

CÁSSIO ADRIANO PEREIRA
ERIKA VALESCA MANO

ELABORAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE GINÁSTICA
LABORAL EM EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como exigência parcial para a obtenção do Diploma
de Graduação em Educação Física, do Centro
Universitário Monte Serrat – UNIMONTE

Orientador: Prof. Ms. Marcelo Vasques Casati

Santos
2004

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a todos os professores que nos ajudaram nestes quatro anos durante nossa formação.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todas as pessoas que de forma direta ou indireta colaboraram para tornar possível este trabalho, em especial ao nosso Orientador Prof. Ms. Marcelo Vasques Casati.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
CAPÍTULO 1	
O Trabalho e o Homem	10
1.1. Revolução Industrial e o Avanço Tecnológico	10
1.2. História da Ginástica Laboral	12
CAPÍTULO 2	
Saúde, Qualidade de Vida e Trabalho	16
2.1. Doenças Ocupacionais	18
CAPÍTULO 3	
Ginástica Laboral	22
3.1. Objetivos da Ginástica Laboral	23
3.2. Tipos de Ginástica Laboral	26
3.3. Ergonomia	29
CAPÍTULO 4	
Elaboração e Implantação de Programas de Ginástica Laboral em Empresas	31
4.1. Estruturação do Programa de Ginástica Laboral	35
4.2. Planejamento do Programa de Ginástica Laboral	44
4.3. Execução do Programa de Ginástica Laboral	46
4.4. Avaliação do Programa de Ginástica Laboral	49
4.5. Apresentação do Projeto de Ginástica Laboral	68
4.6. Custos do Programa de Ginástica Laboral	72
CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

LISTAS DE QUADROS

1. Ginástica na Empresa – Pesquisa Inicial	36
2. Instrumento de Avaliação Diagnóstica e Semestral	37
3. Questionário de Topografia e Intensidade de Dor	41
4. Trigger Points	42
5. Ginástica na Empresa – Pesquisa Semestral	50
6. Ginástica na Empresa – Grau de Satisfação dos Colaboradores da Empresa-Cliente	53
7. Questionário de Avaliação da Ginástica Laboral Junto aos Empresários	53
8. Questionário de Avaliação da Ginástica Laboral Junto aos Trabalhadores	62

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso pretende analisar as formas possíveis de se elaborar e implantar um programa de Ginástica Laboral em empresas, independentemente do seu ramo de atuação. O trabalho traz a história, os conceitos, os tipos e os vários procedimentos necessários para a elaboração e implantação de um programa de Ginástica Laboral. O procedimento metodológico adotado será o da revisão bibliográfica, para a fundamentação teórica sobre o tema específico da Ginástica Laboral, objeto deste estudo. A partir de uma análise histórica da Ginástica Laboral, é possível verificar fatores que preocupam os empresários há muito tempo, no que diz respeito à saúde do trabalhador, como é caso das doenças ocupacionais, a LER, as DORTs e também, o estresse ao qual o trabalhador é submetido. Com a revolução industrial e o avanço da tecnologia é cada vez mais necessário criar condições para que os trabalhadores tenham uma qualidade de vida dentro e fora do seu local de trabalho. O programa de Ginástica Laboral é uma das opções que vem sendo usadas nas grandes, médias e pequenas empresas no Brasil. Porém, é necessário que este tipo de programa seja bem elaborado, seguindo as reais necessidades de cada empresa ou de cada setor da mesma. Portanto, para a elaboração e a implantação de um programa de qualidade de vida dentro de uma empresa, o profissional de Educação Física deve seguir métodos baseados em pesquisas científicas que apresentaram resultados positivos, buscando um embasamento teórico, a fim de aplicar com segurança, garantir o sucesso da implantação e dar continuidade ao programa de Ginástica Laboral. Para alcançar o sucesso em seu programa, ao profissional responsável por ele são apresentados neste trabalho, além das referências teóricas, questionários que são de extrema importância para a avaliação inicial, semestral e/ou final do programa, que acreditamos dar todo o suporte necessário para o profissional que pretende trabalhar na área de Ginástica Laboral.

INTRODUÇÃO

O índice de doenças relacionadas ao trabalho vem crescendo significativamente nos últimos anos. Não é difícil encontrar alguma pessoa conhecida que está ou já esteve afastada do trabalho por licença médica. Hoje, além da LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e das DORTs (Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho), convivemos com a pressão do mercado capitalista e cada vez mais nos submetemos a uma carga de estresse físico e psicológico maior. Assim, faz-se necessária uma intervenção no ambiente e no processo de trabalho, para que estes possam se tornar cada vez mais agradáveis, resultando em um número menor de afastamento por doenças ocupacionais e uma melhor qualidade de vida ao trabalhador.

Uma das técnicas que está sendo muito utilizada ultimamente são os programas de qualidade de vida nas empresas, onde incluímos a Ginástica Laboral, que não é uma solução tão recente, pois consultas históricas têm nos revelado que a sua prática vem desde o início do século passado.

Através de pesquisas e estudos científicos é provada que sua prática traz maior qualidade de vida ao trabalhador, reduzindo os índices de afastamentos por doenças ocupacionais. Porém, é necessário que a aplicação de programas de Ginástica Laboral tenham um embasamento teórico já provado cientificamente, para que possamos assegurar o sucesso de tal programa, e a fim de garantir melhores níveis de qualidade de vida aos trabalhadores.

Porém, como devemos elaborar e implantar programas de Ginástica Laboral em empresas, que alcancem o seu objetivo proposto, promovendo melhores níveis de qualidade de vida para os trabalhadores.

Neste trabalho de conclusão de curso buscamos esclarecimentos sobre o modo que devemos proceder para a elaboração e para a implantação de um programa de Ginástica Laboral em empresas. As pesquisas nos revelaram quais os métodos a serem seguidos e os instrumentos a serem utilizados para compor o programa, adaptando-o aos diversos tipos de empresas e seus devidos setores de trabalho. Podemos descobrir os meios investigativos necessários para a elaboração e avaliação do programa, e ainda, quais os caminhos que devemos seguir para a apresentação do mesmo.

Através de revisão bibliográfica podemos observar, além dos conceitos, os métodos utilizados para a elaboração e para a implantação de um programa de Ginástica Laboral,

que desde a década de 90, já traziam métodos, que até hoje são utilizados, para que o programa atinja os objetivos para cada empresa em sua particularidade.

Assim, no primeiro capítulo deste trabalho, trazemos as relações entre o homem e o trabalho. Demonstramos neste primeiro capítulo os avanços tecnológicos alcançados no decorrer do tempo e seus efeitos sobre o trabalhador. Finalizamos com o histórico da Ginástica Laboral, como ela começou e como ela surgiu no Brasil.

A saúde e a qualidade de vida no trabalho é o assunto a ser abordado no segundo capítulo, assim como descrevemos as doenças ocupacionais que atingem cada vez mais o trabalhador atual.

No terceiro capítulo deste trabalho explicitamos os conceitos sobre a Ginástica Laboral, para seu total entendimento. E também, os objetivos a serem alcançados com sua prática e seus diferentes tipos de aplicação.

Finalmente, no quarto e último capítulo, abordamos os métodos que deverão ser seguidos para alcançarmos o sucesso num programa de Ginástica Laboral. Demonstramos as técnicas que devem ser usadas para a elaboração, implantação e para a avaliação de um programa. Neste capítulo demonstramos oito quadros que contém questionários, os quais servem como base para os objetivos do programa de Ginástica Laboral.

Por fim, esperamos que este trabalho possa guiar os profissionais e estudantes de Educação Física, que estão ou estarão envolvidos com um projeto de promoção de saúde ao trabalhador, em específico a Ginástica Laboral. Sabemos que este é um mercado promissor e ainda pouco explorado, e que em conjunto com profissionais de outras áreas, o profissional de Educação Física tem um papel importante neste segmento do mercado, oferecendo melhor qualidade de vida aos trabalhadores, proporcionando-lhes momentos agradáveis de descontração e alegria no cotidiano do seu dia-a-dia.

CAPÍTULO 1

O Trabalho e o Homem

Hoje em dia o trabalho ocupa a maior parte do tempo de nossas vidas. A consequência natural disto é o aumento da inatividade física, também chamada de sedentarismo.

Segundo Ferreira (1993, p 541), a palavra trabalho pode ser definida da seguinte maneira:

“Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; trabalho remunerado ou assalariado; serviço, emprego; local onde se exerce essa atividade; qualquer obra realizada; lida, labuta”.

No decorrer dos séculos houve grandes mudanças na organização e na forma de utilizar o corpo para o trabalho, que foram influenciadas por descobertas tecnológicas reduzindo a oportunidade das pessoas praticarem atividade física regular de forma natural, tornando a vida do ser humano mais fácil, agradável e confortável, porém, resultando cada vez mais em um comportamento sedentário.

1.1 Revolução Industrial e o Avanço Tecnológico

Após vários séculos de colonização dos novos mundos seguiram-se para a Europa várias riquezas que alavancaram o avanço da ciência.

Albornoz (2000, p 22), cita que desde o início da era moderna são reconhecidos três estágios de desenvolvimento tecnológicos: o primeiro a invenção da máquina a vapor no século XVIII; o segundo se caracterizou pelo uso da eletricidade no século XIX; já o terceiro é representado pela automação, com a invenção do computador no século XX.

A partir da Revolução Industrial, em 1774, o avanço tecnológico evoluiu cada vez mais rápido, o que causou a mecanização e a automação dos locais de trabalho.

Neste período, o esforço humano contribuía com 30% da energia utilizada nas fábricas e nas atividades agrícolas. Atualmente, nos países desenvolvidos, calcula-se que esse valor represente apenas 1% do total da energia gasta nessas operações. (MENDES E LEITE, 2004, p 86)

Com a automação do processo de trabalho, conseqüência do avanço tecnológico, houve uma redução acentuada na força de trabalho, que passou a realizar funções de vigilância do processo produtivo. Isto, conseqüentemente, acarretou o aumento de produtividade e a diminuição dos preços dos bens de consumo. Essa fórmula obrigou as empresas adotarem linhas de correntes administrativas denominadas de Taylorismo e Fordismo.

Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), surgiu na história do trabalho em 1900, quando propôs a racionalização de tempos e métodos. Já Henry Ford usava em 1913, em sua fábrica, a Ford Motor Co, um processo de produção diferente.

Enquanto no taylorismo se buscava reduzir ao máximo o tempo gasto na execução de cada tarefa, pois fracionava o processo de trabalho em tarefas cada vez mais simples, no fordismo buscou-se o ordenamento seqüencial em cadeia do processo de produção, que utiliza uma esteira para definir o ritmo do trabalhador. (MENDES E LEITE, 2004, p 89)

Assim surgiu na linha de montagem das fábricas o trabalhador especialista, que realiza apenas uma tarefa durante toda a jornada de trabalho.

Segundo Albornoz (2000, p 38), no modelo artesanal de produção onde o trabalhador realiza todo o processo de montagem, ele terá o prazer de realizá-lo e conhecerá todas as fases de produção do produto final. Já no trabalho em equipe da linha de montagem, o trabalhador é especialista em apenas um processo de montagem, não o conhecendo como um todo, perdendo o prazer pelo trabalho desgastante com gestos repetitivos.

Para Deliberato (2002, p 105), as premissas do modelo Taylor-fordiano vêm sendo sistematicamente questionadas, pois além de uma elevação da produtividade, observou-se também, um decréscimo da qualidade de vida no trabalho. Enfatiza ainda, que é necessário romper com este modelo acima citado, deixando de privilegiar a produtividade pela mecanização e passar a promovê-la pela humanização desses ambientes produtivos.

Portanto, hoje em dia existem muitos procedimentos para amenizar os efeitos deletérios causados nos trabalhadores pelo trabalho especializado dentro das organizações empresariais, como é o caso da Ginástica Laboral.

1.2 História da Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral apesar de não ser ainda tão popular entre nossas empresas, não é uma atividade física recente.

Para Canete citado por Polito e Bergamaschi (2002, p 25), há relatos desta atividade desde 1925 na Polônia, onde foi denominada como ginástica de pausa, sendo destinada a operários. Cita ainda, que por volta desse mesmo período surgiram relatos de ginástica de pausa na Rússia, Holanda, Bulgária e Alemanha Oriental.

Porém, foi no Japão que a Ginástica Laboral começou a realmente se desenvolver, onde desde 1928, os funcionários dos correios freqüentavam sessões de ginástica diariamente visando à descontração e o cultivo da saúde. (POLITO E BERGAMASCHI, 2002 p 25)

Lima (2003, p 04), afirma que só por volta de 1960, ocorreu a consolidação e obrigatoriedade da Ginástica Laboral Compensatória no Japão, tendo como resultado, a diminuição dos acidentes de trabalho, o aumento da produtividade e a melhoria do bem-estar geral dos trabalhadores.

