

GINÁSTICA LABORAL: UMA FERRAMENTA PARA MELHORAR A SAÚDE DO TRABALHADOR

EDISON A.A. MARCHAND*
HEDI CRECENCIA HECKLER DE SIQUEIRA**

RESUMO

A ginástica laboral desponta, entre muitos educadores físicos, como meio de potencializar de forma positiva a relação entre aptidão física e capacidade de trabalho. Busca-se trazer à reflexão os benefícios e a capacidade de trabalho dos trabalhadores obtidos através dos exercícios físicos. Eles representam uma das principais estratégias para o tratamento da dor. A ginástica laboral procura promover, proteger e acrescentar qualidade à saúde do trabalhador, que passa a ser valorizado e encarado como o patrimônio fundamental da empresa para que ela atinja suas metas.

PALAVRAS-CHAVES: ginástica laboral, aptidão física, exercícios físicos.

ABSTRACT

Labor gymnastics appears, among many physical educators, as a way of raising the relationship between physical aptitude and work capacity. Searching to bring on reflection the benefits and the work capacity of the workers gained on through the practice of physical exercises. They represent one of the mainly strategies for the treatment of pain. Labor gymnastics search to promote, protect and add quality to the health of the worker, while he starts to be valued and faced as a fundamental patrimony of the company in order to get its goals.

Key-words: labor gymnastics, physical aptitude, physical exercises.

1– O SISTEMA CAPITALISTA E A SAÚDE DO SER HUMANO

Os avanços científicos e tecnológicos, impulsionados por Taylor e Fayol, favoreceram o desenvolvimento industrial e provocaram mudanças no estilo de vida do homem. Grande parte de seu tempo passou a ser

* Educador físico; mestre em Enfermagem/Saúde pela FURG; membro do grupo de estudo e pesquisa GEES. E-mail: cafp@vetorial.net

** Enfermeira; administradora hospitalar; doutora em Enfermagem pela UFSC; professora do Curso de Mestrado em Enfermagem da FURG; líder do grupo de estudo e pesquisa GEES. E-mail: hedihs@terra.com.br

destinado ao trabalho em ambiente industrial, exigindo atividades cada vez mais especializadas e repetitivas. Emerge, assim, no século XVIII, o sistema capitalista, que visava à melhor produção com menor custo e tempo, revertendo tudo em lucro. A teoria criada por Taylor levou à formação e ao aperfeiçoamento específico das funções e aptidões naturais dos operários, com o objetivo de melhorar seu perfil produtivo. Com isso, o trabalho do empregado passou a ser mais valorizado, mas também se tornou um ato automático, mecanicista e normatizado¹.

Seguindo a visão tayloriana de máxima produção, o operário era um elemento que participava da empresa simplesmente como um complemento às máquinas. O ritmo de trabalho passa a ser ditado pela máquina, tendo o operário de se adaptar a essa nova forma de trabalhar, desprezando o ritmo biologicamente normal¹.

Enquanto isso, Fayol² dava maior ênfase ao sistema organizacional como um ato mecânico de causa e efeito, no qual a fragmentação das tarefas seria o caminho para aumentar a eficiência empresarial. Para o autor, a divisão do trabalho leva à especialização e à diversidade de atribuições, vindo a tornar os resultados mais eficientes, mais lucrativos.

Portanto, tanto Taylor quanto Fayol, ao criarem suas teorias, visavam à melhor eficiência da empresa e viam na especialização da atividade profissional do operário o meio de essa meta ser atingida.

A busca por maior lucro e eficiência profissional continua sendo, atualmente, o principal objetivo empresarial, mas alguns problemas passaram a dificultar a atividade profissional, em função do ato especializado desenvolvido durante a jornada de trabalho.

Ainda hoje, muitos trabalhadores são vítimas de problemas de saúde em função da atividade profissional que desempenham, pois muitas vezes são submetidos a sobrecargas biomecânicas durante a jornada de trabalho.

A introdução de novas tecnologias nas empresas tem acarretado problemas de saúde como as doenças do sistema nervoso, circulatório, pulmonar, muscular e articular³, as chamadas doenças profissionais, entre as quais se destacam as DORT/LER.

As DORT e LER são doenças ocupacionais responsáveis por um grande número de afastamento de trabalhadores de suas atividades profissionais, e podem gerar incapacidade, sofrimento, dor e gastos com saúde⁴.

