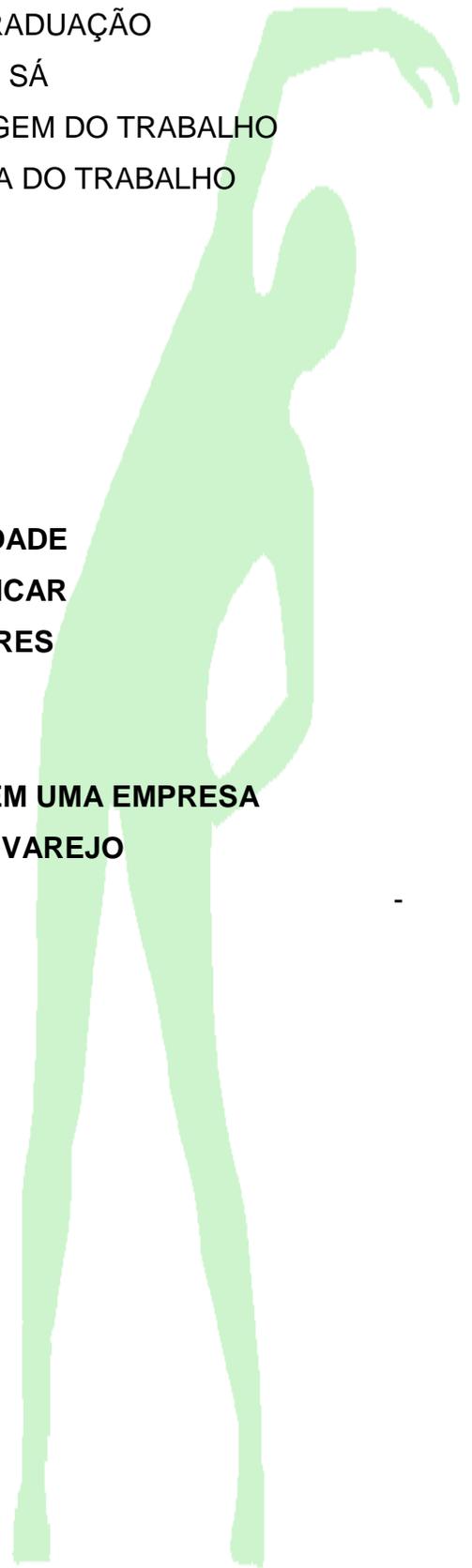


LABORO - EXCELÊNCIA EM PÓS-GRADUAÇÃO
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENFERMAGEM DO TRABALHO
SAÚDE DO TRABALHADOR E SEGURANÇA DO TRABALHO

**DANIELA DOS SANTOS TRINDADE
DEUSENIR GUSMÃO DE ALENCAR
JOCIANE DOS SANTOS SOARES**

**IMPLANTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL EM UMA EMPRESA
DE GRANDE PORTE DE VENDA A VAREJO**

São Luís
2012



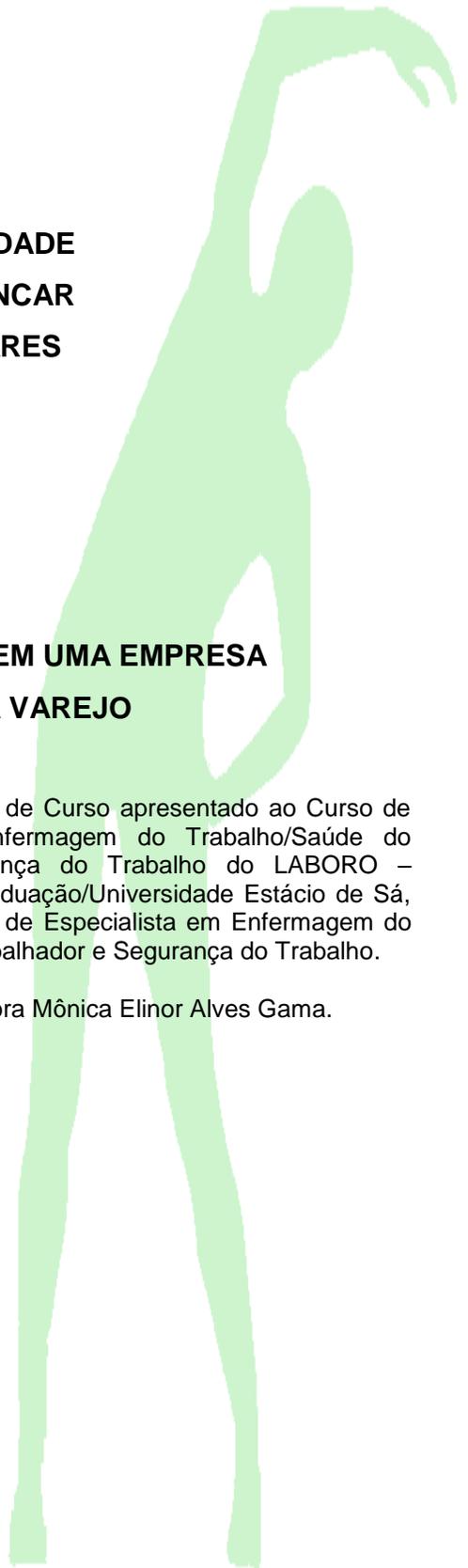
**DANIELA DOS SANTOS TRINDADE
DEUSENIR GUSMÃO DE ALENCAR
JOCIANE DOS SANTOS SOARES**

**IMPLANTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL EM UMA EMPRESA
DE GRANDE PORTE DE VENDA A VAREJO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Enfermagem do Trabalho/Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho do LABORO – Excelência em Pós-Graduação/Universidade Estácio de Sá, para obtenção do título de Especialista em Enfermagem do Trabalho/Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho.

Orientadora: Profa. Doutora Mônica Elinor Alves Gama.

São Luís
2012



Trindade, Daniela dos Santos.

Implantação de um programa de ginástica laboral em uma empresa de grande porte de venda a varejo. Daniela dos Santos Trindade; Deusenir Gusmão de Alencar; Jociane dos Santos Soares. – São Luís, 2012.

47f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Enfermagem do Trabalho/ Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho) – Curso de Especialização em Enfermagem do Trabalho/Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho, LABORO - Excelência em Pós-Graduação, Universidade Estácio de Sá, 2012.

1. Ginástica Laboral. 2. Doenças Ocupacionais . 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Título.

CDU 614

**DANIELA DOS SANTOS TRINDADE
DEUSENIR GUSMÃO DE ALENCAR
JOCIANE DOS SANTOS SOARES**

**IMPLANTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL EM UMA EMPRESA
DE GRANDE PORTE DE VENDA A VAREJO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Enfermagem do Trabalho/Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho do LABORO – Excelência em Pós-Graduação/Universidade Estácio de Sá, para obtenção do título de Especialista em Enfermagem do Trabalho/Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho.

Aprovado em / /

BANCA EXAMINADORA

Profa. Mônica Elinor Alves Gama (Orientadora)

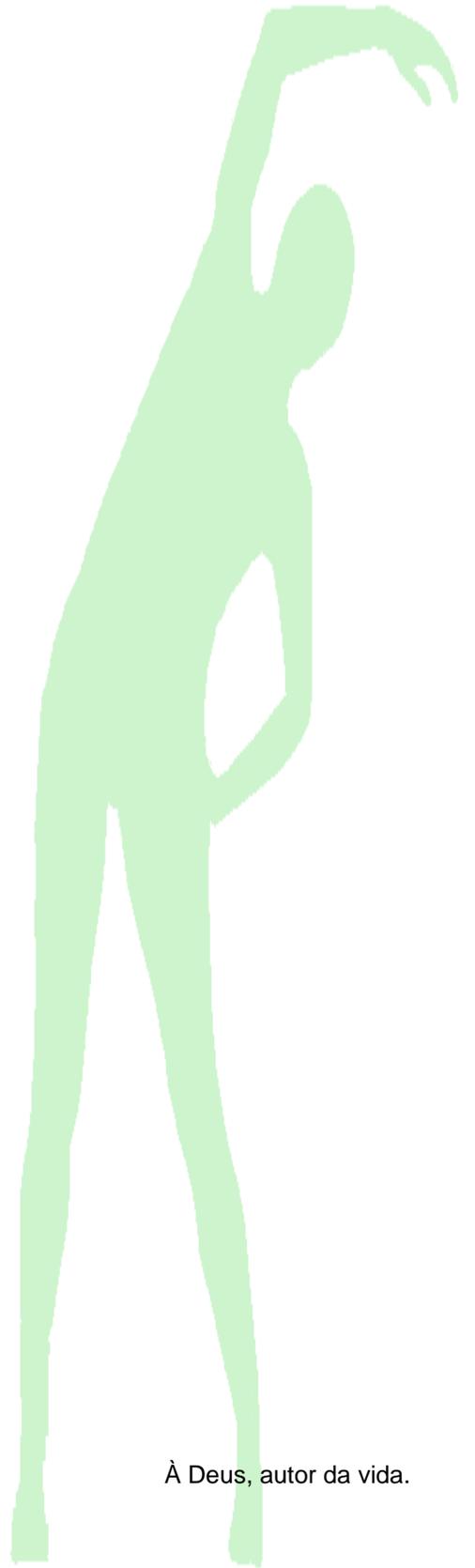
Doutora em Medicina

Universidade de São Paulo-USP

Profa. Rosemary Ribeiro Lindholm

Mestre em Enfermagem Pediátrica

Universidade de São Paulo-USP



À Deus, autor da vida.

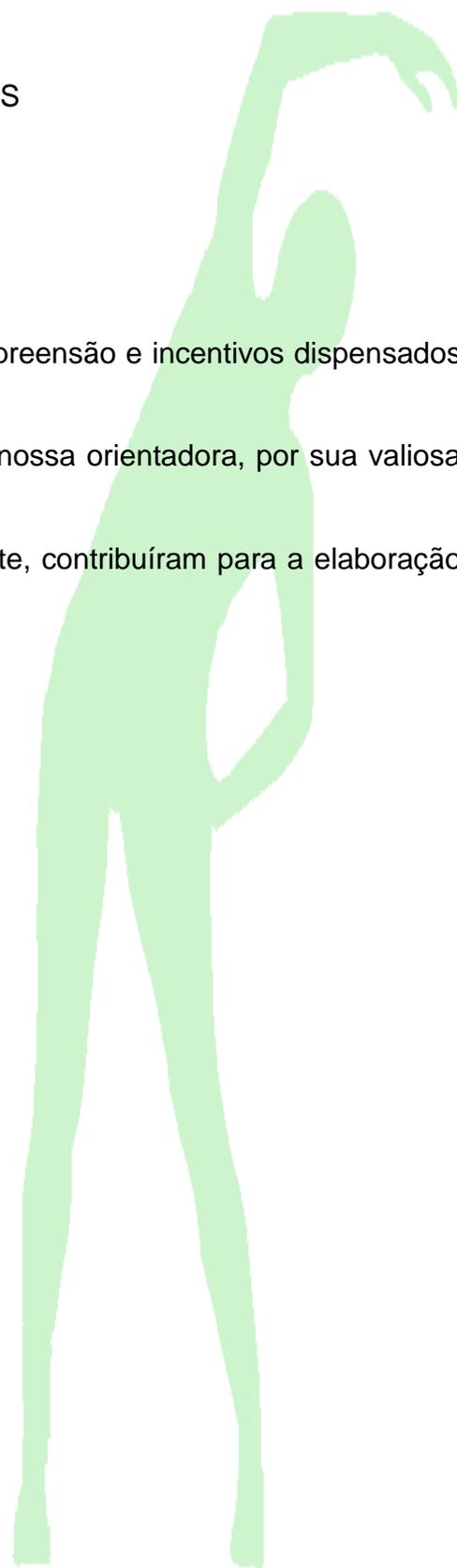
AGRADECIMENTOS

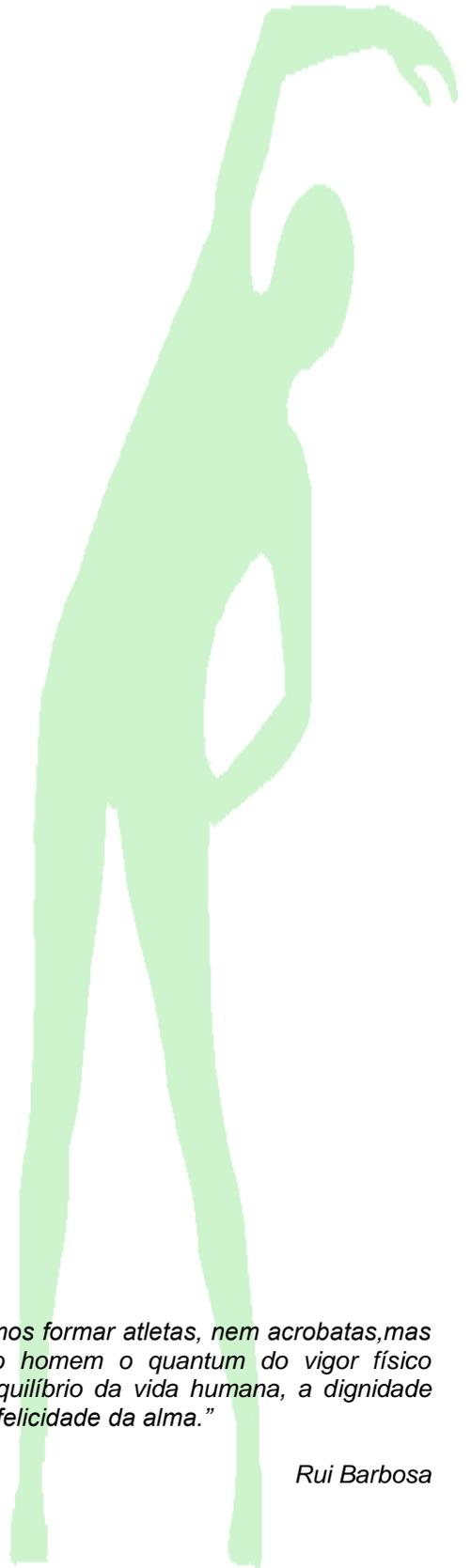
A Deus, por seu amor para conosco.

