



**FACULDADE RATIO**

**FERNANDO ALVES NETO**

**A IMPORTÂNCIA DA GINÁSTICA LABORAL ALÍADA À SEGURANÇA NO  
TRABALHO: ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE – SAÚDE X LUCRO**

**Fortaleza**

**2015**

**FERNANDO ALVES NETO**

**A IMPORTÂNCIA DA GINÁSTICA LABORAL ALIADA À SEGURANÇA NO  
TRABALHO: ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE – SAÚDE X LUCRO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
submetido à Faculdade Ratio como  
requisito do Curso de graduação em  
Segurança no Trabalho para obtenção do  
título de Tecnólogo em Segurança no  
Trabalho.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Lucili Grangeiro  
Cortez

**Fortaleza  
2015**

FERNANDO ALVES NETO

A IMPORTÂNCIA DA GINÁSTICA LABORAL ALIADA À SEGURANÇA NO  
TRABALHO: ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE – SAÚDE X LUCRO

Esta monografia foi submetida à Banca Examinadora, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Tecnólogo em Segurança no Trabalho, outorgado pela Faculdade Ratio e encontra-se à disposição dos interessados na biblioteca da referida Faculdade.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que feita de acordo com as normas de ética científica.

Data da aprovação \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nota:

---

Profa. Orientador (a):

Faculdade Ratio

---

Prof.

Faculdade Ratio

---

Prof.

Faculdade Ratio

## **Dedicatória**

Ao meu Senhor Jesus Cristo, meus pais, meus irmãos, professores, amigos e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

## **Agradecimentos**

Agradeço a Deus que permitiu que tudo acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente neste como universitário, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A esta Faculdade, seu corpo docente, direção e administração que criaram a oportunidade de hoje vislumbrar um horizonte superior.

Agradeço a todos os professores que me proporcionaram o conhecimento, pelo apoio e confiança.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

A todos que direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.

**(José de Alencar)**

## RESUMO

A ginástica laboral, no âmbito da prevenção de doenças ocupacionais, vem sendo alvo de estudos, e ganha terreno a partir da Revolução Industrial. Portanto, este trabalho busca compreender a acelerada incorporação das novas tecnologias de automação, associada às novas formas de organizar o trabalho, na medida em que as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são evidenciados. Nesse trabalho, foi desenvolvido, um breve histórico e analisados aspectos relacionados com a ginástica laboral, as LER/DORT, em diferentes métodos dessa ginástica, bem como os benefícios adquiridos, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa. Além de prevenir as LER/DORT, se destaca por apresentar resultados mais rápidos e diretos na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida para o trabalhador.

**Palavras-chave:** Ginástica Laboral; LER; DORT; Qualidade de Vida.

## ABSTRACT

The gymnastics, in the prevention of occupational diseases, has been the target of studies and gaining ground since the Industrial Revolution. Therefore, this paper seeks to understand the rapid incorporation of new automation technologies associated with new ways of organizing work, to the extent that the Repetitive Strain Injury (RSI) and Work-Related Musculoskeletal Disorders (MSDs) are highlighted. In this work, we developed a brief history and analyzed aspects of gymnastics, RSI / MSDs in different methods of this exercise and the benefits gained for both the worker and for the Empresa. In addition to preventing RSI / MSDs, stands out for presenting faster and direct results in promoting health and improving the quality of life for workers.

**Keywords:** Labor Workout; Repetitive Strain Injuries; Work related Musculoskeletal Disorders; Life Quality.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2. HISTÓRICO DA GINÁSTICA LABORAL</b>	12
2.1 Definições e conceitos da ginástica laboral	13
2.2 Modelo de implantação da ginástica laboral	15
<b>3 DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO (DORT) E LESÕES POR ESFORÇO REPETITIVO (LER)</b>	16
<b>4 BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL</b>	19
<b>5 GINÁSTICA LABORAL EM EMPRESAS BRASILEIRAS</b>	21
5.1 Grupo Pão de Açúcar	22
5.2 BOSCH do Brasil	22
5.3 SADIA SA	22
5.4 KODAK do Brasil	23
5.5 Pfizer	23
<b>6. CONCLUSÃO</b>	24
<b>REFERÊNCIAS</b>	25

