

CONTRIBUIÇÕES DA GINÁSTICA LABORAL: A OPINIÃO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON – PR

CONTRIBUTIONS OF THE WORKPLACE EXERCISES: THE OPINION OF THE FACTORY WORKERS OF MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR

CRISTIANO LUIZ METZNER

Graduado em Educação Física (UNIOESTE), Especialista em Atividade Direcionada à Promoção da Saúde (UNIOESTE)

CARMEM ELISA HENN BRANDL

Doutora em Educação Física/Pedagogia do Movimento (UNICAMP), Professora titular da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), atuando no Curso de Educação Física.

Resumo: O estudo teve como objetivo verificar as contribuições da Ginástica Laboral nas Indústrias de Marechal Cândido Rondon - Pr, do ponto de vista dos trabalhadores. Trata-se de um estudo descritivo, utilizando-se de um questionário para a coleta das informações, aplicado para uma amostra constituída por 205 funcionários de 5 empresas que contam com sessões de GL. A participação expressiva dos funcionários e os benefícios sentidos por eles nos levam a concluir que as empresas que oferecem programa de Ginástica Laboral, têm trazido benefícios nas dimensões biológicas e psicológicas no que diz respeito ao bem estar individual e coletivo dos funcionários.

Palavras-Chave: Ginástica Laboral; Qualidade de vida; Trabalhador.

Abstract: The study has the objective of verifying the contributions of the workplace exercises in the industries of Marechal Cândido Rondon - Pr, taking the workers point of view. This is a descriptive study, it is used a survey to collect the information, which is applied, as sample, to 205 employees of 5 companies that have workplace exercises. The expressive participation of the employees and the benefits related by them leads to the conclusion that the companies, which offer a workplace exercises program, gained benefits in the biological and psychological dimensions related to the employees individual and collective welfare.

Key-words: Workplace exercises; Welfare; Worker

1 INTRODUÇÃO

Há muito tempo se tem a comprovação de que o trabalhador no seu dia a dia de trabalho pode adquirir algum problema proveniente da função que executa. Esta situação ficou mais evidente após a revolução industrial onde a exigência do funcionário para produzir mais, aumentou, e o crescimento desenfreado das indústrias e comércio preocupados em obter maiores lucros, muitas vezes sem se preocupar com o bem estar do seu funcionário. Vivemos em um momento de busca pelo aumento da produtividade, competitividade, qualidade total, clientes contentes e acionistas satisfeitos.

Junto a isso, percebe-se um elevado índice de trabalhadores com problemas e doenças como o estresse e os Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho – DORT, conseqüentemente, afetando o desempenho do trabalhador. Esses problemas fizeram com que as empresas começassem a se preocupar com o aumento da sua capacidade competitiva, enfatizando o capital humano e, por outro lado manter a saúde do trabalhador, buscando assim, medidas para a solução dos mesmos.

A Ginástica Laboral (GL) surge como uma das medidas utilizadas para combater os problemas provenientes de atividades laborativas. Segundo Lima (2003), a partir das sessões de GL é possível obter ótimos resultados na qualidade de vida do trabalhador e como conseqüência maior rendimento e lucro para as instituições.

A região oeste do Paraná, contexto onde foi realizada a pesquisa conta com várias empresas e um crescimento industrial que merece destaque. Em pesquisa informal realizada junto ao SESI de Mal. Cândido Rondon, pode-se verificar que em algumas indústrias, cadastradas nessa Instituição, existem programas de Ginástica Laboral, no entanto, não temos conhecimento da existência de uma pesquisa científica que demonstra a quantidade e a qualidade desse serviço. Tendo em vista a importância da Ginástica Laboral, especialmente para a saúde do trabalhador, bem como para o campo de trabalho do Profissional de Educação Física, surgiu o interesse em

investigar quais são as contribuições da Ginástica Laboral nas Indústrias de Marechal Cândido Rondon – Pr. Diante desse questionamento, há a necessidade de realizar um diagnóstico de quantas indústrias oferecem a GL em Marechal Cândido Rondon para posteriormente identificar as contribuições da GL para os trabalhadores das Indústrias de Marechal Cândido Rondon.