Aos nossos pais, filhos e familiares, pela compreensão e incentivos dispensados no transcorrer dessa trajetória.

A Profa. Doutora Mônica Elinor Alves Gama, nossa orientadora, por sua valiosa contribuição na elaboração deste trabalho.

E, a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a elaboração deste trabalho.





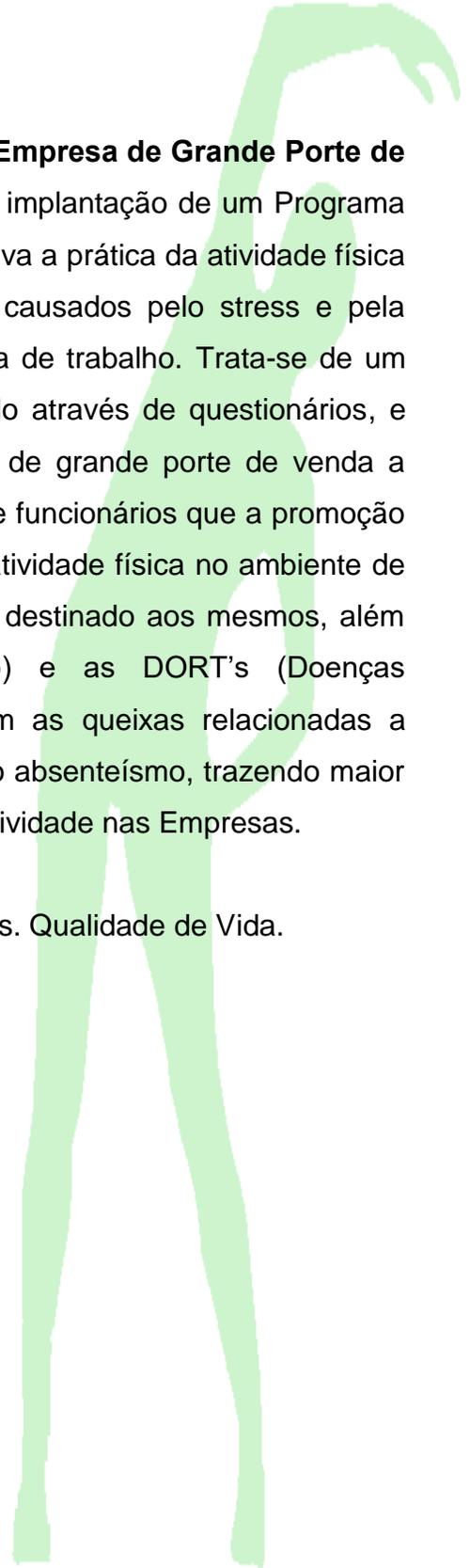
“Não pretendemos formar atletas, nem acrobatas, mas desenvolver no homem o quantum do vigor físico essencial ao equilíbrio da vida humana, a dignidade da espécie e a felicidade da alma.”

Rui Barbosa

RESUMO

O projeto “**Implantação da Ginástica Laboral em uma Empresa de Grande Porte de Venda a Varejo**” consiste na busca pela importância da implantação de um Programa de Ginástica Laboral dentro da empresa, visto que incentiva a prática da atividade física de forma a minimizar os desgastes físicos e mentais causados pelo stress e pela repetição de movimentos exigidos durante a rotina diária de trabalho. Trata-se de um projeto de intervenção por meio de diagnóstico realizado através de questionários, e estará voltado para os trabalhadores de uma empresa de grande porte de venda a varejo. Desta forma, visamos conscientizar empresários e funcionários que a promoção de hábitos de vida saudáveis e o estímulo a prática da atividade física no ambiente de trabalho, através de um Programa de Ginástica Laboral destinado aos mesmos, além de prevenir a LER (Lesão do Esforço Repetitivo) e as DORT's (Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), diminuem as queixas relacionadas a dores e ao estresse, por consequência diminui também o absenteísmo, trazendo maior qualidade de vida aos trabalhadores e aumento da produtividade nas Empresas.

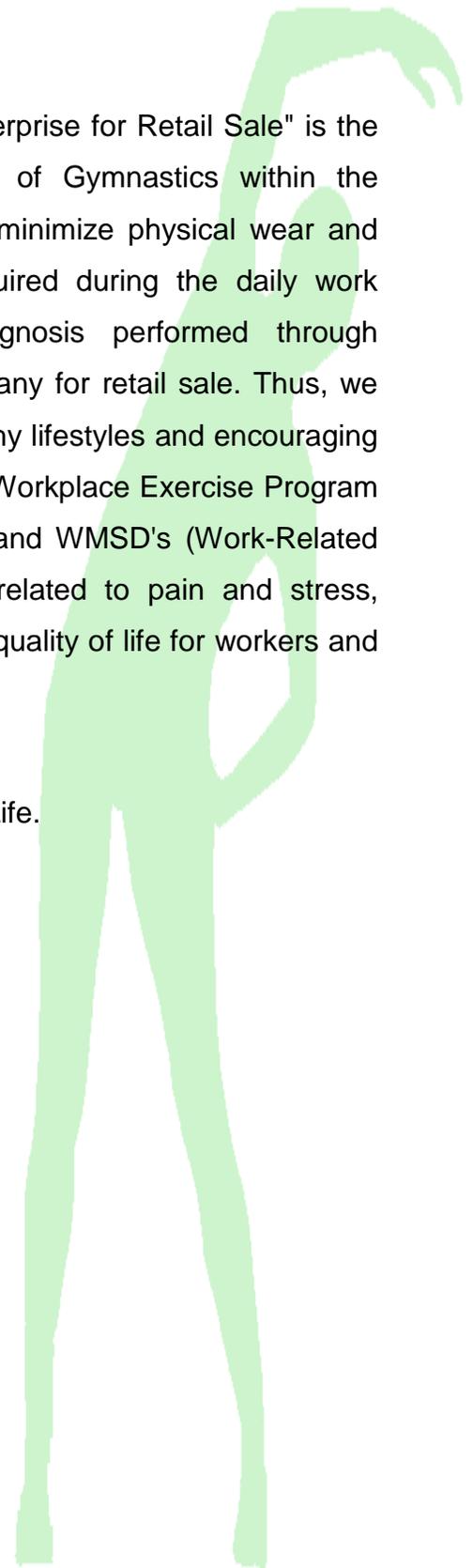
Palavras-chave: Ginástica Laboral. Doenças Ocupacionais. Qualidade de Vida.



ABSTRACT

The project "Implementation of Gymnastics in a Large Enterprise for Retail Sale" is the search for the importance of implementing a program of Gymnastics within the company, which encourages physical activity in order to minimize physical wear and mental stress caused by repeated movements and required during the daily work routine. This is an intervention project through diagnosis performed through questionnaires, and will focus on workers in a large company for retail sale. Thus, we aim to educate employers and employees to promote healthy lifestyles and encouraging the practice of physical activity in the workplace through a Workplace Exercise Program for the same, and prevent RSI (Repetitive Strain Injury) and WMSD's (Work-Related Musculoskeletal Diseases), there are fewer complaints related to pain and stress, consequently also reduces absenteeism, providing greater quality of life for workers and increased productivity in companies.

Keywords: Gymnastics. Occupational Diseases. Quality of Life.



LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Distribuição percentual dos 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo quanto ao nível de estresse. São Luís, 2012.....	28
Tabela 2	- Distribuição percentual dos 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo segundo relato de dor. São Luís, 2012.....	30
Tabela 3	- Distribuição percentual dos 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo segundo manifestação de interesse em participar do Programa de Ginástica Laboral (PGL). São Luís, 2012.....	32
Tabela 4	- Distribuição percentual dos 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo conforme relato de benefícios que podem ser alcançados com o Programa de Ginástica Laboral. São Luís, 2012.....	33

SUMÁRIO

	p.
1 INTRODUÇÃO	12
2 OBJETIVO	23
3 DESCRIÇÃO DO LOCAL	23
4 DESCRIÇÃO DA PROPOSTA.....	24
5 AVALIAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS E DISCUSSÃO.....	27
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE	38
ANEXOS.....	42

1 INTRODUÇÃO

Sobre a Ginástica Laboral, de acordo com Lima (2004) a primeira notícia no Ocidente que se encontra é uma pequena brochura editada na Polônia em 1925, onde foi chamada também de Ginástica de Pausa, era destinada aos operários das fábricas.

Alguns anos depois, segundo Polito; Bergamashi (2002) surgiu na Holanda e Rússia, sendo que no início dos anos 60 apareceu também na Bulgária, Alemanha, Suécia e Bélgica. No Japão, foi onde ocorreu o desenvolvimento mais expressivo, sendo que na década de 60 aconteceu a consolidação e a obrigatoriedade da GLC - Ginástica Laboral Compensatória.

No Oriente, mais especificamente na China, os trabalhadores de fábricas e escritórios fazem um intervalo para exercícios, da mesma forma que os ocidentais, para o cafezinho. “Os exercícios milenarmente conhecidos originaram-se da época dos camponeses, que interrompiam sua jornada de trabalho para seus exercícios de alongamento, sendo populares em todo o território chinês, onde são chamados atualmente de “exercícios de produção” (CAÑETE, 1996).

No Brasil o esforço pioneiro residiu numa proposta de exercícios baseados em análises biomecânicas. Esta proposta foi estabelecida pela escola de Educação de FEEVALE no ano de 1973, quando se elaborou o projeto de Educação Física Compensatória e Recreação, não foi encontrado material de continuidade deste trabalho (POLITO; BERGAMASCHI, 2002).

A Ginástica Laboral consiste na prática de atividade realizada pelos trabalhadores coletivamente, no próprio local de trabalho, durante a sua jornada diária, visando melhorar as condições físicas do trabalhador, fortalecendo determinadas musculaturas exigidas durante a jornada de trabalho, o que, de acordo com Lima (2004) “faz prevenir problemas posturais e lesões que além de trazerem riscos aos funcionários, pode trazer custos operacionais para a empresa”.

Martins (2008) a entende como uma pausa ativa realizada no ambiente de trabalho, cuja duração média é de cinco minutos quando efetuada na fábrica e de quinze minutos quando efetuada no escritório, a mesma é composta por atividades físicas - como, por exemplo: exercícios de alongamento e massagem – atividades de recreação – atividades que visem, principalmente, momentos de lazer e ludicidade - e atividades meditativas – incluindo-se exercícios respiratórios e técnicas de visualização. Qualquer trabalhador, com qualquer roupa (ex: equipamento de proteção individual, saia), pode participar da Ginástica Laboral, desde que o professor adéque as atividades a cada peculiaridade, ou seja, o professor obrigatoriamente precisa considerar a individualidade de cada aluno.

A Ginástica Laboral é classificada quanto ao horário de execução, sendo que para Mendes; Leite (2004), se no início do expediente de trabalho é chamada de preparatória, se no meio do expediente é denominada compensatória e, se no final do expediente, é chamada relaxante. Lima (2003) apresenta um entendimento similar, visto que classifica a Ginástica Laboral como de aquecimento ou preparatória, compensatória ou de pausa, de relaxamento ou final.

A Ginástica Laboral Preparatória é realizada logo ao se iniciar a jornada de trabalho e tem como principal objetivo preparar o trabalhador aquecendo os grupos musculares que serão solicitados nas suas tarefas ocupacionais, despertando-os para que se sintam mais dispostos ao iniciar o trabalho (LIMA, 2004).

