários (RIMOLI, 2006). Após a segunda guerra mundial, a GL se expandiu por todo o país ocupando mais de um terço dos funcionários do Japão (MENDES & LEITE, 2004).

Nos países da Europa (França, Bélgica e Suécia), na mesma época em que surgiu a GP no Japão esses países realizaram grupos de estudos para investigar o andamento da saúde dos trabalhadores nas empresas. Investigaram a fadiga, capacidades físicas, atenção (psicológico) e os sentimentos das pessoas relacionadas à GP (LIMA, 2004).

Estudo desenvolvido por Lima (2004) evidenciou que a GP é um programa que trás resultados positivos em relação à saúde do trabalhador. Com a prática da GL os funcionários apresentaram mais facilidade para realizar as tarefas, diminuíram a fadiga, melhoraram os seus aspectos fisiológicos e a coordenação motora. Outro estudo realizado na Bulgária e na URSS analisou a GP uma hora antes do horário de expediente e uma hora após e indicou aumento da produção após o treino (LIMA, 2004).

Em 1960, no Japão, a GL trouxe melhoras na qualidade de vida dos trabalhadores e um aumento de produtividade na empresa. No ano de 1962 foi implantado no Brasil um tipo

de ginástica diferenciada pela “Radio Taissô” foi uma ginástica rítmica disponibilizada no trabalho. Os trabalhadores se interessavam mais, pois eram transmitidos por palestras, pela TV e rádio, em busca de diminuição de doenças causadas no local de trabalho e maior rendimento na empresa (LIMA, 2004).

No Brasil a GL teve início no Rio de Janeiro. Foi implantada em 1969 por uma indústria de construção naval (Ishikavajima) estaleiros. Nesse período a GL era realizada por executivos japoneses (nipônicos), nessa época os exercícios eram indicados para correção postural, e melhora do funcionamento do aparelho respiratório (DEUTSCH, 2012).

No Brasil, no estado do Rio Grande do Sul, em 1973 iniciou a GL compensatória e de recreação com um projeto de educação física realizada em uma escola, chamada educação Feevale para desenvolver exercícios incluindo análise mecânica, e em parceria com o serviço social da indústria – SESI desenvolveram o projeto da ginástica compensatória (VIEIRA, 2010).

No início da GL no Brasil, os diretores montavam grupos de 30 pessoas e estabeleciam os exercícios a ser aplicado para corrigir a postura, coluna vertebral e aparelho respiratório. Era obrigatória a participação de todos no início do expediente com a ginástica preparatória, por volta de 8 minutos (MENDES & LEITE, 2004).

Empresários perceberam que as empresas precisavam de funcionários com uma vida saudável, e também para trazer benefício para a empresa, assim, estabeleceram a GL para obter maior produção e automaticamente gerar lucros, além dos empregados trabalharem mais satisfeitos (RIMOLI, 2006).

Hoje, a GL evoluiu sendo uma das principais tarefas a ser realizada no início do expediente. Ela é trabalhada em horários e exercícios específicos para cada músculo e departamento de trabalho. Adquiriu resultados não apenas com o profissional de educação física, mas também com um trabalho multidisciplinar, com acompanhamento de médico, enfermeiros, nutricionistas e fisioterapeuta (RIMOLI, 2006).

4. CONCEITOS, CLASSIFICAÇÃO E BENEFÍCIOS DA GL

A GL é uma atividade física para ser aplicada em local de trabalho, em um espaço apropriado, no pátio, campo, ou até mesmo em uma sala com grande espaço vazio. Ela serve para trabalhar o corpo de um modo geral, englobando os aspectos cognitivos e psicológicos, pois ajuda a estimular o autoconhecimento (MENDES & LEITE, 2004).

São vários os conceitos para definição da GL. É uma atividade realizada em equipes voluntariamente dentro do seu local de trabalho e durante o horário do expediente. Os exercícios se baseiam em alongamentos, para alongar a musculatura que foi trabalhada em excesso, relaxamento muscular para evitar as lesões e prevenir as doenças por esforços repetitivos, além de diminuir o estresse (LIMA, 2004).

A GL pode ser chamada de atividade física na empresa, ginástica do trabalho e GP, pelo fato de ser realizada no local de trabalho, durante as pausas do serviço, sendo antes o horário de expediente, no meio e após o trabalho realizado. Com o trabalho da GL é possível modificar a saúde do funcionário, melhorar a autoestima, além de acelerar o ritmo do dia a dia do trabalhador sem causar tensões e dores musculares (MENDES & LEITE, 2004).

