

OS BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL COMO MEIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

José Klênio da Mota Souto Maior Sousa

Discente do curso de Educação Física – FACOL

Robson de Paiva

Docente do curso de Educação Física – FACOL

Resumo: Este estudo teve por objetivo investigar os benefícios que a ginástica laboral pode proporcionar aos colaboradores nas empresas, demonstrando a sua importância durante a jornada de trabalho e evidenciando a redução de lesões e doenças relacionadas ao trabalho. Neste sentido, faz-se importante a implantação de estratégias que garantam uma boa qualidade de vida no trabalho. Para o presente estudo foi realizada uma revisão bibliográfica, através das bases de dados SCIELO e LILACS. Observou-se que a ginástica laboral quando realizada por uma equipe multidisciplinar, consegue gerar benefícios para a empresa e para os colaboradores. A partir disto, são provocados inúmeros benefícios aos praticantes, como a redução do estresse, depressão, ansiedade, prevenção do sedentarismo, bem-estar, autoestima, e a redução das Lesões por Esforços Repetitivos e as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho. Por todos esses aspectos, pode-se concluir que a ginástica laboral é de fato importante no dia-a-dia das empresas, pois, a mesma consegue promover a qualidade de vida em diversos aspectos no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: ginástica laboral; benefícios; qualidade de vida no trabalho; prevenção de doenças.

Abstract: The purpose of this study was to investigate the benefits that work-related gymnastics can offer to employees in companies, demonstrating their importance during the work day and showing the reduction of work-related injuries and illnesses. In this sense, it is important to implement strategies that guarantee a good quality of life at work. For the present study a bibliographic review was performed through the SCIELO and LILACS databases. It was observed that the gymnastics when performed by a multidisciplinary team, can generate benefits for the company and for the employees. From this, numerous benefits to practitioners, such as stress reduction, depression, anxiety, sedentary lifestyle prevention, well-being, self-esteem, and the reduction of Repetitive Strain Injury and Work-related Musculoskeletal Diseases are brought about. For all these aspects, it can be concluded that work-related gymnastics is indeed important in companies' daily life, since it can promote quality of life in different aspects in the work environment.

Key-words: labor gymnastics; benefits; quality of life at work; prevention of diseases.

1 Introdução

Através das pesadas rotinas de trabalho e da vida sedentária que muitos levam, as funções exercidas em suas empresas não são realizadas de forma a alcançar o máximo da sua

eficácia. A qualidade de vida (QV) está envolvida significativamente com a área empresarial, pois é a partir dela que os colaboradores podem exercer de forma plena as suas atividades.

A ginástica laboral (GL), que aparenta ser uma atividade nova, surgiu em 1925, como uma ginástica de pausa para operários, inicialmente na Polônia, depois na Holanda, Rússia, Bulgária, Alemanha Oriental e em outros países. No Japão, a ginástica laboral foi implantada no início do expediente com os colaboradores dos correios (MENDES, 2012).

Mendes (2012) relata que, nos anos de 1960, países como França, Bélgica e Suécia também adotaram a ginástica laboral e realizaram pesquisas quantitativas e qualitativas, visando avaliar os benefícios dessa prática. No mesmo período, nos Estados Unidos, as empresas começaram a investir no condicionamento físico, incentivando a prática de exercícios dentro e fora delas por meio da implantação de academias.

No Brasil, a semente brotou somente em 1973, na escola de Educação FEEVALE com um projeto de Educação Física Compensatória e Recreação, no qual a escola estabelecia uma proposta de exercícios baseados em análises biomecânicas (MARCHESINI, 2001).

A GL é um importante recurso de promoção da saúde dentro do ambiente de corporativo, tendo em vista que esta atividade é aplicada através de exercícios físicos com o objetivo de fortalecer e relaxar toda musculatura exigida nas tarefas diárias, além de corrigir vícios posturais que são desenvolvidos nos postos de trabalho. Ferreira e Oliveira (2012) relatam que “A GL é dividida em três tipos, cada uma é realizada em momentos específicos do dia, são elas: preparatória (início), compensatória (durante) e de relaxamento (final)”, havendo ainda outros tipos, que são a recreativa (lúdica), a corretiva, a de manutenção ou conservação e a terapêutica.

