
**O IMPACTO POSITIVO DA GINÁSTICA LABORAL EM SEUS PRATICANTES
UMA REVISÃO DE LITERATURA**

**THE INFLUENCE ON THE QUALITY OF LIFE THOSE WHO PRACTICE
GYMNASTICS AT WORK**

Douglas Henrique da Silva Macedo¹

Ricardo Gonçalves²

RESUMO

Neste presente estudo, foram verificados quais os impactos que a Ginástica Laboral traz para os trabalhadores e para outras pessoas que também praticam, procurando demonstrar como é importante para população que realiza esta ginástica bem como os benefícios que podem trazer, causadas por movimentos repetitivos, visando diminuir estresses e dores pelo corpo muscular ou esquelético. Neste contexto, buscou-se trazer estudos bibliográficos de literatura existente sobre ginástica laboral, como influencia na qualidade de vida e como ela pode contribuir para uma vida mais saudável afastando possíveis complicações da rotina diária da população em geral. A metodologia utilizada foi à realização de uma revisão bibliográfica, onde foram consultados artigos científicos buscados através dos seguintes bancos de dados, Google Acadêmico e *Scielo*, selecionando artigos e revistas entre os anos de 2016 e 2023. Existem vários estudos demonstrando que a GL traz benefícios sim para o trabalhador, então deve ser praticada sempre que for possível, visto que contribuirá futuramente, propiciando também na qualidade de vida das pessoas..

51

Palavras-chaves: ginástica laboral; influência e benefícios; qualidade de vida.

ABSTRACT

In this study, it was verified what the impacts that Gymnastics Labor brings to the workers and to other people who also practice, also trying to demonstrate how it is important for the population that performs this gymnastics as well as the benefits that they can bring, caused by repetitive movements, aiming to reduce stresses and pain by the muscular or skeletal body. In this context, we sought to bring bibliographic studies of the existing literature and on labor gymnastics, as it influences the quality of life and how it can contribute to a healthier life by removing possible complications from the daily routine of the general population. The methodology used was to carry out a bibliographic review, where scientific articles searched through the following databases, Google Scholar and *Scielo*, will be consulted, selecting articles and

¹ Discente do curso de Educação Física no Centro Universitário Filadélfia – UniFil

² Orientador: Prof. do curso de Educação Física no Centro Universitário Filadélfia – UniFil.

magazines between the years 2016 and 2023. There are several studies demonstrating that GL does bring benefits for the worker, then it should be practiced whenever possible, since it will contribute in the future, also providing for the quality of life of people, making them healthier.

Keywords: labor gymnastics; influence and benefits; qualityoflife.

1 INTRODUÇÃO

No ano de 1925 foi registrada a primeira prática da Ginástica Laboral (GL) na cidade de Polônia em que os trabalhadores se alongavam com tempo adaptado a cada função. Nessa época a ginástica laboral surgiu com nome de ginástica de pausa para os operários. Passados alguns anos, a mesma foi executada na Rússia e na Holanda, sendo adaptada a cada função exercida pelos trabalhadores, sendo dos mais diversos alongamentos de acordo com a necessidade dos operários (LIMA, 2004).

Esse tipo de exercício é realizado no horário de expediente, conhecida geralmente por ginástica laboral ou ginástica do trabalho e é fragmentada em cinco divisões: preparatória, compensatória, relaxante, corretiva e manutenção (MENDES; LEITE, 2004).

A Ginástica Laboral Compensatória representa um anexo de exercícios físicos sobrepostos aos problemas do trabalho, individualmente aos operários de fabricas. Tal ginástica é exercitada no decorrer da jornada de trabalho, junta às máquinas, eventualmente no refeitório ou em um espaço livre de concordância com o tipo de trabalho, por um breve tempo de 10 a 20 minutos (CAÑETE, 1996).

Vários estudos têm demonstrado que o estresse imposto pelas longas jornadas de trabalho, geralmente em más posturas e mobílias inadequadas, somados a movimentos repetitivos, em algumas profissões, resultam em alta prevalência de lombalgia e problemas posturais em trabalhadores (CANDOTTI; STROSCHEIN; NOLL, 2011). Estes malefícios provenientes da atividade laboral resultam no afastamento de grande percentual de trabalhadores de suas atividades, sendo a principal causa de indenizações de auxílio doença e a terceira causa de aposentadoria por invalidez (PASTRE et al., 2007).

Os efeitos da rotina diária sobre a saúde dos trabalhadores se manifestam em desajustes psicológicos produzidos pelo desgaste dos diferentes sistemas corporais na execução de tarefas, que são traduzidas por pressão arterial anormal, dores nas costas e outros desconfortos (DELIBERATO, 2002, p.57).

Afirma Militão (2001, p. 208) que, “a ginástica laboral promove mudanças significativas nos fatores psicológicos dos funcionários e estes passam a ficar mais dispostos e animados e dormem melhor”, ou seja, para ele, esta ginástica se torna muito relevante para todos os trabalhadores. De acordo com a literatura, a ginástica laboral reduz dores nas costas, ombros e pescoço, nos membros superiores e inferiores, diminui o desânimo, a indisposição e irritabilidade, contribuindo para a adoção de hábitos de vida mais saudáveis, alterando o estilo de vida do trabalhador, fazendo com que eles realizarem exercícios físicos.

De acordo com Figueiredo e Mont’alvão (2008) no momento em que se implanta um programa de Ginástica Laboral em uma empresa ou organização, esta, por sua vez, envolve a coletividade, o que, para o autor, torna possíveis benefícios físicos como respiração, alongamento muscular, melhor oxigenação e circulação sanguínea, momentos de descontração e um desligamento momentâneo dos problemas do trabalho.