A principal indicação da GL é na prevenção e diminuição da LER ou outras doenças relacionadas ao trabalho; como afirma a Associação Nacional de Serviços e Recreação para os empregados dos Estados Unidos (NESRA) sobre a prática de atividade física dos funcionários em geral da empresa (OLIVEIRA et al.; 2007).

Os exercícios devem ser bem planejados, estruturados e específicos para cada posição de ocupação. É uma ginástica que favorece a atenção e a autoestima, além de trabalhar o corpo, e estimulando o autoconhecimento, proporcionando um ótimo relacionamento em equipe com o meio e trazendo mudanças dentro e fora do trabalho (LIMA, 2004).

Um dos principais objetivos que a GL traz para os funcionários é uma mudança da qualidade de vida e lazer. A atividade é realizada de uma maneira bem criativa que chama a atenção dos funcionários para descontraí-los. O mais importante, é a prevenção de doenças, pois o trabalho de sempre pode acumular dores musculares, estresse, e prejudicar a vida do trabalhador (MENDES & LEITE, 2004).

De acordo com o momento em que a GL é aplicada, ela pode ser classificada em:

- a) **Ginástica Laboral Preparatória (GLP):** Realizada antes de qualquer trabalho, assim que o trabalhador chega à empresa. Serve para aquecer a musculatura e as articulações que serão exercitadas no horário de trabalho. O tempo de duração é de no mínimo de 5 minutos e máximo de 15 minutos (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).
- b) **Ginástica Laboral Compensatória (GLC):** Realizada no meio do expediente, três horas após o trabalho executado, tem como objetivo compensar os músculos que foram trabalhados no período. Estudos encontrados relata que ao exercer essa atividade é fundamental para que o funcionário tenha um bom desempenho e aumente o ritmo da produção da empresa (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).
- c) **Ginástica Laboral Relaxante (GLR):** Realizada no final do expediente com o objetivo de relaxar os músculos, realizada com alongamento e massagem para aliviar tensões que o trabalhador pode acumular (RIMOLI, 2006).

De acordo com a necessidade do trabalhador ou da função em que ele ocupa na empresa, a GL pode ser classificada em:

- a) **Ginástica Laboral Preparatória:** É necessária para preparar o trabalhador para variados exercícios de força, motivando em um aquecimento, utilizando força e resistência.
- b) **Ginástica Laboral Compensatória:** É aplicada para corrigir a postura e prevenir a postura incorreta, é conhecida também como ginástica de pausa. Serve para exercitar a musculatura menos utilizada no trabalho e relaxa as que são mais exercitadas.
- c) **Ginástica Laboral Corretiva:** Ajuda a manter o equilíbrio muscular e articular, onde acontece o alongamento dos músculos encurtados e fortalece os músculos mais fracos.
- d) **Ginástica Laboral de conservação:** Tem o objetivo de ter um equilíbrio morfológico, e prevenir algumas doenças como o diabetes. Essa ginástica necessita de um tempo mais longo, e por isso pode ser executada fora do horário de

expediente. As atividades são aeróbicas, e localizadas (MENDES & LEITE, 2004).

Segundo Mendes e Leite (2004) os principais objetivos que a implantação da ginástica laboral traz para a empresa é a saúde do trabalhador. Sendo eles a prevenção das principais doenças ocupacionais, diminuição das faltas no trabalho, diminuindo os acidentes causados por DORT, além de aumentar o rendimento da empresa.

5. BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL

O funcionário depende de uma boa saúde e bem estar para poder se dedicar e trabalhar bem. A jornada de trabalho é cansativa para qualquer pessoa, por isso a implantação da GL possibilita diminuir o afastamento médico, as dores musculares, o estresse e entre outros benefícios (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).

A GL trás um efeito benéfico tanto para a saúde do funcionário como também para a produção da empresa (OLIVEIRA et al.; 2007). Estudos relacionados aos benefícios da GP encontraram alguns valores que sempre apareciam nas pesquisas na qual uma empresa no Rio de Janeiro publicou uma síntese dessas pesquisas realizadas no exterior, obteve-se os resultados de aumento em até 5% de produção na empresa, aproximadamente 25% na redução de acidentes ocupacionais, tiveram redução de rotatividade em até 15%, e redução de faltas (ausência) no trabalho de 15% a 20% (VIEIRA, 2010).

