

DUÍLIO BERTÉ JUNIOR

**BENEFÍCIOS E EFEITOS PERCEBIDOS POR TRABALHADORES LOGO APÓS A
PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL**

FRANCISCO BELTRÃO - PR

2006

DUÍLIO BERTÉ JUNIOR

**BENEFÍCIOS E EFEITOS PERCEBIDOS POR TRABALHADORES LOGO APÓS A
PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do Certificado de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Educação Física Geral e Escolar para a Qualidade de Vida. ISEPE/FAMACAR.
Turma: 172.

Orientadora: Prof. MSc. Gema Bonetti

FRANCISCO BELTRÃO - PR

2006

ATA DE AVALIAÇÃO DE MONOGRAFIA

IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em: Educação Física Geral e Escolar para a Qualidade de Vida

Orientadora: Prof. MSc. Gema Bonetti

Pós Graduando: Duílio Berté Junior

Turma: 172

Local: Francisco Beltrão - PR

Título da Monografia: Benefícios e Efeitos percebidos por Trabalhadores logo após a Prática da Ginástica Laboral

Avaliação:

Quanto à forma/método e conteúdo (versão final – capa dura):

☐ Monografia aprovada.

☐ Monografia reprovada.

☐ Monografia com correções indicadas no exemplar ora desenvolvido.

Data:

☐ Apta

☐ Inapta

Conceito:

Assinatura:

Parecer quanto ao conteúdo e forma da Monografia:

Assinatura do Professor Orientador:

RESUMO

Este estudo teve por objetivo identificar os benefícios e efeitos imediatos da ginástica laboral percebidos por um grupo de trabalhadores após a sua prática. O estudo foi realizado através de pesquisa descritiva de campo com abordagem qualitativa. A população foi composta por colaboradores de empresas selecionadas da cidade de Francisco Beltrão – PR e a amostra foi composta por funcionários presentes no dia e hora do preenchimento dos questionários, sendo que na empresa A que possui 27 funcionários, 21 participaram da pesquisa; na empresa B que possui 91 funcionários, todos participaram da pesquisa e na empresa C que possui 43 funcionários, 32 participaram da pesquisa. A coleta de dados foi realizada através de questionários referentes ao momento do dia que permeia o horário de aplicação da ginástica laboral. Após esta etapa, foram elaborados quadros e gráficos demonstrativos que possibilitaram a análise e interpretação dos dados. O estudo teve duração de aproximadamente seis meses, com início em março de 2006. A pesquisa mostra, com base nos dados obtidos, os benefícios físicos (diminuição de dores e/ou desconfortos musculares), psicológicos (redução do estresse, aumentando o poder de concentração e motivação) e sociais (espírito de equipe, integração entre colegas e confiança). Nesse sentido, reconhece-se os benefícios e efeitos imediatos da ginástica laboral após a sua aplicação. Considerando as respostas favoráveis dos colaboradores, podemos constatar que o programa de ginástica laboral colabora com a melhoria da qualidade de vida das pessoas, visando a análise e a reavaliação do modo de pensar, agir, organizar o tempo e o espaço de cada um. Através da aquisição de hábitos saudáveis, em parceria com a atividade física orientada, o trabalhador inicia a jornada de trabalho disposto a encarar suas atividades diárias com maior serenidade e confiança.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
2 O HOMEM E O TRABALHO.....	5
2.1 A ORIGEM DA GINÁSTICA LABORAL.....	6
2.2 DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO.....	10
2.2.1 Principais lesões decorrentes de movimentos repetitivos.....	12
2.2.2 Incidência de LER.....	13
2.2.3 Principais síndromes que acometem os trabalhadores.....	15
2.2.4 Prevenção em Saúde do Trabalho.....	17
2.3 QUALIDADE DE VIDA.....	19
2.4 ESTRESSE.....	21
2.5 BEM-ESTAR.....	26
2.6 BENEFÍCIOS EM PRATICAR GINÁSTICA LABORAL E ATIV. FÍSICAS.....	28
2.7 MOTIVAÇÃO.....	30
3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	32
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo identificar aspectos que comprovem os benefícios e efeitos imediatos da ginástica laboral (GL), percebidos por um grupo de trabalhadores após sua prática. Normalmente estudos dão importância aos efeitos mais duradouros e que resultarão em benefícios a médio e longo prazo. Precisamos também pensar no momento, pois vivemos o hoje, apenas projetamos ou programamos o amanhã.

Conforme relata Cañete (1996), a ginástica laboral contribui de forma preventiva e terapêutica, consistindo-se em sessões de exercícios realizados durante a jornada de trabalho, que objetivam promover a qualidade de vida dos colaboradores, através do desenvolvimento da percepção corporal, do conhecimento das questões posturais e prevenção dos processos dolorosos. Sendo assim, cabe salientar também que a GL apresenta resultados relacionados a aspectos físicos, psicológicos e sociais que são cada vez mais evidentes, sendo importante tanto para o funcionário quanto para o empregador.

Cabe também ressaltar que a GL pode ser realizada em três momentos diferentes: a preparatória que é realizada no início da jornada de trabalho, a compensatória realizada durante a jornada e a de relaxamento ao término da jornada de trabalho.

Nestes aspectos, verifica-se que a ginástica nas empresas se torna indispensável, pois o homem é educado especificamente para o trabalho indo a busca de sua sobrevivência, sendo prejudicado pela intensa jornada de trabalho, causando desconfortos musculares ou dores, afetando seu bem-estar e humor. Em consequência disso, o trabalhador se sentirá desmotivado para concluir suas

atividades diárias acarretando o estresse proveniente das ações geradas durante o expediente de trabalho. Assim, o ideal seria que em toda micro e grande empresa existisse um profissional especializado nesta prática, pois com isso, tanto o empregado quanto o empregador obteriam melhores condições e a relação com o trabalho seria bem melhor.

Diante disso, este estudo busca a opinião do trabalhador quanto à sua percepção da GL, no mesmo dia em que ele faz GL e trabalha. Assim fica definido como problema principal desta pesquisa, “quais os benefícios e efeitos imediatos da ginástica laboral percebidos por um grupo de trabalhadores após sua prática?”

Paralelo a isso, os objetivos geral e específicos buscam analisar os efeitos imediatos após a execução da aula de GL, verificando a percepção dos trabalhadores com relação aos benefícios imediatos após a aplicação da ginástica laboral, valorizando os efeitos percebidos no mesmo dia da aula de GL, sem preocupar-se com benefícios a médio e longo prazo. Além disso, busca também verificar a redução de dores ou desconfortos musculares juntamente com a redução do estresse logo após a aula de GL.

Em relação à fundamentação teórica, este trabalho procura esclarecer a relação entre o homem e o trabalho, aborda a origem da GL, enfatizando também os seguintes assuntos: doenças relacionadas ao trabalho, as principais lesões decorrentes de movimentos repetitivos, a incidência de LER, as principais síndromes que acometem os trabalhadores, prevenção em saúde do trabalho, qualidade de vida, estresse, bem-estar, benefícios em praticar GL e atividade física e motivação.

Em seguida, pode-se observar a análise e interpretação dos dados, que foram coletados através de questionários. A partir das respostas dos colaboradores das

três empresas escolhidas, os gráficos foram construídos onde são apresentadas todas as informações obtidas.

Por fim, as considerações finais, onde expomos nossa opinião sobre todo o processo que a pesquisa desencadeou, cabendo salientar que as referências que auxiliaram todo o embasamento teórico também foram de suma importância para a análise e interpretação dos dados.

Quanto à abordagem do problema a pesquisa foi qualitativa. A pesquisa qualitativa tem como foco a “essência” do fenômeno. Neste tipo de pesquisa a visão do mundo varia de acordo com a percepção de cada um e é altamente subjetiva. Os objetos são, primeiramente, a descrição, a compreensão e o significado. O pesquisador não manipula as variáveis por meio de tratamentos experimentais, interessando-se mais pelo processo do que pelo produto. O pesquisador observa e coleta os dados no campo, ou seja, no ambiente natural (PATTON, 1987).

Quanto à abordagem do objetivo geral a pesquisa será descritiva. Este tipo de pesquisa, segundo Barros (2000), desenvolve-se, principalmente, nas ciências humanas e sociais, observando aqueles dados e problemas que merecem ser estudados e cujo registro não constam em documentos.

A amostra utilizada foi determinada por conveniência ou por acessibilidade. Neste tipo de amostragem o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que esses possam, de alguma forma, representar o universo a ser pesquisado (GIL, 1999). Desta forma, a população pesquisada foi composta por colaboradores de três empresas escolhidas da cidade de Francisco Beltrão – PR e a amostra foi composta por estes mesmos colaboradores presentes no dia e hora do preenchimento dos questionários, sendo que na empresa A que possui 27 funcionários, 21 participaram da pesquisa; na empresa B que possui 91 funcionários,

todos participaram da pesquisa e na empresa C que possui 43 funcionários, 32 participaram da pesquisa. Estes colaboradores praticam ginástica laboral preparatória no início da jornada de trabalho.

Contudo, para iniciar o processo da pesquisa, foi realizada uma revisão bibliográfica de obras que tratam de temas pertinentes a presente pesquisa. Pois conforme Marconi & Lakatos (2001, p. 183), “a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Para proceder a coleta de dados, primeiramente foi feito um pedido ao responsável de cada empresa para autorizar seus funcionários a participarem da pesquisa, respondendo aos questionários que foram aplicados no mês de maio na cidade de Francisco Beltrão – PR, com o objetivo de verificar a importância da ginástica laboral e seus efeitos imediatos após a prática, identificando o bem-estar geral do colaborador, a motivação, a redução do estresse e a integração entre funcionários.

Após a coleta de dados, a fase da pesquisa é a de análise e interpretação. Estes dois processos, apesar de conceitualmente distintos, aparecem sempre estreitamente relacionados. Análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 1999, p. 168).

A análise e a interpretação dos dados foram realizadas a partir da construção de gráficos, de onde foi possível extrair as informações necessárias para a reflexão sobre estes dados.