A qualidade de vida do trabalhador é significativamente aumentada e a instituição empregadora é beneficiada com a redução de gastos e aumento da produtividade, se/ou quando promove programas de ginástica laboral orientados. Os investimentos em programas voltados para a saúde do trabalhador e que envolvam ginástica laboral e hábitos saudáveis podem trazer retorno da verba aplicada, considerando-se faltas, encargos sociais e outros fatores relacionados à saúde, que afetam a produtividade da empresa (OLIVEIRA, 2007).

Compreende-se, importância da necessidade dessa atividade dentro das empresas, mas levanta-se a questão problema a tentar ser respondida neste projeto que será: identificar o quanto a ginástica laboral é importante para os praticantes e trabalhadores, e quais benefícios ela proporciona quando aplicada?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS GERAIS

Identificar a influência da ginástica laboral em questão a prática da ginástica segundo sua própria percepção, relatando se pode ser usada como alternativa na busca de prevenção de doenças ocupacionais.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Pesquisar e apresentar as origens e conceitos existentes na literatura sobre a ginástica laboral;
- Citar as características apresentados por esta ginástica, tais como classificações e objetivos;
- Procurar identificar porque esta atividade se torna indispensável para as empresas e relacionar a GL com doenças ocupacionais.

54

3 JUSTIFICATIVA

O que levou a fazer esse tema foi a vivência na prática da ginástica laboral dentro de empresas, e vejo a necessidade da promoção de qualidade de vida mais ativa quando a ginástica laboral é inserida na vida de qualquer pessoa a fim de evitar Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Avanço para o conhecimento científico e o aumento de números de estudos vai influenciar de diversas formas a atuação da área ou direção de pesquisas futuras.

Na área acadêmica a contribuição pode ser eficaz, visto que os estudantes da área da saúde vão construindo uma nova visão sobre a prática laboral no ambiente do trabalho, o que pode construir um novo jeito de atuação profissional buscando a prevenção. É importante ressaltar que estudos futuros sobre o tema são muito importantes, pois colaboram no processo evolutivo deste tema que é tão importante para as pessoas que objetivam uma maior e melhor qualidade de vida, e para os

acadêmicos futuros profissionais que, a partir de novos conhecimentos poderão colaborar ainda mais com as empresas.

4 METODOLOGIA

O procedimento metodológico apresentado nesta pesquisa foi à realização de uma revisão bibliográfica, um levantamento de vários estudos já publicados relacionados ao tema.

Segundo Lakatos e Marconi (2001, p. 183) a pesquisa bibliográfica:

[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...].

Neste sentido, este procedimento tem a finalidade de conhecer e analisar as contribuições existentes, os artigos escolhidos foram analisados pela a introdução pelas suas datas em que este trabalho exigia, caso algum artigo não estivesse totalmente relacionado ao assunto desse trabalho seria automaticamente descartado. Foram consultados artigos científicos e revistas realizadas através dos seguintes bancos de dados (Online), Google acadêmico e *Scielo* e revistas.

Para o critério de inclusão foram selecionadas aquelas que tenham relação ao material e as escolhas foram através de artigos, revistas, publicados em periódicos nacionais, em língua portuguesa

Para o critério de exclusão: informação duvidosa, referência incompleta, relatórios técnicos, teses, capítulos de livros, livros, artigos que não seja gratuito e base de dados paga.

Foram selecionados 15 artigos e revistas entre os anos de 2016 e 2023, e desses totais foram selecionados 10 artigos que tem relação direta com o assunto ou características semelhantes, os demais foram excluídos, pois não estavam totalmente de acordo com o este trabalho.

Palavra chave: Ginástica Laboral, tipos de ginástica laboral, promoção da saúde pela ginástica laboral, benefícios da ginástica laboral, impactos da ginástica

laboral, ginástica laboral relacionada ao trabalho e ginástica laboral no ambiente de trabalho.

5 O HOMEM E O TRABALHO

5.1 Evolução História do Trabalho

Nesta seção vamos explorar de forma geral de forma resumida a evolução do trabalho ao longo da história

Os primeiros indícios de trabalho se misturam com o início da civilização. No período paleolítico, o homem começa a desenvolver a caça e o plantio para suprir suas necessidades. Observamos, portanto que, desde os primórdios da civilização, ainda que de forma inconsciente, o ser humano tende a desenvolver mecanismo para satisfazer suas vontades e necessidades.

Arnaldo Sússekind (2002, p. 3) aborda o tema em sua obra:

Toda energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo, constitui trabalho. Mesmo na mais remota antiguidade o homem sempre trabalhou: na fase inicial da pré-história, com o objetivo de alimentar-se, defender-se e abrigar-se do frio e das intempéries; No período paleolítico, ele produziu lanças, machados e outros instrumentos, com os quais ampliou sua capacidade de defesa e sua instintiva agressividade

O trabalho do homem não se confunde com a atividade exercida pelos animais de modo instintivo para sobreviver, pois ao final do processo do labor, surge um resultado que já estava arquitetado idealmente na mente humana. O trabalhador não transforma apenas o material que atua, mas imprime neste material aquela ideia inicial que tinha concebido mentalmente (BRAVERMAN, 1980, p. 49-50).

