

GINÁSTICA LABORAL: UM ESTUDO DE CASO EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR

Celei Pletsch¹

Resumo: *O objetivo deste estudo foi verificar a aceitação das empresas de Marechal Cândido Rondon, quanto a implantação de um programa de Ginástica Laboral no sentido de valorização do ser humano nas empresas. Realizou-se a pesquisa em dez empresas e constatou-se que 60% das empresas não tem nenhum tipo de atividade física voltado a melhoria da qualidade de vida dos funcionários e o interesse na implantação da Ginástica Laboral é de 90% das empresas.*

Unitermos: *Ginástica Laboral; Exercício; Qualidade de Vida.*

1. Introdução

O processo tecnológico e a modernização se aprimoram a cada década, transformando empresas e homens, que ao longo dos tempos vem mudando seu o perfil para adaptar-se as exigências do novo mercado de trabalho. A pressão que este mercado exerce para produzir de acordo com o alto investimento tecnológico, vem prejudicando a saúde do trabalhador e diminuindo o seu desempenho.

Com o surgimento de conceitos como Qualidade Total, Excelência, Globalização, Parceira, Competitividade, etc., aumenta o desafio de empresas e funcionários na busca dos melhores resultados para não perder seu espaço competitivo.

A tecnologia moderna vem para facilitar nosso trabalho e aumentar a capacidade de produção, competitividade e eficiência, mas provoca conseqüências desastrosas na saúde do ser humano, como o stress, doenças ocupacionais, Ler (lesões por esforços repetitivos), insatisfação, baixa produtividade e outras que o trabalho desgastante pode causar.

¹ Professora de Educação Física – Marechal Cândido Rondon – Pr.

Hoje em vez de subirmos escadas utilizamos a escada rolante ou o elevador, substituímos a caminhada pelo dirigir. Nossa vida está mais fácil, mas a nossa saúde vem piorando de qualidade, as facilidades da vida moderna tornou o homem sedentário e mais propenso a doenças.

Na busca de uma melhor qualidade de vida, o homem está despertando para a importância de prática regular de atividades físicas. Cada vez mais vimos pessoas andando ou correndo nas ruas e parques e invadindo academias. Mesmo que seu objetivo seja puramente estético, ele está mudando o seu comportamento e estilo de vida proporcionando benefícios a sua saúde. Outros tentam ocupar seu tempo livre em atividades de lazer e recreação para amenizar as tensões que a vida competitiva e agitada lhes provoca.

Um número crescente de empresas estão despertando para a importância da qualidade de vida no trabalho de seu funcionário declarando através de sua filosofia e princípios que “os recursos humanos são nosso maior patrimônio... O ser humano jamais poderá ser considerado como sendo uma ferramenta ou simples instrumento de qualquer sistema ou ideologia...” (CAÑETE, 1996, p.16).

A Ginástica Lobaral tem sido um dos meios utilizados em várias empresas na valorização, melhoria da qualidade de vida e bem estar do funcionário, sendo que a saúde e a produtividade do trabalhador está diretamente ligada com a organização do ambiente de trabalho e com o seu estilo de vida, proporcionando ganhos e qualidade do produto final.

Um programa de Ginástica Laboral bem orientado e direcionado a empresas propiciará a seu empregado uma melhora na qualidade de vida no trabalho buscando o equilíbrio psíquico, físico e social, respeitando suas limitações, incentivando o crescimento pessoal e profissional. Não adianta investir somente em tecnologia se não investirmos também no ser humano.

A Ginástica Laboral é a prática voluntária de atividades físicas realizadas pelos trabalhadores coletivamente, dentro do próprio local de trabalho, durante sua jornada diária (SESI, 1996). Esta também é entendida por Scharcow e sua equipe, citado por CAÑETE (1996), como a criação de um espaço onde as pessoas possam, por livre e espontânea vontade, exercerem várias atividades e exercícios que, muito mais do que um condicionamento mecanicista estimule o autoconhecimento levando a sua ampliação da consciência e auto-estima e, conseqüentemente melhorando o relacionamento social.