2 O HOMEM E O TRABALHO

Segundo Deliberato (2002), o trabalho é a atividade desenvolvida pelo homem com o objetivo de produzir riquezas. A história do trabalho começa quando o homem procura os meios adequados para satisfazer suas necessidades. Essa procura se reproduz, historicamente, em toda ação que o homem efetua para continuar sobrevivendo. À medida que a satisfação pessoal é atingida, ampliam-se as necessidades e criam-se as relações sociais que determinam a visão histórica do trabalho. No início do século XIX houve uma grande mudança nos processos de trabalho, cujo marco exponencial era definido como revolução industrial, caracterizado pela evolução tecnológica, aplicada à produção e a conseqüente revolução, tanto nos processos produtivos como nas relações sociais. A partir disso, no século XX, com o término da Primeira Guerra Mundial, implantam-se definitivamente a indústria mecanizada com produção mecanizada, observando-se um avanço tecnológico espetacular. Mas com os princípios tayloristas, a utilização da mão-de-obra não especializada passou a ser amplamente possível e viável. Assim, a indústria assumiu o controle do processo e pôde, conseqüentemente, aumentar sua produtividade às custas de mão-de-obra.

Essa mão-de-obra era formada por imigrantes e sulistas que possuíam condições de vida prévia praticamente desumana, vivendo quase que em regime de escravidão. Em decorrência disso, comparando nos tempos atuais, há uma evolução muito maior das indústrias, fazendo com que a maioria dos trabalhadores tenham uma intensa jornada de trabalho, onde os movimentos se tornam repetitivos e exaustivos. Nesse sentido, ao analisar a qualidade de vida no trabalho, os fatores que são apontados como positivos incluem: remuneração digna, identidade com a

tarefa, ciclos completos, criatividade na tarefa e *feedback* quanto ao trabalho feito pelo indivíduo, o que na maioria das vezes não acontece, enquanto que o fator negativo é o estresse que o trabalho acaba causando, ocasionando assim dores e/ou desconfortos musculares.

Por isso várias empresas manifestaram o interesse em contratar profissionais capazes de orientar os funcionários na realização de movimentos facilitadores da musculatura, implantando assim a GL.

2.1 A ORIGEM DA GINÁSTICA LABORAL

Segundo Cañete (1996), o primeiro registro sobre essa atividade foi em 1925, na Polônia, onde é chamada “ginástica de pausa”, e destinada a operários. Depois, sabe-se que Veldkamp fez experiências na Holanda após 1925. Na Rússia, segundo Ryzhkova (apud CAÑETE, 1996), 150 mil empresas envolvendo 5 milhões de operários praticam ginástica de pausa adaptada a cada cargo, propondo exercícios baseados na reação motora. Outros países a realizarem experiências são Bulgária e Alemanha Oriental.

De acordo com Cañete (1996), a ginástica laboral teve origem no Japão, onde desde 1928, os funcionários dos correios começaram a freqüentar as sessões de ginástica diariamente. Assim, após a Segunda Guerra Mundial, este hábito foi difundido por todos os países e, atualmente, um terço dos trabalhadores japoneses exercita-se em suas empresas (PULCINELLI, 1994).

Conforme dados do Ministério da Saúde (1990), a ginástica nas empresas do Japão, em 1960, trazia como resultados a diminuição dos acidentes de trabalho, o aumento da produtividade e a melhoria do bem-estar geral dos trabalhadores.

Na Europa, países como França, Bélgica e Suécia adotam a ginástica e realizam pesquisas sobre o assunto, onde buscam investigar a fadiga, as condições físicas e psicológicas. Na Bulgária e na antiga URSS, pesquisas comparando a produção uma hora antes e uma hora após a GL constataram que após na última hora cresce o rendimento, o que vem a compensar o tempo de pausa.

Segundo o Ministério da Saúde (1990), utilizando testes de atenção e concentração, constatou-se que o número de erros era menos elevado entre os mecanógrafos que se submetiam ao programa de GL compensatória do que os que tinham apenas repouso passivo na jornada de trabalho. A função cardiovascular e respiratória também foi investigada e constatou-se um aumento que variou de 25% a 37% da capacidade vital. Com a prática regular da ginástica de pausa durante um período prolongado, observou-se a redução progressiva do aumento da frequência cardíaca durante as sessões, ao mesmo tempo em que esta passou a diminuir mais rapidamente após a pausa.

De acordo com Rodin & Plante (apud CAÑETE, 1996, p. 99):

Centenas de empresas nos Estados Unidos têm investido em programas que promovem o condicionamento físico em seus empregados. Estes programas têm sido desenvolvidos não somente para melhorar e manter a saúde dos trabalhadores, mas também para promover o bem-estar psicológico e a produtividade e, ainda, para reduzir o absenteísmo, o número de funcionários no seguro e o estresse.

Nos países socialistas, a GL compensatória tem proporcionado um incremento na saúde dos trabalhadores mediante melhorias no funcionamento do coração, pulmões, órgãos internos e atividade do sistema nervoso central, uma vez que as pausas durante o trabalho facilitam a circulação estendendo a irrigação sangüínea a todos os tecidos corporais, ampliam a ação respiratória em função de uma melhor oxigenação a nível pulmonar, reduzem a congestão mental produzida

pela concentração e ação intelectual persistente, contribuem para eliminar a tensão emocional nervosa, propiciam uma postura corporal correta compensando o desequilíbrio funcional produzido pela posição unilateral exigida em certos tipos de trabalho (REY apud CAÑETE, 1996).

Conforme Kolling (1982), em 1978, a FEEVALE, juntamente com o SESI (Serviço Social da Indústria), elaborou e implantou um projeto chamado ginástica laboral compensatória. O projeto tinha caráter experimental e visava aprofundar estudos nesta área e melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. Já a experiência com a GL preparatória, cuja origem é japonesa, foi introduzida aqui no Brasil por executivos nipônicos em 1969, visando primordialmente a prevenção de acidentes de trabalho (PULCINELLI, 1994).

Assim, explica o professor Queiroga (apud CAÑETE, 1996), que originalmente a GL propõe exercícios que sejam realizados no próprio local de trabalho e sob orientação de monitores devidamente treinados, sendo que as atividades programadas devem buscar a contração muscular antagonista daquela exigida durante o trabalho, provocando assim um alongamento e relaxamento desta. Quando as atividades de trabalho forem unilaterais, deve-se praticar também exercícios de compensação para o lado menos solicitado. Segundo Dias (1994), a GL pode ser feita de três modos diferentes:

- Preparatória: é realizada antes do início da jornada de trabalho com duração de 8 a 15 minutos e seu objetivo principal é aquecer os grupos musculares que serão solicitados no desempenho das tarefas dos funcionários, fazendo com que se sintam mais dispostos no trabalho.
- Compensatória: é a ginástica com menor duração, de 5 a 8 minutos, realizada durante a jornada de trabalho. Isso faz com que se interrompa a monotonia,

aproveitando as pausas para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos, e as posturas inadequadas solicitadas nos postos operacionais.

- Relaxamento: é realizada após o expediente do trabalho, sendo que o objetivo é oxigenar as estruturas musculares envolvidas nas tarefas diárias prevenindo as possíveis lesões.

O SESI, ao adotar o programa de ginástica laboral nas empresas, reconhece que:

As posturas habituais e o trabalho pesado levam ao encurtamento dos músculos e tendões, adaptando-se à amplitude de movimentos restritos podendo ocasionar, inclusive, inflexibilidade de caráter irreversível após longo período de tempo.

A limitação da flexibilidade nas formas de trabalho pesado nos levam progressivamente ao sedentarismo e podem ser responsáveis pela má postura, compressão dos nervos, torcicolos, lombalgia, cefaléia, dismenorréia e outros males. Por meio de um programa planejado de exercícios progressivos de resistência e flexibilidade e de atividade de consciência corporal, pode-se atuar de forma preventiva, objetivando evitar tais consequências indesejáveis (2001, p. 6).

Nesse sentido, cabe ressaltar que promover atividades de ginástica na empresa é, acima de tudo, educar os trabalhadores para práticas de exercícios saudáveis não só no ambiente de trabalho. Para isto, é importante saber que:

O século XIX é particularmente importante para o entendimento da Educação Física, uma vez que é neste século que se elaboram conceitos básicos sobre o corpo e sobre a sua utilização enquanto força de trabalho, ou seja, o corpo é visto como máquina de menor engrenagem da indústria capitalista (SOARES, 1994, p. 9).

Em síntese, a Educação Física no Brasil, fruto da biologização e da moral burguesa, idealizada e realizada pelos médicos higienistas, integrou o conjunto de procedimentos disciplinares dos corpos e das mentes, necessário à consecução da nova ordem capitalista em formação. Acentuou o perfil do trabalhador adequado a

esta ordem: mais produtivo, disciplinado, moralizado e, sobretudo, fisicamente ágil, segundo Soares (1994).

Finalmente, o manifesto mundial da Educação Física em sua concepção geral diz que:

A Educação Física é o elemento da educação que utiliza-se de maneira sistemática e com meios específicos as atividades físicas e as influências dos agentes naturais (ar, sol, água, etc). A atividade física é considerada atualmente, como um meio educativo de alto valor, porque empenha o ser na sua totalidade. O caráter de unidade da educação por meio das atividades físicas é universalmente reconhecido (TARGA, 1973, p. 63).

É nessa perspectiva que a GL pode colaborar com esse processo no sentido de um desenvolvimento e evolução dos indivíduos.

2.2 DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

Conforme Sarleno (apud CARVALHO, 2001), o trabalho é direito garantido ao cidadão pela Constituição Brasileira. Porém, para exercer suas atividades diárias como colaborador, o indivíduo necessita estar saudável e manter sua saúde tanto no aspecto físico quanto no psicológico. Assim o trabalhador poderá desempenhar sua função na sociedade.

Apesar disso, em estudo realizado para constatar as doenças relacionadas ao trabalho, verificou-se que as lesões por esforços repetitivos (LER) ou doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT) ou afecções músculo-esqueléticas relacionadas ao trabalho (AMERT), são definidas como um conjunto de doenças do trabalho que acometem tendões, músculos, nervos e ligamentos (RUSSO apud CARVALHO, 2001).

Neste aspecto, as lesões não atingem somente os membros superiores, mas principalmente a região escapular e o pescoço. Ainda, entre os mais importantes fatores no desenvolvimento da patologia, observam-se: a prolongada posição dos segmentos corporais em tensão estática, a manutenção de postura inadequada, a pressão desencadeada pelo processo de trabalho, o uso de ferramentas inadequadas, pausas inadequadas e horas extras de trabalho.

Carvalho (2001) cita que há inúmeros relatos relacionados às lesões em membros superiores com esforços continuados e repetitivos empregados em uma série de tarefas, executadas nas indústrias de automóvel, nas empresas de serviços controlados por terminais computadorizados, como nos bancos, entre outros.