Esta grande difusão da Ginástica Laboral no Japão, deve-se a adaptação de um programa de rádio chamado de Rádio Taissô, que consiste em um tipo de ginástica rítmica, executada com movimentos específicos acompanhados com música própria. Estas atividades acontecem todas as manhãs, sendo praticadas não só por funcionários de empresas, mas também por donas de casa e por qualquer pessoa mesmo na rua. Hoje em dia no Brasil há mais 5000 praticantes ligados a Federação de Rádio Taissô espalhados por diversos estados. (POLITO E BERGAMASCHI, 2002, p 26)

No Brasil, as primeiras manifestações de atividades física envolvendo trabalhadores de uma empresa, tiveram relatos por volta de 1901, na fábrica de tecidos Bangu, sediada no Rio de Janeiro, de capital e gestão inglesa, onde os trabalhadores já se reuniam no campo de futebol para praticar o esporte, que na época ainda era um esporte da elite. (COSTA, 1990, p 11)

Segundo Lima (2003, pg 03), outros relatos de atividades físicas no ambiente empresarial apareceram por volta da década de 30, por meios de jogos esportivos realizados em clubes subvencionados.

Costa (1990, p 11), cita alguns exemplos de empresas que promoviam jogos esportivos para seus funcionários, como é o caso do Banco do Brasil por volta de 1928, da Light & Power por volta de 1930 e da Caloi por volta de 1933. Ainda há o caso do SESI (Serviço Social da Indústria) e do SESC (Serviço Social do Comércio), que desde suas criações, por volta de 1946, desenvolvem atividades sócio-culturais e esportivas-recreativas de atendimento a trabalhadores e suas famílias.

Conforme Lima (2003, p 04), por volta de 1947, dois anos após sua criação, o SESI promoveu em São Paulo no estádio do Pacaembu os Primeiros “Jogos Operários”, reunindo mais de 150 empresas participantes e 2.500 funcionários.

Porém, a Ginástica Laboral como meio de prevenção de acidentes de trabalho, chegou por volta de 1969, por meio de executivos nipônicos, nos estaleiros Ishiksvajima, onde diretores e funcionários dedicam-se aos exercícios até hoje. (POLITO E BERGAMASCHI, 2002, p 26).

Enfatiza Kolling (1990, p 123), que foi a partir da década de 70, por volta de 1973, que começaram estudos pioneiros sobre a Ginástica Laboral no Brasil, com base na proposta elaborada pela Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior em Novo Hamburgo – Rio Grande do Sul (FEEVALE), que tinha como proposta exercícios baseados em análise biomecânica, afim do relaxamento dos músculos agônicos e da contração dos músculos antagônicos.

Foi então a partir deste momento que começaram vários estudos baseados em análises biomecânicas sobre a Ginástica Laboral.

No ano de 1978 a FEEVALE, em convênio com o SESI, elaborou e executou o projeto de Ginástica Laboral Compensatória. O projeto teve início em 23 de novembro de 1978 e término em 20 de junho de 1979, sendo implantado em quatro etapas e em cinco empresas do Rio Grande do Sul, perfazendo um total de 292 operários. (KOLLING, 1990, p 123 e 124).

Uma publicação da Fundação Emílio Odebrecht de 1985, relata que, no Brasil, apenas 1% do prêmio seguro que os operários pagam ao INSS é utilizado em medidas preventivas, enquanto 99% se destinam a medidas curativas. Assim, conclui, que no Brasil usa-se o modelo de atendimento médico que objetiva a prevenção secundária e não a prevenção primária e a promoção de saúde. (BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 1990, p 18). Foi então a partir da década de 90 que a Ginástica Laboral começou a ser retomada e a ressurgir com força total.

Um exemplo é a prática da Ginástica Laboral no pólo industrial da cidade de Sumaré – SP, por volta de 1989, e o caso da fábrica da Brahma em Curitiba, por volta de 1990, todos os dois projetos executados por estudantes do Curso Superior de Educação Física. (SCHMITZ, 1990, p 120 e KOLLING, 1990, p 124)

Com a maior preocupação com a saúde do trabalhador por parte dos empresários e com uma maior produção e divulgação científica sobre o assunto, a partir deste novo século há uma retomada das ações voltadas para a qualidade de vida do trabalhador, incluindo a Ginástica Laboral.

CAPÍTULO 2

Saúde, Qualidade de Vida e Trabalho

Desde os primórdios, o homem busca uma incansável e melhor forma de viver e ser feliz. Hoje em dia ouve-se falar muito sobre saúde e qualidade de vida, porém não se pode confundir saúde como, simplesmente, ausência de doença ou alguma moléstia.

Segundo Deliberato (2002, p 04), a Organização Mundial de Saúde (OMS) estabelece que:

“Saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente ausência de moléstia ou enfermidade”.

A saúde ocupacional ou profissional implica na soma de todos os esforços para melhorar a saúde dos trabalhadores, tanto em seu ambiente de trabalho como na comunidade. (DELIBERATO, 2002, p 119)

Segundo Cowy e Rodgher, citado por Deliberato (2002, p 119), as doenças e lesões ocupacionais são, em princípio, previsíveis e plenamente sujeitas à prevenção. E como exemplo e medida de prevenção implanta-se a atividade de Ginástica Laboral.

Portanto, a Ginástica Laboral pode ser inserida no primeiro nível de prevenção à saúde, onde é aplicada durante o período de pré-patogênese, quando o indivíduo encontra-se em um estado de saúde ótima ou subótima, atuando nos períodos em que o organismo se encontra em equilíbrio, estabelecendo ações que o mantenha nessa situação.

Quando se fala em trabalho e em avanços tecnológicos, é de fácil entendimento que hoje em dia as atividades laborais tendem a proporcionar inúmeros fatores de risco para doenças relacionadas com atividades hipocinéticas, agravadas a hábitos não saudáveis como tabagismo, dieta inadequada, sedentarismo fora do ambiente de trabalho e estresse.

Com os novos rumos da economia, com as empresas buscando novos índices de produtividade e custos mais reduzidos, muitas vezes a saúde do trabalhador é esquecida. O qual não pode ser comparado com uma máquina, que é exigido ao máximo e quando apresenta desgaste é substituído e a produção continua. (LIMA, 2003, p 50)

A atividade física é de suma importância para a prevenção de riscos relacionados ao sedentarismo e a hábitos inadequados de vida.

As descobertas científicas sustentam o papel significativo da atividade física moderada na redução de riscos relacionados às doenças hipocinéticas. A literatura médica, principalmente, tem evidenciado os benefícios da prática regular de atividades físicas, contribuindo para o reforço da compreensão do binômio atividade física e saúde. (MARTINS, 2001, p 73)

O processo que se observou no mundo do trabalho com acelerada industrialização, modernização e avanço tecnológico vem oferecer ao trabalhador, situações antagônicas à natureza humana durante sua evolução biopsicossocial. A atividade muscular do ser humano é substituída, na maioria das vezes, por máquinas. (BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 1990, p 21)

Convive-se hoje, com um crescimento das doenças crônico-degenerativas, ditas doenças da civilização. A busca de uma solução para o retorno às condições favoráveis ao homem certamente pode ser alcançada. A atividade física através do lazer e do esporte é uma das respostas que se pode oferecer ao homem que trabalha. (BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 1990, p 21)

Contudo, um programa de prevenção aos riscos, é essencial para o trabalhador em geral, sem distinção de áreas e funções exercidas, se comparado aos problemas de afastamento das atividades e ao tratamento propriamente dito. Medidas simples podem ser adotadas, como é prática da Ginástica Laboral, introduzindo na vida dos trabalhadores uma mentalidade voltada para hábitos saudáveis e qualidade de vida.

2.1 Doenças Ocupacionais

A integração de todos os sistemas corporais, como ossos, músculos, articulações, inervações e sistema energético, resulta no movimento humano. Porém, o uso inadequado do corpo humano gera desequilíbrios e degenerações osteomusculares precoces. Ainda há os fatores que aceleram esses desgastes, que são a inatividade física, a sobrecarga e a postura corporal nas atividades diárias, tais como o trabalho.

Quando a manutenção de um estado de equilíbrio do organismo não é mais possível, surgem as adaptações que, se não forem organizadas satisfatoriamente, aumentam os riscos de aparecimento dos distúrbios psicofisiológicos relacionados ao trabalho.

A expressão mais conhecida para relacionar estes distúrbios psicofisiológicos relacionados ao trabalho é a LER – Lesões por Esforços Repetitivos, que é definida pela Norma Reguladora do Sistema Único de Saúde (1992), como o conjunto de distúrbios que acometem tendões, músculos, fáscias, nervos e ligamentos, de forma isolada ou associada,

com ou sem degeneração dos tecidos, atingindo preferencialmente os membros superiores e a região cervical, podendo também acometer o tronco e os membros inferiores. (DELIBERATO, 2002, p 110)

Porém, esta nomenclatura diferia em diversos países, e para facilitar as trocas de informações unificou-se em apenas uma nomenclatura: Work Related Musculoskeletal Disorders (WRMD), que traduzindo para o português ficou representada pela sigla DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. (DELIBERATO, 2002, p 110 e 111)

As DORTs estão relacionadas à organização do trabalho envolvendo o próprio ambiente de trabalho, equipamentos utilizados e as pessoas que estão inseridas neste meio. Um ambiente de trabalho bem organizado, com pessoas bem treinadas e condicionadas, com respeito aos fatores ergonômicos e aos limites biomecânicos, certamente minimiza o risco de desencadeamento delas. (MARTINS, 2001, p 21)

Martins (2003, p 24), ainda cita que as principais manifestações clínicas das DORTs são as doenças tendíneas inflamatórias, as neuropatias periféricas, os cistos sinoviais, as lesões ligamentares e as bursites.

De acordo com Dias (2002, p 10), a musculatura dos pacientes portadores de LER ou DORT são hipertônicas, encurtadas e cronicamente fatigadas. Os músculos mais afetados por encurtamentos são os intrínsecos da mão, extensores de dedo e punhos, bíceps braquial, tríceps braquial, trapézio e os da cintura escapular, que podem ser atingidos também por fadiga de modo crônico, assim como os músculos antigravitacionais.

As lombalgias podem ser relatadas como um outro tipo de distúrbio, ocasionados pela má postura e sobrecarga no trabalho, e pelo nível de condicionamento físico, composição corporal e idade das pessoas.

Para Lima (2003, p 47), sintomas de dores e mal-estar na coluna estão relacionados à postura do indivíduo. Assim, os programas de orientação minimizam hábitos de má postura e as alterações degenerativas dos tecidos, devido às anormalidades permanentes na má postura.

Conforme Martins (2001, p 21), nenhuma postura é suficientemente adequada para ser mantida confortavelmente por longos períodos. Qualquer postura prolongada pode ocasionar sobrecarga estática sobre os músculos e outros tecidos e conseqüentemente causar dor e desconforto.

Segundo Costa citado por Mendes e Leite (2004, p 123), a lombalgia é a causa mais freqüente de diminuição de capacidade no trabalho, de forma temporária e permanente, com as licenças mais longas do INSS, e está em segundo lugar nos afastamentos do trabalho.

Um dos fatores causadores de doenças ocupacionais e de afastamentos do trabalho é o estresse. Nos tempos atuais, vive-se sob constante pressão, seja pelas tarefas diárias ou pela violência do dia a dia, mas também, pelo aumento de volume de trabalho e pressão no cotidiano das empresas.

Lima (2003, p 37), entende como estresse ocupacional, a reação, ou reações do organismo a agressões físicas e psicológicas, originárias da tarefa executada pelo profissional. Porém, nem todas as tarefas laborais causam estresse ocupacional, e sim os comportamentos físicos inadequados e a desorganização de tarefas mentais que geram o estresse.

De uma maneira geral, encontra-se em indivíduos em situações de estresse, hábitos de vida menos saudáveis como a inatividade física, uso compulsivo de cigarros, álcool, alimentos, cafeína e drogas. Além disso, há uma associação direta entre um nível maior de estresse e o aumento do risco de várias doenças.

Para Nicoletti, citado por Deliberato (2002, p 109), as pessoas estressadas apresentam algumas modificações visíveis de comportamento, como perda da autoconfiança e da auto-estima. Surgem também, problemas de insônia, agressividade e consumo excessivo de cigarros, drogas e álcool. Desse modo, há uma interferência nas funções fisiológicas do organismo, evidenciando queda da eficiência nas tarefas diárias, ausências constantes no trabalho, insegurança nas decisões, entre outros.

CAPÍTULO 3

Ginástica Laboral

Para Lima (2003, p 07), a Ginástica Laboral pode ser conceituada como:

“Conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as”.

Ainda segundo Lima (2003, p 08), a Ginástica Laboral destaca-se também como meio de prevenção de lesões no ambiente de trabalho, melhora a flexibilidade e mobilidade articular, diminui a fadiga muscular e beneficia a postura do indivíduo diante do posto e de sua rotina de trabalho.