Conforme CAÑETE (1996, p.26), “vivemos um período de

transição, em que os antigos e novos paradigmas convivem provocando inúmeras crises e a competitividade é sinônima de sobrevivência”. Para isso o nosso produto deve ter: *qualidade* para atender perfeitamente, de forma confiável, acessível, segura e no tempo certo às necessidades dos clientes; máxima *produtividade* com qualidade pelo menor preço; e, *competitividade*, ou seja, ter maior produtividade que o concorrente.

Baseando-se no fato de que o homem passa a maior parte de seu tempo envolvido com o trabalho, é necessário que ações sejam desenvolvidas a fim de diminuir os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades laborais. A ginástica no próprio local de trabalho vem a valorizar mais a prática de atividades físicas como instrumento de promoção da melhoria da qualidade de vida de cada trabalhador.

Assim, o objetivo deste estudo foi verificar a aceitação das empresas rondonenses quanto a implantação de um programa de Ginástica Laboral para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

2. Referencial Teórico

2.1. Histórico

O primeiro registro sobre esta atividade data de 1925, na Polônia, onde é chamada ginástica de pausa e destinada a operários. Após 1925 Velkamp fez experiências na Holanda. Na Rússia, segundo RYZKHOVA apud CANETE (1996), 150 mil empresas envolvendo 5 milhões de operários praticam a ginástica de pausa adaptada a cada cargo. Outros países a realizarem experiências são: Bulgária e Alemanha Oriental.

Segundo CANETE (1996) a origem da Ginástica Laboral veio do Japão, onde desde 1928, os funcionários dos correios começaram a frequentar as sessões de ginástica diariamente, usando a descontração e o cultivo de saúde. Após a II Guerra Mundial, este hábito foi difundido por todo o país e, atualmente, um terço dos trabalhadores do Japão exercitam-se em suas empresas. Ainda na Europa, países como a França, a Bélgica e a Suécia adotam a ginástica e realizam pesquisas sobre o assunto. Os resultados destas pesquisas têm mostrado influências positivas da ginástica sobre o tempo de reação, coordenação, sensibilidade e atenção, estimulante de ordem psicológica, facilidade para realizar o trabalho, e diminuição da fadiga.

Esta ginástica é uma adaptação da idéia do Rádio Taissô já que na

prática são diferentes. Rádio Taissô ou “Ládio Taissô”, como é chamado no Japão, consiste em um tipo de ginástica que inclui séries de exercícios específicos acompanhados de música. É um hábito da cultura japonesa, também é realizado palestras de curta duração sobre assuntos relativos ao trabalho, melhoria da saúde, circulação sanguínea e aumento da produtividade (MATUURA apud CAÑETE, 1996).

Conforme RADIN e PLATE apud CAÑETE (1996), centenas de empresas nos Estados Unidos têm investido em programas que promovem o condicionamento físico em seus empregados. Estes programas têm sido desenvolvidos não somente para melhorar e manter saúde dos trabalhadores, mas também para promover o bem-estar psicológico e a produtividade e, ainda para reduzir o absenteísmo, o número de funcionário no seguro e o estresse.

Nos países socialistas, a Ginástica Laboral Compensatória tem proporcionado um incremento na saúde dos trabalhadores mediante melhorias no funcionamento do coração, pulmões, órgãos internos e atividades do sistema nervoso central (PULCINELLI apud CAÑETE, 1996).

2.2. Experiências no Brasil

No Brasil, o Prof. Oswaldo Diniz Magalhães - citado por CARVALHO (1994) -, implantou em 1932 na Radio Educadora Paulista a *Hora da Ginástica*, destinada a um plano de ação da Escola de Saúde, moral e civismo pelo rádio. O objetivo era divulgar uma nova Educação Física que levaria a ginástica para lares, escolas, no mar, nas cidades, vilas e fazendas, em todo o território a hora da ginástica proporciona, simultaneamente, a todos maiores e menores de ambos os sexos, os meios práticos de conservação da saúde.

