

## DIFICULDADES ENCONTRADAS PARA A ADEÇÃO DOS TRABALHADORES AO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL NAS EMPRESAS

**Tássia das Neves Cabral Ferreira**

Aluna concluinte do CEDF/UEPA

[tassiacabral21@hotmail.com](mailto:tassiacabral21@hotmail.com)

**Riod César da Silva**

Professor orientador do CEDF/UEPA

[riodcesar@ig.com.br](mailto:riodcesar@ig.com.br)

### Resumo

É crescente o número de afastamento de funcionários nos diversos ramos de uma empresa. Isso pode ocorrer em decorrência de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, problemas de saúde física e/ou mental, e outros fatores relacionados. Entre os recursos mais viáveis que se utiliza para a prevenção desses casos está a ginástica laboral, que surge com o intuito de compensar a sobrecarga corporal gerada pelo trabalho, evitando as lesões músculos-esqueléticas, diminuindo os acidentes de trabalho, melhorando a integração entre os trabalhadores, proporcionando bem estar aos praticantes entre outros benefícios. Embora, o que se observa é a baixa participação dos funcionários ao programa, os quais alegam motivos para essa postura, sejam eles pessoais ou relacionados a sua função de trabalho. Este estudo tem por objetivo apontar as principais dificuldades encontradas pelos trabalhadores para a sua participação no programa de ginástica laboral nas empresas. Dessa forma, foi realizada uma pesquisa de campo nas empresas SEFA e Estaleiro Rio Maguari, onde foi aplicado um questionário e com ele observado os principais problemas, que estão relacionados ao tempo e ao espaço inadequados, falta de motivação, muitas tarefas durante o horário em que acontecem as aulas, entre outros motivos. Percebeu-se então a necessidade de criar políticas de esclarecimento, assim como a conscientização e mobilização dos colaboradores, como forma de intervir e tornar possível a maior participação destes nas atividades oferecidas pelo programa de ginástica laboral nas empresas.

Palavras-chave: Ginástica laboral. Doenças relacionadas ao trabalho. Participação no programa. Conscientização.

### INTRODUÇÃO

O processo de industrialização e a mecanização dos meios de produção na sociedade capitalista, fez com que modificasse o ambiente laboral dos funcionários nas fábricas em vários prismas.

Atualmente, vivenciamos o modo de produção capitalista (acredito que o mais selvagem e massificador para o trabalhador até o momento), que, com seu marco na revolução industrial o trabalho passou a ser cada vez mais centrado na indústria, o homem transferiu o trabalho artesanal para a indústria mecanizada. (DALLAGO, 2010, p.1).

O que antes era uma atividade controlada pelo homem através do trabalho artesanal, hoje a máquina passa a exercer essa função, cabe então ao trabalhador

manuseá-la a fim de que esta realize o trabalho a qual lhe competia. Por um lado torna-se algo mais eficiente, rápido e produtivo, porém, analisando na temática da saúde do trabalhador, percebe-se que o trabalho repetitivo e mais cômodo traz a este uma maior propensão ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, quadro esse que vem sendo discutido e que já ganhou espaço quando o assunto é saúde e qualidade de vida do trabalhador.

As LER/DORT (lesões por esforço repetitivo/ doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho), são uma das maiores causas de afastamento de funcionários. Segundo o ministério da previdência social, em 2009 foram registrados 723.452 acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, números alarmantes já que nesses dados não estão inclusos os trabalhadores autônomos (contribuintes individuais) e as empregadas domésticas.

Entre esses registros contabilizou-se 17.693 doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes e doenças tiveram como consequência o afastamento das atividades de 623.026 trabalhadores devido à incapacidade temporária (302.648 até 15 dias e 320.378 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 13.047 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.496 cidadãos. (MPS- Ministério da Previdência Social)

A preocupação que se tem em oferecer uma melhor condição trabalhista fez com que algumas empresas aplicassem o programa de ginástica laboral como maneira de reduzir o absenteísmo, proporcionar benefícios aos funcionários, reduzir o número de afastamentos por doenças ocupacionais, entre outras. Muito ainda se discute sobre sua nomenclatura, mas o que se pode afirmar é que são enquadrados muitos sintomas e doenças relacionadas às LER/DORT, e já se tem um reconhecimento jurídico e previdenciário para aposentadoria por invalidez em casos de funcionários nessas condições. (WAGNER; RODRIGUES; FRIES, 2009).

O programa de ginástica laboral torna-se financeiramente mais viável para a empresa, tendo um retorno maior quando comparado a não aplicação, e que ao mesmo tempo promova benefícios aos seus funcionários. Em 2009 foi contabilizado cerca de R\$14,20 bilhões/ano ao pagamento de benefícios devidos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e aposentadorias especiais decorrentes das condições ambientais de trabalho pelo INSS (Instituto nacional de seguro social), somando isso a despesas com custos operacionais do INSS e a despesas na área

da saúde e afins ao custo, o Brasil atinge valores de R\$56,80 bilhões/ano. Isso representa dados bastante significativos para a saúde pública e mostra o quanto se gasta em tratamento e benefícios com as doenças relacionadas ao trabalho, quadro esse que pode ser revertido com a adoção de políticas públicas voltadas para a prevenção e proteção contra riscos laborais. (Fonte: Ministério da Previdência Social).

E nesse cenário, a implantação de um programa de ginástica laboral nas empresas se mostra bastante necessário, porém observa-se que ainda há pouca participação dos funcionários, os quais apontam alguns motivos para a ausência nas aulas, visto que assim acabam não exercendo o direito que têm a essa prática. A proposta da pesquisa então é realizar um estudo de campo que identifique essas dificuldades relatadas pelos funcionários para praticar a dada modalidade de exercícios físicos.