## 1 INTRODUÇÃO

A pesquisa que deu origem a esta monografia, trata do estudo sobre a ginástica laboral e sua influência sobre o bem-estar do trabalhador. Portanto, para compor a temática, foram delimitados os seguintes objetivos: entender a importância da ginástica laboral na prevenção de acidentes de trabalho, e seus benefícios para as empresas em geral, incluindo apresentação, especificações e definições das Lesões por Esforço Repetitivo (LER), e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT). Como também, explicar a atividade de ginástica laboral, e mostrar a promoção de saúde do trabalhador como pilar nos lucros das empresas. E estabelecer um programa de ginástica laboral que contemple: a satisfação pessoal, o aumento da produtividade, a melhoria da saúde e do clima psicossocial.

O processo de mecanização e industrialização dos meios de produção do mundo capitalista, fez com que se modificasse o ambiente de trabalho dos colaboradores nas fábricas em vários aspectos. O que a princípio era uma atividade controlada pela ação humana, através do trabalho artesanal, hoje a máquina passa a exercer essa função. Cabe então ao trabalhador manuseá-la, a fim de que esta realize o trabalho que lhe competia.

Por outra visão torna-se algo rápido, eficiente e produtivo. Porém, analisando na temática da saúde do trabalhador, nota-se que o trabalho cômodo e repetitivo, traz a este uma maior propensão ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, tema esse que já vem sendo discutido e que já ganhou seu espaço quando o assunto é qualidade de vida e saúde do trabalhador.

As LER/DORT são uma das maiores agentes de afastamentos de funcionários. A preocupação que se tem em apresentar uma melhor condição de trabalho fez com que algumas empresas adotassem o programa de Ginástica Laboral como mecanismo de reduzir o absenteísmo, proporcionar benefícios aos colaboradores, reduzir a quantidade de afastamentos por doenças ocupacionais, entre outras. A apresentação de ginástica laboral torna-se financeiramente mais viável para a empresa, tendo uma benéfica

compensação quando comparada à não aplicação, e que ao mesmo tempo promova benefícios aos seus trabalhadores.

A pesquisa que deu origem a esta monografia, também tem efeito de relevância social, pois a partir das evidências mostradas acerca dos programas e de sua importância, cada vez mais eles podem ser adquiridos pelas empresas, seja ela de pequeno, médio ou grande porte, na intenção de beneficiar a sociedade no que se refere à área da saúde do trabalhador.

Portanto, o interesse em conhecer a problemática humana necessita de uma forma de fazê-lo, ou seja, um método. Esse mesmo método determina a melhor forma para se atingir o objeto estudado. O método é amparado por uma filosofia ou corpo de conhecimentos que garantam ao pesquisador e ao produto final de sua procura, um “rigor científico”, analisando, assim, uma maior consistência ou confiabilidade aos resultados finais.

Por meio dos métodos científicos que os pesquisadores lutam para a solução de problemas, para dar sentido à experiência humana, para compreender as regularidades dos fenômenos e para prever circunstâncias futuras (POLIT & HUNGLER, 1995).

A pesquisa qualitativa é multimetodológica quanto ao seu foco, envolvendo abordagens interpretativas e naturalísticas dos assuntos. Isto significa que o pesquisador qualitativo estuda coisas em seu ambiente natural, tentando dar sentido ou interpretar os fenômenos, segundo o significado que as pessoas lhe atribuem (DENZIN & LINCOLN, 1994, p.2).

Portanto, foi adotada a metodologia qualitativa, através de uma revisão bibliográfica, optando-se então, por pesquisa teórica, buscando obras que transcrevessem claramente o estudo em questão. Assim, selecionaram-se obras de autores, tais como: Dallago(2010), Lima(2005), Wagner; Rodrigues; Fries(2009), dentre outros.

## 2 HISTÓRICO DA GINÁSTICA LABORAL

É necessário um breve histórico da origem da Ginástica Laboral. Também chamada de Ginástica de pausa, a ginástica laboral tem seus registros no ano de 1925 na Polônia, e depois no Japão em 1928. Outros países como França e Bélgica, apresentam os primeiros passos da Ginástica Laboral na história.