Sendo assim, a GL deve ser aplicada por um profissional de educação física, exceto a terapêutica, esta sendo aplicada pelo fisioterapeuta, visando à prevenção de lesões e doenças relacionadas ao trabalho. A aplicação desta atividade é de curta duração, com o intuito de levar o bem-estar e melhorar a produtividade da empresa durante a jornada de trabalho juntamente com uma equipe multidisciplinar a fim de avaliar todas as atividades produzidas pelos colaboradores durante as pausas ativas no momento da prática.

De acordo com Mancilha (2011), os benefícios para os colaboradores, decorrentes da prática de ginástica laboral podem ser divididos em: fisiológicos, psicológicos e sociais. Dentre os benefícios fisiológicos incluem-se: provocar o aumento da circulação sanguínea ao nível da estrutura muscular devido ao aumento da frequência cardíaca; melhoria da mobilidade e flexibilidade músculo articular, diminuição das inflamações, devido aos exercícios específicos relacionados aos traumas acumulativos.

Complementando o estudo de Mancilha (2011), a autora ainda aborda que, em seu estado psicológico, a Ginástica Laboral reforça a autoestima do colaborador; proporciona a conscientização da importância de seu trabalho frente à empresa, busca mudança em sua rotina, melhora a capacidade de concentração no trabalho e reduz os níveis de estresse mental e tensão geral. Enfim, os benefícios sociais são o favorecimento do relacionamento interpessoal, promoção da integração social, favorecimento do sentido de grupo e desenvolvimento do espírito de equipe.

Para Souza e Ziviani (2010), a qualidade de vida no trabalho (QVT) oferece vários benefícios aos colaboradores, pelo fato de proporcioná-los um ambiente saudável a fim de realizar suas atividades. Sobre a qualidade de vida em conjunto com a prática da GL, os autores relatam que a GL está exercendo função de suma importância com relação à promoção da QVT, com o intuito de melhorar a saúde e o bem-estar do colaborador dentro da empresa. A melhoria na relação entre os colegas de trabalho, a redução do índice de estresse, e o aumento da disposição para o trabalho são alguns benefícios citados pelos autores em sua obra.

Nesse contexto, este estudo teve por objetivo, a partir de uma revisão bibliográfica, investigar os benefícios da ginástica laboral no desempenho dos colaboradores nas empresas, buscando compreender a importância da realização da GL antes do início da jornada de trabalho e evidenciar a prática da GL como meio de reduzir as lesões e doenças relacionadas ao trabalho. Para tal, foram utilizados artigos publicados em periódicos nacionais, disponíveis na biblioteca virtual em saúde a partir das bases de dados Scientific Electronic Library Online (SCIELO) e Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS).

2 Metodologia

O presente trabalho foi realizado através uma revisão bibliográfica a partir das bases de dados SCIELO e LILACS, onde foram utilizados os seguintes descritores em português: desempenho profissional, qualidade de vida, e prevenção de doenças. A seleção desses descritores foi realizada mediante consulta aos Descritores em Ciências da Saúde (DeCs). Foram incluídos 13 estudos originais nos idiomas português e inglês, publicados entre os anos 2000 a 2016. Fez-se necessário um levantamento bibliográfico para a obtenção de resultados a fim de nortear o estudo sobre o tema. Foram excluídas monografias, dissertações, teses e trabalhos de revisão. Após a busca dos trabalhos científicos a partir dos descritores, foram lidos inicialmente os títulos e resumos dos artigos científicos, a fim de

detectar se atenderão aos critérios de inclusão definidos ou se foi apresentado algum critério de exclusão.

3 Ginástica laboral

A Ginástica Laboral surgiu como medida preventiva as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT), adquiridas no ambiente de trabalho pelos colaboradores. A GL é um conjunto de práticas realizadas durante a jornada de trabalho, no próprio local, visando à prevenção de doenças e lesões, a fim de compensar, relaxar e tonificar as estruturas mais utilizadas, e ativar as menos utilizadas no dia-a-dia dos colaboradores. (FERREIRA; OLIVEIRA, 2012).