O estudo tem uma relevância científica no momento em que se almeja obter dados referentes a um campo de estudo dentro da educação física que ainda é pouco debatido, ou até mesmo desconhecido por parte da comunidade acadêmica, e assim poder contribuir com estudos nessa temática da ginástica laboral. A pesquisa também apresenta relevância social pois a partir das evidências apresentadas acerca dos programas e de sua importância, cada vez mais eles podem ser inseridos dentro das empresas, seja ela de pequeno, médio ou grande porte, no intuito de beneficiar a sociedade no que tange a esfera da saúde do trabalhador.

## **1 O PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL: HISTÓRICO E IMPORTÂNCIA.**

A ginástica laboral (GL) ou ginástica de pausa surge decorrente do projeto de educação corporal feito na Europa no final do século XIX, em que era estritamente voltado para atender as necessidades do sistema vigente: o capitalismo, essa denominação que também se dá à ginástica compensatória, tem sua origem datada de 1925 na Polônia, e posteriormente a isso ela se espalha pela Europa, em países como: Bulgária, Alemanha, Suécia e Bélgica (MARCHESINI apud OLIVEIRA et al, 2007).

No Japão, foi onde sofreu grande influência, consolidando-se e tornando-se obrigatório no início da década de 60, com o nome de (GLC) ginástica laboral

compensatória (LIMA, 2005). A ginástica laboral no Japão foi mais difundida graças a uma adaptação de um programa de rádio denominado Taissô, onde as pessoas não somente das fábricas, mas em todos os lugares do país podiam participar e acompanhar as dicas e técnicas que eram repassadas por meio de uma aula de ginástica ritmada por músicas próprias, além disso, o programa também dispunha de palestras de esclarecimento sobre assuntos pertinentes à saúde, trabalho e produtividade (POLITO; BERGAMASHI, 2003).

Os Estados Unidos da América (EUA) adotou essa prática em meados de 1968, quando criaram a International Management Review, umas das mais significativas avaliações sobre a influência do exercício físico para a saúde do trabalhador. E nesse mesmo período, a NASA (agência espacial dos EUA), realizou pesquisa com resultados significativos nessa temática. No Brasil as primeiras manifestações desse tipo de atividade foram datadas em 1901, porém somente a partir da década de 70 teve mais influência, quando algumas empresas começaram a adotar o programa de ginástica laboral, como a fábrica de tecido de Bangú, a Pioneira e o Banco do Brasil originado a AABB (associação atlética banco do Brasil). Na mesma época a FEEVALE (Universidade localizada em nova Hamburgo RS), já publicava estudos através da escola de educação física, onde se baseava o exercício físico em análises biomecânicas, educação física compensatória e recreação, e em 1979, em convênio com o SESI (serviço social da indústria), elabora e executa o projeto de ginástica laboral. Em 1999 a escola de educação física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) cria cursos para a formação e capacitação de profissionais para esta área de atuação (CONFEEF, 2004).

Esta modalidade de atividade surge meio ao avanço da revolução industrial, onde ela se torna um grande aliado principalmente à prevenção de doenças ocupacionais, como as (LER e DORT) advindas do processo de industrialização, incorporação de novas tecnologias de automação e novas formas de organizar o trabalho, surge então a necessidade de se empregar a ginástica laboral como um método benéfico, mais rápido e direto na melhoria da saúde e qualidade de vida do trabalhador (SAMPAIO; OLIVEIRA, 2008).

Decorrente deste mesmo processo de industrialização, com os avanços tecnológicos se ocasionou também um aumento significativo dos quadros clínicos decorrentes de sobrecarga estática e dinâmica do sistema osteomuscular, quadros

esse que se agruparam em uma forma de melhor entender os tipos de doenças e distúrbios relacionados ao trabalho, passando comumente a serem conhecidas como LER/DORT e que hoje é um dos maiores responsáveis pelo afastamento de funcionários nas empresas (WAGNER; RODRIGUES; FRIES, 2009).

Hoje em dia é crescente o número de empresas que oferecem esse tipo de atividade para seus funcionários, mas ainda precisa ser muito difundida na sociedade, em políticas de esclarecimento do programa a quem dele faz parte e aos demais que ainda não dispõem dessa prática. Por se tornar um grande aliado na busca da saúde e qualidade de vida no trabalho, essa modalidade merece atenção e maior conhecimento daquele que a executa, para assim criar melhores estratégias para um resultado satisfatório, promovendo os benefícios a que ela se propõe.

## 2 BENEFÍCIOS GERAIS DO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL.

O programa de ginástica laboral é uma medida preventiva que surgiu em virtude de beneficiar os trabalhadores e a empresa em vários parâmetros. Em pesquisa realizada em algumas empresas, podemos perceber resultados bem positivos com a implantação do projeto, como mostra o quadro a seguir.

FONTE	EMPRESAS
Alves e Vale (1999).	<b>Faber-Castell</b> - houve diminuição nos casos de LER <b>NEC do Alves Brasil</b> - diminuição de 40% do volume de queixas de dores corporais. <b>Siemens</b> - redução de 60% de reclamações de dores corporais. <b>Atlas Copco Brasil</b> - diminuição de 20% no número de acidentes de trabalho.
Pavan e Michels (apud Mendes e Leite, 2004).	Em duas empresas alimentícias do Sul do país aumentou a produção em 27% (passou de 30 para 38 frangos por minuto). Após doze semanas da implantação da ginástica laboral, houve uma diminuição de 40% dos acidentes do trabalho.
Oliveira (2006), Revista "Isto É".	<b>Xerox do Brasil</b> - aumento da Produtividade em até 39%.
Revista Economia e Negócio (2001).	<b>Embraco</b> - queda no número de casos confirmados de LER de 46, em 1997, para cinco, em 1999.
Ferreira (1998).	<b>Cecrisa</b> - em 1 ano de implantação do programa, constatou-se um aumento em torno de 17% na produtividade e uma diminuição das ausências e de afastamentos em torno de 70%.

