

GINÁSTICA LABORAL E OS MOTIVOS DE ADESÃO OU NÃO ADESÃO.

Luciano Júnior dos Santos Batista¹

Danubia Aires de Souza²

RESUMO

A ginástica laboral é praticada dentro da empresa, é uma modalidade de atividade física, que tem como característica a prevenção de doenças ocupacionais, porém com baixa adesão por parte dos funcionários. Nesse contexto, considerando a importância da mesma, propôs-se com o presente estudo investigar a luz da bibliografia, os principais benefícios, bem como, os principais motivos que levam a adesão e não adesão à prática da ginástica laboral nas empresas. Especificamente buscamos: apontar os motivos que levam os funcionários a participarem do programa de ginástica laboral, bem como também, apontar os motivos que impedem a participação dos funcionários a não participarem, aderirem ao programa de ginástica laboral. A revisão integrativa da bibliografia foi o método de pesquisa utilizado neste estudo. Foram utilizados os seguintes bancos de dados: Google.academico e caps.periódicos. Foi possível observar que poucos funcionários têm conhecimento do que é a ginástica laboral e para o que ela serve, bem como os empresários encontram uma escassez de profissionais preparados e capacitados para ofertarem o serviço adequado, assim atendendo às suas demandas e necessidades, e muitos outros motivo, levam a baixa adesão por parte dos funcionários ao programa de ginástica laboral. Observou-se que a ginástica laboral é uma potencial ferramenta de intervenção na minimização dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, causadas por sobrecargas mecânicas. Nota-se que existe uma baixa adesão por parte dos funcionários, devido a muitos fatores internos, relacionados ao ambiente, tempo e preferências do trabalhador, bem como fatores externos, tais como falta de oferta, profissionais capacitados.

Palavras-chave: Ginástica laboral. Saúde. Adesão. Ergonomia.

ABSTRACT

Workplace gymnastics is practiced within the company, it is a form of physical activity, which is characterized by the prevention of occupational diseases, but with low adherence by employees. In this context, considering its importance, the present study investigated the light of the bibliography, the main benefits, as well as the main reasons that lead to adherence and non-adherence to the practice of labor gymnastics in companies. Specifically, we seek to: point out the reasons that lead employees to participate in the labor gymnastics program, as well as point out the reasons that

¹ Graduando do Curso de Educação Física da Católica de Vitória Centro Universitário. E-mail: lucianojunior365@gmail.com

² Licenciatura Plena em Educação Física, Mestre em Educação/UFRJ. E-mail: dsouza@souunisaes.br

prevent the participation of employees not to participate, adhere to the labor gymnastics program. The integrative review of the bibliography was the research method used in this study. The following databases were used: Google.academico and caps.periódicos. It was possible to observe that few employees are aware of what labor gymnastics is and what it is for, as well as businessmen find a shortage of prepared and qualified professionals to offer the appropriate service, thus meeting their demands and needs, and many other reasons lead to low adherence by employees to the labor gymnastics program. Note that labor gymnastics is a potential intervention tool in minimizing Work-Related Musculoskeletal Disorders caused by mechanical overloads. It is noted that there is low adherence by employees, due to many internal factors, related to the environment, time and preferences of the worker, as well as external factors, such as lack of supply, trained professionals.

Keywords: Labor gymnastics. Health. Accession. Ergonomics.

1. INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo, a sociedade vem apresentando cada vez mais lesões ou enfermidades devido à sua longa sessão na jornada de trabalho sem pausas específicas, com grandes demandas e responsabilidades a serem cumpridas e atendidas (SANTOS, 2019).

Em 1925, na Polônia, surgem os primeiros registros de combate às doenças ocupacionais, sendo a ginástica de pausa a primeira a ser utilizada como instrumento de combate ao estresse no trabalho. Já em 1928, tendo o seu conceito ampliado no Japão e, já nomeada como ginástica laboral, utilizada como instrumento de manutenção da saúde do trabalhador. No Brasil, chegou em 1969 e é utilizada em uma das grandes indústrias japonesas da época. (SANTOS, 2019).

Segundo Santos (2019), em 1995 a Ginástica laboral foi compreendida como instrumento na melhoria da saúde física do trabalhador, sendo ela considerada uma série de exercícios físicos realizados antes, durante ou após a jornada de trabalho. Tendo como principal objetivo aliviar os sintomas de dor, evitar lesões por trabalhos repetitivos, melhorar postura, alongar os músculos e conseqüentemente promover uma maior disposição aos trabalhadores.

A revolução industrial foi o período de grande desenvolvimento tecnológico, novas formas de produção, trazendo mudanças significativas no ambiente laboral, assim como também trouxe mudanças significativas no estilo de vida da humanidade. Os tempos modernos estabeleceram novas rotinas, o que acentuou as mudanças na vida dos trabalhadores, consumindo mais do seu tempo no trabalho e tendo menos tempo para as atividades secular, isso trazendo uma vida mais sedentária, aumento da competitividade, do estresse, muitas horas na mesma posição com movimentos repetitivos ao longo de toda a sua jornada de trabalho (CONFEEF, 2004).

As doenças ocupacionais causam aos trabalhadores o afastamento das suas jornadas de trabalho, sendo causadas por esforço repetitivo, levando o trabalhador a exaustão muscular por uso excessivo de movimentos que se repetem ao longo de semana, meses e anos (NASCIMENTO, 2017).

As Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados com o Trabalho tem causado sequelas irreversíveis aos trabalhadores, e implicando na invalidez permanente. A dor e a fragilidade nos membros tornam-se crônicas impossibilitando o trabalhador de realizar atividades até mesmo do cotidiano (MORAES, 2013).