Segundo KOLLING apud CAÑETE (1996), a questão das pausas no trabalho ainda tem recebido atenção insuficiente por parte dos profissionais de Educação Física e empresas em geral.

Em 1978, FEEVALE, juntamente com o SESI, elaborou e implantou um projeto denominado “Ginástica Laboral Compensatória”. Seu início em 23 de novembro de 1978, envolvendo cinco empresas do Vale dos Sinos. O projeto tinha caráter experimental e visava aprofundar estudos nesta área, conforme informou a diretora de uma empresa que participaram desta experiência. Ela fez o seguinte depoimento: “... foi uma experiência boa,... a evolução e o mercado cada vez competitivo e

exigente está obrigando a estas iniciativas” (CAÑETE, 1996, p.100).

O término da referida demonstração demonstrou que o receio de um perda na produção devido as pausas é infundada. Os resultados mostraram que os dez minutos de parada na fábrica não acarretam diminuição da produção que, se não aumenta, é mantida, não há prejuízo algum.

A partir desta experiência, o professor Aloysio Kolling citado por CAÑETE (1996) realizou uma experiência com dois grupos, o grupo experimental recebeu aulas de Ginástica Laboral Compensatória diariamente, os resultados obtidos foram: diminuição da fadiga periférica, aumento significativo da produtividade e os acidentes de trabalho não puderam ser analisados, pois não ocorreram no período.

Para JARDIM apud CAÑETE (1996, p.102), no país, “a ginástica para funcionários de empresas aos poucas começa a difundir-se”. Um exemplo é a fábrica da Xerox, de Resende, no Rio de Janeiro, onde no período da manhã (7 h. 15 min) 177 trabalhadores exercitam-se sob orientação de um professor de Educação Física.

A indústria Du Pont instalou um espaço para seus funcionários se exercitarem, montou uma academia completa para o uso de funcionários e familiar. A iniciativa fez parte de um programa de busca de qualidade total e a finalidade da empresa é garantir o aumento da produtividade pela satisfação dos funcionários (CAÑETE, 1996).

Segundo DIAS (1994), em 1978 foi iniciado um trabalho de Ginástica Laboral na fábrica Tintas Renner, em Porto Alegre (RS). O trabalho foi iniciado no setor de Metal fábrica (fábrica de latas) onde existia o maior número de funcionário com problemas ocasionais pela má postura e movimentos repetitivos. Foi montada uma turma de funcionários que tinham maior procura ambulatorial devido aos problemas acima citados. Ao término do projeto piloto verificou-se uma sensível diminuição da procura aos serviços médicos da empresa, tendo sido expandido para os demais setores da empresa, o que teve continuidade até 1992. Atualmente o programa continua sendo desenvolvido na Renner. Atualmente a Empresa Michielin Centro de Ginástica Laboral LTDA, desenvolve um programa de Ginástica Laboral, de observação e correção postural juntamente com a Ergonomia nas Empresas Iochpe Maxion S.A, na ATH Albarus – Transmissões Homocinéticas LTDA e na ASH Albarus Sistemas Hidráulicos.

2.3. Vantagens da Ginástica Laboral

Conforme o SESI (1996), as vantagens obtidas pela implantação da Ginástica na Empresa por ser realizada em jornada de trabalho remunerado, pretende-se alcançar resultados positivos. Além da melhoria geral no ambiente profissional, resalta-se outras vantagens como:

- *Promoção da Saúde*: no desempenho das atividades profissionais há um desgaste orgânico e um dispêndio natural de energia física, emocional e mental do trabalhador. A relação da saúde com o trabalho intensifica-se na medida em que o trabalhador passa a ter acesso a informações importantes acerca do seu próprio corpo, em consequência percebe-se o desenvolvimento de uma consciência corporal, estimulando a prática da atividade física também fora do local de trabalho.

