

UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESEF – ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA

**MOTIVOS DE ADESÃO E NÃO ADESÃO NO PROGRAMA DE
GINÁSTICA LABORAL DESENVOLVIDO NUMA INSTITUIÇÃO
BANCÁRIA**

Felipe Gonçalves Louzada

Porto Alegre, dezembro de 2010

UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESEF – ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA

MOTIVOS DE ADESÃO E NÃO ADESÃO NO PROGRAMA DE
GINÁSTICA LABORAL DESENVOLVIDO NUMA INSTITUIÇÃO
BANCÁRIA

Felipe Gonçalves Louzada

Projeto de pesquisa apresentado a
Escola de Educação Física da
UFRGS como requisito para
obtenção do título de Bacharel em
Educação Física.

Orientador: Adroaldo Cezar Araujo Gaya

Porto Alegre, dezembro de 2010

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que desempenharam, direta ou indiretamente, esforços para que este estudo fosse concluído com sucesso.

A Instituição de Ensino – ESEF-UFRGS – que possibilitou e lapidou o aprendizado de forma mais efetiva, contribuindo não somente para a realização deste estudo, bem como para a formação profissional qualificada.

Na figura do professor e orientador, Adroaldo Cezar Araujo Gaya, deposito meus agradecimentos a todo o empenho para a concretização deste trabalho, juntamente com a figura de Daniel Carlos Garlipp, que não mediu esforços para o mesmo.

Ficam os agradecimentos a todos professores, amigos, colegas de profissão e familiares que acompanharam e, da melhor forma possível, contribuíram, para a realização deste estudo.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	6
LISTA DE GRÁFICOS.....	7
1. INTRODUÇÃO.....	8
2. OBJETIVOS.....	11
2.1. Objetivos Gerais.....	11
2.2. Objetivos Específicos.....	11
3. REVISÃO DE LITERATURA.....	12
3.1. TRABALHO.....	12
3.1.1. Ambiente de Trabalho.....	12
3.1.2. Doenças Relacionadas ao Trabalho: Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - LER/DORT.....	14
3.1.3. O Estresse e o Trabalho.....	20
3.1.4. Normas Regulamentadoras.....	22
3.2. ERGONOMIA.....	24
3.2.1. A Prescrição da Ginástica Laboral a partir da Avaliação Ergonômica.....	24
3.2.1.1. Apreciação Ergonômica.....	25
3.2.1.2. Diagnose Ergonômica.....	25
3.2.1.3. Alguns Fatores de Risco que devem ser Considerados na Ergonomia.....	25
3.2.1.4. Elaboração de um Programa de Ginástica Laboral.....	26
3.2.2. Importância da Pausa durante a Jornada de Trabalho.....	27
3.3. ATIVIDADE FÍSICA E EXERCÍCIO FÍSICO.....	27
3.3.1. A Importância da Prática de Atividades Físicas no Local de Trabalho.....	31
3.4. GINÁSTICA LABORAL.....	32
3.4.1. Conceitos de Ginástica Laboral.....	32
3.4.2. Histórico da Ginástica Laboral.....	33
3.4.3. Objetivos, Importância e Benefícios da Ginástica Laboral.....	35
3.4.4. Tipos de Ginástica Laboral.....	41
3.4.4.1. Ginástica Preparatória ou de Aquecimento.....	41
3.4.4.2. Ginástica Compensatória ou de Pausa.....	42

3.4.4.3. Ginástica de Relaxamento ou Final de Expediente.....	42
3.4.4.4. Ginástica Corretiva ou Postural.....	43
3.4.4.5. Ginástica Terapêutica.....	43
3.4.4.6. Ginástica de Manutenção ou Conservação.....	43
3.5. MOTIVAÇÃO.....	44
3.5.1. Motivações para a Prática de Atividades Físicas no Trabalho.....	46
3.5.2. Motivações para a Prática de Exercícios Físicos fora do Ambiente de Trabalho.....	47
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	49
4.1. Problema.....	49
4.2. População e Amostra.....	49
4.2.1. População.....	49
4.2.2. Amostra.....	49
4.2.3. Procedimentos para seleção da amostra.....	49
4.3. Pressupostos Éticos.....	50
4.4. Desing da Pesquisa.....	50
4.5. Instrumento.....	50
4.6. Procedimentos para coleta das informações.....	50
4.7. Tratamento dos Dados.....	51
5. RESULTADOS.....	52
6. DISCUSSÃO.....	69
7. CONCLUSÃO.....	77
8. REFERÊNCIAS.....	78
 ANEXOS	
ANEXO A.....	87
ANEXO B.....	89