As empresas tendo ciência que a promoção de saúde é um fator importante não apenas para os trabalhadores, mas também para a empresa, passaram a incorporar a ginástica laboral nos seus ambientes como agente promotor de saúde e de prevenção de doenças ocupacionais, e também para a redução do absenteísmo. Dessa forma, a Ginástica Laboral se faz um campo de prática muito importante, agindo como medida preventiva e terapêutica, contribuindo para a diminuição das doenças ocupacionais, promovendo saúde ao trabalhador, se fazendo assim, um instrumento importante para as empresas e trazendo grandes benefícios, tais como prevenção das lesões por esforço repetitivos, melhor qualidade de vida para os trabalhadores, aumento da produtividade, melhoria no desempenho profissional, melhor relacionamento social. (NASCIMENTO, 2017).

Todavia, estudos apontam que apesar das grandes indústrias, não todas, algumas com quantidade de trabalhadores significativos, optam pela implantação da ginástica laboral, existe uma baixa adesão por parte dos funcionários, por diversos motivos. Por tanto, o problema que direciona essa pesquisa é quais os motivos encontrados para adesão ou não adesão no programa de ginástica laboral.

Estudos recentes apontam que no contexto contemporâneo, tem-se identificado muitos afastamentos ao longo do tempo, devido aos distúrbios osteomusculares, relacionados ao esforço repetitivo no ambiente laboral, tornando a dor crônica, assim também apresentando outros sintomas como fadiga muscular, fraqueza, dormência, formigamento e inchaços.

Ao analisar as respostas que foram dadas nas pesquisas realizadas, que dão embasamento para o desenvolvimento dessa pesquisa, percebe-se várias lacunas no entendimento do que é a ginástica laboral e para que serve, juntamente com uma baixa adesão e, uma grande resistência em participar do programa. O que reforça a importância do presente estudo, cujo objetivo é investigar a luz da bibliografia, os principais benefícios, bem como, os principais motivos que levam a adesão e não adesão à prática da ginástica laboral nas empresas.

Atrair atenção para o tema, pode contribuir não somente para as evidências já comprovadas acerca dos benefícios da ginástica laboral. Mas, também, ampliar o entendimento tanto no âmbito acadêmico, quanto no social. Apontando as possíveis falhas e incoerências no entendimento do que é a ginástica laboral por parte dos funcionários e naquilo que se refere ao procedimento. Responder tal questionamento é de grande valia, pois servirá de instrumento para elaboração de estratégias que abordam a efetividade da adesão às práticas da ginástica laboral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

HISTÓRIA DA GINÁSTICA LABORAL

A literatura aponta que a prática laboral teve avanço desde o século XX, com grandes demandas e sobrecarga de tempo de trabalho devido a implantação de novas tecnologias, buscando incessantemente pela produtividade, impondo indiretamente condições insalubres, proporcionando uma vida sedentária, movimentos repetitivos e posturas incorretas. (SILVEIRA, 2013).

Serra (2014, pag. 199) mostra o surgimento da ginástica laboral no continente europeu e por onde se espalhou:

A ginástica laboral teria surgido em 1925, na Polônia. Depois disso se disseminou rapidamente para outros países do continente europeu, dentre os quais a Holanda, Rússia e Bulgária. No Japão a partir de 1928 começou a ser utilizada para os trabalhadores do correio e após a Segunda Guerra Mundial espalhou-se por todo o país. Atualmente, a maioria dos trabalhadores japoneses pratica a ginástica laboral dentro das organizações empresariais.

Foi apenas em 1969 que a ginástica laboral ganhou espaço no Brasil, tanto nas empresas de grande e médio porte. Apesar da propagação da ginástica laboral, foram poucas as empresas que aderiram ao programa, isso devido a ótica que os empregadores e trabalhadores possuem sobre os profissionais que atuam diretamente na aplicação das atividades, isso poderá se dar pela falta de conhecimento, explicação incoerente dos benefícios, a importância das atividades para a saúde do trabalhador, a aplicabilidade incorreta do programa nas empresas, assim não tendo uma boa coerência na programação e orientação das atividades pertinentes. (SERRA, 2014).

No ano de 1973, onde se teve no Brasil, como estudo a ginástica laboral e suas aplicações, com a iniciação de algumas empresas privadas de grande porte. Onde foram aplicados testes de atividades físicas nos ambientes de trabalho, com a intenção de trazer relaxamento muscular, sensação de conforto e melhora na ergonomia de trabalho. Com pouco tempo de duração, o projeto não passou de três meses, assim caindo no esquecimento (SANTOS, 2019).

Em 1989, órgãos como a Associação Nacional de Medicina do Trabalho, solicitou ao Ministério da Saúde, que fosse desenvolvido e aplicado atividades físicas nos ambientes de trabalho, como forma de prevenção às doenças ocupacionais, crônicas degenerativas, que afetavam a vida dos trabalhadores e empregadores, assim sendo uma forma de prevenção para a saúde do trabalhador e sua qualidade de vida, e também a redução de atestados médicos (SANTOS, 2019).

Em 1995, foi compreendido que a Ginástica Laboral, era um grande ajudador e auxiliador na melhoria da saúde do trabalhador, reduzindo e prevenindo os problemas ocupacionais (SANTOS, 2019).

Em 1999, a universidade federal do Rio Grande do Sul, criou o primeiro curso preparatório para atuação em ginástica laboral (SANTOS, 2019).