Martins e Duarte (2001).	<p><b>Dona-Albarus (Gravataí-RS)</b> - após 3 meses de ginástica laboral, houve uma diminuição de 46% dos acidentes ocorridos e de 54% da procura ambulatorial- traumatootopédica.</p> <p><b>Eletrônica-Selenium</b> - em 6 meses de ginástica laboral, o índice de abstenção ao trabalho decresceu 86,67%, as dores corporais diminuíram em 64% e 100% dos trabalhadores afirmaram estar mais dispostos a realizar suas tarefas.</p>
--------------------------	---

**Fonte:** Caderno de Educação Física. A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho, (Sampaio, 2008).

Entre os recursos oferecidos pelo programa de ginástica laboral, destaca-se os benefícios que a sua aplicação nas empresas oferece, é uma atividade que para os funcionários atua: Proporcionando o aumento da circulação sanguínea na estrutura muscular, melhorando a oxigenação de músculos e tendões; Melhorando a mobilidade e flexibilidade de músculos e articulações; Proporcionando a melhora da postura; Diminuindo o esforço na execução das tarefas; Facilitando a adaptação ao posto de trabalho; Reduzindo o grau de tensão no trabalho; Reduzindo efetivamente os distúrbios músculo-esquelético; Prevenir a fadiga central e periférica; Prevenindo o estresse físico e mental; Corrigindo vícios posturais nos postos de trabalho; Evitando e amenizando as causas de L.E.R (Lesão por Esforço Repetitivo); Incentivando e criando hábitos saudáveis.

Segundo o CONFEF (Conselho federal de educação física), os benefícios que a ginástica ocasiona nos funcionários atuam no combate de doenças relacionadas ao trabalho (LER e DORT) e sedentarismo, assim como de sintomas como depressão, estresse, ansiedade, melhora das capacidades físicas como força, flexibilidade, coordenação, ritmo, agilidade, resistência, melhora da postura, redução da fadiga, além de favorecer o relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolver a consciência corporal, fazendo com que os benefícios alcancem as esferas física, social e psicológica, melhorando assim o bem estar e qualidade de vida do trabalhador.

### 3 CONCEITOS E TIPOS DE GL.

Vários autores definem essa prática, porém sempre chegando a um único propósito, aos mesmos objetivos. Pode ser analisada em diversas situações, sempre buscando relacioná-la com sua importância para a saúde do trabalhador e para a empresa que a disponibiliza. Isso depende bastante dos sujeitos envolvidos no programa (funcionários que a praticam, professores, gestores das empresas, equipe

multidisciplinar) entre outros personagens envolvidos. Assim teremos várias vertentes que dão ênfase as mais variadas questões da qual se pode tratar relacionando atividade física e o ambiente de trabalho como: prevenção de doenças, saúde, qualidade de vida, análises morfológicas, retorno para a empresa, alterações posturais, funcionais, enfim, várias outras temáticas.

Hoje em dia se percebe que a ginástica laboral ainda é um assunto recente, mas que vem ganhando espaço na sociedade meio a industrialização, evolução dos modos de produção fabril e como aliado na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho e melhoria da saúde e qualidade de vida no trabalho. Mas o que seria essa ginástica laboral?

A prática de ginástica laboral é aquela realizada no ambiente de trabalho, com boa duração entre oito e quinze minutos, sem provocar sudorese ou desgaste físico ao trabalhador, para que este, após a realização das atividades (onde a que mais se enfatiza é o alongamento), trabalhando as estruturas mais utilizadas nas suas tarefas, possa voltar em boas condições as suas funções de trabalho (CAÑETE, LABOR PHYSICAL, MARATONA, MGM apud POLITO; BERGAMASHI, 2003).

A ginástica laboral é um conjunto de atividades em que é desenvolvida durante a jornada de trabalho com o objetivo de compensar as estruturas mais exigidas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as, tonificando-as. (LIMA, 2005)

Sendo assim se faz necessário um tipo de atividade em que envolva as estruturas mais utilizadas, visto que para cada profissão a especificidade dos exercícios deve ser levada em conta, favorecendo assim um melhor direcionamento dos exercícios para cada função trabalhista. Lima (2005) ainda aponta a ginástica laboral como meio de incentivo e valorização da prática de atividades físicas visando à promoção da saúde do trabalhador, diminuindo o sedentarismo, estresse, e melhora da qualidade de vida, promovendo assim, em um processo natural, um melhor desempenho profissional.

Visto que uma das maiores causas de problemas de saúde e afastamento de funcionários, as LER/DORT, acometem trabalhadores em diversas funções, a ginástica laboral destaca-se então como um tipo de atividade que auxilia na prevenção dessas doenças relacionadas ao trabalho, promove melhora da flexibilidade, mobilidade articular, postura, consciência corporal, diminuição da fadiga, cansaço, estresse, dentre outros (LIMA, 2005).