O trabalho humano é consciente e proposital, enquanto a atividade exercida pelos animais possui cunho meramente instintivo. Logo, “o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é assim a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como conhecemos”. O homem em sua essência tem históricos de viverem em bandos e desde sempre demonstrou esta característica. E ainda no período da pré-história ele já demonstrava esta característica quando vivia

em pequenos agrupamentos para a segurança de todos que ali viviam (BRAVERMAN, 1980, p. 53).

Dessa forma, esta população: A população vivia dispersa em agrupamentos de aproximadamente vinte pessoas, consangüíneas entre si. Trabalhavam em conjunto, pois naquela fase em que a natureza ainda não estava dominada tecnicamente, a cooperação entre os elementos do grupo, mais que necessária, era questão de sobrevivência, já que o egoísmo poderia significar o fim de todos (BARROS, 1997, p. 36).

Historicamente o trabalho tinha como objetivo punição. A expressão “trabalho” vem do latim *tripalium* e seu significado é três madeiras.

Tripalium era, ainda, instrumento de tortura, constituído de cavalete de pau (três “três” + palu “pau”) destinado, por exemplo, a sujeitar cavalos que se não deixavam ferrar. Depois, ganhou o sentido moral de sofrimento, encargo, e, daí, o de trabalhar, labutar, esforçar-se. De *tripalium*, que, segundo admitem alguns, teria variado, posteriormente, para *trepalium*, é possível que se tenha desenvolvido, em latim vulgar, o *infinivitripalierel*, depois *trapaliare*, superando, em uso, *labore* e *operare* (BARROS, 1997, p. 30/31).

O *tripalium* era um instrumento utilizado para a tortura dos escravos e os pobres por não possuíam condições de pagar impostos. Assim, observamos que o trabalho era sinônimo de crueldade. (REBEHY; GODOY, 2017, p. 4).

Na Idade Média o trabalho ainda é realizado de forma submissa, mas agora o indivíduo que prestava serviço não era mais tratado como objeto e recebia uma contraprestação em forma de proteção política e militar e um pedaço de terra. (REBEHY; GODOY, 2017, p. 6).

O século XIV e XV é considerado a fase final da Idade Média. A economia feudal começou a ser insuficiente para atender as necessidades da população e passou a dar espaço para um sistema capitalista, por meio da revolução urbana e comercial. (REBEHY; GODOY, 2017, p. 8).

Surgia uma nova classe: a burguesia, composta pelos integrantes das corporações de ofício. Na época o trabalho desenvolvido já era mais próximo do que conhecemos hoje, ao menos quando analisado pelo viés da sua função, que é de subsistência. Ainda assim, é inegável que as condições impostas são divergentes das atuais. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 5) fala sobre o tempo de trabalho à época:

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o por do sol, por questão de qualidade trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o trabalho passou a ser prestado em média entre 12 e 14 horas por dia. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno.

5.2 Industrialização

Em meados do século XVIII foi iniciada, na Inglaterra, a Revolução Industrial que significou a substituição da mão de obra pelas máquinas. Alice Monteiro de Barros (1997, p. 61) conceitua “denomina-se Revolução Industrial o fenômeno espetacular de crescente mecanização em importantes setores produtivos de países europeus, principalmente na Inglaterra”.

A consequência disso foi uma grande crise na classe trabalhadora. Com a sua substituição, houve uma crescente queda na oferta de emprego e um conseqüente aumento da procura. Esta situação culminou em um grande colapso nesta classe que passou a ser facilmente dominada e descartada.

Segundo Hobsbawm (1982) entende que a Primeira Revolução Industrial, também chamada de Revolução Industrial Inglesa, foi parte do processo de formação e afirmação do capitalismo inglês.

Em 1850 a industrialização despertou um processo de expansão que atingiu diferentes países da Europa, bem como de outros continentes. Ela aconteceu na segunda metade do século XIX, que se dá a Segunda Revolução Industrial. Os países envolvidos na Segunda Industrialização foram: Alemanha, França, Itália, Bélgica e fora da Europa para os Estados Unidos, Rússia e Japão.

Em fins do século XIX, na Europa o trabalho escravo já não era mais utilizado no sistema capitalista, sobretudo com a consolidação do liberalismo econômico e capitalismo industrial que utilizaram amplamente o trabalho “livre” assalariado. A escravidão tinha sido abolida em vários países e o tráfico de escravos vindo de africanos estava proibido.

Os países da América Latina, agora independentes das metrópoles ibéricas, passaram a consumir produtos industrializados da Europa e dos Estados Unidos

(EUA), e os fornecedores de matérias-primas com base numa mão de obra de baixo custo, sendo inseridos numa “nova” divisão internacional do trabalho.

Acerca do momento da inserção do trabalho assalariado nos países latinoamericanos, Antunes (2011, p. 18) dispõe:

A diversificação das atividades produtivas e a constituição do mercado interno criaram as condições para a implantação do trabalho assalariado na América Latina. Tal modalidade de trabalho foi estabelecida apenas ao longo do século XIX, em um momento caracterizado pela expansão do capitalismo industrial (especialmente o inglês). Começaram a surgir em diversos países latino-americanos os primeiros contingentes de trabalhadores assalariados, vinculados tanto às atividades agrárioexportadoras (caso da produção cafeeira no Brasil). A Primeira Guerra Mundial possibilitou um avanço significativo no processo de industrialização, o que fez com que um forte fluxo migratório de trabalhadores europeus viesse para este continente (principalmente para o Brasil, a Argentina e o Uruguai) em busca de trabalho.

