

PERFIL DE FUNCIONÁRIOS DA UNIVERSIDADE VEIGA DE ALMEIDA – CABO FRIO/RJ NA IMPLANTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL – PROJETO QUALI-UVA

FERNANDA DA SILVA PACHECO
KAMALA MOURÃO AYMARA
MARCIO RODRIGUES BAPTISTA
ALEXANDRE FREITAS MOTTA

Universidade Veiga de Almeida – Cabo Frio – Rio de Janeiro – Brasil
alexandremotta@uva.br

Introdução

De acordo com o estilo de vida do homem moderno, principalmente nos grandes centros urbanos, está cada vez mais voltada ao enfrentamento de situações críticas para sua subsistência, tais como segurança, alimentação, moradia, transporte, ensino, saúde e a própria manutenção do emprego, todas elas sabidamente, situações geradoras de estresse físico e psicológico. A administração destes estresses, tem se mostrado uma ferramenta vital na qualidade de vida dos indivíduos, porém, nem todos, por inúmeros motivos, conseguem administrar com sucesso os estresses físicos e /ou psicológicos. Baseados nas situações críticas apresentadas, pode-se verificar a importância da implantação da ginástica laboral nas empresas objetivando a melhora da saúde e qualidade vida do trabalhador.

Dentro deste enfoque, a ginástica laboral tem ganhado destaque no Brasil nos últimos anos, sendo utilizada como uma importante ferramenta, dentro do conjunto de medidas que visam prevenir o aparecimento de lesões músculo-esquelético ligadas a atividades dentro do ambiente. Baseando-se na premissa de que o homem passa parte de sua vida ativa envolvido com o trabalho, é necessário que ações sejam desenvolvidas a fim de que diminuam os efeitos causados pelo ambiente de trabalho. Sendo assim, foi elaborado um projeto de ginástica laboral pelo curso de educação física da Universidade Veiga de Almeida em Cabo Frio, objetivando traçar o perfil de seus funcionários para implantar a atividade de ginástica laboral mais adequada.

Objetivos

O presente estudo tem como objetivos identificar através de uma avaliação, as disfunções posturais e problemas de ordem funcional e psicológicas oriundas do ambiente e tipo de trabalho, bem como orientar posicionamentos mais adequados para o trabalho, medidas de organização ergonômica visando a prevenção de lesões, aplicação de atividades relaxantes e orientar estratégias que podem ser aplicadas durante o trabalho a fim de reduzir as tensões durante o expediente.

Referencial teórico

Estruturação, classificação e benefícios da ginástica laboral

Conforme Lima (2008), a estruturação de um programa de ginástica laboral deve se iniciar pelo qual tipo de ginástica a ser implantada, de acordo com as necessidades e disponibilidade do grupo. É fundamental obter um perfil da empresa, áreas de risco, causas de afastamento, tipo de função do empregado, anamnese e horário das aulas, seguindo então as etapas pertinentes a implantação que são: diagnóstico; aprovação da empresas; implantação; divulgação; avaliação; planejamento das aulas; execução e ajustes; re-avaliação; manutenção do projeto e inovação com atividades que diferem do programa de base. Geralmente as atividades propostas na execução da ginástica laboral são de práticas de alongamento, resistência muscular, técnicas de massoterapia, técnicas de relaxamento e atividades lúdicas e de jogos cooperativos. De acordo com Lima (2008) a classificação da ginástica laboral pode ser: Ginástica de aquecimento ou preparatória, que é realizada antes do início da jornada de trabalho, objetivando preparar os grupamentos musculares que serão solicitados em suas atividades laborais, promovendo maior disposição; a ginástica compensatória ou de pausa é

realizada durante o expediente, objetivando a compensação das estruturas físicas e psicológicas que sofreram sobrecargas durante a jornada de trabalho e temos ainda a ginástica de relaxamento ou de final de expediente, que é aplicada no final do expediente, visando de relaxar todas as estruturas psico-físicas sobrecarregadas. Algumas melhorias foram apresentadas por Barros e Nahas (2001) pela prática da ginástica laboral, tais como: melhora da flexibilidade mio - articular; equilíbrio postural; aumento da produtividade; sociabilização; redução dos níveis de estresse e ansiedade; redução da fadiga e de acidentes de trabalho.