- *Diminuição de acidentes de trabalho e das doenças profissionais*: os acidentes de trabalhos significam prejuízo ao ser humano, à empresa e ao país. Acredita-se que a maioria dos acidentes acontece nas duas primeiras horas da jornada de trabalho, nas quais a maioria dos indivíduos não se encontra despertos e nas duas últimas, quando há diminuição da concentração e do reflexo em consequência da fadiga. A LER (lesão por esforço repetitivo), as lombalgias, torcicolos e os aspectos ergonômicos incorretos concorrem para a crescente incidência de afastamento por licenças médicas e reflexos na capacidade de produção/produktividade. E ainda a ginástica na empresa colabora para: despertar o trabalhador a partir da quebra da rotina; prepara a musculatura para as ações do trabalho; ativa a circulação sanguínea, aumentando a oxigenação do cérebro e contribuindo na atenção e concentração no trabalho.

- *Incentivo a integração*: desperta no grupo a necessidade do espírito de equipe e disciplina, proporciona a quebra da timidez, propicia a elevação da auto-estima, diminuição do absenteísmo, além de estimular a manifestação de lideranças.

Em sua pesquisa realizada com sete empresas, CAÑETE (1996) apresenta objetivamente todos os resultados e benefícios possíveis a serem alcançados através da implantação da Ginástica Laboral, as vantagens desta prática pode-se observar pelos resultados esperados que foram em muito, superados pelos não esperados.

Resultados esperados:

- Redução de acidentes de trabalho;
- Redução das dores;

- Redução dos afastamentos para tratamento de saúde;
- Aumento da produtividade;
- Melhoria da saúde física.

Resultados não esperados:

- Melhoria das condições de trabalho;
- Melhoria da saúde geral: física, mental e espiritual;
- Aumento da disposição para o trabalho;
- Aumento da motivação para o trabalho;
- Redução de número de erros/falhas;
- Aumento da qualidade de trabalho;
- Redução de faltas;
- Melhoria de relacionamento interpessoal;
- Aumento da integração, espírito de equipe, união e cooperação;
- Redução do estresse, alívio de tensão e relaxamento;
- Aumento da consciência sobre cuidados consigo e com a saúde;
- Aumento da consciência sobre a realidade;
- Elevação da auto-estima;
- Desenvolvimento de postura preventiva;
- Desenvolvimento da responsabilidade e comprometimento;
- Melhoria da qualidade de vida;
- Cultivo de hábitos saudáveis extensivos a familiares e comunidade;
- Melhoria da imagem da empresa;
- Humanização do ambiente de trabalho;
- Liberação da criatividade.

Segundo DIAS apud CAÑETE (1996, p.185), “é marcante a diferença de resultados quando as chefias se envolvem e comprometem. Neste caso, todos participam, há mais entusiasmo, prazer e dedicação, levam mais a sério e valorizam a ginástica de outra forma”.

2.4. Qualidade de Vida no Trabalho

É milenar a sabedoria dos benefícios das atividades físicas para o ser humano, não apenas na melhoria da forma física e condições de saúde geral como também para o desenvolvimento e aprimoramento das qualidades morais (SANTIN apud CAÑETE, 1996).

Independentemente de todos as influências e modismos, uma

verdade permanece imutável: o movimento, o exercício físico, é fundamental para o equilíbrio, prevenção e manutenção da saúde humana. Sobre isto, Becker Jr. - citado por CAÑETE (1996, p.77) -, afirma que “o movimento é uma necessidade básica do organismo”.

Conforme FERNANDES apud CAÑETE (1996, p.78), “qualidade de vida no trabalho é a gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sócio-psicológicos e tecnológicos que renovam a cultura e determinam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

WALTON apud CAÑETE (1996, p. 78) refere que a “a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Ainda para o autor acima citado, a atividade física bem orientada e fundamentada em valores éticos tem todas as condições de beneficiar indivíduos e organizações, pois é uma prática educativa que visa ao desenvolvimento do ser humano em todos os aspectos de forma criativa. O relaxamento, que é um tipo de atividade física, é capaz de reduzir significativamente a ansiedade e a conseqüente tensão muscular que acompanha. Este tipo de atividade leva o indivíduo a sentir-se emocionalmente melhor dominando estes estados e a ter melhor saúde física e mental. A atividade física no trabalho ou Ginástica Laboral é um excelente agente de mudanças e de prevenção no campo da saúde e bem estar do ser humano, é capaz de reduzir acidentes de trabalho e outros problemas mesmo nas condições mais adversas.