2 GINÁSTICA LABORAL: CONCEITOS E OBJETIVOS

A ginástica laboral, identificada nas bibliografias como GL, tem relação com a realização de exercícios ginásticos no trabalho. A palavra “labor” com o significado de trabalho, segundo o dicionário Aurélio, já nos direciona sobre seu entendimento. Ginástica no trabalho, com atividades direcionadas a certos cuidados com determinadas estruturas do corpo.

Lima (2003) apresenta a GL como prática de exercícios físicos, realizadas coletivamente durante a jornada de trabalho, de acordo com a função do trabalhador, e tem como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem estar individual por intermédio da consciência corporal.

Para que a GL solidifique seus benefícios é imperativo que haja um embasamento ergonômico, pois de nada adiantaria um trabalhador realizar a GL durante quinze minutos se tivesse que retornar a um posto de trabalho inadequado durante horas. (MARTINS, 2001).

Para que possa ser praticada a GL nas Empresas é necessária a realização de pausas ou determinar momentos próprios para a atividade física. Esses momentos direcionados às práticas adequadas, têm objetivos definidos de acordo com o momento em que é realizada a sessão.

Na visão de Martins (2004), a ginástica laboral pode ser realizada antes (preparatória), durante (compensatória), ou após (relaxamento) a jornada de trabalho. Efetuada no próprio local de trabalho em sessões de 5, 10 a 15 minutos, tem como principais objetivos a prevenção das DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho)

e diminuição do estresse, através de exercícios de alongamento, relaxamento e atividade física. Segundo Dias citado por Martins (2004), a ginástica laboral igualmente visa: diminuir o número de acidentes de trabalho, prevenir fadiga muscular; atuar sobre os vícios posturais; aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho; e promover maior integração no ambiente de trabalho.

Segundo Mendes (2004), os principais benefícios para os trabalhadores são: melhorar a postura e os movimentos executados durante o trabalho; aumentar a resistência à fadiga central e periférica; promover o bem estar geral; melhorar a qualidade de vida; combater o sedentarismo e diminuir o estresse ocupacional. Para as empresas, os principais objetivos são: diminuir os acidentes de trabalho; reduzir o absenteísmo e a rotatividade; aumentar a produtividade; melhorar a qualidade total; prevenir e reabilitar as doenças ocupacionais como tendinite e distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho (DORT).

Segundo Dias citado em Martins (2001), a GL visa aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho. Dois momentos são de grande importância para a realização da GL. Um deles é no início da manhã onde desperta o funcionário para o trabalho lhe proporcionando maior disposição. O outro momento seria no intervalo do período da tarde. Segundo Rey citado em Martins (2001), a prática de atividade física neste momento justifica-se pelo fato do desempenho/rendimento do trabalhador não ser constante.

Outra ferramenta importante para contribuir para o bem estar do trabalhador são as medidas ergonômicas que uma empresa deve providenciar diante das especificidades de cada função. A ergonomia¹, segundo Lima (2003), é um fator de grande importância que está diretamente ligado a programas de promoção de saúde. Aliada a GL, a ergonomia é extremamente necessária na adequação de postos de trabalho, pois nada adianta depois de uma sessão de GL o trabalhador retornar ao seu posto

de trabalho inadequado, tomando posturas incorretas.

Conforme o mesmo autor, o objetivo desta medida é melhorar o método de trabalho, transformar condições primitivas de postos de trabalho através das devidas adequações, para que o ser humano possa executar suas tarefas com segurança, conforto e eficiência.

3 AMBIENTE DE TRABALHO, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Segundo Barbanti (1994), a qualidade de vida está intimamente ligada ao padrão de vida que, por sua vez, é definido como a quantidade e qualidade dos bens e serviços que alguém consome normalmente com determinada renda, e que sofre, portanto, elevação ou decréscimo de acordo com as oscilações que ocorrem no nível da renda. Este autor ainda ressalta que, para se avaliar o padrão de vida, devem ser considerados fatores como qualidade dos serviços de saúde e educação, condições de trabalho e possibilidades de lazer.