Ela ainda promove diversos benefícios que envolvem aspectos físicos, psicológicos e sociais, a partir das atividades realizadas no âmbito do trabalho, durante a jornada do trabalhador, atuando na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, promover um momento de descontração entre os funcionários, para que estes possam sociabilizar com os colegas de trabalho (POLITO; BERGAMASHI, 2003). Para fins metodológicos, ela pode ser dividida em três tipos, de acordo com o momento em que é executada:

Ginástica laboral preparatória (GLP): realizada no início da jornada de trabalho podendo se utilizar de trabalho de força, resistência, velocidade, coordenação (POLITO; BERGAMASHI, 2003); feita nas primeiras horas de trabalho, com duração de 5 a 10 minutos, objetivando aquecer os grupos musculares mais solicitados e preparar os funcionários, deixando-os mais dispostos para a jornada de trabalho (LIMA, 2005); A (GLP) também atua de forma preventiva, a aquecer a musculatura que mais se utilizará, reduzindo os riscos de doenças ocupacionais, lesões e acidentes de trabalho, e é de suma importância sua empregabilidade em atividades que se utilizem de grande força muscular (MELZ, 2010).

Ginástica laboral compensatória (GLC): aplicada durante 5 a 10 minutos durante a jornada de trabalho, compensando as tensões musculares desenvolvidas por uso excessivo ou inadequado das estruturas musculoligamentares, melhorando a circulação, eliminando os metabólitos, melhorando a postura, reabastecendo os depósitos de glicogênio muscular e evitando a fadiga, através de exercícios de alongamento, respiração, posturais e de flexibilidade (MACIEL et al, 2005); Ginástica de pausa como também é conhecida, a (GLC) visa compensar estruturas sobrecarregadas, esforços repetitivos e posturas solicitadas durante o trabalho, através de exercícios específicos que incentivem a correção postural, conscientização corporal, as massagens e automassagens (LIMA, 2005).

Ginástica de relaxamento (GLR): Conhecida também por ginástica final, realizada no final do expediente, ou juntamente com a ginástica de pausa através de exercícios de relaxamento, alongamento e consciência corporal, meditação, é o momento em que o trabalhador reflete sobre si, faz uma autoavaliação, busca o autoconhecimento (LIMA, 2005).

#### **4 DAS DIRETRIZES QUE ASSISTEM A SAUDE DO TRABALHADOR E O PROJETO GINÁSTICA LABORAL NAS EMPRESAS.**



O trabalhador que desenvolve doenças relacionadas ao trabalho, é respaldado juridicamente e tem benefícios diante dessa situação.

Segundo Wagner; Rodrigues; Fries. (2009, p.14), quanto à licença para tratamento de saúde: O servidor que apresentar sintomas característicos de algumas das moléstias enquadradas como LER/DORT faz jus à licença para tratamento de saúde, que pode ser concedida a pedido ou de ofício, com base em perícia médica (Regime jurídico único- RJU, art. 202); A licença para tratamento de saúde é remunerada e o período é computado como sendo de efetivo exercício (RJU, art. 102, VIII, b); A duração máxima da licença para tratamento de saúde é de 24 (vinte e quatro) meses, após o que, não estando o servidor em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, será aposentado por invalidez (RJU, art.188); Para licenças até 30 (trinta) dias, a inspeção médica pode ser feita por médico do setor de assistência do órgão de pessoal. Se por prazo superior, a avaliação deverá ser feita por junta médica oficial; A licença pode ser prorrogada até atingir o limite de 24 (vinte e quatro) meses de que trata o art. 188 do RJU, sempre mediante inspeção médica.

Licença por acidente de serviço: O art. 212 do RJU estabelece como acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido; o servidor acometido por LER/DORT também poderia ser licenciado em decorrência de acidente em serviço, tendo direito a receber remuneração integral (RJU, art. 211) e sendo o período de afastamento considerado como de efetivo exercício (RJU, art. 102, VIII, d).

A readaptação (RJU, art. 24) deve ser aplicada àqueles servidores que sofreram limitações em sua capacidade em razão das LER/DORT, mas têm capacidade física e mental de desenvolver outra atividade, não sendo considerados inválidos para o serviço público.

Na hipótese de ser constatado que o servidor não possui condições de reassumir o cargo nem de ser readaptado, ele será aposentado por invalidez (RJU, art. 186, I e § 3º e art. 188).

Segundo a Constituição da República Federativa do Brasil, seção II, que trata dos direitos à saúde:

**Art. 196**

A saúde é um direito de todos e dever do estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do

risco de doença e de outros agravos e ao avesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

**Art. 197**

São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao poder público dispor, nos termos de lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo a sua execução, ser feita diretamente, ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica, de direito privado.

**Art. 198**

As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

- I- Descentralização, com direção única em cada esfera de governo;
- II- Atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais;
- III- Participação da comunidade.

A partir disso torna-se evidente o respaldo que a constituição garante, para que o cidadão tenha direito à sua inserção em políticas públicas de assistência à saúde.

O programa de atendimento a saúde do trabalhador (PAST), tem por objetivo reduzir riscos, acidentes e doenças relacionadas ao ambiente e processo de trabalho. Nesse contexto, uma das estratégias desenvolvidas em prol da saúde do trabalhador é a implantação do programa de ginástica laboral como maneira preventiva de casos de doenças relacionadas ao trabalho, em que o colaborador se encontra amparado para a participação voluntária nas aulas e atividades do programa.

No cenário das políticas públicas, foi aprovado pela câmara dos deputados, o projeto de lei (6083/09), de autoria do deputado Luis Couto do (PT-PB), que torna obrigatória a oferta de ginástica laboral por empresas públicas federais de administração direta ou indireta, onde fica decretado que:

Art. 1º - Fica instituída a obrigatoriedade da realização de ginástica laboral em todos os órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta.

