



CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA

DIEGO ANGELO MARTINS RODRIGUES

**A GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA PARA A MELHORA
NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

**Sinop/MT
2018**

DIEGO ANGELO MARTINS RODRIGUES

**A GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA PARA A MELHORA
NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Educação Física, da Faculdade de Sinop – FASIPE, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Educação física.

Orientador: Prof. Esp. Rafael Luiz B. Paulis

**Sinop/MT
2018**

DIEGO ANGELO MARTINS RODRIGUES

**A GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA PARA A MELHORA
NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Educação Física - FASIPE, Faculdade de Sinop como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Educação Física.

Aprovado em: _____

Esp. Rafael Luiz B. Paulis

Professor Orientador

Departamento de Educação física - FASIPE

Professor (a) Avaliador (a)

Departamento de Educação física – FASIPE

Professor (a) Avaliador (a)

Departamento de Educação física – FASIPE

Me. Claudemir Gomes Da Cruz

Coordenador do Curso de Bacharelado em Educação Física

FASIPE – Faculdade de Sinop

DEDICATÓRIA

A todos aqueles que de alguma forma Deus colocou em minha jornada para me ajudar a conquistar este objetivo, não somente essa pesquisa, mas por fazer parte de toda a jornada no decorrer da minha graduação.

A toda minha família, meus amigos e minha namorada Jessica que de forma direta e indireta me deram forças para que eu pudesse chegar até aqui.

Em especial a minha mãe Francisca e meu pai Espedito, por estar comigo nos momentos mais difíceis.

AGRADECIMENTOS

- A Deus primeiramente, pois sem ele nada disso seria possível.
- Aos meus amigos e colegas de turma pelo apoio.
- A minha mãe Francisca em especial, que sempre me apoiou mesmo nas grandes dificuldades.
- A todos os professores que tive a honra de conhecer e aprender com eles no decorrer da carreira acadêmica.
- Ao Professor Rafael especialmente, meu orientador, que me ajudou em todo momento para que pudesse concluir esta etapa.
- A todos meus colegas em geral e futuros profissionais de educação física.
- A todos o meu muitíssimo OBRIGADO.

EPÍGRAFE

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrei-vos de que as grades coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”.

Charles Chaplin

RODRIGUES, Diego Angelo Martins. **A ginástica laboral como ferramenta para a melhora na qualidade de vida do trabalhador.** 2018. 75 folhas. Monografia de Conclusão de Curso – FASIPE – Faculdade de Sinop-MT.

RESUMO

O presente estudo apresenta como discussão a ginástica laboral como ferramenta para a melhora na qualidade de vida do trabalhador, onde a pesquisa contemplou o seguinte objetivo geral: verificar os benefícios trazidos pela utilização de um programa de ginástica laboral, voltada aos colaboradores de duas empresas da cidade de Sinop-MT, de setores diferentes, elencando-se com os objetivos específicos seguintes: mostrar os benefícios da ginástica laboral orientada, saber quais são os distúrbios osteomusculares mais frequentes entre os trabalhadores, compreender a importância da ginástica laboral para a qualidade de vida do trabalhador e identificar qual o índice de atividade física fora do ambiente de trabalho. A metodologia utilizada na pesquisa tem como abordagem a pesquisa qualitativa, tendo como a exploração de campo para obtenção dos dados, possuindo como instrumento de estudo o questionário e a observação, contendo perguntas abertas e fechadas. A amostra foi realizada a partir de treze trabalhadores de duas empresas com seguimentos diferentes de trabalho. Por meio da análise de dados da pesquisa, ficou evidente que os colaboradores compreendem a importância da ginástica laboral para a sua saúde e reconhecem os benefícios da sua prática, enfatizam que os principais distúrbios osteomusculares descritos por que alguns dos entrevistados dão prevalência em dores na região da lombar, e que ainda a grande parte dos trabalhadores praticam a atividade física fora do ambiente de trabalho, e apenas o exercício físico se mostrou ser pouco praticado, mostrando assim que o estudo se deu de grande valia, para buscar opções para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Palavras chave: Ginástica laboral. Saúde. Trabalhador.

RODRIGUES, Diego Angelo Martins. **Labor gymnastics as a tool to improve the worker's quality of life.** 2018. 75 leaves. Conclusion Course Monograph - FASIPE - Faculty of Sinop.

ABSTRACT

The present study presents as a discussion the labor gymnastics as a tool to improve the worker's quality of life, where the research contemplated the following general objective: to verify the benefits brought about by the use of a work-related gymnastics program, aimed at the employees of two city of Sinop-MT, from different sectors, meeting the following specific objectives: to show the benefits of oriented gymnastics, to know the most frequent musculoskeletal disorders among workers, to understand the importance of work-gymnastics for quality of life of the worker and identify what the index of physical activity is outside the work environment. The methodology used in the research has as an approach the qualitative research, having as field exploration to obtain the data, having as an instrument of study the questionnaire and the observation, containing open and closed questions. The sample was made from thirteen workers from two companies with different work segments. Through the analysis of data from the research, it was evident that the workers understand the importance of work gymnastics for their health and that the main musculoskeletal disorders they suffer give prevalence in pains in the lumbar region, that there is still a great lack of activity physics out of the work environment, thus showing that the study was of great value, to seek options to improve the quality of life of workers inside and outside the work environment.

Keywords: *Gymnastics labor. Health. Worker.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1 Ginástica laboral: conceitos e definições	11
2.1.1 Ginástica laboral preparatória.....	16
2.1.2 Ginástica laboral compensatória.....	16
2.1.3 Ginástica laboral relaxante	16
2.2 Objetivos e Benefícios da ginástica laboral ao trabalhador	18
2.3 Implantação da ginástica labora (GL)	19
2.4 Qualidade de vida do trabalhador	21
2.5 Doenças relacionadas aos trabalhadores	26
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
3.1 Abordagem do estudo	31
3.2 Tipos de pesquisa	32
3.3 Instrumentos ou técnicas de pesquisa	32
3.4 Amostragem	33
4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICES	62
APÊNDICE A - Observação no campo de pesquisa	63
APÊNDICE B - Questionário adaptado	71
APÊNDICE C – Carta de apresentação	74
APÊNDICE D – Termo de esclarecimento e livre consentimento	75

1. INTRODUÇÃO

Observando o aumento populacional, percebe-se que a sociedade atual está em constante crescimento em vários sentidos, tecnológicos, social, empresarial, todas diretamente ligadas ao homem e o meio em que ele vive, dessa maneira o homem se encontra pressionado, pois grande parte do que faz possui a necessidade de hora marcada, prazos, tempo de entrega e a própria correria do dia a dia, trazendo assim grandes responsabilidades que são capazes de mudar o estilo de vida de qualquer indivíduo, que em sua grande maioria leva o mesmo a um ciclo de vida, onde pela grande influência externa, a saúde acaba ficando de lado.

Neste sentido, o aumento do sedentarismo e da inatividade são sempre tratados como grandes vilões em qualquer lugar, inclusive em nosso ambiente de trabalho, é nesse aspecto que a ginástica laboral se preocupa, se dirigindo à preparação do indivíduo para o trabalho do dia, além da prevenção de algumas doenças que são relacionadas ao trabalho e conscientização da importância da prática de exercícios dentro e fora do ambiente de trabalho.

Pensando na saúde do trabalhador, é de grande importância a prática da ginástica laboral, pois a mesma é executada em seu ambiente de trabalho através de exercícios e atividades físicas de curta duração, visando melhorar as condições de trabalho, melhorando sua postura, minimizando suas dores e mostrando outras alternativas mais saudáveis que poderão melhorar o estilo de vida no ambiente de trabalho.

Apesar da importância e dos benefícios da ginástica laboral, esta prática ainda é pouco utilizada tanto pelas empresas como pelos próprios profissionais de educação física, sendo assim necessário que a mesma seja mais explorada, mostrando que esta prática pode ser utilizada como ferramenta para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, dessa forma sendo possível fazer com que esse tema se torne uma importante proposta tanto para os trabalhadores, quanto para as empresas.

Esse estudo inicia-se abordando conceitos e definições da ginástica laboral, em seguida os objetivos e benefícios da mesma ao trabalhador, após aborda a qualidade de vida

do trabalhador, e a implantação da ginástica laboral, relata também as doenças relacionadas ao trabalho, em seguida apresenta a metodologia empregada para a pesquisa, sendo necessárias para o direcionamento da temática em discussão, por fim expõe os resultados dos questionários da pesquisa e a análise dos dados em questão.

A pesquisa de campo foi realizada a partir da observação e a aplicação de questionários com perguntas fechadas e abertas para 13 funcionários de duas empresas diferentes da cidade de Sinop-MT, onde expõe as opiniões dos trabalhadores aos quais foram entrevistados, referente o tema a ginástica laboral como ferramenta para a melhora na qualidade de vida do trabalhador.

O tema a seguir apresenta como objetivo geral, verificar quais os benefícios trazidos pela utilização de um programa de ginástica laboral, voltada aos colaboradores de duas empresas da cidade de Sinop. Teve como os objetivos específicos mostrar os benefícios trazidos pela prática da ginástica laboral, saber quais são os possíveis distúrbios osteomusculares mais frequentes entre os trabalhadores, compreender a importância da ginástica laboral para a qualidade de vida do trabalhador e conhecer o índice de atividade física fora do ambiente de trabalho, tendo como forma estimular o trabalhador a entender a necessidade de se exercitar, em seu ambiente de trabalho e fora também.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Ginástica laboral: conceitos e definições

Como uma importante ferramenta para o crescimento de uma empresa, os trabalhadores são fundamentais para o desenvolvimento de qualquer trabalho e se mostram uma importante classe trabalhadora, porém devido sua importância, a mão de obra dos mesmos acabam sofrendo com rotinas cada vez mais pesadas e com as exigências cada vez maiores dentro da empresa, sendo assim a saúde do colaborador acaba sofrendo consequências negativas a cada ano, podendo elas se tornarem resultados de um estilo de vida nada saudável e com desajustes físicos e psicológicos.

Segundo Mendes e Leite (2004 p.101):

Os resultados da rotina diária sobre a saúde dos trabalhadores se manifestam pelos desajustes psicológicos e pelos desgastes que podem ocorrer nos diferentes sistemas corporais durante a execução da tarefa, traduzindo em uma pressão arterial descompensada, dores nas costas ou outros sintomas.

Os afastamentos e demissões são formas mais rápidas para excluir o trabalhador que já não consegue mais desempenhar sua função como antes, por outro lado é possível encontrar alternativas para que seja realizado um acompanhamento mais de perto, que busque melhorar a qualidade de vida do trabalho levando em consideração o estilo de vida do mesmo, “portanto, a manutenção da saúde está baseada no estilo de vida que cada um assume, representado pelas atitudes, valores e oportunidades diárias” (MENDES; LEITE, 2004, p.102).

Com o intuito de minimizar os impactos sofridos pelos trabalhadores que a Ginástica Laboral (GL) já se mostra em crescimento entre as empresas, como um grande parceiro ao trabalhador e com uma boa influência à prática de atividade física no ambiente de trabalho, mesmo assim ainda caminha em passos curtos, pela pouca mensuração de quais o retornos a

empresas teriam, porém é uma importante intervenção que pode ser melhor explorada levando em conta a qualidade de vida do trabalhador no seu local de trabalho.

Dessa maneira Mendes e Leite (2008, p. 58) completam dizendo,

Por sua gênese capitalista, a empresa quer conhecer a sua perspectiva de retorno toda vez que realiza um investimento. Contudo, a área de qualidade de vida e promoção de saúde nas organizações ainda apresenta uma certa dificuldade em mensurar o quanto as empresas alcançam de retorno ao realizar um investimento na qualidade de vida de seus trabalhadores. Além disso, cada vez mais as empresas se preocupam com a saúde de seus empregados, pois, ao melhorar a saúde dos trabalhadores, também melhora a saúde financeira da empresa.

Antes de nos aprofundarmos sobre o tema, vamos conhecer um pouco mais sobre a mesma, pois mesmo conceituada como ginástica laboral é possível ter outras formas de nomenclaturas tendo em vista a ênfase em ser praticada em seu ambiente de trabalho, assim como dizem Mendes e Leite (2008, p. 2) “a ginástica laboral é planejada e aplicada no ambiente de trabalho durante o expediente. Também conhecida como atividade na empresa, ginástica laboral compensatória, ginástica do trabalho ou ginástica de pausa”.

Dentre as várias formas de se conceituar a ginástica laboral, é possível compreender de uma forma geral, que a mesma pode ser considerada um conjunto de atividades que são construídas a partir das atividades exercidas no ambiente de trabalho, pois muitas vezes algumas estruturas musculares são menos exigidas do que outras, havendo assim uma compensação desnecessária, dessa maneira atrás dos exercícios propostos busca trabalhar de uma forma homogênea, com todos os grupos musculares de forma geral (LIMA, 2008).

Segundo Figueiredo (2007 *apud* AGUIAR et al., 2015 p. 25);

Coloca que a GL é uma proposta de exercícios físicos a serem realizados diariamente durante a jornada de trabalho, buscando compensar os movimentos repetitivos inerentes à atividade laboral cotidiana, a ausência de movimentação, ou mesmo compensar as posturas assumidas durante o período de trabalho que causam algum tipo de constrangimento físico.

É possível também mostrar suas definições,

Definimos a GL como a prática de exercícios físicos específicos de acordo com as características de cada tarefa laboral; tendo como objetivo a prevenção e/ou compensação do desgaste ocupacional (proporcionado pelas posturas incorretas e/ou cansativas; pelos movimentos com ou sem repetitividade e uso de força; pelo aumento da tensão física e/ou psicológica) a promoção do bem-estar biopsicossocial do trabalhador bem como a redução dos acidentes de trabalho e o aumento da produtividade (MACIEL, 2008, p. 198).

Dessa forma os impactos físicos e as doenças ocupacionais aos quais os colaboradores sofrem decorrentes de anos de trabalho, são cada vez mais presentes nos dias de hoje, a ginástica laboral vem com a intenção de evitar ou minimizar esses impactos aos colaboradores, outro motivo para se preocupar com a saúde do trabalhador é o crescente aumento do uso da tecnologia, pois mesmo sabendo que a tecnologia tem o intuito de auxiliar como um importante facilitador ao trabalhador, também se mostra um grande influenciador no estilo de vida menos ativo de muitos trabalhadores.

Segundo DINIZ (2013, p.8) relata,

As mudanças provocadas dentro das empresas na busca por novas tecnologias, como exigência de um mercado cada vez mais competitivo, oferecem consequências significativas na forma de gerenciamento das organizações. Atualmente, o contexto ocupacional passou a inserir programas de QVT como parte de ações estratégicas para alcançar produtividade, saúde do trabalho, clima organizacional efetivo e menos custos.

Para Harada, Pedreira e Viana (2012, p.44), “ao longo das últimas décadas, tem-se observado mudanças significativas no estilo de vida relacionado ao movimento corporal, gerada principalmente pelo advento de novas tecnologias”. Dessa maneira, as facilidades fizeram com que a necessidades de se locomover fossem cada vez menores, deixando mais cômoda a ação do trabalhador, sem que o mesmo precise se movimentar muito, fazendo com que em muitos casos o trabalhador adote uma única posição por longos períodos, ocasionando assim alguns desequilíbrios para o mesmo.

Muito mais que apenas uma preocupação com o indivíduo em seu ambiente de trabalho, sua rotina precisa conter uma harmonia entre o trabalhador e o local que o mesmo frequenta, a qualidade de vida no trabalho precisa ter uma ergonomia entre eles, assim como diz DINIZ (2013, p.218),

A *International Ergonomics Association* (IEA) conceitua ergonomia como o estudo científico da relação entre homem e seus métodos e espaços de trabalho. Seu objetivo é elaborar, mediante a contribuição de diversas disciplinas científicas que compõem um corpo de conhecimento que, dentro de uma perspectiva de aplicação, deve resultar em uma melhor adaptação do homem aos meios tecnológicos e aos ambientes de trabalho e de vida.

De acordo com LIMA (2008, p. 45),

Entendemos que as ações intervencionais de promoção de atividade física na empresa necessitam de um sólido referencial teórico que sirva de suporte para orientar o estabelecimento de metas, as diretrizes de trabalho, como os

posicionamentos ideológicos e filosóficos a respeito do conceito de promoção da saúde e de prevenção de doenças – pressupostas fundamentais ao bom desenvolvimento das ações de intervenção, mesmo no ambiente corporativo.

Como uma grande ferramenta de trabalho em busca da melhora na qualidade de vida do trabalhador a ginástica laboral se mostra em constante crescimento levando em conta sua metodologia em prol do colaborador da empresa, Maciel (2008, p. 21) completa dizendo:

Nos últimos anos, a ginástica laboral (GL) tem apresentado um grande crescimento no país, devido a uma maior maturidade metodológica, e em consequência disso, vem alcançando o reconhecimento dos profissionais atuantes no meio empresarial como médicos, psicólogos, administradores, engenheiros de segurança e de produção e ergonomistas, que a tem a visto como uma ferramenta importante no processo de desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho e promoção de saúde. (MACIEL, 2008, p.21).