Para Nahas (1997), a qualidade de vida é um conjunto de parâmetros individuais, socioculturais e ambientais que caracterizam as condições em que se vive o ser humano, uma comunidade ou uma nação, ou também é uma percepção individual relativa as condições de saúde e outros aspectos da vida pessoal e familiar.

Percebemos que a qualidade de vida apresenta muitas variáveis que podem interferir em um estilo de vida saudável, que está ligada a uma boa saúde, e que determina o desempenho das pessoas, seja no trabalho, família ou onde quer que esteja.

Barbanti (1990) comenta que a qualidade de vida das pessoas e de seus familiares depende grandemente da qualidade de vida no trabalho da mesma. Para fundamentar isto, basta lembrar que: 1) ao menos um terço do dia é gasto no trabalho, além do tempo gasto no trajeto feito para ir ao trabalho e retornar, as condições em que é feito este trajeto, também tem efeitos sobre a saúde e o bem estar do indivíduo; 2) espera-se hoje que todos os trabalhadores sejam criativos e dêem sugestões para a melhoria dos processos de trabalho e a diminuição da

¹ A palavra ergonomia vem do grego *ergon* (trabalho) e *nomos* (Legislação, normas) (LIMA, 2003).

ineficiência. Nestes casos, as pessoas sentem a pressão e levam os problemas na tentativa de criar soluções; 3) no trabalho mais intelectual, em que, muitas vezes, também é avaliado por quantidade, pressupõem um rendimento constante ao longo do tempo como na produção em série, é inevitável que o indivíduo tenha e leve consigo os problemas e sintam-se pressionados a gerar soluções dentro e fora do ambiente de trabalho, para poder corresponder às suas exigências; 4) o indivíduo carrega consigo os seus problemas e dificuldades relacionados com o trabalho como, por exemplo, dificuldades de relacionamento com superiores, colegas e subordinados, se estas relações são ruins, desequilíbrio psicoemocional pode ser consequência.

Dragan citado em Martins (2001) comenta que, um estado com manifestações locais e gerais, em especial psicoafetivas, nas quais algumas modificações funcionais prevêm a diminuição do rendimento e, segundo o autor, o retorno à atividade após a pausa de recuperação traz novo aumento de rendimento em relação ao final da jornada de trabalho.

Segundo Nahas (2003) o conceito qualidade de vida também está presente nos estudos ligados às condições de trabalho (Qualidade de Vida no Trabalho – QVT) e na perspectiva holística da vida humana (bem-estar). Nahas (2003), ainda comenta que no contexto das sociedades industrializadas e em desenvolvimento, o estilo de vida e, em particular a atividade física, tem sido, cada vez mais, um fator decisivo na qualidade de vida tanto geral quanto relacionada à saúde das pessoas em todas as idades e condições. Individualmente, a atividade física está associada à maior capacidade de trabalho físico e mental, mais entusiasmo para vida e uma positiva sensação de bem-estar.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, a definição para saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doenças ou enfermidades.

Assim, outros fatores estão ligados diretamente à saúde das pessoas associadas ao seu ritmo de trabalho. Alguns fatores estão relacionados aos níveis de obesidade e problemas crônicos degenerativos ligados à pessoa, e

também a baixos níveis de atividade física e alta ingestão calórica.

Conforme Guedes (2003), dados levantados entre as populações de países industrializados mostram que as marcantes modificações impostas pela sociedade moderna sobre o estilo de vida das pessoas, têm provocado redução substancial na demanda energética, o que justifica a elevada proporção de indivíduos com sobrepeso e obesos. Ainda o mesmo autor diz, que a maior mecanização e informatização do trabalho e a introdução da robótica e da informática no controle dos sistemas têm reduzido à necessidade do homem moderno se expor a esforços físicos de algum significado na realização de suas tarefas profissionais.

Algumas novidades tecnológicas influenciaram as pessoas e crianças a terem em seu estilo de vida um menor gasto energético, trocando atividades físicas por outras mais sedentárias. Esta inatividade leva as pessoas a desenvolverem riscos maiores em relação à saúde, e isso pode influenciar não só no desempenho do trabalho, mas também nos afazeres domésticos e vivências de lazer.