Na visão de Martins (2001) a Ginástica Laboral Preparatória é mais indicada para os trabalhadores cujas tarefas exijam força ou grande amplitude de movimento das articulações, enfatizando exercícios que proporcionem aquecimento músculo-articular e posteriormente, aumento da circulação sanguínea periférica. Ainda de acordo com o autor, a Compensatória ou de Pausa deve basear-se no alongamento estático a fim de ativar os grupos musculares mais solicitados durante o cotidiano laboral.

Para Cañete (1996) a compensatória é realizada durante a jornada de trabalho de forma a interromper a monotonia operacional, aproveitando as pausas para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos, e às posturas inadequadas solicitadas nos postos operacionais. A Ginástica Laboral de relaxamento é realizada após o expediente de trabalho, tendo como objetivo reduzir a tensão muscular criada pelas atividades realizadas no trabalho, para que estes músculos não desenvolvam, aos poucos, microlesões que irão acarretar em lesões maiores com o passar dos dias.

Sobre a Ginástica Laboral Preparatória, Couto; Nicoletti; Lech (2002) declara que pode ser utilizada como prevenção da fadiga por tensão cognitiva, tendo em vista que pode proporcionar um número maior de estímulos cerebrais, tornando o indivíduo mais desperto e, assim, mais apto a ter respostas adequadas ou corretas. Também é recomendado que, em intervalos de dez minutos a cada noventa minutos trabalhados, o funcionário submetido a este tipo de fadiga igualmente deve realizar a Ginástica Compensatória.

Ao se pensar na saúde e no conforto do trabalhador, cujas tarefas podem ocasionar a sobrecarga da musculatura, torna-se aparente a necessidade das pausas. Segundo a Norma Regulamentadora 17 – NR 17, que trata sobre a ergonomia, “nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, devem ser incluídas pausas para descanso” [...] (MANUAL DE APLICAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA Nº 17, 2002). Dependendo das características do trabalho, o funcionário poderia optar por micropausas – pausas com duração de poucos segundos entre os ciclos de tarefas, o que permitiria o retorno das articulações a posição neutra, prevenindo os DORT`S – e macropausas.

De acordo com Grandjean (1998), muitos estudos comprovam que a pausa aumenta a produtividade dentro da empresa, pois a pausa é essencial para otimizar o ritmo de produção do trabalhado, haja vista ter como principal função fisiológica, segundo Couto; Nicoletti; Lech (2002) a facilitação da lubrificação dos tendões pelo líquido sinovial, e poder ser introduzida na jornada de trabalho com o objetivo de permitir a recuperação da fadiga, Completa lida(2001).

No entendimento de Couto; Nicoletti; Lech (2002), as frequentes dores musculares que acometem os trabalhadores com fadiga cognitiva podem ser consequência tanto do quadro de tensão por ansiedade quanto de uma forte concentração mental que gera imobilidade, sendo que as situações de trabalho excessivamente tensas podem culminar tanto em fadiga quanto em dor muscular.

É importante salientar que sempre se deve atentar para o sofrimento físico, pois independente do tipo de tarefa ocupacional, os DORT na maioria das vezes originam-se num quadro de dor. Helfenstein Júnior (2001) define os DORT como um conjunto de doenças músculo-esqueléticas do cenário da indústria e do comércio causadas por sobrecarga biomecânicas e o Sindicato dos Bancários (2012) esclarece que o trabalhador portador do DORT, além de ter que suportar a dor física, às vezes pode apresentar a dor do não reconhecimento da doença, do desrespeito e da discriminação.

Empregados que ignoram as pausas e/ou empregadores que oferecem incentivos financeiros a seus funcionários visando elevar a produtividade da empresa, tendem a preconizar o acometimento dos DORT. No Brasil, em diversas instituições fiscalizadas por médicos e engenheiros do Ministério do Trabalho e do Emprego, foram verificados fatores que contribuem para o desencadeamento dos DORT, tais como pagamento de prêmios de produção, inexistência de pausas, prática de horas-extras, dupla jornada de trabalho, entre outros (GRADJEAN, 1998)

De acordo com Helfenstein Júnior (2001) o ambiente de trabalho possui crucial importância no desenvolvimento de dores e DORT, e nesse íterim convém ressaltar o ambiente psicológico, pois é sabido que o estresse psicológico negativo também pode ser um fator de risco para tais distúrbios.

Estresse é conceituado pelo HSE (2001) como uma reação adversa do indivíduo à pressão excessiva, e se for intenso e persistente, pode desencadear enfermidades psicofisiológicas como depressão e doenças cardíacas.

Segundo Helfenstein Júnior (2001), o estresse é geralmente observado no ambiente de trabalho com origem multifatorial, ou seja, “ambientes com fatores de risco – sejam estes físicos, como frio, calor, ruído, vibrações; biológicos; químicos; ergonômicos; etc – agregados a fatores psicossociais, mais aos fatores organizacionais”. Desta forma, quando alterações físicas, organizacionais e /ou psicossociais ocorrem, o trabalhador mobiliza seus recursos metabólicos e psicológicos para responder às mudanças ambientais.

No mundo moderno, com o avanço tecnológico, o aumento da competitividade, a pressão gerada pelo consumo, a instabilidade do emprego e demais problemas do cotidiano fazem com que o nível de estresse dos trabalhadores aumente constantemente (IIDA, 2001). Sendo que segundo a OIT (2005) “o estresse é um dos componentes do grupo de fatores responsáveis por prejuízos na saúde do trabalhador e na produtividade.

Helfenstein Júnior (2001) esclarece que o estresse negativo, também chamado de distresse, e os DORT podem ter uma relação estreita, pois o estresse se caracteriza como uma série de respostas fisiológicas, comportamentais e emocionais que acontecem em reação a situações que são potencialmente prejudiciais a saúde do trabalhador.

Conforme Iida (2001) existem inúmeros sintomas da fadiga psicológica, os mesmos são dispersos e manifestam-se de forma ampla, como o sentimento de cansaço geral, irritabilidade aumentada, desinteresse e maior sensibilidade a estímulos como fome, calor ou má postura. Inclusive, tarefas com excesso de carga mental provocam decréscimo da precisão de discriminação dos sinais, retardando as respostas sensoriais e aumentando a irregularidade das respostas.

A fadiga e a sobrecarga psicológica pode ocorrer em qualquer ambiente ocupacional, desde que as solicitações feitas sobre o trabalhador extrapolem sua capacidade de resposta, o que depende do grau de liberdade de que o sujeito dispõe para solucionar o problema e das habilidades/conhecimento do indivíduo. Desta forma, a fadiga pode ser compreendida como resultado de um trabalho sistemático, que propicia a diminuição reversível da capacidade orgânica e a degradação qualitativa deste trabalho, originada por uma série de fatores complexos cujos efeitos são cumulativos. Estes fatores podem ser fisiológicos (relacionados à intensidade/duração do trabalho físico e intelectual), psicológicos (ex: falta de motivação) e sociais (ex: relacionamento com a chefia e colegas de trabalho) (IIDA, 2001).

Neste sentido, um Programa de Ginástica Laboral, como forma de minimizar e/ou eliminar os fatores supracitados, é de suma importância dentro da empresa, pois para FLEURY (1995) “a prática sistemática da Ginástica Laboral propicia benefícios, tanto para o trabalhador (fisiológicos, psicológicos e sociais) quanto para empresa”, conforme abaixo relacionados:

- Fisiológicos
 - Promove a sensação de disposição e bem estar para o trabalho;
 - Combate e previne doenças ocupacionais LER/DORT;
 - Diminui os índices de sedentarismo e queixas de dor;
 - Melhora a flexibilidade, a coordenação e a resistência, promovendo uma maior mobilidade e melhor postura;
 - Desenvolve a consciência corporal;
 - Diminui as inflamações e traumas;
 - Menor tensão músculo-tendínea e melhor circulação sanguínea.
- Psicológicos
 - Diminuição dos índices de estresse, depressão e ansiedade;
 - Favorece a mudança da rotina;
 - Reforça a auto-estima e melhora a auto-imagem;
 - Melhora a capacidade de atenção e concentração no trabalho;
 - Combate tensões emocionais.
- Sociais
 - Desperta o surgimento de novas lideranças;
 - Favorece o trabalho em equipe;
 - Promove a integração social;
 - Melhora as relações interpessoais;

- Empresariais
 - Propicia maior produtividade por parte do trabalhador;
 - Melhora a imagem da instituição perante os empregados e a sociedade;
 - Diminui o número de queixas, absenteísmo, acidentes e lesões;
 - Reduz os gastos com afastamentos e substituições de pessoal.

Autores como Helfenstein Júnior (2001), Martins (2001) e Lima (2003) concordam com Fleury (1995) no que diz respeito aos benefícios da Ginástica Laboral, pois para eles a prática da mesma melhora significativamente a saúde dos trabalhadores das mais variadas ocupações. Além disso, diminui o número de faltas (absenteísmo), de atestados médicos com afastamento e de acidentes do trabalho, aumentando a produtividade da empresa. É válido ressaltar, portanto, que a prática da Ginástica Laboral é, também, fator diferencial entre as empresas na competição por produtividade, qualidade e desempenho comercial.

Helfenstein Júnior (2001) declara que um programa de alongamento na empresa traz benefícios ao trabalhador por reduzir o desconforto musculoesquelético, as queixas de dores lombares e a imobilidade postural, diminuindo tanto a severidade quanto o custo dos tratamentos médicos.

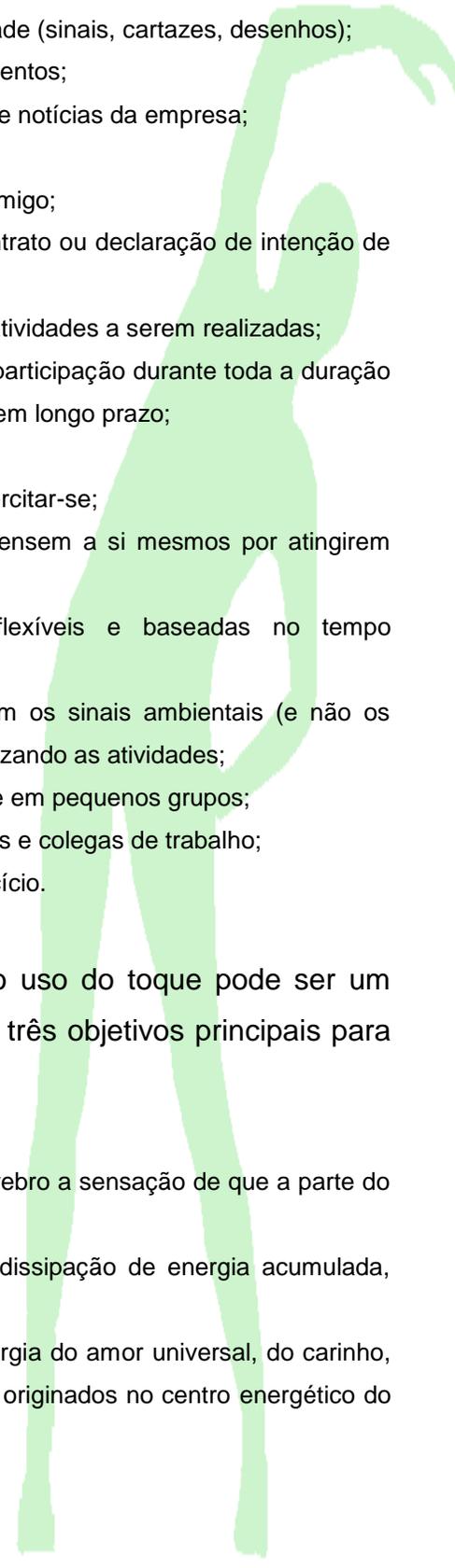
Martins (2001) afirma que quando se implanta um Programa de Ginástica Laboral na empresa – realizado três vezes por semana e com ênfase em exercícios de alongamento - há melhora do percentual de gordura, da pressão arterial, da flexibilidade, do aumento de amplitude da abdução do ombro, da hiperextensão do cotovelo, da flexão do punho, da extensão do quadril, da flexão do joelho e da hiperextensão do joelho. Destaca, também, que a Ginástica Laboral é capaz de implementar alterações no estilo de vida dos trabalhadores, influenciando os participantes a desenvolverem hábitos de vida mais saudáveis. Lima (2003) constata que, mesmo quando realizado por um período curto de tempo, a Ginástica Laboral aplicada de duas a três vezes por semana, com duração de quinze minutos, tem a capacidade de atuar no estado emocional do funcionário, reduzindo seu nervosismo e contribuindo positivamente na qualidade de vida de trabalhadores sob estresse intenso.