Estas patologias têm conseqüências sociais e econômicas, pois o custo para o tratamento de um caso agudo de LER é estimado em US\$ 500 e quando há tratamento cirúrgico, em US\$ 24.148, sendo que na ocorrência de incapacidade funcional crônica o custo eleva-se de US\$ 80 a 100 mil (YENG, TEIXEIRA, BARBOSA apud CARVALHO, 2001).

Segundo estudos da FUNDACENTRO (apud CARVALHO, 2001), um em cada três acidentes de trabalho localiza-se nas mãos, sendo responsável por um quarto das jornadas perdidas de trabalho e um em cada dez acidentes na mão conduz à invalidez parcial, representando um terço das indenizações de invalidez. Isto gera imenso prejuízo ao país, especialmente se adicionar à diminuição da produtividade.

De acordo com o Código Internacional de Doença (CID), a doença ocupacional LER é codificada como 727.0/2 pela revisão de 1975, sendo classificada como sinovite e tenossivite, ou seja, inflamação de tecidos sinoviais,

termo de ampla abrangência aplicada a todo e qualquer local do corpo, com ou sem degeneração tecidual (CID, 1973).

O diagnóstico não é simples e deve ser investigado o processo de trabalho que resulta no desenvolvimento de tal patologia. Para a maioria dos trabalhadores, as LER continuam sendo fonte de dor e sofrimento, de angústia e de medo sobre o presente e sobre o futuro de sua capacidade em ganhar o seu salário. Considerando a importância que essa manifestação patológica apresenta na situação atual, tanto para o trabalhador quanto para o empregador, torna-se vital ter melhor compreensão a respeito de tal ocorrência.

2.2.1 Principais lesões decorrentes de movimentos repetitivos

Conforme Dias (1994), um terço das pessoas sempre sentem dor, trabalham com dor. Este é um dado extremamente significativo e que acarreta enormes sofrimentos aos indivíduos. Ao mesmo tempo em que a dor causa sofrimento, ela é também a somatização do sofrimento psíquico ou mental.

A dor é um sinalizador de que algo não vai bem, representando a existência ou aproximação de uma ameaça à integridade estrutural ou funcional de nosso organismo. Além disto, a dor significa, muitas vezes, um pedido de ajuda, de socorro, muitas vezes ocasionado por lesões ocorridas por esforços repetitivos, como a mais conhecida, que é a LER.

A principal decorrência das lesões está diretamente relacionada ao uso excessivo de determinadas articulações do corpo, principalmente envolvendo as mãos, punhos, cotovelos e ombros. Essas doenças têm merecido destaque ultimamente, devido ao aumento de casos que estão aparecendo principalmente nas

pessoas que trabalham com mãos. Por serem doenças que envolvem certas profissões, elas são consideradas doenças de trabalho e muitas vezes levam o paciente à perda de dias de serviço, bem como afetam o andamento das empresas. Por esta razão, as empresas estão cada vez mais se preocupando em orientar os funcionários, para que estes possam se prevenir das lesões.

A prevenção pode ser feita através de uma organização do trabalho que preveja: pausas de recuperação e rodízio das funções, diminuindo-se a carga total de movimentos realizados (COUTO, 1991).

Assim, GL é uma atividade altamente renovadora. Trata-se de um conjunto de práticas elaboradas a partir da atividade profissional exercida, procurando compensar as estruturas mais utilizadas durante o trabalho e ativar as que não são requeridas.

2.2.2 Incidência de LER

Conforme Russo (apud CARVALHO, 2001), a LER, como a maioria das doenças músculo esqueléticas, atingem freqüentemente as mulheres por não possuírem o mesmo potencial de desenvolvimento muscular dos homens. A mulher possui menor número de fibras musculares e menor capacidade de armazenar e converter o glicogênio em energia útil, e seus ossos também tendem a ser mais leves e mais curtos, com áreas de função reduzidas.

A incidência de prevalência das LER entre as mulheres parece ainda ser influenciada por outros fatores como o uso de anticoncepcionais e a execução de trabalhos domésticos após uma jornada de trabalho em que inúmeras funções industriais repetitivas são geralmente designadas às mulheres devido a sua maior

habilidade para estas tarefas (BARNARD, ARMSTRONG & COL. apud CARVALHO, 2001).

Em relação à idade, a literatura mostra que o assunto é variável, pois leva-se em conta muito mais a idade média da população empregada do país do que outros fatores. Em um estudo realizado em Belo Horizonte, constatou-se uma maior incidência de LER na faixa de 30 a 39 anos (54,5%) seguindo-se pela faixa de 20 a 29 anos (36,3%), sendo que os dois grupos representam 90,8% do total de ocorrência e, neste grupo, a média das idades foi de 35 anos (OLIVEIRA apud CARVALHO, 2001).

Em uma amostragem, o Núcleo de Saúde do Trabalhador (NUSAT) do INSS/SUS de MG conseguiu estabelecer parâmetros, demonstrando as principais atividades e período de permanência nas devidas funções necessárias para que ocorra o aparecimento da LER. Assim, o NUSAT (apud CARVALHO, 2001) destaca que as estatísticas de 1987 e 1988 mostravam que os digitadores representavam 81% dos portadores de LER. Em 1989, entre 125 casos de LER, os digitadores representavam 60%, ficando os outros 40% distribuídos entre outras profissões (OLIVEIRA apud CARVALHO, 2001).

Devido à situação econômico-financeira, boa parte dos digitadores tem duplo emprego, ou fazem muitas horas extras aumentando os riscos de micro-traumas repetidos. Além disso, o digitador sabe que a rapidez e a produção são elementos de promoção de carreira e talvez desconheça que estes elementos possam favorecer o aparecimento das doenças (RUSSO apud CARVALHO, 2001).

2.2.3 Principais síndromes que acometem os trabalhadores

Para um melhor entendimento de todas as síndromes dolorosas e nervosas, serão descritas as principais síndromes que acometem os trabalhadores. Conforme Lech & Miranda (apud CARVALHO, 2001), as síndromes dolorosas mais comuns são:

- **Tenossinovite:** constitui em inflamações dos tecidos sinoviais que envolvem os tendões em sua passagem por túneis osteofibrosos, polias e locais em que a direção da aplicação da força é mudada. O termo aplicado aos processos inflamatórios de qualquer etiologia que acometem esses tecidos, com ou sem degeneração tecidual.
- **Dedo em Gatilho:** é a constrição inflamatória da bainha tendinosa, com formação de nódulo no tendão acometido, que se localiza na superfície palmar das articulações metacarpo-falangeanas. Há uma impossibilidade de extensão normal dos dedos, apesar da flexão ser feita normalmente. O esforço para ultrapassar o obstáculo faz o dedo saltar.
- **Doença de Quervain:** decorrente do espessamento do ligamento anular do carpo no compartimento dos extensores, por onde trafegam dois tendões: sensibilidade e impotência funcional do dedo.
- **Síndrome do Túnel do Carpo:** decorrente da compressão do nervo mediano no nível do carpo, pelo ligamento anular, que se apresenta muito espessado e enrijecido pelo processo inflamatório. Esse processo inflamatório produz dor, parestesia e impotência funcional atingem primordialmente a face flexora do 1º, 2º e 3º dedos.

- **Síndrome do Túnel do Ulnar:** decorrente da compressão do nervo ulnar, quando ele passa pelo canal de Guyon ou Túnel Ulnar. Leva ao quadro de dor e impotência funcional, além de atrofia, e atinge a face flexora e extensora do 4º e 5º dedos da região hipotênar.
- **Epicondilite:** ocorre devido às rupturas ou estiramentos dos pontos de inserção dos músculos flexores ou extensores do carpo no cotovelo, ocasionando processo inflamatório local que atinge tendões, fáscias, músculos e tecidos sinoviais. No epicôndilo lateral inserem-se especialmente os músculos extensores e no epicôndilo medial, os músculos flexores. Causa dores difusas, atingindo o terço proximal do antebraço e pode irradiar-se para o ombro e a mão, com hipertonia da musculatura.
- **Bursite:** apresenta como localização mais importante os ombros. Decorrentes de processos inflamatórios que acometem as bursas (pequenas bolsas de parede finas, constituídas de fibras de colágeno e revestidas de membranas sinoviais, encontradas em região onde os tecidos são submetidos à fricção, geralmente próxima a inserções tendinosas e articulações), provocam dores importantes no ombro, principalmente na realização de movimentos de abdução, rotação externa e elevação do membro superior.
- **Miosite e Polimiosite:** inflamação do tecido próprio dos músculos, com ou sem degeneração de suas fibras por esforços ou fadiga. Termo aplicável a todo e qualquer processo inflamatório que acometa músculos em qualquer lugar do corpo. Provoca dor, fraqueza e desconforto muscular.
- **Síndrome Cervicobraquial:** decorre de degeneração do disco cervical e compressão das raízes nervosas, provocando hipoestesia, fraqueza muscular, dor e limitação à movimentação.

- **Síndrome do Ombro Doloroso:** esta decorre de processo inflamatório dos músculos do ombro particularmente o supra-espinhoso, que realiza o movimento freqüente de levantar o ombro. Pode ocorrer dor importante ao realizar movimentos de abdução, rotação externa e elevação dos membros superiores com irradiação para a região escapular ou braços.

2.2.4 Prevenção em Saúde do Trabalho

Deliberato (2002) relata que a saúde ocupacional ou profissional implica na soma de todos os esforços para melhorar a saúde dos trabalhadores, tanto em seu ambiente de trabalho como na comunidade.

Segundo Coury & Rodgher (apud DELIBERATO, 2002), as doenças e lesões ocupacionais são, em princípio, previsíveis e plenamente sujeitas à prevenção. No entanto, a eficácia de qualquer medida preventiva depende diretamente da sua capacidade em atingir, eliminar ou minimizar os fatores promotores do distúrbio.

As medidas preventivas adotadas pelas empresas são a implantação da ginástica laboral que se torna cada vez mais presente no ambiente de trabalho devidos aos seus inúmeros benefícios, que englobam desde a prevenção as doenças do trabalho (LER/DORT/AMERT), a diminuição do estresse, melhoria do relacionamento interpessoal, atuação sobre os vícios posturais, diminuição do absenteísmo, diminuição dos acidentes de trabalho e conseqüentemente, aumento da produtividade. Todavia, um programa de promoção da saúde do trabalhador pode trazer malefícios se mal aplicado e administrado, além de se tornar ineficiente. Deste modo é necessário que se tenha um profissional de Educação Física capacitado nesta área.