O sedentarismo, juntamente com outros fatores de risco, como o tabagismo, pressão alta, colesterol elevado, obesidade, estresse e outras mais, são fatores que podem levar a doenças graves como a arteriosclerose.

Uma forma de intervenção, nestes problemas da vida moderna, é a atividade física na empresa e fora dela, pois, por meio desta, os trabalhadores podem recuperar suas forças, relaxar e contribuir para a diminuição dos problemas relacionados à saúde.

Segundo Dias citado em Martins (2001), a GL visa aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho. Dois momentos são de grande importância para a realização da GL. Um deles é no início da manhã onde desperta o funcionário para o trabalho lhe proporcionando maior disposição. O outro momento seria no intervalo do período da tarde. Segundo Rey citado em Martins (2001), a prática de atividade física neste momento justifica-se pelo fato do desempenho/rendimento do trabalhador não ser constante.

O movimento é essencial ao ser humano. Ele é

um estímulo para o desenvolvimento e manutenção dos sistemas osteomuscular, cardiorrespiratório e nervoso, além de trazer benefícios psíquicos. Portanto, a atividade física constitui parte integral do homem, e este necessita fazê-la no mínimo para manter-se sadio.

Pelo motivo de longas jornadas de trabalho, a grande maioria dos trabalhadores não dispõe de tempo para ir a uma academia, ou a um clube, não sobra tempo nem mesmo para uma caminhada diária.

Neste meio, ambiente de trabalho, principalmente, nas indústrias, necessitou de uma adequação estratégica da inserção da atividade física, no sentido, de que a mesma interferisse de forma extremamente positiva para o colaborador, sem perturbar, de maneira representativa, o processo de produção da empresa.

Segundo Lima (2004), o organismo precisa um período de recuperação para promover a homeostase, por isso é bom salientar a importância de se ter a recuperação após o trabalho, o fim de semana, as férias, sob pena de que se esta recuperação não ocorrer haja o perigo da acumulação de um cansaço residual, podendo ser levado a um estado patológico, com modificações funcionais e de rendimento.

Hoje nas grandes e pequenas empresas comerciais e industriais, tem-se notado uma grande preocupação com a saúde do trabalhador, em vista de ser comum reclamação de fadiga, dores diversas, mal estar, entre outras, quando se chega ao final de um dia de trabalho. Além de todos esses males, nota-se também que o ritmo de trabalho leva o esgotamento das energias conseqüentemente ocorre à alteração do humor e redução de rendimento das tarefas prestadas.

De acordo com Monteiro citado em Martins (2001), os acidentes durante a jornada de trabalho ocorrem mais durante as primeiras horas do período por causa do estado de inércia física, psíquica e sonolência em que se encontra o empregado.

Para isso a GL busca atingir os benefícios necessários para que tais acontecimentos e problemas que possam ocorrer no local de trabalho sejam combatidos.

Lima (2003), diz que a contribuição de exercícios

físicos bem elaborados para atender ao padrão postural, será altamente positiva, visto que um trabalho adequado da musculatura e de outras variáveis quando estimuladas adequadamente tem um papel de destaque na estética e na dinâmica corporal.

A ansiedade é um fator que também pode atrapalhar o desempenho do trabalhador. O Nosso sistema Nervoso central e a nossa mente necessitam de uma situação de conforto e de segurança para usufruir a sensação de repouso e bem estar. Quando a nossa percepção nos alerta para uma situação de perigo a este estado acontece o estado ansioso. (Texto, Ansiedade e seus Transtornos, 2007).

4 MATERIAL E MÉTODO

Este trabalho se caracteriza como sendo uma pesquisa descritiva que, segundo Gil (2002), tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Uma de suas características está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Nesta pesquisa os dados serão coletados a partir de um questionário.