Com longas jornadas de trabalho, obrigações e demandas a serem atendidas, intensificam a sequência de movimentos repetitivos por parte do trabalhador, elevando o nível de estresse e fadiga muscular, ocasionando assim Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho e Lesões por Esforços Repetitivos (DORT/LER) (NASCIMENTO, 2017).

LER e DORT

As mudanças e os novos modos de organização do trabalho têm mostrado lacunas negativas na saúde dos trabalhadores, acometendo de diversas formas de adoecimento a saúde do trabalhador. De caráter crônico, as Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), está ligado diretamente aos inúmeros afastamentos do trabalho por curtos e/ou longos prazos (ZAVARIZZI, 2018).

SANTOS (2019, pg. 6) define e classifica LER e DORT com mais detalhes anatômicos e que nos faz ter uma melhor compreensão das regiões e danos causados.

LER é a sigla de Lesões por Esforços Repetitivos. Representa um grupo de afecções do sistema musculoesquelético (tendão, nervo, músculo, ligamento, osso, articulação, disco intervertebral, entre outras estruturas) causadas por sobrecargas mecânicas. Apresentam manifestações clínicas distintas e que variam em intensidade.

Ainda Sobre o Autor.

Já o DORT vem de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. O termo foi inserido com a intenção de substituir o termo LER, pois a maioria dos sintomas no sistema musculoesquelético dos trabalhadores não apresenta nenhum sinal de lesão nas estruturas e também a interpretação dos tipos de sobrecargas que podem ser nocivas ao trabalhador, que além do esforço repetitivo (sobrecarga dinâmica), a sobrecarga estática (uso de contração muscular por períodos prolongados para manutenção de postura), indica o excesso de força empregada para execução de tarefas ou trabalhos executados com posturas inadequadas. Trata-se de uma “síndrome clínica” caracterizada por dor crônica, acompanhada ou não por alterações objetivas e que se manifesta principalmente no pescoço, cintura escapular e/ou membros superiores em decorrência do trabalho.

GINÁSTICA LABORAL: CLASSIFICAÇÕES, CONCEITOS E BENEFÍCIOS

Teixeira (2016, pag. 38) conceitua a Ginástica laboral como:

A ginástica laboral compreende exercícios específicos de alongamento, fortalecimento muscular, coordenação motora e de relaxamento, realizados em diferentes setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal a prevenção e diminuição dos casos de LER/DORTs.

A ginástica laboral é uma série de exercícios físicos realizado no local de trabalho, programado pelo profissional de educação física devidamente habilitado e qualificado, com o objetivo de melhorar a aptidão física, aspectos psicossociais e bem-estar dos

trabalhadores, com ações didático-pedagógicas que proporcionam o alcance dos objetivos propostos, além de motivar mudanças comportamentais dentro e fora do ambiente de trabalho. Ressalta-se que a principal característica da ginástica laboral é beneficiar aos trabalhadores que não apresentam fisiopatologias, sendo necessário a intervenção terapêutica para tal sintoma, o que excederia aos objetivos da dessa atividade proposta. (CREF/SP, 2019).

Segundo Guimarães (*apud* LIMA, 2004, pg. 03) existem três tipos de ginástica laboral mais utilizados de acordo com sua finalidade. Sendo estas classificadas como:

1 - Ginástica Preparatória ou de Aquecimento: realizada no início da jornada de trabalho. Seu objetivo é preparar o trabalhador aquecendo os grupos musculares.

2 - Ginástica Compensatória: realizada durante a jornada de trabalho. Seu objetivo é compensar os músculos que foram trabalhados em excesso.

3 - Ginástica de Relaxamento: baseada em exercícios de alongamentos e respiratório e técnicas de controle de estresse. Seu objetivo é oxigenar as estruturas envolvidas em tarefas diárias, e promover alívio mental.

A ginástica laboral tem ação direta na melhora da condição psicológica e física do trabalhador, na capacidade psicossocial, nas correções posturais, fazendo com que o trabalhador tenha uma melhor disposição para a realização de suas funções. Reduzindo significativamente o absenteísmo (SANTOS, 2019).

Santos (*apud* Picoli e Guastelli, 2002, pg.04) relatam alguns dos objetivos da ginástica laboral, tais como:

Reduzir a Fadiga Muscular; Promover a consciência corporal, a saúde e o bem-estar; Promover a integração entre os funcionários; Reduzir o número de acidentes de trabalho; Aumentar a motivação e a disposição para o trabalho; Prevenir doenças ocupacionais.

Santos (*apud* Pagliari 2002, pg. 07), relatam que o programa promove benefícios à saúde mental, física e social. Tais benefícios estão listados abaixo, considerando as dimensões fisiológica, social e psicológica.

No que se refere aos aspectos fisiológicos, os autores destacam os seguintes benefícios: Promove o aumento da circulação sanguínea em nível da estrutura muscular, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido lático; Melhora a mobilidade e a flexibilidade músculo articular; Diminui as inflamações e traumas; Melhora na postura; Diminui a tensão muscular desnecessária; Diminui o esforço na execução das tarefas diárias; Facilita a adaptação ao posto de trabalho; Melhora a condição do estado de saúde geral. No aspectos Psicológicos, destacam-se tais benefícios: Favorece a mudança da rotina; Reforça a autoestima; Mostra a preocupação da empresa com seus funcionários; Melhora a capacidade de concentração no trabalho. Já no ponto de vista Social, destacam-se tais características: Desperta o surgimento de novas lideranças; Favorece o contato pessoal; Promove a integração social; favorece o sentido do grupo – se sentem parte de um todo; Melhora o relacionamento.

Santos (*apud* Martins, 2001, pg. 08), alguns benefícios já são comprovados para a empresa que possui o programa de ginástica laboral.

