

INSTITUTO SUPERIOR DO LITORAL DO PARANÁ – ISULPAR

MBA- ADMINISTRAÇÃO E POLITICAS DE SAÚDE PÚBLICA

ROSE MARI DOMBOROWSKI

**GINÁSTICA LABORAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR: uma revisão
bibliográfica**

**Curitiba
2010**

GINÁSTICA LABORAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR: uma revisão bibliográfica.

Rose Mari Domborowski¹

Orientador: Paulo Rogério Arnt²

RESUMO

Este artigo de revisão bibliográfica tem por objetivo apresentar algumas reflexões, a partir da realidade dos dias atuais onde a tecnologia aliada ao estresse vem agravando a saúde dos trabalhadores, propiciando o sedentarismo, a má postura e as lesões musculares. Grande parte dos trabalhadores passa mais da metade do seu horário de trabalho sentada nos locais de trabalho, o que favorece danos à saúde. Este artigo versa sobre a importância da ginástica laboral como prevenção de doenças ocupacionais no ambiente de trabalho, no gerenciamento do stress, na qualidade de vida dos trabalhadores, na prevenção de acidentes de trabalho e no absenteísmo, a partir de conclusões de alguns autores. Aborda conceitos de ergonomia, lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbios ósteo - musculares relacionados ao trabalho (DORT) e ginástica laboral. Destacam – se, ainda, opiniões dos autores sobre os benefícios que a ginástica laboral traz para o trabalhador e para a empresa, entre eles os físicos, os psicológicos e os sociais. Nas considerações finais do estudo, aponta – se que a ginástica laboral é importante para a saúde biopsicossocial do trabalhador, pois através do bem estar físico ocorre o bem estar mental.

Palavras-chave: ginástica laboral; LER; DORT; ergonomia, prevenção; qualidade de vida.

ABSTRACT

This review article aims to present some thoughts from the reality of today where technology combined with the stress is exacerbating the health of workers, leading a sedentary lifestyle, poor posture and muscle injuries. Most workers spend more than half of their working hours sitting at work, which benefits health damage. This paper discusses the influence of gym work and prevention of occupational diseases in the workplace, managing stress, quality of life of workers in the prevention of

¹ Rose Mari Domborowski (Assistente Social, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Curitiba; Especialista em: Gerontologia (PUC-PR); Gestão de Assuntos Públicos (PUC-PR); Saúde do Trabalhador(FACINTER/FATEC).

² Paulo Rogério Arnt (Professor e orientador do Trabalho de Conclusão de Curso, MBA – Administração e Políticas de Saúde Pública, ISULPAR)

occupational accidents and absenteeism from conclusions of some authors. Discusses concepts of repetitive strain injuries (RSI), osteo disorders - muscle-related work (MSDs) and gym work. Highlight - if also the authors' opinions about the benefits of gym work brings to the employee and the company, including the physical, psychological and social. The final remarks of the study, points out - that the gym work is important for the biopsychosocial health of the worker, because through the physical well being is mental well being.

Keywords: labor gymnastics; RSI; DORT; ergonomics, prevention; quality of life.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho industrializado mecanizado e a automação, aliados a uma busca constante pela produtividade e alta qualidade, vem impondo condições extremamente prejudiciais à saúde do ser humano de forma geral. Na medida em que avançam a informatização e o ritmo da competição, com o consequente aumento do estresse, até o escritório tornou-se palco de risco à saúde do trabalhador, em níveis antes comuns apenas na presença de maquinaria pesada.

Como forma de prevenir ou reduzir os efeitos negativos da falta de mobilidade corporal, muitas empresas já adotam a ginástica laboral, associada à correta adequação ergonômica (ZILLI, 2002).

A ginástica laboral é a prática voluntária de atividades físicas, realizadas pelos trabalhadores coletivamente dentro do próprio local de trabalho, durante sua jornada diária que, por meio de exercícios específicos, tem como meta prevenir e/ou amenizar as doenças decorrentes da atividade que desempenham (OLIVEIRA et al, 2007). Ela surgiu como forma de prevenção contra os problemas causados pelas lesões de esforço repetitivo (LER) e demais distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) (OLIVEIRA et al, 2007). Elas são caracterizadas pelos sinais e sintomas de perda de força, diminuição do trofismo (hipotrofia), alterações sensitivas (parestesias e adormecimentos), dor, diminuição de mobilidade, perda da função, entre outros (MOREIRA; CIRELLI; SANTOS, 2005).