As doenças ocupacionais

Segundo Miranda (1998), a doença do trabalho é aquela que é adquirida ou desencadeada em função da forma e condições em que o trabalho é realizado. Ribeiro (1997) descreve que os diversos problemas de saúde e as condições de trabalho podem vir a comprometer a saúde do indivíduo e até mesmo ameaçar as metas e os objetivos das empresas. A primeira literatura a abordar esta questão surgiu em 1556 por Georgius Agricola, onde foram estudados diversos problemas relacionados à extração e à fundição de ouro e prata, enfocando os acidentes de trabalho e os problemas de intoxicação. Já Dejours (1992) descreve a relação do homem com a organização do trabalho que executa e a sobrecarga psicológica, o autor explica que um trabalho prazeroso promove um certo bem estar emocional, e já o trabalho com um ambiente e uma ambiência negativa e somada com pessoas insuportáveis e um baixo salário promovem um elevado nível de estresse e ansiedade e até mesmo à depressão, fato este descrito por Baptista (2002). Na apresentação do Jornal da Rede Record de televisão (14/10/2009) foi mostrado os altos índices de problemas de estresse psicológico decorrentes da violência, condições de trabalho e baixa remuneração dos professores do ensino fundamental e médio das escolas públicas do município do Rio de Janeiro, sendo muitos profissionais afastados por problemas de saúde e um alto número de exonerações do cargo.

Reis (2001) relata que o termo LER (lesões por esforços repetitivos) somente foi utilizado no Brasil na década de oitenta, como tradução do termo *Repetitive Strain Injury*. Esta enfermidade era conhecida no Brasil, até então, como tenossinovite ocupacional, câimbra ocupacional ou doença das lavadeiras, sendo estas reconhecidas legalmente como doenças em 06.08.87 pela portaria 4062 do INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social.

A prevenção

Conforme Polito e Bergamaschi (2003), as LER e DORT podem ser causadas por fatores biomecânicos, psicossociais e administrativos, dentro dos administrativos as autoras apontam a falta da aplicação da ergonomia dentro do trabalho pelas empresas, que podem acarretar sérios problemas físicos, porém, Reis (2001) afirma que a ginástica laboral pode ser preventiva, compensadora e eficaz nos distúrbios provocados por uma má ergonomia funcional dentro do trabalho. A ginástica laboral bem planejada e aplicada pode ser um grande instrumento na prevenção dos diversos problemas ocasionados pelo ambiente, função executada e pelo convívio social dentro do trabalho (BAPTISTA, 2008).

Relação entre saúde e estilo de vida

Para a OMS (Organização Mundial da Saúde), saúde é um estado de completo bem estar físico, emocional e social de um indivíduo e não apenas ausência de doenças e/ou enfermidades. Dejours (1992), saúde para todo indivíduo é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, social e emocional, sendo saúde uma atitude comportamental que sofre fatores intervenientes como a cultura, alimentação, hábitos de vida e fatores financeiros. O estilo de vida, por sua vez, é a forma com que cada pessoa conduz as suas atividades diárias, as quais refletirão diretamente na saúde física e mental, logo, o estilo de vida engloba o trabalho, a família, o lazer, enfim, tudo o que o cerca as pessoas em seu dia-a-dia (ALVAREZ, 2002).

Programas de promoção de qualidade de vida dentro das empresas

A implantação de programas de Qualidade de Vida dentro das empresas tem crescido consideravelmente nos últimos anos. Segundo Alvarez (2002), existe um interesse cada vez