É fundamental compreender mais sobre o que é ginástica laboral. É necessário saber qual sua funcionalidade em parceria com a empresa e, evidentemente, a preocupação com seu colaborador no ambiente de trabalho visando uma melhor qualidade de vida mesmo no ambiente de trabalho, sobre este ponto Mendes e Leite (2008, p. 01) afirmam que “a ginástica laboral (GL) é um programa de qualidade de vida e de promoção de saúde e lazer, mesmo sendo realizado pelos trabalhadores durante o expediente de trabalho”.

Alguns pesquisadores defendem a importância da ginástica laboral, como sendo uma ferramenta de grande importância para os interesses da empresa, especificamente na forma de prevenção à saúde, pois se o trabalhador estiver saudável e apto para exercer sua função, aumentará assim o rendimento e a produção, beneficiando a empresa (AGUIAR et al., 2015).

Como um assunto pouco discutido e até mesmo compreendido nos dias de hoje, a ginástica laboral é uma atividade que já era praticada há alguns anos atrás, sempre levando em consideração a qualidade de vida do trabalhador. Assim como relatam Mendes e Leite;

Apesar de parecer nova, essa atividade surgiu em 1925 - como uma ginástica de pausa para operários – inicialmente na Polônia, depois na Holanda, Rússia, Bulgária, Alemanha Oriental e em outros países, na mesma época. No Japão, a GL foi implantada pela primeira vez em 1928, para os trabalhadores do correio, como ginástica laboral preparatória. [...] A GL foi adotada como prática diária por empresas, serviços e escolas, visando a descontração e ao cultivo da saúde. Após a guerra mundial, o programa se espalhou por todo o país, hoje mais de um terço dos trabalhadores japoneses se exercitam nos pátios das fabricas e cantam os hinos de suas empresas (MENDES; LEITE, 2008, p.1).

Mesmo nesse período, as questões como saúde do trabalhador já eram colocadas como parte fundamental na construção de trabalhadores mais saudáveis, pois se percebia a

importância da descontração, mesmo sendo no ambiente de trabalho (MENDES; LEITE, 2008).

No Brasil, as primeiras iniciativas voltadas aos trabalhadores com o intuito de incentivar a prática de atividade física e esportiva, se iniciaram em empresas, mais especificadamente em fábricas.

A primeira manifestação de atividades esportivas no âmbito interno de empresas no Brasil ocorreu na fábrica de tecidos Bangu, sediada no Rio de Janeiro, em 1901. Nesse ano, os trabalhadores dessa indústria têxtil, de capital e gestão ingleses, já se reuniram em torno de um campo de futebol para praticar atividades físicas (LIMA, 2007, p. 24).

A prática da ginástica laboral no Brasil passou por vários momentos, seguindo uma linha do tempo, tendo início em 1900 até os dias atuais, passando desde práticas esportivas, como o futebol, a utilização de aparelhos, a parcerias de clubes de esportes recreativos e sua legalização em forma de esporte na empresa (AGUIAR et al., 2015).

Dessa maneira Aguiar et al (2015, p. 18) afirmam que

Portanto, o movimento sindical dos anos de 1920 e a legislação trabalhista dos anos de 1940 exemplificam impulsos de expansão do esporte-empresa devidos a influências externas nas condições brasileiras, ao passo que a criação da ABGL em 2007 pode ser considerada um desenvolvimento endógeno por promover melhoria das técnicas de intervenção e do conhecimento dos interventores. Em resumo, a GL da atualidade representaria o “surto” da década de 2010 com respeito às atividades físicas nas empresas nacionais.

Como em outros países o Brasil também optou em implantar a ginástica laboral, sendo mais específico em 1969 nos portos e estaleiros do Rio de Janeiro, ou seja, nas indústrias navais, onde se dividiam em pequenos grupos de trabalhadores para se prepararem para o turno de trabalho, praticando as atividades, sendo colocadas de forma obrigatória, porém também com remuneração (PULCINELLI, 1994, *apud* MENDES; LEITE, 2007, p 02).

A ginástica laboral assim como muitos outros métodos de promoção à saúde e qualidade de vida, também possui sua classificação levando em consideração algumas características que fazem da GL uma grande porta de oportunidades de aplicação levando em consideração seu horário de aplicação bem como o objetivo a ser trabalhado (MENDES; LEITE, 2008).

A primeira classificação divide o expediente do trabalho em três momentos: o preparatório (no começo do expediente de trabalho), o compensatório (no meio do

expediente) e o relaxante (no final do expediente) (LEITE, 1992, *apud* MENDES; LEITE, 2008, p.3).

2.1.1 Ginástica laboral preparatória

A ginástica laboral preparatória deve ser aplicada sempre no início do expediente do trabalhador, sendo desenvolvida em forma de aquecimento, ou preparação do indivíduo para seu turno de trabalho respeitando todo seu processo de chegada à empresa, organização de seus pertences, a troca de roupa e o registro de seu cartão ponto (MENDES; LEITE, 2008).

Ainda sobre a ginástica laboral preparatória Aguiar et al. (2015, p. 26) pontuam que,

É aquela realizada no início da jornada de trabalho ou logo nas primeiras horas de expediente, com o objetivo de preparar os colaboradores para a execução de sua tarefa profissional, aquecendo os grupos musculares que serão mais solicitados em sua jornada.

Dessa maneira, compreender sua prática no início da jornada de trabalho se mostra uma boa possibilidade, para iniciar o turno de trabalho com menos indisposição, e um aumento maior no aquecimento.

2.1.2 Ginástica laboral compensatória

A Ginástica Laboral Compensatória (GLC) ou ginástica de pausa, como também é conhecida, busca ser praticada no meio do horário de trabalho, ou seja, durante o expediente, onde muitas vezes os trabalhadores começam a mostrar algum tipo de fadiga ou cansaço devido ao tempo de trabalho exercido até aquele momento (MENDES; LEITE, 2008).

Para Aguiar et al. (2015, p. 26),

É aquela realizada durante a jornada de trabalho. Neste momento, interrompe-se a monotonia operacional dos colaboradores, que realizaram pausas para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos, estruturas sobrecarregadas e às posturas solicitadas no trabalho, de acordo com cada função laboral.

Na preparatória a sua pausa pode ser considerada um opção para que quando o trabalhador volte a sua função ele consiga estar aquecido novamente, evitando possíveis fadigas durante o expediente.

2.1.3 Ginástica laboral relaxante

A Ginástica Laboral Relaxante (GLR) pode ser entendida como aquela que é desenvolvida no final do expediente, em forma de relaxamento, pois se trata de exercícios e movimentos mais lentos, levando em conta que o colaborador está saindo do seu turno de trabalho para ir para sua casa, dessa maneira atividades mais intensas não são necessárias aos mesmos (MENDES; LEITE, 2008).

Para esse momento de aplicação da ginástica laboral, não se pode deixar de levar em consideração que o indivíduo se encontra no final do expediente, estando possivelmente cansado pela sua jornada de trabalho, tendo assim uma atenção a movimentos mais leves e simples.

Para Aguiar et al (2015, p. 27), a ginástica de relaxamento,

É aquela realizada ao final do expediente, antes de os colaboradores saírem da empresa. Está baseada em exercícios de alongamento e relaxamento muscular, com o principal objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas nas tarefas profissionais diárias, reduzindo a fadiga e aliviando o cansaço.

A segunda classificação se preocupa com o objetivo principal da ginástica laboral na empresa, levando em consideração a função do trabalhador na empresa, sua carga horária de trabalho, o ambiente que o mesmo se encontra e seu principal risco de doença que sua função pode trazer ao mesmo (MENDES; LEITE, 2008).

A segunda classificação da GL diferencia os objetivos para a aplicação da ginástica em: ginástica laboral preparatória (prepara o trabalhador para atividades de força, velocidade ou resistência), ginástica de compensação (previne a instalação de vícios posturais), ginástica corretiva (restabelece o equilíbrio muscular e articular) e ginástica de conservação ou manutenção (mantem o equilíbrio fisiomorfológico). (MENDES; LEITE, 2008, p. 03).

Quando falamos em ginástica preparatória, precisamos levar em consideração a função de cada colaborador, pois mesmo tendo funções diferentes, muito deles exige grande trabalho de força, agilidade ou grande capacidade de exercer determinada atividade por um longo tempo durante a rotina de trabalho, seja ela leve ou pesada. A ginástica de compensação possui sua relevância em grande parte dos trabalhadores, pois em determinadas funções o mesmo passa um longo tempo com uma postura inadequada, ou seja, ele se acomoda a determinados vícios posturais estimulando uma postura inadequada.

A corretiva tem como objetivo auxiliar um equilíbrio muscular as quais acabam sendo não utilizadas ou movimentos que são poucos recrutados durante seu trabalho. Já a de

conservação ou manutenção faz com que as estruturas musculares e fisiológicas que já são utilizadas no dia a dia, continuem com seus movimentos naturais com eficiência e qualidade (MENDES; LEITE, 2008).

Sendo assim a ginástica laboral mostra ter uma grande possibilidade de ser praticada em vários momentos e com as características que melhor se encaixa as necessidades do trabalhador, sendo possível aplicar a mesma em empresas de diversos segmentos, buscando sempre auxiliar e orientar o trabalhador, para que se tenha uma melhor postura no trabalho e assim, conseqüentemente, um melhor rendimento.

2.2 Objetivos e Benefícios da ginástica laboral ao trabalhador

Para que se tenham resultados positivos aos trabalhadores através da ginástica laboral, é importante compreender seus objetivos e possíveis benefícios, pois tanto o colaborador quanto a empresa serão beneficiadas, sendo assim, além de trabalhar em parceria na busca de uma melhor qualidade de vida do trabalhador, a empresa se mostra engajada em se preocupar com seu colaborador (MENDES; LEITE, 2004).

Segundo Mendes e Leite (2008, p.10)

Os principais objetivos para os trabalhadores são: melhorar a postura e os movimentos executados durante o trabalho, aumentar a resistência á fadiga central e periférica, promover o bem-estar geral, melhorar a qualidade de vida, combater o sedentarismo e diminuir o estresse ocupacional. Para as empresas, os principais objetivos são: diminuir os acidentes de trabalho, reduzir o absenteísmo e a rotatividade, aumentar a produtividade, melhorar a qualidade total, prevenir e reabilitar as doenças ocupacionais como tendinites e Distúrbios Osteomusculares Relacionados com o Trabalho (DORT).

Como um importante parceiro na melhora na qualidade de vida do trabalhador, a ginástica laboral busca promover benefícios como adaptações físicas e sociais. Segundo Lima (2007, p. 30), a ginástica laboral busca “promover adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas por meio de exercícios físicos, dinâmicas de grupo e outras técnicas complementares, como massagem, sempre dirigidos e adequados ao ambiente de trabalho”.

Segundo Lima (2007), existem outros benefícios que a ginástica laboral pode ofertar ao colaborador como diminuir, “inatividade física, tensão e fadiga muscular, acidentes de trabalho, afastamento por lesões ocupacionais, ausência no trabalho (absenteísmo) e procura ambulatoria, custos com assistência médica” (LIMA, 2007, p. 33).

Independente da função ou área de atuação é preciso sempre levar em conta o tempo que cada trabalhador passa desempenhando sua função, bem como as características de sua movimentação e esforço em sua rotina de trabalho, que muitas vezes são realizadas durante anos, podendo acometer suas capacidades físicas mais utilizadas.

Ainda sobre os benefícios da ginástica laboral,

Dessa forma, a GL além de recuperar e/ou manter a capacidade de amplitude de movimentos que as pessoas possuem naturalmente, ela oferece um novo espaço de qualidade de vida, saúde e lazer, por ser realizado de maneira espontânea e criativa pelo trabalhador no próprio ambiente e horário de trabalho. Portanto, os objetivos da GL são a prevenção e a reabilitação das doenças que o trabalho repetitivo, monótono e estressante pode acarretar aos trabalhadores (MENDES; LEITE, 2008, p.3).

A prática da ginástica laboral é uma atividade que trabalha o indivíduo de forma global, então o colaborador que participa de um programa como esse, passa a trabalhar outras capacidades, como o autoconhecimento, autoestima e por vez acaba envolvendo esses aspectos pessoais melhorando assim seu desenvolvimento pessoal (LIMA, 2007).

Levando em conta todos os benefícios da ginástica laboral, é possível dar ênfase em benefícios que refletem tanto para os colaboradores quanto para a empresa,

Prevenção e promoção de saúde psicossomática do colaborador, melhoria do relacionamento interpessoal no trabalho, prevenção de acidentes do trabalho e de doenças osteomusculares, prevenção de estresse físico e psicológico decorrente da rotina de trabalho, oferecer uma oportunidade de participação em atividades físicas, ativação dos sistemas orgânicos e musculares, melhoria da empregabilidade. Benefícios alcançados pela empresa, aumento n produtividade, proteção psicossomática do colaborador, diminuição dos acidentes de trabalho e das doenças osteomusculares e lombalgia, diminuição do absenteísmo e do turn-over, diminuição dos gastos com despesas medicas e atendimento ambulatorial na empresa, transformação do local e de trabalho em ambiente de maior contato social e de colaboração, melhoria das capacidades físicas e psíquica do colaborador, melhoria da imagem da empresa junto aos colaboradores, clientes, sindicatos e sociedade (MACIEL, 2008, p.199).

Lima (2007, p. 29) ainda completa dizendo que

A GL destaca se, também, como atividade de auxílio a prevenção de lesões no ambiente de trabalho, pois, anatomicamente, visa melhor a flexibilidade e a mobilidade articular, diminuir a fadiga – decorrente de tensão e repetitividade que acometem tendões, músculos, fâscias e nervos – e beneficiar a postura do indivíduo diante do posto e da sua rotina de trabalho.

Com toda essa gama de benefícios que a ginástica laboral coloca aos trabalhadores que precisamos cada vez mais incentivar e influenciar tanto a empresa, quanto ao trabalhador, a sua prática, sendo ser possível sim uma melhora, tanto no aspecto físico quanto social,

mostrando alternativas de tirar hábitos negativos de suas rotinas de trabalho, podendo estes benefícios refletir muito além da ginástica laboral na empresa e também no estilo de vida do trabalhador fora da empresa.

2.3 Implantação da Ginástica Laboral (GL)

Para que seja feito um trabalho bem estruturado, organizado e eficiente, além de ter uma grande visão geral da empresa em aspectos como local, funções, horários de maior cansaço, a ginástica laboral precisa ter uma estrutura seguindo os padrões e as necessidades da empresa, buscando sempre uma harmonia entre o trabalhador e o seu ambiente de trabalho.

Segundo Mendes e Leite (2008, p. 53),

O programa de ginástica laboral pode ser implantado em qualquer empresa, independente do objetivo a que se destine. O profissional deve planeja-lo para garantir o sucesso durante sua implementação de comportamento global, da cultura da empresa, da chefia, da diretoria e de seus trabalhadores.

Após conhecer os tipos de ginástica laboral, suas estruturas e o objetivo de cada uma para a implantação de um programa de ginástica laboral, precisamos compreender os fatores relacionados à sua aplicação, para estabelecermos uma sequência segura e eficiente (LIMA, 2007).

Segundo Lima (2007, p.73)

Além do tipo de GL que será adotada, é necessário observar outros fatores importantes na elaboração do programa, como: perfil da empresa, carga horária que promove a GL, de acordo com a carga horária da empresa, áreas de risco e causa de afastamento, ramo de atividade.

Seguindo uma sequência de fases para a implantação da ginástica laboral no âmbito do trabalho Lima (2007 p.74) diz ainda que “o horário de implantação em cada setor deve ser minuciosamente estudado e organizado juntamente com as gerências, em conformidade com os objetivos da empresa”. Dessa forma o programa pode respeitar a funcionalidade da empresa, buscando compreender qual o melhor momento para a aplicação da mesma, e tendo o envolvimento das lideranças nas tomadas de decisão.

Segundo Polito e Bergamashi (2003, p. 55) colocam que,

O ideal é que a Ginástica Laboral seja realizada em três momentos: no início, no período de maior fadiga (pausa) e no final do turno de trabalho. Porém, as indústrias tem uma visão equivocada de que se os funcionários pararem seu trabalho, por alguns minutos diários, haverá queda na produtividade. Há estudos que contrariam esta visão, pois com o trabalhador descansado, a produção melhora, já que ele trabalha mais concentrado, reduzindo os riscos de lesões e os gastos com

afastamentos médicos. A partir desta visão, devem ser propostas, no mínimo, duas sessões de 10 minutos de duração cada, no início e no final do turno de trabalho.

Desta maneira algumas dificuldades quanto a sua aplicação referente aos horários são encontradas, mesmo assim cabe ao profissional estabelecer outras possibilidades de prática, tendo em vista que se gasta pouco tempo na sua realização.

Achour Junior (2004, et al.; LIMA 2007, p. 74), Diz

No ambiente de trabalho, é possível reservar entre 10 a 15 minutos de alongamento durante o expediente, no início, no final ou mesmo durante as pausas. A solução parece viável em algumas empresas, contando que os exercícios sejam elaborados por profissionais especializados em atividades físicas.

Como todo planejamento de atividade física, o ambiente no qual será aplicado o programa de ginástica laboral, precisa ser bem estudado e seguir alguns aspectos importantes, sendo elas realizadas em seu próprio local de trabalho.