Funcionários que praticam a GL estão se beneficiando fisiologicamente, psicologicamente e socialmente, além de trazer um aumento do rendimento para empresa (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).

Os benefícios fisiológicos que a GL trás para os funcionários, são de variados aspectos, sendo: diminui as doenças ocupacionais no trabalho, pois com a utilização da GL faz com que o funcionário tenha mais facilidade ao realizar tarefas. Diminui as dores musculares, inflamação e trauma; o funcionário estará mais preparado no serviço, sem precisar sentir desconforto e melhora a postura corporal (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).

Uma maior interação entre todos conduz benefícios sociais, um trabalho em equipe com novas ideias desenvolve uma melhor imagem para empresa (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).

Segundo os autores acima, os benefícios psicológicos, refletem na elevação da autoestima, a empresa se preocupa mais com a saúde dos funcionários e, com isso, diminui a ansiedade dos trabalhadores, induzindo-os equilibrar melhor os aspectos positivos e negativos que acontecem no horário do expediente.

Um dos objetivos mais importantes da GL está em prevenir LER e DORT, pois, este último está em segundo lugar no país por afastamento no trabalho de acordo com o instituto nacional de seguridade social – INSS (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).

Estudos da literatura comprovam, através dos autores acima alguns benefícios para a saúde do funcionário e a produção da empresa. Na saúde dos funcionários destaca-se a autoestima, o funcionário melhora sua aparência demonstrando melhor expressão no olhar e possuindo outra visão do trabalho. Os objetivos são:

- a) Aumentam a disposição e a motivação;
- b) Diminui as dores e tensões musculares;
- c) Relacionam-se mais, há um melhor trabalho em equipe;
- d) Aumenta a força, resistência e velocidade;

- e) Melhora a saúde nos seus aspectos, social, físico, mental, e espiritual.

Atualmente as empresas abriram as portas para a GL ao pensar na saúde dos seus funcionários primeiramente para poderem lograr um bom desenvolvimento de produtividade assim como:

- a) Aumento da qualidade na produção;
- b) Diminuindo o afastamento médico;
- c) Diminuindo as doenças de lesões musculares; dores e tensões ocasionadas pelos esforços repetitivos;
- d) Aumento de capacidade em movimentos, diminuindo as falhas, os erros que acontecem quando estão com problemas na saúde.

6. LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (LER) E RELAÇÃO ENTRE LER E DORT

Lima (2004) relata que a LER é conhecida desde 1987 como doença ocupacional, sendo não muito compreendida por médicos. São encontrados alguns sinônimos entre eles a tenossinovite, lesões por traumas cumulativos (LTC), DORT, síndrome por carga funcional, causando tensões e dores por pesos.

As LER/DORT são entendidas como transtornos funcionais, desencadeados por movimentos repetitivos na ocupação laboral, sendo mais comuns em algumas profissões como pianistas, costureiras, caixas bancário, processadores de dados, bailarinas, entre outros (LIMA, 2004).

Segundo Mendes e Leite (2004) e Rimoli (2006), a LER essas lesões funcionais ocorrem mais em membros superiores assim como, o punho. Nesse caso, muitos trabalhadores sentem-se incapazes de realizar tarefas por motivo de dores em membros específicos, levando muitas vezes ao afastamento do trabalho.

O desenvolvimento de LER/DORT, caracteriza-se pelo desgaste de estruturas do sistema musculo esquelético. Os problemas mais ocorridos por essas lesões são problemas musculares, articulares e circulatórios (DEUTSCH, 2012).

A literatura relata algumas desordens do músculo esquelético superior e os significados dessas desordens através de fatores ocupacionais, entre eles são citados a tendinite, causada pela força, falta de descanso, repetição de exercícios com a postura incorreta; a Síndrome do túnel do carpo, envolvida no estresse mecânico, vibração e juntamente com as mesmas causas da tendinite; desordens do ombro e pescoço, causados por exercícios repetitivos com os braços superiores e carga muscular rígida, sem movimento (LIMA, 2004).

Com a chegada da Revolução Industrial, ocorreram modificações em máquinas e as condições de trabalho, com isso foi observado aumento nas horas extras e nos movimentos padronizados e conseqüentemente nos casos de LER/DORT. Essas lesões eram predominantes mais em trabalhadores operários e artesões até a data de 1870, e após esse período passou a atingir outras profissões. O século XX foi marcado por meios de tecnologia para facilitar as condições de trabalho dos seus funcionários, o que acabou os prejudicando (RIMOLI, 2006).