Outro fator importante consiste no fato de que o Programa de Ginástica Laboral não pode se restringir apenas as aulas de Ginástica Laboral, mas deve também oferecer aos trabalhadores o maior número possível de serviços, com o propósito de melhorar a qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Este ponto de vista é corroborado por Martins (2001), pois, segundo o autor, o Programa de Ginástica Laboral precisa ser encarado como mais uma ação dentre as inúmeras ações destinadas à promoção da Qualidade de Vida e da Qualidade de Vida no Trabalho, devendo-se ter uma visão holística com referência ao trabalhador foco do programa, uma vez que o funcionário vivência atividades fora da empresa. Dessa forma, é válido enfatizar para o colaborador a importância de todos os componentes do programa – por exemplo: aulas de Ginástica Laboral, informações semanais sobre qualidade de vida, avaliações físicas – e, acima de tudo, conseguir perpetuar a ideia de que cada indivíduo é responsável por sua própria saúde e segurança.

Finalmente, o Programa de Ginástica Laboral, conforme Martins (2008) precisa estar direcionado considerando-se as peculiaridades e preferências do trabalhador. Assim, os exercícios devem ser executados respeitando os níveis de flexibilidades e os limites de cada funcionário; deve-se priorizar alongamento realizado de forma individual ao feito em dupla e/ou grupo quando o contato físico direto não é bem aceito; utilização de músicas de acordo com a preferência da maioria dos trabalhadores; dentre outros.

Todavia, a fim de que qualquer exercício físico, inclusive a prática da Ginástica Laboral, viabilize o maior número de benefícios ao trabalhador, a aderência à atividade física deve ser otimizada e métodos para que o funcionário aumente sua frequência de participação nos treinos devem ser priorizados, pois segundo Weinberg; Gould (2001) um maior número de opções pode aumentar a taxa de aderência as aulas, sendo a criatividade, frequentemente, a porta para recrutar/manter a participação dos trabalhadores. Daí, estes autores sugerirem vários elementos que podem promover a aderência ao programa, dentre eles:

- 
- Fornecer indícios para a prática da atividade (sinais, cartazes, desenhos);
 - Fazer anúncios em reuniões de departamentos;
 - Postar artigos e/ou anúncios no boletim de notícias da empresa;
 - Tornar a atividade agradável;
 - Promover a atividade com um grupo ou amigo;
 - Fazer os participantes assinarem um contrato ou declaração de intenção de cumprir o programa de exercícios;
 - Permitir aos participantes a escolha das atividades a serem realizadas;
 - Fornecer recompensas por freqüência e participação durante toda a duração do programa para promover a aderência em longo prazo;
 - Dar feedback individualizado;
 - Encontrar ambiente conveniente para exercitar-se;
 - Fazer com que os participantes recompensem a si mesmos por atingirem determinados objetivos;
 - Encorajar metas auto-estabelecidas, flexíveis e baseadas no tempo (duração);
 - Lembrar aos participantes de focalizarem os sinais ambientais (e não os sinais corporais) enquanto estiverem realizando as atividades;
 - Discutir assuntos relacionados à atividade em pequenos grupos;
 - Obter suporte social do cônjuge, familiares e colegas de trabalho;
 - Sugerir a manutenção de diários de exercício.

Durante as sessões de Ginástica Laboral o uso do toque pode ser um instrumento de grande eficácia, e Guiselini (2001) aponta três objetivos principais para determinada prática:

- a) Em primeiro lugar, o toque conduz ao cérebro a sensação de que a parte do corpo tocada existe;
- b) Em segundo lugar, o toque estimula a dissipação de energia acumulada, ocasionando o relaxamento muscular;
- c) Por último, o toque pode transmitir a energia do amor universal, do carinho, e do acolhimento, sentimentos benéficos originados no centro energético do coração.

Com efeito, Helfenstein Júnior (2001) declara que o censo cinestésico fornece informações sobre os movimentos do corpo sem a necessidade de acompanhamento visual, sendo que a cinestesia é de suma importância para a coordenação e controle dos movimentos corporais, pois define a percepção de tempo, espaço e tensão muscular, através de receptores sensíveis ao movimento (localizados nos músculos, tendões e articulações) e que pertencem a um extenso sistema dentro do aparelho locomotor humano e nos órgãos vestibulares. Assim, tais células transmitem informações para o Sistema Nervoso Central sobre os movimentos e pressões, permitindo a percepção dos movimentos.

No entanto, o exercício físico, quando mal aplicado e/ou realizado, pode causar danos. Assim, no ambiente de trabalho a qualidade deve estender-se ao Programa de Ginástica Laboral, e não somente aos produtos ou serviços efetuados pela empresa, a fim de que a correta aplicação dos exercícios de alongamento, bem como das demais atividades da Ginástica Laboral tragam somente benefícios aos trabalhadores (MARTINS, 2001).

Portanto, o indivíduo que deve ministrar tais aulas é o professor de Educação Física, pois este profissional está apto a corrigir e adaptar as atividades da Ginástica laboral à necessidade e individualidade do trabalhador (POLITO 2002). Quando a Ginástica Laboral é realizada por multiplicadores (funcionário que exerce liderança em cada grupo de trabalhadores que executam a Ginástica Laboral), de acordo com Mendes; Leite (2004), tal atividade pode ter aspecto, no mínimo nulo.

Com relação à influência do professor sobre os alunos, Weingerg; Gould (2001, p. 408) ressaltam que os instrutores podem seguramente influenciar no sucesso de um programa e, portanto, devem ser experientes, dar feedback e elogios aos participantes, ajudar os indivíduos a estabelecerem metas flexíveis, além de demonstrar preocupação por sua segurança e conforto psicológico.

Considerando-se esta linha de pensamento, Martins (2008) aponta que a simpatia, criatividade e motivação devem compor o perfil do professor de Ginástica Laboral, sendo este o responsável em convidar todos os trabalhadores para participarem da aula, apresentando uma didática estruturada. Dessa forma o autor admite a premissa de que o professor é a peça-chave do Programa de Ginástica Laboral, podendo ser o “único elo constante entre o trabalhador e sua saúde”.

Este Projeto surge, portanto, com o objetivo de determinar a importância da Ginástica Laboral dentro do ambiente de trabalho - como forma de oportunizar práticas e vivências corporais, propiciando saúde e bem estar, em nível físico e psicológico, ao público alvo - e, assim, propor a implantação de um Programa de Ginástica Laboral destinado a Empresa, visando à qualidade de vida dos funcionários envolvidos e a consequente melhora da produtividade da empresa, visto que o trabalho realizado com satisfação reflete na imagem, tanto interna quanto externa, da empresa empregadora.

2 OBJETIVO

- Elaborar proposta de implantação da Ginástica Laboral em uma Empresa de grande porte de venda a varejo.

3 DESCRIÇÃO DO LOCAL

O projeto será realizado no Centro de Distribuição de uma Empresa de Grande Porte de Venda a Varejo, localizada na cidade de São Luís do Maranhão. A estrutura física da Empresa é do tipo galpão, com estacionamento para caminhões, com rampas de acesso para carga e descarga de mercadorias. O espaço funciona como almoxarifado e/ou estoque dos produtos que são adquiridos pelo setor de compras da Instituição e é dividido por seção, no caso “linha branca” (fogão, geladeira, microondas, etc), gêneros alimentícios, frios, etc. Nas dependências internas existe ainda um auditório, banheiros, duas salas com computadores e uma escadaria que dá acesso a sala de reunião e de Recursos Humanos.

A empresa possui 44 funcionários, sendo 31 do sexo masculino e 13 do sexo feminino. O fato de a maioria dos trabalhadores ser do sexo masculino, se dá em virtude da atividade laboral exigir, quase sempre, o uso da força (qualidade física básica da Educação Física). A jornada de trabalho é das 08:00h às 18:00h, com 02:00 horas para almoço, de segunda-feira a sexta-feira (Existe rodízio para o almoço, a fim de que os trabalhadores não se ausentem todos ao mesmo tempo). Aos sábados é das 08:00 horas às 12:00 horas, totalizando 44 horas semanais. O trabalho realizado na dependência se resume, praticamente, a contato com fornecedores para compras, recepção das mercadorias, organização e estocagem das mesmas, e o envio as lojas onde estejam faltando os produtos ali disponibilizados. Por se tratar de um Centro de Distribuição não há contato com a clientela final, apenas com os fornecedores, entregadores e os funcionários das outras lojas.

4 DESCRIÇÃO DA PROPOSTA

O projeto teve como público alvo os trabalhadores do Centro de Distribuição de uma Empresa de Grande Porte de Venda a Varejo de São Luís do Maranhão, de fevereiro a maio de 2012.

A priori, tivemos a implantação do Projeto Piloto, a fim de que os funcionários tivessem contato com a Ginástica Laboral. Depois, foi aplicado um questionário, que serviu de base para a pesquisa realizada, para que a partir do diagnóstico observado seja apresentada proposta de intervenção à empresa por meio de um Programa de Ginástica Laboral definitivo e sistemático. O questionário busca verificar o nível de estresse e de dores localizadas dos trabalhadores, bem como o interesse dos mesmos em participar de um Programa de Ginástica Laboral, além dos benefícios identificados com o Projeto Piloto.

1º MOMENTO: Apresentação do Projeto

O Projeto para implantação do Programa de Ginástica Laboral iniciou com a visita à instituição, com o intuito de se apresentar o projeto ao Recurso Humanos e aos Técnicos de Segurança do Trabalho da empresa escolhida.

A visita foi agendada via contato telefônico e na data marcada foi ministrado a apresentação do projeto, por meio de slides, a fim de esclarecer os objetivos, benefícios e propostas que o projeto traz para os mesmos, além de sanar as dúvidas existentes.

2º MOMENTO: Desenvolvimento do Projeto

Tivemos, então, o desenvolvimento do projeto em si, com a implantação de um Projeto Piloto, que disponibilizou aulas de ginástica laboral, como forma de enumerar os principais benefícios oportunizados pela prática da Ginástica na Empresa e, dessa forma, determinar a importância da Ginástica Laboral como agente promotor de saúde e qualidade de vida aos trabalhadores.

No projeto piloto, contamos com aulas de participação voluntária, que ocorreram aos sábados, com duração entre 10 a 15 minutos, realizadas durante a jornada de trabalho nas dependências físicas da empresa e baseadas em exercícios de alongamento.

Dentro do Programa de Ginástica Laboral (Projeto Piloto), realizamos reuniões de planejamento, onde toda essa equipe participou em conjunto com o RH da empresa, para montagem do calendário de execução, a fim de que o projeto se encaixe no calendário anual previsto da instituição, isto para que o público alvo seja atendido como um todo, ou seja, não apenas em nível físico e psicológico, como também participantes de um programa que oportunize momentos de ludicidade e socialização.

3º MOMENTO: Aplicação dos Questionários

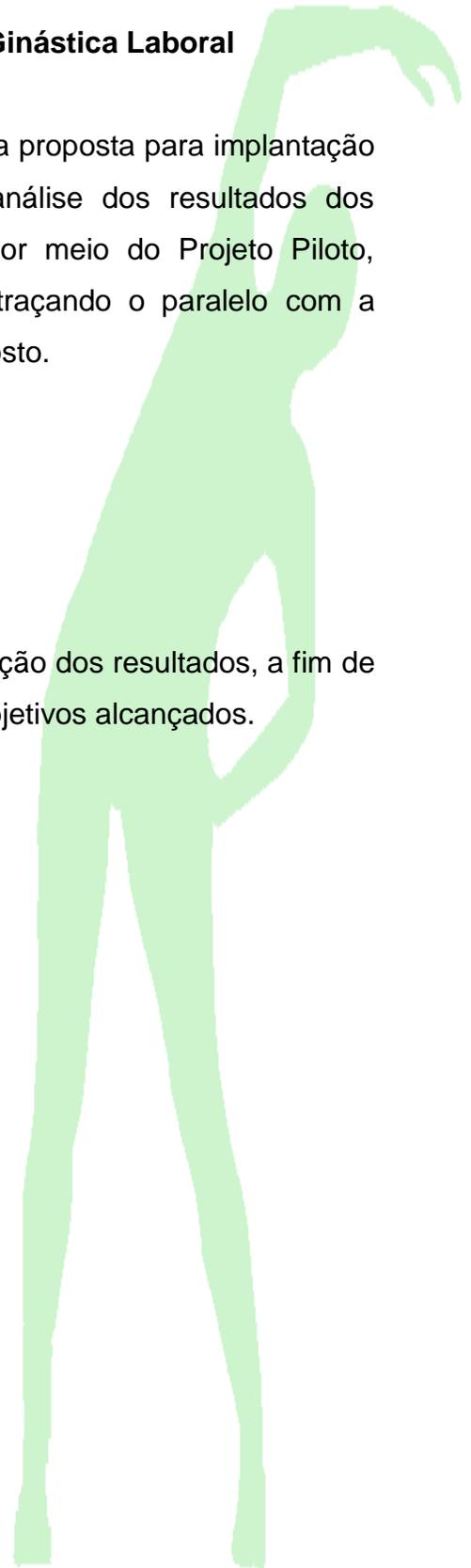
Após o contato dos funcionários com a Ginástica Laboral, por intermédio do Projeto Piloto, tivemos a aplicação dos questionários. Nesta etapa ocorreu uma avaliação criteriosa do ambiente de trabalho e dos trabalhadores com o objetivo de constatar o quantitativo de funcionários que gostariam de participar de um Programa de Ginástica Laboral Sistemático, além dos benefícios identificados pelos mesmos com o Projeto Piloto, bem como verificar as queixas referentes a dores localizadas e o nível de estresse do público alvo, empregando-se para isso um questionário de avaliação (ANEXO A), objetivando-se realizar um diagnóstico dos comerciários.