Tendo em vista que a maior parte dos afastamentos anuais de empregados está relacionada à DORT e as LER, as grandes empresas buscam a diminuição dos gastos com estes problemas. Visando o bem estar de seus colaboradores, a implantação desta modalidade de atividade física que promove a qualidade de vida e previne as doenças relacionadas ao trabalho vem sendo bastante utilizada por parte das empresas (CANDOTTI et al., 2011).

Além disso, Martins e Duarte (2000) mencionam que, as DORT são transtornos funcionais, transtornos mecânicos e lesões de músculos e/ou de tendões e/ou de fâcias e/ou de nervos e/ou de bolsas articulares e pontas ósseas nos membros superiores, que resultam em fadiga de performance no trabalho e incapacidade temporária que, conforme o caso, podem evoluir para uma síndrome dolorosa crônica nessa fase agravadora por todos os fatores psíquicos (inerentes ao trabalho ou não) capazes de produzir o limiar de sensibilidade dolorosa dos indivíduos.

É comprovado que a Ginástica Laboral tem a capacidade de aumentar o índice de dedicação e rendimento dentro do espaço de trabalho, não só trazendo benefícios para o funcionário, mas também para a empresa. De acordo com Massolla e Calderari (2011, p. 5), “a qualidade de vida no trabalho é um tema muito estudado atualmente, porém, para que as empresas atinjam o sucesso, terão que lidar com a variável mais complexa, o homem”.

No ramo empresarial, a QV é promovida de acordo com as condições de trabalho dos colaboradores. Faz-se necessário a implantação de programas de promoção de saúde nestes ambientes, visando proporcionar a motivação, segurança, e condições favoráveis para que estes colaboradores possam desempenhar suas atividades plenamente, de forma que concentrem suas energias na produção das tarefas com eficiência.

Através do estudo de Ferreira e Oliveira (2012), a Ginástica Laboral pode ser dividida em três tipos principais, a **Preparatória**: esta é realizada no início da jornada de trabalho com duração entre 5 a 10 minutos, com o objetivo de preparar os colaboradores para desempenharem suas atividades no decorrer da jornada de trabalho, sendo constituída de alongamentos e/ou aquecimentos das principais estruturas que serão exigidas nas próximas horas de trabalho, aumentando a disposição destes colaboradores, fazendo com que estes se sintam dispostos, e tendo como objetivo principal o aumento da circulação sanguínea e oxigenação muscular. **Compensatória**: realizada no momento de pausa, com duração de aproximadamente 10 minutos, neutralizando as tensões produzidas pela carga de trabalho. Tem como objetivo prevenir vícios posturais, visando a prevenção de lesões e doenças ocupacionais, é realizada no local de trabalho específico (escritório, local de produção), sendo desenvolvidos exercícios de compensação aos esforços e posturas errôneas nos postos de trabalho, a fim de promover o relaxamento muscular e diminuir a fadiga. **Relaxamento**: é realizada no final do expediente, por aproximadamente 15 minutos, e tem por objetivo promover o alívio ao estresse do dia-a-dia por meio de alongamentos, com o intuito de relaxar as estruturas mais utilizadas, evitando o acúmulo de ácido lático e oxigenando a musculatura exigida, promove o bem-estar geral dos colaboradores e previnem as possíveis lesões provocadas pelas pesadas rotinas de trabalho.

Ainda existindo outros tipos de GL, a **Recreativa**: é realizada através de dinâmicas recreativas dentro ou fora das empresas, promovendo a sociabilização do grupo e o relacionamento interpessoal, e tem como principal objetivo a promoção do bem-estar dos colaboradores; a **Corretiva**: que visa o equilíbrio antagônico-muscular, com o intuito de alongar a musculatura encurtada e fortalecer a musculatura alongada; a de **Manutenção**: que tem por objetivo manter o equilíbrio morfológico do colaborador para que permaneça estável, onde são comumente realizados exercícios aeróbicos para alcançar tal equilíbrio; e a **Terapêutica**: que tem por objetivo a aplicação de práticas terapêuticas por parte do fisioterapeuta sobre os colaboradores.