O fenômeno LER começou na década de 70, primeiramente nos países mais ricos e tecnicamente desenvolvidos. Posteriormente difundiu-se para os setores mais desenvolvidos dos países em industrialização, como o Brasil. Com o passar do tempo foi atingido setores menos sofisticados da economia (RIMOLI, 2006, p. 20).

As queixas mais comuns nas síndromes de LER E DORT são dores articulares, inchaço, dores musculares, fraqueza, dor generalizada, dor de cabeça, falta de firmeza nas mãos, sendo as regiões mais atingidas, cotovelos e braços. Os trabalhadores que não participam de um programa de GL ou qualquer tipo de exercícios físicos podem chegar a casos graves, assim como: os casos crônicos, onde pode piorar cada vez mais os sintomas, podendo levar a invalidez (DEUTSCH, 2012).

A LER se divide em quatro graus diferenciados, sendo o grau um o mais leve e não atrapalha o trabalhador para a realização dos movimentos no trabalho. O grau dois é mais grave, ocorrendo uma alteração na sensibilidade, ao qual acaba prejudicando na produtividade da empresa, o trabalhador sente a dor durante o horário de serviço (RIMOLI, 2006). No grau três, a dor é mais intensa e aumenta quando o trabalhador realiza os movimentos no trabalho, mas aparece também em estado de repouso. A lesão no estágio 3 pode levar a parestias, edema, entre outros fatores prejudiciais à saúde. Já no grau quatro, a dor afeta o corpo todo não apenas a região lesionada, causando atrofia e atingindo o estado psicológico do trabalhador (RIMOLI, 2006).

Lima (2004) apresenta alguns fatores de riscos relacionados a LER o que leva as afecções. São classificados em:

- a) Fatores Biomecânicos: São usos de trabalhos manuais em variados aparelhos, repetitividade, movimentos envolvendo a força manual, posturas inadequadas principalmente nos membros superiores, e pressão mecânica ocorrida por contato físico;
- b) Fatores Psicossociais: As cobranças e exigências do trabalho, baixo relacionamento em equipe, falta de criatividade em produção (conteúdo) na hora de desenvolver o serviço, grande pressão do trabalho;
- c) Fatores Administrativos: Capacidades de uma empresa localizar segurança e aparelhos específicos, ou seja, mais apropriados ao trabalhador para que o problema não aumente. Aplicação do conhecimento para aqueles profissionais da área de saúde, desenvolvendo o seu papel para diminuir e evitar os problemas causados.

As LER/DORT são uma das principais doenças ocupacionais no Brasil, sendo uma afecção com extensão epidêmica envolvendo até mesmo outros países. O programa de GL serve para prevenir LER E DORT e trazer benefícios para empresa e os funcionários (AZEVEDO & GRANADO, 2010).

7. GINÁSTICA LABORAL NA EMPRESA

Em 1978 iniciou-se o projeto ginástica laboral compensatória (GLC), foi realizado um projeto elaborado pelo Feevale- Federação de Ensino Superior do Vale dos Sinos. Nesse período a GLC não obteve avanços, sem ser executada devido aos estudos relacionados à implantação de GL nas empresas (POLETO, 2002).

O programa de GL pode ser implantado em qualquer empresa, independente do objetivo pretendido. Para ter os resultados positivos no programa de GL é preciso ter um bom planejamento e um ótimo desempenho, é um programa que depende da colaboração da chefia, diretoria e dos trabalhadores principalmente (MENDES & LEITE, 2004).

Logo na década de 90 a GLC volta com um maior incentivo e objetivo de favorecer a qualidade de vida dos funcionários, prevenir doenças como LER/DORT, e também prevenir o estresse causado por esses traumas (POLETTI, 2002).

O profissional da área de GL deve primeiramente acreditar no seu produto (serviço) e revelar a imagem da empresa que poderá melhorar, conquistando a satisfação do funcionário, dessa forma, terá um aumento de produção. As pessoas fora da empresa saberão que a mesma aplica programas de GL objetivando a qualidade de vida dos funcionários e que os produtos foram feitos com melhor desempenho. Apresentando essa boa imagem da empresa, os clientes terão o prazer de comprar mais produtos notando-se a diferença que trás a implantação do programa de GL (MENDES & LEITE, 2004).

Mendes e Leite (2004) relatam que a responsabilidade social na empresa é cada vez mais cobrada, as pessoas valorizam a maneira que as empresas investem em seus funcionários e na qualidade de atendimento da população em geral. A qualidade de vida dos funcionários envolve em um melhor atendimento ao público e conseqüentemente um rendimento maior dentro da empresa.