Segundo Militão (2001), a ginástica laboral, nos últimos anos, começou a ser mais procurada, pois promete a diminuição desses problemas. Além do aspecto qualidade de vida, é importante ressaltar que prevenir é muito mais barato para a empresa do que remediar (MOREIRA; CIRELLI E; SANTOS, 2005).

A implantação do programa de ginástica laboral objetiva prevenir os acidentes de trabalho e as lesões ocupacionais, incrementando o rendimento, a disposição profissional e a motivação no trabalho, além de conscientizar os funcionários sobre práticas saudáveis (MOREIRA; CIRELLI; SANTOS, 2005).

Por isso, o presente artigo procurou apontar a importância da ginástica laboral como prevenção de doenças ocupacionais, já que atualmente apenas algumas empresas e instituições estão preocupadas em oferecer esse benefício a seus colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

A expressão “Saúde e Qualidade de Vida” vem sendo freqüentemente utilizada como um modelo e um critério de referência para a análise de estudos que envolvem os seres humanos. Visando abordar o assunto, conceituaremos e discutiremos o tema, destacando algumas pesquisas nesta área.

Quando o homem trabalha, recebe uma remuneração pelo seu serviço, mas também é através da labuta diária que o indivíduo estabelece suas relações individuais e sociais, podendo ser traduzidas tanto como meio de sustento, desenvolvimento e de satisfação, como fator diretamente responsável por danos à saúde.

As relações entre trabalho humano e saúde foram abordadas mais claramente a partir da Encíclica *Pacem in Terris*, em 1963, pelo Papa João XXIII que conjugava os direitos da livre iniciativa no campo econômico e do trabalho ao direito às condições adequadas de trabalho que não fossem lesivas para a saúde física, desenvolvimento integral e inadequado aos bons costumes. (PENTEADO; PEREIRA, 1999, p.110).

Os mesmos autores ressaltaram que em 1992 a Organização Pan-americana de Saúde dedicou à Segurança e Higiene no Trabalho. Nesse mesmo ano foi editada em Washington a “*Declaration on Worker’s Health*” (Declaração de Saúde do Trabalhador), segundo a qual, para atingir uma sociedade mais eqüitativa com desenvolvimento viável e sustentável, é essencial que os trabalhadores gozem

bons níveis de saúde; com conhecimento das técnicas e estratégias para eliminar, reduzir e controlar fatores ocupacionais de risco.

No Brasil, o relatório final da 2ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, realizada no ano de 1994, em Brasília, propôs, ao criar as comissões de saúde do trabalhador, que estas deveriam “não só evitar acidentes, mas também garantir a saúde do trabalhador, com o entendimento de que saúde não é somente ausência de doença, mas também um estado de bem-estar decorrente de um conjunto de determinantes políticos, sócio-econômicos, ambientais, além dos biopsíquicos, que agem direta ou indiretamente sobre o indivíduo e/ou a coletividade”. (DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO, 2001).

A definição mais conhecida sobre Saúde é a da Organização Mundial da Saúde (OMS), que surgiu no final dos anos de 1940: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade”.

Qualidade de vida e saúde são termos que muitas vezes se confundem. NAHAS (1994, p. 17) considera, entretanto que o termo “Qualidade de Vida” é bastante vago, possuindo uma abrangência que leva a diferentes e, às vezes, conflitantes concepções subjetivas do assunto em questão.

Qualidade de vida é a “condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano” (NAHAS, 2001).

A Qualidade de Vida tem sido focalizada na imprensa escrita e falada, mas no entendimento dos especialistas da área, a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. KRAMER, citado por NAHAS (1994, p.38) propõe uma tabela de qualidade de vida humana ressaltando cinco dimensões, bem como as perspectivas e as alternativas, conforme Tabela 1, a seguir.

TABELA 1 – PROPOSTA DA QUALIDADE DE VIDA HUMANA EM DIMENSÕES, PERSPECTIVAS E ALTERNATIVAS

DIMENSÕES	PERSPECTIVAS	ALTERNATIVAS
Antropo-biológico	Ser humano	Corpo-mente
Biográfico-temporal	Tempo de vida	Passado-futuro
Cultural-político	Sociedade humana	Privado-público
Ecológico-espacial	Meio ambiente	Natural-cultural
Psicossociológico	Relações humanas	Unidade-diversidade

Fonte: KRAMER in NAHAS, 1994.