É de suma importância para a implantação, estruturação e planejamento das aulas de GL, que o professor obtenha informações sobre o local onde cada colaborador trabalha, as principais dificuldades ergonômicas em seus postos de trabalho, as estruturas musculares que são mais utilizadas durante o desenvolvimento da função e a própria conscientização da importância que sua prática possui para o trabalhador, são essas e outras informações que fazem com que a utilização de questionários e *feedbacks* sejam aplicados como uma ferramenta de captação de resultados, visando melhorar sua execução, além de mostrar resultados às empresas contratantes, dando assim um parâmetro de aprovação da mesma (AGUIAR et al., 2015).

Portanto é muito importante levar em consideração a estruturação de um programa de ginástica laboral, pois será através dele que os ajustes serão feitos, visando sempre à melhora de cada etapa de execução da mesma, não deixando de levar em conta os interesses e objetivos que a empresa busca.

2.4 Qualidade de vida do trabalhador

Para entendermos um pouco mais sobre o termo qualidade de vida do trabalhador, precisamos primeiro ter o conhecimento sobre o que é qualidade de vida, tendo em vista que sua complexidade está diretamente ligada ao nosso dia a dia, Mendes e Leite (2008, p.24) relatam que,

Qualidade de vida é uma expressão muito ampla que apresenta infinitas definições por varia de indivíduo para indivíduo, grupos sociais para grupos sociais, entre trabalhadores de diferentes funções, enfim, não existe unanimidade. Os estudos que abordam a qualidade de vida focalizam tanto os aspectos que os pesquisadores acreditam se importantes, como as sensações dos trabalhadores avaliados.

Health et al. (2002, *apud* LIMA, 2007, p. 293) conceituam qualidade de vida como “uma escolha intencional de estilo de vida, caracterizado por responsabilidade pessoal, equilíbrio e máximo bem-estar físico, mental, espiritual e social”.

Quando pensamos em qualidade de vida, precisamos levar em consideração outros ambientes, inclusive os quais passamos grande parte de nossas vidas, ou seja, no trabalho, dessa maneira precisamos mostrar quais as possibilidades que um trabalhador tem em desempenhar sua função da melhor maneira possível, buscando sempre a qualidade de vida no seu ambiente laboral, dessa maneira contribuindo para que as empresas também consigam ter uma maior produtividade. Assim como relata Diniz (2013, p.8), “quanto mais saudável os colaboradores estiverem no ambiente de trabalho e fora dele, maiores e mais consistentes serão as perspectivas de êxito da empresa nos seus mercados de atuação”.

Miranda e Malagutti (2010, p. 126), completam dizendo,

Os determinantes dos riscos e agravos à saúde do trabalhador se pautam no conceito de saúde/doença e no processo de trabalho. E, nesse sentido, não se pode considerar a saúde do trabalhador focalizando apenas questões relacionadas ao contexto de trabalho. Torna-se imperativa uma abordagem ampla, que considere o trabalhador como um sujeito que tem uma história biológica e social, cujos reflexos na vida cotidiana, dentro e fora do trabalho necessitam de atenção interdisciplinar para assegurar uma vida saudável.

A qualidade de vida no trabalho ou saúde do trabalhador sempre foi muito discutida, pois relembra a importância de se ter não só uma qualidade de vida fora do trabalho, mas sim levar essa temática para dentro das empresas, levando em conta que o indivíduo passa grande parte do seu dia no trabalho, por inúmeras horas e por um longo período de anos, dessa maneira a saúde de uma forma geral vem à tona, sua importância no contexto do trabalhador e sua temática e relação à qualidade de vida, volta a ser discutida de uma forma ampla, tendo em vista sua vasta gama de conceitos (DINIZ, 2013).

A respeito da saúde do trabalhador, segundo Miranda e Malagutti (2010, p. 126) “o termo saúde do trabalhador se refere a um campo do saber que visa compreender as relações entre trabalho e o processo saúde-doença. Constitui uma área da saúde pública que tem como objeto de estudo e intervenção as relações entre trabalho e a saúde”.

A necessidade de compreender mais sobre os efeitos negativos nos trabalhadores ao longo dos anos, fez com sua forma de organização fosse melhor compreendida por cientistas, tendo como objetivo, a busca pela qualidade de vida do trabalhador.

A QVT teve sua origem associado ao surgimento da abordagem sociotécnica, pelos idos de 1950, sendo que, em 1960, ganhou maior foco de atenção, pois ocorreram iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicatos, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos de emprego na saúde e no bem-estar geral do trabalhador (DINIZ, 2013, p.8).

Dessa forma percebe-se que a preocupação com o trabalhador cresceu bastante, mostrando assim ser possível que o funcionário possa sempre ter uma visão mais positiva, sobre o seu bem estar e o trabalho que o mesmo exerce, independente da função ou emprego.

Assim Mendes e Leite (2008, p. 100) colocam que,

A saúde do trabalhador deve ser avaliada dentro dos aspectos ocupacionais físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos, psíquicos e sociais. Os médicos do trabalho e os outros profissionais especialistas em saúde ocupacional precisam verificar, por meio de um trabalho preventivo, os fatores ambientais de risco na empresa para evitar as doenças ocupacionais.

A grande busca por novas tecnologias e até mesmo outras formas de otimizar ou melhorar a produtividade da empresa, fez com que a qualidade de vida do trabalhador fosse repensada, dessa maneira foi dada maior atenção, trazendo assim novos estudos e discussões que possam contribuir para a qualidade de vida do indivíduo de maneira geral. Segundo Diniz,

Estudos e práticas mostram que a sociedade moderna precisa ser repensada, incluindo todos os aspectos que influenciam a saúde e o trabalhador na interação dos vários domínios pertencentes á QV e na observação da relação intrínseca entre essas áreas. Isso é uma tarefa para todos, mas, de maneira especial, um desafio para os cientistas, que podem lançar mão de pesquisas que avaliem as influências de indicadores como QV, e os profissionais das várias áreas, que podem praticar estratégias para chegar às soluções (DINIZ, 2013, p. 8)

Mostrar novas formas em buscar uma qualidade de vida ao trabalhador fornece a ele novas expectativas, não só no ambiente de trabalho mais fora também, pois mesmo nos dias atuais, há grande gama de trabalhadores que são sedentários, tendo assim uma enorme porta aberta para novas doenças advindas do cotidiano no trabalho e fora dele.

Portando, estimular nos indivíduos escolhas saudáveis em termos de estilo de vida passa pela organização dos ambientes físico-social-cultural e econômica. Uma ação proativa, através da conscientização, permitirá alcançar a tão desejada qualidade de vida pessoal e no trabalho, ajudando a reduzir os índices de acidentes de trabalho, doenças clínicas e ocupacionais, o absentismo e o presentismo (MACIEL, 2008, p.70).

Como um grande vilão indo na contra mão na busca por uma qualidade de vida ao trabalhador, a tecnologia e o sedentarismo se mostram como principais fatores a não qualidade de vida no trabalho, a grande falta de atividade física faz com que muitos trabalhadores tenham um estilo de vida sedentária, evidentemente que, com isso, acarretam outras complicações, como estresse e doenças ocupacionais. Assim Mendes e Leite pontuam que;

A tecnologia inventada através dos tempos trouxe muito conforto e benefícios para o cotidiano das pessoas. Entretanto, aquelas que não controlam essa tecnologia são prejudicadas e controladas por ela. A consequência natural é a inatividade física, também denominada sedentarismo. A falta de atividade física regular de forma natural modificou as atividades de vida diária (AVDS) das pessoas, tanto no ambiente de trabalho como em casa, e acarretou prejuízo à saúde (MENDES; LEITE, 2008, p .68).

Ainda sobre a tecnologia e sedentarismo,

A tecnologia desenvolvida através dos tempos, muitas vezes corrobora com a inatividade física. A partir do advento a revolução industrial, os avanços ficaram mais frequentes e começaram potencializar o nível de sedentarismo, principalmente, na vida do homem urbano-ocidental (MENDES; LEITE, 2008, p. 68).

Dessa maneira é muito importante compreender mais sobre os efeitos do sedentarismo e como pode influenciar, pois o mesmo está ligado diretamente à qualidade de vida, sendo que mesmo que o indivíduo tenha uma carga horária elevada, o sedentarismo se destaca por alguns aspectos que a o caracterizam.

Segundo Mendes e Leite (2008, p.75),

A condição de sedentarismo está relacionada ao nível de condicionamento físico baixo, e não à idade avançada e/ou a um percentual de gordura elevada. Uma pessoa sedentária ou fisicamente inativa não realiza habitualmente atividade física com intensidade suficiente, volume adequado e frequência compatível para o desenvolvimento de aptidão física.

Sendo assim, uma vida mais ativa fisicamente deve ser mostrada aos colaboradores das empresas, muito além de seus benefícios em curto prazo, mas também a longo, pois

mesmo com a grande gama de assistências aos trabalhadores, a influência à prática de atividade física ou até mesmo exercício físico, deve ser melhor orientada para os mesmos em forma de prevenção, principalmente aos empresários e chefias que precisam conhecer quais suas vantagens e benefícios a sua empresa, assim como Maciel coloca,

É preciso conscientizar e incentivar as pessoas a adotarem um estilo de vida diferente, mais saudável (...). É sabido que um indivíduo fisicamente ativo é menos propenso às diversas enfermidades e ao desgaste físico e mental. A prática regular de exercícios, devidamente orientados, traz inúmeros benefícios as pessoas: um melhor funcionamento orgânico, equilíbrio psicológico, um bom convívio social; diante disso, elas passam a aceitar e a superar novos desafios, aprende a conviver com as vitórias e derrotas, conhecer e respeitar os seus limites e potencialidades; passa a ter hábitos mais saudáveis, como melhor alimentação, repouso, abstinência ao fumo e ao álcool; valoriza o tempo de lazer e descanso, distribui melhor as suas tarefas etc. (MACIEL, 2008, p.70).

Além de trazer aspectos importantes à saúde do trabalhador, seus benefícios são colocados no contexto geral da empresa, ou seja, a empresa consegue criar um ambiente de trabalho mais saudável.

Os benefícios do desenvolvimento da QVT podem ser melhor refletidos numa ampla rede de proteção social para o colaborador, favorecendo a permanência construção de um ambiente de trabalho que facilite e apoie práticas de vida saudável (física, profissional, emocional, intelectual e social) (MACIEL, 2008, p.71).

Com isso é sempre bom levar em consideração a saúde do trabalhador em todos os aspectos, pois havendo um mau acompanhamento, tanto o colaborador quanto a empresa são prejudicados seja financeiramente quanto de maneira organizacional, tendo em vista que o rendimento da empresa depende totalmente de seus trabalhadores para seu crescimento.

Ainda sobre a saúde do trabalhador aponta-se,

A saúde do trabalhador tem como plano de fundo as contradições entre capital e trabalho, intrínsecas ao sistema capitalista. Essa constatação não implica ter uma visão maniqueísta em que se divide a sociedade entre forças do bem e forças do mal, mas reconhecer a contradição e assumir que não existe neutralidade nesse campo. (MAEMO; CARMO, 2005 p. 266).

É sempre relevante que o trabalhador possa ter acesso a algumas ferramentas que busque de alguma forma melhor qualidade de vida, saúde e uma vida mais ativa, pois é imprescindível que o trabalhador tenha amparo e informações de como é importante ter uma qualidade de vida em seu ambiente de trabalho, como reforçado por Maemo e Carmo dizendo;

As referências bibliográficas sobre o adoecimento no trabalho, particularmente no tocante a exposição a calor e frio excessivos, ruídos intensos e vibrações, má iluminação, substâncias químicas, radiações, microorganismos, entre outros fatores de risco físicos químicos e biológicos são externas. (...) Se hoje dispomos de tecnologia para clonar seres vivos; explorar o espaço sideral; conversar por meio eletrônico, em nossas casas, com som e imagem, com pessoas do outro lado do mundo, em tese, a eliminação destes fatores no trabalho dependeria apenas de determinação e vontade. Somados a eles, os riscos relacionados às formas de organização do trabalho que não respeitam os limites fisiológicos, responsáveis pelas, dentre outras patologias, LER/DORT e um número cada vez maior de distúrbios psíquicos, tem como alternativa mais importante para a sua eliminação, a democratização das relações de trabalho e a organização dos seus trabalhos nos seus locais de trabalho. Deles não deve ser tirado o direito de interferir diretamente no que prejudica a sua saúde. A verdade, no entanto, é que há um conceito fortemente enraizado de que adoecer e morrer no trabalho é natural inevitável (MAEMO; CARMO, 2005, p. 266).

Em contra partida cabe aos profissionais da área da saúde, sendo mais específico, os profissionais de educação física, intervir mostrando as possibilidades de uma qualidade de vida no trabalho, que possa além de aumentar a expectativa de vida do trabalhador, orientar também sobre as possibilidades de uma vida mais ativa tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho e dessa forma dar novos horizontes e direcionamentos aos empresários, assim valorizando o funcionário da sua empresa.

2.5 Doenças relacionadas aos trabalhadores

É muito comum encontrar indivíduos que trabalhem há anos na mesma empresa, exercendo a mesma função e os mesmos movimentos diariamente, se tornando ao longo do tempo um serviço monótono e estressante, porém a mão de obra do trabalhador é, sem dúvidas, e sempre será a peça mais importante para o desenvolvimento de qualquer empresa, independente do segmento de trabalho, dessa forma o trabalhador paga um preço alto pela necessidade de sua mão de obra, é onde surge um aumento significativo nas doenças relacionadas ao ofício, ou que possa ter uma ligação entre o homem e seu ambiente de trabalho.

A mecanização dos atos e o cansaço postural produzem reações fisiológicas e psíquicas negativas como estresse, a fadiga, os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (D.O.R.T) e à depressão, no indivíduo. Então, o que adianta dar um ótimo tratamento as maquina se não é dada a atenção necessária aqueles a manipulam? (POLITO e BERGAMASCHI, 2003 p.23).

Segundo Maeno e Carmo (2005, p. 126), “as transformações na sociedade capitalista e a crescente importância do setor de serviços na economia apresentavam novos desafios aos profissionais da área de atenção à saúde do trabalhador”. Com a crescente demanda na

industrialização e o desenvolvimento econômico, a mão de obra sofre e paga um preço bastante caro, advindo de horas de jornadas de trabalhos e suas funções cada vez mais cansativas e estressantes, dessa maneira o trabalhador fica vulnerável às principais doenças.

Polito e Bergamashi (2003, p. 23) completam dizendo:

O aumento da jornada de trabalho e a monotonia dos movimentos repetitivos tem levado o funcionário à fadiga. Devido ao pouco e inadequado descanso, a pessoa não se recupera totalmente, ocasionado problema mais sérios, como é o caso do D.O.R.T., também conhecido como lesões por esforços repetitivos (L.E.R.).

Dessa maneira conseguimos ter uma pequena demonstração da grande importância do trabalhador nos dias de hoje e sua contribuição para as empresas, mesmo com todas as mudanças tecnológicas. Porém devido a essa grande responsabilidade e tarefas a serem desempenhadas, os mesmos estão sujeitos a algumas consequências que acometem seu desempenho e saúde, sendo uma delas entre muitas, as conhecidas como doenças osteomusculares. Assim como diz Lima (2007) conceituando que:

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho, que aliada a instabilidade no emprego, modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) (LIMA, 2007, p.115).

Levando em conta seu conceito de Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho, Maciel (2008) complementa,

Historicamente as LER – Lesões por Esforços Repetitivos, como são mais conhecidas no Brasil – ganharam várias e complicadas nomenclaturas durante as últimas décadas – Lesões por Traumas Cumulativas (LTC), Distúrbios musculoligamentares Relacionados ao Trabalho (DMRT), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao trabalho (DORT) - atualmente a nomenclatura usada é DORT (MACIEL, 2008, p.139).

Colocada de uma maneira ampla, outra forma de compreender sua causa e grupo é entendendo a etiologia do DORT, dessa maneira sua compreensão fica mais simples, nos dando uma visão mais específica tanto para o que a leva e como são.

Segundo Mendes e Leite (2008, p.117),

A etiologia dos DORT é multifatorial e inclui a condições da tarefa de trabalho, os fatores individuais e os fatores organizacionais. A repetitividade da tarefa executada é um fator importante destes distúrbios osteomusculares, principalmente quando está

associada a posturas inadequadas, advindas de um trabalho muscular estático e/ou com aplicação de forças excessivas.

Mesmo no Brasil, as doenças osteomusculares sem dúvidas se tornaram um fator limitante aos trabalhadores, que muitas vezes desconhecem seus direitos e seus limites, sobre este ponto Mendes e Leite (2008) pontuam que:

No Brasil, ainda existem as subnotificações dos DORT em função do baixo número de preenchimento da comunicação de acidente de trabalho (CAT). Isso ocorre porque CAT só pode ser preenchida para trabalhadores com carteira profissional registrada. Além disso, com medo de serem demitidos, os trabalhadores escondem seus sintomas (MENDES; LEITE, 2008, p.116).

Ainda sobre as doenças osteomusculares no Brasil, Mendes e Leite (2008, p.116) complementam que “apesar das subnotificações, os DORT constituem a principal causa de doença relacionada ao trabalho, representa mais de 65% dos casos reconhecidos pela previdência social no Brasil”.

