

A INFLUÊNCIA DA GINÁSTICA LABORAL COMO MEIO DE PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA

SOLANGE SANTOS INÁCIO,
KERSON BRUNO DOURADO,
DANIELA DE MORAES SCOSS
Instituição: Centro Universitário Ítalo Brasileiro

INTRODUÇÃO

Devido às grandes transformações que as empresas vêm sofrendo atualmente, a qualidade de vida do trabalhador vem sendo tema de discussão no que se diz respeito aos aspectos físicos, emocionais e psicológicos.

A alta competitividade nas empresas tem elevado o desgaste dos funcionários, favorecendo a implantação de programas que envolvam a prática de atividade física, como a ginástica laboral.

Pode-se observar que um caminho para essa busca é a ginástica laboral, a qual vem sendo adotada por um número constante de empresas. (CÃNETE, 2001)

Sendo assim, a ginástica laboral na empresa vem contribuindo para que, o trabalhador volte a prática de atividade física, mesmo sendo no ambiente de trabalho.

Ginástica Laboral

O primeiro relato ocorreu em 1925 na Polônia, e depois, nos outros países como Holanda, Rússia, Bulgária, Alemanha Oriental como Ginástica de Pausa. Em 1928, chegou ao Japão denominado Ginástica Laboral Preparatória. No Brasil, foi implantada em 1969, pelos executivos nipônicos Ishikavajima estaleiros (MENDES; LEITE, 2008).

A Ginástica Laboral foi adotada como prática diária por empresas, serviços e escolas, visando à descontração e ao cultivo da saúde. Após a Segunda Guerra Mundial, o programa se espalhou por todo o país; hoje, mais de um terço dos trabalhadores japoneses, se exercitam nos pátios das fábricas e cantam os hinos de suas empresas (MENDES; LEITE, 2008).

Entende-se, portanto, essa atividade como a criação de um espaço no qual as pessoas, por livre e espontânea vontade, de exercer várias atividades e exercícios que estimulem o auto-conhecimento e levem a ampliação da auto-estima e que conseqüentemente, proporcione um melhor relacionamento consigo/outro e o meio (PEREIRA, 1998).

A Ginástica Laboral é planejada e aplicada no ambiente de trabalho durante o expediente. Também é conhecida como atividade física na empresa, ginástica laboral compensatória, ginástica do trabalho ou ginástica de pausa. (MENDES; LEITE, 2008).

Segundo Mendes e Leite (2008), a Ginástica Laboral 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 autômato. Devendo ser muito bem planejada e variada, já que é uma pausa ativa no trabalho e serve pra quebrar o ritmo da tarefa que o trabalhador desempenha, funcionando como ruptura da monotonia.

De acordo com Marquesini (2002), há três tipos de Ginástica Laboral: Preparatória: Ginástica com duração, geralmente de 5 a 10 minuto, realizada antes do início da jornada de trabalho, tem como principal objetivo, preparar o funcionário para sua tarefa, aquecendo os grupos musculares, que irão ser solicitados nas suas tarefas e os despertando, para que se sintam mais dispostos, ao iniciar o trabalho. Compensatória: Ginástica com duração, geralmente de 10 minutos, realizados durante a jornada de trabalho, interrompendo a monotonia operacional e aproveitando pausas, para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos e às posturas inadequadas, solicitadas nos postos operacionais. Relaxamento: Ginástica com duração, geralmente de 10 minutos, baseada em

exercícios de alongamento, realizados após o expediente, com o objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas na tarefa diária e prevenindo as possíveis instalações de lesões.

Os principais objetivos para os trabalhadores são: melhorar a postura e os movimentos executados durante o trabalho, aumentar a resistência à 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 o acidente de trabalho, reduzir o absenteísmo e a rotatividade, aumentar a produtividade, melhorar a qualidade total, prevenir doenças ocupacionais, como tendinites e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). (MENDES; LEITE, 2008).

Os programas promovem a saúde mental, física e social do indivíduo. Alguns de seus benefícios, segundo Pagliari (2002) estão listados a seguir: Fisiológicos: provoca o aumento da circulação sanguínea em nível da estrutura muscular, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido láctico, melhora a mobilidade e flexibilidade músculo articular, diminui as inflamações e traumas, melhora a postura, diminui a tensão muscular desnecessária, diminui o esforço na execução das tarefas diárias, facilita a adaptação ao posto de trabalho, melhora a condição do estado de saúde geral.

Quanto aos benefícios Psicológicos: favorece a mudança da rotina, reforça a auto-estima, mostra a preocupação da empresa com os funcionários, melhora a capacidade de concentração no trabalho. Sociais: desperta o surgimento de novas lideranças, favorece o contato pessoal, promove a integração social - favorecendo o sentido do grupo – se sente parte de um todo, melhora o relacionamento (PAGLIARI, 2002).