Os motivos pelos quais as empresas se beneficiariam em implantar o programa de GL são:

- a) Redução de gastos por afastamentos e faltas, e também a busca de aumentar a atenção e saúde do trabalhador;
- b) Crescimento de produção na empresa com funcionários mais preparados na aptidão física;
- c) Redução de ações civis pelo fato da inclusão da GL preocupando com a saúde do trabalhador;
- d) Boa imagem para empresa com um programa de GL voltada à qualidade de vida (DEUTSCH, 2012).

Existem algumas empresas que adaptaram uma nova forma de aplicação do programa de GL para diminuir os gastos de execução, sem necessariamente a presença de um instrutor, fisioterapeuta, e profissional de educação física. Os métodos utilizados são por vídeos, pen drive, internet, programas de computador, CD-ROM, entre outros meios eletrônicos, ensinando as aulas, e treinos. Com isso diminuem-se gastos, pois, os aparelhos são utilizados como instrutores. Todavia, um profissional da área é necessário para se obter resultados satisfatórios, respeitando os horários e objetivos da empresa (MENDES & LEITE, 2004).

Mendes e Leite (2004) mostram estudos de algumas empresas onde a função dos trabalhadores é envolvida em tecnologia na frente do computador, a empresa trabalha com um método de pausa do teclado programado a cada 50 minutos, fazendo com que o trabalhador pare o serviço e faça os exercícios físicos específicos que aparecem na tela do computador em que estava trabalhando, com o objetivo de compensar e prevenir DORT.

8. RELAÇÕES ANTES E APÓS O PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL NA EMPRESA

Antes de iniciar um treino de GL na empresa é importante apresentar para os trabalhadores a importância da prática de GL, é preciso saber identificar os níveis de aptidão física de cada um, verificando qual é mais ou menos ativo. As informações podem ser apresentadas através de palestras e questionários para que os trabalhadores fiquem cientes da qualidade do programa envolvendo a saúde em geral (LIMA, 2004).

Para maior eficiência do programa de GL os trabalhadores devem ir além dos treinos dentro do local de trabalho, devem ser mais dedicados, aplicar as correções mecânicas dentro das atividades laborais e mostrar interesses em exercícios físicos (LIMA, 2004). Para Trebien (2003) a GL apresenta todos os benefícios necessários para melhorar a qualidade de vida dos funcionários e aumentar o rendimento da empresa, porém, a GL está fora da realidade e cultura dos Brasileiros. O que resultou a não dar certo a GL foi à falta de motivação e o incentivo dos profissionais, podendo levar prejuízos com a implantação da GL.

Mesmo que o programa não tenha alcançado os objetivos da empresa estudos apresentam dados positivos. A empresa São Geraldo implantou o programa de GL para os motoristas em 20 estados. Desde 1998 foi implantado nessa empresa o programa de GL, satisfeitos com os benefícios do programa eles resolveram implantar um grupo em Belo Horizonte. Eram realizadas avaliações físicas antes de qualquer treino. Bons resultados foram alcançados com o programa, como a redução de acidentes de trânsito que caiu para 40 % em um ano, e também o percentual de gordura que estava 40% caiu para 10% (POLETTTO, 2002).

Em continuidade ao autor, a GL é eficiente para prevenções de doenças, como exemplo a empresa Kodak do Brasil em que o programa envolve exercícios específicos de aquecimento, alongamento e relaxamento ajudando a prevenção de DORT. Em outra empresa, conhecida como Camargo Corrêa, a GL foi implantada desde 2001, treinando todos os dias com duração entre 5 e 7 minutos e treinos apropriados, verificaram melhoras na qualidade de vida, que foram apresentadas por funcionários satisfeitos, proporcionando uma maior adesão por parte dos mesmos (POLETTTO, 2002).

A GL através de um programa de exercícios físicos é uma forma eficaz para a prevenção de LER/DORT nas empresas. Estudos mostram através de uma pesquisa com dados de uma fundação conhecida como “Fundação Hudes” que o programa de GL apresenta alguns resultados, onde a atividade física teve um papel importante dentro da empresa para diminuir o sedentarismo e as doenças ocupacionais (SOUZA & JÓIA, 2012).