Redução de índice de absenteísmo; Maior proteção legal; Aumento dos lucros; Diminuição dos acidentes de trabalho, com prevenção de doenças ocupacionais; Reflexão na capacidade de produção/produktividade; Integração dos trabalhadores; Baixo custo na implantação do programa; Funcionamento da ação como política dos Recursos Humanos; Reduzir acidente do trabalho e/ou afastamento do trabalhador da empresa.

Com comprovações significativas, a ginástica laboral tem reduzido as doenças ocupacionais, com diversos benefícios físicos, tais como: força, resistência, mobilidade e postura. Promovendo também a melhora do bem estar durante a jornada de trabalho, redução de dores e fadiga ao final do expediente, assim promovendo uma melhora na saúde e qualidade de vida do trabalhador (CONCEIÇÃO, 2012).

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O educador físico como agente promotor de saúde ocupacional, necessita ter o conhecimento dos agentes condicionantes da saúde, a importância da integralidade das ações de promoção, prevenção, para educar os colaboradores adequadamente, para que essa educação sirva como instrumento para ajudar na busca pela saúde através das suas próprias ações, entendendo e tendo responsabilidade sobre a melhoria da sua própria saúde. A transformação do comportamento dos indivíduos, tem como foco o estilo de vida, modificando sua maneira de pensar e agir, com atividades educativas (CREF4/SP, 2019).

A ginástica laboral buscar desperta nos trabalhadores o interesse pela mudança no estilo de vida, não se restringindo apenas nos momentos de pausas orientadas. Os trabalhadores sabendo das suas ações e agindo conscientemente, sendo elas má ou boas intenções, podem determinar a sua incapacidade de atuação ou não, assim com o conhecimento e discernimento, são mais propensos a serem mais saudáveis e feliz. Sendo necessário um conjunto de ações que direcionarão essas mudanças no estilo de vida (SAMPAIO, 2008).

São muitas as variáveis que interferem nas condições de trabalho, tornando os trabalhadores incapaz de cumprir com as suas tarefas que lhes são propostas. Sedentarismo, estresse excessivo, falta de atividade física, as condições socioeconômica, motivação, entre muitos outros fatores interferem na qualidade de vida, no cotidiano para as atividades básicas, assim como também no posto de trabalho (MARQUES, 2011).

Tiveron (*apud* França 1997, p.81) trazem, no sentido de conceituação que a Qualidade de vida no Trabalho é:

O conjunto de ações de uma empresa que envolve a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que é chamado de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços

e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

O investimento na saúde e na qualidade de vida dos funcionários, torna-se uma das principais ações para prevenir possíveis problemas no ambiente laboral, originado pela falta de pausa adequada, inadequações ergonômicas, posturais e muitos outros fatores prejudiciais à saúde física e psicológica do empregado. Devido às dificuldades econômicas enfrentadas pelas empresas, é cada vez mais comum ambientes laborais com falta de ergonomia, haja vista que, está enraizado na cultura brasileira, por parte dos empresários, a visão de quanto se pode lucrar tendo o mínimo de estrutura e despesas. Fazendo assim com que a realidade sobre as inadequações atravesse gerações (SAMPAIO, 2008).

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, com procedimentos bibliográficos integrativos, com características de pesquisa básica. A pesquisa desenvolvida seguiu os preceitos do estudo exploratório, por meio de uma revisão bibliográfica, que, segundo Gil (2008, p.50), “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído de livros e artigos científicos”.

O levantamento bibliográfico sobre a temática foi realizado nas bases de dados do Google.academico e caps.periódicos, publicados nos últimos *14 anos (2008 a 2022)*. Os seguintes descritores foram utilizados: ginástica laboral, saúde do trabalhador, adesão da ginástica laboral, ergonomia para o trabalhador. Foram selecionados artigos científicos, divididos entre revistas de fisioterapia, diálogos interdisciplinares, departamento de educação física e saúde, todas as revistas sendo em versão eletrônica e outras monografias, que abordam a temática, em português, entre 2008 a 2022. Foram utilizados apenas artigos nacionais, disponíveis online em texto completo.

A princípio foram encontrados 36 artigos relacionados à ginástica laboral (temática) e após análise preliminar, elencaram-se 12 publicações. Para a seleção das fontes, foram considerados como critério de inclusão as bibliografias que abordassem a ginástica laboral, saúde do trabalhador e ergonomia, excluindo-se aquelas que não atenderam a temática.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A ginástica laboral é um instrumento importante, quando bem elaborado e aplicado adequadamente, que corrobora para a qualidade de vida e para a saúde dos adeptos ao programa. Se faz necessário ter estudos que evidenciem tal cenário, expondo as lacunas, as dificuldades encontradas e se faça uma melhor estratégia para a aplicação, tendo um índice de adesão satisfatório.

Foram selecionados ao final da pesquisa 35 artigos, dos quais 24 foram excluídos ou por não estarem dentro do tema proposto pelo trabalho, ou por não estarem na data de publicação estipulada (2008-2022).

Das pesquisas levantadas, dois dos artigos buscaram analisar e compreender os motivos que corroboram para a adesão ou não ao programa de ginástica laboral. Outras duas pesquisas levaram em consideração tanto os fatores positivos, negativos, quanto os fatores motivadores e inibidores para a adesão da ginástica laboral. Um dos artigos, buscou evidenciar as implicações na adesão ao programa, quanto ao sexto e último artigo, os autores buscaram compreender a baixa adesão da ginástica laboral pela óptica dos funcionários.