Entretanto, MONTE (1996, p.56) apresentou outra proposta de qualidade de vida como uma resultante ecológica, constituída por quatro dimensões, diretamente relacionadas ao bem-estar das pessoas (ver Tabela 2).

TABELA 2 – PROPOSTA DA QUALIDADE DE VIDA, EM DIMENSÕES, BEM-ESTAR E ECOLOGIA

ECOLOGIA	BEM-ESTAR	DIMENSÕES
Corporal	Orgânico	Biológico
Mental	Psíquico	Intelectual
Social	Relacional	Social
Ambiental	Contextual	Ambiental

Fonte: MONTE, 1996.

Em vista disso, o referido autor acreditou que o homem vale mais que seu produto e que a qualidade de vida pode ser medida pela saúde e pela satisfação total da pessoa. Porém, ressaltou que a mesma, não deve ser confundida com luxo, conforto e mesa farta: um ambiente luxuoso pode ser totalmente inadequado para

uma pessoa; uma cadeira confortável pode ser prejudicial para a coluna vertebral; um alimento delicioso e abundante pode trazer prejuízos à sua saúde. Portanto, o conceito de qualidade de vida está sempre num equilíbrio entre os quatro fatores dimensionais do homem: orgânico, psíquico, social e ambiental.

As dimensões, anteriormente descritas, são diferentes das apresentadas por Guiselini (1996, p.29) que correspondem às seguintes: física, mental, emocional e espiritual, mas ele acredita também em um equilíbrio entre as mesmas.

Portanto, viver com qualidade é saber manter um equilíbrio no dia-a-dia, procurando sempre melhorar o processo de interiorização de hábitos saudáveis, aumentando a capacidade de enfrentar pressões e dissabores, vivendo o mais consciente e harmonioso possível em relação ao meio ambiente, às pessoas e a si próprio.

De acordo com NAHAS (2001, p.6), as condições das pessoas devem estar de acordo com diversos fatores, dentre eles: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até espiritualidade.

Segundo os fatores dispostos por este autor possivelmente para se ter uma boa qualidade de vida, nada mais são do que um conjunto das mínimas condições que um ser humano deseja e sonha para alcançar o seu próprio bem-estar e felicidade.

NAHAS (2001, p.9) afirma que o conceito de qualidade de vida está também relacionado às condições de trabalho, como os programas de Qualidade de vida no trabalho (QVT).

Tanto a saúde quanto à qualidade de vida alcançada por cada indivíduo estão relacionadas com a prevenção da maioria das doenças; ou seja, a ausência de doença reflete, de certo modo, uma melhor qualidade de vida. Cabe a cada um optar ou não pela busca deste bem-estar geral. Assim sendo, um programa de promoção de saúde pode influenciar positivamente a qualidade de vida do trabalhador a partir do seu cotidiano laboral, modificando inclusive, seus hábitos fora do ambiente de trabalho.

2.2 NOÇÕES DE ERGONOMIA

As empresas, através de setores de Saúde Ocupacional e Recursos Humanos, vem se deparando com doenças que vêm se manifestando em seus trabalhadores. Hoje em dia, existem muitos procedimentos e intervenções que podem ser realizadas na organização do trabalho para auxiliar o trabalhador e as empresas, como por exemplo, as intervenções ergonômicas.

Segundo Couto, “ergonomia é um conjunto de ciências e tecnologias que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e o seu trabalho, basicamente procurando adaptar as condições de trabalho às características do ser humano” (1995, p. 11).

A ergonomia evoluiu dos esforços do homem em adaptar as ferramentas, armas e utensílios às suas necessidades e características. O primeiro uso documentado da palavra ergonomia ocorreu em 1857 na Polônia, mas somente a partir do século XX que começaram a surgir estudos mais organizados na área.

No período da Segunda Guerra Mundial através do projeto da cápsula espacial norte-americana, nasce o conceito moderno de ergonomia. Naquele momento foi necessário fazer todo um remanejamento do tempo e dos meios de se fazer uma viagem ao espaço, pois em decorrência do desconforto por qual passaram os astronautas, necessitou-se de todo um estudo antropométrico da cápsula, fundamentado no fato de que se deveria procurar ao máximo adaptar as condições de trabalho ao homem. (COUTO, 1995, p.14)

A ergonomia evoluiu de forma diferenciada e particular em diferentes países, como Estados Unidos, França, Alemanha e Holanda; projetando-se sobre suas características culturais e tecnologias presentes considerando-se as referidas épocas.