Segundo Lima (2003, p 55), a Ginástica Laboral é a prática de atividade física realizada no ambiente de trabalho, durante o expediente, direcionada aos trabalhadores, caracterizada pela participação voluntária visando à melhora da qualidade de vida, diminuindo tensões físicas e emocionais, reequilibrando a postura e combatendo a fadiga, afastando os riscos de se desenvolver lesões ocupacionais.

A Ginástica Laboral é planejada e aplicada no ambiente de trabalho e durante o expediente, sem levar o trabalhador ao cansaço por ser de curta duração e por enfatizar os exercícios de alongamento e de compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias.

Segundo Mendes e Leite (2004, p 02), a Ginástica Laboral também é uma forma de trabalhar o cérebro, a mente, o corpo e estimula o autoconhecimento, visto que amplia a consciência corporal e a auto-estima e proporciona um melhor relacionamento consigo mesmo, com os outros e com o meio, levando a uma mudança interna e externa das pessoas.

Portanto, esta forma de atividade física praticada nas empresas, no ambiente de trabalho, deve ser praticada pelo trabalhador de forma espontânea, pois é um meio de valorizar e incentivar a prática de atividades físicas como instrumento da promoção de saúde e do desempenho profissional, a partir da diminuição do sedentarismo, do controle do estresse e da melhoria da qualidade de vida.

3.1 Objetivos da Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral é uma importante ferramenta nos programas de qualidade de vida e de promoção de saúde dentro das empresas. É um instrumento de educação, prevenção e manutenção da saúde nos trabalhadores, atuando de forma a neutralizar os efeitos negativos do trabalho e da utilização inadequada da tecnologia sobre o corpo humano.

Segundo Lima (2003, p 08), o objetivo maior da Ginástica Laboral é promover adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, por meio de exercícios dirigidos e adequados para o ambiente de trabalho.

As adaptações fisiológicas são os estímulos para o aumento da temperatura corporal, tecidual e da circulação sanguínea durante o momento em que a região está sendo exercitada. Já as adaptações físicas são a melhoria da flexibilidade, mobilidade articular e postura. E, finalmente, as adaptações psicológicas são a preocupação da empresa com o indivíduo, mudança de rotina e integração dos funcionários entre colegas e com superiores. (LIMA, 2003, p 08 a 10)

Segundo citações de vários autores como Martins (2001, p 51), Polito e Bergamaschi (2002, p 30), Lima (2003, p 13), Mendes e Leite (2004, p 14 e 15), pode-se resumir os objetivos da Ginástica Laboral em:

- Melhorar a flexibilidade e a mobilidade articular. Ter amplitude em todas as articulações do sistema musculoesquelético é essencial para garantir um movimento corporal eficiente. Portanto, os exercícios de alongamento auxiliam os trabalhadores a manter ou aumentar sua amplitude articular e minimizar encurtamentos musculares evitando a sobrecarga em certos segmentos corporais causados pela má postura;
- Prevenir a fadiga muscular. Com a prática da Ginástica Laboral o trabalhador melhora sua coordenação motora e sua consciência corporal através da atividade física, assim, há liberação de movimentos bloqueados por tensões emocionais, obtendo a sensação de um corpo mais relaxado, economizando no gasto de energia de suas tarefas diárias;
- Minimizar os vícios posturais. Através de programas preventivos de orientação postural e da prática da Ginástica Laboral, minimizamos hábitos de má postura e as alterações degenerativas dos tecidos, evitando anormalidades permanentes na postura;
- Promover a sociabilização e o relacionamento interpessoal. A Ginástica Laboral é uma forma das pessoas estarem entre outras pessoas, independente do cargo ou

função que exerce e da posição hierárquica, sendo um bom meio de aproximar os funcionários da empresa;

- Aumentar a disposição e o ânimo para o trabalho. Com a diminuição da fadiga, melhora na flexibilidade e coordenação motora e condicionamento físico em geral, o trabalhador estará mais disposto ao trabalho;

- Promover o autoconhecimento do corpo e a coordenação motora. Através de exercícios de flexibilidade, equilíbrio, automassagem e exercícios de baixa intensidade o trabalhador terá um maior conhecimento e controle sobre seu corpo;

- Diminuir o absenteísmo e a procura ambulatorial. Através dos exercícios compensatórios previne-se as doenças ocupacionais, melhorando assim, a capacidade funcional do trabalhador;

- Melhorar a produtividade individual e do grupo. Apesar da melhora na produtividade ser de difícil mensuração, os autores citados sugerem que um trabalhador melhor condicionado fisicamente utilizará melhor todas as suas capacidades funcionais, produzindo muito mais em sua função;

- Melhorar a condição física geral. Com a prática de exercícios de baixa intensidade e com o despertar de um estilo de vida saudável, a Ginástica Laboral visa uma melhora na condição física geral do trabalhador;

- Promoção da saúde. A Ginástica Laboral tem como um de seus objetivos despertar no trabalhador um estilo de vida saudável com a prática da atividade física, promovendo-lhes uma melhor qualidade de vida dentro e fora do trabalho;

- Prevenção de doenças ocupacionais (LER e DORT). Com o auxílio da Ginástica Laboral executada de forma compensatória, proporcionando pausas ativas ao trabalhador, executando exercícios específicos de compensação para esforços repetitivos, estruturas sobrecarregadas e às posturas solicitadas nos postos de trabalho;

- Reduzir o número de acidentes do trabalho. Através da Ginástica Laboral Preparatória preparamos o funcionário para sua tarefa despertando-os para uma maior disposição ao iniciá-las, evitando assim, acidentes de trabalho indesejáveis.

O médico americano Kenneth Cooper entrevistado por Lacerda (2004, p 76), cita que pessoas fisicamente ativas e melhores condicionadas faltam menos ao trabalho, adoecem menos e trabalham mais e melhor. E as empresas conseguem através disto, a redução do turn-over e a contratação dos melhores empregados.

3.2 Tipos de Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral pode ser dividida em ginástica de aquecimento ou preparatória, ginástica compensatória ou de pausa e ginástica de relaxamento ou final de expediente. (LIMA, 2003, p 13 a 18; MENDES e LEITE, 2004, p 03; POLITO e BERGAMASCHI, 2002, p 28 e 29).

Quanto aos tipos Martins (2001, p 51), enfatiza que a Ginástica Laboral pode ser realizada antes (preparatória), durante ou após (compensatória) a jornada de trabalho. É efetuada no próprio local de trabalho em sessões de 5, 10 ou 15 minutos através de exercícios de alongamento e relaxamento.

Para Lima (2003, p 13), a ginástica de aquecimento ou preparatória tem duração aproximada de 5 a 10 minutos, é realizada antes do início da jornada de trabalho ou nas primeiras horas, com o objetivo principal de preparar os funcionários para sua tarefa, aquecendo os grupos musculares que irão ser solicitados em seus trabalhos laborais, despertando-os para uma maior disposição ao iniciá-las.

Quanto ao objetivo da execução da Ginástica Laboral Preparatória, Mendes e Leite (2004, p 04), citam que ela consiste em exercícios físicos que prepara o trabalhador para atividade de velocidade, força ou resistência muscular, prevenindo acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais.

Portanto, um aquecimento antes de começar as atividades diárias, independentemente da função exercida, prepara o trabalhador para o esforço. Pois após um longo período de repouso, o organismo não está totalmente pronto para determinados tipos de tarefas.

Segundo Lima (2003, p 17), a ginástica compensatória ou de pausa tem duração aproximada de 10 minutos e é realizada durante a jornada de trabalho. Interrompe a monotonia operacional aproveitando as pausas para executar exercícios específicos de compensação para esforços repetitivos, estruturas sobrecarregadas e as posturas solicitadas nos postos de trabalho.

Mendes e Leite (2004, p 06), acrescentam que a execução da ginástica compensatória ou de pausa impede a instalação de vícios posturais das atividades diárias e do ambiente de trabalho, utilizando exercícios físicos que trabalham as musculaturas pouco solicitadas e relaxam aquelas que trabalham em demasia, objetivando assim, a prevenção da fadiga.

Os exercícios a serem aplicados na ginástica compensatória ou de pausa devem ser específicos para cada setor da empresa, de acordo com cada ambiente de trabalho. (MENDES e LEITE, 2004, p 07)

Pode-se perceber que no dia a dia os trabalhadores tendem a relaxar a postura diante das tarefas diárias, assim a ginástica compensatória ou de pausa é uma maneira também, de autoconscientização para a correção postural, colaborando com uma melhor qualidade de vida.

Para Lima (2003, p 18), a ginástica de relaxamento ou final de expediente tem duração aproximada de 10 minutos. É baseada em exercícios de alongamento e relaxamento muscular, e realizada no final do expediente, com o objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas nas tarefas diárias.

Ainda segundo autor citado acima, a ginástica de relaxamento pode ser aplicada, também, ao final da aula de ginástica compensatória, com o objetivo de reduzir a ansiedade e a tensão do trabalhador, despertando sua consciência corporal e proporcionando uma maior coordenação dos movimentos viabilizando uma diminuição da fadiga.

Com a prática da ginástica de relaxamento, o trabalhador pode depois do trabalho, dedicar alguns minutos para si, meditando e auto-avaliando-se, através de exercícios de alongamento, relaxamento e consciência corporal, possibilitando que a pessoa encontre o autoconhecimento.

Conforme Mendes e Leite (2004, p 10), a Ginástica Laboral pode ser classificada em mais dois tipos quanto a sua forma de execução: a ginástica corretiva e a ginástica laboral de manutenção ou de conservação.

A ginástica corretiva visa restabelecer o equilíbrio muscular e articular, utilizando exercícios físicos específicos para alongar os músculos que estão encurtados e fortalecer os que estão enfraquecidos. Esta forma de ginástica deve ser realizada com um grupo reduzido de funcionários, em sessões separadas das normais de ginástica laboral e para um mesmo grupo que apresentem a mesma característica postural ou algica. (MENDES e LEITE, 2004, p 10)

A Ginástica Laboral de manutenção busca o equilíbrio fisiomorfológico do indivíduo. É caracterizada por programas de condicionamento físico que visam prevenir ou reabilitar doenças crônico-degenerativas. Esta ginástica pode ser executada no início, no meio ou no final do expediente, por exigir um maior tempo de disponibilidade, em média de trinta a sessenta minutos. Ela pode ser composta por exercícios aeróbicos e resistidos. É conhecida no meio empresarial como corporate fitness ou fitness corporativo. (MENDES e LEITE, 2004, p 10 e 11)

3.3 Ergonomia

A palavra ergonomia vem do grego ergon (trabalho) e nomos (legislação, normas). Conforme Grandjean, citado por Lima (2003, p 93), a ergonomia pode ser definida como a ciência da configuração de trabalho adaptada ao homem.

O objetivo da ergonomia é melhorar o método de trabalho, transformar condições primitivas dos postos de trabalho através das devidas adequações, para que o ser humano possa executar suas tarefas com segurança, conforto e eficiência. (LIMA, 2003, p 93)

A ergonomia é uma das formas, que juntamente com a Ginástica Laboral, de proporcionar aos trabalhadores uma melhor qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Porém, é necessário mostrar às empresas que oferecendo condições adequadas de trabalho aos funcionários pode-se ter um aumento da eficiência caracterizada por um aumento da produtividade, melhora da qualidade e diminuição do absenteísmo causado por doenças ocupacionais.

Para Serrano, citado por Deliberato (2002, p 28), é necessário analisar qual é e como o funcionário está exercendo sua atividade laboral. Como exemplo, cita que as ações de levantamento, transporte e deposição de cargas estão diretamente relacionadas ao aumento da taxa de absenteísmo das empresas e à diminuição da vida útil do trabalhador.

A atuação ergonômica dentro da empresa é basicamente multidisciplinar, uma vez que os conhecimentos necessários para projetar e/ou transformar uma situação ou ambiente de trabalho são oriundos de diversos campos da ciência.

Qualquer programa de saúde do trabalhador faz-se necessária à análise ergonômica do posto de trabalho, pois sem ela, as sessões de Ginástica Laboral por si só, tornar-se-iam um paliativo momentâneo, já que sessões de apenas 10 a 15 minutos diários não teriam eficácia se comparado com 7 a 8 horas de trabalho em posição inadequada ou em mobiliário anti-ergonômico. (MARTINS, 2001, p 33)

CAPÍTULO 4

Elaboração e Implantação de Programas de Ginástica Laboral em Empresas

Nota-se que a Ginástica Laboral é uma das medidas que têm influência direta sobre a saúde do trabalhador. Se elaborada e implantada de forma coerente e condizente com a atividade exercida pelo trabalhador, é uma medida preventiva muito eficaz dentro da empresa. Porém, deve-se estar atento no desenvolvimento do programa de Ginástica Laboral, caracterizando suas fases e etapas a serem cumpridas visando o seu pleno sucesso.