A partir da implantação de programas de GL são gerados benefícios para a empresa e para o funcionário. Porém, várias são as empresas que evitam a pausa de seu funcionamento durante a jornada de trabalho para a realização dos exercícios. Por isso, os programas de GL são elaborados de acordo com cada empresa, observando as necessidades e características de cada uma delas. Alguns fatores são determinantes na implantação destes programas, são eles: Perfil da empresa e ramo de atividade, Áreas de risco e Causas de afastamento (REVISTA CONFEE, 2004).

4 Qualidade de vida no trabalho

A QVT está relacionada ao bem-estar físico, psíquico e social no ambiente corporativo por parte dos colaboradores. A Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), fundada em 1995, tem por objetivo promover ações e programas de qualidade de vida no meio empresarial, a fim de estimular as organizações a levar uma rotina favorável ao bem-estar em seu ambiente corporativo.

A qualidade de vida foi definida pelo grupo de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (OMS) como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (FLECK, 2000).

A QV torna-se multifatorial quando a relacionamos á saúde, pois devem ser consideradas várias vertentes que influenciarão numa boa saúde no que se trata de um bem-estar psicológico, social, ambiental e pessoal, ou seja, o bem-estar geral. Para Nahas (2001, p. 5), a qualidade de vida é entendida como a percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais modificáveis, ou não que caracterizam condições em que vive o ser humano. Entre os socioambientais: moradia, transporte, segurança, assistência médica, educação, cultura, meio ambiente; como parâmetros individuais: hereditariedade, estilo de vida (hábitos alimentares, controle do estresse, atividade física habitual, comportamento preventivo, relacionamentos).

Existem inúmeras definições quanto a QVT. Segundo Cañete (2001), qualidade de vida no trabalho é a maneira dinâmica e contingente dos fatores físicos, sócio-psicológicos e tecnológicos que tornam nova a cultura e colocam um clima organizacional, que reflete no bem-estar do funcionário.

As exigências aos colaboradores por parte das empresas, cobrando a alta produtividade em pouco tempo são grandes, isto pode acarretar problemas físicos e psicológicos aos mesmos, visto que estas empresas proporcionam situações críticas de trabalho, além de equipamentos em condições precárias. No entanto, estes tipos de cobrança acabam provocando insatisfações, queda de produtividade, lesões por esforço repetitivo e problemas de saúde.

Torna-se necessária a criação de estratégias visando a prevenção de doenças e lesões ocupacionais, buscando sempre a melhoria da saúde, a fim de evitar o afastamento destas pessoas do ambiente empresarial, visto que o absenteísmo trará consequências para a

empresa, como a diminuição da produtividade e o aumento dos custos com os problemas de saúde destas pessoas.

Ao longo das últimas décadas, as empresas estão procurando criar estratégias para a manutenção do estado de saúde dos colaboradores, através da prática de atividades saudáveis dentro e fora da empresa. Os programas de promoção de saúde nestes locais estão sendo de grande importância a fim de propagar hábitos saudáveis aos seus colaboradores, diminuindo os riscos de saúde e melhorando a qualidade de vida destas pessoas. (CANDOTTI et al., 2011).

A gestão da qualidade de vida no trabalho é definida como a capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Através da prática da Ginástica Laboral são observados inúmeros benefícios: a prevenção do sedentarismo, ansiedade, estresse, depressão, o bem-estar, autoestima, socialização, melhoria da postura corporal, além da diminuição dos riscos de acidentes de trabalho. Gera benefícios também para a empresa, como o aumento da produção, redução do afastamento por parte dos colaboradores, além da melhoria da qualidade de vida dos mesmos.