§ 1º A ginástica laboral deverá ser executada por todos os servidores que exerçam atividades que envolvam qualquer tipo de esforço repetitivo.

§ 2º Os exercícios de alongamento, específicos para cada tipo de atividade, deverão ser executados por um período mínimo de dez minutos, no máximo a cada quatro horas de trabalho.

§ 3º As pausas para realização da ginástica laboral serão contadas como tempo efetivamente trabalhado, vedada a prorrogação não remunerada da jornada de trabalho sob este pretexto.

§ 4º As sessões de ginástica laboral deverão ser oferecidas no local de trabalho e orientadas por profissional habilitado, contratado pelo órgão ou entidade para esse fim. (Câmara dos deputados, 2009)

Mesmo assegurado desse direito, muitas das vezes o trabalhador opta por não participar, ou ter participação irregular nessas atividades oferecidas pelo programa de saúde e qualidade de vida em sua empresa. Vários motivos os levam a isso, sejam eles de ordem social, física, psíquica ou de outra natureza.

## **METODOLOGIA**

Este trabalho de pesquisa teve por objetivo verificar as dificuldades encontradas pelos funcionários para a participação no programa de ginástica laboral nas empresas. Para isso, quanto ao objetivo, foi delimitado um estudo do tipo explicativo, que tem por finalidade explorar o tema, analisando-o e familiarizando com ele a fim de aprimorar ideias ou descoberta de intuições. (GIL, 2002).

Com base nos procedimentos utilizados para a realização da pesquisa, empregou-se um estudo de campo, que Segundo Gil (2002, p.129) é o tipo de pesquisa onde inicialmente o pesquisador deve fazer uma exploração do tema cujo objetivo é o de descobrir o que as variáveis significativas parecem ser na situação e que tipos de instrumentos podem ser usados para obter as medidas necessárias ao estudo final.

Foram inclusos 58 funcionários das empresas participantes da pesquisa, independente de sexo, idade, etnia, que não participam do programa de ginástica laboral. As empresas SEFA (Secretaria de estado da fazenda) e Estaleiro Rio Maguari que participaram da pesquisa, executam o programa por mais de um ano e estão localizadas na região metropolitana de Belém.

Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se o questionário de forma mista (com perguntas abertas e fechadas), esse instrumento que se caracteriza por uma série de perguntas que devem ser respondidas por escrito, sem a presença do pesquisador (LAKATOS E MARCONI, 2008). O questionário é tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se atingir os objetivos do projeto (Parasuraman apud Chagas, 2000). Esse instrumento atuará de maneira exploratória e de coleta de informações, como forma de extrair dos sujeitos envolvidos o conhecimento acerca da temática, assim como da importância do programa para a saúde do trabalhador e os outros benefícios propostos por essa

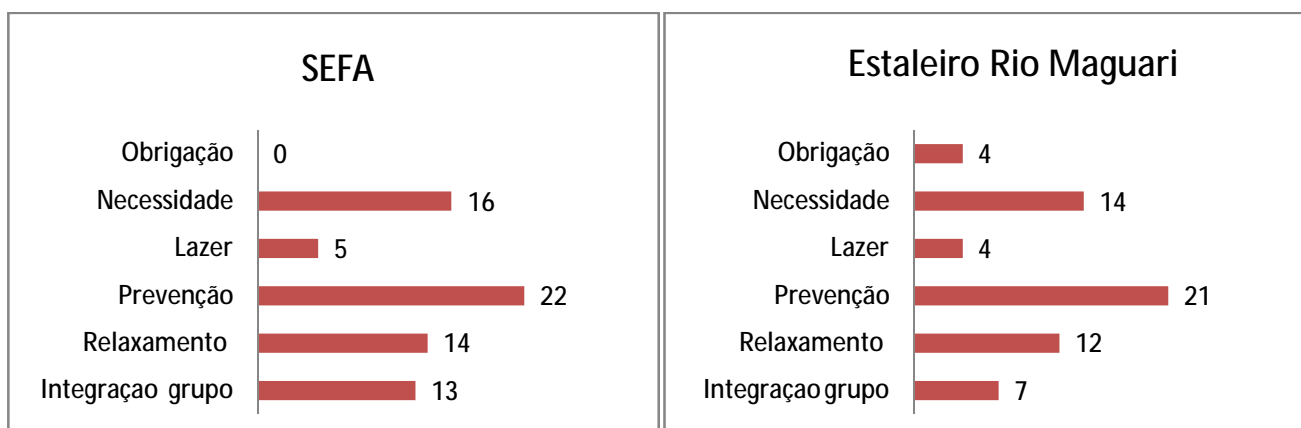
atividade física, e averiguar as dificuldades e os motivos que levam estes, à não participarem do programa de ginástica laboral.

A fim de enumerar, medir ou quantificar os elementos da coleta de dados, e a partir disso elencar subsídios descritivos, tentando entender e interpretar o fenômeno estudado se utilizou na pesquisa análise do tipo quantiqualitativa.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na empresa SEFA, foi realizada a coleta de dados no período da manhã, onde a maioria dos funcionários se fazia presente, os setores pesquisados foram os que se percebeu baixa ou nenhuma participação dos funcionários no programa. Foi empregado o questionário de pesquisa e verificou que dos 30 entrevistados, 28 (93,3%) dos trabalhadores questionados afirmaram que a ginástica laboral é importante e 2 (6,7%) disseram que não. Quando perguntados do conhecimento das atividades oferecidas pelo programa, 14 (46,7%) responderam que possuem e 16 (53,3%) que não. Na empresa Estaleiro Rio Maguari, dos 28 trabalhadores questionados, todos reconheceram a importância da ginástica, apesar da não participação no programa, porém 18 (64,2%) deles têm conhecimento do programa enquanto os outros 10 (35,8%) não conhecem as atividades oferecidas. O que se verificou em ambas as empresas foi a opinião unânime da convicção de que a prática da ginástica laboral é benéfica para os trabalhadores.