4º MOMENTO:Elaboração de Proposta para Ginástica Laboral

Neste momento, tivemos a elaboração de uma proposta para implantação da Ginástica Laboral na Empresa, tendo por base a análise dos resultados dos questionários, bem como as interpretações realizadas por meio do Projeto Piloto, considerando-se sobretudo a garantia da cientificidade, traçando o paralelo com a literatura e mostrando a relevância do que está sendo proposto.

5º MOMENTO: Avaliação Final

Aconteceu no mês de maio de 2012 com a aferição dos resultados, a fim de que o projeto desse feedback's, por meio de tabelas, dos objetivos alcançados.



6 AVALIAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS E DISCUSSÃO

Após apresentação do Projeto de Ginástica Laboral pelas alunas de pós-graduação em Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho/Enfermagem do Trabalho do Instituto LABORO aos funcionários da empresa (Recursos Humanos e Técnicos de Segurança do Trabalho), e tendo em vista o interesse da empresa em implantar o Projeto supracitado - visando viabilizar através da sistematização da Ginástica Laboral, melhoria na qualidade de vida dos seus funcionários e o fortalecimento da empresa enquanto instituição promotora de saúde - apresentamos, por meio deste, em favor da primeira etapa para implantação do Projeto Ginástica na Empresa, os resultados dos questionários e o método para apuração dos resultados referentes a estresse (ANEXO B) sobre a saúde ocupacional dos seus colaboradores, a fim de que tenhamos os dados necessários para a montagem do cronograma de ação e da proposta para implantação do Programa de Ginástica Laboral.

Para uma melhor compreensão dos resultados obtidos foi utilizado o método de porcentagem com análise de tabelas que identificam o quantitativo de colaboradores que desejam participar do programa de Ginástica Laboral, bem como os benefícios verificados pelos colaboradores participantes do projeto, além do nível de estresse dos funcionários e o grau de dores localizadas que atinge os mesmos.

Ressalta-se, ainda, que os questionários foram respondidos por 100% dos trabalhadores da empresa foco do Projeto, correspondendo a um total de 44 colaboradores.

NÍVEL DE ESTRESSE

Tabela 01: Distribuição percentual dos 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo quanto ao nível de estresse. São Luís, 2012

ESTADO DE ESTRESSE	N	%
Alta positividade	18	40,9
Marginal (no limite)	10	22,9
Excelente bem estar	06	13,6
Problemas de estresse	05	11,3
Estado de sofrimento	03	06,8
Estresse severo	02	04,5
TOTAL	44	100

A partir dos dados coletados, observa-se que 4,5% dos funcionários entrevistados apresentam um quadro de estresse severo, enquanto que 6,8% se encontram em um estado de sofrimento e apesar de ser um percentual extremamente pequeno, merecendo total atenção, visto que estão muito próximos da depressão aguda. Estas pessoas possuem um quadro clínico debilitado, estando notoriamente indispostas, desanimadas, tristes e infelizes (MARTINS, 2001).

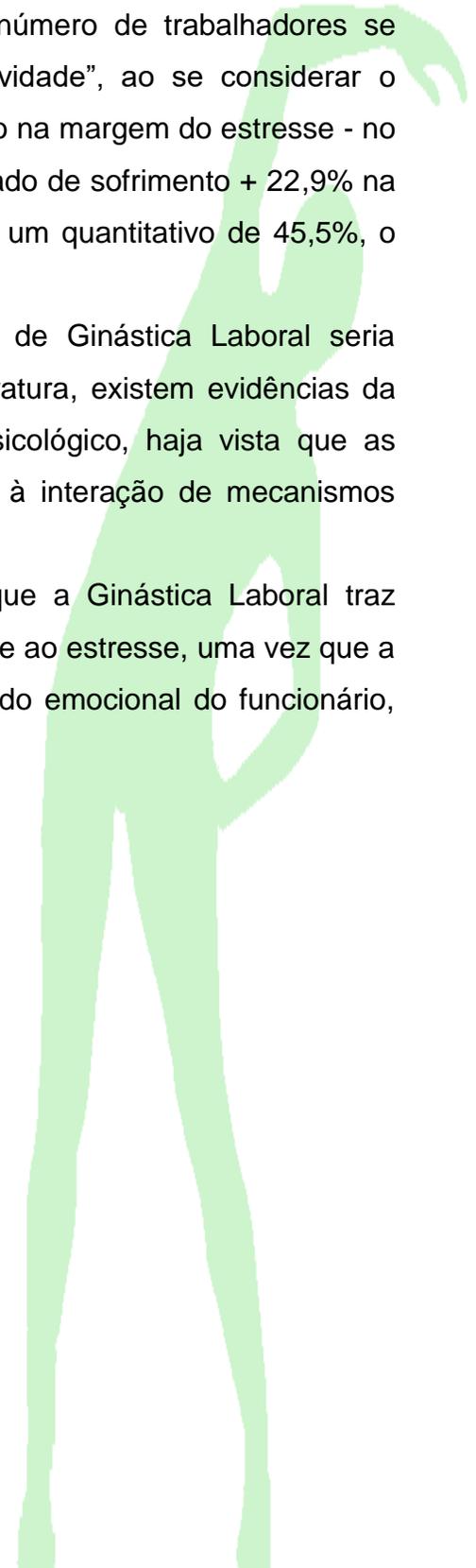
Verificou-se também que 22,9% dos funcionários estão na marginal, ou seja, no limite entre o estágio de estresse e não estresse e que 11,3% dos mesmos já ultrapassaram este limite, apresentando problemas de estresse. Entretanto, de acordo com Martins (2001), por estarem no início desse processo de sofrimento, com a prática sistemática da Ginástica Laboral, pode-se reverter o quadro sem maiores problemas.

O maior percentual, com 40,9% dos colaboradores entrevistados, está dentro da “alta positividade”, sendo representado por pessoas positivas e satisfeitas com a vida, sendo que 13,6% se encontram em total equilíbrio físico e mental, portanto, conforme Martins (2001), são funcionários saudáveis, dispostos, alegres e extremamente felizes.

Verificou-se, assim, que apesar do maior número de trabalhadores se encontrarem dentro do estágio denominado “alta positividade”, ao se considerar o somatório de todos os percentuais que já acusam ou estão na margem do estresse - no caso, 4,5% em estado severo de estresse + 6,8% em estado de sofrimento + 22,9% na marginal + 11,3% com problemas de estresse - teremos um quantitativo de 45,5%, o que representa um número significativo de trabalhadores.

Portanto, a implantação de um Programa de Ginástica Laboral seria completamente viável, pois conforme pesquisado na literatura, existem evidências da relação positiva entre exercícios físicos e bem-estar psicológico, haja vista que as mudanças positivas no bem-estar psicológico devem-se à interação de mecanismos fisiológicos e psicológicos (WEINBERG;GOULD, 2001).

É útil lembrar que Lima (2003) constata que a Ginástica Laboral traz benefícios psicológicos ao trabalhador, incluindo o combate ao estresse, uma vez que a prática da mesma possui a capacidade de atuar no estado emocional do funcionário, contribuindo na qualidade de vida no trabalho e fora dele.



DORES LOCALIZADAS

Tabela 02: Distribuição Percentual dos 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo, segundo relato de dor. São Luís, 2012

DORES LOCALIZADAS	N	%
Coluna	16	36,3
Ombro	15	34,0
Costa	10	27,7
Cabeça	09	20,4
Joelho	07	15,9
Perna	06	13,6
Pescoço	05	11,3
Pulso	05	11,3
Braço	04	09,0
Cotovelo	04	09,0
Tornozelo	04	09,0
Peito	03	06,8
Quadril	03	06,8
Mão e dedos	02	04,5
Pé	01	02,2
TOTAL	94	208,8

Os resultados refletidos na tabela 02 através do questionário referente à queixa de dor, demonstram que, com relação às dores localizadas, independentemente do posto de trabalho, a maior incidência é com relação às costas, coluna e ombros, devido serem áreas que acumulam maior tensão.

Entretanto, ao se comparar a análise dos resultados considerando-se as especificidades de cada posto de trabalho, observa-se que os trabalhadores do setor administrativo, juntamente com os de compras, são mais atingidos por dores nos membros superiores – trabalho burocrático em sua maioria, realizado a maior parte do tempo na posição sentado, muita digitalização e pouca mobilidade postural - enquanto que nos postos operacionais as dores se localizam nos membros inferiores – trabalho permite variações de postura sentado/em pé, exige força, movimentos diversificados como subir, descer, abaixar, levantar, esticar. Verifica-se, também, que as dores localizadas atingem quase 100% dos postos operacionais.

Assim, mais uma vez, tem-se a importância da Ginástica Laboral dentro da empresa, pois convém lembrar que nas situações de trabalho, excessivamente tensas, que culminam em fadiga e dor muscular, o alongamento e a descontração proporcionados pela Ginástica Laboral tornam-se uma tática viável a fim de oportunizar nutrição e relaxamento da musculatura (MARTINS, 2008).

De acordo com Couto; Nicoletti; Lech (2002) as dores musculares, que são comuns em trabalhadores com fadiga cognitiva, podem ser consequência tanto do grau de tensão quanto de uma forte concentração que gera alto grau de imobilidade, sendo que funcionários cujas tarefas os levem a fadiga simples ou cansaço mental devem exercitar a musculatura, andar e conversar buscando compensar ou prevenir tal sobrecarga. Esta pausa, conforme Martins (2001) caracteriza-se com a prática da Ginástica Laboral, tendo em vista ser uma pausa ativa. Então, os exercícios de alongamento, podem ser usados na prevenção da fadiga cognitiva e/ou diminuição do desconforto musculoesquelético e imobilidade postural, permitindo sua ação na redução dos efeitos negativos de uma carga de trabalho elevada (COUTO; NICOLETTI; LECH, 2002).

INTERESSE DE PARTICIPAÇÃO NO PGL

Tabela 03: Distribuição percentual de 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo segundo manifestação de interesse em participar do programa de ginástica laboral (PGL). São Luís, 2012.

INTERESSE DE PARTICIPAÇÃO NO PGL	N	%
Desejam participar do PGL	33	75,0
Não opinaram	09	20,4
Não desejam participar do PGL	02	04,6
TOTAL	44	100

As informações da tabela acima sugerem que a maioria dos funcionários, no caso 75,0% dos trabalhadores, concordou em participar de um Programa de Ginástica Laboral na empresa, enquanto que 4,6% não possuem interesse em participar e 20,4% não responderam a pergunta.

Em virtude dos questionários terem sido aplicados após a implantação do Projeto Piloto, ou seja, os trabalhadores tiveram a oportunidade de ter contato com a Ginástica Laboral antes de responderem os questionários, pode-se considerar a influência do professor, pois o mesmo foi o único contato entre a Ginástica Laboral e os trabalhadores e, até porque, a literatura informa, conforme Weinberg; Gould (2001), que o professor é um fornecedor de estímulos e, portanto, um fator interveniente na aderência, pois o estímulo é um sinal que desencadeia um comportamento e a motivação que é gerada pelo professor e que serve de pressuposto para a adesão, é fundamental para o sucesso individual e do setor em que se aplica a Ginástica Laboral.