Na Polônia, trabalhadores faziam exercícios com uma pausa adaptada a cada ocupação em particular. Posteriormente, esta ginástica foi implantada na Rússia e Holanda. No início dos anos 60, ela entrou em prática na Suécia, Japão, Alemanha e Bélgica. Os Estados Unidos adotaram a “ginástica de pausa” em 1968. No Japão, era praticada todos os dias nos trabalhadores dos correios, com o objetivo do cultivo da saúde, descontração e ludicidade. Após a Segunda Guerra Mundial, o hábito foi difundido em todo o País. (OLIVEIRA, 2006)

No Brasil, as primeiras manifestações de atividades físicas entre funcionários ocorreram em 1901, mas a ginástica laboral teve sua proposta inicial publicada em 1973. Algumas empresas começaram a investir em empreendimentos com opção de lazer e esporte para os seus funcionários, como a Fábrica de Tecidos Bangu, a pioneira, e o Banco do Brasil, com a posterior criação da Associação Atlética do Banco do Brasil (REVISTA CONFED, 2004).

De acordo com o Caderno Técnico Didático/SESI, Ginástica na Empresa (2006), em 1973, a Escola de Educação Física da Federação dos Estabelecimentos de Ensino de Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul (FEEVALE), torna-se a pioneira da ginástica laboral com o Projeto Educação Física Compensatória e Recreação, preparada a partir de exercícios físicos com base em análises biomecânicas.

Em 1978, o Serviço Social da Indústria do Estado do Rio Grande do Sul (SESI/RS) em parceria com a FEEVALE, criou o “Projeto Ginástica Laboral Compensatória”. No mesmo ano em Betim no Estado de Minas Gerais, a fábrica FIAT de veículos automotores, desenvolveu o “Programa de Ginástica

na Empresa”, com fundamentos na Ginástica Laboral. Atualmente, este programa do SESI, abrange todo o País (Caderno Técnico Didático SESI Ginástica na Empresa, 2006).

## **2.1 Definições e conceitos da ginástica laboral**

A ginástica laboral é uma atividade desenvolvida por meio de exercícios específicos de alongamento, fortalecimento muscular, coordenação motora e relaxamento, realizado nos diferentes setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal prevenir e diminuir casos de LER/DORT (OLIVEIRA, 2006).

Segundo Martins e Duarte (2001), são exercícios efetuados no próprio local de trabalho, com sessões de cinco, dez ou quinze minutos, tendo como principais objetivos a prevenção das LER/DORT e a diminuição do estresse, através dos exercícios de alongamento e de relaxamento.

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

Seguindo o mesmo pensamento, Picoli e Guastelli (2002) definem a ginástica laboral como atividade física realizada no próprio local de trabalho, com exercícios elaborados para compensar e prevenir os efeitos negativos da LER/ DORT, das dores na coluna, dos desvios de postura e de outros problemas.

A ginástica laboral é definida como a prática de exercícios realizada coletivamente durante uma jornada de trabalho, prescrita conforme a função

exercida pelo colaborador, com finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem estar individual, por intermédio da “consciência corporal”: respeitar, conhecer, amar e estimular o seu próprio corpo (LIMA,2004). A ginástica laboral tem sido classificada, por vários autores, de formas divergentes, gerando certa confusão com relação aos seus objetivos de execução. Para fins metodológicos, à ginástica laboral é classificada em modalidades:

- a) Ginástica Laboral Preparatória (GLP): Atividade física realizada no início da jornada de trabalho, podendo se utilizar de trabalho de força, resistência, velocidade, coordenação (POLITO; BERGAMASHI, 2003). Praticada nas primeiras horas de trabalho, possui duração de 5 a 10 minutos, com objetivo de aquecer os grupos musculares mais utilizados e preparar os colaboradores, deixando-os mais dispostos para a jornada de trabalho (LIMA, 2005).
- b) Ginástica Laboral Compensatória (GLC): Aplicada durante 5 a 10 minutos durante a jornada de trabalho. Tem sido definida por Kolling (1980), um dos precursores da ginástica laboral no Brasil, como a ginástica que trabalha os músculos que estão sendo utilizados com mais frequência na jornada de trabalho e relaxar os músculos que estão em contração durante a maior parte da jornada de trabalho. Partindo dessa vertente, fica bem claro que em um programa de ginástica laboral compensatória é necessário fortalecer os músculos mais fracos, ou seja, os menos usados durante o trabalho, além de alongar os mais solicitados, dessa forma, compensação dos músculos.
- c) Ginástica Laboral de Relaxamento (GLR): É de grande relevância desenvolver exercícios específicos de relaxamento, principalmente em trabalhos com excesso de carga horária ou em serviço do ramo intelectual. Conhecida também por ginástica final, realizada após o expediente, ou juntamente com a ginástica de pausa através de exercícios de relaxamento, alongamento e consciência corporal, meditação, é o momento em que o trabalhador reflete sobre si, faz uma autoavaliação, busca o autoconhecimento (LIMA, 2005).