Conforme GUERRA (s/d), a intensidade de Qualidade de Vida no trabalho adquirida depende da sensibilidade individual, e da percepção que envolve diversas relações com o trabalho como:

- A relação interpessoal com chefes, subordinados, clientes, administrando relações de confiança, convívio e conflitos.
- A relação com o tempo, os compromissos, e o ritmo do dia a dia.
- Os desafios pessoais, o despenho, e a natureza dos problemas que tem que ser resolvidos.
- As normas, políticas, e cultura da Empresa.
- A satisfação com as condições materiais de trabalho, inclusive com salários e benefícios.
- A relação das pessoas com o futuro, e suas perspectivas profissionais (plano de carreira).

- E principalmente a relação de tudo com a Saúde – física e psíquica.

A importância destas relações pode variar de indivíduo para indivíduo, podendo ser somados outros aspectos.

Segundo MATOS (1993), para desenvolver a Qualidade de Vida no trabalho é necessário atuar na cultura com uma proposta de liderança renovadora. “Descobriu-se, de repente, que o homem não é uma peça de engrenagem, que o trabalhador é *gente que pensa*, tem sentimentos, quer ser reconhecido, quer participar e isso faz a diferença” (p.41).

Conforme FARO JUNIOR (1996), as doenças que atingem o homem moderno, provocando muitas vezes a morte súbita e precoce, e que comprometem de maneira significativa a qualidade de vida, são aquelas relacionadas principalmente aos hábitos e estilos de vida. Para estudos a respeito de saúde e estilo de vida, os pesquisadores utilizam o local de trabalho como modelo de laboratório, e dos efeitos de um ambiente profissional saudável e favorável como elementos importantes na prevenção de doenças e de desajustes psicossociais. Sabemos que a incidência de determinadas doenças principalmente as coronarianas, obesidade, alguns tipos de câncer, e estafa psicológica, é menor em indivíduos ativos que realizam trabalhos braçais do que naqueles de nível administrativo, executivo, sedentário e com altas demandas intelectuais e psicológicas.

2.5. *Ginástica Laboral conforme objetivo da Empresa*

Segundo GONÇALVES e CARVALHO (1992), o homem vem se tornando cada vez mais sedentário, devido a própria evolução técnica, substituindo a força muscular por máquinas modernas, a partir daí a atividade física pode ser vista como uma alternativa concreta, agindo na melhoria da qualidade física do homem. A movimentação do corpo, planejada por profissionais visando o equilíbrio biopsicológico, estimula a melhoria do estado pessoal e aumenta a resistência física. As condições e atos inseguros no trabalho, são apontados por especialistas na prevenção de acidentes laborais, como as principais causas de suas ocorrências.

- *Ginástica Laboral compensatória*: atividade física realizada durante o expediente de trabalho, agindo de forma terapêutica, visando compensar os músculos que foram trabalhados em excesso durante suas atividades diárias, proporcionando um bem estar físico, mental e social ao funcionário (DIAS apud CAÑETE, 1996).

Conforme KOLLING apud CAÑETE (1996), a Ginástica Laboral Compensatória deve atingir as sinergias musculares antagônicas às que se encontram ativas durante o trabalho, proporcionando a compensação e o conseqüente equilíbrio funcional. Consiste em um repouso ativo, aproveitando as pausas durante a jornada de trabalho para “exercitar os músculos correspondentes e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho, com objetivo de prevenir a fadiga”.

- *Ginástica Laboral preparatória*: atividade física realizada antes de iniciar o trabalho, atuando de forma preventiva, aquecendo e despertando o funcionário para o trabalho, prevenindo acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais (DIAS apud CAÑETE, 1996).