Essas doenças ocupacionais são lesões dos tecidos moles, provocadas por esforços repetitivos, ou por sobrecarga estática em determinado segmento, ou também por tensão e rigidez devido a fatores ergonômicos³, geralmente causando dor.

A dor é considerada um problema de saúde pública, que pode

causar sofrimento, incapacidade e comprometimento da qualidade de vida e da saúde do ser humano. É responsável por 75 a 80% da demanda dos serviços de saúde pela população. Com isso, torna-se o maior motivo de absenteísmo, licenças médicas, aposentadoria precoce, indenizações trabalhistas e redução da produtividade⁵. O sintoma doloroso afeta aproximadamente 30% das pessoas em algum momento da vida e permanece com duração superior a um dia em 10 a 40% dos casos⁶.

A dor é uma experiência perceptiva, que se manifesta por sinais que podem proceder de fatores diversos: sensoriais, emocionais, cognitivos, sociais, culturais e comportamentais. Torna-se perceptiva de forma diferente a cada sujeito, porque cada um experimenta e sofre o sintoma doloroso de forma muito pessoal⁷. É um sinal de alerta, um mecanismo de proteção, que indica que algo não está funcionando bem no organismo⁸.

A dor poderá ser classificada em aguda, aquela que se manifesta por curto período; crônica, aquela que tem sua ação prolongada, e a recorrente, que se manifesta por períodos de curta duração, mas com maior frequência⁶. Pode ser caracterizada quanto a: intensidade, que é uma determinação quantitativa do sintoma da dor; frequência, que se refere à periodicidade com que os eventos ocorrem, podendo ser esporádica ou contínua; qualidade, que significa a sensação que o sintoma doloroso transmite à pessoa; localização, que poderá ser localizada ou difusa, dependendo de sua origem; duração, que se refere ao tempo de permanência da dor; etiologia, que se refere ao fator causador da dor; e natureza, que, quando é causa física, é caracterizada como orgânica, e quando ligada à psique, é caracterizada como psicogênica⁶.

O absenteísmo pode ter como causas vários aspectos, tais como¹⁸:

- a insatisfação no trabalho, quando o trabalhador, que não encontra retorno em sua atividade profissional no que se refere à satisfação pessoal e à progressão funcional e salarial;
- a falta de coesão do grupo, que leva à redução do estímulo de produção;
- a falta de comprometimento com resultados da empresa, quando os funcionários têm objetivos a atingir e, com isso, o empregador não reconhece seu esforço, reduzindo a sua satisfação em trabalhar;
- os problemas domésticos com familiares;
- a falta de supervisão que valorize o trabalho, que faz com que a atividade produtiva se reduza e, conseqüentemente, ocorram faltas;
- o tempo de trabalho deixou de ser um fator de segurança quanto a sua estabilidade profissional: quanto mais antigo o funcionário, maiores os índices de absenteísmo. Hoje os trabalhadores precisam

demonstrar sua utilidade e com isso preservar seu emprego;

– a doença não é considerada a principal causa de absenteísmo, mas é a mais utilizada como justificativa da ausência, porque seria difícil tanto para o trabalhador como para o empregador justificar o absenteísmo por falta de motivação, por exemplo.

O Ministério da Saúde⁵ estima que a dor crônica acometa cerca de 30 a 40% da população e constitua a principal causa de absenteísmo. Alguns estudiosos observaram que os sintomas dolorosos músculo-esqueléticos são as principais causas de absenteísmo e de procura de atendimento médico¹⁹.

2 – GINÁSTICA LABORAL: FERRAMENTA PARA A MELHORIA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Alguns autores⁷ consideram o exercício físico uma das principais estratégias para tratamento da dor, porque favorece a melhora da imagem corporal, aumenta a auto-estima, favorece a independência diária, melhoram a aptidão física e com isso favorecem a adoção de um melhor estilo de vida das pessoas. Dentre as medidas preventivas para o controle da dor, além do tratamento dos sintomas, destacam-se a identificação e o controle de outros fatores que poderão contribuir para o seu aparecimento: os ambientes físico e social e o estilo de vida⁶.

A literatura demonstra que a prevenção é a melhor medida a ser adotada frente ao problema³, e que deve ser efetivada com a participação de uma equipe multidisciplinar, em conjunto com o setor de recursos humanos, com a diretoria e com os funcionários⁴. Essa equipe inclui o educador físico, que objetiva, por meio de exercícios físicos, restabelecer habilidades ou funções que tenham sido perdidas ou prejudicadas por doenças, lesões ou características comportamentais⁸.