A empresa também terá que reavaliar as condições que o trabalhador se encontra como a melhoria dos locais de trabalho e das condições ergonômicas, a diminuição da repetitividade com o uso de revezamento na realização das tarefas, o descanso intercalado à jornada laboral e a conscientização dos trabalhadores pelas atividades educativas (LECH & HOEFEL apud DELIBERATO, 2002).

Conforme Deliberato (2002), há três níveis de prevenção em relação à saúde ocupacional: **Prevenção Primária**, que são programas de conscientização dos funcionários, realização de análises posturais e antropométricas e dos equipamentos utilizado pelo trabalhador, avaliação organizacional, estudo de viabilidade para implantação de revezamento, prática de exercícios de distensionamentos, introdução de programas de integração familiar e orientações gerais. Se o diagnóstico clínico já tiver sido efetuado, teremos a **Prevenção Secundária** que envolve reabilitação inicial, acompanhamento psicológico, prática regular de exercícios respiratórios e de relaxamentos. Já o nível de **Prevenção Terciária** trata da reabilitação tardia (ou limitação da incapacidade).

Entretanto, de todas as ações preventivas apresentadas, o programa de exercícios GL possui uma relevância maior na atualidade, pois as empresas o têm implantado objetivando “eliminar” os casos de afecções ocupacionais (DELIBERATO, 2002).

Neste tipo de atividade, a individualidade biológica deve ser respeitada levando em consideração o genótipo de cada colaborador. Contudo, cabe citar que a prática do programa de exercícios GL proporciona saúde mental e intelectual, tendo como consequência natural a qualidade de vida. Dessa forma, pessoas ativas possuem maior disposição, concentração, bem-estar, humor, alegria e motivação, mesmo com toda a correria do dia-a-dia (MONTEIRO apud DELIBERATO, 2002).

2.3 QUALIDADE DE VIDA

Para uma melhor definição de termo qualidade de vida, torna-se mais fácil explicá-la separadamente. O termo “qualidade” refere-se a certos atributos de características consideradas indicadores de superioridade em relação a determinado assunto. O termo “vida” é definido como uma categoria que entre outras coisas inclui saúde, relações familiares satisfatórias e condições financeiras estáveis (SANTOS, 1999).

Nos dias de hoje, o termo qualidade de vida está cada vez mais presente. Devido à globalização e a industrialização, que atingiu, direta e indiretamente, a todas as classes sociais nas últimas décadas, o indivíduo se viu obrigado a passar por mudanças repentinas para que houvesse um rápido ajustamento físico, mental e social, com as novas necessidades do cotidiano.

Devido a esta rápida mudança, a qual a sociedade foi exposta, a população se viu “encurralada”, tendo que se ajustar, tornando-se vulnerável as situações de conflito, ansiedade, angústia e desestabilização emocional (COR & AR, 2004).

A qualidade de vida repousa basicamente sobre seis pilares: alimentação, boa disposição, controle do estresse, relações afetivas, relação profissional e segurança. O indivíduo é o ponto central de uma administração que pretende garantir a qualidade de vida das pessoas. Segundo Gurgel (1997, p. 10), o termo:

qualidade de vida nas empresas é muito presente e discutido, para que haja uma boa administração por parte dos dirigentes empresariais. Com a chegada da globalização, o mundo tornou-se mais competitivo, exigindo das empresas um maior cuidado com seus funcionários, que sem qualidade de vida, perdem a motivação, fazendo com que diminua a produtividade, devido ao aparecimento de lesões e doenças, levando a perdas e a trabalhos que necessitam serem refeitos.

Um dos maiores desafios, os quais a sociedade está tentando conciliar, é o relacionamento entre trabalho e vida pessoal, o que se torna difícil para os trabalhadores, que estão a todo o momento tendo que enfrentar as grandes exigências do mundo moderno. Estando os profissionais divididos entre suas obrigações no trabalho e a vida familiar, acabam permanecendo em estado de profunda mágoa, tendo muitas vezes que deixar a família, o lazer e a saúde de lado, permitindo, mesmo que inconscientemente, que haja “caminho livre” para o aparecimento dos sintomas de estresse.

Os termos qualidade de vida e felicidade são, nos dias de hoje, situações muito almeçadas pela maioria das pessoas. A felicidade tem significativas semelhanças com qualidade de vida. Para que haja êxito na conquista da qualidade de vida e felicidade, não é necessário que se faça muito esforço. Basta que exista mudança de hábitos de vida, ajuste nas preferências de cada indivíduo, permitir-se estar bem a todo o momento, impor algumas barreiras não ultrapassando limites, fazer concessões, otimizar o humor, tornar tudo o melhor possível. “Devia ter complicado menos, trabalhado menos. Ter visto o sol se pôr. Devia ter me importado menos com problemas pequenos. Ter morrido de amor...”, com o trecho extraído da música Epitáfio cantada pelos Titãs, pode-se dizer que é possível, sim, rimar felicidade e qualidade de vida, e que se forem adotado algumas dicas, torna-se de grande facilidade o encontro de caminhos que proporcionem opções para o alcance das tão almeçadas, felicidade e qualidade de vida (SHIBUYA, 2004).

A conquista do bem-estar e da qualidade de vida começa pelo auto-conhecimento. O primeiro passo consiste em tomar consciência do estado de saúde física e psíquica, além dos bons hábitos adquiridos ao longo dos anos.

2.4 ESTRESSE

Estresse é a maneira como o organismo responde a qualquer estímulo – bom, ruim, real ou imaginário – que altere seu estado de equilíbrio (NAHAS, 2001).

O estresse é proveniente de estímulos externos que podem vir do trabalho, do lar ou de outras atividades do cotidiano. Estes estímulos agem nos indivíduos causando reações e sentimentos como raiva, medo, culpa, ambição, solidão, tristeza, que irão atingir o sistema nervoso, acionando glândulas que irão ocasionar conseqüências físicas do estresse (TOWNER, 1998).

Cada pessoa possui seu próprio limite em tolerar as pressões em determinado momento da vida, e sua própria capacidade de reagir ou não contra ela. O estresse afeta tanto o sistema mental quanto o físico, ambos afetando o modo de comportamento de cada indivíduo diante destas situações externas, e também a capacidade de enfrentar estas situações em casa e no trabalho, sem deixar que isso o atinja, continuando a executar seu papel eficiente e eficazmente.

Towner (1998, p. 25) explica como ocorre no organismo a resposta a uma situação de estresse:

O sistema nervoso autônomo é ativado através de mensagens do cérebro. Os hormônios (adrenalina, noradrenalina e cortisol) são lançados na circulação sanguínea. As pupilas se dilatam; a audição fica mais aguda; o sistema digestivo se trava e a boca fica seca; o sistema imune se fecha; eleva-se a quantidade de suor; os músculos se enrijecem, a taxa de batimento cardíaco aumenta e a pressão sanguínea sobe. Desse modo, o corpo está preparado para uma reação física imediata ante uma ameaça percebida.

Isso não acontece somente quando há enfrentamento de um perigo físico, mas quando se está frente a frente com um chefe ou cliente encolerizados, diante de uma situação difícil, uma entrevista, um engarrafamento de trânsito. Se esses estressores, esses gatilhos que disparam o “mecanismo de sobrevivência” físico,

não forem removidos, os indivíduos permaneceram em estado físico de prontidão. A resposta natural ao estresse, projetada para permitir enfrentá-lo, poderá levar a uma doença e até mesmo a morte. O estresse costuma se originar pela falta de controle dos sentimentos. O estresse é maior quando a pessoa sente a ameaça e não executa movimento algum, “se fechando”.

Ansiedade, estresse e esgotamento são termos de uso corrente entre as pessoas participantes daquilo que se chama vida moderna.

O estresse não é uma doença por si só, sendo entendido como um estado de desequilíbrio da pessoa que se instala quando esta é submetida a uma série de tensões suficientemente fortes ou persistentes, proporcionando, assim, o desenvolvimento de outros males (COR & AR, 2004, p. 25).

O desgaste emocional ao qual as pessoas são submetidas, nas relações com o trabalho, é fator muito significativo na determinação de transtornos relacionados ao estresse, como é o caso das depressões, ansiedade patológica, pânico, fobias, doenças psicossomáticas. No ambiente de trabalho os estímulos estressores são muitos. As pessoas podem experimentar ansiedade significativa (reação de alarme) diante de desentendimento com colegas, diante de sobrecarga e da corrida contra o tempo, diante da insatisfação salarial e, dependendo da pessoa, até com o tocar do telefone. Fatores intrapsíquicos (interiores) relacionados ao serviço também contribuem para a pessoa se manter estressada, como é o caso da sensação de insegurança no emprego, sensação de insuficiência profissional, pressão para comprovação de eficiência ou, até mesmo, a impressão continuada de estar cometendo erros profissionais. Isso tudo sem contar os fatores internos que a pessoa trás consigo para o emprego, tais como, seus conflitos, suas frustrações, suas desavenças conjugais, etc.

Segundo Cor & Ar (2004), os principais sintomas relacionados ao estresse são:

- Perda de concentração mental;
- Fadiga fácil, fraqueza, mal-estar;
- Instabilidade emocional, descontrole, agressividade;
- Irritabilidade;
- Depressão;
- Palpitações;
- Suores frios, tonturas, vertigens;
- Dores musculares e de cabeça;
- Dores de estômago.

Novaes (2004, p. 43), classifica o estresse em quatro fases que possuem sintomas diferenciados:

- Fase de Alerta: taquicardia, sudorese, hipertensão e tremores. Nesta fase, a pessoa fica alerta, atenta e o corpo com o metabolismo mais acelerado;
- Fase de Resistência: cansaço excessivo, memória falha, sensação de incompetência e sensibilidade emocional. O corpo fica desgastado pelo grande consumo de energia que utiliza. A resistência orgânica enfraquece;
- Fase de Quase Exaustão: maiores crises de hipertensão (se a pessoa for propensa a isso), problemas de pele, depressão, úlceras gástricas, diabetes, entre outras doenças. Esta fase surgiu de estudos recentes, nos quais se verificou que há uma fase intermediária entre a fase de resistência e a fase de exaustão ou esgotamento;
- Fase de Exaustão ou Esgotamento: nesta etapa, todos os problemas de saúde podem se agravar severamente. Não é comum, mas nesta fase os

problemas já estão bem mais graves, então, a pessoa pode ser levada à morte, não por causa do estresse, mas devido às doenças decorrentes dele.