Em 1961, numa publicação da revista Internacional do Trabalho, a ergonomia foi conceituada como sendo: “a aplicação conjunta de algumas ciências biológicas para assegurar entre o homem e o trabalho uma mútua e ótima adaptação, com a finalidade de incrementar o rendimento do trabalhador e contribuir para o seu bem-estar” (ZILLI, 2002, p.10).

A ergonomia está presente em todas as áreas de atuação humana, porém, sua maior contribuição está na área do trabalho. Vários aspectos reportam a

amplitude de atuação da ergonomia e a importância crescente que vem apresentando dentro das organizações, visto que a mesma nasceu da necessidade de se investigar as condições de trabalho insatisfatórias, tendo sempre como finalidades o melhoramento e a conservação da saúde dos trabalhadores.

Em função da relação existente entre a ergonomia e a saúde do trabalhador DEJOURS (1987) afirmou que “a organização do trabalho é causadora de uma fragilização somática na medida em que pode bloquear os esforços dos trabalhadores para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental”.

Em 1990, o Ministério da Saúde editou a Norma Regulamentadora (NR) 17, que introduziu na legislação brasileira o conceito de ergonomia, ou seja, a organização do posto de trabalho de forma a não prejudicar o trabalhador.

Esta norma regulamentadora visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. (NR-17, 2002).

Percebe-se que o objeto da ergonomia seja qual for sua linha de atuação, estratégia ou método de utilização, visa o homem no seu trabalho, trabalhando e desempenhando suas tarefas no cotidiano, num determinado ambiente físico, promovendo interações e comunicações formais ou não.

Cabe ao trabalhador procurar e sugerir à sua chefia a forma mais adequada e ergonômica para os procedimentos e tarefas laborais garantindo-lhe um maior conforto, satisfação e bem-estar, não esquecendo ainda, a minimização da carga cognitiva, psíquica e física causadora de inúmeras patologias do sistema músculo-esquelético.

Compreende-se que, o modo como se operacionaliza determinada tarefa, a organização e as condições do trabalho estão estritamente inter-relacionadas às doenças ocupacionais e principalmente às Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

É de suma importância que sejam realizadas palestras, seminários e debates sobre o tema “Ergonomia” nas empresas, até por uma questão preventiva de doenças músculo-esqueléticas relacionadas ao trabalho, assim como o bem-estar de todo trabalhador.

2.3 LER/DORT COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A lesão por esforços repetitivos (LER) é admitida como doença ocupacional desde 1987. Trata-se de uma afecção que pode acometer tendões, sinoviais, músculos, nervos, fâscias e ligamento, ocorrendo ao acometimento de modo isolado ou associado. Pode ocorrer degeneração de tecidos, atingindo, principalmente os membros superiores, região escapular e pescoço. As possíveis causas podem ser: o uso forçado de grupos musculares, uso repetitivo de grupos musculares e manutenção de postura inadequada (LIMA, 2004).

Segundo o Ministério da Saúde:

As afecções músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho, que no Brasil tornaram-se conhecidas como Lesões por Esforços Repetitivos, representam o principal grupo de agravos a saúde, entre as doenças ocupacionais em nosso país (BRASIL, 2001, p.5)

O diagnóstico de LER é essencialmente clínico e baseia-se na história clínico – laborativa, no exame físico detalhado e nos exames complementares, quando justificados e na análise do trabalho responsável pelo aparecimento da lesão. Os estágios evolutivos passam pela sensação de desconforto no membro afetado, dolorimento agudo (fisgadas) durante a jornada de trabalho até quadros de invalidez e incapacidade laborativa completa, tendo como fases intermediárias, dor progressiva, aparecimento de edemas e hipertrofia muscular, distúrbios de sensibilidade, neuropatias por fenômenos fibro - estenosantes (LIMA, 2004).

As profissões com maior probabilidade de apresentar LER são aquelas que os trabalhadores têm em suas funções, limitadas variações de movimento, realizando em alta frequência e com o uso de força, como por exemplo, no caso de uma empresa datilógrafos e processadores de dados (LIMA, 2004).

Segundo Martins (2004), a sigla DORT foi recentemente instituída no Brasil, para substituir a sigla LER, a qual tem sido vastamente utilizada como rótulo de diagnóstico de diversas condições dolorosas, em indivíduos que desempenham várias funções laborais.