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Fatores de Risco das Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT).....	19
Tabela 2 – Resultados Positivos de Programas de Ginástica Laboral.....	40
Tabela 3 – Principais Motivos que Levam os Funcionários a Praticarem a Ginástica Laboral.....	56
Tabela 4 – Principais Motivos que Levam os Funcionários a Praticarem a Ginástica Laboral Separado por Sexo.....	57
Tabela 5 – Principais Motivos que Levam os Funcionários a Não Praticarem a Ginástica Laboral.....	59
Tabela 6 - Principais Motivos que Levam os Funcionários a Não Praticarem a Ginástica Laboral Separado por Sexo.....	60
Tabela 7 – Relação Entre a Prática da Ginástica Laboral na Empresa e a Realização de Exercícios Físicos Fora do Ambiente de Trabalho.....	63
Tabela 8 - Relação Entre a Prática da Ginástica Laboral na Empresa e a Realização de Exercícios Físicos Fora do Ambiente de Trabalho Para o Sexo Masculino.....	64
Tabela 9 - Relação Entre a Prática da Ginástica Laboral na Empresa e a Realização de Exercícios Físicos Fora do Ambiente de Trabalho Para o Sexo Feminino.....	65
Tabela 10 – Principais Exercícios Físicos Realizados Fora do Ambiente de Trabalho.....	66
Tabela 11 – Principais Exercícios Físicos Realizados Pelo Sexo Masculino Fora do Ambiente de Trabalho.....	67
Tabela 12 – Principais Exercícios Físicos Realizados Pelo Sexo Feminino Fora do Ambiente de Trabalho.....	67

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Principais Motivos que Levam os Funcionários a Praticarem a Ginástica Laboral	56
Gráfico 2 – Principais Motivos que Levam os Funcionários do Sexo Masculino a Praticarem a Ginástica Laboral.....	58
Gráfico 3 – Principais Motivos que Levam os Funcionários do Sexo Feminino a Praticarem a Ginástica Laboral.....	58
Gráfico 4 – Principais Motivos que Levam os Funcionários a Não Praticarem a Ginástica Laboral.....	59
Gráfico 5 – Principais Motivos que Levam os Funcionários do Sexo Masculino a Não Praticarem a Ginástica Laboral.....	61
Gráfico 6 – Principais Motivos que Levam os Funcionários do Sexo Feminino a Não Praticarem a Ginástica Laboral.....	61
Gráfico 7 - Relação Entre a Prática da Ginástica Laboral na Empresa e a Realização de Exercícios Físicos Fora do Ambiente de Trabalho.....	62
Gráfico 8 - Relação Entre a Prática da Ginástica Laboral na Empresa e a Realização de Exercícios Físicos Fora do Ambiente de Trabalho para o Sexo Masculino.....	63
Gráfico 9 - Relação Entre a Prática da Ginástica Laboral na Empresa e a Realização de Exercícios Físicos Fora do Ambiente de Trabalho para o Sexo Feminino.....	65

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é essencial para o desenvolvimento das sociedades e, por isso, vem sofrendo grandes transformações decorrentes da evolução cultural do homem. Neste sentido, o avanço tecnológico contribui para a pouca mobilidade do trabalhador e, com isso, tornando-o mais sedentário.

Os novos postos de trabalho ocasionam dificuldade de cooperação e comunicação, levando ao isolamento, o que estimula o envolvimento do trabalhador com a monotonia das tarefas. Isso acarreta cansaço, ao mesmo tempo em que lhe é exigido alto grau de atenção e respostas rápidas. Na prática, pessoas que não se sentem satisfeitas e tranquilas em seu ambiente de trabalho, e cujos níveis de tensão e insegurança são significativos, tornam-se mais predispostas a sofrerem acidentes de trabalho e cometerem erros. Além disso, tendem a resistir mais aos programas de prevenção (CAÑETE, 1996).

A organização do trabalho visa otimizar os recursos e as novas tecnologias disponíveis. No entanto, quando um posto de trabalho é implantado sem levar em consideração os critérios da ergonomia, podem ocorrer disfunções tendo como consequências afastamentos médicos e queixas dos funcionários (GONÇALVES *et al. apud* TIMOSSI, FRANCISCO e MICHALOSKI, 2006).

A ergonomia é o estudo do comportamento do homem em relação ao seu trabalho. Segundo a Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO (2000) *apud* MONTEIRO (acessado em 02/04/2009), a ergonomia tem por finalidade de modificar os sistemas de trabalho para adequar as atividades nele existentes às características, habilidades e limitações das pessoas com vistas ao seu desenvolvimento eficiente, confortável e seguro.