- d) Ginástica Laboral de Descontração (GLD): Pode ser realizada em qualquer horário da jornada de trabalho, normalmente é realizada no meio da jornada de trabalho. Seu objetivo é a descontração, integração, socialização entre os colaboradores e motivação para o trabalho. Ela também objetiva a quebra de monotonia das atividades. Para tal, são realizadas atividades físicas em grupo, ou em dupla, brincadeiras e atividades lúdicas (COSTA FILHO,2001).

Assim sendo, exercícios físicos realizados durante ou após a jornada de trabalho atuam de forma terapêutica, diminuindo o estresse através do alongamento e do relaxamento (MARTINS, 2001).

## **2.2 Modelo de implantação da ginástica laboral**

Segundo Polito (2002), os principais problemas encontrados para a implantação de um programa de ginástica laboral, são: convencer o empregador que a pausa de 10 a 15 minutos para a ginástica não prejudica a produtividade; o desconhecimento dos colaboradores quanto à importância da ginástica interferindo em sua adesão ao programa; o descrédito quanto aos resultados da ginástica, considerando que são aulas de apenas 10 minutos (pausa-ativa); a dificuldade em encontrar um local adequado para as aulas práticas, considerando que a empresa não é uma academia, e que os recursos no local de trabalho devem ser explorados.

Segundo Costa Filho (2001), algumas avaliações devem ser realizadas antes da prática das atividades de Ginástica Laboral. Dessa maneira pode-se levantar o perfil dos colaboradores. Nesta modalidade são avaliados altura, peso, pressão arterial, flexibilidade, postura e percentual de gordura. E a cada três meses deve ser realizada uma avaliação para verificar os resultados.

### **3 DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO (DORT) E LESÕES POR ESFORÇO REPETITIVO (LER).**

Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) ou Lesões por Esforço Repetitivo (LER) são indicadores que podem levar a ocorrência de doenças nos tendões, músculos, nervos, fásCIAS (envoltório dos músculos), sinóvias (revestimento das articulações), e ligamentos, combinadas ou isoladas, com ou sem degeneração de tecidos. Elas atingem principalmente os membros superiores, mas não somente, região cervical e região escapular (em torno do ombro). Têm procedência ocupacional, e decorrem, de forma combinada ou não, de uso forçado ou repetido de grupos musculares e da frequência de postura inadequada (FUNDACENTRO, 2007).

Historicamente, a primeira narrativa a associar queixas de dores nos membros superiores, causadas por determinados tipos de atividades de trabalho, foi feito por Ramazzini, em 1713. Apesar dessa primeira associação ter tido início no século XVIII, só recentemente o tema despertou o interesse em escala mundial (FUNDACENTRO, 2007; MARTINS, 2001). Na primeira fase da revolução industrial, o caráter ocupacional com restrição, tanto da escrita como das LER, permaneceu o mesmo, quando em 1830, o uso da pena de ave suprida pela palha de aço, tornou mais rápido o trabalho de escrever e com mais frequência, os casos das doenças.

Com o advento da revolução industrial, tem início o processo de fabricação de produtos em massa, e o aumento da especialização dos trabalhadores no sentido de melhorar a qualidade, diminuir os custos e aumentar a produção. Essa especialização levou os operários a executarem funções específicas nas empresas, com a realização de repetidos movimentos, ligados ao esforço excessivo, levando muitos empregados a sentir dores.