De acordo com Nahas (2001, p. 177), o estresse pode surgir no indivíduo de duas formas:

Podem ocorrer duas formas de estresse: o *eustresse*, que pode ser chamado de bom estresse, que ocorre de forma positiva no organismo, como quando se está apaixonado ou fazendo exercícios de forma moderada, levando o indivíduo a um êxtase momentâneo. A outra forma de estresse é o *distresse*, que ocorre de forma não agradável no organismo, podendo aparecer de suas formas: *distresse agudo* (que é intenso, mas em um curto espaço de tempo devido uma notícia não agradável, como a morte de um ente querido) ou um *distresse crônico* (não é intenso, mas ocorre repetidamente no cotidiano, proveniente de situações tensas, preocupantes, e até mesmo em atletas que treinam repetidamente sem que haja intervalos para a recuperação do organismo).

QUADRO 1 - Agentes estressores relacionados ao trabalho

FÍSICOS	ORGANIZACIONAIS	INDUSTRIAIS
- Muito ruído;	- <i>Deadline</i> ;	- Insegurança no trabalho;
- Sistema de refrigeração deficiente;	- Carga excessiva ou longa duração de trabalho;	- Oportunidades pobres de promoções;
- Muito calor;	- Trabalho de pouca significância;	- Longa duração da jornada de trabalho;
- Mobiliário/equipamento não ergonômico;	- Falta de controle sobre o trabalho;	- Salário e condições inadequadas.
- Acomodações pobres;	- Mudanças organizacionais/relações;	
- Segurança física inadequada.	- Monitoração desnecessária de empregados.	

Fonte: MARTINS, 2001

Boa alimentação, exercícios físicos, conhecimento e gerenciamento das tensões, além do monitoramento das mudanças de estilo de vida, são bons aliados para o combate do estresse (SCHMIDT, 2004). Altas exigências, muitas restrições e pouco apoio são os ingredientes clássicos do estresse doentio. Embora estar mal informado e fora de controle pareçam ser restrições adicionais, estar informado e ter algum grau de controle – pelo menos sobre nossas reações – irá nos ajudar a conseguir o equilíbrio (WARREN & TOLL, 1998).

QUADRO 2 - Fatores responsáveis pelo estresse e algumas das profissões mais estressantes

ESTRESSE	
FATORES	PROFISSÕES
- Supervisores têm expectativas muito altas em relação aos seus funcionários, exigindo cada vez mais destes;	- Ligadas à saúde, onde o campo está incessantemente mudando;
- Com o avanço tecnológico, os empregados sentem-se em constante fase de aprendizado, sendo que devem continuamente aprender novas habilidades e, concomitantemente, executar suas funções normais;	- Que lidam com segurança;
- Os funcionários então constantemente se adaptando a grandes reorganizações em seu trabalho, resultando em insegurança e instabilidade.	- Professores, cuja profissão deve garantir que alunos e escolas aumentem seus padrões educacionais, sendo que muitas vezes são obrigados a lidar com a violência que adentrou o sistema escolar;
	- Funcionários com cargos administrativos, de quem se espera um trabalho dobrado e que freqüentemente submete-se a baixos salários.

Fonte: MARTINS, 2001

2.5 BEM-ESTAR

O bem-estar é uma sensação concreta, é a percepção física de um estado de serenidade, de equilíbrio entre o físico e o mental. Procurar o bem-estar significa criar novos laços entre o espírito e o corpo, manter no tempo o equilíbrio físico e mental. Não é mais, do que, a alegria de viver, e percepção concreta do nosso ser agora, entre o céu e a terra (TOKITSU, 2004).

Quando se resolve compreender a significância do bem-estar na vida pessoal e profissional de alguém, alguns fatores sempre devem ser levados em conta, como os fatores endógenos (relacionados à propensão hereditária) e os fatores exógenos (que co-relacionam a situação real do meio ambiente com o estilo de vida, e, conseqüentemente, o cuidado com que o indivíduo trata de sua saúde) (DIETANET, 2004). Embora haja para cada indivíduo uma concepção bastante particular sobre a importância de bem-estar em suas vidas, Louzada (1999) afirma que é a partir destas concepções que são criadas as características e a qualidade da atividade profissional do funcionário.

O que sempre deve ser levado em consideração é que a sensação de bem-estar é algo que depende indiretamente da predisposição genética e diretamente das vontades humanas, ou seja, embora o indivíduo apresente propensão neurofisiológica e psicoemocional em apresentar um déficit no seu potencial de qualidade do bem-estar, ele pode modificar os resultados e prolongar positivamente a qualidade de sua vida. Para que isto se torne verdade, algumas modificações cotidianas devem ocorrer com o auto-reconhecimento de seu estado físico, repassando os resultados aos seus hábitos (delimitados em seis áreas distintas e co-relacionadas: a alimentação, a forma física, o controle do estresse, os

relacionamentos saudáveis, a satisfação profissional e a sensação de segurança) e com isso criar metas que objetivam a mudança e posterior melhoria da qualidade de vida (DIETANET, 2004).

Briskin (1997) observou e defendeu a idéia de que o corpo mantém um fator de resistência, a qual, uma vez ultrapassada, pode ocasionar sofrimentos, comumente conhecidos como o colapso, a exaustão e o declínio das realizações pessoais. Segundo o autor, o corpo é como uma máquina a qual deve ser mantida em condições saudáveis, que pode ser obtida através de uma alimentação adequada, de exercícios regulares e de uma perspectiva mental positiva. Mais uma vez, vale ressaltar que a existência de uma coerência entre o esforço mental e físico desempenhados no dia a dia e no acúmulo das datas é não somente a realidade pessoal como profissional do indivíduo, as quais acabam se tornando o resultado direto de uma sociedade que impõe, a todo o momento, que para ser valorizado, o ser humano deve-se mostrar cada vez mais produtivo. Os processos os quais estão comumente inseridos no cotidiano, como a ansiedade, as preocupações, o correr da vida diária e os excessos de informações, podem ocasionar um esgotamento, que quando não contornado, torna-se o motivo principal do estresse.

Será que o estresse e as doenças próprias da vida social estão passando por um processo de modismo? Ou será que as pessoas estão cada vez mais volúveis à depressão devido ao acúmulo de grandes problemas cada vez mais comuns em suas vidas? Onde será que está o limite entre o bem-estar e a depressão?

Para Moutinho (2004), a existência de uma autoconfiança e uma auto-estima elevadas são as responsáveis pela condução de uma maior estabilidade emocional do indivíduo, onde deste ponto de satisfação pessoal o ser humano pode muito facilmente entrar em processo depressivo, ocasionado por situações corriqueiras do

cotidiano (como o isolamento contínuo ao qual o indivíduo é submetido) e que é através da necessidade e da busca de uma vida melhor que estão sendo ultrapassados os estados de depressão, e com isso sendo “alcançado” o bem-estar tão almejado.

2.6 BENEFÍCIOS EM PRATICAR GINÁSTICA LABORAL E ATIVIDADES FÍSICAS

Ronaldes (2004) aponta alguns dos principais benefícios que a GL pode propiciar à saúde:

- Diminuição na fadiga muscular;
- Melhora da condição física geral, social (melhora nos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho);
- Correção nos vícios posturais;
- Melhora na disposição do trabalhador ao iniciar e ao retornar ao trabalho;
- Diminuição de patologias e casos de LER/DORT;
- Diminuição dos níveis de estresse e tensão geral;
- Promove a sensação de disposição e bem-estar para o trabalho;
- Favorece mudanças na rotina;
- Reforça a auto-estima e melhora a auto-imagem;
- Melhora a capacidade de atenção e concentração no trabalho;
- Propicia maior produtividade por parte do trabalhador.

Conforme Santin (apud CAÑETE, 1996, p. 77), a respeito dos benefícios das atividades físicas para o ser humano, “não é apenas no sentido de garantir uma melhor forma física e condições de saúde geral como também na direção de um desenvolvimento e aprimoramento das qualidades morais”. Assim, Rodin & Plante

(apud CAÑETE 1996, p. 79) dizem que:

Reduz a ansiedade, melhora do bem-estar e do humor; ânimo e disposição, redução de depressão, de estresse e de estados emocionais negativos, aumento da capacidade imaginativa ou criatividade, redução de tensão, melhoria da auto-estima e de autoconceito, facilitação do funcionamento cognitivo e melhoria da performance no trabalho. Além disso, aumenta a sensação de autonomia e de eficácia pessoal bem como de autoconfiança.

Porém, os efeitos são muito variáveis de indivíduo para indivíduo, conforme suas características específicas de personalidade, nível sócio-cultural. Variam também de organização para organização de acordo com suas características particulares e muito em função de sua filosofia, princípios e comprometimento para com a saúde e qualidade de vida de seus funcionários. Contudo, cada um apesar de ter sua individualidade biológica, uma prática da atividade física bem orientada e fundamentada em valores éticos, tem todas as condições de beneficiar indivíduos e organizações.

Entre os importantes benefícios dos exercícios sistematizados que a GL oferece, um tem especial valor e significado, a produção de endorfinas, agentes químicos com a mesma composição da morfina e que, portanto, causam alívio temporário da dor, independente de sua origem (ROSSI apud CAÑETE, 1996).

Finamente, a atividade física ou ginástica laboral é um excelente agente de mudanças e de prevenção no campo de saúde e bem-estar do ser humano. É capaz de reduzir acidentes de trabalho e outros problemas mesmo nas condições mais adversas, contribuindo assim para a promoção de saúde e da qualidade de vida dos funcionários.

2.7 MOTIVAÇÃO

Conforme Bergamini (1987, p. 127),

a motivação está diretamente relacionada com a questão de liberdade, pois a motivação se processa de dentro para fora, e se quisermos que alguém o faça alguma coisa, ele só o fará, de forma motivada, se conseguir ver nessa atividade uma possibilidade de atingir algum objetivo interno.

Motivação é a força que nos estimula a agir. No passado, acreditava-se que essa força necessitava ser “injetada” nas pessoas. Hoje se sabe que cada um de nós tem uma motivação própria, gerada por fatores distintos e pessoais. As necessidades ou motivos constituem as fontes internas da motivação da pessoa (CHIAVENATO, 1994).

O comportamento motivacional das pessoas está direcionado para a satisfação de suas necessidades, outros vêem o comportamento como resultado de recompensa (reforço) ou como resultado de crenças sobre o ego, valores ou objetivos pessoais.

Herzberg (apud CAÑETE, 1996, p. 45) formulou a chamada teoria dos dois fatores para melhor explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho.