Quatro dos artigos selecionados, propuseram enquanto metodologia a pesquisa de campo com entrevistas aos funcionários das empresas investigadas. Obteve-se um total de 494 funcionários, todos em sua maioria no setor administrativo, tendo também uma pequena parte no setor industrial. Apenas um artigo que se tratava de revisão bibliográfica, não abordou a quantidade de funcionários que participaram das pesquisas em seus estudos. O último artigo analisado, do setor automotivo com cinco unidades espalhadas pelo Brasil, e uma unidade no Paraguai, teve ao total, aproximadamente 6 mil funcionários, os quais participaram do programa da ginástica laboral. Quanto aos objetivos propostos nos artigos selecionados, cabe ressaltar, conforme a tabela abaixo:

Tabela 1 – Título e objetivo dos artigos.

TÍTULO	OBJETIVOS
A Visão dos servidores públicos da pmv acerca do projeto de ginástica laboral.	Identificar a visão dos servidores públicos, acerca da ginástica laboral. Analisar os motivos que corroboram a baixa adesão por parte dos servidores.
Motivos de Adesão e não Adesão no Programa de Ginástica Laboral Desenvolvidos Numa Instituição Bancária.	Identificar e Descrever os principais motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral.
Fatores Motivadores e Inibidores para Adesão dos Profissionais da Área Administrativa à Ginástica Laboral em Uma Indústria do Setor Automotivo.	Identificar os fatores motivadores e inibidores para a adesão dos profissionais da área administrativa ao programa de ginástica laboral.
Ginástica Laboral: Compreendendo a Baixa adesão Pela Óptica do Funcionário.	Compreender a baixa adesão da ginástica laboral, pela óptica do funcionário.
Implicações na Adesão do Programa de Ginástica Laboral no Ambiente de Trabalho: Revisão Bibliográfica	Evidenciar as implicações na adesão do programa de ginástica laboral no ambiente de trabalho e demonstração de obstáculos.

Fatores Positivos e Negativos para a Implantação de Programa de Ginástica Laboral em Gurupi-TO.	Investigar os fatores positivos e negativos para implantação da ginástica laboral em empresas de médio porte em Gurupi-TO.
---	--

Fonte: Própria.

Conceição (*et. al*,2012) demonstrou em seu estudo os resultados da pesquisa sobre os fatores positivos e negativos com os proprietários, gerentes e/ou subgerentes responsáveis pelo quadro de funcionários, de empresas que possuem, não possuem ou um dia já foram adeptas ao programa de ginástica laboral e não são mais, com o objetivo de investigar os fatores que levam a adesão ou não adesão ao programa de ginástica laboral.

No que tange o conhecimento por parte dos responsáveis das empresas sobre a ginástica laboral e seus efeitos e suas adesão, nota-se mesmo ainda que lento, a informação a respeito da ginástica laboral e suas causas, tem chegado aos proprietários ou responsáveis à frente das empresas, demonstrando que a ginástica laboral não é um tema desconhecido e é tido como uma ferramenta de suma importância para a promoção da saúde, qualidade de vida e bem estar dos funcionários, bem como, o aumento da produtividade.

Tal observação se destaca na fala de dois dos responsáveis entrevistado, quando eles dizem que o principal fator dá adesão é que o colaborador saia do sedentarismo, além da prevenção do estresse. Podemos perceber que o mesmo destaca em sua fala o conhecimento indiretamente das característica da ginástica laboral, das suas capacidades de intervenção, onde fica claro que os responsáveis entendem que o programa age diretamente na saúde de seus colaboradores, contribuindo também com a empresa, diminuindo o número de absenteísmo.

Já no que respeita as particularidades encontradas para não adesão da ginástica laboral, vista dá ótica dos responsáveis pelo quadro de funcionários, percebe-se algumas lacunas quando observado os relatos por parte de outros proprietários, em relação aos benefícios, a falta de profissionais capacitados, falta de oferta de serviços nessa área, falta de soluções dos problemas que surgem ao longo do tempo. Torna-se notório que não só a ginástica laboral, mas os profissionais de educação física estão muito atrasados nessa área de atuação, o que dificulta a adesão do programa pelas empresas e pelos funcionários.

Fica claro quando lemos os seguintes relatos das empresas que demonstraram interesse, mas não possuem o programa dentro dos seu ambiente corporativo, deixando claro o conhecimento sobre a ginástica laboral, e que existe uma demanda real, mas muitos são os impedimentos encontrados nos diversos ambientes laborais, assim como apontado nas falas dos entrevistados, tais como locomoção das equipes, ambiente inapropriado, a dinâmica de alguns setores, falta de oferta desse serviço, sendo assim muitas são as causas alegadas para não adesão do programa de ginástica laboral vista pela ótica dos empresários ou responsáveis pela gestão do quadro de funcionários.

Em um estudo com o objetivo de identificar os motivos que levam os funcionários a aderirem ou não aderirem ao programa de ginástica laboral, Louzada (2010), mostrou que a ginástica laboral não é um tema desconhecido por boa parte dos funcionários,

onde muitos entende ou entenderam a relevância do programa e o que levou a implantação da ginástica laboral. Torna-se notório o entendimento da importância do programa de ginástica laboral, quando observado os relatos dos funcionários, onde a maioria optou pela adesão ao programa por motivo de prevenção ao combate de possíveis doença ocupacionais, com 62,5% em relação ao sexo masculino e 67,6% para o sexo feminino, o segundo para ambos os sexos foi à saúde com 19,9%, percebeu-se também que apesar de poucos, surgiram outros fatores, tais como gostar de exercícios, integração, disposição para o trabalho, sedentarismo, motivação, influência no meio, condicionamento físico.