Uma das formas de se utilizar os exercícios físicos é a aplicação da ginástica laboral^{9,10,11}, que consiste em exercícios realizados no próprio local de trabalho, visando à prevenção de lesões, por meio de exercícios de alongamento e fortalecimento dos músculos envolvidos nas ocupações diárias.

Os principais objetivos da ginástica laboral são: promover a saúde, a melhoria das condições de trabalho, a melhor qualidade de vida, o melhor preparo bio-psico-social, o melhor relacionamento interpessoal, e reduzir os acidentes de trabalho e as LER/DORT, além de proporcionar o aumento da produtividade com qualidade¹¹.

A ginástica laboral visa a desenvolver, por meio de exercícios físicos, qualidades físicas que a atividade profissional exija para o

melhor rendimento laboral, maior benefício para a empresa, bem como proporcionar a compensação orgânica e estrutural do corpo humano, refletindo nas melhores condições de saúde do trabalhador¹⁰.

A ginástica laboral passa a ser algo mais que adquirir bem-estar físico e lazer. Faz parte do processo, no qual se ultrapassa o treinamento técnico, visando a atingir a produção. Passa-se a considerar o funcionário como elemento fundamental para o bom desempenho empresarial, sem esquecer que as suas necessidades precisam ser satisfeitas e equilibradas para conseguir, dessa maneira, sentir-se estimulado, motivado para participar no processo produtivo¹².

Esse método de ginástica pode proporcionar melhora do condicionamento e aptidão física das pessoas que exercem atividades rotineiras, e, com isso, prevenir ou minimizar as possíveis lesões provenientes dessas atividades.

Essa modalidade é referida como uma ferramenta utilizada para melhorar a saúde do trabalhador e para aumentar a produtividade⁹. Seus benefícios favorecem tanto o empregado como o empregador. O empregador é favorecido pela diminuição do absenteísmo e pela maior produção, e o funcionário, pelos benefícios físicos e psíquicos que provêm da prática continuada da atividade, refletindo na melhora da qualidade de vida.

Recomenda-se que a participação na ginástica laboral ou em programas de promoção da saúde através da prática de exercícios físicos seja voluntária e aberta a todos os membros da empresa⁹.

Os exercícios laborais devem ser diários e buscam a normalização das capacidades e funções orgânicas, reduzindo a possibilidade de comprometer a integralidade corporal do trabalhador. Essas atividades favorecem o autoconhecimento, o aumento da autoestima e o melhor relacionamento interpessoal.

Para alguns autores, a ginástica laboral pode ser realizada em três períodos distintos: antes da jornada de trabalho, com o objetivo de preparar progressivamente as funções fisiológicas do organismo para as exigências do trabalho; durante a jornada de trabalho, a fim de evitar a fadiga do empregado e o decréscimo do desempenho, e após a jornada de trabalho, para que se relaxem os grupos musculares que foram exigidos¹³.

3 – ESTUDOS RECOMENDAM O USO DA GINÁSTICA LABORAL PARA MELHORIA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A ginástica laboral pode ser justificada e recomendada tendo como base pesquisas realizadas a respeito da temática.

Em estudo¹⁴ objetivando investigar a aceitação e a eficácia da ginástica laboral na prevenção aos DORT, por meio de sessões que priorizavam exercícios de alongamento, os resultados obtidos demonstram que 63,3% dos entrevistados não tiveram sintomas de DORT, 14,4% melhoraram, em 1,1% dos casos os sintomas desapareceram e 21,1% não sentiram alterações; no tocante à recomendação da ginástica laboral para aqueles que apresentavam sintomas iniciais de DORT, 30% recomendariam com ênfase, 64,5% recomendariam, 4,4% recomendariam mas com ressalvas e 1,1% não recomendariam. Os resultados sugerem boa aceitação e eficácia da ginástica laboral na prevenção aos DORT.

Em outra pesquisa¹⁵ que buscava avaliar as alterações decorrentes de sessões de ginástica laboral, foi concluído que em 51,6% dos casos a ginástica laboral foi satisfatória na prevenção aos DORT; em 30% dos casos foi motivador participar das sessões; 63,7% relataram melhora no ambiente de trabalho, e em 47,8% dos casos a ginástica laboral melhorou a saúde percebida. Esses resultados sugerem que a ginástica laboral parece ter sido suficiente para a promoção da qualidade de vida do grupo estudado.