5 Conclusão

A prática da ginástica laboral torna-se de grande importância para a qualidade de vida do colaborador, e também para o aumento do índice de produção da empresa. Desta forma, a ginástica laboral gera inúmeros benefícios ligados a promoção da saúde do colaborador, desencadeando um melhor desempenho aos praticantes desta atividade física.

Sabendo-se que a implantação de estratégias que visam a prevenção de lesões por esforço repetitivo e das doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, torna-se um meio de redução do afastamento dos colaboradores, além de evitar que as empresas sofram consequências com estas ausências no ambiente corporativo.

Podemos constatar que um programa de QVT bem sucedido, tem o poder de garantir um ambiente de trabalho motivador, com o intuito de promover o bem-estar de seus colaboradores e também de aumentar a visibilidade da empresa como um meio de qualidade de vida.

Levando-se em conta o que foi observado em relação aos benefícios da prática da ginástica laboral, conclui-se que esta atividade sendo bem desenvolvida por uma equipe multidisciplinar, consegue melhorar o desempenho dos colaboradores, evitando lesões de forma que consigam produzir suas atividades com plena eficácia.

Contudo, ainda se faz necessário novos estudos dessa natureza, para que sejam comprovados outros resultados que relatem os benefícios que a GL possa promover para uma boa qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

CANDOTTI, Cláudia Tarragô; SILVA, Mathias Ribas; NOLL, Matias; LUCCHESI, Cláudia Ramos. *Efeito da Ginástica Laboral sobre a motivação para a prática regular de atividade física. Revista Baiana de Saúde Pública*, Salvador. Bahia, v.35, n.2, p.485-497, 2011.

CAÑETE, Ingrid. *Humanização: desafio da empresa moderna – a ginástica laboral como um caminho*. 2ed. São Paulo: Ícone, p. 89-94, 217-218, 2001.

FERREIRA, Bruna Maria Palotino; OLIVEIRA, Heleise Faria dos Reis. *Benefícios da ginástica laboral na prevenção de doenças*. In: ENCONTRO DE EXTENSÃO – CONEX, 10. Ponta Grossa. Paraná: UEPG, p. 2-3, 2012.

FLECK, Marcelo Pa; LOUZADA, Sérgio; XAVIER, Marta; CHACHAMOVICH, Eduardo; VIEIRA, Guilherme; SANTOS, Lyssandra. *Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”*. *Revista Saúde Pública*, Porto Alegre. Rio Grande do Sul, v. 34, n. 2, p. 178-83, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2004.

MANCILHA, Rossane Alves. *Ginástica Laboral: um meio de promover qualidade de vida no trabalho*. Acesso em: 10/10/2016. Disponível em:
http://www.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/livros_texto_ql_saude_cole_af/intervencao_corporativa/intervencao_corporativa_cap26.pdf.

MARCHESINI, Carlos Eduardo. *A ginástica laboral e seus efeitos*. **Revista Mackenzie**. São Paulo, n. 1, v. 2, p. 33-46, 2001.

MARTINS, Caroline de Oliveira; DUARTE, Maria de Fátima da Silva. *Efeitos da ginástica laboral em servidores da reitoria da UFSC*. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**. Brasília, n. 4, v. 4, p. 7-8-11, 2000.

MASSOLLA, Milena Ferraz; CALDERARI, Patrícia. *Qualidade de vida no trabalho*. **Revista Científica do Unisalesiano**, Lins, v. 2, n. 5, p. 289-298, 2011.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. *Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas* – 3ª Ed. rev. e ampl. – Barueri, São Paulo: Manole, 2012.

NAHAS, Markus Vinicius. *Atividade física, saúde e Qualidade de Vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo*. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2003.

REVISTA CONFEEF. *Ginástica laboral*. n.13, p. 4-11, 2004. Acesso em 10/09/2016.

Disponível em:

http://www.confef.org.br/extra/revistaef/arquivos/2004/N13_AGOSTO/02_GINASTICA_LABORA.PDF.

SOUZA, Fabiana K.N. ZIVIANI, Fabrício. A Qualidade de vida no trabalho correlacionada á prática da ginástica laboral. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do Uni-BH**. v. 3, n. 1, 2010.