Fatores higiênicos: também denominados *fatores extrínsecos* ou ainda *fatores ambientais*. Os principais fatores higiênicos são: o salário, os benefícios sociais, o tipo de gerência que as pessoas recebem, as condições físicas e ambientais de trabalho, etc.

Fatores motivacionais: também denominados *fatores intrínsecos*. Os fatores motivacionais estão sobre o controle da pessoa, pois envolvem os sentimentos de crescimento individual, de reconhecimento profissional e as necessidades de auto-realização.

Portanto, todos os meios de motivação como livros, músicas, filmes e a prática de atividades físicas ou GL devem ser usados para motivarem as pessoas, não podemos desprezar nenhum, pois o que me motiva pode não motivar meu

colega, enfim, temos que entender que o ser humano é um ser extremamente complexo que precisa constantemente de uma motivação para viver.

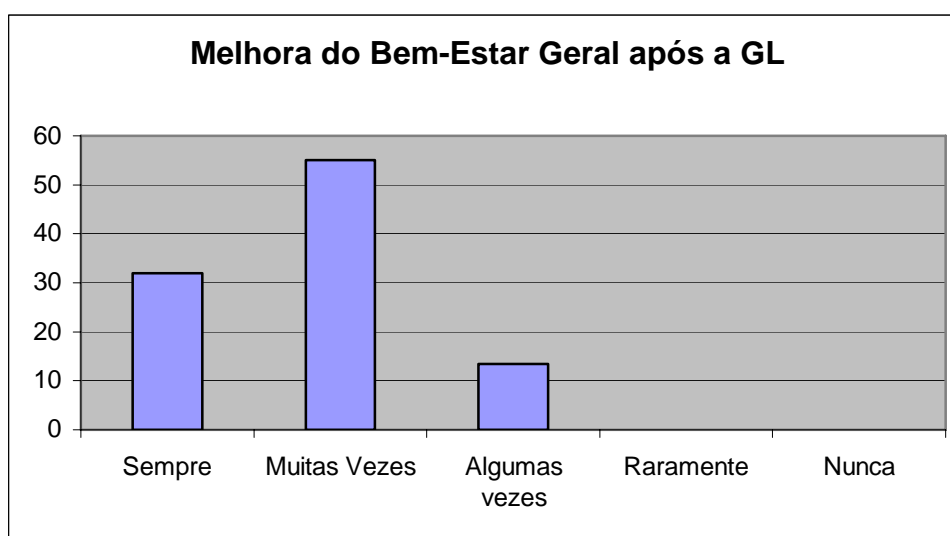
3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Após a realização dos questionários com os colaboradores das três empresas escolhidas da cidade de Francisco Beltrão – PR e a transição das mesmas, foram elaborados gráficos demonstrativos onde serão apresentadas as informações obtidas.

As perguntas referem-se somente ao momento do dia que permeia após o horário da GL.

A primeira questão refere-se a melhora do bem-estar após a GL.

GRÁFICO 1



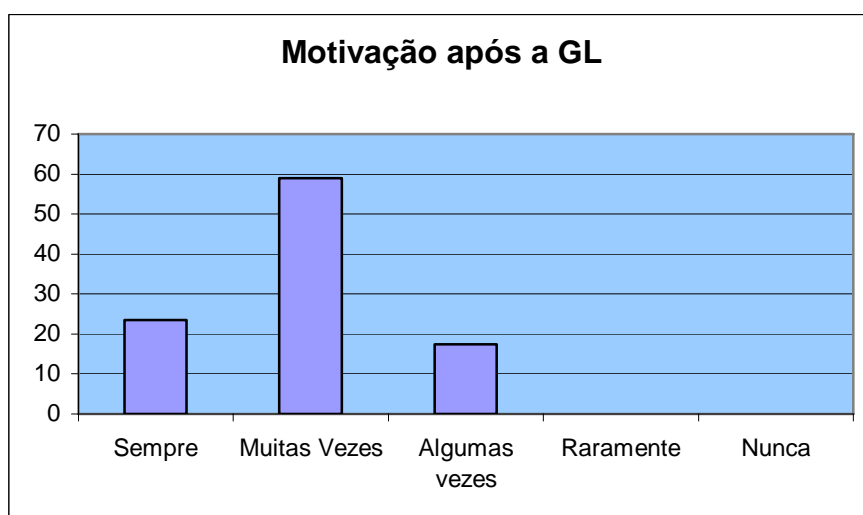
Número total de colaboradores - 144

Conforme o Gráfico 1, podemos observar que muitas vezes após a prática da GL o bem-estar geral dos colaboradores melhora, e segundo Tokitsu (2004), o bem-estar é uma sensação concreta, é a percepção física de um estado de serenidade, de equilíbrio entre o físico e o mental. Procurar o bem-estar significa criar novos laços entre o espírito e o corpo, manter no tempo o equilíbrio físico e mental. Não é mais, do que a alegria de viver, e percepção concreta do nosso ser agora, entre o

céu e a terra. Para promover a saúde e o bem-estar, é preciso garantir uma certa quantidade de exercício físico em condições adequadas. Havendo excesso ou carência dessas condições, os sistemas físicos e psicoemocionais do indivíduo se desequilibram, o que leva ao comprometimento do bem-estar e da saúde. Um dos principais fatores do desequilíbrio físico e psicoemocional é o estresse, que provem do dia-a-dia e principalmente do trabalho.

A segunda questão foi referente sobre a motivação que os colaboradores sentem após a aula de GL para o trabalho.

GRÁFICO 2



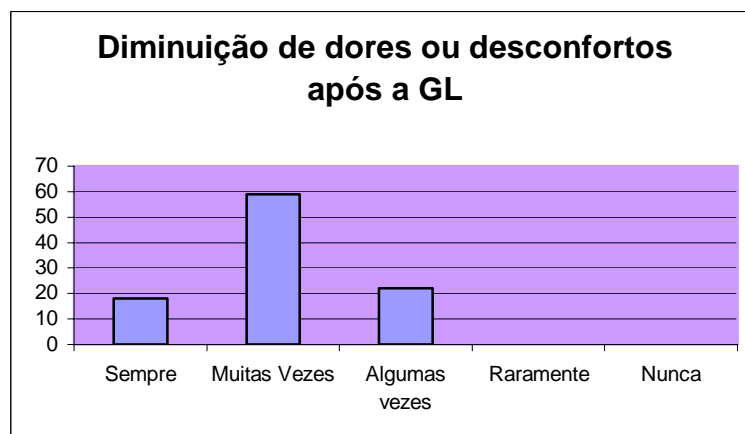
Número total de colaboradores – 144

Como podemos identificar no Gráfico 2, os trabalhadores na maioria das vezes sentem-se motivados para reingressar suas atividades diárias.

Lamentavelmente não é possível dar as pessoas “doses condensadas” de motivação, cada qual deve buscar fazer aquilo que mais o motiva.

A terceira questão trata-se sobre a diminuição de dores ou desconfortos musculares antes da GL e a diminuição destes sintomas, logo após a aula.

GRÁFICO 3

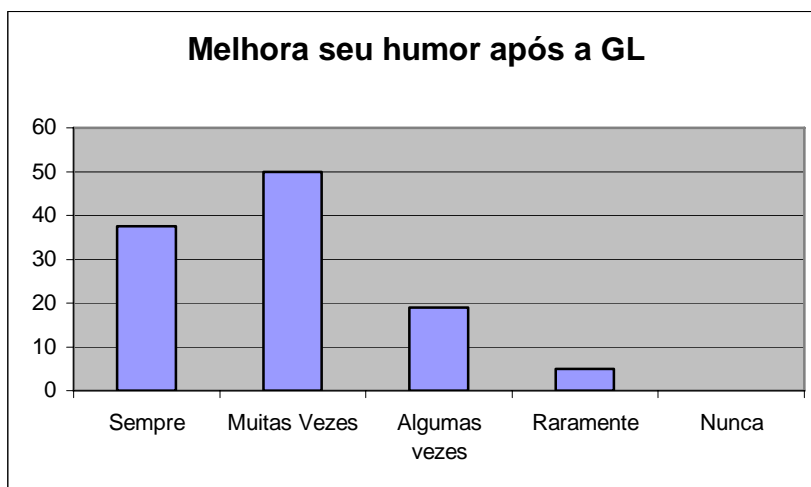


Número total de colaboradores – 144

Como podemos perceber na maioria das vezes, há uma diminuição de dores e desconfortos após a GL. De acordo com Dias (1995), um terço das pessoas sentem dor, trabalha com dor, isto é um sinalizador que algo não vai bem, representa a existência, ou aproximação de uma ameaça à integridade estrutural do nosso organismo, um pedido de ajuda, de socorro. Mas conforme Rossi (apud CAÑETE, 1996), com a prática de atividade física ou da GL o organismo produz endorfinas, agentes químicos com a mesma composição da morfina e que, portanto, causam alívio temporário da dor, independente de sua origem.

A quarta questão refere-se a melhora do estado de humor que o colaborador se encontra após a prática de GL.

GRÁFICO 4

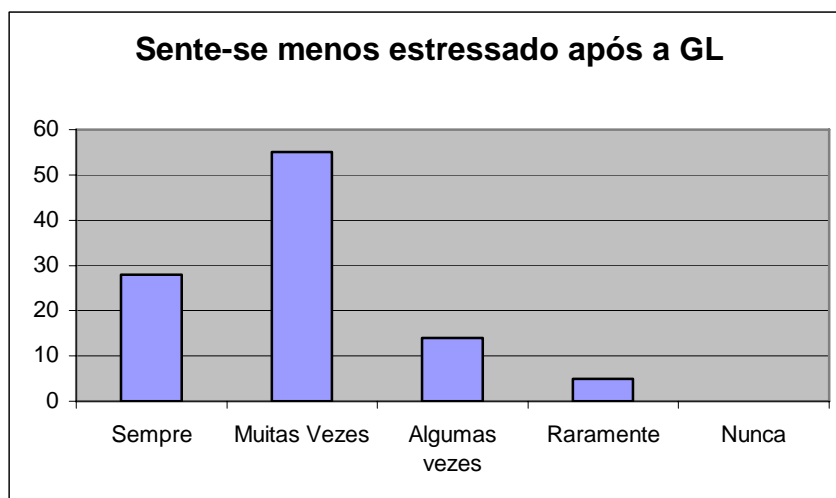


Número total de colaboradores – 144

Como podemos perceber, os colaboradores em suas respostas indicaram que, muitas vezes melhora seu humor após a GL, pois segundo Couto (1991) há uma tendência das pessoas sentirem melhora no humor trabalhando prazerosamente e fazendo o que gostam. A prática da GL preparatória faz com que os colaboradores aqueçam os grupos musculares que serão solicitados nas suas tarefas e despertando-se para que se sintam mais dispostos e bem humorados ao iniciar o trabalho.