Martins relata que; um dos motivos dessa mudança é que o acrônimo LER abrange apenas a repetitividade e não inclui outros tipos de sobrecargas biomecânicas que podem ser deletérios ao aparelho locomotor.

Na realidade, a designação LER ou DORT corresponde a uma conjunção de distúrbios musculoesqueléticos heterogêneos e que estão relacionados ao trabalho (MARTINS, 2001, p.17).

As doenças ocupacionais como LER e DORT podem passar por quatro estágios evolutivos, classificados em quatro graus de evolução, assim definidos segundo Oliveira:

Grau 1: Sensação de peso, dormência e desconforto em áreas específicas. Pontadas ocasionais durante as atividades mais intensas que podem ser no trabalho ou fora dele, as sensações passam após descanso de horas ou poucos dias;

Grau 2: Existe uma dor mais persistente com uma localização mais precisa. É intensa durante picos de atividades, podendo ocasionar perda de sensibilidade, sensação de formigamento ou reaparecer sem realizar atividade alguma;

Grau 3: Dor persistente mesmo com repouso prolongado apresentando perda de força e de sensibilidade eventual ou frequente e podendo aparecer crises de dor aguda durante o repouso. Incapacidade de realizar alguns movimentos por causa da dor;

Grau 4: Dor aguda e constante, tornando – se, às vezes, insuportável. A dor irradia para outras partes do corpo. Perde – se força, capacidade e controle de alguns movimentos, mesmo trabalhos domésticos. (OLIVEIRA, 2002, p. 29 - 30).

2.4 CONCEITOS DE GINÁSTICA LABORAL

Sugere-se que os pressupostos científicos da Ginástica Laboral tem origem na ergonomia (ergo = trabalho, nomos = leis), que por sua vez firmou-se como campo de pesquisa durante a segunda Guerra Mundial, onde fisiologistas, psicólogos, antropólogos e engenheiros de varias áreas empenharam-se no estudo da Engenharia Humana, no intuito de construir tanques aviões e os vários equipamentos de guerra, adequados à anatomia humana, para tornarem-se mais eficientes (Zilli,2002).

Lima (2004) conceitua a Ginástica Laboral como “a prática de exercícios, realizada coletivamente, durante jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual, por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo”.

Para Figueiredo e Alvão (2005), a Ginástica Laboral é uma atividade física realizada durante a jornada de trabalho, com exercícios de compensação aos

movimentos repetitivos, à ausência de movimentos, ou a posturas desconfortáveis assumidas durante o período de trabalho.

A Ginástica Laboral consiste em exercícios realizados no local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica, nos casos de LER/DORT, enfatizando o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias (CAÑETE et al. apud POLITO; BERGAMASCHI, 2002).

Seguindo a mesma idéia, Picoli e Guastelli (2002) a definem como atividade física realizada no próprio local de trabalho, com exercícios elaborados para compensar e prevenir os efeitos negativos da LER/DORT, das dores na coluna, dos desvios de postura e de outros problemas.

Segundo o Conselho Federal de Educação Física (2007), ginástica laboral é a prática de atividade física, durante intervalos na jornada de trabalho, composta de exercícios de compensação aos movimentos corporais repetitivos, próprios das ações laborais e as posturas inadequadas assumidas durante o período de trabalho.

A ginástica laboral pode ser realizada antes (preparatória), durante ou após (compensatória) a jornada de trabalho. Efetuada no próprio local de trabalho em sessões de 5 a 15 minutos. Ela tem com objetivos a prevenção de LER/DORT e diminuição do estresse através de exercícios de alongamento e relaxamento. Ela visa diminuir o número de acidentes de trabalho, prevenir a fadiga muscular, atuar sobre os vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar o trabalho e promover maior integração no ambiente de trabalho (MARTINS, 2001).

Segundo Oliveira, são três os tipos de Ginástica Laboral:

Ginástica Preparatória: com duração de 10 a 15 minutos praticada antes do início da jornada de trabalho, tendo por objetivo preparar o trabalhador aquecendo os grupos musculares solicitados na execução das tarefas e despertando – os para que sintam mais disposição ao iniciar o trabalho;

Ginástica Compensatória: com duração de 5 a 8 minutos, é realizada durante a jornada de trabalho, interrompendo a monotonia operacional aproveitando as pausas para realizar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos e as posturas inadequadas solicitadas nos postos de trabalho;

Ginástica Relaxamento: com duração de 10 minutos, baseia – se em exercícios de alongamento, sendo praticada após o expediente com objetivo de oxigenar as estruturas solicitadas no dia a dia de trabalho, prevenindo as possíveis ocorrências de lesões (OLIVEIRA, 2002, p. 47).