Segundo Kolling (1990, p 123), já em 1978 havia programas de Ginástica Laboral sendo desenvolvidos em diversas empresas. A FEEVALE (Federação de Ensino Superior em Novo Hamburgo – Rio Grande do Sul), em convênio com o SESI (Serviço Social da Indústria), elaboraram e implantaram um programa de Ginástica Laboral Compensatória que durou de 23 de novembro de 1978 a 20 de junho de 1979.

Segundo autor acima citado, o programa dividiu-se nas seguintes etapas:

- 1ª etapa. Pesquisa (23/11/78 – 11/01/79):
 1. Verificação da função e execução de tarefas do trabalhador;
 2. Análise biomecânica para diagnóstico dos grupos musculares mais ativos, o tipo de contração predominante e o grupo antagonista para compensação;
 3. Definição do horário da pausa compensatória.
- 2ª etapa. Planejamento (12/01/79 – 08/03/79):
 1. Seleção e indicação dos exercícios face à análise biomecânica;
 2. Seleção dos monitores que iriam ministrar a ginástica nas empresas;
 3. Preparação do treinamento para ser aplicado aos monitores.
- 3ª etapa. Execução (09/03/79 – 20/06/79):
 1. Treinamento dos monitores;

2. Implantação do projeto em cinco empresas, sendo uma em Nova Hamburgo, duas de São Leopoldo e duas de Sapucaia do Sul, perfazendo um total de 292 funcionários.

- 4ª etapa. Avaliação: Esta fase foi realizada através de observações diretas do trabalho desenvolvido pelos monitores nas empresas junto aos funcionários e empresários, fichas de dados estatísticos das empresas, reuniões e relatórios dos monitores.

Verifica-se que mesmo em décadas passadas já havia a preocupação na divisão, na elaboração e na implantação da Ginástica Laboral.

Mais recentemente Lima (2004, p 08), cita que o programa de Ginástica Laboral deve ser dividido em etapas, assim como foi feito no BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento) no Rio de Janeiro, que teve a Ginástica Laboral implantada por meio de sua empresa a Supporte Assessoria Esportiva Empresarial S/C Ltda, no ano de 2001 abrangendo no projeto piloto apenas 07 pavimentos e hoje abrange 40 pontos da empresa, no Rio de Janeiro e em São Paulo.

De acordo com Lima (2004, p 08), o programa de Ginástica Laboral deve ser elaborado conforme as características e necessidade de cada empresa, seguindo alguns fatores determinantes, tais como:

- Perfil da empresa e ramo de atividade;
- Inserções adaptadas aos horários/turnos da empresa;
- Áreas de risco;
- Causas de afastamento.

Mendes e Leite (2004, p 64), propõem quatro fases para o programa de Ginástica Laboral, divididas em estruturação, planejamento, execução e avaliação do programa.

A estruturação tem o propósito de compor o grupo de trabalho junto à empresa. Obter os dados de cada setor, como acidentes de trabalho e seus horários de maior prevalência; a produção individual e setorial; os índices de afastamentos do trabalho e suas causas, assim como o tempo de afastamento. Nesta fase, também, é definido o público alvo a ser atingido pelo programa em cada setor da empresa, cada qual com suas necessidades específicas. (MENDES e LEITE, 2004, p 64)

O planejamento engloba a seleção das atividades físicas a serem desenvolvidas de acordo com cada área da empresa e suas necessidades específicas; a organização dos horários de aplicação do programa para cada área da empresa; e a informação sobre a

relevância da implantação do programa em todas as esferas de trabalho na empresa, através de palestras informativas, vídeos e divulgação de materiais informativos em murais e na intranet. (MENDES e LEITE, 2004, p 65)

Após a conscientização de todos os funcionários e diretores da empresa e após um acordo verbal de que todos praticarão as atividades de Ginástica Laboral, dá-se início à execução das atividades propostas. Além das atividades propriamente ditas, nesta fase são feitas reuniões informativas regulares que auxiliam na divulgação permanente das atividades, esclarecimento de possíveis dúvidas e a fazer certas correções no programa. Deve-se sempre implantar primeiramente um projeto piloto em determinado setor da empresa, com duração de 3 a 6 meses, para posteriormente implantar o programa com suas devidas correções nos demais setores da empresa. (MENDES e LEITE, 2004, p 67)

A avaliação do programa acontece no final do projeto piloto ou a cada 3 ou 6 meses do desenvolvimento do programa. Esta fase engloba a avaliação dos resultados alcançados, a participação nas atividades propostas e a possibilidade de continuidade do programa. Deverão ser levantados os resultados alcançados, as mudanças ocorridas e a realização dos ajustes necessários para a continuidade do programa. (MENDES e LEITE, 2004, p 68)

Para Deliberato (2002, p 147), as etapas propostas para a implantação de um programa de saúde ocupacional, não representam uma “camisa de força” e podem ser adaptadas de acordo com as necessidades específicas de cada empresa.

4.1 Estruturação do Programa de Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral pode ser desenvolvida em qualquer empresa, independentemente do objetivo a que se destina, do número de funcionários ou do ramo de atividade praticada. Mas para isso, é necessário que haja uma mudança de comportamento global da cultura da empresa, da chefia, da diretoria e de seus trabalhadores.

Conforme Mendes e Leite (2004, p 64 a 70), nesta fase é necessária a coleta de dados de cada setor, tomando conhecimento dos locais, freqüência e horários onde ocorrem os acidentes de trabalho, assim como os afastamentos e suas prováveis causas; quantifica-se a produção individual e setorial da empresa, com a finalidade de comparações futuras, medindo se há aumento de produtividade após a implantação do programa; defini-se o público a ser desenvolvido o trabalho através de questionários e possíveis avaliações físicas.

Em se tratando da estruturação do programa, deve-se contar com o apoio dos setores de Recursos Humanos, Segurança e Saúde Ocupacional, para colher os dados necessários a serem utilizados. (MENDES e LEITE, 2004, p 65)

Segundo Martins (2001, p 68), os testes físicos sugeridos para medir os perfis salutar e ocupacional dos trabalhadores são: estatura (cm), massa corporal (kg), percentual de gordura, pressão arterial, teste de flexibilidade de tronco (sentar e alcançar), e vários outros testes a serem adaptados conforme o ramo de atividade da empresa e as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Vários modelos de questionários podem ser seguidos para a coleta de dados necessários ao programa.

Polito e Bergamaschi (2002, p 80 e 82), apresentam dois modelos de questionários que podem ser usados nesta fase do programa:

Quadro 1: Ginástica na Empresa – Pesquisa Inicial

Ginástica na Empresa		
Objetivos: Prevenção de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho		
Pesquisa Inicial		
Nome: _____		
Data de admissão: ___/___/___	Data de nascimento: ___/___/___	
Peso: ____ kg	Estatura: ____ m	
Turno: _____	Acondicionamento/Linha: ____	Fabricação: _____
1) Pratica alguma atividade física? () Sim () Não		
Em caso afirmativo, qual a freqüência semanal? ____ por semana		
Em caso negativo, já praticou anteriormente? () Sim () Não		
Há quanto tempo não pratica atividade física? _____		
2) Apresenta algum tipo de problema de saúde? (colesterol, gastrite, úlcera, diabete, Hipertensão) Qual? _____		
3) Apresenta algum problema osteomuscular? (coluna, joelhos, ombros, etc.) Qual? _____		
4) Já sofreu alguma cirurgia? Qual? _____		

5) Sente dificuldade (desconforto, dor) em executar algum movimento durante seu trabalho

diário? () Sim () Não

6) Qual atividade física você mais gosta de praticar? _____

7) Que tipo de música você mais gosta de ouvir? _____

8) Costuma usufruir momentos de lazer? Qual tipo de lazer?

9) O que você está achando da oportunidade de fazer Ginástica Laboral em seu local de trabalho? _____

10) O que você gostaria de saber a respeito de Ginástica Laboral?

Fonte: Polito e Bergamaschi (2002)

Quadro 2: Instrumento de Avaliação Diagnóstica e Semestral

Instrumento de Avaliação Diagnóstica e Semestral

Sexo: () masculino () feminino Idade: _____

Estado Civil: () casado(a) () solteiro () outros Nº de filhos: _____

Pratico atividade física: () sempre () freqüentemente () às vezes () raramente () nunca

1 – Sinto dores de cabeça () sempre () freqüentemente () às vezes () raramente () nunca

2 – Sinto dores de estômago:

() sempre () freqüentemente () às vezes () raramente () nunca

3 – Tenho dificuldades para dormir...

() sempre () freqüentemente () às vezes () raramente () nunca

4 – Sinto dificuldades para realizar meu trabalho...

() sempre () freqüentemente () às vezes () raramente () nunca

5 – Sinto-me disposto para realizar meu trabalho...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

6 – Faço hora extra: sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

7 – Trabalho mais que 8 horas diárias...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

8 – Sinto-me disposto para realizar minhas atividades extra-expedientes...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

9 – Sinto-me cansado com facilidade...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

10 – Procuo o departamento médico...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

11 – Tenho afastamentos médicos...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

12 – Tenho uma boa postura no andar, sentar, deitar...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

13 – Sinto dores nos braços...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

14 – Sinto dores nos ombros...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

15 – Sinto dores nas mãos...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

16 – Sinto dores nas costas...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

17 – Sinto dores nas pernas...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

18 – Sinto dores nos pés...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

19 – Sinto-me deprimido: sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

20 – Sinto-me irritado: sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

21 – Sinto-me angustiado:

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

22 – Sinto-me ansioso: sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

23 – Tenho mudanças bruscas de humor...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

24 – Tenho dificuldade de concentração...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

25 – Preocupo-me com meu corpo...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

26 – Sinto-me alegre no trabalho...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

27 – Tenho conhecimento das mudanças de meu corpo...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

28 – Sinto-me motivado para a prática de atividade física...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

29 – Tenho problemas de relacionamento no trabalho...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

30 – Tenho problemas de relacionamento familiar...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

31 – Preocupo-me com o meu lazer e o de minha família...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

32 – Participo da atividades oferecidas pela empresa...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

33 – Participo de atividades extratrabalho com meus amigos de trabalho...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

34 – Participo de encontros com amigos e familiares...

sempre freqüentemente às vezes raramente nunca

Data: ___/___/___

Fonte: Polito e Bergamaschi (2002)

Mendes e Leite (2004, p 46) citam um questionário de topografia e intensidade da dor, que pode ser usado na avaliação inicial.

Quadro 3: Questionário de Topografia e Intensidade de Dor

Questionário de Topografia e Intensidade da Dor

Este questionário faz parte da avaliação da presença ou não de dores nos trabalhadores dessa empresa. Contamos com sua colaboração e sinceridade no preenchimento do mesmo.

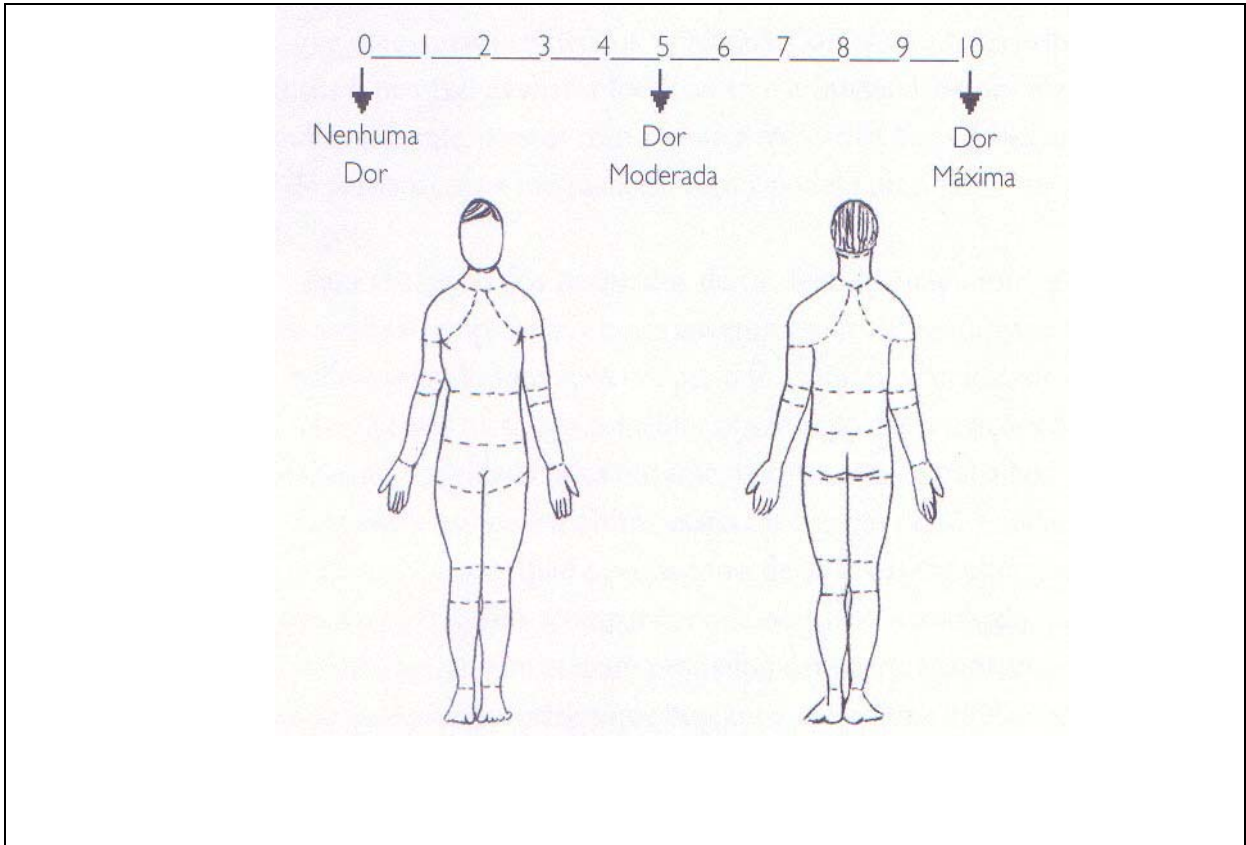
Nome: _____

1) Você sente dor em alguma parte do corpo?