maior pela sociedade sobre qualidade de vida, especialmente no setor empresarial, uma vez que para a obtenção do certificado Qualidade Total, faz-se necessário promover conforto, bem-estar, segurança e um nível de satisfação no trabalho, exigências estas publicadas na Norma Regulamentadora 17 (NR17), publicada em 1978 e atualizada em 1990. Conforme a Associação Brasileira de Qualidade Vida (ABQV, 1995), sendo verificado que quanto melhor a qualidade vida, maiores são as condições que um indivíduo tem de realizar e externar sua potencialidades (ALMEIDA, 1997). Nahas (2001), afirma que é fácil entender o conceito de qualidade de vida, mas é difícil de defini-la de forma objetiva, pois o conceito de qualidade vida difere de indivíduo para indivíduo e tende a modificar ao longo da vida de cada um por inúmeros fatores e valores. A combinação destes fatores e valores molda e diferencia o cotidiano do ser humano, resultando numa rede de fenômenos e situações que, abstratamente, podem ser denominadas de qualidade de vida, em geral, associam-se a essa expressão fatores como: estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações afetivas, disposição física, prazer e espiritualidade; que num sentido mais amplo, qualidade de vida pode ser uma medida da própria dignidade humana.

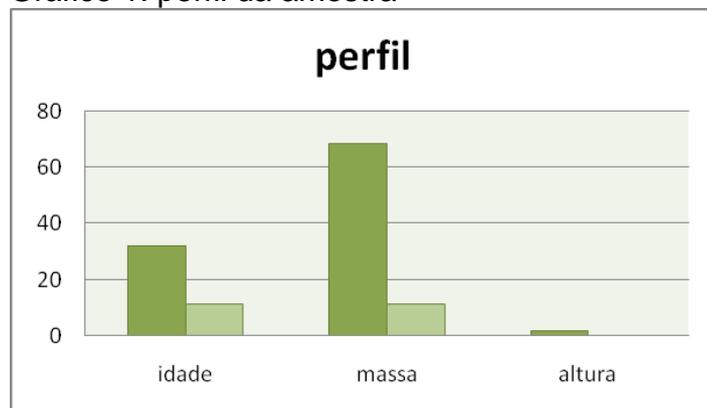
Metodologia

Foi aplicado um questionário, validado por três doutores, com perguntas fechadas sobre os incômodos físicos e psicológicos que mais sentem durante e após a jornada de trabalho.

Resultados

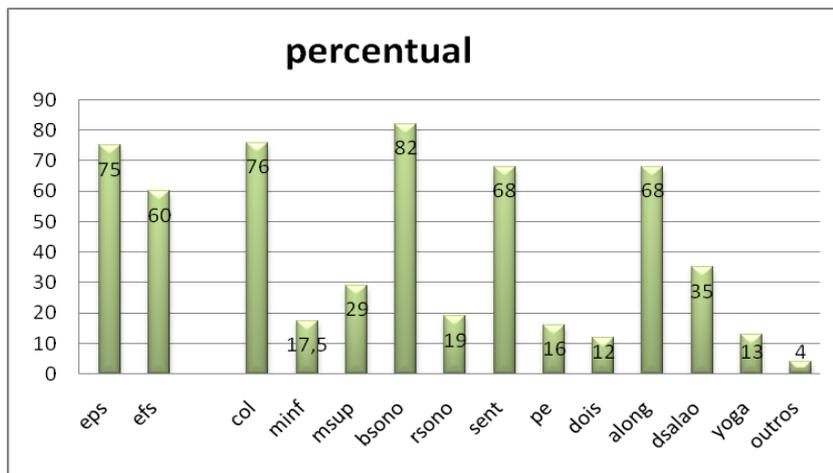
De acordo com a pesquisa realizada em julho de 2009, objetivando coletar informações e dados básicos para verificar o perfil individual de cada funcionário, a fim de obter resultados que possam colaborar no planejamento e implantação das atividades laborais na Universidade Veiga de Almeida (Cabo Frio) em Julho de 2009, as terças e quintas, nos turnos da manhã e tarde; pode-se apresentar os seguintes resultados conforme os gráficos abaixo:

Gráfico 1: perfil da amostra



Foram avaliados setenta indivíduos de ambos os sexos, que apresentaram uma média de idade = $31,86 \pm 11,39$ anos; média da massa corporal = $68,59 \pm 11,19$ Kg e estatura média = $1,68 \pm 0,09$ m. A idade mínima encontrada foi de 18 anos e a máxima foi de 60 anos, em que apenas oito indivíduos apresentaram idade entre 50 e 60 anos.