Tipos de esforços parecidos vieram a vitimar, de igual modo, duas novas categorias de trabalhadores assalariados, como a dos mecanógrafos: telefonistas e a dos datilógrafos. Desde 1918, na Suíça, os empregados dessas duas categorias, que adoeciam de Lesões por Esforço Repetitivo, eram indenizados pelos empregadores (BAADER, 1960).

Segundo Figueiredo e Mont'Alvão (2005) e Ribeiro (1997) o Japão foi o que mais veloz e precocemente avançou em termos racionalização e automação do trabalho, sendo o primeiro a se dar conta da gravidade da situação no final da década de cinquenta.

Os estudiosos da evolução dos distúrbios cérvico-braquiais de natureza ocupacional, afirmam que sua expansão ocorreu devido ao aumento individual de tarefas que exigiam movimentação exagerada dos dedos e dos outros segmentos dos membros superiores; elevada sobrecarga do trabalho intensivo e em alta velocidade, exigida por máquinas operadas manualmente; controle rígido das chefias; jornadas longas de trabalho contínuo; empobrecimento do conteúdo do trabalho; redução do lazer e do repouso.

O fato é que existem inúmeros empregados com reclamações de dor atribuídas às suas funções. A patologia é reconhecida pela atual legislação brasileira, dando origem ao grande interesse pela medicina. O termo Lesão por Esforço Repetitivo (LER), adotado no Brasil, está sendo aos poucos, substituído pelo termo Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT). Essa denominação destaca o termo "distúrbio" ao invés de lesões, o que se percebe através da prática: acontecem distúrbios no primeiro ciclo precoce, em uma fase mais adiantada as lesões (BARBOSA et al., 1997; MENDES, 1998; PINTO e VALÉRIO, 2000).

Portanto, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho são doenças ocupacionais relacionadas a lesões por traumas cumulativos. São consequência de uma descompensação entre a execução do movimento rápido e constante, e a capacidade de movimento da musculatura (MARTINS e DUARTE, 2001; OLIVEIRA, 2006).

Esses distúrbios atingem trabalhadores de diversas áreas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os países arcam com custos médios equivalentes a 4% de seu Produto Interno Bruto (PIB), a cada ano, em decorrência de tratamento de doenças, acidentes de trabalho, de incapacidades e lesões ligadas ao trabalho (ANDRADE, 2000).

Iniciando no mesmo pensamento, Teixeira (2001) confirma que entre empregados brasileiros, 80 a 90% das doenças ocupacionais, desde 1993, estão ligadas aos distúrbios osteomusculares decorrentes de problemas de trabalho. O mesmo autor revela os valores do desperdício econômico decorrente de acidentes de trabalho, avaliado em 20 bilhões de reais, ou seja, 2% do PIB nacional, e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho têm uma ocorrência de 70% entre as doenças ocupacionais.

Uma pesquisa desenvolvida por Miranda e Dias (1999), constatou que 20% das LER/DORT registradas no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ocorrem em empregados que trabalham como caixa de banco, conforme a seguir:

**Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores portadores de LER, segundo função, Salvador-BA.**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>%</b>
1.CAIXA DE BANCO	20,0
2.ESCRITUÁRIO	14,3
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10,1
4.CAIXA DE SUPERMERCADO	8,6
5.DIGITADOR	8,1
6.ATENDENTE	4,3
7.OPERADOR INDUSTRIAL	3,8
8.TELEFONISTA	3,4
9.AUXILIAR DE PRODUÇÃO	3,2
10.SECRETÁRIA	3,1

*Fonte: Miranda e Dias (1999).*

No Brasil, as patologias ocupacionais receberam uma denominação a partir da Portaria 4062, do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), no ano de 1987, de Lesões por Esforço Repetitivo (LER). Ordem de Serviço 606, de 1998, adota a terminologia Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Segundo Smith (1996) há oito fatores de risco que interferem na ocorrência de distúrbios osteomusculares: a frequência de movimentos do

membro superior (índice de repetições); a postura das articulações do braço, mão, punho, cotovelo, ombro e do pescoço; as vibrações; a força necessária para realizar a tarefa; as características da organização do trabalho; as condições do ambiente de trabalho; as condições psicossociológicas; fatores de risco de ordem pessoal (idade, sexo, traumas anteriores, condicionamento físico).