É de interesse notar que, com o passar dos dias, a ginástica se torna repetitiva, o que diminui a frequência dos participantes. Sem contar que se não

houver colaboração dos gerentes, técnico de segurança do trabalho, médico do trabalho e recursos humanos será quase impossível desenvolver o programa de ginástica na empresa (OLIVEIRA, 2000).

Não podemos esquecer de relatar a importância do profissional de educação física em relação a ginástica laboral. Como comenta Polito e Bergamaschi (2004), ginástica laboral é da competência de Profissionais de Educação Física. O Profissional de Educação Física é o único apto a orientar atividades físicas.

O profissional de educação física está capacitado tecnicamente e apto legalmente para promover e orientar atividades de ginástica laboral, ratificando a importância e o direito do trabalhador a ter uma vida digna e com saúde (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 2007).

2.5 BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL

Segundo Militão (2001), a ginástica laboral, quando orientada diretamente pelo professor de educação física, reduz significativamente as dores nas costas, de cabeça, nos ombros e pescoço, nos membros superiores e inferiores. Diminui, também, o desânimo, a falta de disposição, insônia e irritabilidade, promovendo melhor qualidade de vida. Quando orientada por facilitador, a redução das dores só ocorreu nos membros inferiores e superiores.

Militão (2001) relata que: a ginástica laboral contribui de maneira significativa para adoção de hábitos alimentares mais saudáveis e para um sono mais tranquilo dos funcionários orientados diretamente pelo professor de educação física.

Em uma pesquisa de avaliação de um programa de ginástica laboral, realizada em uma empresa automobilística, Oliveira et. al. (2008) aponta que houve: “[...] diversos benefícios dessa prática como a melhoria na preservação da saúde (88%), no estado de humor (86%), na flexibilidade (76%), na saúde (72%) e motivação (64%).”

Quando um programa de GL é realizado com responsabilidade por profissionais habilitados, competentes e preparados para tal função pode promover a qualidade de vida e o bem estar dos funcionários, prevenindo possíveis doenças como a LER/DORT e o estado de estresse, contribuindo assim para uma melhor disposição e maior integração no ambiente de trabalho. Isto estará diretamente

contribuindo para uma maior produção e lucratividade das empresas e, conseqüentemente, para o progresso do país (OLIVEIRA et al, 2008).

Rodrigues et al, 2009 relata que: um Programa de Cinesioterapia/Ginástica Laboral (PCGL), quando bem orientado e planejado, traz grandes benefícios para seus participantes. O PCGL promove uma reflexão despertando o interesse das pessoas a pensar a respeito de si mesmas, de sua qualidade de vida e seu nível de bem estar, levando à mudança no estilo de vida e à compreensão da importância dos exercícios laborais. Observa-se a abrangência dos benefícios que o PCGL pode proporcionar, visto que não se limita apenas aos benefícios físicos no ambiente de trabalho. Um PCGL planejado, desenvolvido e aplicado com uma metodologia fundamentada e por um profissional capacitado possui variados benefícios à saúde e à vida do trabalhador.

Zilli relata que os benefícios psicológicos da Cinesioterapia/Ginástica Laboral são:

Conscientização da sua co-responsabilidade com seu corpo; favorecimento da mudança de rotina; demonstração da preocupação da empresa com seus funcionários; melhora do relacionamento entre funcionários e chefias; redução da fadiga mental; desenvolvimento de consciência corporal; bem – estar físico e mental e melhora da percepção e consciência emocional (ZILLI, 2002, p.68).

E ainda os benefícios sociais da Cinesioterapia/Ginástica Laboral:

Desperta o surgimento de novas lideranças; favorecimento do contato social; promoção da integração entre funcionários; favorece o sentimento de equipe; melhora do relacionamento interpessoal; integração da empresa junto a comunidade e melhora da socialização (ZILLI, 2002, p.66).

Segundo Polito e Bergamaschi a ginástica laboral traz benefícios aos funcionários:

A prática de Ginástica Laboral combate e previne as LER/DORT. Ela é uma arma contra o sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade. Também melhora a flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência promovendo uma maior mobilidade e postura. Além disto, reduz a sensação de fadiga no final da jornada, contribuindo para uma melhor qualidade de vida do trabalhador. Outro resultado importante da Ginástica Laboral é favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolvendo a consciência corporal, pois as esferas psicológica e social são beneficiadas (POLITO; BERGAMASCHI, 2004, p.7).