A população foi composta pelos trabalhadores das indústrias do município de Marechal Cândido Rondon-Pr, que conta hoje com um total de 143 empresas sendo estas 79,80% micro empresas, 14% pequena empresa, 5,30% média empresa e 0,90% grande empresa (REVISTA DA INDÚSTRIA RONDONENSE, 2005). Dessas empresas, conforme informações obtidas por meio de entrevista, junto ao setor administrativo do Serviço Social da Indústria – SESI, Unidade de Marechal Cândido Rondon, 4 (quatro) indústrias são atendidas, pelo SESI, com sessões de ginástica laboral, e outras 3 (três) contam com programas de GL realizados por profissionais de Educação Física autônomos. Dessas empresas, todas autorizaram a realização da pesquisa e forneceram informações em relação ao número de participantes da GL, no entanto optou-se em pesquisar somente as indústrias que realizam seus programas de GL no mínimo há 2 (dois) anos, restando então, cinco empresas para a coleta dos dados. As

empresas que participaram desta pesquisa serão apresentadas como empresa A, B, C, D e E.

A partir dessas informações, obteve-se uma população de 420 trabalhadores que participam das sessões de ginástica laboral. Dessa população foi extraída uma amostra de 205 trabalhadores. Esse número corresponde a 49% da população investigada.

Foi utilizado um questionário com 11 perguntas fechadas. Este questionário foi elaborado por Lima (2003), em uma pesquisa em empresas de São Paulo. A aplicação do questionário junto aos trabalhadores participantes da ginástica laboral foi feito da seguinte forma: Em algumas empresas após explicação do motivo da aplicação do questionário o mesmo foi entregue aos funcionários para que levassem e preenchessem em casa, e o recolhimento dos questionários foi feito no dia seguinte. Em outras empresas o momento de preenchimento do questionário foi na troca de turnos de trabalho, onde foi feita a explicação e logo após os funcionários respondiam as questões e entregavam os questionários.

A análise foi feita na forma de frequência relativa, com a apresentação de gráficos para ilustração e sua respectiva interpretação.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Aqui estão apresentados e discutidos os dados da pesquisa, que teve por objetivo verificar as contribuições da Ginástica Laboral nas Indústrias de Marechal Cândido Rondon, do ponto de vista dos trabalhadores.

Inicialmente foi verificado qual o número de sessões feitas por cada empresa. Apenas 1 (uma) empresa participante da pesquisa realiza sessões de GL 3 (três) vezes por semana, enquanto que as outras realizam sessões diárias.

A figura 1 abaixo, traz informações a respeito da frequência com que os trabalhadores participam das sessões de GL.

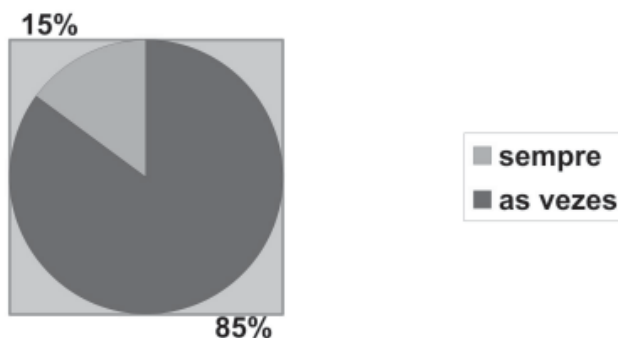


Figura 1 – Frequência da participação dos funcionários na GL.

Como mostra a figura 1, a adesão às sessões de GL por parte dos colaboradores das empresas é grande, 85% dos trabalhadores que participam das sessões de GL sempre estão presentes e apenas 15% participam às vezes. Convém ressaltar que, das cinco empresas, em 2 (duas) é obrigatório a participação dos funcionários nas sessões de GL, enquanto que nas outras 3 (três) esta obrigatoriedade não é cobrada e os funcionários participam por vontade própria. Em uma pesquisa, Lima (2003) comenta que 50% dos funcionários participam todos os dias das sessões de GL e 41% sempre que possível, sendo esta participação de no mínimo três vezes por semana.

O quadro abaixo representa as respostas dos trabalhadores para cada pergunta efetuada a partir do questionário. As informações são referentes aos percentuais das respostas. Optou-se por apresentar todas as questões em um quadro para se ter uma visualização geral dos resultados.