Na evolução histórica do trabalho nos países capitalistas industrializados (PCi), a passagem do trabalho artesanal para a manufatura e a fábrica nos séculos XVII e XIX foi uma mudança significativa (neFFa; EPELMAM; FONTANA, 1990; neFFa, 1998), primeiro houve a introdução da divisão técnica do trabalho (dividindo-o em tarefas parciais encomendadas a diversos trabalhadores), já analisada por Smith (2002), e, depois, a divisão social do trabalho por impulso, de Taylor (1990), em tarefas de concepção, desenvolvidas por técnicos ou diretores de empresas, e as de execução feitas por diversos trabalhadores.

Smith (2002) escreveu que “a máxima melhoria na capacidade produtiva dos trabalhadores e a maior parte da habilidade, perícia e inteligência com que ela é dirigida ou aplicada em qualquer arte parecem ter sido consequência da divisão do trabalho”

As características centrais do processo de trabalho sugeridas por Taylor (1972, 1990) eram:

- A divisão social do trabalho: Os trabalhadores não imaginam outra possibilidade a não ser executar trabalhos que outros decidiram como forma de impedir que finjam trabalhar quando estão ociosos;
- A aplicação da divisão técnica do trabalho em tarefas para simplificá-lo e especializar os trabalhadores: Isso aumenta a produtividade, reduz o custo salarial,

facilita a substituição dos trabalhadores ausentes, porém, ao mesmo tempo, gera mais cansaço ao operador.

Estudar os tempos e movimentos empregados em cada tarefa para poder prescrever o (mínimo) tempo padrão para executá-la. A idéia central de Taylor (1972, 1990) era estabelecer previamente e de maneira muito precisa as tarefas a realizar e como fazê-las. Para isso, era necessário estudar tempos e movimentos necessários para fazer cada uma e em quanto tempo realizá-la.

Considerando que o trabalho não é uma verdadeira mercadoria, a oferta da força de trabalho não é regida apenas pela lógica do mercado nem depende exclusivamente da evolução da taxa de retorno, na sua formação, também intervêm a família, os valores culturais, a escola, o sistema de saúde e as demais instituições da segurança social relacionadas com o salário indireto. Mas a viabilidade e continuidade da relação salarial devem ser coerentes com os processos de formação do salário direto e indireto (o sistema de saúde pública, com as obras sociais, os abonos de família, as políticas sociais, o seguro-desemprego (Boyer, 2007).

60

6 DOENÇAS OCUPACIONAIS

A Doença ocupacional está associada ao trabalho e as condições de trabalho em que o funcionário é submetido, não podendo sempre ser evitada, e são causadas por longos períodos de trabalho de determinadas atividades

Sobre as doenças adquiridas no ambiente de trabalho, podem ser citadas como exemplos as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT). Estas doenças são resultantes da rotina de grande parte de trabalhadores que realizam suas atividades repetindo movimentos sucessivos diariamente. De acordo com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, a LER/DORT só no ano de 2017 já afastou das atividades “22 mil trabalhadores” (BRASIL, ME, 2018).

A natureza humana sofre grandes limitações que podem impossibilitar a exercer algumas atividades. O risco de isso acontecer por tarefas repetitivas e monotonia é muito grande. Desta maneira, a ginástica laboral é uma excelente

ferramenta para os gestores, podendo proporcionar qualidade de vida para seus colaboradores de uma maneira espontânea e criativa (MENDES, 2004).

Segundo Figueiredo e Mont'Alvão (2005) as doenças ocupacionais são patologias originadas após a Revolução Industrial, no século XVIII, ao impor um ritmo de trabalho mecânico ao homem, ocasionando assim uma série de movimentos constantes, repetidos e em grande velocidade. Nos dias atuais o impacto da nova forma de produção efetivada a partir da sociedade capitalista reflete um grande número de trabalhadores acometidos pelas doenças ocupacionais

Schilling (1984) propõe uma divisão em três grupos sobre as doenças ocupacionais: doenças em que o trabalho é a causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, *stricto sensu*, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional como Intoxicação por chumbo, silicone e outras; doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, mais freqüentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e de natureza eminentemente epidemiológica - hipertensão arterial e as neoplasias malignas; doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente ou agravador de doenças como doenças alérgicas de pele, respiratórias, bronquite crônica, dermatite de contato alérgica, asma e distúrbios mentais em determinados grupos ou profissões.

61

Quando retratamos os DORT, essas se constituem de origem ocupacional e atingem principalmente membros superiores, região escapular e pescoço, resultantes do desgaste muscular, articular, tendinoso e neurológico provocado pela inadequação postural do trabalho.

Conforme o Instituto Nacional de Seguro Social, LER/DORT são classificadas como síndromes relacionadas ao trabalho, caracterizadas pela ocorrência de sintomas simultâneos ou não como, dor, sensação de peso, fadiga e associações neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites, sinusites, compressões de nervos periféricos, síndromes mio faciais, que podem ser identificados ou não.

Segundo Mendes e Leite (2012) os DORT foram denominados inicialmente como lesão por esforço repetitivo (LER) por estar relacionada a uma maior velocidade e também a repetição dos movimentos feitos durante a jornada de trabalho.

Segundo Couto (1998) algumas das principais DORTs, são: tendinite, tenossinovite dos músculos dos antebraços, miosite dos músculos lombricais, fascite

da mão, tendinite do músculo supra-espinhoso, tendinite de quervain, compressão do nervo ulnar, síndrome do túnel do carpo, síndrome do desfiladeiro torácico, bursite de cotovelo e ombro, síndrome da tensão cervical, lombalgia, tendinite do músculo bíceps, cisto gangliônico no punho, compressão do nervo radial, epicondilite medial e lateral, inflamação do músculo pronador redondo com compressão do nervo mediano.