Nas duas empresas, quando questionados o que seria a ginástica laboral, a maioria dos trabalhadores opinou por mais de uma alternativa, expressas no gráfico a seguir:

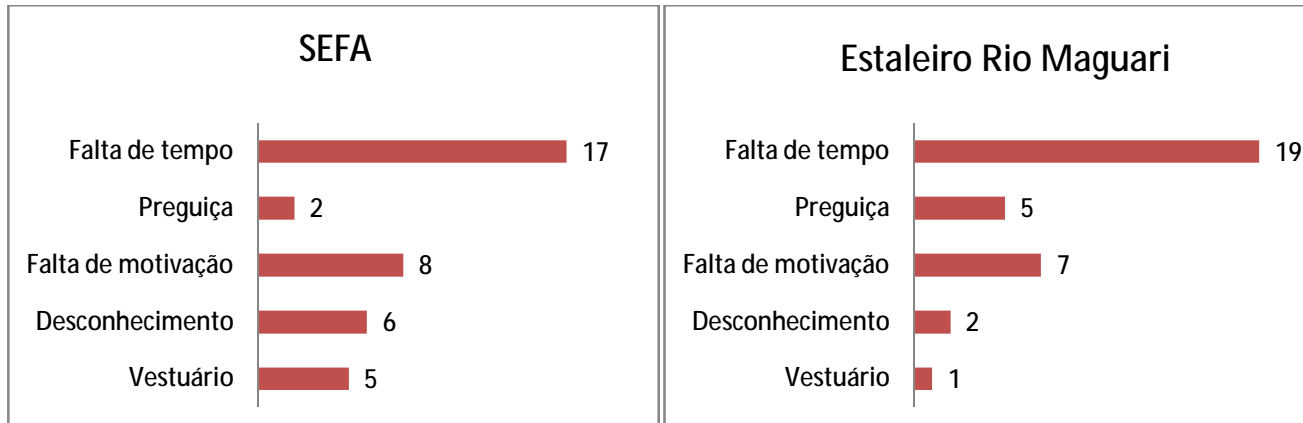


Esquema 1- Concepção de ginástica laboral (SEFA).

Esquema 2- Concepção de ginástica laboral (Estaleiro).

Um dos fatores de motivação para a prática da ginástica é a concepção que os funcionários têm a respeito da mesma, assim como da importância e benefícios que ela trás para seus participantes, que quando repassados de forma positiva no processo de implantação do programa, podem agregar respostas positivas na participação dos colaboradores. De acordo com a pesquisa realizada por Soares, Assunção e Lima (2002), os trabalhadores que relatam a ginástica ser uma atividade de *obrigação* ou *tarefa*, quando são postos a duas situações, a de cumprimento de sua tarefa de trabalho ou a participação na aula de ginástica laboral, estes optam pela primeira alternativa, mesmo considerando os possíveis benefícios da prática. E que segundo os ergonomistas, essa situação é consequência da maneira como o trabalho é organizado, criando barreiras entre o que se idealiza e a realidade. Dessa forma, outro motivo que colabora para a baixa adesão, é o fato de o trabalhador não ser obrigado a participar das atividades do programa.

Já quando o foco é os motivos que levam estes a não participarem do programa, a maioria também mencionou mais de um motivo especificado, sendo eles falta de tempo, preguiça, falta de motivação, não conhece o programa, vestuário inadequado, assim quantificado:



Esquema 1- Motivos para não adesão (SEFA)

Esquema 2- Motivos para não adesão (Estaleiro)

Um motivo para tratar essa temática seria a dificuldade de aceitação do programa por parte dos colaboradores, aceitar algo novo pode ser em um primeiro momento algo muito difícil. Um dos aspectos que pode ser considerado é o fator motivação, que parte desde o incentivo para a prática da ginástica laboral até a manutenção da participação ativa no programa. Outro motivo pode ser a percepção dos benefícios a que o programa se destina, que muitas das vezes não percebidas ou não orientadas aos funcionários acaba por provocar a evasão destes. As

dificuldades nesse momento aparecem em virtude da mudança radical de um processo novo dentro da empresa, e as dificuldades para a implantação e adesão ao programa pode ser vista em dois momentos, um antes da aceitação do programa, da conscientização da importância dele para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, e outro fator pós-aceitação, onde o trabalhador já tem maiores ideias do que está sendo trabalhado, podendo assim superar as dificuldades anteriormente percebidas. (TIMOSSI; FRANCISCO; MICHALOSKI, 2006).

Pelo fato da pesquisa ser realizada com uma amostragem, não se pode verificar dados mais singulares que interferem na baixa adesão dos funcionários, porém pode de uma maneira mais geral observar tais fatos. Outros motivos apontados podem ser observados na fala dos sujeitos da pesquisa.