Segundo Lima (2007, p. 116),

No Brasil, o aumento na incidência de LER/DOR pode ser observado nas estatísticas do INSS de concessão de benefícios por doenças profissionais. Segundo dados disponíveis, as lesões ocupacionais respondem por mais de 80% dos diagnósticos que resultaram em concessão de auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez pela Previdência Social em 1988.

Como consequências aos trabalhadores, os distúrbios osteomusculares estão relacionados basicamente a todos os ambientes de trabalho e são as principais causas por afastamentos ou demissões, pois possui inúmeras doenças que acometem o colaborador, ou seja, todos estão sujeitos às doenças osteomusculares, assim como relatam Mendes e Leite (2008),

O movimento humano envolve todos os sistemas corporais, que incluem os ossos, músculos, articulações, inervação e sistema energético. As alavancas corporais são adaptadas para velocidade, amplitude e precisão de movimentos. O uso inadequado do corpo humano gera desequilíbrios e degeneração osteomuscular precoce. Os fatores que aceleram esse desgaste são a inatividade física, a sobrecarga discal e a postural corporal diária nas atividades de vida diária (AVDS), como dormir, levantar, carregar objetos, trabalhar etc. (MENDES; LEITE, 2008, p.114).

Segundo Maeno e Carmo (2005, p. 126), ainda sobre os ambientes de trabalho, completam dizendo que “as LER/DOR não se restringiram aos limites das fábricas e

invadiram as salas e escritórios de comércio e serviços. Passaram a atingir não só os peões, mas amplas camadas de classe média”.

Não só a LER/DORT são colocadas como as principais doenças ocupacionais, é possível demonstrar várias outras, onde se podem destacar as lombalgias e o estresse, que mostram um aumento grande no decorrer da vida assim como apontam Mendes e Leite (2008, p.118), “as dores lombares apresentam uma prevalência de 80% na população geral em alguma fase da vida. Os fatores que interferem são idade, as posturas diárias o nível de atividade física, a composição corporal e os aspectos psicossociais”.

Para Costa e Pereira (1990 *apud* MENDES; LEITE, 2004 p. 123), “a lombalgia é a causa mais frequente de diminuição de capacidade no trabalho, de forma temporária e permanente, com as licenças mais longas do INSS e está em segundo lugar nos afastamentos do trabalho”.

Além dos fatores que influenciam a lombalgia no indivíduo é possível mostrar as principais causas da mesma, tendo em vista que pode ter a participação de patologias decorrentes de fatores intrínsecos.

As causas mais frequentes de lombalgias são: as dores musculares ocasionadas pelas contraturas e utilizações inadequadas dos músculos paravertebrais, iliopsoas e quadrado lombar; as patologias discais, como a hérnia de disco; e as patologias vertebrais, que incluem a presença de osteófitos, fratura, espondilólise e espondilólitese (MENDES; LEITE, 2008 p.118).

Há inúmeras maneiras para se utilizar as medidas preventivas, bem como a própria orientação com o objetivo de melhorar o quadro de lombalgia, sendo elas uma reestruturação voltada a ergonomia no ambiente de trabalho e em sua casa, mudanças de hábitos ou na diminuição de suas atividades feitas em seu ambiente de trabalho, pausas, rotatividade entre os setores, a implantação de atividades físicas mesmo no trabalho, buscando sair um pouco de sua rotina cotidiana e exercícios que possam influenciar na diminuição de seus estresses musculares e pessoal (MENDES; LEITE, 2004).

Assim como a lombalgia, o estresse também é um dos fatores que acometem a qualidade de vida não só das pessoas diariamente, mas também os trabalhadores, assim como colocam Mendes e Leite (2004, p.127), “o estresse é uma reação fisiológica associada ao estilo de vida atual, mas ela não é uma característica nova e exclusiva dos tempos modernos, pois sempre esteve presente no ser humano como uma forma de garantir a sobrevivência”.

Trazendo para o âmbito do trabalhador é muito visível notar o quanto o trabalho que cada colaborador desempenha pode influenciar no aparecimento do estresse no indivíduo, em

seu ambiente de trabalho, bem como suas causas, assim como apresentam Mendes e Leite (2004);

O estresse no ambiente de trabalho geralmente está relacionado com a organização das tarefas. As principais causas são: o excesso de trabalho, a execução de tarefas sob pressão, a ausência de decisões no processo produtivo, as condições ambientais insatisfatórias, a interferência da empresa na vida particular, a falta de conhecimento no processo de avaliação de desempenho e promoção e a falta de interesse na atividade na atividade profissional desempenhada (MENDES; LEITE, 2004 p.124).

O homem vive em constante pressão, ainda mais nos dias de hoje com seus prazos apertados, o indivíduo sofre muito com essa rotina e é tido como um alerta para a sociedade que o trabalho é uma das principais causas para o estresse, se tornando mais um dos fatores que fazem com que o trabalhador esteja propenso a ter má qualidade de vida (LIMA, 2007).

Mesmo com todos esses eventos que podem diminuir ainda mais o tempo de trabalho, ou o próprio desempenho do indivíduo, cabe a nós, profissionais de educação física, mostrar as várias possibilidades para prevenir suas causas, dando assim uma nova visão de qualidade de vida no trabalho e valorizando ainda mais a prática da ginástica laboral.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo busca-se mostrar como foram feitas as etapas do processo de elaboração da pesquisa, bem como os métodos utilizados e seu critério de desenvolvimento. A pesquisa é de caráter qualitativo, onde os resultados obtidos utilizou-se de dados recolhidos em campo em duas empresas, sendo a primeira em um escritório de uma empresa de energia elétrica, e a segunda em uma empresa de produção de rações para animais, ambos da cidade de Sinop-MT, com cerca de 13 trabalhadores a fim de alcançar os objetivos do estudo.

3.1 Abordagem do estudo

Este estudo teve como abordagem a pesquisa qualitativa, pois a mesma busca compreender opinião e conceitos referente ao tema ginástica laboral, voltadas aos trabalhadores de duas empresas da cidade de Sinop-MT, de áreas diferentes, que praticam a ginástica laboral no início do turno de trabalho em forma de aquecimento para suas atividades, sendo que essas informações não podem ser quantificadas ou mensuradas.

Pois segundo Malheiros aponta,

A coleta de dados qualitativos é um processo que exige muito do pesquisador, porque a observação do fenômeno estará certamente impregnado pela história pessoal daquele que observa. Isso não quer dizer que os dados quantitativos sejam neutros quanto á sua coleta. Contudo ao mensurar a realidade busca-se inibir a subjetividade, o que não é possível quando tal realidade existe do ponto de vista do sujeito, caso tal realidade existe do ponto de vista do sujeito, caso das pesquisas qualitativas (MALHEIROS, 2011, p. 188).

Para Minayo, a pesquisa qualitativa,

Trabalha com o universo de significados, motivos, inspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos á operacionalização de variáveis. (MINAYO, 2006, p. 22).

Ainda sobre pesquisa qualitativa, Martins e Theóphilo completam dizendo,

A pesquisa qualitativa também é conhecida como pesquisa naturalista, uma vez que para estudar um fenômeno relativo às ciências humanas e sociais é necessário que o pesquisador entre em contato direto e prolongado com o ambiente no qual o fenômeno está inserido. (MARTINS; THEÓPHILO, 2009 p. 141).

Sendo assim, a pesquisa qualitativa não se faz uso de números ou quantificação, e sim uma análise da qualidade dos fenômenos e fatos que foram observados durante a mesma, diagnosticadas de maneira descritiva.

3.2 Tipos de pesquisa

O tipo de pesquisa utilizada foi a de campo, estando presente no local onde foram coletados os dados, para posteriormente ser analisados, interpretados e compreendidos diante do problema de pesquisa em questão. Segundo Severino, na pesquisa de campo,

O objetivo/fonte é abordado em seu meio ambiente próprio. A coleta dos dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observadas, sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador. Abrange desde os levantamentos (surveys), que são mais descritivos, até estudos mais analíticos. (SEVERINO, 2007, p.123).

Já para Andrade (2010, p.115), “a pesquisa de campo assim é denominada porque a coleta de dados é efetuada “em campo”, onde ocorrem espontaneamente os fenômenos, uma vez que não há interferência do pesquisador sobre ele”.

A pesquisa de campo se mostrou muito importante diante do assunto escolhido, pois permitiu a interlocução do pesquisador, sujeitos da pesquisa e os autores do referencial teórico

ao qual foi pesquisado, a fim de garantir a transparência dos resultados apresentados nas duas empresas pesquisadas.

3.3 Instrumentos ou técnicas de pesquisa

Buscando compreender melhor o problema de pesquisa trazido pela temática deste trabalho, foram utilizados como instrumentos de pesquisa um questionário formado por 20 perguntas abertas e fechadas, e a observação. Vieira e Hossne (2001, p.27) ressaltam que,

Uma maneira conhecida de levantar dados, que se popularizou devido as pesquisas de opinião e as prévias eleitorais, são os questionários. Na área de saúde podem ser levantados dados por meio de questionários, isto é o pesquisador pode levantar os dados de sua pesquisa fazendo as perguntas diretamente aos participantes.

Ainda sobre o uso do questionário, Matias-Pereira (2012, p.91) afirma que o,

Questionário é uma serie ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante. O questionário deve ser objetivo, limitado em extensão e estar acompanhado de instruções. Essas instruções devem esclarecer o propósito de sua aplicação, ressaltar a importância da colaboração do informante e facilitar o preenchimento.

Foi necessária também a utilização da observação, pois assim seria possível melhor compreensão sobre o envolvimento dos grupos estudados e a prática oferecida pelo responsável das aulas laborais, sendo feitos durante quatro dias da sua prática em cada empresa. Sobre a observação Marconi e Lakatos (2012, p. 111) apontam

Observação – utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Não consiste apenas em ver e ouvir, mas também em examinar fatos ou fenômenos que se deseja estudar. Pode ser: Sistemática, Assistemática; Participante, Não Participante; Individual, em Equipe; na Vida Real, em Laboratório.

Ainda sobre a utilização da observação Prestes (2003 p.30) relata,

Na observação, são aplicadas atentamente os sentidos a um objeto, a fim de que se possa, a partir dele, adquirir um conhecimento claro e preciso. A observação deve ser exata, completa, imparcial, sucessiva e metódica, pois constitui-se em procedimento investigativo de extrema importância na ciência.

Sendo assim a observação é uma importante ferramenta para melhor compreensão do que se busca estudar, conhecendo de fato o local e os indivíduos envolvidos no estudo e auxiliando a pesquisa de campo.

3.4 Amostragem

A pesquisa realizou-se em duas empresas da cidade de Sinop-MT, sendo uma das empresas do setor de produção de rações, com oito funcionários, do sexo masculino e a outra empresa do setor de contabilidades de uma empresa de energia, com cinco funcionários, três do sexo feminino e dois do sexo masculino, sendo utilizados como amostras o total de 13 pessoas, que participam de programas de ginástica laboral de sua empresa, pois

Geralmente as pesquisas são realizadas através de estudos de elementos que compõem uma amostra extraída da população que se pretende analisar. O conceito de população é intuitivo. Trata-se do conjunto de indivíduos ou objetos que apresentam em comum determinadas características definidas para o estudo. Amostra é um subconjunto da população (MARTINS; THEOPHILO, 2009, p.118).

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

A análise e interpretação dos dados foi realizada através dos questionários aplicados aos colaboradores participantes deste estudo, complementada com a observação realizada no local durante as atividades. Sendo assim aqui serão apontados os pontos positivos e negativos sobre as respostas dos participantes, visando assim conseguir alcançar os objetivos da pesquisa.

Para começar a discussão será feita uma pequena apresentação, tanto dos locais onde foram feitas as pesquisas, quanto dos participantes envolvidos, sendo apresentadas em negrito como, **Empresa “A”** e **Empresa “B”** e para os participantes colocados como **indivíduo A1 a A8**, e **indivíduo B9 a B13** como forma de identificação, mantendo assim em sigilo as informações dos participantes deste estudo.

Treze indivíduos de duas empresas responderam os questionários, no qual 3 são do sexo feminino e os outros 10 do sexo masculino. Os **indivíduos A1 a A8** compõe o quadro de funcionários de uma empresa do ramo de fabricação de rações para animais, todos do sexo masculino, e desenvolvem serviço braçal, nos quais alguns exigem maiores esforços físicos durante sua jornada de trabalho. Já os **indivíduos B9 a B13** são colaboradores de um escritório do setor de energia elétrica, todos desenvolvem trabalhos administrativos e burocráticos.

Será feito uma breve apresentação dos indivíduos envolvidos da **empresa “A”** a fim de mostrar informações dos mesmos que possam ser relevantes, bem como sexo, idade, tempo de trabalho e função desempenhada. **O indivíduo A1** do sexo masculino tem 22 anos e trabalha na empresa há 5 meses como serviço gerais, o **indivíduo A2** do sexo masculino, possui 31 anos, tempo de empresa 5 anos, função ensacador, **indivíduo A3** do sexo masculino, possui 37 anos, atua na empresa há 2 anos com a função de ensacador. **Indivíduo A4** do sexo masculino, idade 53 anos, na empresa há 4 anos, função motorista de empilhadeira. **Indivíduo A5** do sexo masculino, idade 34 anos, na empresa há 2 anos, função ensacador. **Indivíduo A6** do sexo masculino, idade 49 anos, na empresa há 4 anos, função esteira (recebe os sacos da esteira e coloca em palites). **Indivíduo A7** do sexo masculino, idade 37 anos, na empresa há 7 meses, função motorista. **Indivíduo A8** do sexo masculino, idade 34 anos, na empresa há 5 anos, função gerente de produção. No segundo local, **empresa “B”**, **indivíduo B9** do sexo feminino, idade 36 anos, na empresa há 3 anos e 7 meses, função atendente. **Indivíduo B10** do sexo masculino, idade 33, na empresa há 16 anos, função administração. **Indivíduo B11** do sexo masculino, idade 40 anos, na empresa há 18 anos, função administração. **Indivíduo B12** do sexo feminino, idade 27 anos, na empresa há 3 anos, função administrativa. **Indivíduo B13** do sexo feminino, idade 45 anos, na empresa há 5 anos, função atendente.

Nesta análise de dados será colocado em discussão as perguntas e respostas obtidas através dos questionários aplicados nesta pesquisa, bem como as análises e interpretações, aliadas a autores para a construção de uma relação entre os dados.

A **primeira** pergunta do questionário envolvia recolher os dados pessoais dos funcionários, no qual já foram especificados acima, assim a questão número 2, buscou saber como o trabalhador avalia sua saúde atualmente, tendo como respostas fechadas as seguintes alternativas: *“Excelente”*, *“Boa”*, *“Regular”*, *“Ruim”*, *“Muito ruim”*.

INDIVÍDUO A1: *“Boa”*

INDIVÍDUO A2: “Boa”

INDIVÍDUO A3: “Excelente”

INDIVÍDUO A4: “Boa”

INDIVÍDUO A5: “Regular”

INDIVÍDUO A6: “Boa”

INDIVÍDUO A7: “Boa”

INDIVÍDUO A8: “Boa”

INDIVÍDUO B9: “Excelente”

INDIVÍDUO B10: “Regular”

INDIVÍDUO B11: “Excelente”

INDIVÍDUO B12: “Boa”

INDIVÍDUO B13: “Boa”

Observa-se que grande parte avalia sua saúde atualmente como “Boa” e em seguida como “Excelente”, tendo apenas o “indivíduo A5 e B10”, como “Regular”, mostrando assim que a maioria dos entrevistados consideram-se satisfeitos com a sua saúde atualmente, podemos assim concluir que grande parte dos envolvidos avaliam de forma satisfatória quando perguntado sobre sua saúde, nos dois casos onde a resposta foi “regular”, possivelmente suas respostas possuem uma ligação com o estilo e vida que os mesmos levam, afetando assim a percepção dos mesmos a respeito da própria saúde.

Sobre a saúde, Mendes e Leite (2008, p. 102) completam dizendo, “portanto, a manutenção da saúde está baseada no estilo de vida que cada um assume, representado pelas atitudes, valores e oportunidades diárias”.

Dessa maneira entendemos que para avaliar a saúde do indivíduo, os fatores externos, como o estilo de vida que o mesmo leva, podem influenciar na sua condição e saúde atual bem como na sua própria percepção a respeito.

Na questão seguinte, foi indagado aos entrevistados como eles avaliavam a sua própria qualidade de vida, sendo uma pergunta fechada com as seguintes opções de respostas: “Muito boa”, “Boa”, “Regular”, “Ruim”, “Muito ruim”.