Adquirindo como resultado de dados onde à produtividade da empresa obteve variações em:

- a) Crescimento entre 2 a 5% de produção;
- b) Redução de 20 a 25% nos acidentes de trabalho;
- c) Diminuição de movimentos repetitivos de 10 a 15% relacionados ao trabalho;
- d) Redução de faltas (ausência) de 15 a 20%.

A GL resulta em benefícios primários na prevenção de doenças ocupacionais, porém ela é eficaz com um treino individualizado para melhoras da saúde do trabalhador e rendimento na empresa (SOUZA & JÓIA, 2012).

Pesquisas realizadas no Banrisul, “Banco do Estado do Rio Grande do Sul”, e em uma empresa Petroquímica Triungo, demonstrou resultados satisfatórios após o treino de GL, obtendo 44% de redução em casos de LER/DORT realizada entre 2003 a 2006. Estudos relatam que após o treino de GL, em três meses a um ano há benefícios para os funcionários e principalmente para as empresas. Na empresa de alimentos, localizada no Sul do país, verificaram aumento de produção de aproximadamente três meses, com um aumento nas vendas de frangos subindo 27% onde vendiam oito unidades de frango por minuto a mais do que o de costume, foi um resultado impressionante, além de melhorar a atenção dos funcionários no trabalho evitando 40 % dos acidentes. Na empresa Faber-Castell obteve redução de LER significativa, além de diminuir para 60 % as queixas por dores corporais (SAMPAIO & OLIVEIRA, 2008).

Segundo o autor acima, dados da empresa Cocrisa após 1 ano de implantação da GL, resultou por volta de 17% no crescimento de produção, e aproximadamente 70% na redução de faltas e afastamentos médicos na empresa.

É de grande importância na qualidade de vida dos funcionários a implantação da GL na empresa, representando um investimento com resultados garantido de médio a longo prazo (SAMPAIO & OLIVEIRA, 2008).

9. DISCUSSÃO

Esta revisão de literatura procura verificar o motivo que as empresas não aceitam a implantação do programa de ginástica laboral. Os estudos revelam que em nenhum dos programas pesquisados há um acompanhamento individual ou médico dos trabalhadores, para realizar a atividade proposta (MACIEL et al.; 2005).

Em nenhum dos casos pesquisados foi encontrado a ginástica classificada como terapêutica ou de manutenção. Além disso, os autores afirmam que não há incentivo nenhum para os trabalhadores realizarem a GL no local de trabalho (MACIEL et al.; 2005).

Na literatura pesquisada verificou-se diferenças antes e após a implantação do programa de GL. Antes do programa de GL ser aplicado os funcionários apresentavam posturas inadequadas, estresse, entre outras doenças causadas por LER/DORT. E após a implantação do programa de GL obtiveram resultados positivos, como diminuição do percentual de gordura, melhora na qualidade de vida, autoestima, redução de faltas dos trabalhadores por motivo de doenças causadas por LER/DORT. Além de resultar um bom rendimento para a empresa (SILVEIRA, 2008).

A GL segundo alguns resultados encontrados de operários da construção civil do estado de Pernambuco, trás benefícios para empresa aumentando a produção. Após o programa de GL os trabalhadores tiveram mais atenção no trabalho, encontrando uma melhora na qualidade de vida e preveniu os afastamentos causados por doenças LER/DORT (GUIMARÃES & SANTOS, 2009).

Com o crescimento da era industrial, máquinas e mais tecnologia para facilitar na produção da empresa e diminuir custos, vieram os problemas na qualidade de vida dos trabalhadores, necessitando sempre executar os movimentos repetitivos, causa de dores e lesões (OLIVEIRA, 2007).

Estudos relatam que a maioria das doenças por afastamento médico é por motivo de LER/DORT, atingindo funcionários de diferentes áreas. A empresa tem gastos de aproximadamente 90% dos custos médios causados por doentes com lombalgias crônicas e DORT (OLIVEIRA, 2007).

Em continuidade ao autor acima, a GL é considerada um programa eficaz para prevenir LER/DORT, porém, para obter um resultado melhor é necessário um trabalho em conjunto, participando médico ocupacional, técnico de segurança do trabalho e dos profissionais de recursos humanos, e também trás benefícios financeiros para a empresa.

Mendes e Leite (2004) relatam que a valorização das condições de saúde do trabalhador resulta no desenvolvimento econômico e assim favorece no aumento da produção. A empresa tem muitos gastos e prejuízos com os afastamentos e faltas de trabalhadores, com isso ela possui gastos com assistência médica, perdendo-se assim, as horas produtivas e gerando prejuízos financeiros.