L.E.R e D.O.R. T

Segundo Mendes e Leite (2008), os Distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho (DORT) foram inicialmente denominados Lesões por Esforços Repetitivos (LER) por apresentarem um fator causal, relacionados à maior velocidade e à repetição dos movimentos executados durante a jornada de trabalho.

Mendes e Leite (2008, p.116) afirmam que:

O termo LER é tradicionalmente conhecido pelos diversos fatores sociais no país principalmente melhor identificado pela classe trabalhadora. Já DORT é o que sugere a normalização brasileira atual, sendo uma terminologia que vem ganhando espaço progressivo. Por serem as denominações duplamente usadas e difundidas no Brasil, esta dissertação refere-se ao fenômeno como LER/DORT. A respeito, BAWA (1997), refere-se à LER/DORT como sendo um fenômeno social moderno.

Segundo Polito e Bergamaschi (2004) L.E.R. (Lesões por Esforços Repetitivos) – foi criada para identificar um conjunto de doenças, que atingem músculos, tendões e articulações dos membros superiores e eventualmente membros inferiores, e que, têm relação direta com as tarefas, ambientes e organização do trabalho. De acordo com a Organização Mundial de Saúde as L.E.Rs são a segunda causa de afastamento do trabalho no Brasil. D.O.R.T (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) – é a mais nova terminologia adotada pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) e tenta ampliar o conceito da doença para distúrbios inflamatórios e/ou oriundos da compressão de nervos, provocados por atividades, que exigem do trabalhador uma sobrecarga física ou atividades que demandam uma sobrecarga psíquica.

Prevenção: A prevenção de LER e DORT baseiam-se na adoção de medidas relativas ao tempo de exposição, pausas e limitações do tempo de trabalho. Cabe ao empregador, adotar

medidas corretivas, tais como: Introdução de pausas para descanso; Introdução de programas de treinamento de prevenção e adoção de equipamentos de proteção individual. Os autores, ainda concluem que um dos fatores para que contribuam à prevenção são: Redução da jornada de trabalho na atividade geradora de L.E.R e D.O.R.T; Adequação do mobiliário: máquinas, dispositivos, equipamentos e ferramentas as características fisiológicas do trabalhador (OLIVEIRA 2002).

Tratamento: O tratamento das lesões músculo - esqueléticas ocupacionais depende sempre da efetuação de um diagnóstico correto, da eliminação dos agentes causais e de uma adequada estratégia terapêutica medicamentosa, fisioterápica, e alguns casos cirúrgica, dependendo do caso repouso, imobilização e (MARTINS, 2001).

Mendes (2000, p.149), ressalta que “nos casos de lesões tendinosas de punho e mão, além de repouso, sugere-se a avaliação da indicação do splints e medicação antiinflamatória”.

O autor acima citado afirma que além da imobilização e repouso pode-se também usar gelo para o alívio da dor e de compressão e elevação para melhor drenar o edema local, quando este se fizer presente; o gelo devera ser utilizado varias vezes ao dia em forma de compressa e bolsas de gelo.

Causas e Conseqüências

Durante a jornada de trabalho, as pessoas passam por diversas posturas, algumas são mantidas grande parte do tempo, realizando movimentos repetitivos. Além disso, os postos de trabalho inadequados, não permitem boas posturas, ainda que as atitudes sejam adequadas (BERGAMASCHI; FERREIRA, 2002).

Posturas inadequadas, principalmente as chamadas extremas, que exigem contrações musculares estáticas e levam a sobrecarga gerais e/ou específica do sistema músculo - esquelético, constituem-se um dos fatores principais da origem do D.O. R.T. (BERGAMASCHI; FERREIRA, 2002, p. 39).

Martins (2001) aponta diversos fatores relacionados ao ambiente, que geram diagnósticos de L.E.R ou de D.O.R.T, no Brasil, entre eles, estão a tensão da época; alto índice de desemprego; predisposição ética, moral e cultural dos trabalhadores; falta de organização no ambiente de trabalho; insatisfação com o trabalho; influência da ação do sindicato; ações políticas, influência da mídia, despreparo de diversos profissionais envolvidos; exames subsidiários desqualificados; sistema trabalhista permissivo; interesses por indenizações ou aposentadorias.

QUALIDADE DE VIDA

Atualmente a qualidade de vida é um dos temas mais discutidos e comentados. O ser humano passou a buscar a “plenitude” da saúde, visando também, a prevenção das doenças. Neste contexto, Costa (2000, *apud* POLETTTO, 2002) afirma que a qualidade de vida, a partir do terceiro milênio, tornou-se um objetivo a ser alcançado pelo homem seguindo as diretrizes da harmonia corporal e a inter-relação entre os âmbitos profissional, social, fisiológico, emocional e espiritual.

Nahas (2000) define Qualidade de Vida como um conjunto de parâmetros individuais, sócio culturais e ambientais, os quais caracterizam as condições em que vive o ser humano. Assim, a Qualidade de Vida não está apenas relacionada aos aspectos da saúde, tais como o bem estar físico, funcional, emocional ou bem estar mental, mas a soma de outros fatores inerentes ao trabalho, como a convivência com pessoas amigas e outras circunstâncias de vida, principalmente seus familiares.

Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto das ações de uma empresa, que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998).

Uma estratégia que tem sido utilizada amplamente por empresas para combater os citados efeitos negativos da modernização tecnológica refere-se à implementação de programas de qualidade de vida, ou seja, programas que buscam promover a melhoria do bem-estar e, conseqüentemente, da produtividade de empregados (MARQUES; GUTIERREZ; ALMEIDA, p.27, 2006).

Foi constatado na prática, que pessoas, que não se sentem satisfeitas e tranqüilas em seu ambiente de trabalho, e cujos níveis de tensão e insegurança são significativos, tornam-se mais propensas a sofrerem acidentes de trabalho e cometerem erros (CANETE, 1996).

Uma forma de intervenção nesses problemas é a atividade física. Através dela, os trabalhadores podem recuperar suas forças e relaxar. Apesar de essencial, ela encontra um obstáculo para a sua prática: o tempo. A maioria dos trabalhadores enfrenta longas jornadas de trabalho, não restando tempo para ir a uma academia, um clube, ou mesmo para uma caminhada. A Ginástica Laboral tem como objetivo amenizar esse problema (BERGAMASCHI et al., 2002, p.24).

É do interesse da empresa, buscar por maior produtividade, que os funcionários se sintam bem no ambiente de trabalho, e que esse bem-estar advenha, não somente de saúde clínica, mas também de interações sociais positivas entre colegas (MARQUES; GUTIERREZ; ALMEIDA, 2006).

Independente de onde venha à iniciativa, o importante é que empregadores e empregados estejam cientes de que o investimento na saúde é diretamente proporcional ao lucro, seja este medido em reais ou em melhorias na qualidade de vida (MARTINS; MICHELS, 2001).

CONCLUSÃO

Pode-se afirmar que a pratica de atividade física e exercício físico, tornaram-se algo essencial para a vida de qualquer ser humano, seja para fins pessoal ou profissional, buscando assim, uma melhor qualidade de vida. Portanto, muitas empresas hoje podem contar com um programa de qualidade de vida, implantando a Ginástica Laboral.

Investir na Qualidade de Vida do trabalhador traz um enorme retorno para a empresa, o funcionário saudável e satisfeito com seu ambiente de trabalho terá mais disposição para executar suas tarefas e conseqüentemente aumentará a qualidade e produtividade de seus serviços.

A Ginástica Laboral é muito importante tanto para a empresa, quanto para a vida cotidiana dos trabalhadores, sendo responsável pela diminuição do cansaço, dores no corpo e estresse. Fazendo da pratica da Ginástica Laboral seu momento de lazer.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégia de Recursos Humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o estresse e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de administração de empresas**. São Paulo: v.33, n.2, p.40-51, 1998.
- BAWA, J. **Computador e Saúde**. São Paulo: Summus, 1997.
- BERGAMASCHI, E. C.; FERREIRA, E.P. **Ginástica Laboral: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.
- BERGAMASCHI, E. C.; DEUTSCH, S., FERREIRA, E. P. Ginástica Laboral: possíveis implicações para as esferas física, psicológica e social. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**. v.7, n.3, p.23-29, 2002.
- CAÑETE, I. **Humanização desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um novo caminho**. Porto Alegre: Foco, 1996.
- MARCHESINI, C. E. **Revista Mackenzie**, São Paulo, v.2, p. 33-46, 2002.
- MARQUES, R. F. R., GUTIERREZ, G. L., ALMEIDA, M. A. B. de. Esporte na Empresa: a complexidade da integração interpessoal. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**. v.20, p.27, 2006.
- MARTINS, C. de O. **Ginástica Laboral no escritório**. Jundiaí: Fontoura, 2001.
- MARTINS, C. O., MICHELS, G. Saúde x Lucro: Quem ganha com um programa de promoção da saúde do trabalhador? **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**. Florianópolis. v.3, p.95-101, 2001.
- MENDES, R. A. **Ginástica Laboral: implantação e benefícios nas indústrias da cidade industrial de Curitiba**. Paraná. 2000. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.
- MENDES, R. A. LEITE, N. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. 2ªed. Barueri, SP: Manole, 2008.
- NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2000.
- OLIVEIRA, J. R. G. de. **A prática de Ginástica Laboral**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.
- PAGLIARI, P. **Revista Consciência**. Palmas, v.16, p.19-30, 2002.
- PEREIRA, T. I. **Atividades Preventivas com Fator de Profilaxia das Lesões por Esforços Repetitivos**. Porto Alegre, 1998.
- POLETTO, S. S. **Avaliação e implantação de programas de Ginástica Laboral, implicação metodológicas**. 2002. 146f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2002.
- POLITO, E.; BERGAMASCHI, E. C. **Revista de Educação Física (CONFED)**. 2004. Disponível em:<http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02_GINASTICA_LABORA.pdf> Acesso em 08 out. 2008.