Quadro 1 – Percentual das respostas do questionário aplicado aos funcionários.

PERGUNTAS Você acha que a Ginástica Laboral		RESPOSTAS	
		Sim	Não
01	Melhora sua disposição no trabalho	92%	8%
02	Melhora sua postura no trabalho	89%	11%
03	Reduz a ansiedade	67%	33%
04	Aumenta sua concentração no trabalho	74%	26%
05	Ajuda a diminuir as dores no corpo	87%	13%
06	Ajuda a melhorar o entusiasmo no trabalho	86%	14%
07	Trouxe benefícios no seu dia de trabalho	87%	13%
08	Melhora seu relacionamento com colegas	80%	20%
09	Diminui as tensões acumuladas durante o dia	86%	14%
10	Ajuda a prevenir doenças relacionadas ao trabalho	83%	17%

Este quadro traz o panorama geral em relação à opinião dos trabalhadores das Indústrias sobre os benefícios da GL para os participantes das sessões. Pode-se afirmar, frente ao elevado percentual de respostas sim, a qual corresponde aos aspectos positivos da GL, que a pesquisa vem reforçar os benefícios desta prática no dia a dia dos trabalhadores.

Quando questionados se a GL melhora a disposição para o trabalho, a grande maioria, 92% dos pesquisados, sentem que as sessões de GL ajudam a melhorar a disposição para o trabalho. Segundo Dias citado em Martins (2001), a GL visa aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho. Dois momentos são de grande importância para a realização da GL. Um deles é no início da manhã onde desperta o funcionário para o trabalho e lhe proporcionando maior disposição. O outro momento seria no intervalo do período da tarde. Segundo Rey citado em Martins (2001), a prática de atividade física neste momento justifica-se pelo fato do desempenho/rendimento do trabalhador não ser constante. Por isso, ao participar dessas atividades, seja para despertar no início do trabalho ou para renovar as forças, é que se justifica o grande percentual de funcionários que sentem a melhora na disposição após as sessões de GL.

Em relação à melhora da postura no trabalho, a grande maioria, 89% respondeu que com a prática da GL, sentem melhoras em sua postura. Lima (2003), diz que a contribuição de exercícios físicos bem elaborados para atender ao padrão postural, será altamente positiva, visto que um trabalho adequado da musculatura e de outras variáveis quando estimuladas adequadamente tem um papel de destaque na estética e na dinâmica corporal. Vale comentar que os programas de GL em suas sessões contam também com orientações sobre condutas e cuidados com a postura no trabalho e fora dele, como também palestras de sensibilização para a conscientização dos cuidados com a postura e a saúde.

A questão sobre a redução da ansiedade através da GL, foi a que recebeu a menor indicação afirmativa sobre a opção sim, 67%. A ansiedade é um fator que também pode atrapalhar o desempenho do trabalhador. O

nosso sistema nervoso central necessita de uma situação de conforto e de segurança para usufruir a sensação de repouso e bem estar. Quando a nossa percepção nos alerta para uma situação de perigo a este estado acontece o estado ansioso. (www.ansiedade.com.br/ansiedade, 2007).

Quando os funcionários foram questionados sobre o aumento da concentração no trabalho, 74% consideram que as sessões de GL melhoram a sua concentração no trabalho. A partir do momento em que o corpo vai se sentindo cansado em consequência da função exercida no trabalho, pode ocorrer uma queda na concentração do funcionário. E nesses momentos podem ocorrer acidentes por esta falta de atenção. E a sessão de GL tem como um dos objetivos despertar o trabalhador e assim proporcionar maior concentração.

A empresa B, trabalha com equipamentos que requerem do funcionário bastante atenção e concentração, para isso precisam buscar várias alternativas para manterem uma boa concentração. Este foi um dos motivos pelo qual o empresário optou em iniciar as sessões de GL. Mendes (2004) comenta que, a ginástica laboral preparatória proporciona melhores condições físicas e mentais aos funcionários, pois os prepara para regirem aos estímulos externos mais adequados para situações de trabalho, principalmente quando há risco de erro, de acidente ou necessidade de manuseio de equipamentos e máquinas que exijam muita atenção, velocidade, força e/ou muita repetição dos movimentos durante a execução das tarefas de trabalho.