Para a empresa: A Ginástica Laboral é responsável pela redução de despesas por afastamento médico, acidentes e lesões, melhorando a imagem da instituição perante os funcionários e a sociedade, além de aumentar a produtividade e qualidade (POLITO e BERGAMASCHI, 2004, p.7).

Ainda segundo Zilli os benefícios para a empresa são:

Melhora da imagem da empresa junto à sociedade e seus funcionários; valorização do funcionário; redução dos custos com assistência médica; melhora da produtividade; redução dos acidentes de trabalho; diminuição dos índices de absenteísmo; diminuição da rotatividade do quadro de funcionários; promoção da saúde e qualidade de vida dos funcionários e, conseqüentemente, da empresa; melhora do sentido de disciplina e integração entre funcionários e chefias (ZILLI, 2002, p.66).

A prática previne problemas como tendinite e dores na coluna. Também melhora a auto – estima e a auto – imagem dos funcionários (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 2007).

Os benefícios da ginástica laboral são vários. Para começar, como a técnica estimula a respiração, a ansiedade diminui. Há também um aumento da flexibilidade, da disposição, da capacidade de concentração e da consciência corporal. A prática constante funciona como uma espécie de prevenção a determinadas intervenções cirúrgicas, caso da hérnia de disco e da tendinite (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 2007).

A ginástica laboral visa essencialmente a saúde e bem – estar dos trabalhadores, para que assim possam executar suas tarefas em condições adequadas e tem por objetivo melhorar, aliviar e fortalecer o corpo humano, traz benefícios auxiliando, de forma eficiente, no trabalho, melhorando a qualidade de vida do trabalhador, principalmente se em conjunto com outras ciências (RÊGO, 2002).

O objetivo da ginástica laboral é promover o bem-estar geral do trabalhador, reduzindo índices de estresse no ambiente de trabalho e dinamizando as relações interpessoais, contribuindo para o fortalecimento do espírito de grupo, da identidade da empresa e dos seus serviços (CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 2007).

Segundo Costa:

A ginástica laboral visa a redução de acidentes de trabalho. De doenças ocupacionais, a promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Os seus principais objetivos consistem em prevenir a fadiga muscular; diminuir o número de acidentes de trabalho; corrigir vícios posturais, prevenir doenças por traumas cumulativos; promover a integração e socialização; melhorar a condição física geral; diminuir o absenteísmo e procura ambulatorial; proporcionar consciência corporal; reduzir o stress; diminuir a ansiedade e depressão; aumentar a flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e a resistência muscular localizada (COSTA, 2001, p.20).

Para Oliveira (2002), a ginástica laboral, que visa a promoção da saúde e melhora das condições de trabalho, além da preparação biopsicossocial dos participantes, contribui direta ou indiretamente para a melhoria do relacionamento interpessoal, sem falar na redução dos acidentes de trabalho, na redução do absenteísmo e, conseqüentemente, no aumento da produtividade com qualidade.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura mostra que vários autores destacam a importância da ginástica laboral no que diz respeito às dimensões física, social, psicológica e mental. É adotada por algumas empresas como parte das ações de programas de promoção da saúde e prevenção de doenças ocupacionais, práticas estas, que contribuem para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e na diminuição do absenteísmo.

Atualmente maior atenção tem sido dado à qualidade de vida do trabalhador e a ginástica laboral adaptada para as necessidades impostas pelo trabalho pode produzir resultados de extrema importância não só para a saúde do trabalhador, mas, também, para um bom funcionamento de uma empresa ou instituição.

Proporciona benefícios físicos, ganhos psicológicos, diminuição do estresse, motivação para o trabalho e aumento de concentração além de melhorar o relacionamento dos profissionais dentro da empresa.

Deixar de realizar uma atividade preventiva como a ginástica laboral, pode levar ao desapontamento e frustração tanto do trabalhador como da empresa. Sendo assim, uma ginástica laboral bem realizada pode, além de prevenir a

instalação de determinadas patologias, melhorar o rendimento do trabalhador e, conseqüentemente, a satisfação dos empregadores.

Não podemos esquecer de ressaltar a importância do profissional capacitado tecnicamente e apto legalmente para promover e orientar atividades de ginástica laboral.