Foi identificado que o programa tem uma maior aceitação por parte dos funcionários que já praticam alguma atividade física em seu contra turno de trabalho, assim a adesão pode estar ligada indiretamente com a vida fora do ambiente laboral, ou seja, uma pré-disposição para atividade física, o que possivelmente torna adesão ainda mais fácil para os funcionários. No que tange o maior desafio do programa, na sua disseminação, aceitação e entendimento da relevância da prática no ambiente laboral, o maior deles a adesão, poucas empresas oferecem aos seus funcionários tais benefícios, ainda um pouco menos são os funcionários que aderem ao programa, e são muitas as suas alegações citadas para não adesão, em primeiro lugar se encontra o acúmulo de atividades, em segundo lugar, se encontra a falta de interesse. Percebeu-se também que surgiram outros motivos que influenciam a não adesão da prática, tais como preferência por outra atividade, com uma porcentagem baixa, surgiu também outros motivos como saúde, não gosta de exercício físico, indisposição, influência no meio, motivos particulares, desmotivação, sem motivos, a existência de sobrecarga de trabalho, as demandas urgentes, pouca flexibilização/companheirismo entre os colegas e até mesmo falta de programação, adequação por parte do educador físico para uma maior adesão ao programa.

Ursisni (2014), aponta em seu estudo a consciência dos servidores públicos acerca da ginástica laboral. Contudo, em sua maioria a não adesão está relacionada com a prática de atividade física no seu contra turno de trabalho, por serem ativos fisicamente, dessa forma, não achando necessário ter a pausa para participar das aulas, mas acham necessário a realização da mesma, outros motivos também apareceram para não adesão do programa, tais como vergonha de se alongar perante os colegas, vestimentas inadequadas como salto, calça jeans, falta de vontade, sobrecarga de trabalho, cólica, já praticou alguma atividade física anteriormente, timidez, está em atendimento ao público na hora da pausa, preguiça, anseio para chegar em casa logo, queixa-se de muita dor, entre muitos outros fatores apontados, assim como nas pesquisas de Rafael e Lopes (2019) e Teixeira (et al, 2016),. Diferentemente do que aponta Louzada (2010), onde em sua pesquisa, o índice de participação dos funcionários que praticavam atividade física no seu contra turno de trabalho, possivelmente ajudou a adesão ao programa de ginástica laboral, assim demonstrando uma correlação de maior aceitação dos funcionários para adesão ao programa por serem ativos fisicamente e terem noção da importância do exercitar.

O estudo também demonstrou que muitos tem a ginástica laboral como instrumento de relaxamento, onde o maior índice de aceitação do programa foi por esse motivo com 38,40%, seguido de prevenção com 30,60% e prazer com 25%. Onde muitos perceberam como mudança ao participar do programa, tais foram os resultados percebidos como aumento da produtividade, diminuição de doenças ocupacionais, diminuição do absenteísmo, aumento de atenção, melhora da disposição, melhora na

interação e convivência com os demais colegas, assim sendo os resultados positivos, acerca da percepção de mudanças positivas, todos os entrevistados perceberam alguma mudança com a implantação do programa de ginástica laboral.

Teixeira (et al, 2016), evidencia em seu estudo a partir dos discursos relatados pelos funcionários, que a “*incógnita*” do que é, e para que serve a ginástica laboral, se faz presente não apenas nos proprietários das empresas, assim como demonstrado na pesquisa de Conceição (2012), mas também no quadro de funcionários, o que pode dificultar a sua adesão, da mesma forma, a permanência do problema sobre a capacidade do profissional a frente do programa.

Como podemos ver nos relatos abaixo, a compreensão restrita e limitada dos funcionários acerca da ginástica laboral: “*Ginástica laboral é algum tipo de exercício que você faz atrelado ao benefício no seu dia a dia no trabalho*”. A carência de informação e entendimento dos funcionários acerca da ginástica laboral, de um ponto de vista não tão importante quanto o seu trabalho, podendo ser deixado de lado, pois as suas atribuições trabalhistas são mais importantes do que a sua própria saúde, pode dificultar a adesão.

A ginástica pode ser vista em um sentido muito mais amplo, não limitando apenas a uma pausa específica de relaxamento no ambiente laboral, podendo também ser usada como instrumento no despertar da atividade física para além do trabalho, assim ficando ainda mais evidente em uma outra fala, de um outro funcionário, quando o mesmo denomina o período de “uma reunião com os funcionários”, reforçado em outras falas onde os sujeitos demonstram pouco conhecimento, onde afirmam que a ginástica laboral pertence à uma classe específica, os sedentários, não abrangendo todos os funcionários, ou seja, aqueles que não são sedentários, não tem a necessidade de adesão ao programa.

A desvalorização acontece pela falta de capacitação e entendimento do profissional, isso fica evidente na fala de um dos entrevistados quando o mesmo diz “a menina que faz, convida a gente”. Da mesma forma Rafael e Lopes (2019), a falta de humanização do profissional é algo que aparece com pontualidade, e de diversas formas, como alegados nas falas, o profissional não estimula a adesão, o profissional não é simpático, tampouco divertido. De igual modo a falta de despreparo do profissional, também fica evidente quando os entrevistados afirmam que as atividades não são animadas, não existe uma variedade de exercício, o que não torna o programa nem um pouco atrativo, dificultando a adesão e participação dos funcionários.