As dores no corpo, independente da sua origem, atrapalham em qualquer situação, principalmente no local de trabalho. Quando questionados sobre a redução das dores do corpo, 87% dos trabalhadores que participam das sessões de GL consideram que as atividades ajudam a diminuí-las. A GL destaca-se também como atividade de auxílio a prevenção de lesões no ambiente de trabalho, pois, anatomicamente visa melhorar a flexibilidade e a mobilidade articular, diminuir a fadiga decorrente de tensões e repetitividade que acometem tendões, músculos, fâscias e nervos, e beneficiar a postura do indivíduo diante do posto e da sua rotina de trabalho (LIMA, 2003).

Quando questionados sobre se as sessões de GL ajudam a melhorar o entusiasmo no trabalho, 86% dos participantes acreditam que sim, que há uma melhora no entusiasmo durante e após as sessões de GL. Para Nahas (2003), a atividade física está associada a maior capacidade de trabalho físico e mental, mais entusiasmo para vida e positiva sensação de bem estar. Segundo Lima (2003), as atividades da GL, têm que ser desempenhadas com eficácia e satisfazer aqueles que participam, mostrando, através da sua criatividade e do seu potencial produtivo, uma nova visão sobre o valor de cada profissão e seu resultado para a sociedade.

Sobre os benefícios para o dia de trabalho proporcionados pela GL, 87% dos trabalhadores responderam que após a participação das sessões, sentem benefícios no seu dia de trabalho, enquanto 13% consideram que não há benefício algum. Dragan citado em Martins (2001) comenta que, um estado com manifestações locais e gerais, em especial as psicoafetivas, nas quais algumas modificações funcionais prevêm a diminuição do rendimento e, segundo o autor, o retorno a atividade após a pausa de recuperação traz novo aumento de rendimento em relação ao final a jornada de trabalho.

Na questão sobre a melhora no relacionamento com os colegas, verificou-se que 80% dos participantes da pesquisa acreditam haver melhoras e 20% não acreditam. Para Martins (2001), por si só a GL tem o poder de fazer com que a relação entre colegas de trabalho seja estreitada, tendo que em vista o participante fica mais suscetível a se soltar através das brincadeiras e risos que este momento acaba proporcionando.

O fato de 86% dos funcionários ter respondido que ao participarem da GL, sentem a diminuição das tensões acumuladas durante o dia de trabalho, mostra o benefício das pausas, acrescida com atividades para este fim. A GL proporciona pequenas pausas que leva o funcionário a recuperar e repensar o retorno ou o início ao trabalho. Segundo Lima (2004), o organismo precisa um período de recuperação para promover a homeostase, por isso é bom salientar a importância de se ter a recuperação após o

trabalho, o fim de semana, as férias, sob pena de que se esta recuperação não ocorrer haja o perigo da acumulação de um cansaço residual, podendo ser levado a um estado patológico, com modificações funcionais e de rendimento.

Segundo Lima (2003), o objetivo dos programas de promoção de saúde na Empresa é proporcionar a mudança no estilo de vida e a compreensão da importância dos exercícios laborais. Com estas orientações dentro dos programas, 83% dos colaboradores acreditam que a GL ajuda a prevenir doenças relacionadas ao trabalho, enquanto que 17% não consideram o mesmo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um dos objetivos deste estudo foi diagnosticar quantas indústrias oferecem a GL em Marechal Cândido Rondon. Tendo em vista o grande número de Indústrias no Município, pôde-se perceber que a quantidade de empresas que oferecem a GL é baixo se levarmos em consideração a informação da Revista da Indústria Rondonense (2005) a qual cita que houve um grande aumento no crescimento das Indústrias Rondonenses nos últimos anos, no entanto, grande parte dessas Indústrias se enquadra em micro e pequena empresa, o que pode estar dificultando a adesão ao programa de GL, uma vez que este requer a contratação de um profissional. Conforme Lima (2003), na atualidade tem-se buscado investir no capital humano e a gerência exerce um importante papel motivacional nas organizações, no sentido de orientar seus funcionários a se sentirem úteis e importantes. A decisão parte dos empresários em querer investirem neste capital humano, perceber que pequenas atitudes e mudanças podem trazer grandes benefícios para a empresa e para seus funcionários sem atrapalhar ou mudar a rotina do trabalho onde todos saem ganhando.