INDIVÍDUO A1: “Boa”

INDIVÍDUO A2: “Regular”

INDIVÍDUO A3: “Muito Boa”

INDIVÍDUO A4: “Boa”

INDIVÍDUO A5: *“Regular”*

INDIVÍDUO A6: *“Boa”*

INDIVÍDUO A7: *“Muito boa”*

INDIVÍDUO A8: *“Boa”*

INDIVÍDUO B9: *“Boa”*

INDIVÍDUO B10: *“Boa”*

INDIVÍDUO B11: *“Boa”*

INDIVÍDUO B12: *“Boa”*

INDIVÍDUO B13: *“Boa”*

É possível perceber que a maioria das repostas foram como *“Boa”*, apenas os “indivíduos A3 E A7”, disseram *“Muito boa”* e os “indivíduos A2 e A5” deram como *“Regular”*. Neste questionamento, podemos notar que os indivíduos que colocaram como *“regular”*, são da empresa *“A”*, os quais exercem trabalhos que exigem mais força física em comparação com a empresa *“B”*, dessa maneira é necessário levar em consideração outros aspectos dentro e fora da empresa também, pois novamente podemos fazer uma ligação, em relação a qual seria o estilo de vida fora do ambiente de trabalho que leve o mesmo a colocar a seguinte opção como resposta, instigando ainda mais sobre as possíveis dificuldades ou resistências, que impedem esses indivíduos, a terem uma melhor percepção sobre a sua qualidade de vida.

Na questão número 4 foi questionado aos entrevistados, se ao final da rotina de trabalho o mesmos percebiam um cansaço/estresse maior, e em quais aspectos, deu-se como alternativas as seguintes opções: *“Físico”*, *“Psicológico”* ou *“Ambos aspectos”*. Com possibilidade de comentários, onde as repostas foram as seguintes.

INDIVÍDUO A1: *“Físico. Devido às atividades, no fim do período de trabalho me sinto de certa forma com um cansaço”*.

INDIVÍDUO A2: *“Ambos os aspectos. Pois é muito trabalho de força”*.

INDIVÍDUO A3: *“Físico. Mais cansaço físico”*.

INDIVÍDUO A4: *“Ambos os aspectos. Mas no fim do expediente”*.

INDIVÍDUO A5: *“Nenhum dos dois”*.

INDIVÍDUO A6: *“Ambos aspectos. Às vezes no fim da tarde”*.

INDIVÍDUO A7: *“Psicológico. Sou motorista ai vem o trânsito o horário para entregar os produtos daí junta tudo”*.

INDIVÍDUO A8: *“Psicológico. Atualmente sedentário, e não praticante de nenhum esporte”.*

INDIVÍDUO B9: *“Psicológico. O atendimento ao público em si acaba que no fim do dia temos uma carga de estresse maior no fim do dia”.*

INDIVÍDUO B10: *“Psicológico. Perde tempo para praticar atividade física”.*

INDIVÍDUO B11: *“Psicológico. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B12: *“Psicológico. Como atendente tenho gasto sobrecarregado de energia, pois o tempo todo utilizo argumento e persuasão”.*

INDIVÍDUO B13: *“Psicológico. Não comentou”.*

Seguindo as respostas acima pode-se notar que para os colaboradores da empresa “A”, o cansaço no aspecto físico foi o mais assinalado, tendo em vista que os colaboradores possuem um trabalho muito mais braçal e por um período longo do dia, conseqüentemente causando aos mesmos uma fadiga ou cansaço físico no final do turno de trabalho, devido seu gasto maior de energia, esforço físico e força. Segundo Maciel (2008, p. 120) a fadiga “é causada por fatores exógenos, provenientes da atividade de um segmento corporal, provocando uma acidose e levando a uma intoxicação residual, diminuindo, assim, a capacidade de defesa natural do organismo e de executar o trabalho/tarefa”.

Em seguida podemos perceber que para o “indivíduo A7 e A8”, o aspecto psicológico foi escolhido, podendo estar relacionado à função desempenhada pelos mesmos, onde o indivíduo A7 por ser o motorista responsável pelas entregas se utiliza de prazos e tempo, além dos cuidados ao fazer a entrega, e para o indivíduo A8, por ter um importante cargo na empresa ao qual ele é o gerente de produção, responsável por metas e cuidados na preparação do produto, além de ser responsável pelos trabalhadores exigindo assim muita concentração e responsabilidade.

Já nas respostas dos colaboradores da empresa “B”, o aspecto psicológico foi predominante, acredita-se que devido a grande falta de movimentação durante o expediente, e por se manterem muito tempo em uma só posição, podendo gerar tensões e causando fadiga, até mesmo o contato com outros setores e o público externo faz com que a necessidade do emprego de concentração e responsabilidade seja maior, aumentando assim o estresse e cansaço psicológico.

Maciel (2008, p.120), complementa dizendo que fadiga psicológica “é causada por fatores endógenos, gerando a tensão, ansiedade, depressão, tédio, irritabilidade etc. Pode decorrer de fatores, como a desmotivação, estado de saúde, relacionamento social, etc”.

Sendo assim podemos afirmar que em ambas as empresas os colaboradores apresentam um estado de estresse, tanto físico quanto psicológico, no final do expediente dependendo do tipo de função desempenhada pelo colaborador, mostrando fatores importantes a serem trabalhados na empresa, sendo assim também muito interessante ter um trabalho de ginástica laboral no meio do turno do trabalho, visando minimizar esses impactos na vida do trabalhador e no desempenho deles.

A **questão número 5**, buscou saber durante a rotina de trabalho, qual seria o posicionamento no maior tempo de trabalho, dando aos mesmos as seguintes opções de respostas: “*em pé*”, “*sentado*”, com possibilidade de comentários sobre os mesmos.

INDIVÍDUO A1: “*Em pé. Por ser um trabalho de chão de fábrica, então meu trabalho na sua maioria é na posição em pé*”.

INDIVÍDUO A2: “*Em pé. Nossa função exige ficar muito tempo em pé*”.

INDIVÍDUO A3: “*Em pé. Enche o saco que sai da máquina*”.

INDIVÍDUO A4: “*Sentado. Trabalho com a empilhadeira*”.

INDIVÍDUO A5: “*Em pé. Trabalho na ensacadora*”.

INDIVÍDUO A6: “*Em pé. Trabalho na esteira*”.

INDIVÍDUO A7: “*Sentado. Motorista*”.

INDIVÍDUO A8: “*Sentado. Trabalho na área administrativa*”.

INDIVÍDUO B9: “*Sentado. Não comentou*” (escritório)

INDIVÍDUO B10: “*Sentado. Não comentou*” (escritório)

INDIVÍDUO B11: “*Sentado. Não comentou*” (escritório)

INDIVÍDUO B12: “*Sentado. Não comentou*” (atendente)

INDIVÍDUO B13: “*Sentada. Não comento*”.

De acordo com as respostas nota-se que na empresa “A” se destacam as afirmações com predominância na opção “*Em pé*”, devido à função nos quais os colaboradores exercem, tendo apenas três respostas como “*sentado*” sendo elas as do “*indivíduo A4*”, ao qual o mesmo trabalha com a empilhadeira, “*indivíduo A7*”, por ser motorista e “*indivíduo A8*” por se tratar do gerente geral e ter funções administrativas.

Na empresa “B”, as funções são direcionadas a trabalhos administrativos, sendo evidente a opção de resposta como “*sentado*” predominante. Dessa maneira fica claro que em ambas as empresas é necessário ter momentos para relaxarem, que busque atender à necessidade das tarefas realizadas em cada empresa, pois devido a função que cada um possui

influencia no seu dia de trabalho, assim como mostra a empresa “A”, onde passa muito tempo na posição em pé, e os indivíduos da empresa “B” passam muito tempo sentados, ficando muito tempo em uma só posição ou postura, compensando apenas algumas estruturas musculares e outras não.

Polito e Bergamashi (2003, p.40), acrescentam que:

A posição dominante do corpo do operário, durante suas horas de serviço, tem repercussões em sua estrutura anatômica. Durante o trabalho, certos grupos musculares são solicitados para a execução dos movimentos, enquanto outros permanecem completamente sem função, relaxados. Este fato ocasiona um desequilíbrio da tonicidade muscular, aumentando o tônus dos músculos mais exigidos ou mantendo-os no mesmo nível e diminuindo o daqueles que se encontram sem atividade, surgindo defeitos posturais.

Dessa maneira, acredita-se que a ginástica laboral, busque compreender qual a função que o trabalhador exerce dentro da empresa, para que se possam aplicar exercícios para as duas possibilidades, tanto para quem trabalha em pé, quanto para quem trabalha sentado, tendo assim um melhor aproveitamento das atividades trazidas para a prática da mesma, evitando principalmente as compensações musculares entre os trabalhadores.

A **questão número 6**, perguntou ao colaborador se ele sentia alguma dor ou desconforto em alguma região do corpo durante a rotina de trabalho, deixando como opção de resposta “*Sim*” ou “*Não*”, e caso fosse afirmativa, indicar qual a região do corpo o mesmo sentia tal desconforto. Tendo como respostas as seguintes:

INDIVÍDUO A1: “*Sim. Na coluna*”.

INDIVÍDUO A2: “*Não*”

INDIVÍDUO A3: “*Não*”

INDIVÍDUO A4: “*Não*”

INDIVÍDUO A5: “*Sim. Na lombar*”.

INDIVÍDUO A6: “*Sim. Na coluna*”.

INDIVÍDUO A7: “*Não*”

INDIVÍDUO A8: “*Sim. Costas e Pernas*”.

INDIVÍDUO B9: “*Não*”

INDIVÍDUO B10: “*Não*”

INDIVÍDUO B11: “*Não*”

INDIVÍDUO B12: “*Não*”

INDIVÍDUO B13: “*Sim. Pescoço e ombro esquerdo*”.

Percebe-se através das respostas obtidas neste questionamento, que a resposta “Não”, se mostrou em maior número, porém em comparação entre as duas empresas a maior quantidade de respostas “Sim”, foi na empresa “A”, com maior incidência de dores na coluna, mostrando também que possivelmente, e não sendo via de regra, os indivíduos que possuem um contato com cargas altas se mostram mais vulneráveis as lombalgias e desvios posturais, em comparação a empresa “B”.

Mesmo com essa grande diferença nas respostas é sempre importante levar em consideração a área de atuação de cada indivíduo na empresa, bem como a posição e atividade que exerce, exigindo do profissional de educação física, que orientem os colaboradores, a respeito das posições e movimentos as quais poderão ajudar a evitar ou diminuir os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), e as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), mesmo tendo em vista que em algum momento da vida adulta a população, em seus diversos seguimentos de trabalhos, está sujeita a dores ou desconfortos, não só em seus ambientes de trabalho, mas fora também.

Dessa maneira para Lima (2007, p. 271), “a postura incorreta advém da má condição ergonômica e/ ou da falta de conhecimento. A orientação pode ocorrer por meio de treinamento para conscientizar sobre a importância da postura cotidiana no ambiente de trabalho”.

Sendo assim a conscientização do colaborador é muito importante, pois dessa forma o mesmo está ciente da aplicação da ginástica laboral, visando um melhor desempenho da sua função e o próprio cuidado com sua saúde.

Na questão número 7, perguntou-se como os entrevistados classificavam a qualidade de sono, colocando como opções de resposta as seguintes: “*Excelente*”, “*Boa*”, “*Regular*”, “*Ruim*”, “*Muito ruim*”.

INDIVÍDUO A1: “*Boa*”

INDIVÍDUO A2: “*Regular*”

INDIVÍDUO A3: “*Excelente*”

INDIVÍDUO A4: “*Ruim*”

INDIVÍDUO A5: “*Boa*”

INDIVÍDUO A6: “*Boa*”

INDIVÍDUO A7: “*Excelente*”

INDIVÍDUO A8: “*Boa*”

INDIVÍDUO B9: “Boa”

INDIVÍDUO B10: “Boa”

INDIVÍDUO B11: “Boa”

INDIVÍDUO B12: “Excelente”

INDIVÍDUO B13: “Boa”

De acordo com as respostas houve prevalência na resposta “Boa”, em seguida 3 indivíduos A3, A7 e B12 como “Excelente” e apenas o “indivíduo A2” como “Regular” e o “indivíduo A4” como “Ruim”. Mostrando assim que grande parte dos entrevistados considera a qualidade de sono como “Boa”, tendo em vista que a qualidade do sono pode interferir no rendimento do trabalhador durante sua jornada de trabalho, aos quais ligadas a outros fatores pode levar ao estresse.

Polito e Bergamashi (2003, p. 34) acrescentam que,

Alteração na respiração, enrijecimento muscular, tensão no pescoço, dor nas costas, peito e cabeça, mãos e pés frios e suados, irritação, fadiga, fadiga crônica, dificuldade para dormir, fraqueza, prisão de ventre, diarreia, vômito, muita ou pouco apetite, dificuldade de concentração, aumento do consumo de cigarros e bebidas alcoólicas. Se esses sintomas forem mantidos por muito tempo, a tensão tenderá a ser maior do que o organismo tolera, e as consequências serão dramáticas, aumentando muito o risco de ataque, derrame, hipertensão, insônia, ulcera, depressão, ansiedade e enxaqueca.

Na **questão número 8**, indagou-se aos colaboradores se os mesmos praticavam exercício físico regular, e em caso de afirmativa, apontar quantas vezes na semana colocando como opções de respostas as seguintes: “1 vez na semana”, “2 vezes na semana”, “3 vezes na semana”, “4 vezes na semana”, “todos os dias”, e “não pratico”, mostrando abaixo as seguintes respostas.

INDIVÍDUO A1: “Uma vez na semana”.

INDIVÍDUO A2: “Não pratico”.

INDIVÍDUO A3: “Não pratico”.

INDIVÍDUO A4: “Não pratico”.

INDIVÍDUO A5: “Não pratica”

INDIVÍDUO A6: “Não pratico”

INDIVÍDUO A7: “3 vezes na semana”.

INDIVÍDUO A8: “Não pratico”.

INDIVÍDUO B9: “2 vezes na semana”.

INDIVÍDUO B10: “2 vezes na semana”.

INDIVÍDUO B11: “3 vezes na semana”.

INDIVÍDUO B12: “4 vezes na semana”.

INDIVÍDUO B13: “4 vezes na semana”.

Seguindo as respostas acima é possível perceber que os indivíduos da empresa “A”, possuem um menor contato com a prática de exercício físico em comparação a empresa “B”, ao qual se mostraram mais ativos fisicamente de acordo com suas respostas. Dessa maneira pode-se analisar que o possível motivo no qual os participantes da empresa “A” possuem um menor contato com o exercício físico é a ligação com o tipo de trabalho que os mesmos desempenham, em comparação a empresa “B”, onde faz que o trabalhador não tenha motivação ou ânimo além do horário de trabalho para a prática de exercícios, devido sua carga de trabalho ser mais alta e o desgaste físico ser grande em decorrência dos esforços que realizam.

Dessa forma fica evidente que é de suma importância conscientizar, motivar e criar opções aos colaboradores sobre as possibilidades da sua prática em outros horários, mostrando a grande influência em se praticar exercícios físicos regular, visando melhorar a saúde do trabalhador, atuando como um grande parceiro contra o sedentarismo e um aliado para um estilo de vida mais saudável.

Na questão número 9, se buscou saber a quanto tempo os colaboradores praticavam atividades físicas regulares, dando como alternativas as seguintes respostas: “Menos de 6 meses”, “De 6 a 12 meses”, “Entre 1 e 2 anos”, “Mais de 2 anos”, “Não pratico”, buscando saber qual o tipo de atividade física os mesmos praticavam.

INDIVÍDUO A1: “Mais de 2 anos. Corrida, jogos”.

INDIVÍDUO A2: “Entre 1 a 2 anos. Caminhada e futebol”.

INDIVÍDUO A3: “Não pratico”.

INDIVÍDUO A4: “Entre 1 a 2 anos. Caminhada”.

INDIVÍDUO A5: “Não pratico”.

INDIVÍDUO A6: “Não pratico”.

INDIVÍDUO A7: “Mais de 2 anos”.

INDIVÍDUO A8: “Não pratico”.

INDIVÍDUO B9: “Mais de 2 anos. Academia e bicicleta”.

INDIVÍDUO B10: *“Mais de 2 anos. Bicicleta e tênis”.*

INDIVÍDUO B11: *“Mais de 2 anos. Corrida e pedalada”.*

INDIVÍDUO B12: *“Menos de 6 meses. Cross fit”.*

INDIVÍDUO B13: *“De 6 a 12 meses. Caminhada”.*

Através das respostas, observou-se que a prática de atividades físicas se mostrou em menor quantidade na empresa “A”, em comparação com a da empresa “B”, no qual todos se mostraram envolvidos em uma atividade física. Deixando nítido novamente o quanto o envolvimento com a prática de atividades é pouco explorado e praticado pelos colaboradores. Sendo assim considera-se um resultado mediano ao que se diz a respeito da empresa “A”, pela pequena participação em alguma atividade física fora do ambiente de trabalho, podendo levar com consideração o mesmo questionamento feito na questão número 8, sobre a disposição e motivação para a prática ao final do turno de trabalho, sobre o estilo de vida mais sedentário decorrente do trabalho que se exerce na empresa.

A respeito da importância da prática de atividade física Mendes e Leite (2008, p.103) ressaltam que “ao realizar atividade física regular, além de deixar de ser sedentário, o indivíduo apresenta uma interferência positiva sobre outros fatores de risco de DAC, como estresse, hipertensão, tabagismo, obesidade e dislipidemias”.