Como demonstrado nas falas da pesquisa de Conceição et al, existe a demanda, porém poucos são os profissionais capacitados para atendimento adequado, haja vista, que cada empresa necessitará de um planejamento diferente, e o profissional não deve ver as pessoas como máquinas, mas sim, como pessoas de fato. As obrigatoriedade e demandas urgente do trabalho também são um fator impeditivo para a adesão, por mais que a empresa oferte o programa de ginástica laboral, ainda assim, não existe uma lacuna de como esse profissional deverá participar, faltando iniciação do profissional a frente ajustar tal necessidade para que todos participem, fica evidente na alegação de um dos entrevistados, quando o mesmo diz que tem deixado de participar, pois tem que estar nas reuniões devido aos problemas do setor na qual é responsável.

Essa alegação se reforça no estudo de Rafael e Lopes (2019), quando o colaborador relata acerca da suas atribuições trabalhista ser mais importante que o programa, e não para as suas tarefas de trabalho para participar do programa de ginástica laboral. Percebe-se que por mais que o programa seja ofertado, ainda falta um incentivo por parte dos empresários, proprietários ou gerentes a frente da empresa, para que o funcionários tenha tranquilidade e segurança na participação, faltando também iniciativa do educador físico a frente em detectar a situação e fazer uma intermediação entre os responsáveis e os funcionários, as alegações são contínuas, como podemos ver nas falas seguintes: “(..) *não pude fazer porque realmente eu estava só (no setor de trabalho) e não podia largar o que eu estava fazendo*”. Também vemos na fala, seguinte alegação semelhante, como: “*sempre tô ocupada, tem alguma coisa a fazer, como tem prioridades aqui no serviço aí não tem como a gente participar*”. Ainda no que tange a baixa adesão, encontrou-se como justificativa para ausência na atividade as seguintes alegações, como não ter preparo físico para a atividade, com também problemas de coração, joelho fraturados.

É notório que o profissional a frente precisará de um conhecimento técnico, não apenas da ginástica laboral, mas sim, também de outras áreas como doenças crônicas, lesões, biomecânica, isso para explicar, incentivar e demonstrar aos funcionários que não existe risco, apenas benefícios.

Brandão e Mejia (2016), uma das vertentes que se pode utilizar com a ginástica laboral é buscar demonstrar para os trabalhadores a conscientização e necessidade de mudança do estilo de vida com a prática de atividade física, não apenas dentro, mas também fora do ambiente laboral, utilizando como argumento os benefícios adquiridos com a prática da atividade física, na saúde, qualidade de vida, melhor desempenho profissional, aptidão física para as tarefas do dia-a-dia, tônus muscular, envelhecimento com longevidade, entre muitos outros benefícios, sendo a ginástica laboral para muitos um ponta pé inicial, não vendo a ginástica laboral apenas como uma pausa do trabalho. Aponta que a dificuldades de implantação do programa de ginástica laboral é de inteira responsabilidade do profissional à frente, que não planeja de forma adequada, assim o programa só será bem visto dependendo da competência, grau de conhecimento, postura ética demonstrada pelo profissional a frente.

Uma das intercorrências também são as influências negativas dos trabalhadores, muitas das vezes descompromissados, desacreditados e com falta de equilíbrio psicológico, pois muitas das vezes são exigidos constantemente em suas responsabilidades laborais, assim não tendo tempo para a disponibilização, onde coloca o trabalho acima da sua saúde física.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho o objetivo foi verificar os motivos que levam os empregadores e empregados a aderirem ou não ao programa de ginástica laboral.

Identificou-se que as grandes indústrias, tanto as privadas, quanto os setores públicos tem conhecimento da ginástica laboral como um instrumento de grande potencial para intervenções no local de trabalho, minimizando possíveis problemas que possam surgir, favorecendo não somente os funcionários com o alívio do estresse, o aumento

e/ou melhora da qualidade de vida, momento de descontração, diminuição das dores, correções posturais, momento de relaxamento, e muitos outros que possam contribuir para a sua produtividade no dia-a-dia, na sua saúde, e na qualidade de vida. Desta forma, beneficiando os empregados diretamente, e beneficiando a empresa indiretamente com o aumento da produtividade, melhora da disposição para o trabalho, promovendo o relacionamento interpessoal, diminuindo o índice de absenteísmo, aumento de atenção, entre outros.

A investigação mostrou que entre os funcionários os principais motivos para adesão ao programa de ginástica laboral é a prevenção de doenças crônicas relacionadas ao ambiente laboral, também por relaxamento, prazer, seguido de uma busca por melhora na saúde e combate ao sedentarismo. Percebeu-se através das respostas dos funcionários a falta de entendimento do que é e para que serve a ginástica laboral, onde em algumas falas ficou evidente a falta de conhecimento, por muitas das vezes o período sendo tratado como uma reunião com os funcionários, diminuindo assim a sua importância e relevância. A investigação mostrou que são diversos os motivos que levam a baixa adesão ao programa, tais como reuniões, não ver resultados no corpo, a influência entre eles, problemas cardíacos, problemas no joelho, a prática de atividade física fora do ambiente laboral, atendimento ao público, saltos inadequados, vestimentas inadequadas, anseio por chegar em casa logo, sempre está ocupado durante as pausas, prioridades no local de trabalho, vergonha de se alongar ou fazer atividade ao lado dos colegas, entre outros. Ainda percebeu-se que tanto os que participam, como os que não participam do programa ofertado, são adeptos a alguma atividade física fora do ambiente laboral, o que para alguns é motivo de não adesão, assim como para outros é motivo de adesão.

Da atuação do educador físico a frente do programa de ginástica laboral, ainda aparecendo diretamente nas falas dos entrevistados, tanto dos empregadores como os empregados, a atuação do profissional responsável a frente do programa de ginástica laboral. A sua influência como profissional é de extrema importância para que essa área tenha um crescimento exponencial, o que infelizmente não detectamos nos presentes estudos, muito pelo contrário.