Sim Não

2) Se você respondeu “Sim”, marque a região do corpo em que você sente dor.

Não esqueça de atribuir nota de zero (0) a dez (10) na região do corpo em que você sente dor, de acordo com a escala de intensidade de dor apresentada a seguir:

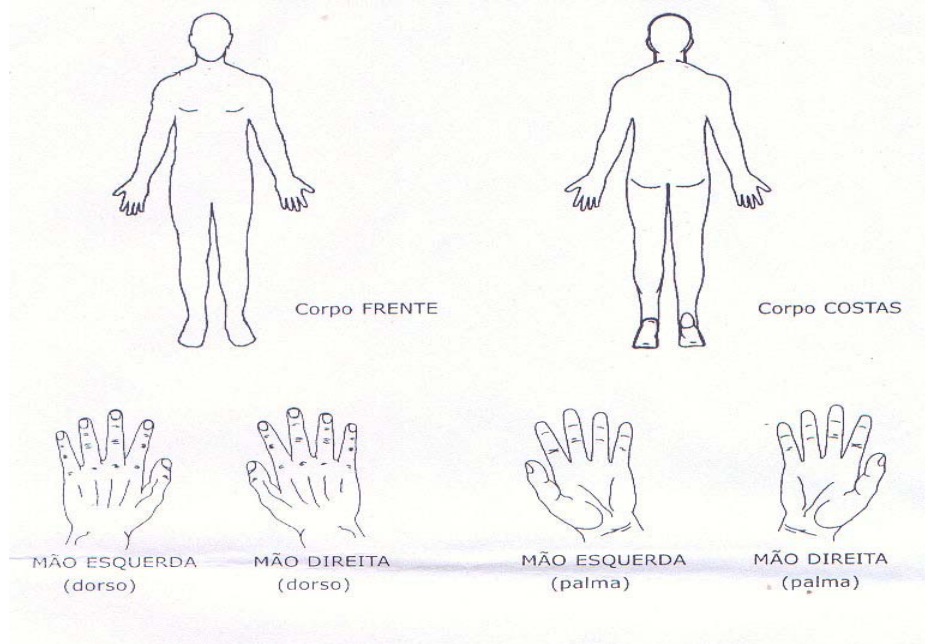


Fonte: Mendes e Leite (2004)

Já Martins (2001, p 111), traz um questionário, visando à identificação dos trigger points, usado na avaliação dos pontos de dores pelo trabalhador.

Quadro 4: Trigger Points

Trigger Points			
Data: ___/___/___			
Nome: _____			
Idade: _____ anos	Sexo: (___) Masc. (___) Fem.	Setor: _____	
Assinale com um "X" as regiões em que você comumente sente dor:			



Descreva no verso da folha as tarefas que você desenvolve durante sua jornada de trabalho, quantificando-as.

Ex: digitação 50%, leitura 10%, atendimento ao público 40%.

Fonte: Martins (2001)

Para Martins (2001, p 68), os testes e os questionários respondidos e preenchidos pelos funcionários embasam todo o programa de promoção de saúde ao trabalhador, servindo de base para a coordenação e aos professores do programa de Ginástica Laboral, além de expressar aos empresários por meio de relatórios, a situação atual da saúde de seus colaboradores.

Segundo Polito e Bergamaschi (2002, p 53 e 54), deve-se considerar outros fatores essenciais para a avaliação diagnóstica nas diversas áreas da empresa, tais como:

- Os horários de entrada e saída dos funcionários e seus respectivos turnos;
- O ambiente de trabalho ao qual estes funcionários estão expostos, como por exemplo: calor, frio, barulho, pressão;
- O relacionamento entre os funcionários e entre esses e seus superiores;
- O ritmo de trabalho adotado na empresa; se há pausa ou não durante o expediente;

- Os riscos à saúde do trabalhador, como posturas adotadas durante o trabalho, grupos musculares envolvidos nas atividades laborais, tipos de trabalho realizado (de força, de precisão, de coordenação, de concentração) e verificação se dos equipamentos quanto a segurança ergonômica; e
- Detectar os horários de maior fadiga, conseqüentemente os mais predispostos a acidentes de trabalho.

Para Lima (2003, p 57), há outros fatores relevantes e tão importantes quanto aos outros na estruturação do programa de Ginástica Laboral. É necessário observar o perfil da empresa e seu ramo de atividade para elaborar o programa.

Martins (2001, p 70), enfatiza que quanto maior for a base de dados coletados, mais completo será o programa de promoção de saúde ao trabalhador.

Após a coleta de dados, através de questionários e medidas investigativas, pode-se começar com maior segurança o planejamento do programa de Ginástica Laboral visando o seu pleno sucesso.

4.2 Planejamento do Programa de Ginástica Laboral

Após levantamento minucioso dos dados da empresa, ocorridos na fase anterior, com as características e as condições de cada setor e de cada posto de trabalho da empresa, das funções, ritmo, jornada e turno de trabalho, condições físicas e do ambiente laboral; faz-se a organização dos horários de pausa ativa e a seleção das atividades físicas necessárias a cada setor. (MENDES e LEITE, 2004, p 45 e 46)

Para Deliberato (2002, p 147), depois de vencida as primeiras etapas de visita, análise e obtenção de dados da empresa é necessária à elaboração e apresentação de um projeto à empresa, para posteriormente, assim que aprovado, dar continuidade às outras etapas.

De acordo com Lima (2003, p 59), os horários de implantação do programa em cada setor devem ser estudados e organizados em conjunto com as gerências e conforme os objetivos da empresa. Deve-se analisar ainda, se os setores envolvidos no programa têm troca de turnos, manutenção de máquinas, atendimento ao cliente ou ao público em geral, para posteriormente em conjunto com a empresa definir os horários de pausa.

Segundo Polito e Bergamaschi (2002, p 54), os horários das atividades físicas devem ser definidos nos períodos de maior fadiga para os trabalhadores, conseqüentemente os

mais predispostos a acidentes de trabalho, assim, descontraindo o ambiente e mudando o foco de atenção dos funcionários.

Os exercícios a serem utilizados devem ser selecionados após definição de quais grupos musculares estão em constante contração e quais estão em constante relaxamento, portanto sabe-se quando e onde devemos utilizar exercícios de alongamento e exercícios de fortalecimento. (POLITO e BERGAMASCHI, 2002, p 54)

Para Lima (2003, p 80), a escolha dos exercícios é de extrema importância, porém deve-se analisar antecipadamente o nível de coordenação motora e o grau de flexibilidade das pessoas que participarão do programa de Ginástica Laboral. A partir de exercícios mais simples para os exercícios mais complexos, é importante planejar a aplicação e a evolução dos mesmos, prestando atenção se alguns movimentos causam desconforto aos participantes.

Diferentes estratégias devem ser utilizadas no planejamento das atividades de Ginástica Laboral evitando deste modo apenas à prescrição de exercícios de alongamento e sem muita variação. O planejamento das atividades pode ser dividido em partes, como: planejamento geral, mensal, semanal e plano de aula. (MENDES e LEITE, 2004, p 153)

Nesta fase de planejamento deve-se fazer a divulgação e conscientização dos funcionários, gerências e diretores da empresa para a prática das atividades de Ginástica Laboral.

Conforme Polito e Bergamaschi (2002, p 57), a divulgação pode ser feita por meio de painéis explicativos e palestras informativas sobre a importância da Ginástica Laboral. Antes de iniciar um programa deve ser realizada uma palestra com os funcionários abordando os benefícios da Ginástica Laboral e a sua importância na qualidade de vida.

Dicas sucintas sobre atividade física, ergonomia, nutrição e outros assuntos sobre saúde, fixada em locais estratégicos como bebedouros, copa, banheiros e quadro de avisos, ou enviadas por e-mail, oferecem aos trabalhadores informações para que eles próprios tenham condições de melhorar sua qualidade de vida. (MARTINS, 2001, p 67)

Como meio de divulgação podemos usufruir elaboração de cartazes e revistas didático-educativas, conforme o tamanho e a disponibilidade da empresa. (DELIBERATO, 2002, p 148)

Com o objetivo de conscientizar os funcionários sobre a importância da Ginástica Laboral para cada um deles e para a organização, torna-se necessária a utilização de estratégias que despertem o interesse a fim de que todos participem de fato do programa.

4.3 Execução do Programa de Ginástica Laboral

Depois de tomadas as medidas necessárias com a etapa do planejamento, definido os horários de intervenção das pausas ativas, escolha das atividades a serem aplicadas e a devida informação e divulgação das atividades a serem oferecidas, inicia-se a execução do programa de Ginástica Laboral.

Esta fase somente deverá entrar em prática quando todos da empresa, principalmente as pessoas de alto escalão e gerencias, alcançarem um nível suficiente de conscientização para praticar a Ginástica Laboral todos os dias. (MENDES e LEITE, 2004, p 67)

Para Martins (2001, p 52), deve-se primeiro colocar em prática o projeto piloto em um determinado setor da empresa, para logo após com suas devidas correções, ser implantado nas demais áreas da empresa.

Mendes e Leite (2004, p 68), completam que esta etapa inicial do projeto piloto tem uma duração de três a seis meses.

O projeto piloto do programa de Ginástica Laboral implantado no BNDES pela empresa Supporte Assessoria Esportiva Empresarial começou em abril de 2001, sendo implantado em definitivo em outubro do mesmo ano. (LIMA, 2004, p 08)

As atividades executadas no programa de Ginástica Laboral podem ser de diversos tipos. Para Mendes e Leite (2004, p 156 a 195), e Polito e Bergamaschi (2002, p 65 a 70), além dos tradicionais alongamentos, relaxamentos e exercícios de fortalecimento muscular, podemos inserir no programa, exercícios de coordenação, equilíbrio, exercícios respiratórios, atividades lúdicas e massagens, conforme planejamento anterior e não fugindo ao objetivo principal a ser alcançado com o programa.

Segundo Mendes e Leite (2004, p 156), as estratégias utilizadas nas aulas podem ser dos seguintes tipos: atividades em pequenos grupos, atividades em grandes grupos, individualmente, em duplas, em trios, em círculos, em colunas, em fileiras, com mímicas, parado ou em deslocamento, com ou sem materiais e com ou sem música.

Os materiais utilizados nas aulas podem ser os mais diversos possíveis, tais como: balões, bolinhas de borracha ou de tênis, bastões, extensores, colchonetes, aparelho de som, bolas coloridas, cordas, aquatubos, halteres, caneleiras, arcos, materiais que podem ser criados, cadeiras e outros materiais aproveitados do próprio ambiente de trabalho. (MENDES e LEITE, 2004, p 157)

Conforme Lima (2003, p 80), algumas técnicas podem inibir os funcionários, como exercícios que envolvam proximidade ou toque entre duplas, devendo o profissional respeitar o aspecto cultural dos participantes, como religião, estado civil, tipo de educação ou até mesmo a timidez. Portanto, este deverá adaptar as atividades promovendo com todo respeito e seriedade a integração social.

Segundo Barticioli (2002, p 317), o profissional que ministra as aulas e as palestras tem que abordar na maioria das vezes apenas os aspectos positivos e não negativos. Não instigando os participantes a notarem as dores e sim sensações boas no corpo com as atividades. Temas como DORT e LER não são abordados a todo o momento e sim informados num primeiro instante e um artigo explicando os detalhes podem ficar disponíveis na intranet, por exemplo.

Para Martins (2001, p 67), o professor que estará ministrando as aulas de Ginástica Laboral deverá dispor de um tempo no final do dia, da semana ou do mês para que as dúvidas dos trabalhadores sejam respondidas, pois muitas vezes o professor é o único elo entre o trabalhador e a sua saúde.

As avaliações do programa nesta fase tornam-se diárias pela observação do professor e do coordenador com o grupo. Segundo Polito e Bergamaschi (2002, p 60), se houver problema em alguma área pode-se realizar adaptações necessárias antes da próxima avaliação semestral. É de extrema importância a realização de reuniões mensais entre a equipe de trabalho (coordenador, professores e estagiários), a fim de promover os ajustes necessários no programa.