Souza e Jóia (2012) apresentam algumas finalidades da GL na empresa:

- a) Na empresa Reitoria da UFSC os servidores tiveram uma melhora com o programa de GL de 100% no seu bem-estar e na comunicação entre as pessoas, obtendo melhor relacionamento em equipe.
- b) Trabalhadores de quatro empresas do cargo administrativo participaram da GL e apresentaram resultados positivos em variados aspectos, como diminuição de dores na coluna e dores em geral de membros superiores e inferiores. Teve um aumento da autoestima e qualidade de vida, tendo mais disposição no trabalho e também fora dele.
- c) Funcionários que trabalham sentados frequentaram um treino de GL durante seis meses e apresentaram melhora na qualidade de vida e diminuição no número de atestados médico por motivo de dores nas costas.

Os gerentes e proprietários precisam entender na hora da implantação da GL que não é fácil ter recebimento direto em produtividade. Necessita-se de um tempo, frequência de treino e entre outros aspectos. Estudos mostram que a cada dólar investido, a empresa receberá de volta dois dólares (POLETTO, 2002).

Outros estudos de acordo com POLETTO (2002) apresentam gastos maiores com funcionários sedentários e obesos com relação a empresas que implantaram a GL.

Poletto (2002) relata os efeitos da GL no desenvolvimento de DORT, com 208 trabalhadores em uma empresa, os resultados através dos funcionários que praticaram a GL preparatória apresentaram uma redução de 73% de dores musculares, já os que praticaram a GL compensatória caiu para 48% às dores musculares. Nesse sentido 69% em geral dos funcionários apresentam mais entusiasmo após a implantação da GL, as relações dos serviços e o rendimento da empresa estão associados à saúde dos funcionários (POLETTO, 2002).

Em um estudo realizado com 15 funcionários do setor de acabamento, com duração de 90 dias, 3 vezes por semana, teve resultados positivos nos participantes com uma melhora significativa em relação a dor, ao relacionamento em equipe, redução de cansaço, além de trazer benefícios também para a empresa com o aumento de produtividade, mostrando 100% de satisfação dos funcionários e da empresa. Portanto, relata o estudo que todos objetivos foram alcançados, e sugere que a GL é suficiente para a prevenção das doenças ocupacionais (DELFINO & OLIVEIRA, 2010).

Os motivos que não deram certo o programa de GL nas empresas estão relacionados aos seguintes fatores dos autores abaixo:

- a) Para o autor Maciel et al. (2005) o programa de GL não foi eficaz o suficiente para a prevenção de LER e DORT, os benefícios de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores são pequenos e não são suficientes. E são poucos estudos encontrados em relação entre GL e redução de LER/DORT para os trabalhadores nas empresas. Relatam que a GL não é um programa adequado para ser desenvolvido na empresa, pelo fato de ser praticada a atividade física no local de trabalho, e com roupas inadequadas para executar as atividades.
- b) Poletto (2002) diz que a GL apresenta todos os benefícios necessários para a empresa e saúde dos trabalhadores, porém não deu certo o programa de GL por falta de interesse dos trabalhadores em praticar a atividade, e não tinham incentivo dos seus superiores, eles davam mais importância para a produção da empresa e deixavam de lado as pausas das atividades, obtendo-se assim ausência dos trabalhadores.

10. CONCLUSÃO

Conclui-se com base nos estudos pesquisados, que a implantação da GL acarreta para a empresa redução nos afastamentos do trabalho. Verificam-se trabalhadores que praticam a GL regularmente melhoram seus aspectos físicos, sociais, e psicológicos, além de aumentar a produção na empresa, devido a estarem mais motivados e preparados para realizar as tarefas, culminando a um maior rendimento financeiro para empresa.

Com relação às despesas da empresa ela terá um gasto, entretanto receberá em dobro após o treino da GL. Terá retorno em qualidade de vida dos funcionários que está relacionado em qualificação de serviços desenvolvidos. A empresa diminui os prejuízos com afastamentos médicos, horas extras, faltas de funcionários por motivo de LER/DORT. Algumas empresas até disponibilizam a GL apresentada em aparelhos eletrônicos, vídeos, CD, respeitando as pausas corretas sem ter muitos gastos. Alguns estudos relatam os motivos que não deram certo em relação à implantação da GL por falta de motivação dos próprios trabalhadores e incentivo dos seus superiores para praticar essa atividade. Algumas empresas não aceitam a implantação do programa de GL devido aos gastos (custo) necessários para inserir um conjunto de profissionais qualificados. Isso sugere um campo importante para futuras pesquisas.