7 ORIGEM E CONCEITOS DA GINÁSTICA LABORAL (GL)

O primeiro registro de ginástica de pausa foi registrado na Polônia em 1925 e em seguida no Japão em 1928. Outros países como a Bélgica e França também apresentam um histórico no pioneirismo na Ginástica Laboral.

Na Polônia, operários se exercitavam com uma pausa adaptada a cada ocupação particular. Alguns anos depois esta ginástica foi introduzida na Holanda e Rússia.

No início da década de 60, ela começou a ser praticada na Alemanha, Suécia, Bélgica e Japão. Os Estados Unidos adotaram a Ginástica Laboral em 1968. (LIMA apud FIGUEIREDO; MONT'ALVÃO, 2005; REVISTA CONFEF, 2004).

No Brasil, as primeiras manifestações de atividades físicas entre funcionários foram 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 CONFEF, 2004).

Conforme tem sido registrado no Caderno Técnico Didático SESI Ginástica na Empresa (2006), em 1973, a Escola de Educação Física da Federação dos Estabelecimentos de Ensino de Novo Hamburgo-RS (FEEVALE), torna-se a pioneira da Ginástica Laboral com o Projeto Educação Física Compensatória e Recreação, elaborada a partir de exercícios físicos baseados em análises biomecânicas. Em parceria com a FEEVALE, em 1978, o SESI/RS desenvolveu o "Projeto Ginástico Laboral Compensatório". Ainda em 1978 em Betim-MG, na fábrica FIAT de automóveis, iniciou-se o "Programa de Ginástica na Empresa" fundamentado nos

princípios da Ginástica Laboral. Este programa do SESI abrange todo o país atualmente.

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

A ginástica laboral é composta por atividades físicas que têm como característica comum a condição física e melhora sob o aspecto fisiológico do colaborador, levando em conta que os exercícios a serem aplicados são de fácil execução podendo ser realizados no próprio local de trabalho e ajudaram a melhorar desempenho físico dos colaboradores (MENDES, 2004).

Picolli e Guastelli (2002) relataram que a ginástica laboral é constituída por exercícios de alongamento. Para os autores,

O alongamento é uma atividade simples, suave e tranqüila que proporciona grande relaxamento e bem estar. Praticando corretamente pode evitar muitos problemas relacionados ao trabalho, com a vantagem de que pode ser realizado em quase todos os lugares e qualquer hora, não exigindo nenhum equipamento especial (PICOLLI; GUASTELLI, 2002, p. 19).

63

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

Caracteriza-se por serem exercícios executados diariamente, objetivando

“normalizar as capacidades e funções corporais para o melhor desenvolvimento do trabalho, diminuindo a possibilidade de comprometimento da integridade do corpo” (REALCE, 2001 apud BRITO; BEGO, 2010, p.2).

Classifica-se, quanto ao horário de execução em três fases, “preparatória, compensatória e de relaxamento, executadas em diferentes momentos...” (SILVA et al., 2015, p. 4) com tempo determinado que deve ser de dez a quinze minutos divididos. E classificam-se também quando aos objetivos que são divididos em quatro.

[...] 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 (mantém o equilíbrio fisiomorfológico) (PEREIRA JUNIOR, 2018).

8 TIPOS DE GINÁSTICA LABORAL

A GL pode estar presente na empresa de alguma forma, porém o ideal seria manter todas as classificações abaixo relacionadas, analisando cada cargo, cada função, mas nem sempre é possível oportunizar tudo, mas se a empresa inicia com um modelo, significa que está preocupada e que entende que seus colaboradores não são meras máquinas, mas seres humanos, sensíveis e suscetíveis a problemas físicos ou mentais e com o passar do tempo podem implantar um projeto completo.

Desta forma Mendes e Leite (2004) dividem a GL em algumas classificações:

1. Ginástica laboral preparatória ou de aquecimento (GLP);
2. Ginástica laboral compensatória (GLP) ou ginástica de pausa;
3. Ginástica laboral relaxante (GLR);
4. Ginástica laboral corretiva (GLC);
5. Ginástica laboral de manutenção (GLM) ou de conservação.

64

1. GINÁSTICA LABORAL PREPARATÓRIA

Realizada no início da jornada de trabalho. Tem objetivo aquecer e preparar a musculatura e articulações que sofrerão maiores impactos durante a jornada de trabalho. Com isso, prevenisse acidentes, além de distensões nos músculos e doenças ocupacionais.

Branco (2015, p. 26) cita a composição deste tipo de prática, onde, segundo o autor, envolve a adoção de:

[...] exercícios físicos que proporcionem algumas reações fisiológicas nos colaboradores participantes, como: aumento da circulação sanguínea e da frequência respiratória no intuito de melhorar a oxigenação muscular e tecidual; aumento da viscosidade intramuscular e da elasticidade muscular, procurando evitar distensões; promover um melhor estado de preparação psicológica dos trabalhadores para que exerçam suas funções com níveis mais elevados de atenção e concentração (Branco, 2015, p. 26).

Padão e Monteiro (1992) complementam que essa ginástica é bastante benéfica, pois prepara o trabalhador para as atividades laborais diárias, ativando a circulação geral e o aparelho respiratório, além de preparar as estruturas músculo ligamentares de forma que os funcionários fiquem menos propensos a problema de saúde.