“Porque eu tenho que abrir a SESML 7 horas, no mesmo horário da ginástica”. (P.M)

“Já pratico atividades fora da empresa”. (J.D.P.N)

“Falta de comunicação do setor”. (A.G)

“Muita tarefa, trabalho, produção”. (D.F)

“Trabalhamos com entrada e saída de documentos, e não podemos fechar as portas pra se exercitar. Acho que a secretaria deveria dispor de um local apropriado pra ginástica”. (M.G.T.G)

“Fluxo de serviço”. (R.O.P.F)

“Realmente falta de interesse, sei que é importante e necessário. Mas que não procuro fazer. Vou procurar mudar este pensamento e fazer”. (M.H.B.S)

“Problema na coluna”. (A.C.S.S)

“Já faço ginástica mais cedo, antes do trabalho”. (P.F)

“Falta de motivação, falta de empolgação no meu setor sobre os benefícios da ginástica laboral”. (L.M.O.G)

Em decorrência dos fatores que contribuem para a baixa adesão dos funcionários, alguns destes propuseram alguns ajustes para propiciar sua adequação ao programa, o mais cogitado foi o ajuste do tempo destinado a essa atividade, assim como de um local adequado, muitos ainda colocaram que as atividades devem ser mais bem programadas; a melhoria da qualidade do programa e dos responsáveis pela sua aplicação; atividades mais dinâmicas; criação de

espaços como academia; conscientizar e motivar mais os colaboradores da empresa, fazendo com que a ginástica tenha abrangência em mais setores.

## **CONCLUSÃO**

Vários fatores podem contribuir para a baixa adesão dos funcionários ao programa de ginástica laboral nas empresas, sejam eles intrínsecos ou extrínsecos. Partindo do objetivo da pesquisa em apontar as dificuldades dos colaboradores de uma empresa a participar do referido programa, os dados revelaram que realmente há essa problemática relacionada, e mais, que isso parte de problemas na estruturação do ambiente de trabalho e das funções dos colaboradores, fazendo com que as condições de participar das atividades se tornem limitadas.

Observou-se que mesmo diante dos direitos à saúde que são concebidos aos funcionários e sua devida inserção no programa de ginástica laboral, essa condição de não participação continua existindo, possibilitando assim articular com as possibilidades que levam à isso, sejam elas problemas na implantação e manutenção do programa, desconhecimento da prática pelos seu público alvo, falta de incentivo, de motivação, razões pessoais entre outros.

A proposta de identificar esses limites torna-se um fator importante na busca de subsídios e intervenções que podem dar soluções a esse problema. Investir em políticas de esclarecimento do programa, das atividades a serem desenvolvidas, dos benefícios da atividade, manter uma regularidade, assim como planejar melhor o cronograma das atividades previstas pelo mesmo, ajustando-o as necessidades/realidade da empresa, a fim de que se torne possível a participação integral dos colaboradores.

Segundo Soares, Assunção e Lima (2002) a implantação da ginástica laboral sem a reorganização do trabalho pode gerar certo constrangimento aos trabalhadores resultando em baixa adesão, sendo observadas as interações entre o espaço físico, espaço social e organizacional no ambiente de trabalho. Para isso, medidas devem ser adotadas quanto a melhor reestruturação das condições ambientais para a adequação do programa de ginástica no espaço laboral.

A ginástica laboral não consiste apenas na execução dos exercícios na hora marcada, mas também é uma educação laboral feito através de atividades físicas orientadas para uma melhor postura dentro do ambiente e função de trabalho, além

de proporcionar lazer, entretenimento, relaxamento entre outros benefícios propostos por ela. Além disso, vale ressaltar que a ginástica laboral é apenas uma das alternativas de intervenção para a melhoria da saúde do trabalhador, e não deve ser aplicada de forma isolada, sendo assim, o programa de qualidade de vida dentro das empresas deve contar com outros tipos de atividades, de caráter multidisciplinar.

Outras pesquisas devem ser feitas na temática da ginástica laboral com a proposta de evidenciar mais fatos que podem dar suporte para explicar os fenômenos que permeiam a essência da implantação do programa e metodologias capazes de dar conta da continuidade e efetividade do mesmo, possibilitando assim a maior adesão dos funcionários à essa prática de exercícios que a longo prazo é considerada de suma importância para prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho, atuando na promoção da saúde e qualidade de vida do trabalhador.

## **DIFFICULTIES FOR MEMBERSHIP OF WORKERS PROGRAM TO LABOR GYMNASTIC ON BUSINESS**

### **Abstract**

A growing number of removal of employees in the different branches of a company. This can occur because of the occupational diseases, accidents, health problems, physical and/or mental, and others related factors. Among the most viable resource that is used for the prevention of such cases is the labor gymnastic, which arises in order to compensate for the overhead generated by the work, so avoiding the muscle-skeletal injuries, reducing accidents, improving the integration between workers, providing welfare practitioners and among other benefits. Although what is observed is the low participation of the employees in the program, which allege reasons for this stance, whether personal or related to their job function. This study aims to point out the main difficulties encountered by workers for their participation in the program of labor gymnastic in companies. Thus, we conducted a field research in the companies SEFA and Estaleiro Rio Maguari, where a questionnaire was administered and observed with it the main problems; those were related to inadequate time and space, missing motivation, many tasks during the labor gymnastic classes and among other reasons. It was realized then the need for policies clarification, as well as the awareness and mobilization of employees as a way to intervene and make possible greater participation in these activities offered by labor gymnastic program in companies.

Keywords: Labor Gymnastics. Work-related diseases. Participation in the program. Awareness.

### **REFERÊNCIAS**

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4<sup>a</sup> ed. São Paulo. Atlas. 2002.