BENEFÍCIOS DO PGL

Tabela 04: Distribuição percentual dos 44 entrevistados da empresa de grande porte de venda a varejo conforme relato de benefícios que podem ser alcançados com o Programa de Ginástica Laboral. São Luís, 2012

BENEFÍCIOS	N	%
Possibilidade de pausa (ativa) programada	44	100,0
Integração da equipe de trabalho	32	72,72
Melhoria da consciência corporal	29	65,90
Redução de dores localizadas	27	61,36
Aumento da disposição	20	45,45
Oportunidade de descontração	11	25,00
Prevenção as DORTS	06	13,63
TOTAL	169	384,06

Todos os sujeitos (100%) relataram que a pausa promovida pela Ginástica Laboral, por si só, já se caracterizava como benefício, mas que as atividades realizadas no Programa de Ginástica Laboral, principalmente os exercícios de alongamento, igualmente contribuíam para melhoria do bem-estar (GUISELI, 2001).

Para Grandjean (1998); lida (2001); Couto; Nicoletti; Lech (2002) a pausa afeta positivamente a produtividade do trabalhador, ao promover melhorias psicológicas e fisiológica, sendo que a pausa ativa, proporcionada pela Ginástica Laboral, atua com maior ênfase neste contexto, haja vista que apresenta atividades destinadas às especificidades dos trabalhadores, objetivando reverter ou, no mínimo, eliminar os aspectos negativos que envolvem suas tarefas ocupacionais, como os relacionamentos interpessoais e a repetitividade de movimentos (MARTINS, 2001)

Ainda com relação aos benefícios verificados com a prática da Ginástica Laboral, 72,72% dos funcionários relatou a integração da equipe de trabalho e 25% a oportunidade de descontração durante as aulas.

Estes pontos de vista foram confirmados por Martins (2001) ao declarar que a Ginástica Laboral proporciona o relacionamento entre os colegas de trabalho, isto porque possibilita momentos de ludicidade, integração e socialização durante as aulas. No caso dos funcionários que trabalham em ambientes separados da maioria dos outros colegas (RH, compras, segurança do trabalho), a Ginástica Laboral torna-se ainda mais atraente à medida que permite a reunião dos setores.

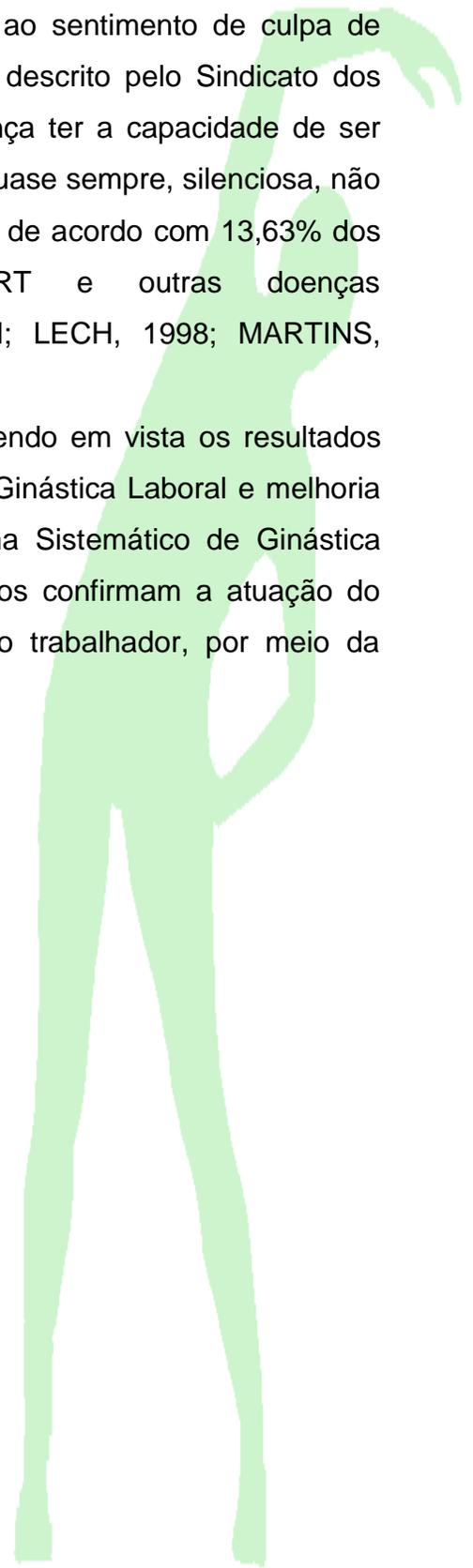
Foi exposto também que a prática da Ginástica Laboral atuou na postura, fato confirmado como um dos benefícios de um Programa de Ginástica Laboral (FLEURY, 1995; MARTINS, 2001). Helfenstein Júnior (2001) assegura que as atividades da Ginástica Laboral – como os “alongamentos, atividades recreativas, exercícios respiratórios, técnicas de visualização e meditação – possibilitam ao funcionário atentar para a sua postura corporal e seu organismo em geral, facilitando a melhoria da consciência corporal”, o que também foi observado por 65,90% dos entrevistados.

O aumento da disposição, observada por 45,45% dos colaboradores, encontra motivação nas consequências das atividades realizadas na pausa ativa – Ginástica Laboral – pois por meio da sua prática o trabalhador pode se re-energizar tanto físico como psicologicamente, melhorando seu bem-estar e, por conseguinte, sua disposição (MARTINS, 2001; MARTINS 2008).

61,36% dos trabalhadores referiram-se a redução das dores localizadas a partir do momento que começaram a participar do Programa de Ginástica Laboral, oportunizada pelo projeto piloto. Fato este comprovado por Fleury (1995); Martins (2001) ao afirmarem que a Ginástica Laboral combate e previne doenças ocupacionais como LER/DORT, diminui os índices de inflamações, traumas e as queixas de dor relacionadas as tarefas ocupacionais.

Outro fator que merece destaque refere-se ao sentimento de culpa de quem está acometido por algum tipo de DORT, caso já descrito pelo Sindicato dos Bancários (2012) e que pode ter origem no fato da doença ter a capacidade de ser encarada como inexistente por outros, em virtude de ser, quase sempre, silenciosa, não apresentando características visíveis. A Ginástica Laboral, de acordo com 13,63% dos funcionários e da literatura, previne os DORT e outras doenças osteomusculotendineoligamentares (COUTO; NICOLETTI; LECH, 1998; MARTINS, 2001; MARTINS 2008).

Em virtude dos fatos aqui mencionados, e tendo em vista os resultados estatisticamente significantes relacionados à aderência a Ginástica Laboral e melhoria do bem-estar, propõe-se a implantação de um Programa Sistemático de Ginástica Laboral na empresa, visto que os resultados apresentados confirmam a atuação do Programa de Ginástica Laboral na qualidade de vida do trabalhador, por meio da melhoria do bem-estar de seus participantes (ANEXO A).



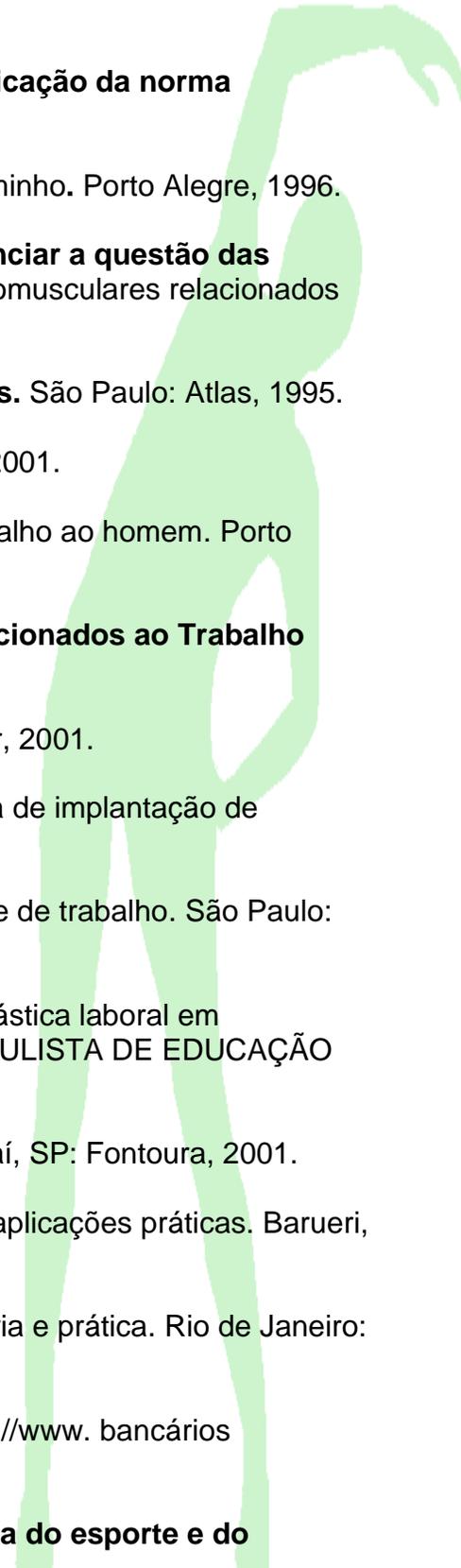
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por intermédio do presente estudo pode-se verificar que, apesar de não se ter o desejo da implantação do Programa de Ginástica Laboral na totalidade dos funcionários envolvidos, todos os trabalhadores reconhecem os benefícios trazidos com a prática da Ginástica Laboral – como a oportunidade de ter momentos para pausa, integração da equipe de trabalho, maior consciência corporal, redução das dores localizadas, maior disposição, oportunidade de descontração e prevenção as DORTS. É válido ressaltar que o Projeto Piloto proporcionou aulas de Ginástica Laboral, apenas uma vez por semana, e que, ainda assim, foram notados os benefícios correspondentes a prática da mesma (ANEXO D).

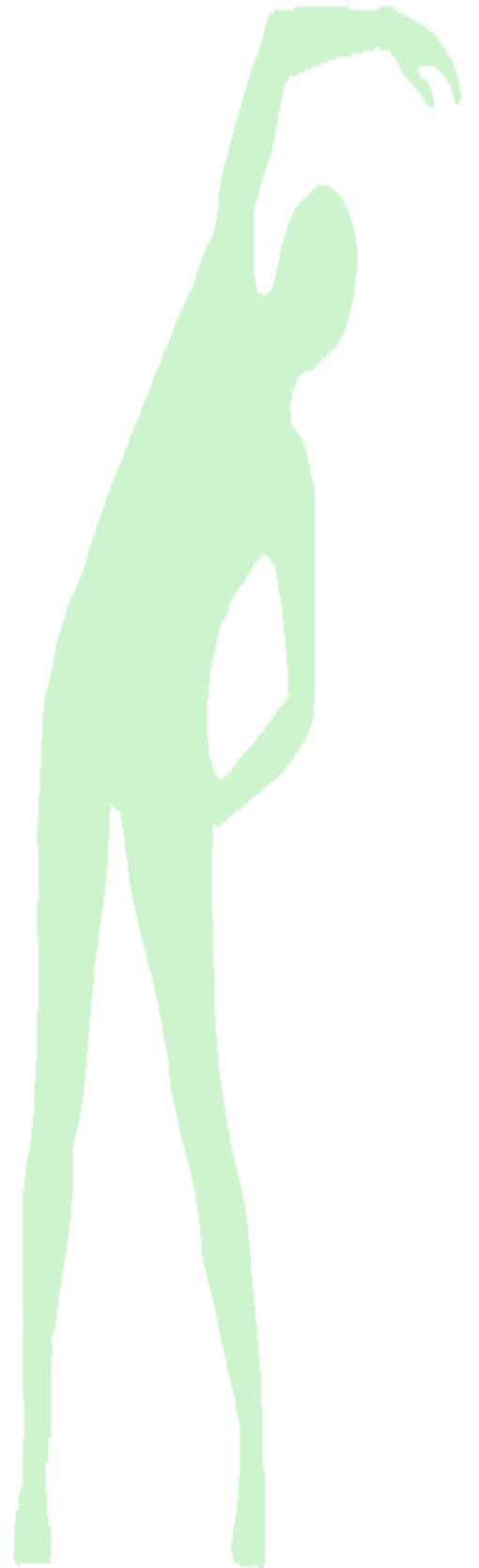
Os resultados igualmente apontam que os trabalhadores participantes da pesquisa sofrem por causa de dores localizadas - principalmente na região das costas, coluna e ombros – sendo que os indivíduos que trabalham nos postos operacionais são mais atingidos, em virtude do ciclo de trabalho exigir força e maior amplitude de movimento das articulações. Percebe-se ainda que o grau de pessoas com problema de estresse é bastante alto, o que mais uma vez justifica a implantação da Ginástica Laboral, uma vez que a prática da mesma traz consigo benefícios físicos, psicológicos e sociais, promovendo maior qualidade de vida aos funcionários da instituição.

Constata-se, portanto, a importância da Ginástica Laboral no ambiente de trabalho e a partir dos fatos aqui expostos propõe-se a implantação de um Programa de Ginástica Laboral estruturado de forma a oportunizar práticas e vivências corporais que propiciem saúde e bem estar, a nível físico e psicológico aos trabalhadores público alvo da pesquisa (APÊNDICE A).