4.4 Avaliação do Programa de Ginástica Laboral

A fase de avaliação dos resultados acontece no final do projeto piloto e a cada 3 ou 6 meses do programa. Tem como objetivo avaliar os resultados alcançados frente aos objetivos e metas iniciais, a participação e a aceitação do programa pelos funcionários e pela empresa e a possibilidade de continuidade do projeto.

Para Lima (2003, p 85 e 86), no início do programa devem ficar claro para a empresa e aos professores, quais os itens a serem reavaliados posteriormente, para que desde o início sejam coletados os dados necessários para a reavaliação, que permitirá acompanhamento referente ao absenteísmo, à procura ambulatorial, aos acidentes de trabalho e outros fatores como melhora da condição física geral, melhora da qualidade de vida, gerenciamento do estresse e aceitação do programa. Itens que devem ser avaliados seguindo uma metodologia para a coleta e observação dos resultados.

A avaliação deve ser realizada através de observações diretas do trabalho desenvolvido pelos professores nas empresas, entrevistas junto aos operários, funcionários e empresários, fichas de dados estatísticos da empresa, reuniões e relatórios dos professores. (KOLLING, 1990, p 124)

Segundo Polito e Bergamaschi (2002, p 71), após 6 meses de programa é necessário uma nova avaliação, a fim de detectar se as metas propostas foram atingidas.

Com os resultados em mãos detecta-se a necessidade de cada área compondo um novo planejamento de atividades em conjunto, coordenadoria e professores do programa. É importante fazer uma reunião a cada 6 meses do programa com todos os participantes, com a finalidade de demonstrar os resultados obtidos, fortalecendo a importância da atividade física na empresa e estreitando o vínculo com o funcionário e a empresa. (POLITO e BERGAMASCHI, 2002, p 71)

Conforme Mendes e Leite (2004, p 69), a avaliação e o acompanhamento, bem como os ajustes necessários, deverão fazer parte da rotina diária e do processo como um todo, pois, isso possibilitará os novos ajustes e o envolvimento de todos os participantes, a fim de cultivar a consciência, a responsabilidade e manter o programa e seus resultados.

Para a avaliação de resultados, tem-se uma abordagem direcionada ao empresário e outra aos empregados, que devem ser aplicados após um período mínimo da prática da Ginástica Laboral. (MENDES e LEITE, 2004, p 44)

Segundo Polito e Bergamaschi (2002, p 82), o questionário apresentado no quadro 02, citado na página 37 deste trabalho, pode ser usado tanto na avaliação inicial quanto na avaliação semestral ou final do programa.

Ainda segundo autor citado acima, pode ser usado mais dois tipos de questionários para a avaliação semestral do programa (quadro 5 e 6).

Quadro 5: Ginástica na Empresa – Pesquisa Semestral

Ginástica na Empresa – Pesquisa Semestral	
Nome:	_____
Local de trabalho:	_____
Setor:	_____
Linha:	_____
Máquina:	_____
Ano de admissão:	___/___/___
Relacionamos abaixo questões que auxiliarão na avaliação de resultados da Ginástica Laboral. É importante que você responda as questões, para que possamos medir o nível de benefício	

que esta atividade pode trazer a cada um de nós, assim como identificarmos as melhorias que se fizerem necessárias.

Por favor, marque com um X a resposta que retrate a sua realidade "atual".

1) Considero minha postura boa? ____ Sim ____ Não

2) Sinto-me sempre disposto para iniciar minha jornada de trabalho? ____ Sim ____ Não

3) Identifico a diferença entre estar muscularmente tenso ou relaxado? ____ Sim ____ Não

4) Sinto dificuldade (desconforto, dor) em executar algum movimento durante o meu trabalho?
____ Sim ____ Não

5) Tenho sempre disposição física para executar tarefas extra jornada de trabalho?
____ Sim ____ Não

OBS: as questões 6, 7 e 8 deverão ser respondidas somente pelos funcionários que tenham mais de 06 meses de Ginástica Laboral.

6) O grau de preocupação com meu bem-estar, com meu condicionamento físico, assim como meu lazer aumentou? ____ Sim ____ Não

7) O relacionamento com os meus colegas de trabalho melhorou após a implantação da Ginástica Laboral? ____ Sim ____ Não

8) Identifico melhora no meu estado de humor durante o trabalho, após os exercícios de Ginástica Laboral? ____ Sim ____ Não

9) Tenho procurado o deptº médico com freqüência? ____ Sim ____ Não

Em caso afirmativo, qual é o motivo? _____

10) Tenho tido afastamentos médicos por motivo de saúde? ____ Sim ____ Não

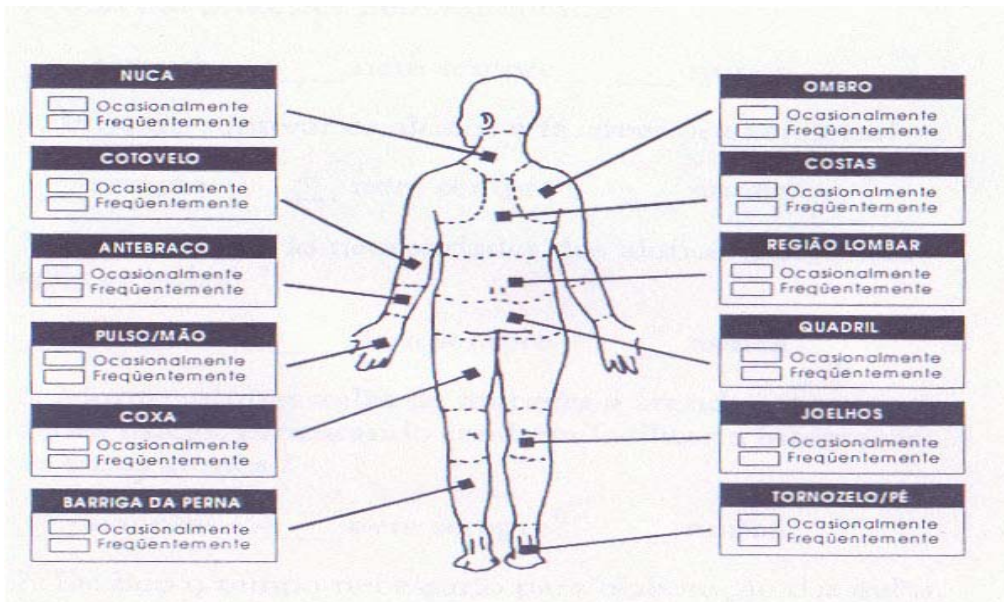
Em caso afirmativo, qual é o motivo? _____

11) Sinto-me motivado(a) para os exercícios da Ginástica Laboral? ____ Sim ____ Não

12) Motivado(a) pela Ginástica Laboral, passei a praticar atividade física também fora da Empresa? ____ Sim ____ Não

13) Sinto algum tipo de dor em alguma parte do meu corpo? ____ Sim ____ Não

Em caso afirmativo, marque com um X a parte correspondente no desenho abaixo:



Fonte: Polito e Bergamaschi (2002)

Quadro 06: Ginástica na Empresa – Grau de Satisfação dos Colaboradores da Empresa-Cliente

Ginástica na Empresa

Grau de satisfação dos colaboradores da empresa-cliente

Sua opinião a respeito do nosso trabalho é muito importante para que possamos atendê-lo cada vez melhor. Para tanto, solicitamos que dê nota de 0 a 10 a cada item relacionado abaixo.

IMPORTANTE: **não é necessário identificar-se.**

1) Professor: ____ (simpatia, responsabilidade, atenção e motivação)

2) Música: ____

3) Massagem: ____

4) Alongamento: _____

5) Aquecimento: _____

6) Exercícios com materiais: _____

7) Sugestões: _____

Fonte: Polito e Bergamaschi (2002)

O questionário de intensidade de dor (quadro 03, p 41), citado por Mendes e Leite (2004, p 46), pode ser também, usado na avaliação periódica do programa.

Ainda Mendes e Leite (2004, p 47 e 57), citam mais dois questionários para a avaliação dos resultados tanto para a empresa quanto para os trabalhadores.

Quadro 07: Questionário de Avaliação da Ginástica Laboral Junto aos Empresários

Questionário de Avaliação da Ginástica Laboral Junto aos Empresários

Este questionário tem por objetivo avaliar a Ginástica Laboral junto aos empresários ou representantes das empresas. Pretende-se, então, levantar dados sobre a Ginástica Laboral e os resultados que a mesma traz para a empresa e para os trabalhadores. Contamos com a sua colaboração, pois sua participação será fundamental para a concretização desta avaliação.

Identificação

Nome da indústria: _____

Endereço: _____

Telefone para contato: _____

Nome de quem está respondendo o questionário: _____

Cargo e graduação (formação) de quem está respondendo o questionário: _____

Características da indústria

1 – Em qual atividade a indústria atua e em que ano ela foi fundada?

() Indústria mecânica Ano: _____

() Indústria química Ano: _____

() Indústria metalúrgica Ano: _____

() Indústria têxtil Ano: _____

() Indústria de madeira Ano: _____

() Indústria gráfica Ano: _____

() Outras _____ Ano: _____

2 – Esta indústria, atualmente, adota alguma tipo de controle de produtividade?

() Sim () Direto (unidades fabricadas, faturamento)

() Indireto (absenteísmo/acidente de trabalho/
rotatividade)

() Ambos

() Outros _____

() Não

3 – Atualmente, a indústria está desenvolvendo algum programa de Qualidade Total?

() Sim () Não

4 – A indústria vem adotando intervenções econômicas nos postos e setores de trabalho?

() Sim () Não

Atenção: responda à questão 5 se você colocou sim, pelo menos, em uma das questões 2, 3 ou 4.

5 – Na sua opinião, a implantação da Ginástica Laboral, tem relação com a adoção de:

2 – Controle de produtividade () Sim () Não

3 – Gestão de qualidade total () Sim () Não

4 – Intervenção ergonômicas () Sim () Não

Atenção: responda à questão 6 somente se você colocou sim, pelo menos, em uma das questões 2, 3 ou 4.

6 – A Ginástica Laboral foi implantada:

2 – () Antes da adoção de controle de produtividade

() Após o controle de produtividade

3 – () Antes da adoção de gestão de qualidade total (QT)

() Após a gestão de QT

4 – () Antes da adoção de intervenções ergonômicas

() Após intervenções econômicas

7 – Qual o número de funcionários vinculados à empresa atualmente?

8 – Que tipo de tarefas os trabalhadores desta indústria desempenham predominantemente?

() De atenção (computação, controle visual, etc.)

() Trabalho muscular leve (trabalhos burocráticos, etc.)

() Trabalho muscular moderado (linhas de montagem de componentes etc.)

() Trabalho muscular pesado (construção civil, mineração, etc.)

() Outras _____

9 – Na sua opinião, existe relação entre a implantação da Ginástica Laboral e as novas tecnologias nesta indústria? () Sim () Não

Características da Ginástica Laboral (GL)

1 – Quando a GL foi implantada nesta indústria? (Por favor, se possível, coloque dia, mês e ano) _____

2 – Como foi feita a implantação da GL nesta indústria?

() Somente em um setor (área, unidade, departamento, etc.)

() Em toda indústria (todos os trabalhadores)

() Começou por um setor, Agora está em toda indústria

() Começou em alguns setores e agora está em toda indústria

() Começou em toda indústria e agora está somente em um setor

() Outros _____

3 – Quantos trabalhadores iniciaram fazendo GL, e quantos a estão fazendo atualmente?

Atenção: Na questão 4, enumere as cinco respostas mais importantes, na ordem crescente, ou seja, nº 1 para a mais importante, nº 2 para a segunda mais importante e assim por diante.

4 – Na sua opinião, qual é o objetivo (o porquê) desta indústria implantar a GL?

() Representação externa da empresa (publicidade)

- () Maior integração dos funcionários com a empresa
- () Prevenção e redução de doenças ocupacionais (LER/DORT, lombalgias, etc.)
- () Melhora das relações entre os funcionários
- () Aumento da produtividade
- () Redução de acidentes de trabalho
- () Quebra no ritmo de trabalho
- () Melhora das condições de ambiente de trabalho
- () Início ou continuidade de um programa de qualidade de vida no trabalho
- () Diminuição do estresse
- () Aumento da motivação dos trabalhadores
- () Diminuição do tempo e da quantidade de afastamento por doenças ocupacionais
- () Início ou continuação de um programa de ergonomia
- () Outros _____

5 – Quantas vezes por dia a GL é aplicada para um determinado grupo de trabalhadores?

- () 1 () 2 () 3 () 4 () 5

6 – Quantas vezes na semana a GL é aplicada para um determinado grupo de trabalhadores?

- () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 ou mais

7 – Quando a GL é aplicada?