Para Monteiro (1993), os acidentes ocorrem em sua maioria nas primeiras horas de trabalho, devido à sonolência dos trabalhadores e a falta de preparo muscular, ficando estes vulneráveis a acidentes.

2. GINÁSTICA LABORAL COMPENSATÓRIA

Também intitulada de ginástica de pausa, a técnica deste tipo é realizada durante momento de trabalho. O intuito aqui é de aliviar as tensões encontradas, fortalecimento dos músculos do indivíduo e rompimento da monotonia provocada pela atividade. Promove-se nesta fase exercícios para compensar sobrecargas e posturas nos postos de trabalho (FIGUEIREDO; MONT'ALVÃO, 2005).

Ainda pode-se entender que a “Ginástica Laboral Compensatória ou de pausa (GLP) é uma ginástica que interromper a tarefa que está sendo executada, é aplicada no meio do expediente no horário ou pico da fadiga” (MENDES; LEITE, 2004, p.6).

Branco (2015, p. 26-27) ainda cita os tipos de exercícios aqui provocados, capazes de cooperar para:

[...] redistribuição sanguínea, melhorando a oxigenação corporal, permitindo metabolização eficiente do Ácido Lático e outros resíduos que interferem no desempenho do trabalhador, gerando fadiga e perda de rendimento. Aumentar a viscosidade e a lubrificação dos tendões e das fibras musculares; alongar a musculatura, diminuir a tensão muscular e contribuir para melhorar a postura corporal; relaxamento e descontração psicológica; integração social e momentos lúdicos que contribuam com a sensação de bem-estar (BRANCO, 2015, p. 26-27).

O primeiro registro desta atividade data de 1925 na Polônia, onde é chamada de ginástica de pausa e destinada a operários. Na Holanda, Veldkamp fez experiências com a ginástica de pausa alguns anos depois de 1925. Na Rússia, aproximadamente cinco milhões de operários em cento e cinquenta mil empresas praticam ginásticas compensatórias adaptadas a cada ocupação (CAÑETE, 1995).

No Brasil a primeira tentativa de implantação da ginástica laboral compensatória foi em Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul em 1973. Com um projeto da Escola de Educação Física da FEEVALE que estabelecia a criação de centros de educação física junto aos núcleos fabris, para desenvolver atividade física de compensação e recreação (KOLLING, 1990).

3. GINÁSTICA LABORAL RELAXANTE

Executada no fim do expediente de trabalho. Indica-se esta prática para profissionais que lidam diariamente com o público em geral, pois nesta tem-se a eliminação de tensões acumuladas nas regiões do corpo durante a jornada de trabalho (MENDES; LEITE, 2004).

Branco (2015, p. 27) salienta a existência de divergências quanto ao uso desta técnica na modalidade relaxante. Para o autor.

Este tem sido o tipo de Ginástica Laboral menos utilizado pelas empresas que contratam os Programas, pela preferência que demonstram em investir nas ações que ocorram durante o horário de expediente, possibilitando que o colaborador retorne ao trabalho melhor do que estava antes da pausa ativa da GL. No caso da GL de Relaxamento (final de expediente) os colaboradores vão embora da empresa e, em geral, para grande parte das pessoas, a percepção que fica é a de que todo o estímulo empregado acaba sendo “aproveitado” fora do horário produtivo (BRANCO, 2015, p. 27).

66

Costa Filho (2001) salienta que este tipo de ginástica baseia-se em exercícios que promovem o alongamento. O objetivo principal é oxigenar as estruturas dos músculos envolvidas nas atividades diárias executadas pelo trabalhador, prevenindo assim, potenciais lesões.

Segundo Mendes e Leite (2004) esses colaboradores necessitam relaxar, massagear todo o corpo e extravasar as tensões acumuladas nas regiões dorsal, cervical, lombar, plantar dos pés e nos ombros.

Ainda segundo Mendes e Leite (2004) é preciso que os exercícios de alongamentos tenham a duração mínima de 15 segundos na posição alongada máxima, executando movimentos ativos ou passivos, sendo que com várias repetições, estimula o órgão Tendinoso de Golgi (OTG) e promove o relaxamento muscular pretendido.

4. GINÁSTICA LABORAL CORRETIVA

A Ginástica Laboral Corretiva (GLC) segundo Polito e Bergamaschi “também realizada durante as pausas, tem como função restabelecer o antagonismo muscular, utilizando exercícios específicos que visam encurtar os músculos que estão alongados” (2003, p.29).

Para Mendes e Leite (2004) esta ginástica visa fortalecer a musculatura que está enfraquecida, destina-se a um grupo reduzido de 10 a 12 pessoas que apresentam a mesma característica postural ou algica, assim ela pode ser realizada dentro ou fora do horário de expediente de trabalho.

5. A GINÁSTICA LABORAL DE MANUTENÇÃO OU DE CONSERVAÇÃO

A Ginástica Laboral de Manutenção ou de Conservação busca o equilíbrio do indivíduo fisiomorfológico, desta forma se caracteriza por um programa que mantenha um condicionamento físico, e seu objetivo é prevenir ou reabilitar doenças ocupacionais.

O principal objetivo da GLM é o da prevenção de doenças crônicas degenerativas como o diabetes, cardiopatias, obesidade, sedentarismo, doenças respiratórias, osteoporose e outras. Assim com um melhor condicionamento físico e mental os indivíduos melhoram sua auto-estima e conseqüentemente desempenham melhor suas funções. A Ginástica Laboral de Manutenção pode ser composta de exercícios aeróbicos ou localizada, semelhante aos executados em academias associações das empresas.