O mesmo autor ainda chama a atenção para os sintomas de DORT: perda de força ou coordenação das mãos; mãos frias, dormência ou formigamento; desconforto, tensão, rigidez ou dor nas mãos, dedos, antebraços e cotovelos; dor capaz de interromper o sono.

Com base nesses resultados é importante à atenção para os fatores que contribuem para provocar as LER/DORT são: repetitividade, força, velocidade de movimentos como digitação, escrita, cálculos, atendimento ao telefone, entre outros.

#### **4 BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL**

Os programas de Ginástica Laboral são adequados a qualquer tipo de empresa, desde que seja conhecido o sistema de trabalho, atividades e demanda físicas, conhecimento do grupo para que os exercícios adotados sejam mais adequados à realidade da empresa (ZILLI, 2000).

A ginástica laboral proporciona benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Além de prevenir a LER/DORT, ela tem apresentado resultados mais rápidos e diretos como a melhora do relacionamento interpessoal e o alívio das dores corporais (GUERRA, 1995; MENDES, 2000; OLIVEIRA, 2006).

Para um melhor aproveitamento do Programa, ele deve estar unido com diversas áreas da empresa. O envolvimento com as áreas de Segurança e Medicina do Trabalho promove a prevenção de doenças ocupacionais, e prevenção de acidentes, por meio do diagnóstico ergonômico detalhado da

empresa, e informação quanto à saúde dos colaboradores envolvidos no programa. São importantes dados de afastamentos temporários ou por queixas ou por dores musculares e absenteísmo, para que o planejamento de prioridades e metas esteja focado para as áreas críticas da empresa.

Faz-se necessário o envolvimento dos responsáveis pelos diversos setores e áreas de produção na empresa, com objetivo de adequar os melhores horários da realização das pausas com exercícios, sem comprometer o andamento do trabalho.

Na avaliação de custo ou investimento da implantação de um Programa de Ginástica Laboral na empresa, Canete (1996) faz o seguinte questionamento:

Quem você acha que, provavelmente produzirá mais e melhor: um indivíduo cansado, desmotivado, fatigado, com dores pelo corpo, estressado, deprimido, com baixa autoestima e com sua saúde global, comprometida ou aquele indivíduo saudável, equilibrado emocionalmente, satisfeito, feliz e motivado? CANETE (1996, p.23)

É de grande importância teórica e prática não levar em consideração o aumento de produtividade de uma empresa baseando-se só na ginástica laboral, mas sim por um conjunto de atributos que envolvam a ergonomia, a ginástica, a produtividade, os benefícios e o investimento em qualidade de vida.

Dunn, Trivedi e O'neal (2001) indicam os benefícios da prática habitual de atividades físicas com relação à depressão e ansiedade. O estudo mostra que um melhor resultado de desempenho do trabalho, foi observado em trabalhadores que nas horas livres praticavam atividades físicas. Indica também, que a prática regular de exercícios físicos, auxilia na redução da ansiedade e da depressão.

Os benefícios com a implantação da ginástica laboral são estudados há muito tempo. Entre 1984 e 1985 a Fundação MUDES (Sistema MUDES do Esporte Não-Formal na Empresa), sediada no Estado do Rio de Janeiro,

publicou uma síntese de pesquisas realizadas no exterior, que relacionava os critérios de relações de trabalho com as cifras que mais se repetiram no estudo:

- Produtividade: aumento de 2 a 5%
- Acidentes: redução de 20 a 25%
- Rotatividade: redução de 10 a 15%
- Absenteísmo: redução de 15 a 20%

Segundo Gaelzer (1985) *apud* Pulcinelli (1994), não se pode afirmar que há um aumento de produtividade individual com a prática de exercícios físicos, pois esta depende de fatores externos.

Para o aumento da produtividade, a ginástica laboral pode contribuir desde que associada a outras medidas que melhorem as condições do posto de trabalho. Neste sentido, as intervenções ergonômicas contribuem para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, reduzindo os acidentes de trabalho e incidência de lesões, melhorando a produtividade relacionada à redução de afastamentos do trabalho. Já a ginástica laboral, melhora a qualidade de vida, quando promove a quebra do ritmo, rigidez e monotonia no trabalho (COSTA FILHO, 2001).