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de aplicação da norma regulamentadora n 17**. 2. ed. Brasília, DF, 2002.
- CAÑETE, Ingrid. **Humanização**: ginástica laboral como caminho. Porto Alegre, 1996.
- COUTO, H. de A.; NICOLETTI, S.J.; LECH, O. **Como gerenciar a questão das LER/DORT**: lesões por esforços repetitivos, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Belo Horizonte: Ergo, 2002.
- FLEURY, Maria Teresa. **A Ginástica laboral nas empresas**. São Paulo: Atlas, 1995.
- GUISELINI, M. **Integração do corpo**. São Paulo: Manole, 2001.
- GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia**: adaptando o trabalho ao homem. Porto Alegre: Bookman, 1998.
- HELFENSTEIN JR; M. **Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)**. São Paulo, SP: Fontoura, 2001.
- IIDA, I. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo: Blucher, 2001.
- LIMA, Deise Guadalupe de. **Ginástica laboral**: metodologia de implantação de programas. Rio de Janeiro: Brochuras, 2004.
- LIMA, V. de. **Ginástica laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2003.
- MARTINS, C. de O. Efeitos agudos de um programa de ginástica laboral em trabalhadores sobre estresse intenso. In: CONGRESSO PAULISTA DE EDUCAÇÃO FÍSICA. **Anais...** SP: Fontoura, 2008.
- MARTINS C. de O. **Ginástica laboral no escritório**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2001.
- MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. Barueri, SP: Manole, 2004
- POLITO, E.; BERGAMASCHI, E .C. **Ginástica laboral**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.
- SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **LER**. Disponível em: <[http://www. bancários ma.org.br](http://www.bancariosma.org.br)> Acesso em 12 fev. 2012.
- WEINBERG, R.S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- 

APÊNDICE



APÊNDICE A
PROJETO PARA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL
EM UMA EMPRESA DE GRANDE PORTE DE VENDA A VAREJO

1 IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

1.1 TÍTULO DO PROJETO

“Ginástica na Empresa”

1.2 ATIVIDADE

Educação em Saúde

1.3 POPULAÇÃO BENEFICIADA/UNIVERSO

Empresa de grande porte de venda a varejo com 44 funcionários.

1.4 LOCAL

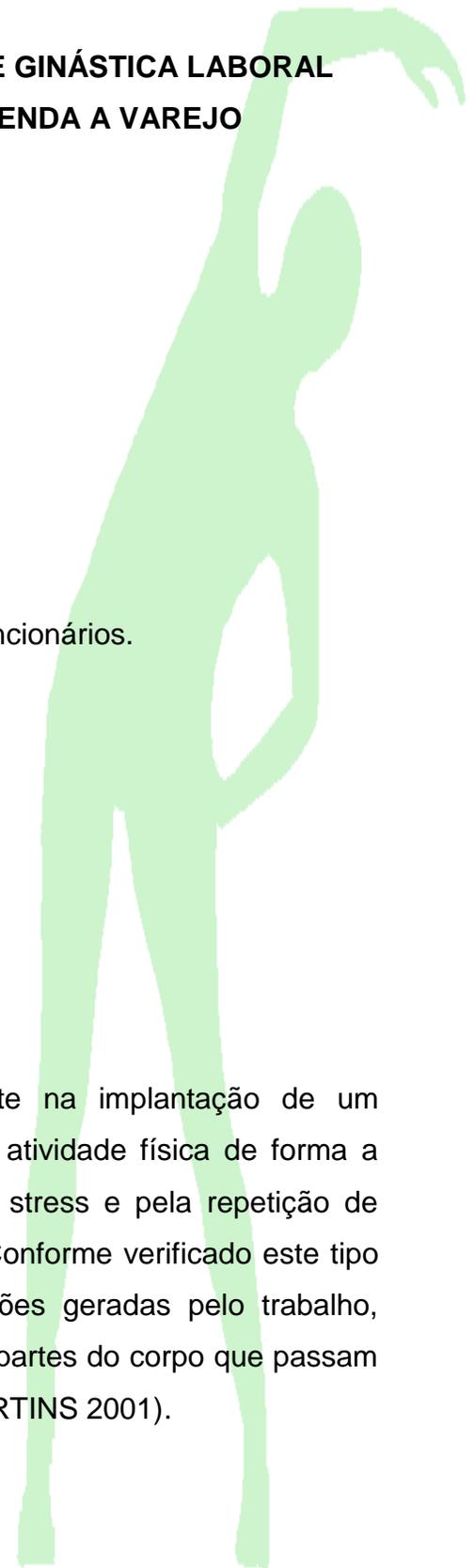
Centro de Distribuição de São Luís - MA

1.5 PERÍODO DE REALIZAÇÃO

Junho à dezembro de 2012.

02 RESUMO DO PROJETO

O projeto “**Ginástica na Empresa**” consiste na implantação de um programa de ginástica laboral que incentiva a prática da atividade física de forma a minimizar os desgastes físicos e mentais causados pelo stress e pela repetição de movimentos exigidos durante a rotina diária de trabalho. Conforme verificado este tipo de exercício físico tem o propósito de diminuir as tensões geradas pelo trabalho, melhorar a socialização entre os funcionários, movimentar partes do corpo que passam muito tempo sem uso durante o exercício da profissão (MARTINS 2001).



Este projeto estará voltado para os trabalhadores do centro de distribuição de uma grande empresa de venda a varejo. As aulas acontecerão 3x por semana – conforme frequência indicada por Martins (2001); Lima (2003), tendo em vista o maior quantitativo de benefícios oportunizados - e deverá ser ministradas na própria loja por profissionais de Educação Física – pois este profissional está apto a corrigir e adaptar as atividades da ginástica laboral a necessidade e individualidade do trabalhador (POLITO, 2002) - considerando-se os espaços disponibilizados, e utilizando-se os recursos materiais fornecidos pela loja.

Isto, para que a empresa, enquanto instituição promotora de hábitos de vida saudáveis possa estar estimulando a prática da atividade física entre seus funcionários, além de prevenir a LER (Lesão do Esforço Repetitivo) e DORT's (Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), visto que a prática sistemática da Ginástica Laboral propicia benefícios para o trabalhador, dentre eles o combate e a prevenção as doenças ocupacionais (HELFENSTEIN JR, 2001).

03 OBJETIVOS

3.1 GERAL

- Viabilizar um programa de Ginástica Laboral, visando à melhoria da qualidade de vida, por meio da prática da atividade física.

3.2 ESPECÍFICOS

- Proporcionar exercícios que auxiliem os trabalhadores na postura e no fortalecimento muscular geral, para melhor execução de suas tarefas diárias;
- Promover o alongamento da musculatura solicitada durante a jornada de trabalho, diminuindo os níveis de sedentarismo e stress;
- Estimular o espírito de equipe, promovendo o relacionamento interpessoal;
- Proporcionar momentos de lazer e ludicidade;
- Prevenir lesões do tipo DORT;
- Diminuir a falta ao trabalho em virtude de dores ou cansaço devido à solitação motora excessiva e repetitiva.

04 CONTEÚDOS

Para a realização do Projeto, estão previstas as seguintes modalidades :

- Exercícios de alongamento e flexibilidade;
- Exercícios posturais e de relaxamento;
- Aulas alternativas (aulões de dança, aeróbica)
- Dinâmicas de grupo e práticas lúdicas.

05 ATIVIDADES EXTRAS

- Espaço Saúde (Mural informativo com dicas Wellness / Demonstração dos resultados obtidos com o programa);
- “Saindo da Rotina” ações fora do local de trabalho (caminhada, aulas de ginástica, combat, jump, step, hidroginástica, etc) com o intuito de estimular a prática da atividade física e promoção da saúde, bem como a socialização entre os funcionários;
- Parceria nas SIPAT'S e programações especiais (semana da saúde, dia internacional da mulher, dia dos pais, natal, aniversário da instituição), com atividades recreativas, dinâmicas de grupo, etc.

06. RECURSOS

6.1 RECURSOS HUMANOS

- **Equipe Técnica** – Professores de Educação Física a serem contratados

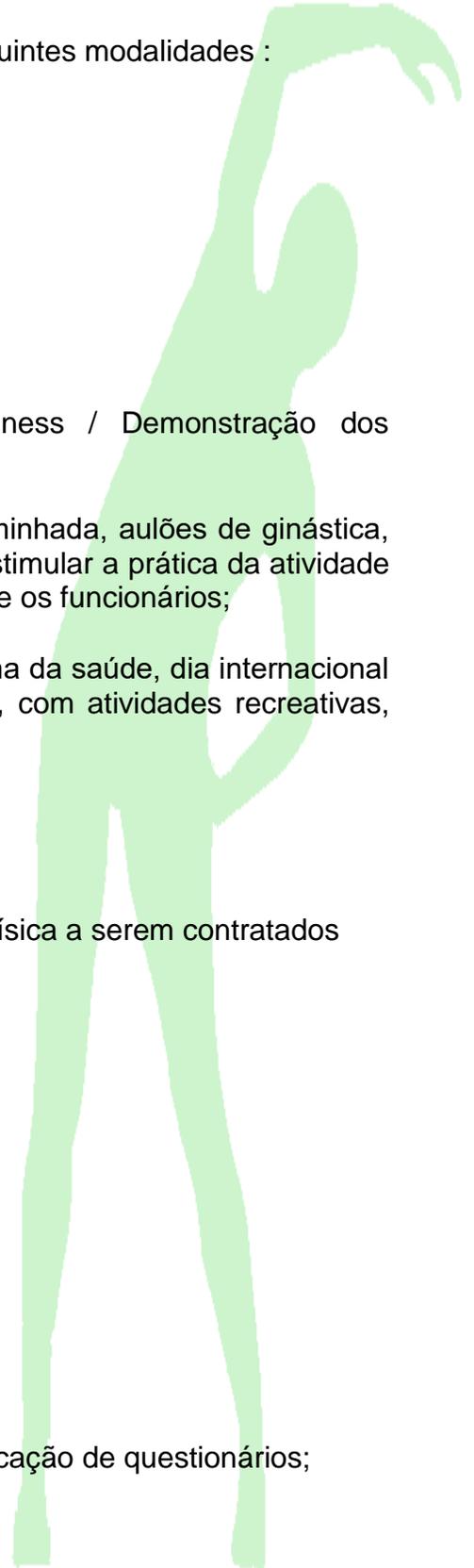
6.2 RECURSOS MATERIAIS

- 20 colchonetes;
- 16 cd's variados;
- 60 bolas lisas e 60 bolas rugosas de borracha.

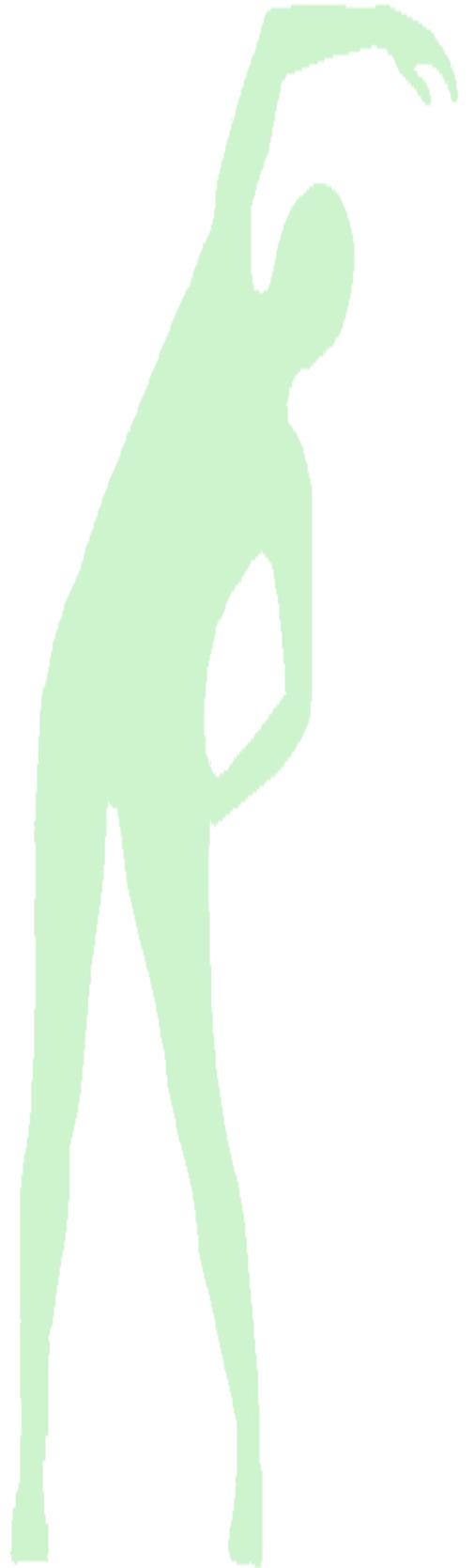
07 AVALIAÇÃO:

- Indicadores de Eficácia

- Percentual de realização dos atendimentos;
- Pesquisa de satisfação da clientela por meio de aplicação de questionários;
- Alcance dos objetivos programados.