A quinta questão é referente se há uma redução de estresse durante as aulas de GL.

GRÁFICO 5

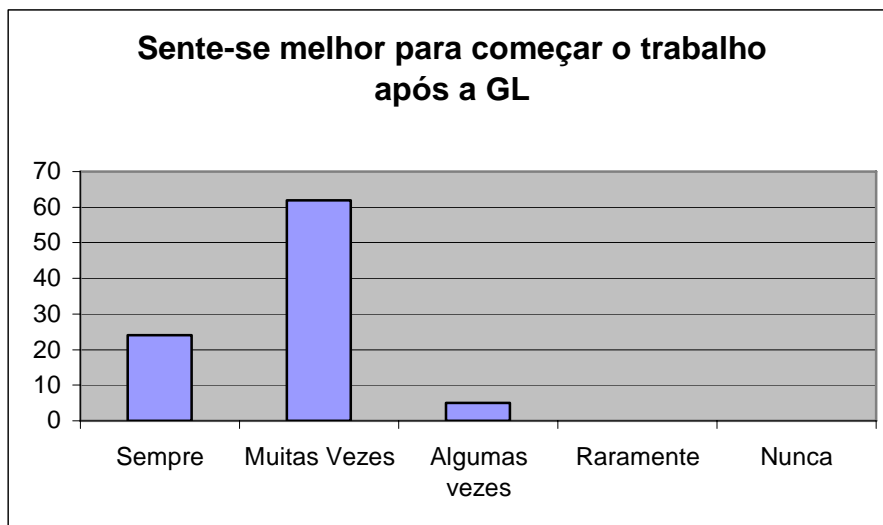


Número total de colaboradores – 144

Como podemos observar, os colaboradores muitas vezes sentem-se menos estressados após a ginástica laboral. Sendo assim, o estresse é proveniente de estímulos externos que podem vir no trabalho, do lar ou de outras atividades do cotidiano. Estes estímulos agem nos indivíduos causando reações e sentimentos como raiva, medo, culpa, ambição, solidão, tristeza, que irão atingir o sistema nervoso, acionando glândulas que irão ocasionar consequências físicas do estresse (TOWNER, 1998).

A sexta questão refere-se se após a aula de GL, o colaborador inicia seu trabalho e sente-se melhor do que antes da aula.

GRÁFICO 6

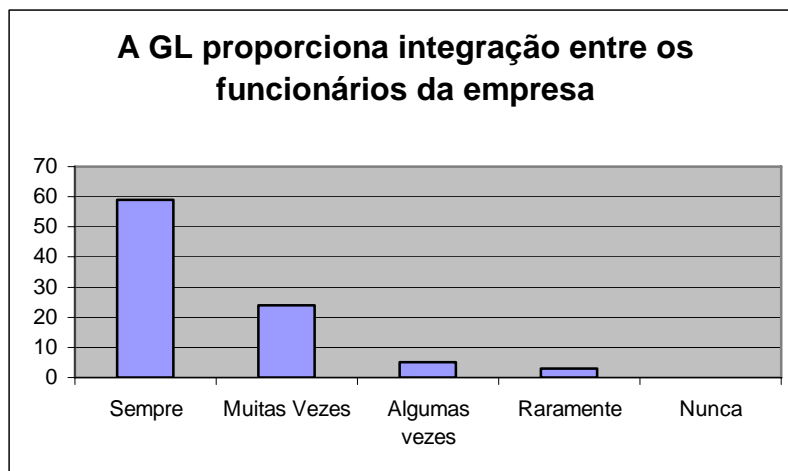


Número total de colaboradores – 144

Ao observar o gráfico 6, podemos perceber que na maioria das vezes os funcionários sentem-se melhor para começar o trabalho após a GL. Pois os colaboradores relatam que com a GL há uma quebra de rotina, havendo uma redução da ansiedade, melhoria do bem-estar, humor, ânimo, disposição e auto-estima. Assim os trabalhadores descobrem que é um momento, talvez único no dia, onde podem ser eles mesmos de forma total e integrada, expandindo o corpo, a mente e o espírito.

A questão sete pergunta se a GL proporciona maior integração entre os funcionários.

GRÁFICO 7

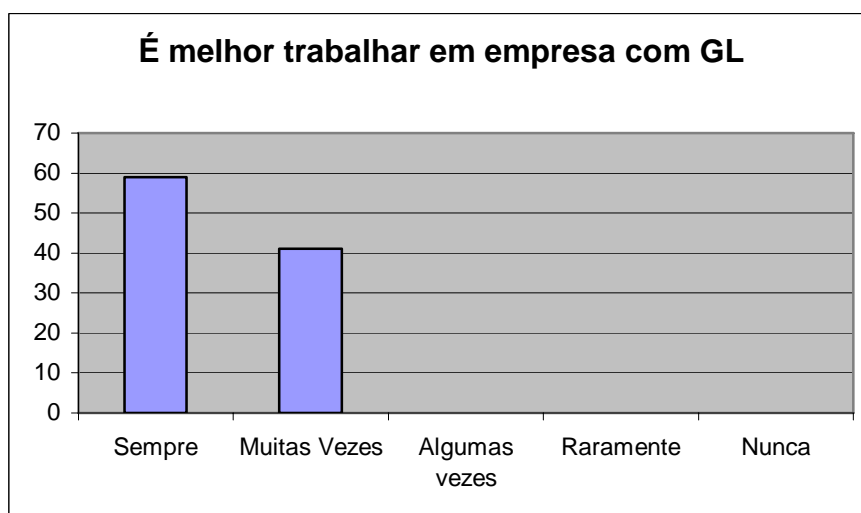


Número total de colaboradores - 144

Neste gráfico podemos evidenciar que a ginástica laboral proporciona integração entre os funcionários da empresa, pois é o único momento do dia que estão todos reunidos em um único ambiente, desligados das tensões decorrentes ao trabalho. Aumentando a integração e espírito cooperativo depois que a empresa implantou o programa de ginástica laboral formando uma equipe.

A questão oito é referente sobre se é melhor trabalhar em empresa que tem o programa de GL.

GRÁFICO 8

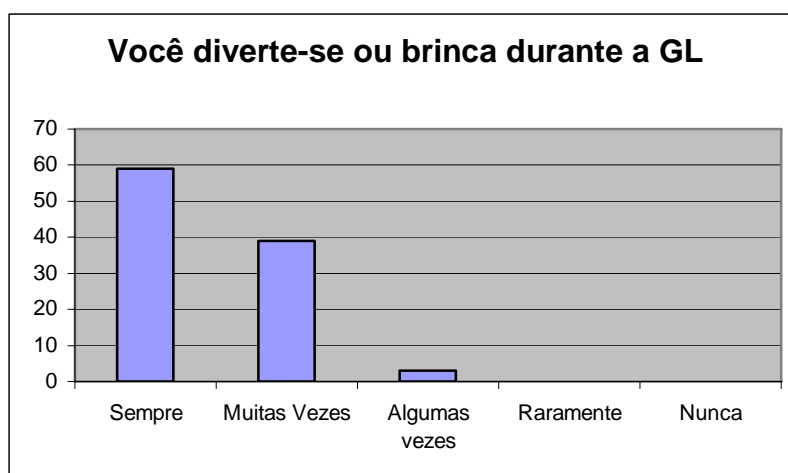


Número total de colaboradores - 144

Como podemos perceber, na visão dos trabalhadores, é melhor trabalhar em empresa com a GL. Esta iniciativa é um grande avanço das empresas e um sinal de que finalmente estão se preocupando com eles e com a saúde, estão humanizando. Acreditam que devem ter continuidade, pois ambas estão ganhando. Relatam que os benefícios são óbvios, mantêm-se mais ativos e com maior motivação para encarar os desafios encontrados em seu ambiente de trabalho, além, de haver diminuição de erros.

A questão nove refere-se se o trabalhador diverte-se ou brinca com os colegas.

GRÁFICO 9

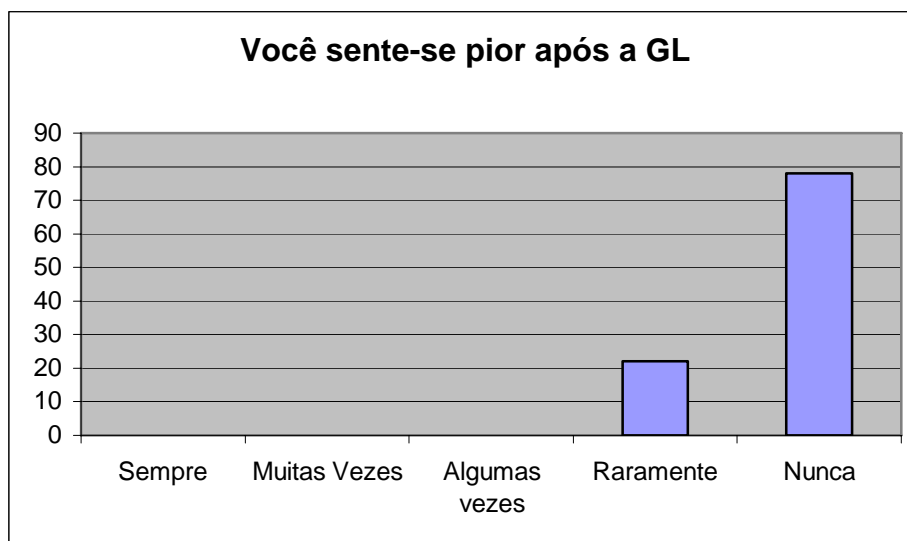


Número total de colaboradores - 144

Com a prática da GL o colaborador diverte-se e brinca com seus colegas utilizando os momentos da GL para esquecer das tensões produzidas no dia-a-dia, esquecendo seus problemas e utilizando o tempo de forma criativa e autônoma para brincar, fazendo com que o ambiente fique descontraído e atrativo para todos que praticam a GL.

A questão dez busca investigar se o funcionário se sente pior após a aula de GL.