Conforme ROCHA (1990), a ginástica laboral preparatória tem como objetivo principal possibilitar um aquecimento muscular capaz de atenuar a incidência de acidentes de trabalho causados por esforços físicos sem preparação, os exercícios são dosados de modo que se obtenha esse aquecimento e a oxigenação necessária à melhoria do estado físico geral, sem a sobrecarga natural que exigiria um trabalho com finalidades desportivas.

- *Ginástica de relaxamento*: conforme GUERRA (s/d), ginástica baseada em exercícios de alongamento realizada após o expediente com objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas na tarefa diária, evitando o acúmulo de ácido lático e prevenindo as possíveis instalações de lesões.

3. Metodologia

Este estudo foi realizado através de uma coleta de dados, com aplicação de um questionário aos responsáveis do setor de Recursos Humanos ou Gerentes Administrativos de dez empresas de médio porte do Município de Marechal Cândido Rondon escolhidas aleatoriamente.

A aplicação do questionário foi após uma breve explanação sobre o assunto e o objetivo deste estudo em cada uma das empresas escolhida.

4. Resultados e discussão

Conforme objetivo da pesquisa realizada nas empresas rondonenses, apresento a seguir os resultados obtidos.

Questão 01 : Na sua empresa existe algum programa de atividade física voltado para os funcionários?

Tabela 01 - Percentual de Programa de atividade física

	Nº de Respostas	%
Sim	04	40%
Não	06	60%
TOTAL	10	100%

Na tabela 01 observamos que a 60% das empresas não tem nenhuma atividade física voltada ao funcionário, 40% dela tem algum tipo de atividade física, a despreocupação com o bem estar e a melhor qualidade de vida de seus funcionários da maioria das empresas pesquisadas vem ao encontro do que CAÑETE (1996) diz que há um predomínio do autoritarismo nas relações nas relações e decisões e a participação dos funcionários é limitada e a tecnologia substitui o trabalho na função produtiva.

Questão 02: Quais ou qual?

Tabela 02 - Percentual das diferentes atividades físicas.

	Nº de Respostas	%
Lazer e recreação	02	10%
Jogos de integração	04	20%
Condicionamento físico	01	5%
Esportes	01	5%
Ginástica no trabalho	00	0%
Nenhuma atividade	06	60%
TOTAL	14	100%

Entre as empresas que adotam alguma atividade física a tabela 02 nos mostra que 10% optam por lazer e recreação, 20% com jogos de integração, 5% o condicionamento físico e 5% com esportes e com 0% a ginástica no trabalho e, ainda os 60% que não tem nenhuma atividade física voltada ao funcionário. Podemos perceber que os jogos de integração são os mais praticados seguidos de lazer e recreação, e que a ginástica laboral não está tendo espaço na empresas pesquisadas.

Questão 03: O setor de Recursos Humanos desta empresa tem algum conhecimento sobre a Ginástica no trabalho e os benefícios que esta proporciona?

Tabela 03: Conhecimento sobre ginástica laboral

	Nº de Respostas	%
Sim	06	60%
Não	04	40%
TOTAL	10	100%

Podemos observar pela tabela 03 que 60% das empresas diz ter conhecimento sobre os benefícios da ginástica laboral e 40% diz não ter nenhum conhecimento, este um número e bastante expressivo, e isto vem justificar a questão anterior, onde nenhuma das empresas tem um programa de ginástica laboral.

Questão 04: A sua empresa já teve alguma experiência nesta área?

Tabela 04 - Experiências com Ginástica Laboral

	Nº de Respostas	%
Sim	02	20%
Não	08	80%
TOTAL	10	100%

Questão 05: O que significa ou representa a Ginástica no trabalho para a empresa?