Outro objetivo do estudo foi de identificar as contribuições da GL para os trabalhadores das Indústrias de Marechal Cândido Rondon. Embora as contribuições possam ser de diferente natureza, nesta pesquisa estão sendo consideradas as contribuições que dizem respeito ao ambiente de trabalho, aspectos relacionados a saúde e

qualidade de vida do trabalhador, mais especificamente, as questões referentes à disposição para o trabalho, postura no trabalho, ansiedade, concentração no trabalho, dores no corpo, entusiasmo, benefícios no dia de trabalho, relacionamento com colegas, tensões acumuladas durante o dia e doenças relacionadas ao trabalho, que são fatores que fazem parte do dia a dia e interferem no bem estar do trabalhador e população em geral e por conseqüência na qualidade de vida. Em todas as questões analisadas a maioria dos participantes, considera que sentem benefícios com a prática da GL. A participação expressiva dos funcionários e os benefícios sentidos por eles nos levam a concluir que as empresas que oferecem programa de Ginástica Laboral, têm contribuído para o bem estar individual e coletivo dos funcionários.

Esse resultado pode representar uma oportunidade para as empresas para aproveitar e aumentar o potencial dos mesmos, trazendo um maior rendimento e produtividade para a empresa. O funcionário que se sente bem dentro da empresa trabalha melhor. Segundo Lima (2003), o profissional já não relaciona a motivação apenas ao fator dinheiro ou sobrevivência, cada um tem dentro de si, próprias ambições e suas motivações.

Também pode contribuir, a partir de sua divulgação e, tendo em vista o aumento do número de indústrias neste município, para a ampliação do campo de trabalho dos profissionais da área bem como, a possibilidade de participação de trabalhadores das Indústrias na prática da GL e melhora do seu bem estar.

6 REFERÊNCIAS

Ansiedade e seus transtornos Disponível em: <http://www.ansiedade.com.br/ansiedade/index.htm>, Acesso em: 31 de outubro de 2007.

BARBANTI, V. J.; **Aptidão Física**: um convite a saúde. São Paulo:

Manole, 1990.

BARBANTI, V. J.; **Dicionário de educação física e do esporte**. São Paulo: Manole, 1994.

GUEDES, D. P.; **Controle do peso corporal, atividade física e nutrição**. 2 ed., Rio de Janeiro: Shape, 2003.

LIMA, D. G. **Ginástica Laboral**: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. Jundiaí: Fontoura, 2004.

LIMA, V. de. **Ginástica Laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2003.

MARTINS, C. O. **Ginástica Laboral**: no escritório. Jundiaí: Fontoura, 2001.

MENDES, R. A. **Ginástica Laboral**: princípios e aplicações práticas. Barueri: Manole, 2004.

NAHAS, M. V.; **Atividade Física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. Londrina: Midiograf, 2003.

NAHAS, M. V.; **Qualidade de vida**. São Paulo: Artus, 1997.

SESI. A Força da Indústria Rondonense. **Revista da Indústria Rondonense**. Mal. Cândido Rondon: Editora O Presente, Maio/2005.

SESI. Geração de Empregos. **Revista da Indústria Rondonense**. Marechal Cândido Rondon: Editora O Presente, Maio/2006

Correspondência:

Autor: Carmem Elisa Henn Brandl

Endereço: Rua Pernambuco, 1777, centro, Marechal Cândido Rondon-PR, CEP 85960-000

E-mail: c.brandl@hotmail.com

Recebido em: 05/08/2008

Revisado em: 16/12/2008

Aceito em: 08/01/2009