Gráfico 2: Resultados em percentual da pesquisa



Conforme o gráfico 2, os dados apontam para:

Estresse: 75% apresentaram estresse psicológico e 60% estresse físico; dores em segmentos corporais: 76% apresentara desconforto na coluna, 17,5% nos membros superiores e 29% nos membros inferiores; sono: 82% apresentaram um bom sono e 19% um sono regular; postura física de trabalho: 68% trabalham mais sentados, 16% mais em pé e 12% nas duas posturas durante o expediente; atividade física extra laboral: 68% optaram pela prática de alongamento, 35% pela dança de salão, 13% de yoga e 4% outras atividades.

Conclusões parciais

De acordo com os resultados obtidos e o número de funcionários por áreas de trabalho segue algumas sugestões para iniciar o projeto: Aulas laborativas de quinze minutos, na modalidade coletiva na sala de ginástica da UVA, com exercícios básicos de alongamento, fortalecimento e de descontração física, também será trabalhado, de uma forma indireta, o aspecto sócio-afetivo dos funcionários, ginástica laboral esta que pode ser classificada como ginástica laboral compensatória ou de pausa, e também como ginástica de relaxamento. As atividades físicas extra-laboral serão propostas de acordo com os resultados apresentados pela ginástica laboral, onde os indivíduos serão re-avaliados após três meses de prática, em que será realizada uma avaliação comparativa com a primeira avaliação. Não foram apresentados doenças graves, apenas alguns indivíduos relataram que sofrem de hipertensão e diabetes, fato este que a atividade proposta não apresenta riscos para tais patologias. De acordo com este estudo foi implantado o projeto Quali-Uva (ginástica laboral) dentro da universidade Veiga de Almeida (Cabo Frio), e após três meses de prática será realizada uma re-avaliação dos indivíduos assíduos e será elaborado um novo artigo analisando os resultados comparativos.

Referencias

- ALMEIDA, A. C. **A qualidade de vida no estado do Rio de Janeiro**. Niteroi: EDUFF, 1997.
- ALVAREZ, B. R. **Estilo de vida e hábitos de lazer de trabalhadores, após dois anos de aplicação de um programa de ginástica laboral e saúde**. Florianópolis: UNIVERSIDADE Federal de Santa Catarina – UFSC, 2002, (Tese de Doutorado em engenharia de produção).
- BAPTISTA, M. R. **O yoga na redução do estresse**. Rio de janeiro: Fitness e Performance Journal, v. 01, p. 15-25, 2002.
- BAPTISTA, M. R. **Ginástica laboral e qualidade vida**. Rio de Janeiro: Congresso do Santa Monica Fitness, 2008.
- BARROS, M.V.G.; NAHAS, M. **Comportamento de risco, auto-avaliação do nível de saúde e percepção do estresse entre trabalhadores da industria**. Florianópolis: Revista de Saúde publica; v. 35, p. 554-563, 2001.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Corte-Oboré, 1992.
- LIMA, V. **Ginástica laboral**. São Paulo: Phorte, 3 ed, 2008.

MIRANDA, C.R. **Introdução à saúde no trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1998.g
MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho**: NR 17 - Relativa à ergonomia. Brasília: Ministério do trabalho, 1996.
NAHAS, M.V. **Atividade física, saúde e qualidade vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiografi. 2001.
POLITO, E.; BERGAMASCHI, C.R. **Ginástica laboral para cirurgiões dentistas**. São Paulo: Phorte, 2002.
REIS, E.S. **Análise ergonômica do trabalho associada à cinesioterapia de pausa como medidas preventivas e terapêuticas às LER/ DORT em um abatedouro de aves**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC, 2001 (Dissertação de mestrado em engenharia de produção).
REDE RECORD DE TELEVISÃO. **Jornal da Record**. Apresentado em 14/10/2009.
RIBERIRO, H. P. **Lesões por esforços repetitivos (LER): uma doença emblemática**. Cadernos de saúde pública, v.13, supl. 2, p. 85-93, 1997

Endereço do primeiro Autor:

Alexandre Motta de Freitas
Rua Antonio Grilo 45. Alcântara, São Gonçalo. R.J.
Cep 24710-420