GRÁFICO 10



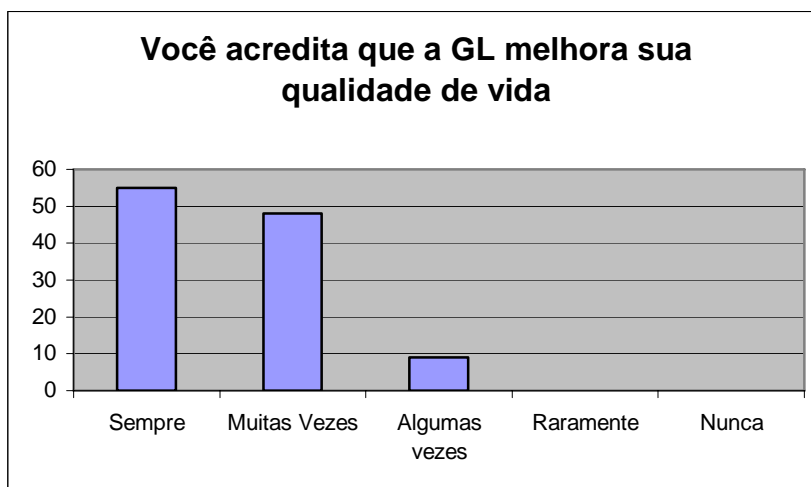
Número total de colaboradores - 144

Como nos mostra o gráfico, podemos identificar que o colaborador dificilmente se sente pior após a GL. Estes dados nos mostram a importância da GL nas empresas que objetivam a harmonização interior do indivíduo, extraindo, por alguns instantes, o equilíbrio e bem-estar, com exercícios preparatórios, que promovem a sociabilização, motivação, descontração e prazer. Desta forma, a GL vem “combater” os aspectos que impedem o equilíbrio bio-psico-social do indivíduo, tomando acessíveis, a seus clientes, as informações a cerca do próprio corpo e sobre os respectivos cuidados necessários para a manutenção do bem-estar, promovendo qualidade de vida e prevenindo o aparecimento de lesões.

A questão onze busca a opinião dos colaboradores sobre quantas vezes por dia seja necessário praticar GL. Cento e dois dos colaboradores responderam que duas vezes ao dia, pois enfatizaram que com a GL o rendimento e a produção são maiores, além de proporcionar o bem-estar geral e aumentar a motivação para continuar a trabalhar.

A questão doze procura identificar se a GL pode melhorar sua qualidade de vida.

GRÁFICO 12



Número total de colaboradores - 144

O gráfico 12 nos mostra que os colaboradores acreditam que a GL pode melhorar sua qualidade de vida.

Em virtude disso, os programas de qualidade de vida não devem incluir apenas a prática regular de exercícios durante a jornada de trabalho, pois a obtenção de resultados mais significativos, tanto no nível coletivo como no individual, é conseguido de modo mais eficaz quando esses exercícios são acompanhados por análises ergonômicas, antropométricas, posturais e biomecânicas. Com isso, tanto o empregado quanto o empregador obteriam melhores condições e o serviço seria bem melhor.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ginástica laboral traz grandes benefícios imediatos para a empresa, motivo pela qual essa atividade física é estimulada e implementada por diversas organizações. Mais diretamente, a prática de exercícios físicos gera inúmeros benefícios para o trabalhador tais como: benefícios físicos (diminuição de dores e/ou desconfortos musculares), psicológicos (redução do estresse, aumentando o poder de concentração e motivação) e sociais (espírito de equipe, integração entre colegas e confiança).

Nesse sentido, os benefícios e efeitos imediatos da GL após a sua aplicação, considerando as respostas favoráveis dos colaboradores, podemos constatar que o programa de GL colabora com a melhoria da qualidade de vida das pessoas, visando a análise e a reavaliação do modo de pensar, agir, organizar o tempo e o espaço de cada um. Através da aquisição de hábitos saudáveis, em parceria com a atividade física orientada, o trabalhador inicia a jornada de trabalho disposto a encarar suas atividades diárias com serenidade e confiança.

De acordo com Rodin & Plante (apud CAÑETE, 1996, p. 99):

Os programas de ginástica laboral tem sido desenvolvidos não somente para melhorar e manter a saúde dos trabalhadores, mas também para promover o bem-estar psicológico e a produtividade e, ainda, para reduzir o absenteísmo, o número de funcionários no seguro. Sabe-se que o bem-estar é uma soma das atividades diárias de cada indivíduo, estando diretamente relacionado com o estilo de vida que cada pessoa leva.

Contudo, conclui-se que é melhor trabalhar em empresa com a GL. Esta iniciativa é um grande avanço das empresas e um sinal de que finalmente se preocupando com a saúde de seus funcionários. Acreditam que devem ter continuidade, pois ambos estão ganhando. Relatam que os benefícios são óbvios,

garantindo o crescimento da empresa juntamente com a qualidade de prestação de serviços, bem como nos processos de produção e execução do serviço. Finalmente, cabe salientar que foi de suma importância o desenvolvimento desta pesquisa, contribuindo para nossa formação e aquisição de conhecimento, conseguindo alcançar o objetivo esperado, comprovando os benefícios e os efeitos imediatos que a GL proporciona para os praticantes. Sentimos certa dificuldade em estruturar o embasamento teórico, pois como podemos perceber, não abordamos somente assuntos relacionados aos benefícios e efeitos imediatos, mas se fez necessário para ter um melhor entendimento, estudar sobre síndromes relacionadas ao trabalho, principais lesões decorrentes de movimentos repetitivos e incidência de LER. Através do entendimento desse conteúdo podemos ter um maior conhecimento sobre a GL. Por fim, se torna indispensável a GL nas vidas dos trabalhadores, pois além de obter melhores condições para o trabalho, o serviço seria bem melhor.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, W. C. *Desenvolvimento de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 1987.
- BRISKIN, A. *A riqueza espiritual no ambiente de trabalho: quando o sucesso dos negócios depende do seu bem-estar*. São Paulo: Futura, 1997.
- CAÑETE, I. *Humanização: Desafio da Empresa Moderna*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1996.
- CARVALHO, M. G. *Enfermagem do Trabalho*. São Paulo: E.P.U, 2001.
- COR & AR. CENTRO CARDIO-RESPIRATÓRIO. *Qualidade de Vida na empresa*. Disponível em: <http://www.vo2clubedecorrida.com.br/qualidade.html>. Acesso em: 10 de março de 2006.
- COUTO, H. A. *Ergonomia aplicada ao trabalho: Manual técnico da máquina humana*. Belo Horizonte, 1995.
- DELIBERATO, P. C. P. *Fisioterapia Preventiva: Fundamentos e Aplicações*. São Paulo: Manole, 2002.
- DIAS, M. F. M. *Ginástica Laboral – Empresas gaúchas têm bons resultados com ginástica antes do trabalho*. Revista Proteção, nº 29, RS, 1994.
- DIETANET. *Bem-estar*. Disponível em: http://www.br.rd.yahoo.com/s/y/web/rts/5/*>. Acesso em: 20 de maio de 2006.
- GIL, C. A. *Métodos e técnicas de Pesquisa Social*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GRANDJEAN, E. *Manual de Ergonomia adaptando o trabalho ao homem*. 4 ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.
- GURGEL, T. *Estresse*. Disponível em: http://www.br.rd.yahoo.com/s/y/web/rts/5/*http://www.t. Acesso em: 10 de abril de 2006.
- KOLLING, A. Dissertação de mestrado: *Estudo sobre os efeitos da Ginástica Laboral Compensatória em grupos de operários de empresas industriais*. Porto Alegre: Faculdade de Educação – UFRGS, 1982.
- LOUZADA et al. *Ginástica Laboral*. Disponível em: http://www.kathialr.hpg.ig.com.br/saude/10/index_i. Acesso em: 3 de junho de 2006.
- MARCONI, M. A & LAKATOS, E, M. *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS, C. O. *Ginástica Laboral no escritório*. Jundiaí: Fontoura, 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, Secretaria Nacional de Assistência à Saúde. *Saúde e exercício físico: uma atividade empresarial*. Brasília, 1990.

MOUTINHO, S. *Doenças da civilização ameaçam bem-estar*. Disponível em: <http://www.vivasaudavel.ot/categoriaw.asp?categ=de>. Acesso em: 5 de maio de 2006.

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

NOVAES, L. *Stop com o Stress*. Rio de Janeiro: Universal, 2004.

Projeto de Ginástica na Empresa do Sesi-SENAI/2001.

PULCINELLI, A. J. *A visão das empresas gaúchas sobre as atividades físico-desportivas na empresa*. Dissertação (mestrado em Educação Física), Santa Maria, R.S, Curso de Pós-graduação em Educação Física, Universidade Federal de Santa Maria, 1994.

RONALDES, A. *Saiba porque a Ginástica Laboral é boa para você*. Disponível em: <http://www.inforum.insite.com.br/10881/10604.html>. Acesso em: 28 de março de 2006.

SANTOS, N. *Análise das Condições de Trabalho na Operação de Locomotivas a Vapor*. 4º Seminário Brasileiro de Ergonomia. Rio de Janeiro, 1989.

SANTOS, O. A. *Ninguém morre de trabalhar – o mito do estresse*. São Paulo: Texto Novo, 1999.

SOARES, C. *Educação Física: raízes européias e Brasil*. Campinas: Autores Associados, 1994.

SHIBUYA, C. C. *Qualidade de Vida – felicidade rima com qualidade de vida*. Disponível em: http://www.manager.com.br/reportagem/resultado_dep. Acesso em: 17 de junho de 2006.

SCHMIDT, A. M. N. *Estresse*. Disponível em: http://www.br.rd.yahoo.com/s/y/web/rt5/5/*http://www.t. Acesso em: 15 de junho de 2006.

TARGA, F. J. *Teoria da educação físico-desportiva-recreativa*. Porto Alegre: ESEF - IPA, 1973.

TOKITSU, K. *Bem-estar: artes marciais e harmonia entre corpo e espírito*. Disponível em: http://www.tokitsu.com/pl_intro3.htm. Acesso em: 5 de abril de 2006.

TOWNER, L. *Controlando o estresse na empresa*. São Paulo: Clio, 1998.

WARREN, E & TOLL, C. *Como dominar seu stress*. Rio de Janeiro: IBPI Press, 1998.

Duílio Berté Junior

Avenida: Antônio de Paiva Cantelmo, 660

Bairro: Centro

Cep: 85601-270

Francisco Beltrão – Paraná

Fones: (46) 8805-5985 (46) 3524-2132 (46) 3524-0740

E-mail: bertejr@hotmail.com