CHAGAS, A.T.R. **O questionário na pesquisa científica**. Administração online. Volume nº 1, 2000. pg 1. Disponível em:

[http://www.unilas.com.br/upload/download\\_site/81872a4397.pdf](http://www.unilas.com.br/upload/download_site/81872a4397.pdf). Acesso em 12 de



novembro de 2012, as 19:34 min.

OLIVEIRA, A.S. et al. **Ginástica laboral**. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 11 - Nº 106 - Março de 2007. pg. 2. Disponível em: <http://www.efdeportes.com>. Acesso em 29 de março de 2012 as 16:50 min.

SAMPAIO, A.A.; OLIVEIRA, J.R.G. **A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho**. Caderno de Educação Física (ISSN 1676-2533) Marechal Cândido Rondon, v.7, n.13, p. 2. sem. 2008. Disponível em: [http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDwQFjAA&url=http%3A%2F%2Frevista.unioeste.br%2Findex.php%2Fcadernoedfísica%2Farticle%2Fdownload%2F1649%2F1726&ei=rMO0UPGmIIXe8ATpy4GIAG&usq=AFQjCNFPSkfH5YyH5btYeLe0E47t9P4yVQ&sig2=H7sujF7GPjR\\_Xr1-J2yaZw](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDwQFjAA&url=http%3A%2F%2Frevista.unioeste.br%2Findex.php%2Fcadernoedfísica%2Farticle%2Fdownload%2F1649%2F1726&ei=rMO0UPGmIIXe8ATpy4GIAG&usq=AFQjCNFPSkfH5YyH5btYeLe0E47t9P4yVQ&sig2=H7sujF7GPjR_Xr1-J2yaZw). Acesso em 27 de novembro de 2012 as 10:48 min.

WAGNER, J.L.; RODRIGUES, A.A.; FRIES, K.J. **Cartilha sobre LER/DORT**. Wagner advogados do Brasil. 2009. Disponível em: [http://www.sinasefe.org.br/antigo/cartilha\\_ler\\_dort.pdf](http://www.sinasefe.org.br/antigo/cartilha_ler_dort.pdf). Acesso em 27 de novembro de 2012 as 11:14 min.

CONFEEF. **Ginástica laboral**. REVISTA E.F. Nº 13 - AGOSTO DE 2004. Disponível em: [http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02\\_GINASTICA\\_LABORA.pdf](http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02_GINASTICA_LABORA.pdf). Acesso em: 27 de novembro de 2012 as 12:14 min.

LIMA, V.A. **Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. São Paulo. 2ª ed. Phorte, 2005.

POLITO, E.; BERGAMASHI, E.C. **Ginástica laboral: teoria e prática**. Rio de Janeiro, 2ª ed. Sprint, 2003.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 7ª ed. 2008.

MELZ, V.P. **Qualidade de vida no trabalho a partir da ginástica laboral**. Monografia de trabalho de conclusão de curso (TCC). Universidade Feevale. Novo Hamburgo, 2010. Disponível em: <http://ged.feevale.br/bibvirtual/Monografia/MonografiaVanderleiMelz.pdf>. Acesso em 27 de novembro de 2012 as 18:34 min.

MACIEL, R.H. et al. **Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2005, vol. 8, p. 71-86. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v8/v8a06.pdf>. Acesso em 20 de novembro de 2012 as 17:17 min.

ASSUNÇÃO, A.V. **Cadeirologia e o mito da postura correta**. Revista Brasileira de saúde ocupacional. São Paulo, 29 (110): 41-55, 2004. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/28738230/A-Cadeirologia-e-o-Mito-Da-Postura-Correta>. Acesso em 03 de dezembro de 2012 as 16:40 min.

OLIVEIRA, J.R.G. **A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais**. Revista de Educação Física – Nº 139: pg. 40-49 – Mato

Grosso. Dezembro de 2007. Disponível em:  
<http://www.cdof.com.br/artigo%20g.%20labora.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2012 as 22:10 min.

DALLAGO, C.S.T. **Relações de trabalho e modo de produção capitalista**. VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário. O Trabalho em Debate "Saúde Mental Relacionada ao Trabalho". São Paulo, 2010. Disponível em:  
[http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=MSC0000000112010000100001&lng=es&nrm=van](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112010000100001&lng=es&nrm=van). Acesso em 27 de março de 2013 as 21:47 min.

**Ministério da previdência social**. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/index.php>. Acesso em 02 de abril de 2013 as 11:41 min.

TIMOSSI, L.S; FRANCISCO, A.C; MICHALOSKI, A.O. **As dificuldades e os fatores culturais no processo de implementação de um programa ergonômico e ginástica laboral em um órgão público federal: um estudo de caso**. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2006. Disponível em:  
<http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2006/10.pdf>. Acesso em 04 de abril de 2013, as 23:10.

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Seção II. DA SAÚDE**. Disponível em:  
[http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/constituicao\\_saude\\_idoso.pdf](http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/constituicao_saude_idoso.pdf). Acesso em 05 de abril de 2013, as 01:21 min.

**Corpo em ação**. Disponível em: <http://www.corpoacao.com.br/index.php>. Acesso em 02 de abril de 2013 as 13:10 min.

SOARES, R.G; ASSUNÇÃO, A.A; LIMA, F.P.A. **A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema**. XII Congresso Brasileiro de Ergonomia, Fortaleza, 2002. Disponível em:  
<http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%20114%20Gin%C3%A1stica%20Laboral.pdf>. Acesso em 05 de abril de 2013, as 3:00 min.

**Câmara dos deputados. PL (6083/09)**. Disponível em:  
[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=694160&filenome=PL+6083/2009](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=694160&filenome=PL+6083/2009). Acesso em 28 de maio de 2013, as 19:00 min.