- () Pela manhã, precedendo a ida aos postos de trabalho
- () No fim da manhã, precedendo a ida ao almoço
- () Durante uma pausa no meio da manhã
- () Logo após o término do expediente de trabalho
- () Logo após o retorno do almoço
- () Durante uma pausa no meio da tarde
- () Outros _____

8 – Quais os turno que praticam a GL?

- () Manhã () Tarde () Noite

9 – Em média, quanto tempo dura a GL?

- () Menos de 10 minutos () 10 minutos
 () 15 minutos () Mais de 15 minutos

10 – A GL é:

Compensada com hora extra () Sim () Não

Compensada com contratação

de novos funcionários () Sim () Não

Descontada do salário () Sim () Não

Realizada fora do horário de trabalho () Sim () Não

11 – A GL é obrigatória?

() Sim () Não

12 – De quem é a responsabilidade de ministrar a GL nesta empresa?

() Profissional de educação física

() Estagiário de educação física

() Funcionário voluntário/multiplicador treinado

() Fisioterapeuta

() Equipe multidisciplinar. Cite os profissionais envolvidos: _____

() Outros _____

13 – De quem é a responsabilidade de coordenar o programa de GL?

() Profissional de educação física

() Diretoria da empresa

() Estagiário de educação física

() Funcionário voluntário

() Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT)

() Especificamente o Setor de Segurança do Trabalho

() Especificamente o Setor de Medicina do Trabalho

() Divisão de Treinamento, Desenvolvimento e de Recursos Humanos

() Setor de Qualidade de Vida da Empresa

() Associação ou clube da empresa

() Outros _____

14 – Onde é aplicada a GL?

- Em quadras cobertas
- No próprio ambiente de trabalho
- Ao ar livre, quando o clima favorece
- Outros _____

Resultados e mudanças após implantação da Ginástica Laboral (GL)

Neste bloco de perguntas, enumere as cinco respostas mais importantes na ordem crescente, ou seja, nº 1 para a mais importante, nº 2 para a segunda mais importante e assim por diante.

1 – Na sua percepção, quais os resultados encontrados para os trabalhadores após a implantação da GL?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Melhorou a qualidade de vida (QV) | <input type="checkbox"/> Piorou a QV |
| <input type="checkbox"/> Aumentou a fadiga e o estresse | <input type="checkbox"/> Diminui a fadiga e o estresse |
| <input type="checkbox"/> Aumentou o desempenho no trabalho | <input type="checkbox"/> Diminui o desempenho no trabalho |
| <input type="checkbox"/> Aumentou a auto-estima e o autoconceito | <input type="checkbox"/> Diminui a auto-estima e o autoconceito |
| <input type="checkbox"/> Melhorou a saúde | <input type="checkbox"/> Piorou a saúde |
| <input type="checkbox"/> Aumentou a fadiga muscular | <input type="checkbox"/> Diminui a fadiga muscular |
| <input type="checkbox"/> Aumentou a integração com os colegas | <input type="checkbox"/> Diminui a integração com os colegas |
| <input type="checkbox"/> Aumentou a autodisciplina | <input type="checkbox"/> Diminui a autodisciplina |
| <input type="checkbox"/> Melhorou o bem-estar geral | <input type="checkbox"/> Piorou o bem-estar geral |
| <input type="checkbox"/> Aumentou a disposição ao trabalho | <input type="checkbox"/> Diminui a disposição ao trabalho |
| <input type="checkbox"/> Aumentou a dor e o cansaço | <input type="checkbox"/> Diminuiu a dor e o cansaço |
| <input type="checkbox"/> Outros _____ | |

Não esqueça, continue enumerando as cinco respostas mais importantes das perguntas na ordem crescente, ou seja, nº 1 para a mais importante, nº 2 para a segunda mais importante e assim por diante.

2 – No seu ponto de vista, quais os resultados encontrados para a indústria após a implantação da GL?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Aumentou a produtividade | <input type="checkbox"/> Diminui a produtividade |
| <input type="checkbox"/> Não mudou a produtividade | |
| <input type="checkbox"/> Aumentaram os acidentes de | <input type="checkbox"/> Diminuíram os acidentes de |

trabalho

() Aumentaram as doenças
ocupacionais (DO)

() Aumentou o absenteísmo

() Aumentou o afastamento por DO

() Aumentou a satisfação trabalhador
com a empresa

() Melhorou o relacionamento
Chefia /trabalhador

() Outros: _____

trabalho

() Diminuíram as doenças
ocupacionais (DO)

() Diminuiu o absenteísmo

() Diminui o afastamento por DO

() Diminuiu a satisfação trabalhador
com a empresa

() Piorou o relacionamento
chefia/trabalhador

3 – Foi utilizado algum tipo de instrumento para medir estes resultados para:

Os trabalhadores () Sim () Não

A empresa () Sim () Não

4 – Na sua percepção, quais as mudanças que ocorreram para a vida dos trabalhadores após a implantação da GL?

() Boa aceitação da GL

() Não aceitação da GL

() Aumento da consciência sobre
saúde

() Diminuição da consciência sobre
saúde

() O trabalho ficou mais atribulado

() O trabalho ficou menos atribulado

() Melhorou o humor

() Piorou o humor

() Aumentou a polivalência
no trabalho

() Trabalho tornou-se cada vez mais
especializado

() Aumentou a consciência consigo mesmo sobre outros aspectos da vida

() Outros _____

5 – No seu ponto de vista, quais as mudanças que ocorreram no dia-a-dia desta indústria após a implantação da GL?

() Aumentou o ritmo de produção e
trabalho

() Diminuiu o ritmo de produção e
trabalho

() Aumentou a jornada de trabalho

() Diminui a jornada de trabalho

() Trabalhadores considerados
homens-máquina

() Trabalhadores considerados
humanos

<input type="checkbox"/> Começaram a investir em treinamento para o trabalhador	<input type="checkbox"/> Pararam de investir em treinamento para o trabalhador
<input type="checkbox"/> Fizeram intervenções ergonômicas	<input type="checkbox"/> Pararam com as intervenções ergonômicas
<input type="checkbox"/> Implantaram comitês de ergonomia	<input type="checkbox"/> Revezamento de postos
<input type="checkbox"/> Começaram a investir em saúde(QV)	<input type="checkbox"/> Pararam de investir em saúde(QV)
<input type="checkbox"/> Melhorou a qualidade do produto final	<input type="checkbox"/> Piorou a qualidade do produto final
<input type="checkbox"/> Facilitou a implantação do ISO 9000	<input type="checkbox"/> Piorou a implantação do ISO 9000
<input type="checkbox"/> Visão para a medicina preventiva	<input type="checkbox"/> Visão para a medicina curativa
<input type="checkbox"/> Aumentou a quantidade de erros	<input type="checkbox"/> Diminuiu a quantidade de erros
<input type="checkbox"/> Outras: _____	

Fonte: Mendes e Leite (2004)

Quadro 08: Questionário de Avaliação da Ginástica Laboral Junto aos Trabalhadores

Questionário de Avaliação da Ginástica Laboral Junto aos Trabalhadores	
<p>Este questionário tem por objetivo avaliar a Ginástica Laboral (GL) junto aos trabalhadores. Pretende-se, então, levantar dados sobre a GL e os resultados que a mesma traz para a empresa e para os trabalhadores. Contamos com sua colaboração, pois sua participação será fundamental para a concretização desta avaliação.</p>	
Identificação	
Nome da indústria: _____	
Função que exerce: _____	Ramal para contato: _____
Idade: _____	Data de nascimento: ____/____/____ Sexo: () Masculino () Feminino
Data de preenchimento: ____/____/____	
Características do trabalhador e da indústria	
1 – Qual é o seu grau de escolaridade?	
<input type="checkbox"/> 1º grau completo <input type="checkbox"/> 1º grau incompleto	

2º grau completo 2º grau incompleto

3º grau completo 3º grau incompleto

2 – Em que setor você trabalha nesta indústria?

3 – Dentro do setor em que você trabalha, há rotatividade de tarefas nos postos de trabalho normalmente?

Nunca houve

Houve antes da implantação da GL

Houve após a implantação da GL

Há eventualmente

4 – Em que horário você trabalha nesta indústria (esta questão poderá ter mais de uma resposta) Manhã Tarde Noite Madrugada

5 – Há quanto tempo você trabalha nesta indústria?

6 – Há quanto tempo você trabalha no seu setor?

7 – Que tipo de tarefa você desempenha predominantemente?

Computação e controle visual

Trabalhos burocráticos e administrativos em geral

Linhas de montagem em geral

trabalhos pesados (levantamentos de peso)

Outras _____

8 – Na sua opinião, a GL tem influenciado sua hora de lazer (tempo livre)?

Sim Não

9 – Como ficaram suas atividades de lazer após a implantação da GL?

Ficaram menos ativas

Ficaram mais ativas

Permaneceram ativas

Outras _____

Por quê? _____

10 – Apesar da GL ser aplicada durante o seu expediente de trabalho, você a considera como parte de seu lazer? () Sim () Não

Por quê? _____

11 – Você pratica atividade física fora do seu horário de trabalho? () Sim () Não

(Se sua resposta for negativa, vá para a questão nº 1 do próximo bloco de perguntas)

12 – Que tipo(s) de atividade(s) física(s) você pratica?

13 – No total, quantas vezes por semana você pratica atividade física fora do horário de trabalho? () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 ou mais

14 – Você começou a praticar atividade(s) física(s), fora do expediente de trabalho em virtude da GL? () Sim () Não

Características da ginástica laboral (GL)

1 – Há quanto tempo você pratica a GL?

2 – As aulas de GL são praticadas com música? () Sim () Não

3 – Você gosta(ria) de música durante as aulas de GL? () Sim () Não () Indiferente

4 – Durante o seu dia de trabalho, você percebe a GL como uma prática:

() Muito ruim () Ruim () Regular () Boa () Muito boa

Resultados e mudanças após a implantação da GL

1 – Na sua percepção, marque o(s) porquê(s) de esta empresa ter implantado a GL?

(Esta questão poderá ter, no máximo, cinco respostas)

() Prevenção e redução de doenças ocupacionais

() Aumento da produtividade

() Diminuição do tempo e da quantidade de afastamento por doenças ocupacionais

() Redução de acidentes de trabalho

() Diminuição do estresse ocupacional

() Início ou continuação dos programas de ergonomia

- Quebra do ritmo de trabalho
- Início ou continuação dos programas de qualidade de vida no trabalho
- Outros _____

2 – Quanto a resultados e mudanças encontrados em você após a implantação da GL, você percebeu que:

(Esta questão poderá ter, no máximo, Cinco respostas)

- Começou a aproveitar melhor o tempo livre
- Diminuiu o seu cansaço (fadiga)
- Começou a cuidar mais de sua saúde
- Melhorou o seu humor
- Melhorou sua qualidade de vida
- Diminuíram suas dores no corpo
- Melhorou sua saúde
- Começou a praticar atividade física
- Diminuiu seu estresse
- Outros _____

3 – Quanto a resultados e mudanças ocorridas após a implantação da GL, você percebeu que: (esta questão poderá ter, no máximo, cinco respostas)

- Diminuíram suas doenças ocupacionais
- Aumentou sua produtividade
- Melhorou a integração com seus colegas
- Diminuíram suas faltas no trabalho
- Aumentou seu desempenho no trabalho
- Aumentou seu nível de atenção no trabalho
- Aumentou sua disposição para o trabalho
- Melhorou sua integração com a chefia
- Diminuiu a quantidade de seus afastamentos médicos
- Aumentou sua satisfação com a empresa
- Diminuiu seu tempo de afastamento médico
- Aumentou a quantidade de seus afastamentos médicos
- Diminuíram seus acidentes no trabalho
- Outros _____

4 – Após a implantação da GL, você percebeu alguma mudança/resultados (positivo e/ou negativo) com a empresa? Sim, percebi Não percebi

(Se a resposta for negativa, vá para a questão nº 6)

5 – Então, cite as principais mudanças e resultados (positivos e/ou negativos) ocorridos, com a empresa, após a implantação da GL.

6 – Cite as mudanças/resultados (negativos e/ou positivos) que ocorreram com você ou com a empresa após a implantação da GL, que você acha muito importante e que não foram tratadas nas questões anteriores:

7 – Dê 3 sugestões para melhorar a GL que você pratica:

1) _____

2) _____

3) _____

Fonte: Mendes e Leite (2004)

O questionário apresentado por Martins (2001, p 111), e citado no quadro 04 (p 42), sobre os trigger points, podem ser usados nesta etapa para comparar as mudanças na intensidade de dor com o andamento do programa.

Segundo Lima (2003, p 61), cuidados devem ser tomados quando é usado os questionários de intensidade de dor, pois estes tendem a ser de opiniões subjetivas dependendo de muitas variáveis, portanto não deve ser o único meio avaliativo para a orientação do programa.

Os resultados obtidos com as avaliações no início e durante o período de desenvolvimento do programa devem ser apresentadas a todos os participantes, incluindo professores, coordenadores, funcionários e empresários, mostrando comprometimento com o programa e conquistando credibilidade e confiança por parte da empresa e seus colaboradores.