ANEXOS



ANEXO A – Questionário de avaliação do nível de estresse e dores localizadas

Sexo: F() M() Data de Nascimento: ___/___/___ Setor _____

Você sente algum benefício com a prática da Ginástica Laboral? Qual(is)? _____

Gostaria de participar de um Programa Sistemático de Ginástica Laboral? _____

As questões seguintes se referem a como você se sente em relação ao estresse. Para cada questão, marque um "X" na resposta que mais se aplica a você. Uma vez que não há respostas corretas ou incorretas, é bom responder rapidamente às questões, sem longas pausas.

- 1) Em geral como você se sente?
 Com excelente disposição
 Com boa disposição
 Bem, na maioria das vezes
 Às vezes de bom e outras de mau-humor
 Desanimado, muitas vezes
 Sempre desanimado
- 2) Você tem sido incomodado por seus nervos?
 Muito
 Mais ou menos
 Algumas vezes
 Um pouco
 Nem um pouco
 Nunca
- 3) Você tem tido controle sobre seu comportamento, pensamentos, emoção ou sentimentos?
 Sim, absolutamente
 Sim, na maioria das vezes
 Geralmente, sim
 Não muito
 Não, e ainda fico às vezes perturbado
 Não, e sempre fico muito perturbado
- 4) Você tem se sentido triste, decepcionado, desesperançado, ou tem tido muitos problemas?
 Bastante, ao ponto de muitas vezes ter vontade de desistir de tudo
 Bastante
 Realmente, um pouco
 Às vezes, o suficiente para aborrecer-me
 Um pouco
 Nada, nada
- 5) Tem você sentido estar sob estresse, pressão ou tensão?
 Sim, quase mais do que posso suportar
 Sim, sob um pouco de pressão
 Sim, um pouco mais do que o comum
 Sim, um pouco, mas dá para encarar
 Sim, um pouquinho
 Absolutamente, não
- 6) Quão feliz, satisfeito ou alegre, você tem se sentido?
 Muito feliz, não poderia sê-lo mais do que sou
 Muito feliz
 Moderadamente feliz
 Satisfeito
 Um pouco satisfeito
 Muito insatisfeito

- 7) Você tem tido razão para temer a perda do controle da sua mente, dos seus atos, palavras, pensamentos, sentimentos ou memória?
 Nem pensar
 Só um pouquinho
 Pouco, mas o suficiente para preocupações
 Pouco, mas tenho me preocupado
 Pouco, mas tenho me preocupado bastante
 Muito, ao ponto de colocar-me em constante estado de preocupação
- 8) Tem estado ansioso, preocupado ou abatido?
 Em excesso, ao ponto de sentir-me doente
 Bastante
 Regularmente
 Um pouco, o suficiente para importunar-me
 Pouquinho
 De jeito nenhum
- 9) Você se levanta descansado e revigorado?
 Todos os dias
 Quase todos os dias
 Com frequência
 Menos que a metade dos dias
 Raramente
 Nunca
- 10) Você tem sido incomodado por alguma doença, desordem orgânica, dores ou temores sobre a sua saúde?
 Sempre
 Na maioria das vezes
 Durante algum tempo
 Às vezes
 Um pouquinho
 Nunca
- 11) Sua vida tem sido plena de coisas interessantes?
 Sempre
 Na maioria das vezes
 Durante um bom tempo
 Algum tempo
 Um pouco
 Nunca
- 12) Você se sente desanimado e tristonho?
 Sempre
 Na maioria das vezes
 Durante um bom tempo
 Algum tempo
 Um pouco
 Nunca

- 13) Você se sente emocionalmente estável e seguro de si?
 Sempre
 Na maioria das vezes
 Durante um bom tempo
 Algum tempo
 Um pouco
 Nunca
- 14) Você se sente exausto e sobrecarregado?
 Sempre
 Na maioria das vezes
 Durante um bom tempo
 Algum tempo
 Um pouco
 Nunca

Se você sente dores localizadas, marque no boneco o local que esta dor é mais frequente:



ANEXO B - Método de apuração do nível de estresse (MARTINS, 2001)

Estado de estresse	Pontos
Indica positivo bem estar	60 - 69
Baixa positividade	50 - 59
Marginal	40 - 49
Indica problemas de estresse	30 - 39
Indica sofrimento	20 - 29
Severo	10 - 19
Sério	0 - 09

<p>1) Em geral como você se sente? (5) Com excelente disposição (4) Com boa disposição (3) Bem, na maioria das vezes (2) Às vezes de bom, outras de mau-humor (1) Desanimado, muitas vezes (0) Sempre desanimado</p> <p>2) Você tem sido incomodado por seus nervos? (0) Muito (1) Mais ou menos (2) Algumas vezes (3) Um pouco (4) Nem um pouco</p> <p>3) Você tem tido controle sobre seu comportamento, pensamentos, emoção ou sentimentos? (0) Sim, absolutamente (1) Sim, na maioria das vezes (2) Geralmente, sim (3) Não muito (4) Não, e ainda fico às vezes perturbado (5) Não, e sempre fico muito perturbado</p> <p>4) Você tem se sentido triste, decepcionado, desesperançado, ou tem tido muitos problemas? (0) Bastante, ao ponto de muitas vezes ter vontade de desistir de tudo (1) Bastante (2) Realmente, um pouco (3) Às vezes, o suficiente para aborrecer-me (4) Um pouco (5) Nada, nada</p> <p>5) Tem você sentido estar sob estresse, pressão ou tensão? (0) Sim, quase mais do que posso suportar (1) Sim, sob um pouco de pressão (2) Sim, um pouco mais do que o comum (3) Sim, um pouco, mas dá para encarar (4) Sim, um pouquinho (5) Absolutamente, não</p>	<p>6) Quanto feliz, satisfeito ou alegre, você tem se sentido? (5) Muito feliz, não poderia sê-lo mais do que sou (4) Muito feliz (3) Moderadamente feliz (2) Satisfeito (1) Um pouco satisfeito (0) Muito insatisfeito</p> <p>7) Você teme a perda do controle da sua mente, atos, palavras, pensamentos, sentimentos? (5) Nem pensar (4) Só um pouquinho (3) Pouco, mas o suficiente p/ preocupações (2) Pouco, mas tenho me preocupado (1) Pouco, mas tenho me preocupado bastante (0) Muito, ao ponto de colocar-me em constante estado de preocupação</p> <p>8) Tem estado ansioso, preocupado ou abatido? (0) Em excesso, ao ponto de sentir-me doente (1) Bastante (2) Regularmente (3) Um pouco, suficiente para importunar-me (4) Pouquinho (5) De jeito nenhum</p> <p>9) Você se levanta descansado e revigorado? (5) Todos os dias (4) Quase todos os dias (3) Com frequência (2) Menos que a metade dos dias (1) Raramente (0) Nunca</p> <p>10) Você se sente desanimado e tristonho? (0) Sempre (1) Na maioria das vezes (2) Durante um bom tempo (3) Algum tempo (4) Um pouco (5) Nunca</p>	<p>11) Sua vida tem sido plena de coisas interessantes? (5) Sempre (4) Na maioria das vezes (3) Durante um bom tempo (2) Algum tempo (1) Um pouco (0) Nunca</p> <p>12) Você tem sido incomodado por alguma doença, desordem orgânica, dores ou temores sobre a sua saúde? (0) Sempre (1) Na maioria das vezes (2) Durante algum tempo (3) Às vezes (4) Um pouquinho (5) Nunca</p> <p>13) Você se sente emocionalmente estável e seguro de si? (5) Sempre (4) Na maioria das vezes (3) Durante um bom tempo (2) Algum tempo (1) Um pouco (0) Nunca</p> <p>14) Você se sente exausto e sobrecarregado? (0) Sempre (1) Na maioria das vezes (2) Durante um bom tempo (3) Algum tempo (4) Um pouco (5) Nunca</p>
--	---	--

ANEXO C – Avaliação percentual do nível de estresse

<p>1) Em geral como você se sente? (8,5%) Com excelente disposição (34,1%) Com boa disposição (33,5%) Bem, na maioria das vezes (15,7%) Às vezes de bom, outras de mau-humor (7,1%) Desanimado, muitas vezes (0,7%) Sempre desanimado</p> <p>2) Você tem sido incomodado por seus nervos? (5%) Muito (12,8%) Mais ou menos (35%) Algumas vezes (23,5%) Um pouco (14,7%) Nem um pouco</p> <p>3) Você tem tido controle sobre seu comportamento, pensamentos, emoção ou sentimentos? (25,7%) Sim, absolutamente (35%) Sim, na maioria das vezes (25,7%) Geralmente, sim (8,5%) Não muito (2,1%) Não, e ainda fico às vezes perturbado (2,8%) Não, e sempre fico muito perturbado</p> <p>4) Você tem se sentido triste, decepcionado, desesperançado, ou tem tido muitos problemas? (3,5%) Bastante, ao ponto de muitas vezes ter vontade de desistir de tudo (2,8%) Bastante (12,1%) Realmente, um pouco (25,7%) Às vezes, o suficiente para aborrecer-me (35,2%) Um pouco (20,7%) Nada, nada</p> <p>5) Tem você sentido estar sob estresse, pressão ou tensão? (2,1%) Sim, quase mais do que posso suportar (7,1%) Sim, sob um pouco de pressão (7,8%) Sim, um pouco mais do que o comum (36,7%) Sim, um pouco, mas dá para encarar (29,2%) Sim, um pouquinho (17,1%) Absolutamente, não</p>	<p>6) Quanto feliz, satisfeito ou alegre, você tem se sentido? (6,8%) Muito feliz, não poderia sê-lo mais do que sou (24,2%) Muito feliz (19,2%) Moderadamente feliz (34,2%) Satisfeito (14,2%) Um pouco satisfeito</p> <p>7) Muito insatisfeito/Você tem tido razão para temer a perda do controle da sua mente, dos seus atos, palavras, pensamentos, sentimentos ou memória? (1,4%) Muito insatisfeito/Você tem tido razão para temer a perda do controle da sua mente, dos seus atos, palavras, pensamentos, sentimentos ou memória? (60,2%) Nem pensar (17,8%) Só um pouquinho (7,1%) Pouco, mas o suficiente p/ preocupações (11,4%) Pouco, mas tenho me preocupado (1,4%) Pouco, mas tenho me preocupado bastante (2,1%) Muito, ao ponto de colocar-me em constante estado de preocupação</p> <p>8) Tem estado ansioso, preocupado ou abatido? (4%) Em excesso, ao ponto de sentir-me doente (5,5%) Bastante (10,2%) Regularmente (14%) Um pouco, suficiente para importunar-me (37,8%) Pouquinho (28,5%) De jeito nenhum</p> <p>9) Você se levanta descansado e revigorado? (16,6%) Todos os dias (36%) Quase todos os dias (21,4%) Com frequência (10%) Menos que a metade dos dias (15,7%) Raramente (0,7%) Nunca</p> <p>10) Você se sente desanimado e tristonho? (1,4%) Sempre (8,5%) Na maioria das vezes (3,5%) Durante um bom tempo (12,8%) Algum tempo (35,7%) Um pouco (38,1%) Nunca</p>	<p>11) Sua vida tem sido plena de coisas interessantes? (14,2%) Sempre (60%) Na maioria das vezes (4,2%) Durante um bom tempo (5,2%) Algum tempo (15%) Um pouco (1,4%) Nunca</p> <p>12) Você tem sido incomodado por alguma doença, desordem orgânica, dores ou temores sobre a sua saúde? (5%) Sempre (8,5%) Na maioria das vezes (2,8%) Durante algum tempo (33,5%) Às vezes (23%) Um pouquinho (27,3%) Nunca</p> <p>13) Você se sente emocionalmente estável e seguro de si? (34%) Sempre (43%) Na maioria das vezes (14,2%) Durante um bom tempo (1,4%) Algum tempo (7,8%) Um pouco (0%) Nunca</p> <p>14) Você se sente exausto e sobrecarregado? (7,1%) Sempre (15%) Na maioria das vezes (2,1%) Durante um bom tempo (12,8%) Algum tempo (42,8%) Um pouco (18,5%) Nunca</p>
--	---	---

ANEXO D – Registro fotográfico das aulas de ginástica laboral do projeto piloto