A questão número 10, colocou em discussão a seguinte pergunta: o colaborador saberia dizer para que serve a ginástica laboral? Deixando a alternativa “sim” ou “não”, e caso fosse “sim” que explicasse, teve-se as seguintes respostas sobre o tema:

INDIVÍDUO A1: *“Sim. Para uma melhor condição física para a execução do trabalho”.*

INDIVÍDUO A2: *“Sim. Ajuda o início a rotina de trabalho”.*

INDIVÍDUO A3: *“melhora a postura, evita dores”.*

INDIVÍDUO A4: *“Não”.*

INDIVÍDUO A5: *“Não. Mas sei que ajuda na hora de começar a trabalhar”.*

INDIVÍDUO A6: *“Sim. Ajuda bastante para aquecer os músculos”.*

INDIVÍDUO A7: *“Sim. Para melhora pra não sentir dores”.*

INDIVÍDUO A8: *“Sim. Evita dores, prevenção de problemas musculares entre outros”.*

INDIVÍDUO B9: *“Sim. Para melhor qualidade de vida e estímulo a praticas exercício físico”.*

INDIVÍDUO B10: *“Prevenção a doenças”.*

INDIVÍDUO B11: *“Sim. Para diminuir o estresse do trabalho e evitar lesões por trabalho repetitivo”*

INDIVÍDUO B12: *“Sim. Para incentivar os colaboradores a prática de atividade física, prevenção e manutenção da saúde”.*

INDIVÍDUO B13: *“Sim. Não comentou”.*

Foi possível perceber nas respostas que a grande maioria dos entrevistados assinalou que *“sim”*, tendo apenas o *“indivíduo A4 e A5”*, assinalando que *“não”*. Mesmo com a grande maioria das afirmativas serem positivas, é possível notar também que através das respostas descritas o conhecimento sobre o tema é limitado, porém é positivo e vai de encontro com os objetivos que a ginástica laboral tem, sendo de suma importância e ficando claro para o trabalhador, criando assim um ambiente saudável, visando à melhora na qualidade de vida e respeitando sempre, a participação de forma espontânea.

Segundo Mendes e Leite (2008, p.53).

Os principais objetivos de implantar a GL são a prevenção das principais doenças ocupacionais, a diminuição dos acidentes de trabalho e do absenteísmo, além do incentivo da prática regular de atividade física fora do horário de trabalho. Esses objetivos são atingidos pela GL por meio do aumento do bem-estar geral, da disposição dos trabalhadores, do maior relacionamento e cooperação entre as equipes de trabalho.

Então podemos considerar o resultado de certa forma positiva, onde foi possível identificar pela grande maioria das respostas que mostram ter ligação ao objetivo do qual a ginástica laboral busca trabalhar.

Na pergunta número 11, questionou-se aos colaboradores se os mesmos participavam da ginástica laboral, deixando como opções de respostas, *“Sim”* ou *“Não”*, e a frequência da participação *“Muito frequente”*, *“Frequente”*, *“Às vezes”*, *“Muito raramente”*, *“nunca”*, e com possibilidade de justificativa.

INDIVÍDUO A1: *“Sim. Muito frequente. Todos os dias”.*

INDIVÍDUO A2: *“Sim. Frequentemente, porque é rápido e ajuda a iniciar o dia”.*

INDIVÍDUO A3: *“Sim. Muito frequente. Ela é simples e rápida e ajuda a alongar o corpo”.*

INDIVÍDUO A4: “*Sim. Frequentemente. Evito faltar porque é feito só 3 vezes na semana*”.

INDIVÍDUO A5: “*Sim. Frequentemente. Sempre que pode*”.

INDIVÍDUO A6: “*Sim. Muito frequente, todas as vezes que tem, gosta muito*”.

INDIVÍDUO A7: “*Sim. Muito frequente, gosto de participar*”.

INDIVÍDUO A8: “*Sim. Às vezes, por motivos de iniciação do trabalho*”.

INDIVÍDUO B9: “*Sim. Às vezes, não comentou*”.

INDIVÍDUO B10: “*Sim. Às vezes, não comentou*”.

INDIVÍDUO B11: “*Sim. Muito frequente, não comentou*”.

INDIVÍDUO B12: “*Sim. Às vezes, não comentou*”.

INDIVÍDUO B13: “*Sim. As vezes*”.

Observando as respostas, mostra-se que o “*Sim*” foi unânime entre os entrevistados, mesmo tendo as respostas dos “indivíduos B9, B10, B11, B12, B13”, apenas que “*Sim*”, sem comentários. Obteve-se 5 indivíduos com a opção “*muito frequente*”, em seguida 3 indivíduos como “*frequentemente*” e 5 como “*às vezes*”, dando a entender que os mesmos participam da ginástica laboral, porém a participação de alguns entrevistados ainda são pouco frequentes nas aulas, assim é importante ressaltar que bem mais que gostar de participar da aula, é necessário ter uma frequência maior nas práticas, para que se possa criar uma justificativa mais consistente e até mesmo para alcançar os benefícios que esta proporciona ao trabalhador, pois como descrito nesse estudo é preciso ter uma participação regular nas aulas. Vale ressaltar que, se a prática for feita de forma espontânea, a participação do mesmo se torna muito mais prazerosa e eficiente.

Neste sentido, Mendes e Leite (2008, p. 2), acrescentam que “a GL busca criar um espaço, no qual os trabalhadores, por livre e espontânea vontade, exercem várias atividades e exercícios físicos, que são muito mais do que um condicionamento mecanicista, repetitivo e autônomo”.

Na questão número 12, foi perguntado aos entrevistados se gostavam de praticar ginástica laboral no ambiente de trabalho, tendo como opção de resposta “*Sim*” ou “*Não*” e o porquê, mostrando abaixo as respostas.

INDIVÍDUO A1: “*Sim. Dá uma melhor condição física*”.

INDIVÍDUO A2: “*Sim. Porque me faz sentir mais disposto*”.

INDIVÍDUO A3: “*Sim. Acha importante*”.

INDIVÍDUO A4: *“Sim. Ajuda para aquecer antes do trabalho”.*

INDIVÍDUO A5: *“Sim. Relaxa o corpo, ajuda”.*

INDIVÍDUO A6: *“Sim. Faz bem para a saúde”.*

INDIVÍDUO A7: *“Sim. É Importante”.*

INDIVÍDUO A8: *“Sim. Faz bem a saúde, e disposição durante o dia, aquece o corpo e distrai”.*

INDIVÍDUO B9: *“Sim. Quando dá tempo, gosto de participar porque o dia fica mais leve”.*

INDIVÍDUO B10: *“Sim. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B11: *“Sim. Ajuda no controle do estresse”.*

INDIVÍDUO B12: *“Sim. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B13: *“Sim. Não comentou”.*

Observando as respostas, fica evidente que a opção “*Sim*” se mostra como predominante de todos os indivíduos entrevistados, obtendo assim uma resposta positiva, mostrando que os mesmos gostam de participar das aulas de ginástica laboral, dando ênfase na resposta do “*indivíduo A2*” com o seguinte comentário: *“porque me faz sentir mais disposto”*, mostrando assim que é possível através da ginástica laboral dar ao trabalhador uma melhor disposição ao ofício. E o “*indivíduo B11*”, que diz: *“ajuda no controle do estresse”*, evidenciando o que o estudo traz sobre a influência do estresse no ambiente de trabalho.

Dessa maneira Lima (2007, p. 60), acrescenta que,

A atividade física, por meio da GL, é um caminho para esses indivíduos exercitarem-se, descarregarem uma parte de suas tensões e descobrirem que, ao se movimentarem, podem sentir-se melhor físico e mentalmente. A GL também é uma forma sutil de mostrar a essas pessoas que é fundamental relaxar.

A questão número 13, perguntou aos entrevistados quais os benefícios a prática da ginástica laboral trouxe para sua atividade dentro de empresa, deixando de forma aberta as respostas.

INDIVÍDUO A1: *“Faz com que não tenhamos desconforto maior nas atividades diárias”.*

INDIVÍDUO A2: *“Dá disposição, animação, tira a preguiça”.*

INDIVÍDUO A3: *“Ajuda nas atividades do início do trabalho, alonga o corpo, tira a preguiça, menos dor”.*

INDIVÍDUO A4: *“Começar o dia bem alongado e disposto”*.

INDIVÍDUO A5: *“Corporal ajuda, a preparar o corpo para o trabalho”*.

INDIVÍDUO A6: *“Sim, ajuda no início do trabalho”*.

INDIVÍDUO A7: *“Me sinto muito bem com a ginástica”*.

INDIVÍDUO A8: *“Evita dores nas articulações e possibilidade de lesões”*.

INDIVÍDUO B9: *“Todos trabalhamos com mais disposição durante o dia”*.

INDIVÍDUO B10: *“Alongamento e preventivo”*.

INDIVÍDUO B11: *“Qualidade de vida, conhecimento do corpo”*.

INDIVÍDUO B12: *“Melhoramento do relacionamento com outros setores e qualidade de disposição”*.

INDIVÍDUO B13: *“Não respondeu”*.

Observando as respostas percebe-se um resultado satisfatório, pois nota-se que para a maioria dos indivíduos a ginástica laboral trouxe benefícios dentro da empresa, indo desde a diminuição nas dores e desconfortos, melhora no humor e disposição, até a melhora no relacionamento entre os setores, evidenciando a grande importância de se usar a ginástica laboral como uma importante ferramenta de trabalho em parceria com a empresa, sendo trazidas também nesse estudo, mostrando os possíveis benefícios aos colaboradores que a praticam.

Pois Segundo Lima (2007, p. 29),

A GL é um meio de valorizar e incentivar a prática de atividades físicas como instrumento de promoção da saúde e do desempenho profissional. Dessa forma, valendo-se da diminuição do sedentarismo, do controle do estresse e da melhoria da qualidade de vida, o aumento do desempenho profissional, pessoal e social, ocorrerão naturalmente.

A **questão número 14**, perguntou aos entrevistados se na opinião deles, a ginástica laboral tem influenciado na hora de lazer (tempo livre), com a opção *“Sim”* ou *“Não”*, e caso sendo *“Sim”* de que forma, onde foram colocadas as seguintes respostas:

INDIVÍDUO A1: *“Sim. Não deixa fadigado”*.

INDIVÍDUO A2: *“Sim. A se movimentar mais”*.

INDIVÍDUO A3: *“Não. Não comentou”*.

INDIVÍDUO A4: *“Não. Não comentou”*.

INDIVÍDUO A5: *“Não. Não comentou”*.

INDIVÍDUO A6: *“Sim. Lembra da atividade física”.*

INDIVÍDUO A7: *“Sim. Não dá câimbra e o corpo está em ótimo estado”.*

INDIVÍDUO A8: *“Sim. Acabo me alongando sempre antes de fazer qualquer exercício”.*

INDIVÍDUO B9: *“Não. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B10: *“Sim. Qualidade de vida”.*

INDIVÍDUO B11: *“Não. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B12: *“Sim. Melhora disposição e esse momento aproxima a família”.*

INDIVÍDUO B13: *“Não”.*

É possível observar que de acordo com as respostas, os indivíduos que deram como afirmativa “*Sim*”, tiveram uma melhor compreensão do que se perguntava, pois os indivíduos conseguiram argumentar de forma sucinta de que maneira a ginástica laboral influenciou em seu tempo livre, mostrando-se assim um importante influente na busca por uma melhor qualidade de vida, não só dentro da empresa, mas fora dela também ou em momentos ociosos. Em contra partida os indivíduos que optaram pela opção “*Não*”, não deixaram nenhum argumento, para que pudéssemos ter melhor interpretação da resposta negativa.

Na **questão número 15**, foi perguntado aos entrevistados como eles percebem a ginástica laboral na empresa, dando como opções de respostas: “*Muito ruim*”, “*Ruim*”, “*Regular*”, “*Boa*”, “*Muito boa*”, “*Ótima*”, com possibilidade de justificativa. Onde se obteve as seguintes respostas.

INDIVÍDUO A1: *“Ótima. Nos dá uma vida mais saudável”.*

INDIVÍDUO A2: *“Ótima. Porque mostra a importância em se aquecer para iniciar as atividades”.*

INDIVÍDUO A3: *“Boa. Porque nos ajuda a iniciar o dia de trabalho, com mais energia”.*

INDIVÍDUO A4: *“Muito boa. Mostra que a empresa se preocupa com a gente”.*

INDIVÍDUO A5: *“Muito boa. Prepara agente e aquece o corpo”.*

INDIVÍDUO A6: *“Muito boa. Ajuda a iniciar o trabalho”.*

INDIVÍDUO A7: *“Muito boa. Ajuda na melhora do cansaço, mais disposto”.*

INDIVÍDUO A8: *“Ótima. Atrair os colaboradores ao bom relacionamento entre equipe, evitar lesões musculares e atestados sobre o assunto”.*

INDIVÍDUO B9: *“Muito boa. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B10: *“Muito boa. Não comentou”*.

INDIVÍDUO B11: *“Ótima. Faz bem para o corpo e mente”*.

INDIVÍDUO B12: *“Muito boa. Não comentou”*.

INDIVÍDUO B13: *“Ótima. Não comentou”*.

As respostas dos entrevistados se dividiram em “Boa”, “Muito boa” e “ótima”, deixando evidenciado que a ginástica laboral é bem recebida pelos colaboradores, mostrando também que a partir dos comentários dos mesmos, percebe sua importância, tanto no aspecto físico quanto social, colocado pelo “indivíduo A8”, que devido sua função na empresa “A”, se mostra muito importante para a organização dos trabalhadores e diz que a ginástica laboral ajuda: *“Atrair os colaboradores ao bom relacionamento entre equipe, evitar lesões, musculares e atestados sobre o assunto”*, mostrando também a grande capacidade de melhoria no relacionamento entre os colaboradores e a empresa.

Na pergunta número 16, questionou-se aos entrevistados quais as mudanças eles observaram após a implantação da GL, e pediu que enumerassem de 1 a 8 de acordo com sua importância, tendo como opção a seguinte sequência: *“() Diminuiu seu cansaço, (fadiga) em seu trabalho,() Incentivou o cuidado com sua saúde,() Melhorou seu humor no trabalho,() Melhorou sua qualidade de vida,() Diminuíram suas dores no corpo.() Melhorou sua saúde,() Incentivou a prática de atividade física,() Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho,() Outros”*. obtendo como respostas as sequências abaixo.

INDIVÍDUO A1: *“(1) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (2) Incentivou o cuidado com sua saúde, (3) Melhorou sua qualidade de vida, (4) Diminuíram suas dores no corpo, (5) Melhorou sua saúde, (6) Incentivou a prática de atividade física, (7) Melhorou seu humor no trabalho, (8) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho”*

INDIVÍDUO A2: *“(1) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (2) Diminuíram suas dores no corpo, (3) Melhorou seu humor no trabalho, (4) Incentivou a prática de atividade física, (5) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho. (6) Melhorou sua qualidade de vida, (7) Melhorou sua saúde, (8) Incentivou o cuidado com sua saúde”*.

INDIVÍDUO A3: *“(1) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (2) Melhorou seu humor no trabalho, (3) Melhorou sua qualidade de vida, (4) Diminuíram suas dores no corpo, (5) Melhorou sua saúde, (6) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho. (7) Incentivou o cuidado com sua saúde, (8) Incentivou a prática de atividade física”*.

INDIVÍDUO A4: “(1) Diminuíram suas dores no corpo, (2) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (3) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho. (4) Melhorou sua saúde. (5) Melhorou seu humor no trabalho, (6) Incentivou a prática de atividade física, (7) Melhorou sua qualidade de vida, (8) Incentivou o cuidado com sua saúde”.

INDIVÍDUO A5: “(1) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (2) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (3) Melhorou seu humor no trabalho, (4) Melhorou sua saúde, (5) Incentivou o cuidado com sua saúde, (6) Melhorou sua qualidade de vida, (7) Diminuíram suas dores no corpo, (8) Incentivou a prática de atividade física”.

INDIVÍDUO A6: “(1) Incentivou o cuidado com sua saúde, (2) Melhorou seu humor no trabalho, (3) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (4) Melhorou sua qualidade de vida, (5) Melhorou sua saúde, (6) Diminuíram suas dores no corpo, (7) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (8) Incentivou a prática de atividade física”.

INDIVÍDUO A7: “(1) Diminuíram suas dores no corpo, (2) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (3) Incentivou o cuidado com sua saúde, (4) Melhorou sua saúde, (5) Melhorou seu humor no trabalho, (6) Melhorou sua qualidade de vida, (7) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (8) Incentivou a prática de atividade física”.

INDIVÍDUO A8: “(1) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (2) Melhorou seu humor no trabalho, (3) Diminuíram suas dores no corpo, (4) Melhorou sua saúde, (5) Melhorou sua qualidade de vida, (6) Incentivou a prática de atividade física, (7) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (8) Incentivou o cuidado com sua saúde”.

INDIVÍDUO B9: “(1) Melhorou seu humor no trabalho, (2) Diminuíram suas dores no corpo, (3) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (4) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (5) Incentivou a prática de atividade física, (6) Melhorou sua qualidade de vida, (7) Melhorou sua saúde, (8) Incentivou o cuidado com sua saúde”.

INDIVÍDUO B10: “(1) Melhorou seu humor no trabalho, (2) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (3) Diminuíram suas dores no corpo, (4) Melhorou sua qualidade de vida, (5) Incentivou o cuidado com sua saúde, (6) Melhorou sua saúde, (7) Incentivou a prática de atividade física, (8) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho”.