Para tanto, ocorre à observação do ambiente laboral, buscando interpretar o modelo operacional pelo enfoque sistêmico, caracterizando, delimitando e hierarquizando seus principais problemas. Estuda-se o ambiente físico, organizacional e tecnológico da tarefa, a biomecânica, o tempo de execução de atividades, as posturas assumidas e as atividades das tarefas.

Atualmente, a empresa que não se volta à qualidade de vida de seus funcionários, não continua competitiva no mercado, visto que a produtividade é diretamente proporcional à saúde do indivíduo. E é no âmbito de se promover saúde mental, amenizando o estresse, e física, combatendo os males como sedentarismo e

esforços repetitivos que a tecnologia proporciona, é que a ginástica laboral tem sido uma importante alavanca nesse processo (PAGLIARI *apud* OLIVEIRA, OLIVEIRA, SANTOS e DECOL, 2007).

Sempre que um programa de ginástica laboral é implantado numa empresa, já são conhecidos dos profissionais da saúde, engenharia de segurança do trabalho e recursos humanos, os problemas que levaram a solicitá-lo. Na maioria das vezes associados a prejuízo com absenteísmo, baixa produtividade, causas trabalhistas, ou acidente de trabalho, esses problemas não podem ser sanados apenas com os exercícios. Necessitam de programas mais amplos de Gestão de Custos Humanos no Trabalho, de preferência aqueles que partam de ferramentas diagnósticas precisas, como a avaliação ergonômica.

A ginástica laboral, neste meio, surgiu como forma de prevenção contra os problemas causados pelas LER/DORT. A ginástica laboral está suprindo, ao menos em partes, esta necessidade de um “espaço de liberdade”, de uma quebra de ritmo, na rigidez e na monotonia do trabalho. Além disso, a organização do trabalho ataca primeiramente e maciçamente a vida mental dos indivíduos. O desgaste neste aspecto é bem maior devido a todo o esforço para manter-se sob controle. Assim ao começarem a participar da ginástica, os trabalhadores descobrem que é um momento, talvez o único do dia, onde podem ser eles mesmos de forma integrada, expandindo o corpo e a mente. É possível, então, relaxar e abrir mão do autocontrole, livres de risco de acidentes, erros e tensões. Podem sair das posturas automatizadas, conversar com seus colegas e desligar das pressões aliviando o estresse. A ginástica laboral preenche também uma carência de atenção e valorização das pessoas, sendo percebida como uma diferença da empresa para com elas e um sinal de humanização do ambiente de trabalho. Hoje parece indispensável relacionar atividade física e promoção de saúde.

As pessoas, hoje em dia, estão cada vez mais em busca de um estilo de vida ativo e saudável. Os fatores que podem influenciar essa busca a prática regular de exercícios físicos têm sido valorizada por inúmeros motivos, tal como os desgastes físico e mental decorrente do estresse das grandes cidades. Encontrando, assim, no exercício físico regular uma válvula de escape para minimizar os efeitos maléficos da vida moderna (TAHARA e SILVA, 2003).

COSTA e GÖTZE (2008) só vêm reforçar que o contato social e a proximidade com os colegas são eficazes na prevenção contra a monotonia, agindo, desse modo, contra o isolamento social, e incentivando a busca pelo o exercício físico.

Concomitantemente, os programas de ginástica laboral promovem a saúde mental, física e social do indivíduo (SOUZA e JÚNIOR, 2004; CANDOTTI e PRESSI, 2005).

A implantação de programas de ginástica laboral busca, não apenas a simples alteração na vida rotineira, mas despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida.

A motivação é a razão que nos leva à ação (MAGILL *apud* MALAVASI e BOTH (2005). Para BARBOSA *apud* MALAVASI e BOTH (2005), a motivação constitui o fator principal e decisivo no êxito da ação de todo e qualquer indivíduo ou empreendimento.

Em programas de ginástica laboral, comumente, a participação no início é grande, e com o passar do tempo diminui, podendo até acabar, se não forem realizadas intervenções e atitudes motivacionais para manter a frequência de participação. Por isso, manter a motivação e a participação efetiva nos programas de ginástica laboral é mais um obstáculo a ser superado.

Com o crescente avanço desta modalidade de exercício físico, o presente estudo tem como principal objetivo identificar os motivos que levam os funcionários do Banco do Estado do Rio Grande do Sul a aderirem ou não ao programa de ginástica laboral desenvolvido no mesmo.