Em um estudo¹⁶ com o objetivo de investigar a eficácia de um programa de ginástica laboral no que se refere à diminuição do estresse e à melhoria do relacionamento interpessoal, 95,5% dos trabalhadores relataram melhora do bem-estar diário e 4,5%, não; 45,5% responderam que o programa não modificou seu estilo de vida e 54,5%, sim; dentre estes, 22,7% relataram sentir menos dores; 13,6%, melhora do relacionamento interpessoal; 18,2% exercitaram-se com maior frequência; 9,2% realizavam exercícios também fora das sessões do programa; 22,7% passaram a realizar com maior frequência exercícios de alongamento, e 13,6% modificaram o estilo de vida de outras formas; 77,3% ensinaram a outros sobre o que foi aprendido no programa e 22,7%, não; 100% dos participantes manifestaram-se favoráveis à continuidade do programa. Os resultados sugerem que o programa teve aceitação e parece ter favorecido o bem-estar diário dos trabalhadores.

Foi realizada uma pesquisa com bancários, objetivando analisar a validade de procedimentos preventivos como os aspectos ergonômicos a serem adequados, atividades físicas específicas e regulares, e também orientações sobre posturas a serem tomadas no dia-a-dia, como profilaxia às LER. Os resultados indicam que más condições ergonômicas, duplas jornadas de trabalho e o sedentarismo contribuem para a incidência das LER, e que os procedimentos preventivos atuam favoravelmente como fatores de profilaxia sobre as LER, reduzindo as queixas de dor, melhorando a consciência corporal e aumentando a

valorização das medidas ergonômicas no local de trabalho e fora dele. Além disso, aumentam a disposição para o trabalho, a produtividade e a integração do grupo e reduzem tensões e estresse. Todos esses fatores refletiram na melhoria da qualidade de vida da população-alvo¹³.

4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que se deve incentivar a valorização profissional do trabalhador e oferecer-lhe estratégias capazes de aumentar a sua auto-estima e bem-estar, levando-o a ter melhor qualidade de vida.

A diminuição de riscos relacionados às doenças hipocinéticas encontra na educação física, através da ginástica laboral, um recurso para melhor qualidade de vida dos trabalhadores. É o modo mais barato e efetivo para que se reduzam os gastos com a saúde e com a baixa assiduidade ao trabalho e se aumente a produtividade empresarial.

Apontam-se entre os benefícios da ginástica laboral: melhora da saúde músculo-esquelética, redução do estresse, melhora da qualidade de vida, melhora da coordenação motora, maior flexibilidade, melhora da eficiência do sistema circulatório, maior consciência corporal, melhora do bem-estar¹⁰, redução dos custos de assistência médica, redução do absenteísmo, aumento da produtividade e redução dos acidentes de trabalho¹¹.

É importante alertar para a importância do incentivo às mudanças comportamentais para um estilo de vida ativo entre trabalhadores, pois essa nova postura reflete em benefícios sociais e financeiros da empresa¹⁷.

O comportamento sedentário é considerado um fator de risco para a saúde e a qualidade de vida, e está diretamente relacionado com a evolução tecnológica, urbana e econômica do mundo e com a involução humana¹⁷.

A ginástica laboral, enquanto procura promover, proteger e acrescentar qualidade à saúde do trabalhador, busca o bem-estar do funcionário, que passa a ser valorizado e encarado como o patrimônio fundamental da empresa para que ela atinja suas metas.

Saúde tem sido entendida de forma multidimensional, envolvendo o ser humano nas suas dimensões biopsicossociais e espirituais. Essa nova concepção coloca a atividade física de rotina como fundamental para a saúde, pois está diretamente relacionada à diminuição de riscos relacionados a doenças hipocinéticas¹⁷.

Entende-se que a ginástica laboral é a abordagem mais frequentemente utilizada na profilaxia de problemas de saúde relacionados ao trabalho. Ela se ocupa em prevenir as lesões por

esforços repetitivos e as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho^{3,4}. Considera-se que esse método de trabalho, hoje usado em diversas instituições, não contemple o desenvolvimento de todos os componentes da aptidão física relacionados à saúde, porque esses programas possuem como base principalmente exercícios de aptidão músculo-esquelética, que é a condição fisiológica dos músculos esqueléticos em desenvolver a força, a resistência e a flexibilidade²⁰. Esta reflexão conduz a apontar como recurso complementar para a saúde a busca de atenção à melhora da composição corporal, melhorando as porcentagens relativas de gordura e de massa magra corporal, que são expressas a partir de uma avaliação pela porcentagem de gordura e pela massa corporal magra^{21,22} e da aptidão cardiorrespiratória, que representa a capacidade do organismo em captar, transportar e utilizar o oxigênio pelo sistema cardiorrespiratório²³.