Os bônus em produtividade relacionados à ginástica laboral referem-se aos efeitos obtidos com a melhoria da qualidade de vida através da promoção de saúde das pessoas envolvidas com os programas de exercícios. O bem-estar geral que se estabelece com as pausas e com os exercícios, podem refletir nos ganhos com produtividade, quando reduzem o absenteísmo no trabalho, aumentam a motivação e a disposição dos colaboradores.

## **5 GINÁSTICA LABORAL EM EMPRESAS BRASILEIRAS**

Algumas empresas brasileiras de grande porte, já adotam a ginástica laboral em suas redes. Nos anos 90, a ginástica laboral tem seu real valor devido ao enfoque das empresas para a qualidade de vida, prevenção do estresse e das doenças relacionadas com lesões por esforços repetitivos (POLITO, 2002).

## **5.1 Grupo Pão de Açúcar**

A empresa possui uma quadra de *squash* e uma academia de ginástica na sede administrativa no Estado de São Paulo e um projeto experimental de ginástica laboral em 08 unidades do grupo. Este projeto surgiu há quatro meses, devido a uma pesquisa realizada entre os funcionários para conhecer o desejo de melhoria da qualidade de vida, a maioria das respostas estava relacionada com a vontade de estudar e cuidar mas ida saúde (COSTA FILHO, 2001).

## **5.2 BOSCH do Brasil**

A Bosch do Brasil é uma empresa, na qual a prevalência de doenças ocupacionais é pequena. A empresa adotou a Ginástica Laboral para os colaboradores e atende a 50 pessoas do setor de fábrica e mais de 30 da área administrativa. A ginástica, praticada durante 10 minutos por dia, é diferente para cada grupo. Para o setor administrativo, em que as pessoas trabalham mais com informática, por exemplo, é trabalhada a prevenção para os DORT. Já no setor de fábrica, onde os trabalhadores usam a força muscular, são realizados principalmente exercícios de alongamento (COSTA FILHO, 2001).

## **5.3 SADIA SA**

A empresa Sadia AS, em 1976, constituiu uma sede esportiva para os funcionários promovendo a integração e a prática esportiva e de atividades físicas. Em 1985, promoveu a primeira olimpíada interna entre funcionários chama OLISA. A Ginástica Laboral, existente desde 1992, desenvolvida por professores de Educação Física e acadêmicos em todos os setores da empresa. A partir do reconhecimento das demandas físicas, movimentos do corpo e segmentos musculares mais solicitados, são indicados exercícios constituídos basicamente por alongamentos, aquecimento articular e atividades recreativas. De acordo com o setor a ginástica é realizada diariamente com

duração de 8 minutos ou 3 vezes por semana com duração de 15 minutos. Inicialmente, o objetivo do programa consiste em reduzir as queixas por lombalgias, mas atualmente a meta é prevenir os DORT, em conjunto com outros programas implantados na empresa, tais como: programas de prevenção ao estresse, motivação e implantação de academia de musculação para trabalhar o condicionamento físico dos funcionários (BERTOLINI, 1999).

#### **5.4 KODAK do Brasil**

Além dos exames médicos ocupacionais, a *Eastman Kodak Company* (Kodak) tem diversas ações direcionadas para garantir a saúde dos trabalhadores. Entre as ações diretas, destaca-se a ginástica laboral, instituída na Kodak, em 1995, e coordenada pelo Departamento Médico. A ginástica laboral consiste basicamente na realização de exercícios específicos que são realizados no próprio local de trabalho, tanto nas áreas administrativas quanto produtivas, atuando de forma terapêutica e preventiva, sem levar o colaborador ao cansaço.

Esse trabalho envolve ciclos de aquecimento, no início dos turnos, e de relaxamento/alongamento, durante as micropausas, e no final da jornada de trabalho. A Ginástica Laboral criou uma nova consciência corporal, ajudando na prevenção de doenças ocupacionais como os DORT (KODAK, 2002).

#### **5.5 Pfizer**

A Pfizer na fábrica de Guarulhos, no Estado de São Paulo, oferece aeróbica, musculação, dança de salão, caminhada e ginástica, monitoradas por professores de educação física, e seu escritório na capital, possui uma academia de ginástica.