4.5 Apresentação do Projeto de Ginástica Laboral na Empresa

Após a etapa de estruturação, tomando conhecimento do funcionamento, estrutura e necessidades da empresa, com os devidos questionários e pesquisas coletadas, deve-se apresentar um projeto para a implantação da Ginástica Laboral na empresa.

Segundo Deliberato (2002, p 199), há duas maneiras de apresentar um projeto à empresa. A primeira e mais tradicional é apresentando-o ao setor de recursos humanos, pois ele é o responsável pelos programas de recrutamento, seleção, treinamento, benefícios e direitos sociais, folha de pagamento, horas extras e tudo referente à interface entre a empresa e o funcionário. Outra maneira é através do setor de saúde ocupacional, se a empresa o tiver. A vantagem, neste caso, é representada pelo fato do interlocutor compreender os aspectos técnicos envolvidos no projeto.

Para Polito e Bergamaschi (2002, p 58), o profissional de Ginástica Laboral ou sua empresa deverá preparar um portfólio para sua apresentação à empresa. Posteriormente marcar visita de divulgação do projeto.

O profissional que apresentará o projeto tem que saber vender e acreditar no seu produto, assim como enfatizar os aspectos positivos de programas de saúde ocupacional nas empresas.

A Ginástica Laboral tem que ser apresentada à empresa como um valor agregado ao produto ou serviço que ela vende, assim as pessoas passarão a consumir mais os produtos e serviços desta empresa, por causa da boa imagem desencadeada pelo sentimento de responsabilidade social que será obtida através de políticas de saúde ocupacional. (MENDES e LEITE, 2004, p 79)

A apresentação do projeto à empresa deve ser a mais objetiva possível. O profissional tem que estar preparado para responder a todas as perguntas e tirar as dúvidas com o máximo de objetividade, demonstrando conhecimento e segurança sobre o assunto. (DELIBERATO, 2002, p 200)

Segundo Martins (2001, p 70) um projeto de promoção de saúde ao trabalhador deve ser sucinto, esclarecendo:

- A identificação das metas do programa;
- Os testes e questionários que serão aplicados;
- A idealização das etapas de implantação (quais, quando e onde), incluindo as características do projeto piloto;
- Os dados financeiros de empresas que mantêm programas de promoção da saúde;
- As sessões de Ginástica Laboral (duração e frequência);
- Custos das sessões de Ginástica Laboral, aplicação de testes e questionários e elaboração de dicas e palestras.

Para Polito e Bergamaschi (2002, p 54), após a avaliação diagnóstica, elabora-se o projeto a ser apresentado na empresa alvo, devendo fazer parte deste projeto:

- Os objetivos da Ginástica Laboral;
- As características do público-alvo, utilizando-se dos fatores principais identificados na avaliação diagnóstica;
- Os benefícios do programa para o trabalhador e para a empresa;
- Os horários a serem desenvolvidas as atividades;
- Os tipos de atividades a serem executadas, citando as estratégias a serem usadas para atingir os objetivos propostos;
- Os materiais a serem utilizados, ou seja, aqueles a serem adquiridos pela empresa ou não;
- Custos do programa.

Mendes e Leite (2004, p 41), sugerem um modelo de projeto a ser entregue e cita que este pode ser adaptado a cada empresa de acordo com as suas características e realidades:

- Resumo: deve conter a importância da Ginástica laboral e seus benefícios;
- Introdução: introduz o tema Ginástica Laboral e ressalta o impacto positivo sobre a empresa e trabalhadores. Pode trazer os resultados obtidos com a Ginástica Laboral em outros lugares de trabalho;
- Ginástica laboral:
 1. Definição: defini o tipo de Ginástica Laboral a ser implantada;
 2. Objetivos: objetivos gerais e específicos a serem alcançados;
 3. Prescrição dos exercícios: tipos de atividades propostas;
 4. Resultados obtidos: resultados em outras pesquisas ou a experiência do profissional, apresentando subsídios técnicos e precisos.
- Desenvolvimento do projeto:
 1. Primeira fase (estruturação): composição do grupo de trabalho, obtenção da estatística dos setores e composição da população-alvo;
 2. Segunda fase (planejamento): seleção dos tipos de exercícios e organização dos horários de pausa ativa;

3. Terceira fase (execução): pausas ativas, reuniões técnicas e retroalimentação;
 4. Quarta fase (avaliação): instrumentos que possam ser aplicados antes, durante e após o programa de Ginástica Laboral.
- Referências: referencial teórico no qual o profissional de Ginástica Laboral se baseou para traçar suas metas de trabalho, acompanhar e demonstrar os resultados para os empresários.

Conforme Deliberato (2002, p 200), em relação ao custo de elaboração do projeto, pode-se cobrar uma taxa para cobrir as despesas referentes a sua elaboração. Pois, com a apresentação do projeto, já é possível, para a empresa solicitante, identificar uma série de condições irregulares, de modo que o trabalho realizado até este momento, independentemente do orçamento ser aceito ou não, já caracteriza uma prestação de serviço de consultoria. Este valor pode ser descontado posteriormente, no momento em que o contrato entre o profissional e a empresa for estabelecido.

4.6 Custos do Programa de Ginástica Laboral

No momento capitalista de hoje e de livre concorrência entre as empresas, estas querem retorno de todo investimento realizado. Portanto, todo investimento na área de promoção de saúde organizacional ainda apresenta uma certa dificuldade em mensurar o quanto de retorno alcançou ao realizar o investimento na qualidade de vida de seus trabalhadores.

Porém, ao investir na saúde dos empregados a empresa não perde dinheiro. Ao contrário, o aumento da produtividade fica interligado ao baixo índice de absenteísmo, menores gastos com despesas médicas e menor tempo perdido com o treinamento de trabalhadores substituídos.

Segundo Schmitz (1990, p 121), a questão dos custos é totalmente compensada em função dos resultados obtidos, pois os dez minutos de parada na fábrica, não acarreta diminuição da produção que, se não aumenta, é mantida.

Pesquisa elaborada pela Agência Fitness, que administra o fitness center da Empresa Natura no Brasil, comprova que além do lucro gerado quando os funcionários apresentam melhor saúde física e mental, é possível reduzir custos. Apresentando dados sobre redução de gastos com o plano de saúde dos profissionais fisicamente ativos da ordem de 31,93%. (REVISTA FITNESS BUSINESS LATIN AMÉRICA, 2004, p 39).

Pelo fato dos resultados obtidos com Ginástica Laboral não estarem em sintonia com os objetivos iniciais da empresa e dos trabalhadores, os números de implantações destes

tipos de programa são baixos. Porém, os dois objetivos serão alcançados ao mesmo tempo – aumento de produtividade e qualidade de vida – por meio da pausa ativa. (MENDES e LEITE, 2004, p 73)

Portanto, ao inserir o custo ao projeto do programa de Ginástica Laboral deve ser enfatizado todos os seus benefícios aos empresários, valorizando o trabalho do profissional de Educação Física.

De acordo com Polito e Bergamaschi (2002, p 55), o custo do projeto deve ser composto seguindo estes parâmetros:

- Definir o número de professores de acordo com o número de funcionários da empresa e valor da hora/aula a ser paga de acordo com o mercado;
- Calcular os encargos a serem pagos referentes ao registro de seus professores;
- Incluir os impostos pagos pela sua empresa;
- Acrescentar o custo do transporte dos professores;
- Somar o custo do material utilizado para a manutenção do programa, como: xerox, livros, cds;
- Definir o salário do coordenador do projeto;
- Acrescentar o lucro após a soma de todos estes itens, que deverá ser entre 15 a 25%.

Para Polito e Bergamaschi (2002, p 56), o valor do programa de Ginástica Laboral pode ser apresentado de duas formas: valor fechado por mês; e valor por hora/aula. O valor fechado por mês é o mais viável, tanto para os clientes tanto para a empresa ou profissional de Ginástica Laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Ginástica Laboral vem sendo utilizada pelas empresas a muito tempo, hoje em dia a sua utilização está mais difundida, como forma de prevenção de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e como medida de complemento num programa de ergonomia.

Durante a pesquisa percebemos que a promoção de saúde e a prevenção de doenças ocupacionais por programas de Ginástica Laboral se fazem necessárias, pois sabemos que a tensão física e emocional dos colaboradores das empresas contribui para dores corporais, diminuindo sua capacidade de produzir, concorrendo para prejuízos das empresas.

O profissional de Educação Física tem neste segmento de mercado, uma grande chance de ajudar as pessoas em seu ambiente de trabalho, a adquirirem melhores condições e qualidade de vida.

Contudo, é necessários uma ampla formação técnica e conhecimento sobre o assunto para promover saúde aos trabalhadores. Os métodos descritos neste trabalho de elaboração e implantação de programas de Ginástica Laboral servem e vem orientar estes profissionais para alcançarem seus objetivos em determinada empresa.

O profissional responsável pelo programa de Ginástica Laboral deverá conhecer todos os setores da empresa. Para isso, deve lançar mão de um projeto direcionado, aplicando os questionários investigativos, elaborando palestras e reuniões, a fim de ampliar seus conhecimentos diante de seu público alvo.

É necessário seguir todos os passos para a elaboração do programa, a estruturação, o planejamento, a execução e a avaliação do programa para que este tenha uma base científica e obtenha credibilidade no seu desenvolvimento.

O profissional responsável deverá, também, rever os objetivos do programa assim que necessário, avaliando-o através dos mesmos questionários investigativos apresentados neste trabalho. Por fim, é necessária a apresentação dos resultados a seus maiores interessados, a empresa e seus colaboradores, decidindo pela continuidade do projeto ou não.

É importante salientar que todos os métodos apresentados neste trabalho podem ser adaptados conforme as necessidades específicas de cada empresa e para cada objetivo a ser alcançado. Tornando esta área um campo amplo para estudos e pesquisas, que serão necessárias para o desenvolvimento de diversas técnicas que poderão complementar as já existentes, promovendo maior segurança para o profissional atuar na área e maior credibilidade ao programa a ser desenvolvido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros

1. ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. In: Coleção Primeiros Passos São Paulo: Brasiliense, 2000. 171p.
2. BRASIL. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desporto. **Esporte e Lazer na Empresa**. Brasília: MEC / SEED, 1990. 221p.
3. CENTRO UNIVERSITÁRIO MONTE SERRAT. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. **Diretrizes para apresentação de teses, monografias e trabalhos de conclusão de curso**. Santos, SP, 2003. 77p.
4. DELIBERATO, Paulo Cezar Porto. **Fisioterapia preventiva: fundamentos e aplicações**. São Paulo: Manole, 2002. 362p.
5. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993. 541p.
6. LIMA, Valquíria de. **Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. São Paulo: Phorte, 2003. 240p.
7. MARTINS, Caroline de O. **Ginástica laboral: no escritório**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2001. 111p.
8. MENDES, Ricardo A.; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: Manole, 2004. 208p.
9. POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine C. **Ginástica laboral: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002. 97p.
10. SEVERINO, Antônio J. **Metodologia do trabalho científico**. 21. ed. São Paulo: Cortez, 2000. 279p.

Periódicos

1. REVISTA BUSINESS LATIN AMÉRICA. **Atividade física em empresa gera redução de gastos com plano de saúde**. São Paulo, v.13, p. 39, maio/junho de 2004.
2. REVISTA E.F. **Ginástica laboral: competência do profissional e educação física**. Brasília: CONFEF, v.13, p. 04, ago. 2004.

Artigos

1. BARTICIOTI, Fabiana. Programa de pausa no trabalho: uma proposta de abordar qualidade de vida nas empresas. **Congresso**

- Científico Latino Americano da FIEP/UNIMEP**. Piracicaba, SP, 2, p. 316, 2002.
2. COSTA, Lamartine Pereira da. Fundamentos do lazer e esporte na empresa. Brasil. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desportos. In: **Esporte e Lazer na Empresa**. Brasília: MEC / SEED, 1990. 221p.
 3. DIAS, Leticia Rios. et al. Análise de fatores ambientais e a relação com aspectos subjetivos entre funcionários de uma agência bancária. **Revista Kinesis**, Santa Maria, Rs, 26, p. 09, maio de 2002.
 4. KOLLING, Aloysio. Ginástica laboral compensatória. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desportos. In: **Esporte e Lazer na Empresa**. Brasília: MEC / SEED, 1990. 221p.
 5. LIMA, Celimara Gamba. A influência da ginástica laboral sobre o queixa de dor corporal. Revista Corpo e Consciência. **Revista da Faculdade de Educação Física de Santo André**, Santo André, SP, 11, p. 49, 1º semestre de 2003.
 6. SCHIMITZ, João Carlos. Ginástica laboral compensatória: relato da experiência de Novo Hamburgo. Brasil. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desportos. In: **Esporte e Lazer na Empresa**. Brasília: MEC / SEED, 1990. 221p.