Tabela 05 - O significado da Ginástica Laboral

	Nº de Respostas	%
Um caminho em busca da Qualidade Total	01	4,5%
Qualidade de Vida no Trabalho	05	22,8%
Um fator de motivação	04	18,2%
Marketing para a empresa	00	0%
Aumento de produtividade e melhor qualidade do produto final	03	13,6%
Valorização e humanização do funcionário	04	18,2%
Nenhuma das alternativas	00	0%
Todas as alternativas	04	18,2%
Outros: Diminuição no nível de stress	01	4,5%
TOTAL	22	100%

Verificamos que a tabela 05 nos demonstra que 4,5% optam por um caminho em busca da qualidade total como significado da ginástica laboral, 22,8% com qualidade de vida no trabalho, 18,2% um fator de motivação, 13,6% aumento de produtividade e melhor qualidade do produto final, 18,2% como valorização e humanização do funcionário, 18,2% optaram como todas as alternativas, 4,5% outros como diminuição no nível de stress. A qualidade de vida no trabalho foi apontada como um dos melhores significado para a ginástica laboral o que vem de encontro ao que a autora CAÑETE (1996) coloca, esta expressão tem sido usada freqüentemente, mas negligenciada pelas sociedades industriais a favor do avanço tecnológico.

Questão 06: Na sua opinião a Ginástica no trabalho traz resultados positivos para a empresa?

Tabela 06 - Resultados positivos

	Nº de Respostas	%
Sim	10	100%
Não	00	0%
TOTAL	10	100%

Como podemos verificar na tabela 06 foi de 100% a opinião de que a ginástica laboral traz resultados positivos à empresa, é um fator importante para que a implantação desta atividade venha acontecer futuramente, beneficiando a empresa, valorizando e melhorando o bem estar e qualidade de vida dos funcionários.

Questão 07: Quais os possíveis resultados que a empresa considera que podem ser alcançados?

Tabela 07 - Possíveis resultados.

	Nº de Respostas	%
Melhoria da saúde em geral: física, mental e social do funcionário	04	16,6%
Redução de faltas	00	0%
Aumento da motivação para o trabalho	06	25%
Redução de acidentes de trabalho	03	12,5%
Aumento da produtividade	05	20,9%
Redução dos afastamentos para tratamento de saúde	03	12,5%
Nenhum	00	0%
Todos	03	12,5%
Outros	00	0%
TOTAL	24	100%

A tabela 07 nos mostra que 16,6% das empresas pesquisadas consideraram como a melhoria da saúde geral: física, mental e social do funcionário um possível resultados a ser alcançado, 0% para redução de faltas, 25% aumento da motivação para o trabalho, 12,5% redução de acidentes de trabalho, 20,9% aumento da produtividade, 12,5% redução dos afastamentos para tratamento de saúde, 12,5% como todos os resultados já citados. Um dos mais apontados como resultado possível de ser alcançado é o aumento da motivação para o trabalho, seguido de aumento da produtividade, mas os resultados positivos são muito mais que isto, conforme os autores colocam.

Questão 08: Esta empresa tem interesse em uma proposta de implantação da Ginástica no trabalho com uma política voltada a melhoria da qualidade de vida no trabalho?

Tabela 08 - Implantação da Ginástica Laboral.

	Nº de Respostas	%
Sim	02	20%
Não	08	80%
TOTAL	10	100%

Na tabela demonstra que 90% das empresas tem interesse na implantação de um programa de ginástica laboral, somente 10% não se interessam, vindo a confirmar o que CAÑETE (1996) diz, a evolução do mercado cada vez é mais competitivo e exigente obrigando as empresas a tomar novas iniciativas.

Questão 09: Quais as principais dificuldades encontradas pela empresa para a não implantação desta atividade?

Tabela 09 - Dificuldades encontradas.

	Nº de Respostas	%
Tempo disponível para a atividade	05	38,5%
Custo financeiro	01	7,7%
Aceitação dos funcionários	04	30,7%
Falta de maiores informações	02	15,4%
Falta de profissionais da área	00	0%
Outros: Local e horário de trabalho	01	7,7%
TOTAL	13	100%

Conforme a tabela 09 demonstra que 38,5% indicam o tempo disponível para a atividade como uma das dificuldades encontradas para a implantação da ginástica laboral, 7,7% custo financeiro, 30,7% aceitação dos funcionários, 15,4% falta de maiores informações, 0% falta de profissionais da área e 7,7% local e horário de trabalho. A maior dificuldade encontrada foi indicado como o tempo disponível para implantar a ginástica laboral, seguido de aceitação dos funcionários, mas sabemos que 10 a 15 minutos do horário de expediente não afetará a produção, se não aumentar no mínimo terá a mesma produção para os

funcionários deverá ser feito um trabalho de conscientização da importância da ginástica laboral e incentivando também a prática de outras atividades físicas fora do expediente de trabalho.