11. REFERÊNCIAS

AZEVEDO, G. P.; GRANADO, O. S. A importância da ginástica laboral na prevenção de LER/DORT. **Efdeportes: Revista Digital**. Buenos Aires: Ano 15 n.148, set, 2010.

Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd148/a-ginastica-laboral-na-prevencao-de-ler-dort.htm>>. Acessado em: 23 de outubro de 2012.

DELFINO, R. N; OLIVEIRA, R.M. Efeitos da ginástica laboral em funcionários de confecção têxtil. **Artigo Científico**. Disponível em:

http://www.sudamerica.edu.br/arquivos_internos/publicacoes/EFEITOS_DA_GINASTICA_LABORAL_EM_FUNCIONARIOS_DE_CONFECCAO.pdf. Acessado em: 16 de outubro de 2012. 9h.

DEUTSCH, S. Ginástica Laboral: por que investir? **Escritório**, 2012.

GUIMARAES, C. S. A; SANTOS, L. R. Níveis de consciência de trabalhadores da construção civil sobre a influência da ginástica laboral na sua saúde. **Revista Brasileira em Promoção de Saúde**. Fortaleza, v.22, n.1, p.3-8, 2009.

LIMA, G. D. **Ginástica laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica**. Jundiaí-SP: Sextante, 2004.

LOPES, T. C. E.; NOGUEIRA, E. J, MARTINEZ, M. R. L. Influencia da ginástica laboral em funcionários que trabalham com telemarketing. **Efdeportes: Revista Digital**. Buenos Aires: Ano 13, n.124, set, 2008. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd124/ginastica-laboral-em-funcionarios-que-trabalham-com-telemarketing.htm>>. Acessado em: 12 de junho de 2012. 14h.

MACIEL, H. R; ALBUQUERQUE, C. F. M. A; MELZER, C. A; LEONIDAS, R. S. Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral? **Cadernos de psicologia Social**

do Trabalho. Ceará, v.8, n.1, p.71-86. 2005.

MENDES, A. R. LEITE, N. L. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: Manole, 2004.

OLIVEIRA, G. R. J. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. **Revista de Educação Física**. Mato Grosso, n.139, p.40-49, jun. / dez. 2007.

OLIVEIRA, S. A.; OLIVEIRA, L. D, SANTOS, S. F. J, MARINDIA, D. Ginástica laboral. **Efdeportes: Revista Digital**. Buenos Aires: Ano 11, n. 106, mar, 2007. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd106/ginastica-laboral.htm>>. Acessado em: 16 de setembro de 2012. 14h22min h.

POLETTI, S. S. Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas. **Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de engenharia, Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção**. Porto Alegre, 2002.

RIMOLI, B. C. Ginástica laboral: uma aliada na melhoria da vida dos bancários dentro e fora do trabalho. 2006. 55f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Educação Física) – Faculdades Integradas Fafibe de Bebedouro, São Paulo, 2006.

SAMPAIO, A. A; OLIVEIRA, J.R.C. A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho. Artigo Científico- Online Disponível em: <http://www.google.com.br>. Acessado em: 13 de outubro de 2012. 16h

SILVEIRA, G. M. Efeitos da ginástica laboral nas variáveis morfológicas, funcionais, estilo de vida e absenteísmo dos trabalhadores da indústria farmacêutica de Montes Claros-MG. 2008. f. Dissertação (Mestrado em Avaliações nas Atividades Físicas e Desportivas) – Universidade de Três- os- Montes e Alto Douro Vila Real, 2008.

SOUZA, B. C.C; JOIA, L.C. Relação entre Ginástica Laboral e prevenção das doenças ocupacionais: um estudo teórico. **Revista Conquer – FASB**. Disponível em: <http://facex.blog.com/files/2011/09/EF0A2d01.pdf>. Acessado em: 13 de outubro de 2012. 16h.

TREBIEN, G. F. Ginástica laboral: por que não deu certo em um setor de produção gráfica ? Artigo Científico. Disponível em: http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/giseli_trebien.pdf. Acessado em: 21 de outubro de 2012. 16h.

VIEIRA, S. R. L. Ginástica laboral: abordagem funcional do profissional de educação física. **Escola de Educação Física, Fisioterapia, e Terapia Ocupacional**. Belo Horizonte, 2010.