REFERÊNCIAS

1. TAYLOR, F. W. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970.
2. FAYOL, H. *Administração industrial e geral*. São Paulo: Atlas, 1950.
3. ASMUS, C. R. F.; PACHECO, H. F. Epidemiologia e saúde do trabalhador. In: MEDRONHO, R. A. et al. *Epidemiologia*. Rio de Janeiro: Atheneu, 2003. p. 385-403.
4. O'NEILL, M. J. *LER/DORT: o desafio de vencer*. São Paulo: Madras, 2003.
5. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria n.º 19/GM. Em 03 jan. 2002. Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2002/Gm/GM-19.htm>>. Acesso em: 06 maio 2004.
6. SOCIEDADE BRASILEIRA DE ESTUDO DA DOR. [2004]. Disponível em: <www.dor.org.br>. Acesso em: 14 out. 2007.
7. HERMAN, E.; SCUDDS, R. Dor. In: PICKLES, B. et al. *Fisioterapia na terceira idade*. São Paulo: Santos, 1998. p. 289-304.
8. BARBANTI, V. J. *Dicionário de educação física e esporte*. 2. ed. Barueri: Manole, 2003.
9. MARTINS, C. O. *Ginástica laboral no escritório*. São Paulo: Fontoura, 2001a.
10. POLITO, E.; BERGAMASCHI, E. C. *Ginástica laboral: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.
11. OLIVEIRA, J. R. G. *A prática da ginástica laboral*. Rio de Janeiro: Sprint, 2003.
12. MARCHAND, E. A. A. Exercício e qualidade de trabalho. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE GINÁSTICA E DESPORTO, 16. *Anais...* Pelotas, 1996. p. 82.

13. GONÇALVES, A. S.; SILVEIRA, T. D.; ROMBALDI, A. J. Ginástica laboral e qualidade de vida In: SIMPÓSIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 20. Anais... Pelotas, 2001. p. 163-172.
14. MARTINS, C. O.; MARTINS, M. O. Eficácia da ginástica laboral na prevenção aos DORT e sua aceitação por funcionários públicos de Florianópolis – SC. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS DO ESPORTE: Atividade física, *fitness* e esporte, 22. Anais... São Paulo, 2000. p. 173.
15. MARTINS, C. O. Efeitos da ginástica laboral a curto prazo In: SIMPÓSIO DE PRODUÇÃO E VEICULAÇÃO DO CONHECIMENTO EM EDUCAÇÃO FÍSICA. 3. Anais... Florianópolis, 2000. p. 38.
16. WAINSTEIN, S. et al. Programa de ginástica laboral: mudanças no estilo de vida. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ATIVIDADE FÍSICA E SAÚDE, 3. Anais... Florianópolis: UFSC, 2001. p. 89.
17. MARTINS, M. O. Promoção da saúde do trabalhador através da mudança de comportamento relacionada à prática de atividades físicas In: MARTINS, C. O. *Ginástica laboral no escritório*. São Paulo: Fontoura, 2001. p.71-85.
18. HORMAIN, L. *Técnicas de controle do stress laboral*. Rio Grande, 2000.
19. GURGUEIRA, G.P.; ALEXANDRE N.M.C.; FILHO, H.R.C Prevalência de sintomas músculo-esqueléticos em trabalhadoras de enfermagem. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, v. 11, n. 5, p. 608-613, set.-out. 2003.
20. TRITSCHLER, K. A. *Medida e avaliação em educação física e esportes de Barrow e McGee*. Barueri: Manole, 2003.
21. McARDLE, W.D.; KATCH, F.I.; KATCH, V.L. *Fisiologia do exercício: energia, nutrição e desempenho humano*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1998.
22. ALLSEN, P. E.; HARRISON, J. M.; VANCE, B. *Exercício e qualidade de vida*. São Paulo: Manole, 2001.
23. LEITE, P. F. *Fisiologia do exercício, ergometria e condicionamento físico*. Rio de Janeiro: Ateneu, 1986.