INDIVÍDUO B11: “(1) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (2) Melhorou sua qualidade de vida, (3) Diminuíram suas dores no corpo, (4) Melhorou sua saúde, (5) Incentivou o cuidado com sua saúde, (6) Incentivou a prática de atividade física, (7) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (8) Melhorou seu humor no trabalho”.

INDIVÍDUO B12: “(1) Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho, (2) Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho, (3) Incentivou a prática de atividade física,

(4) *Incentivou o cuidado com sua saúde*, (5) *Diminuíram suas dores no corpo*, (6) *Melhorou seu humor no trabalho*, (7) *Melhorou sua saúde*, (8) *Melhorou sua qualidade de vida*”.

INDIVÍDUO B13: “(1) *Melhorou seu humor no trabalho*, (2) *Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho*, (3) *Incentivou a prática de atividade física*, (4) *Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho*, (5) *Incentivou o cuidado com sua saúde*, (6) *Diminuíram suas dores no corpo*, (7) *Melhorou sua qualidade de vida*, (8) *Melhorou sua saúde*”.

Através das perguntas foi possível elaborar uma sequência geral de respostas nas quais segundo os entrevistados a implantação da ginástica laboral trouxe como resultados, levando em consideração a maioria das respostas, tendo como forma de sequência, as mais relevantes, encontrou-se em destaque as seguintes alternativas: “*Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho*”, “*Diminuíram suas dores no corpo*”, “*Incentivou o cuidado com sua saúde*”, Dessa forma podemos concluir que o aspecto físico nas três primeiras afirmativas mostrou grande melhora, evidenciando também sua influência no sentido da compensação de posturas inadequadas e movimentos repetitivos, trazidos pelos autores referenciados nesse estudo.

Em seguida consideram que “*Melhorou sua saúde*”, “*Melhorou seu humor no trabalho*”, “*Melhorou sua qualidade de vida*”, “*Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho*”, “*Incentivou a prática de atividade física*,”, deixando assim como os últimos os aspectos mais voltados ao seu bem estar pessoal psicológico e social.

A sequência das respostas dos entrevistados pôde mostrar que para aos colaboradores que participam da ginástica laboral nas duas empresas, a participação das aulas tem sido uma ótima ferramenta contra os incômodos musculares que estão sujeitos durante a rotina de trabalho, incentivando assim um maior cuidado com a saúde.

Dessa forma Mendes e Leite (2008, p.10) completam dizendo,

Os principais objetivos para os trabalhadores são: melhorar a postura e os movimentos executados durante o trabalho, aumentar a resistência a fadiga central e periférica, promover o bem-estar geral, melhorar a qualidade de vida, combater o sedentarismo e diminuir o estresse ocupacional.

Na questão número 17, foi perguntado aos entrevistados se considerariam a ginástica laboral importante como ferramenta de promoção à saúde do trabalhador, em seguida perguntando o porquê, no qual responderam da seguinte forma:

INDIVÍDUO A1: *“Sim, pois além de aliviar o cansaço, nos dá uma vida mais saudável”.*

INDIVÍDUO A2: *“Sim, para incentivar a se cuidar”.*

INDIVÍDUO A3: *“Sim, muito importante por conta do cansaço físico”.*

INDIVÍDUO A4: *“Sim, pois se preocupar com nossa saúde é importante”.*

INDIVÍDUO A5: *“Sim, nos ensina a nos alongar antes do trabalho”.*

INDIVÍDUO A6: *“Sim, para a saúde, incentivar a se preocupar com a saúde”.*

INDIVÍDUO A7: *“Muito bom o corpo fica mais leve, sem dores e mais leve”.*

INDIVÍDUO A8: *“O número de atestados por lesões ou dores musculares chegou à zero”.*

INDIVÍDUO B9: *“Não respondeu”.*

INDIVÍDUO B10: *“Sim, não comentou”.*

INDIVÍDUO B11: *“Sim, faz com que praticamos exercícios específicos”.*

INDIVÍDUO B12: *“Sim. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B13: *“Sim. Não comentou”.*

De acordo com as respostas fica evidente que os funcionários consideram a ginástica laboral como uma importante ferramenta de promoção à saúde do trabalhador, pois é possível observar que o entendimento sobre a preocupação com a saúde do colaborador é novamente colocada como a base para uma qualidade de vida elevada. Desta maneira observamos que através da resposta do “indivíduo A8”, que diz: *“O número de atestados por lesões ou dores musculares chegou à zero”*, nos mostra como um trabalho bem elaborado e voltado à preocupação com o trabalhador em seu local de trabalho, pode auxiliar a empresa com menos afastamentos de trabalho, gerando menos custos a empresa dentre outros possíveis benefícios já citados, tanto para a empresa como para o colaborador.

Durante a observação na empresa “B”, foi possível perceber que a professora precisava chamar inúmeras vezes o colaborador para a prática da mesma, mostrando assim, que apesar de saber da importância da GL e dos seus objetivos, os colaboradores não atendem prontamente ao chamado da Professora. É importante ressaltar que muito mais que saber da sua importância como uma ferramenta de promoção à saúde através da prática, os mesmos precisam participar de maneira responsável e contínua, pois poucos colaboradores se manifestaram de imediato para a prática, deixando assim um ponto importante a ser levado em consideração nas respostas dos indivíduos da empresa “B”.

Percebesse que a maioria dos entrevistados da empresa “B”, apenas responderam “Sim”, sem comentários, deixando de informar qual a opinião dos mesmos sobre o tema, tendo ainda o “indivíduo B9”, sem resposta. Durante observação feita foi possível perceber que o ambiente de trabalho da empresa “B” exigia um pouco mais de atenção, sendo assim durante os preenchimentos das respostas, os entrevistados estavam bastante atarefados, por este motivo os mesmos não conseguiram concluir suas respostas e argumentos.

Dessa forma, a descoberta neste ponto do estudo vai de encontro com Mendes e Leite (2008, p. 34), que nos dizem que “a GL contribui de maneira significativa para a promoção da saúde e da qualidade de vida, porque o exercício físico prescrito corretamente é considerado o maior promotor não-medicamentoso e isolado da saúde”.

A **questão número 18**, buscou saber se na opinião dos entrevistados, a ginástica laboral ajuda como forma de aquecimento para suas atividades do dia, dando a possibilidade de resposta.

INDIVÍDUO A1: *“Sim, pois nos dá uma melhor flexibilidade para o trabalho”.*

INDIVÍDUO A2: *“Sim, de manhã o corpo está cansado, ajuda a não sentir dor”.*

INDIVÍDUO A3: *“Sim, pois passo muito tempo em pé”.*

INDIVÍDUO A4: *“Sim muito, ajuda a aquecer o corpo todo”.*

INDIVÍDUO A5: *“Sim, ajuda muito principalmente na parte da manhã”.*

INDIVÍDUO A6: *“Ajuda muito pois trabalho com bastante peso e força”.*

INDIVÍDUO A7: *“Muito, fico correndo. Fico muito feliz quando tem ginástica”.*

INDIVÍDUO A8: *“Sim, evita que os colaboradores se movimentem de forma errada”.*

INDIVÍDUO B9: *“Sim, com a laboral fico com o corpo mais relaxado e posso assim atender os clientes de forma mais eficaz”.*

INDIVÍDUO B10: *“Sim. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B11: *“Sim, melhora também o ânimo”.*

INDIVÍDUO B12: *“Sim. Não comentou”.*

INDIVÍDUO B13: *“Não comentou”.*

Segundo as respostas dos entrevistados, foi possível concluir que a ginástica laboral ajuda sim como forma de aquecimento para o início das atividades do dia, mostrando assim ser um importante momento de aplicação da mesma, pois de acordo com a resposta do “indivíduo B9”: *“com a laboral fico com o corpo mais relaxado e posso assim atender os*

clientes de forma mais eficaz”, traz também como afirmativa o “indivíduo A5”: “ajuda muito principalmente na parte da manhã”, reforçando ainda mais que sua aplicação no horário da manhã antes de iniciar o turno de trabalho, auxilia o colaborador nas tarefas do decorrer do dia.

Polito e Bergamaschi (2003, p. 33), complementam dizendo que “a ginástica laboral, associada à ergonomia, contribui para a melhora da qualidade de vida do trabalhador, o que conseqüentemente gera ganho na produtividade, pois com condições ideais, os riscos de acidente e lesões são reduzidos”.

Na questão número 19, questionou-se a opinião dos entrevistados sobre qual a importância da ginástica laboral para a qualidade de vida deles no trabalho, onde se obteve as seguintes respostas.

INDIVÍDUO A1: *“De suma importância, pois nos dá melhor qualidade de vida”.*

INDIVÍDUO A2: *“Incentiva a nos cuidar sempre”.*

INDIVÍDUO A3: *“Se movimento muito, melhora o início do trabalho com mais disposição”.*

INDIVÍDUO A4: *“Mostra que precisamos se cuidar”.*

INDIVÍDUO A5: *“Incentivar a nos cuidar no trabalho e fora”.*

INDIVÍDUO A6: *“Acho importante para evitar se machucar”.*

INDIVÍDUO A7: *“Bom também todos começa o dia muito bem com a galera”.*

INDIVÍDUO A8: *“Orienta a forma correta de se trabalhar sem exaustão física e muscular”.*

INDIVÍDUO B9: *“Não respondeu”.*

INDIVÍDUO B10: *“Sim, não comentou”.*

INDIVÍDUO B11: *“É fundamental”.*

INDIVÍDUO B12: *“Somente pelo fato de parar”.*

INDIVÍDUO B13: *“Não respondeu”.*

Através das respostas da empresa “A” é possível perceber que os indivíduos compreendem de forma geral como a ginástica laboral pode influenciar na qualidade de vida no trabalho, pois traz a reflexão do cuidado com a saúde, bem como ela é importante para o desenvolvimento de sua função e se torna um importante aliada contra maus hábitos no trabalho, correções e cuidados a serem tomados durante o expediente. Mais uma vez, a empresa “B”, não teve comentários sobre o tema que se pedia, de acordo com a observação

feita na empresa foi possível identificar que os colaboradores iniciam sua jornada de trabalho antes da atividade da ginástica laboral, dessa maneira tinham pouco tempo para responder ao que se pedia, não conseguiram escrever mais, tendo assim de forma negativa sua avaliação sobre o questionamento feito.

A última questão buscou saber do entrevistado, como ele classificaria a relação dele com o professor que realiza a ginástica laboral, deixando como opção de resposta: “*Muito boa*”, “*Boa*”, “*Regular*”, “*Ruim*”, com possibilidade de comentário.

INDIVÍDUO A1: “*Muito boa. Boa comunicação, uma didática ótima*”.

INDIVÍDUO A2: “*Muito boa. Tira dúvidas e é atenciosa*”.

INDIVÍDUO A3: “*Muito boa. Consegue explicar bem os exercícios*”.

INDIVÍDUO A4: “*Muito boa. Ajuda muito a todos, e é divertida e simpática*”.

INDIVÍDUO A5: “*Muito boa. Orienta muito bem, e é atenciosa*”.

INDIVÍDUO A6: “*Muito boa. Ajuda muito todos, e incentiva*”.

INDIVÍDUO A7: “*Muito boa. Ela é atenciosa explica bem os exercícios e alegre*”.

INDIVÍDUO A8: “*Muito boa. Excelente profissional, sempre disposta a fazer mais que o contrato, preocupada com o bem estar não só físico mais também emocional de cada aluno*”.

INDIVÍDUO B9: “*Muito boa. Não comentou*”.

INDIVÍDUO B10: “*Boa. Não comentou*”.

INDIVÍDUO B11: “*Muito boa. Não comentou*”.

INDIVÍDUO B12: “*Muito boa. Não comentou*”.

INDIVÍDUO B13: “*Muito boa. Não comentou*”.

A partir das respostas acima é possível concluir que o contato com o professor em ambas as empresas são positivos e importantes, pois mostra que existe um diálogo entre o trabalhador e o professor, contribuindo ainda mais para um bom andamento das aulas, ficou nítido também que na empresa “A” os indivíduos participantes conseguiram descrever bem mais sobre a professora, mostrando que possui uma grande parcela de participação para o bom andamento da aula, bem como a evolução dos colaboradores envolvidos. Diferente dos indivíduos da empresa “B”, ao qual assinalaram apenas como “*Muito boa*”, porém sem comentário algum sobre a professora, mesmo acreditando que qualquer comentário colocado em forma de resposta seria de grande valia, para melhor assimilação do resultado obtido.

Dessa maneira Aguiar et al. (2015, p. 34). Diz;

O profissional que ministrar as aulas de ginástica laboral deverá ser motivador e capaz de levar aos funcionários a real importância de tal prática. Não deverá preocupar-se somente em “dar as aulas”, pois há outras ações que devem ser propostas, como divulgações e atividades diferenciadas no local de trabalho, causando estímulos maiores e mais significativos.

Foi possível identificar através das observações, que os professores que ministravam as aulas em ambas as empresas, tinham um grande repertório de exercícios e atividades, podendo assim estimular a prática e evitando uma aula, chata e sem motivação, foi possível observar também que a professora da empresa “A” tinha um contato muito bom com os funcionários, onde os mesmos a respeitavam em todos os momentos. Na empresa “B”, a professora possuía um contato maior com uma pequena parte dos funcionários, até mesmo pela pouca participação de outros setores, mas mesmo assim, a mesma tinha um bom contato com os trabalhadores que participavam das aulas.

O profissional de educação física precisa estar sempre buscando novas alternativas para motivar o trabalhador a cuidar da sua saúde, mas acima disso, mostrar de forma clara o quanto um estilo de vida mais saudável pode influenciar tanto dentro da empresa quanto fora, fazendo assim com que, não só ele tenha uma nova percepção de vida mais saudável, mas também os que estão a sua volta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se mostrou muito relevante, pois através do levantamento bibliográfico realizado e as opiniões dos colaboradores das duas empresas que aplicam o programa de ginástica laboral, foi possível evidenciar através da obtenção dos dados coletados através dos questionários e da observação realizada no ambiente de trabalho, sua utilização como uma importante ferramenta para a melhora na qualidade de vida do trabalhador, buscando assim mostrar os benefícios da ginástica laboral para os participantes.

Constatou-se que neste estudo os colaboradores de ambas as empresas gostam da prática da ginástica laboral, reconhecem que a mesma é benéfica e contribui para o desempenho de sua função, considerando esta prática importante no seu ambiente de trabalho, e mesmo sendo relatados de maneira breve pelos entrevistados, foi possível perceber que todos notavam seus benefícios, mostrando que após a implantação da ginástica laboral, os entrevistados relataram iniciar o trabalho com mais disposição, ânimo e incentivo para a realização das suas obrigações diárias durante o expediente de trabalho.

Verificou-se também que através das respostas dos entrevistados todos conhecem sua importância na manutenção da qualidade de vida do trabalhador, reconhecendo os seus objetivos, benefícios e sua importância, no entanto pôde-se notar também através das observações feitas em campo, que em uma das empresas, sendo ela do setor de administração, uma pequena resistência pela grande parte dos trabalhadores, em contra partida os que participavam com maior frequência se mostraram interessados e compreendiam os movimentos pedidos, indo de acordo com as afirmações citadas pelos próprios entrevistados. Na empresa de fabricação de ração animal, foi possível perceber que durante as aulas de ginástica laboral todos participavam da aula, se mostravam interessados e faziam todos os exercícios pedidos pela professora, tendo assim um ótimo aproveitamento.

Conclui-se também através das entrevistas feitas que há impactos sofridos nos aspectos físicos e psicológicos após o fim de cada jornada de trabalho, onde foi possível

perceber pequenos desconfortos osteomusculares e posturais, sobre tudo na região da lombar, revalidando que as pausas para a ginástica laboral, se tornam importantes, pois é onde o trabalhador consegue relaxar e alongar grupos musculares que são menos exigidos durante o trabalho, visando evitar a compensação de outras.

O estudo se mostrou importante também, pois norteando-se pelas respostas sobre o índice de atividade física fora do ambiente de trabalho, foi possível notar que a maior parte dos trabalhadores praticam atividade física regular, dessa maneira percebe-se que há uma grande necessidade em continuar a estimular o colaborador a se manter mais ativo, mesmo sabendo que ao final da jornada de trabalho os mesmos se encontram cansados, criando assim novas formas para estimular sua prática, mostrando a importância da mesma para a saúde do trabalhador, é importante ressaltar que este trabalho de conscientização pode e deve ser realizado através da prática da laboral, visando assim contribuir para a saúde e qualidade de vida do trabalhador dentro e fora da empresa.

Fica evidente que há uma grande necessidade de haver mais estudos acerca do tema em discussão, pois é preciso ter mais interesse tanto das empresas quanto dos funcionários sobre a importância da prática de ginástica laboral, levando em consideração sua qualidade de vida no trabalho, além de aumentar o campo de atuação do profissional de educação física, dessa forma incentivando cada vez mais a prática de exercícios físicos no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Lauro Ubirajara Barbosa de; FIGUEIREDO, Fabiana; OLIVATTO, Marco Antonio; CARNEIRO, Marcia Ferreira Cardoso; TSCHOEKE, Rony; DA COSTA, Lamartine pereira. **Ginástica laboral: prerrogativa do profissional de educação física**/ Branco, Antônio Eduardo(organizador) / (autores) Rio de Janeiro: CONFEF, 2015.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. – 10 Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

DINIZ, Denise Pará. **Guia de qualidade de vida: saúde e trabalho/coordenação**. – 2.ed. – Barueri, SP :Manole, 2013. – (Serie guias de medicina ambulatorial e hospitalar/ editor da serie Nestor Schor).