Os estudos evidenciaram fortemente a falta de capacitação do profissional que atua nesse setor, o que dificulta a adesão, tanto por parte das empresas, com falta de ofertas dos serviços, disseminação do assunto, atuação favorável perante os empregadores, conhecimentos necessários, quanto por parte dos empregados, como influência positiva, atuação na resolução de possíveis problemas, incentivos, compreensão dos problemas que interferem na decisão dos empregados, demonstração de conhecimento da área e das necessidades dos funcionários, com suas particularidades, transmitindo segurança. Sendo necessário ter iniciativa, paixão pelo que faz, ter espírito de liderança, humildade, sigilo, ser atencioso aos detalhes, vontade de aprender, ser comunicativo, saber trabalhar em equipe, ser educado, ter responsabilidades, trazer inovações para que possa ser visto com bons olhos perante os colaboradores e também pelo empregadores como bom profissional. Tratando as pessoas como seres e não máquinas sujeitos a manutenção, necessitando de uma sensibilidade da parte do profissional para não fazer as coisas mecanizadas, sendo carismático e simpático com todos os funcionários, por mais que em sua atuação na empresa, nem todos participem da vivência, tratando todos com igualdade e simpatia.

Apesar desta, demonstrou haver uma grande necessidade em ter mais estudos em

diversos setores, com diversos trabalhadores de diversas áreas, e com atividades diferentes, não apenas com os funcionários, mas com os empresários, para que se obtenha um melhor entendimento e compreensão dos motivos que levam a adesão ao programa ofertado pelos poucos profissionais capacitados e preparados para atuação.

REFERÊNCIAS

CONCEIÇÃO, Flávio Romano. 2012. Fatores Positivos e Negativos para Implantação de Programa de Ginástica Laboral em Gurupi-TO. Disponível em: <http://www.rbpfex.com.br/index.php/rbpfex>. Acessado em: 04 de Maio de 2022.

CONFEEF, Revista E.F, Agosto de 2004. Ginástica laboral. Disponível: https://www.confef.org.br/extra/revistaef/arquivos/2004/N13_AGOSTO/02_GINASTICA_LABORA.PDF. Acesso em: 04 Maio de 2022.

CREF4/SP, Comissão Especial da Coleção Literária 20 anos da Instalação do CREF4/SP, 2019. Ginástica laboral e saúde do trabalhador - Saúde, capacitação e orientação ao Profissional de Educação Física. Disponível: <https://www.crefsp.gov.br/storage/app/arquivos/70c8da64129f8612ce633de28f24afc.c.pdf>. Acesso em: 04 Maio de 2022.

GUIMARAES, Marcos Antônio Teixeira. 2008. A Influência de um programa de ginástica laboral sobre a diminuição da intensidade da dor corporal. Disponível em: <http://www.rbpfex.com.br/index.php/rbpfex>. Acessado em: 04 de Maio de 2022.

Henrique Silva Marques, and Rafaela Liberali. "Indicadores Subjetivos De Saúde E Qualidade De Vida Em Trabalhadores Submetidos a Programa De Ginástica Laboral." *Revista Brasileira De Prescrição E Fisiologia Do Exercício* 5.28 (2012): Revista Brasileira De Prescrição E Fisiologia Do Exercício, 2012, Vol.5 (28). Web.

MORAES, Paulo Wenderson Teixeira; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. As LER/DORT e os fatores psicossociais. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro , v. 65, n. 1, p. 02-20, jun. 2013 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672013000100002&lng=pt&nrm=iso. Acessos em 10 mai. 2022.

NASCIMENTO, Leandro José dos. 2017. A Influência da ginástica laboral no desempenho dos funcionários nos setores administrativos da universidade federal Pernambuco no campus de Vitória de santo Antão. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/23405>. Acesso em: 4 de Maio de 2022.

SAMPAIO, Adelar Aparecido. 2008. A Ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/cadernoedfisica/article/view/1649>. Acessado em: 4 de Maio de 2022.

SANTOS, Guilherme Bueno dos. A importância da ginástica laboral no ambiente de trabalho. 2019. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/696>. Acesso em: 4 de maio de 2022.

SILVEIRA, Jorge Willinam Pedroso. Ginástica Laboral e Prevenção de dores crônicas. 2013. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/cinergis/article/view/3099>. Acesso em: 4 de Maio de 2022.

SERRA, Maysa Venturoso Gongora Buckeridge. Efeitos da ginástica laboral na saúde do trabalhador – Uma revisão de literatura. Revista Pesquisa em Fisioterapia. 2014. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/fisioterapia/article/view/436>. Acesso em: 4 de Maio de 2022.

TEIXERA, Geraldo Magella. Ginástica laboral: Compreendendo a baixa adesão pela óptica do funcionário.. 2016. Disponível em: <https://www.portalatlanticaeditora.com.br/index.php/fisioterapiabrasil/article/view/20>. Acessado em: 4 de Maio de 2022.

TIVERON. C. Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na Agência Central do Banco do Brasil, Gerência Estilo. Brasília / DF, 2008. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso Administração Psicologia do UNICEUB (Graduação) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/975/2/20434490.pdf>. Acesso em: 04 Maio de 2022.

Zavarizzi, Camilla de Paula e Alencar, Maria do Carmo Baracho deAfastamento do trabalho e os percursos terapêuticos de trabalhadores acometidos por LER/Dort. Saúde em Debate [online]. 2018, v. 42, n. 116 [Acessado 10 Maio 2022], pp. 113-124. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104201811609>. ISSN 2358-2898. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201811609>.