9 RELEVÂNCIAS DA GINÁSTICA LABORAL PARA AS EMPRESAS E PARA OS TRABALHADORES

Faz-se claramente necessário que as capacidades físicas e mentais do indivíduo estejam equilibradas para que ele possa desenvolver-se com o máximo rendimento em todos os sentidos com atenção, agilidade e urgência, qualidade, trabalho em equipe, produção, satisfação de clientes e motivação. É esse equilíbrio das capacidades de seus funcionários, advindo da melhora na qualidade de vida, a

que as empresas visam quando implantam os programas de ginástica laboral (MARCHESINI, 2002).

A ginástica laboral atua na prevenção e no combate ao estresse, visto que durante a atividade física é liberado um neurotransmissor chamado endorfina, o que causa bem-estar e alívio das tensões. Podem sair das posturas automatizadas, conversar com seus colegas e desligar das pressões aliviando o estresse. A ginástica laboral preenche também uma carência de atenção e valorização das pessoas, sendo percebida como uma diferença da empresa para com elas e um sinal de humanização do ambiente de trabalho (PAGLIARI, 2002).

Os benefícios para os funcionários podem ser divididos em fisiológicos, psicológicos e sociais

Os benefícios fisiológicos são: provocar o aumento da circulação sanguínea ao nível da estrutura muscular devido ao aumento da frequência cardíaca, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido lático; melhoria da flexibilidade e mobilidade músculo - articulares aplicados; diminuição das dores e inflamações devido aos exercícios específicos relacionados aos traumas acumulativos; melhora da postura e da coordenação motora; diminuição da tensão e do esforço na execução de tarefas diárias recrutando somente os músculos necessários e facilitando a adaptação do trabalho; diminuição da fadiga muscular e do estresse físico, diminuição das patologias e casos de LER/DORT; melhora da condição de estado de saúde geral.

Os benefícios psicológicos vêm sendo com a Ginástica Laboral reforçando a auto-estima do trabalhador; proporciona a conscientização do trabalho junto da empresa, busca mudar sua rotina; melhora da concentração no trabalho e reduz os níveis de estresse e tensão geral.

Os benefícios sociais são o favorecimento do relacionamento interpessoal dentro da empresa, desenvolvimento do espírito de equipe, melhorando a interação entre funcionários e o patrão. Também ajudando a aliviar a carga do trabalho e não levar os problemas e frustrações para sua casa.

Estudos relacionados aos benefícios da Ginástica Laboral encontraram alguns valores que sempre apareciam nas pesquisas na qual uma empresa no Rio de Janeiro publicou uma síntese dessas pesquisas realizadas no exterior, obteve-se os

resultados de aumento em até 5% de produção na empresa, aproximadamente 25% na redução de acidentes ocupacionais, tiveram redução de rotatividade em até 15%, e redução de faltas (ausência) no trabalho de 15% a 20% (VIEIRA, 2010).

Uma maior interação entre todos conduz benefícios sociais, um trabalho em equipe com novas ideias desenvolve uma melhor imagem para empresa (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).

As empresas que abriram as portas para a Ginástica Laboral ao pensar na saúde dos seus funcionários primeiramente para poderem ter um bom desenvolvimento de produtividade assim como: Aumento da qualidade na produção; diminuindo o afastamento médico; diminuindo as doenças de lesões musculares; dores e tensões ocasionadas pelos esforços repetitivos; Aumento de capacidade em movimentos, diminuindo as falhas, os erros que acontecem quando estão com problemas na saúde (LIMA, 2004).

A qualidade de vida dos funcionários envolve em um melhor atendimento ao público e conseqüentemente um rendimento maior dentro da empresa. Os motivos pelos quais as empresas se beneficiariam em implantar o programa de GL são: Redução de gastos por afastamentos e faltas, e também a busca de aumentar a atenção e saúde do trabalhador; Crescimento de produção na empresa com funcionários mais preparados na aptidão física; Redução de ações civis pelo fato da inclusão da GL preocupando com a saúde do trabalhador; Boa imagem para empresa com um programa de GL voltada à qualidade de vida (LIMA, 2004).

Conclui-se que a partir do momento que as empresas iniciam um programa de ginástica laboral, logo elas percebem as diferenças nos trabalhadores, nas atividades realizadas por eles, pois eles próprios estarão sentindo a diferenças em seu corpo através dos vários benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais (MARCEL et al., 2005 apud TEIXEIRA; DELATORRI, 2018).

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Ginástica Laboral apresenta-se com base neste trabalho como uma ferramenta eficaz no combate a doenças relacionadas ao trabalho, observa-se grande contribuição na diminuição de lesões ocasionadas por esforços repetitivos, estresse,

cansaço e melhorando o relacionamento interpessoal entre os funcionários, proporcionando uma melhor qualidade de vida para seus colaboradores e um melhor rendimento para a empresa.

Ao apresentar os tipos de GL, e quais são mais recomendadas tanto no período de trabalho, função que o trabalhador desempenha e métodos a serem usados, podemos destacar sua flexibilidade na atuação com ferramenta de prevenção de doenças ocupacionais.

Em relação aos resultados positivos da GL apresentados pelos diferentes autores, destaca-se o alívio das dores pelo corpo, aplicação de técnicas de relaxamento e alongamento, a diminuição dos casos de LER/DORT e proporciona a quem pratica um estilo de vida mais saudável e ativo, evitando o sedentarismo.