Questão 10: Em qual das propostas a empresa considera obter melhores resultados?

Tabela 10 - Propostas de Ginástica Laboral.

	Nº de Respostas	%
Ginástica compensatória	01	10%
Ginástica preparatória	06	60%
Ginástica de relaxamento	01	10%
Todas as questões	01	10%
Nenhuma	01	10%
TOTAL	10	100%

Observamos pela tabela 10 que 10% optou como a ginástica compensatória como proposta para obter melhor resultado, 60% ginástica preparatória, 10% ginástica de relaxamento, 10% indicou todas as propostas e 10% nenhuma delas. A Ginástica laboral preparatória foi a mais preferida das opções, talvez por ser feita no início das atividades não precisando ser feita uma pausa durante o expediente, ela atua de forma preventiva, aquecendo e despertando o funcionário para o trabalho conforme CAÑETE (1996). Os 10% que considera não ter resultados em nenhuma delas demonstra estar relacionado com a questão anterior onde indicou como horário e local de trabalho uma das principais dificuldades encontradas.

5. Considerações Finais

A ginástica laboral vem despertando no mundo inteiro as empresas no sentido de proporcionar aos seus funcionários uma melhoria no ambiente de trabalho, na qualidade de vida e bem estar destes, aumentando assim o rendimento e beneficiando a própria empresa com o aumento na sua qualidade e produtividade. Isto poderá vir a contribuir também no aumento do interesse por atividades físicas que possam melhorar os níveis de saúde de cada trabalhador.

Observamos que a atenção voltada por parte das empresas para esta atividade ainda é pequena, como a pesquisa nos mostra a inexistência de um programa de ginástica laboral, embora o interesse e a aceitação por parte das empresas foram satisfatórios, demonstrando que estas estão se conscientizando da necessidade de uma política voltada ao bem estar e na qualidade de vida dos funcionários, cientes dos benefícios que a empresa poderá vir a alcançar.

Com o acompanhamento de um profissional de Educação Física e com o apoio do setor de Recursos Humanos das empresas, buscando a conscientização dos funcionários, esta atividade poderá trazer resultados positivos às empresas, e assim também diminuindo o nível de sedentarismo, doenças ocupacionais e degenerativas que a população se encontra devido aos avanços tecnológicos, onde a máquina substitui o homem.

Referências Bibliográficas

- CARVALHO, S. **Hora da Ginástica: regaste da obra do Prof. Oswaldo Magalhães**. Santa Maria: UFSM, 1994.
- DIAS, M.F.M. Ginástica Laboral – empresas gaúchas tem bons resultados com ginástica antes do trabalho. **Revista Proteção**, n.29, vol. 6, pág 124-125, 1994.
- FARO JÚNIOR, M.P. Exercício e Qualidade de Vida. **Revista Âmbito da Medicina Desportiva**, n. 25, vol.11, pág3 e 4, novembro, 1996.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GONÇALVES, A. e CARVALHO, Y. M. de **Esporte e Lazer na Empresa**. Secretaria de Educação Física e Desporto. Brasília, MEC/SEED, 1990. **Revista da Educação Física**, UEM, v 3, n. 1, p. 67 e 68, 1992.
- GUERRA, A.C. **Ginástica Laboral - A Ginástica no Local de Trabalho** – Apostila Electrolux do Brasil. S.P. s/d.
- MATOS, F.G. **Fator QF – Quociente de Felicidade: ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1993.
- ROCHA, F. **Estudo de Casos**. Esporte e Lazer na Empresa/Secretaria de Educação Física e Desportos. Brasília: MEC/SEED; 1990.
- SESI. Departamento Nacional. **Ginástica na Empresa**. Brasília: SESI – DN, 1996.