Finalmente: o estudo nos demonstra que a prática da ginástica laboral é extremamente importante para os trabalhadores; porém, ressaltamos que uma política de prevenção deve considerar também fatores organizacionais do trabalho que, se não analisados e modificados, continuarão sendo fatores de riscos físicos e psicossociais para a ocorrência de doenças ocupacionais.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério da Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Área de Técnica de Saúde do Trabalhador. **Lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)** / Ministério da Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Área de técnica de Saúde do Trabalhador; elaboração Maria Maeno...[et al]. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. 36p.

CAÑETE I. Desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2001.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Movimento: ginástica laboral, programas de exercícios nas empresas garantem saúde e qualidade de vida aos funcionários.** 2007. Disponível em: <http://www.confef.org.br>. Acesso em: 18 mar. 2010.

COUTO, Hudson de Araujo. **Ergonomia aplicada ao Trabalho:** o manual técnico da máquina humana. Belo Horizonte: Ergo, 1995.

COSTA, Vanessa Ugolini Strauhs da. **Saúde e produtividade: os benefícios da ergonomia e da ginástica laboral no ambiente de trabalho.** 2001. (Trabalho de Conclusão do Curso) Graduação em: Educação Física. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba.

DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO: **manual de procedimentos para os serviços de saúde/MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL – Brasília:** Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

FIGUEIREDO F, ALVÃO MA. **Ginástica laboral e ergonomia.** Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

GUISELINI, Mauro Antonio. **Qualidade de vida:** um programa prático para um corpo saudável. São Paulo: Gente, 1996.

LIMA, Deise Guadalupe de. **Ginástica laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica**. São Paulo: Fontoura, 2004.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Ginástica laboral: no escritório**. São Paulo: Fontoura, 2001.

MILITÃO, Angeliete Garcez. **A influência da Ginástica laboral para a saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <http://www.dahel.com.br>. Acesso em: 17 mar. 2010.

MOREIRA, Paulo Henrique Cinelli; CIRELLI, Gisele; SANTOS, Paulo Roberto Benicio. **A importância da ginástica laboral na diminuição das algias e melhora da qualidade de vida do trabalhador**. Fisioterapia Brasil, v.6, n.5, set./out. 2005.

NAHAS, Markus Vinícius **Obesidade, controle de peso e Atividade física**. Londrina: Midiograf, 1999.

OLIVEIRA, Amanda Souza; OLIVEIRA, Daniel Lunez de; SANTOS, João Francisco Severo; DECOL, Marindia. **Ginástica laboral**. Disponível em: <http://www.efdeportes.com> Revista Digital - Buenos Aires - año 11, n. 106, mar. 2007. Acesso em: 17 mar. 2010.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. **A prática da ginástica laboral**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

OLIVEIRA, Vera Sílvia de; REZENDE, Eunice Maira de; OLIVEIRA, Danielle Alcântara de; BORGES, Rosimeire Aparecida Soares. **Nível de aceitação da ginástica laboral em empresa automobilística**. ENAFE Science, v.3, n.2, 2008. Disponível em: <http://www.enaf.com.br>. Acesso em: 18 mar. 2010.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I.M.T.B. **A voz do professor: relações entre Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, nº 95/96, v.25. São Paulo: FUNDACENTRO, 1999.

PICOLI EB, GUASTELLI CR. **Ginástica laboral para cirurgiões-dentistas**. São Paulo: Phorte, 2002.

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica Laboral. E.F. Educação Física: responsabilidade social e compromisso com o futuro**. CONFEEF. Agosto de 2004. Disponível em: <http://www.confef.org.br>. Acesso em: 18 mar. 2010.

RÊGO, Flávia Regina Silva. **Ginástica laboral: os 10 minutos que podem mudar a vida do trabalhador**. 2002. (Trabalho de Conclusão de Curso) Graduação em Educação Física Licenciatura. Universidade Católica do Paraná, Curitiba.

RODRIGUES, Fernando Sambugari; SILVA, Adriano Fagundes da; PENTEADO, Elaine Xavier; GASPAROTTO, Tatiane Favaro. **Análise da eficácia de um programa de cinesioterapia/ginástica laboral**. Revista F@pciência, Apucarana-PR, ISSN 1984-2333, v.3, n. 5, p. 53 – 64, 2009. Disponível em: http://www.fap.com.br/fapciencia/003/edicao_2009/005.pdf Acesso em: 18 mar. 2010.

ZILLI, Cynthia M. Manual de cinesioterapia/ginástica laboral. Uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional. São Paulo: LOVISE 2002.