Os trabalhadores que aderem a prática da Ginástica Laboral regularmente melhoram seus aspectos físicos, sociais, e psicológicos, além de melhorar sua produção na empresa, devido a estarem mais motivados e preparados para realização das tarefas, trazendo assim um maior rendimento financeiro para empresa e maior estabilidade dos funcionários.

Após a revisão deste trabalho, sugerimos outras pesquisas a fim de aprofundar e comprovar tais benefícios para cada tipo de GL e também considerando o posto e o tipo de trabalho do colaborador, além de outras vertentes.

REFERÊNCIAS

BARROSO, C. et al. **Os benefícios da ginástica laboral no ambiente de trabalho.** Campo grande/MS, Anhanguera, 2017.

BRASIL. Secretaria de Relações do Trabalho. FUNDACENTRO. Notícias. **LER/Dort afastaram 22 mil trabalhadores das atividades profissionais em 2017.** Jun. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/noticias/trabalho/ultimas-noticias/ler-dort-afastaram-22-mil-trabalhadores-das-atividades-profissionais-em-2017>. Acesso em: 02 set. 2020.

BRITO, Suyene Ramos de; BEGO, Merylyn Alessandra. **Ginástica laboral.** 8ª Mostra Acadêmica UNIMEP, 8º Simposio de Ensino de Graduação, 2010.

CANDOTTI, C.T.; STROSCHEIN, R.; NOLL, M. Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho. **Rev. bras. ciênc. esporte.** V. 33, n. 3, p. 699-714, 2011.

CAÑETE, I. **Humanização**: Desafia da empresa moderna – a Ginástica Laboral como um novo caminho. Porto Alegre: Foco, 1996.

CARDOSO, A. et al. Ginástica laboral com relação à prevenção das doenças relacionada ao trabalho. **REV psicológica e sabores**, Favenorte/MG, v. 8, n. 11, 2019.

COSTA, Zamban. **A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais**. v. 8, n. 18, jul./dez. 2013.

DAMASCENO, M. **A prática da ginástica laboral no ambiente de trabalho: qualidade de vida do agente educacional**. Curitiba, 2014.

DELIBERATO, P. C. P. **Fisioterapia Preventiva**: Fundamentos e Aplicações. São Paulo: Manole, 2002.

FERNANDES, C. SANTOS, P. **ORGONOMIA**: Uma revisão da literatura acerca da ginástica laboral. **Nucleus**, v.16, n.2, out. 2019.

FIGUEIREDO, F.; MONTÁLVÃO, C. **Ginástica laboral e ergonomia**. Rio de Janeiro, 2. Ed., Sprint, 2008.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, F. A efetividade do programa de ginástica laboral. **Revista de Administração de Roraima-UFRF**, Boa Vista/RO Ed., 2017.

LIMA, V. **Ginástica laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2004.

MARAVILHA, S. **Ginastica laboral na saúde do trabalhador**. Belo Horizonte/MG, ED. Trabalho de conclusão de curso de especialização em atenção básica em saúde da família. Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

MENDES, R.A; LEITE, N. **Ginástica laborai princípios e aplicações práticas**. Barueri - São Paulo: Manole, 2004.

MILITAO, A.G. **A Influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos Trabalhadores e sua Relação com os Profissionais que a Orientam**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Florianópolis, 2001.

OLIVEIRA, J.R.V. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. **Rev. educ. fís.**, n.139, p. 40-49, 2007.

PASTRE, E. et al. Work-related musculoskeletal complaints by women in a social rehabilitation center. **Revista Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v 23, n.11, p. 2605-12, nov. 2007.

PEREIRA JUNIOR, Moacir. **Classificações da ginástica laboral**. Vídeo online (YouTube). Abr. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RIU7DIVKlZQ>. Acesso em: 02 set. 2020.

POLETTTO, Sandra Salete. **Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas**. Dissertação Mestrado. Porto Alegre, 2002. Disponível em: <<http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/Sandra%20Salete%20Poletto.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SANTOS, J. B. **Ginástica Laboral: estratégia para a promoção da qualidade de vida do trabalhador**. São Paulo: Phorte, 2014.

SILVA, A. COSTA, J. **Benefícios da ginástica laboral em empresas: qualidade de vida no trabalho**. Bebedouro/SP, ED. Revista Executive On-Line, 2017.

SILVA, CarolinyAraujo Reis; TEODORO, Dávila Cristina R. Chagas; MENDONÇA, Rafael Martins C.; ALVES, Aleandro Geraldo; ALVES, Fernanda A. Vargas de Brito e; ARAÚJO, Rafael Ferraz; NOGUEIRA, Mariane Santos; VILLAR, Acácia de Castro. Efeitos da ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores da cerâmica primos de adelândia-GO. **Revista Faculdade Montes Belos (FMB)**, v. 8, n. 3, 2015, p.125-179, 2014.

72

SILVA, J. C. C. Percepção dos carteiros sobre a ginástica laboral. Águas Claras/DF, **Revista Eletrônica de Ciências da Saúde**, v.1, n. 1, 2019.

SOARES, R. L. R et al. Sintomas osteomusculares e ginástica laboral: uma extensão para o setor educacional. **Rev. Ciênc. Ext.** v.15, n.2, p.36-49, 201.

TEIXEIRA, L. DELATORRI, M. Os impactos da atividade ginástica laboral (gl) no desempenho do trabalhador. **Revista Dimensão Acadêmica**, v.3, n.1, jan-jun. 2018.