HARADA, Maria de Jesus Castro Sousa; PEDREIRA, Mavilde da Luz Gonçalves; VIANA, Dirce Laplaca. **Promoção de saúde: fundamentos e práticas**. São Caetano do Sul, SP: Yendis editora, 2012.

LIMA, Valquiria de. 1969. **Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho**/ Valquiria de Lima. – 3.ed. Ver. E ampliada. – São Paulo: Phorte, 2007.

MACIEL, Marcos Gonçalves. **Ginástica laboral: instrumento de produtividade e saúde nas empresas**/ Marcos Gonçalves Maciel – Rio de Janeiro: shape, 2008.

MALHEIROS, Bruno Taranto. **Metodologia da pesquisa em educação**. 2 Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básico, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7.Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARIA MAEMO, Jose Carlos do Carmo. **Saúde do trabalhador no SUS: aprender com o passado, trabalhar o presente, construir o futuro**/. – São Paulo: HUCITEC, 2005. 372.p :il – (saúde em debate; 165).

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. - 2 Ed. São Paulo :Atlas, 2009.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da pesquisa Científica**. 3.Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: MANOLE, 2004.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral, princípios e aplicações práticas**. 2°. ed. Barueri: MANOLE, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 Ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

POLITO, Eliane; BERGAMASHI, Elaine Cristina. **Ginástica laboral: teoria e prática – RIO DE JANEIRO :2° Edição, Sprint, 2003.**

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola a academia**. – 2.Ed. ver. atual. e ampl. – São Paulo: Rêspel, 2003.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23° Ed. São Paulo, Cortez, 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE “A”

OBSERVAÇÕES NO CAMPO DE PESQUISA

Será relatada de maneira descritiva a observação feita nas aulas de ginástica laboral, ministradas em uma empresa de fabricação de rações para animais, situada na cidade de Sinop – MT, ao qual é ministrada por uma professora e executados por cerca de 10 funcionários, feitos 3 vezes por semana, sempre no início do expediente e com duração de 15 minutos.

Empresa “A”

Primeiro dia de observação a professora chegou na empresa e foi logo a cantina dos trabalhadores, onde todos se reúnem para tomar café da manhã ao qual a empresa disponibiliza todos os dias antes de entrar no turno de trabalho, a professora também toma café com eles, pois diz ser importante ter esse contado com os mesmos, não só durante as aulas mas também antes, para criar um vínculo mais tranquilo e sociável com os mesmos, em seguida os colaboradores se encaminham aos vestiários para se trocaram em seguida passam seu sapatos em uma máquina para limpar a sola do mesmo, em quanto isso a professora os aguarda em um espaço dentro da empresa entre maquinas e produtos utilizados na fabricação das rações, o espaço é suficiente para a aplicação dos exercícios. A professora iniciou pontualmente às 7 horas da manhã, mesmo faltando alguns, ela iniciou os exercícios, onde aos poucos foram chegando e executando os alongamentos, nesta data ele iniciou os exercícios de forma individual, de forma global, trabalhou movimentos de rotação, pliométricos com pouco salto, alongamentos de cadeia posteriores, outros grupos musculares sendo eles tanto superior quanto inferiores, em seguida após 5 minutos de execução individual a professora pediu que formasse duplas, cada indivíduo alongou seu colega e vice-versa. Em todo momento a professora orientava o colaborador, tanto quando havia dúvidas na execução dos exercícios ou quando percebia que o mesmo estava fazendo errado. A grande parte dos trabalhadores participou da aula apenas 2 não, após a finalização dos exercícios todos os envolvidos assinaram uma lista de presença e em seguida receberam seu EPI (Equipamentos de Proteção individual) e deram início a sua jornada de trabalho.



O segundo dia de observação, a professora foi direto para a cantina encontrar os trabalhadores para tomar café da manhã com eles e conversarem antes de iniciarem a aula, em seguida todos foram colocar seus uniformes, e irem ao espaço onde são feitas as práticas, a professora os aguardavam no mesmo local de todas as aulas. Nesta data o professor levou pequenos bastões para auxiliar nos exercícios propostos do dia, formou se um pequeno círculo, cada um com o seu bastão, iniciou aquecendo e alongando membros superiores, com movimentos de rotação de tronco, ombro e antebraço, logo em seguida passou para membros inferiores, sempre utilizando os bastões. Em todos os exercícios a professora demonstrava antes para todos, e em seguida passou orientando um de cada vez, durante a aula, 2 participantes perguntaram para que serviam aquele exercício, logo em seguida a professora explicou para que servia e para quais grupos musculares era direcionado, ouve poucas dúvidas. Logo em seguida todos assinaram a lista de presença e pegaram seus EPI, para iniciar suas atividades.



No terceiro dia de observação, novamente a professora os encontrou no refeitório conversam e em seguida foram colocar os uniformes. A professora iniciou a aula às 7 horas em ponto, havia poucos ainda, após 5 minutos os demais chegaram também. A aula foi iniciada de forma individual, com alongamentos tanto para grupos musculares grandes, quanto para pequenos e depois de forma global, dando mais ênfase em exercícios de rotação de ombro e quadríceps, até mesmo pelo movimento repetitivo que os mesmos fazem durante sua função. Em seguida a professora passou movimentos com passadas, pequenos passos laterais, a fundos curtos, pequenos saltos visando trabalhar o corpo todo como aquecimento.



No quarto dia de observação a professora chegou à empresa e foi direto tomar café com os colaboradores, em seguida alguns deles, foram se trocar e colocar o uniformes. Assim às 7 horas da manhã em ponto a professora iniciou, os exercícios apenas com alguns, pois os demais estavam se arrumando, após cerca de 5 minutos do início os demais colaboradores chegaram, e participaram, alguns deles estavam bastante sonolentos e acabavam fazendo os exercícios com um pouco mais de preguiça. A professora iniciou as atividades com pequenos alongamentos, passando em seguida exercícios de movimentação de forma individual se movimentando de um ponto ao outro seguindo o comando da professora, por final dos exercícios a professora pediu que todos assinassem as lista de chamada. Nesta data em especifica a professora pediu para o responsável, no caso o gerente se ela poderia ficar um pouco mais para verificar como estava o desenvolvimento de cada função, bem como a postura dos mesmos, enquanto realizavam suas funções, durante os acompanhamentos sugeriu e reforçou alguns movimentos e posicionamentos dos colaboradores e também elogiou outros que estavam seguindo os cuidados pedidos em momentos anteriores.

A professora disse que todos os funcionários que participam das aulas de ginástica laboral ganham remuneração simbólica, por isso a necessidade de assinar a lista de presença, porém não são obrigados a participar. Dentre os colaboradores tem 2 deles que não são

alfabetizados, porém, também participam das atividades, informou que entre períodos de 3 a 5 meses ela aplica questionários aos colaboradores, tendo um acompanhamento de suas dificuldades, e ajudando a melhorar a ergonomia dos trabalhadores, pois segundo ela, em alguns setores o colaborador passava grande parte do seu trabalho em uma só posição, compensando muito mais um lado do corpo, dessa maneira ela sugeriu a troca de lado a cada hora de atividade diária, buscando minimizar os acidentes e as doenças osteomusculares, além de colher informações aos proprietários sobre a saúde do funcionário, ela disse também que sempre que possível ela observa os colaboradores em suas funções, para averiguar se há algum tipo de compensação ou possível desconforto sofrido pelo colaborador que possa ser melhorado, a fim de evitar acidentes e lesões.

Empresa “B”

Será relatado de maneira descritiva a observação feita na empresa “B”, ao qual se trata de um escritório do ramo de energia elétrica da cidade de Sinop- MT, o escritório conta com cerca de 15 colaboradores, sendo divididos por setores. As aulas são ministradas 2 vezes por semana, iniciando às 8 horas da manhã, com duração de 15 minutos. A aula é ministrada por uma acadêmica do 7º semestre de educação física, que atua nessa empresa a 1 ano e meio com a ginástica laboral.

Primeiro dia, a professora chegou à empresa e foi de setor em setor, convidando e chamando os colaboradores, para iniciar as atividades da ginástica laboral, todos que ela convidou sem ser na sala da prática, não foram participar, na sala onde é feita os exercícios também é um setor, ela insiste e chama algumas vezes, onde 7 colaboradores, foram participar da aula, em seguida se deu o início aos exercícios formaram um pequeno círculo todos sentados em suas cadeiras, a professora passou todos os exercícios sentados, alguns tiveram mais dificuldades em executar os exercícios. Durante a aula os mesmos conversam e riam bastante, foi feito alongamento de membros superiores e inferiores. Para finalizar a professora pediu que cada um deles desse um abraço sem seu colega e deseja se um ótimo dia de trabalho, e em seguida pediu que assinasse a lista de presença.



Segundo dia de observação a professora passou em outros setores convidando os demais para a prática da ginástica laboral, novamente não vieram, somente 6 pessoas que trabalham na sala onde é feita a prática que participaram. A aula iniciou as 8h05min formando um pequeno círculo com todos em pé, em seguida formaram duplas e fizeram os exercícios alternando os parceiros, trabalhando membros inferiores e em seguida passando para membros superiores. Na finalização a professora pediu que cada um deles desejasse um bom dia ao seu colega de trabalho e em seguida pediu que assinasse a lista de presença.



No terceiro dia de observação a professora passou em outros setores de sala em sala convidados os demais, para participar da aula de ginástica laboral, onde novamente ninguém dos outros setores foi participar, em seguida convidou todos da sala onde é usada como espaço para a prática, onde somente 5 colaboradores foram praticar. Nesta data a professora havia levado pequenas borrachas, que serviriam para usar durante a aula, em seguida pediu que formasse um pequeno círculo e distribuiu as borrachas, deu início a aula alongando membro superiores, em seguida passou para membros inferiores, onde pediu que um colega ajudasse o outro segurando a borracha, sempre antes de pedir que iniciassem os movimentos ela mesmo mostra como era o exercício, durante a execução a professora orientava e corrigia os participantes, logo no final após finalizar os exercícios ela pediu que cada um complementasse seu colega e desejasse um bom trabalho e seguida, pediu que todos os que participaram da ginástica laboral, assinar a lista de presença.



Quarto e último dia de observação, a professor chegou e foi direto nos demais setores, convidando casa um deles a participar da ginástica laboral, novamente ninguém do setores foi participar da aula, em seguida chegou no local, onde também é um escritório e o local onde é feito os exercícios, fez o convite em voz alta a todos os que estavam na sala, e também chamou por nomes, porém novamente apenas 5 colaboradores se dispuseram em participar, em seguida deu inicia as 8:10, formando um pequeno círculo com todos em pé, começou fazendo movimentos de rotação de tronco, e em seguida iniciou um alongamentos de membros inferiores, alongando ambas as pernas, em segui passou para os membros superiores, com alongamentos de ombro, punho, cervical e ante braço. Para finalizar a

professora desejou um ótimo dia a todos, pediu que dessem um abraço no colega e desejassem um bom dia de trabalho, logo depois pediu que assinasse a lista de presença.



A professora relatou que possui uma grande resistência por grande parte dos trabalhadores, mesmo ela indo de setor em setor convidando a participar das atividades da ginástica laboral, diferente da empresa "A", os funcionários não recebem nenhum tipo de remuneração, mas a cada prática se faz necessário a assinatura de participação nas aulas. Informou também que o número de participantes varia muito, indo de 0 a 10 pessoas, pois alguns deles também desempenham funções externas.

APÊNDICE “B”



CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA – FACULDADE FASIPE
QUESTIONARIOS PARA AMOSTRAGENS PARTICIPANTES DO ESTUDO
“A GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA PARA A MELHORA NA
QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR”.

Questionário adaptado de MENDES e LEITE , 2008.

DADOS PESSOAIS:

Idade (anos): _____

Sexo: () Masculino () Feminino

QUESTÕES RELACIONADAS AO TEMA DO ESTUDO

1. Há quanto tempo você trabalha na empresa?

R: _____

2. Como você avalia sua saúde atualmente?

() Excelente () Boa () Regular () Ruim () Muito ruim

3. Como você avalia a sua qualidade de vida?

() Muito boa () Boa () Regular () Ruim () Muito ruim

4. Ao fim da sua rotina de trabalho você percebe um cansaço/estresse maior nos aspectos:

() físico () psicológico () ambos aspectos

Comente sobre:

R: _____

5. Durante sua rotina de trabalho, qual seu posicionamento no maior tempo de trabalho?

() Em pé () Sentado

Comente: _____

6. Você sente alguma dor ou desconforto em alguma região do seu corpo, durante a sua rotina de trabalho? () Sim () Não

Em qual?

7. Como você classifica a qualidade do seu sono?

Excelente Boa Regular Ruim Muito ruim

8. Você pratica exercícios físicos regularmente? Se SIM quantas vezes na semana.

1 vez na semana 2 vezes na semana 3 vezes na semana 4 vezes na semana
 todos os dias não pratico

9. Há quanto tempo você pratica atividades físicas regulares?

Menos de 6 meses De 6 a 12 meses Entre 1 e 2 anos Mais de 2 anos Entre
 Não pratico.

Qual o tipo de atividade:

10. Você sabe para que serve a ginástica laboral?

Sim Não

Caso sim, explique

11. Você participa da ginástica laboral?

SIM NÃO

Com que frequência?

Muito frequente Frequentemente as vezes Muito raramente Nunca

Comente:

12. Você gosta de praticar ginástica laboral no ambiente de trabalho?

Sim Não

Porque?

13. Na sua opinião quais os benefícios, a prática da ginástica laboral trouxe para sua atividade dentro da empresa?

14. Na sua opinião, a ginástica laboral tem influenciado a sua hora de lazer. (Tempo livre)?

Sim Não

Se sim, de que forma?

15. Você percebe a ginástica laboral na empresa como uma pratica:

Muito ruim Ruim Regular Boa Muito boa Ótima

Porque?

16. Quais os resultados e mudanças você observou após a implantação da GL (numere de 1 a 8 de acordo com sua importância):

Diminuiu seu cansaço (fadiga) em seu trabalho.

Incentivou o cuidado com sua saúde

Melhorou seu humor no trabalho

Melhorou sua qualidade de vida

Diminuíram suas dores no corpo

Melhorou sua saúde

Incentivou a prática de atividade física

Diminuiu seu estresse no ambiente do trabalho.

Outros: _____

17. Você considera a ginástica laboral importante como ferramenta de promoção a saúde do trabalhador? Porque?

18. Na sua opinião, a ginástica laboral ajuda como forma de aquecimento para as suas atividades do dia? Comente.

19. Em sua opinião, qual a importância da ginástica laboral para a sua qualidade de vida no trabalho?

20. Sobre o professor, como você classifica a sua relação com o professor? Comente.

Muito boa Boa Regular Ruim

APÊNDICE “C”



CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA – FACULDADE FASIPE

Sinop/MT, 11 de Maio de 2018

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Eu, DIEGO ANGELO MARTINS RODRIGUES, acadêmico (a) do Curso de Bacharelado em Educação Física da Faculdade FASIPE, estou desenvolvendo minha pesquisa monográfica, abordando a temática: A GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA PARA A MELHORA NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR, sob a orientação do Prof. RAFAEL LUIZ B. PAULIS. O objetivo da pesquisa é: COMPREENDER OS BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL

Nesse documento segue “termo de consentimento e livre esclarecimento” explicando os procedimentos adotados neste estudo, dando garantia que essa pesquisa será desenvolvida de maneira ética. Esse documento deve ser avaliado e caso sua resposta seja favorável a participar, o mesmo deve ser assinado e devolvido.

Certos de contarmos com vossa colaboração reitero votos de estima e apreço.

Atenciosamente,

Diego Angelo M.Rodrigues

APÊNDICE “D”

FACULDADE DE SINOP

Sinop/MT, 11 de maio de 2018

TERMO DE ESCLARECIMENTO E LIVRE CONSENTIMENTO

Para a realização da coleta de dados para a pesquisa monográfica de trabalho de conclusão de curso - Bacharelado Educação Física sobre a temática: Ginástica Laboral, faz-se necessário estabelecer esse termo, sendo que para o mesmo informo:

- * As informações coletadas serão utilizadas na pesquisa e será garantido o sigilo referente à identidade dos participantes.
 - * Para obter dados concretos será aplicado um questionário de perguntas abertas e fechadas.
 - * Que será feito o registro fotográfico da realização das aulas de ginástica laboral.
 - * Será realizada observações nas aulas de ginástica laboral pelo período de uma semana.
- A participação será voluntária, sendo que não será obrigado responder todas as perguntas.
- * Não haverá ônus financeiro para qualquer uma das partes.

Desta forma eu _____
declaro que fui informado sobre a pesquisa, tendo garantia que apenas dados consolidados serão divulgados. Entendo que tenho direito a receber informações adicionais sobre o estudo a qualquer momento. Fui informado que a participação é voluntária, sem ônus financeiro para nenhuma das partes.

Assinatura

Data: ____/____/____