A iniciativa surgiu em 1998, com funcionários preocupados com excesso de peso, que começaram a caminhar dentro da fábrica durante o almoço. Em pouco tempo, havia 50 pessoas fazendo exercícios espontaneamente. Então, pediram à empresa para contratar um professor para orientar as atividades, que passaram a ser realizadas nos clubes anexos à fábrica (COSTA FILHO, 2001).

## **6 CONCLUSÃO**

Dado o exposto neste estudo, as evidências mostram a verdadeira importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais, tais como LER/DORT, redução significativa dos acidentes de trabalho, e do absenteísmo, bem como, o aumento da produtividade, a diminuição dos gastos com assistência médica e, conseqüentemente, um maior retorno financeiro para as empresas. Todavia, em relação à LER/DORT, há um grande número de trabalhadores portadores dessas doenças ocupacionais, e em muitos casos, não há ainda investimentos necessários para o exercício da ginástica laboral no sentido da prevenção de doenças ocupacionais.

Dessa maneira, a ginástica laboral é uma ferramenta para fazer frente ao problema, pois é considerada um exercício físico eficaz na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, que pode promover a saúde e melhorar a qualidade de vida do trabalhador. Porém, é interessante notar que a ginástica laboral, por si só, não terá resultados positivos se não houver uma elaborada política de benefícios sociais, além de estudos ergonômicos, da colaboração de encarregados setoriais, técnicos de segurança do trabalho, dos médicos ocupacionais e dos profissionais de recursos humanos.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. L. LER: uma visão da doença. Revista *Fenacon*, n. 54, p.17, 2000.

CANETE, *Desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho*. 2 ed. São Paulo: Ícone, 2001.

CARDELLA, Benedito. *Segurança no Trabalho e prevenção de Acidentes: uma abordagem Holística*. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA-CONFED. Ginástica Laboral. *Revista Confef*, n.13, p. 4-11, ago., 2004.

COSTA FILHO, Izaías. **Ginástica laboral**. Disponível em: <http://pessoal.onda.com.br/kikopers>. Acesso em: 7 nov. 2001.

DALLAGO, C.S.T. *Relações de trabalho e modo de produção capitalista*. VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário. O Trabalho em Debate "Saúde Mental Relacionada ao Trabalho". São Paulo, 2010.

FUNDACENTRO; Ministério do Trabalho e Emprego. *LER/DORT*. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/>> Acesso em: 5 set. 2007.

GUERRA, M.K. Ginástica na empresa: corporate e fitness. *Âmbito Medicina Desportiva*, n. 10, p.19-22, 1995.

JIMENES, P. Ginástica laboral: bem-estar do trabalhador traz resultados surpreendentes. *Revista CIPA*, n.171, p.70- 81, 2002.

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

TANIL, Frangakis Silva, Andréa. *Dinâmicas lúdicas para os programas de ginástica laboral*.

- MARTINS, C. O. *Ginástica laboral no escritório*. Jundiaí: Fontoura, 2001.
- MENDES, R.A.; LEITE, N. *Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas*. Barueri: Manole, 2004.
- MIRANDA, C. R.; DIAS, C.R. LER – lesões por esforços repetitivos: uma proposta de ação preventiva. *Revista CIPA*, n.236, p.32-49, 1999.
- OLIVEIRA, J.R.G. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. *Revista de Educação Física*, n.139: p. 40-49 – Mato Grosso. dez. 2007.
- OLIVEIRA, J.R.G. *A prática da ginástica laboral*. 3.ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.
- PICOLI, E. B.; GUASTELL, C. R. *Ginástica laboral para cirurgiões-dentistas*. São Paulo: Phorte, 2002.
- PINTO, S.; VALÉRIO, N. Lesões por esforços repetitivos. *Revista de Fisioterapia*, v.1, n.1, p.71-81, 2000.
- POLITO, E.; BERGAMASCHI, E.C. *Ginástica laboral: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.
- SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI. **Ginástica na empresa**. Caderno técnico-didático. SESI, 2006.
- WAGNER, J. L.; RODRIGUES, A. A; FRIES, K.J. *Cartilha sobre LER/DORT*. Wagner advogados do Brasil. 2009.