Para tanto, ressaltará a importância da ginástica laboral para o trabalhador, esclarecendo esta população sobre os benefícios do programa. Além disso, associará a participação ou não no programa de ginástica laboral com o gênero e o nível de atividade física fora da empresa. E por fim, buscará soluções práticas para os casos de não adesão ao programa.

Portanto, o problema que sustenta essa pesquisa é: quais os motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral desenvolvido no Banco do Estado do Rio Grande do Sul por parte dos funcionários?

Responder esta questão é de extrema relevância para os profissionais que atuam neste meio, tanto para os profissionais da educação física, quanto por parte dos próprios funcionários. Tendo como base estes motivos, a prática e o desenvolvimento do programa de ginástica laboral podem ser aperfeiçoados, e com eles, há um crescimento do profissional atuante, o que beneficia os funcionários, pois com profissionais mais capacitados, os objetivos do mesmo serão atingidos de forma plena.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos Gerais

- Identificar os motivos que levam os funcionários de uma instituição bancária a praticarem a ginástica laboral;
- Identificar os motivos que levam os funcionários de uma instituição bancária a não praticarem a ginástica laboral.

2.2. Objetivos Específicos

- Descrever os principais motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral;
- Associar a participação ou não no programa de ginástica laboral com o sexo dos funcionários;
- Associar a participação ou não no programa de ginástica laboral com a prática de exercícios físicos fora da empresa.

3. REVISÃO DE LITERATURA

3.1. TRABALHO

O trabalho consistia na prática de atividades que aperfeiçoassem as habilidades humanas e conseqüentemente produzissem o que necessitavam. Entretanto, com a aceleração nos ritmos de trabalho, este conceito vem sofrendo modificações, tornando cada vez mais difícil encontrarmos um conceito que abranja a complexidade do evento.

Aspectos presentes na sociedade moderna, como questões relacionadas às condições de trabalho, o mercado altamente competitivo, a ameaça iminente da perda de emprego e outras dificuldades do cotidiano, fazem os trabalhadores vivenciarem cada vez mais situações estressantes no ambiente de trabalho (PINTO e SOUZA, 2008).

3.1.1. Ambiente de Trabalho

Os novos postos de trabalho ocasionam dificuldade de cooperação e comunicação, levando ao isolamento, o que estimula o envolvimento do trabalhador com a monotonia das tarefas. Isso acarreta cansaço, ao mesmo tempo em que lhe é exigido alto grau de atenção e respostas rápidas. Na prática, pessoas que não se sentem satisfeitas e tranquilas em seu ambiente de trabalho, e cujos níveis de tensão e insegurança são significativos, tornam-se mais predispostas a sofrerem acidentes de trabalho e/ou cometerem erros. Além disso, tendem a resistir mais aos programas de prevenção (CAÑETE, 1996).

A tecnologia se desenvolve para beneficiar os trabalhadores, facilitando seus afazeres durante a jornada de trabalho, entretanto, por outro lado, torna-os mais sedentários.

Além do fator sedentarismo, a exposição às agressões, de diferentes origens e características, sofridas diariamente é outro fator que pode atuar de forma negativa na qualidade de vida das pessoas, muitas vezes sem perceber, para a execução de uma tarefa, em determinado posto de trabalho, o homem gera sobrecargas mecânicas em suas estruturas ósteomioarticulares, principalmente, quando assume posturas ocupacionais ou funcionais inadequadas em função de postos de trabalho mal projetados (KNOPLICH *apud* PINTO e SOUZA, 2008).

Desta forma, há a necessidade de modificar o foco do material para a preocupação com o indivíduo. A organização do trabalho visa otimizar os recursos e as novas tecnologias disponíveis. No entanto, quando um posto de trabalho é implantado

sem levar em consideração os critérios da ergonomia, podem ocorrer disfunções tendo como consequências afastamentos médicos e queixas dos funcionários. Essa necessidade em investir em seus colaboradores é uma tendência cada vez mais usada pelas organizações. Isso se deve ao fato de que proporcionando condições adequadas ao trabalhador, ocorre o cumprimento das exigências laborais paralelo ao desenvolvimento de seu trabalho com satisfação utilizando todo seu potencial técnico, criativo e cooperativo (TIMOSSI, FRANCISCO e MICHALOSKI, 2006).

É importante salientar que as questões de saúde-trabalho, no que diz respeito ao ambiente do mesmo, passam por várias etapas ao longo do desenvolvimento da sociedade. Primeiramente as preocupações foram com a segurança do trabalhador, para afastar a agressão mais visível dos acidentes do trabalho. Posteriormente, preocupou-se, também, com a medicina do trabalho para curar doenças. Logo em seguida, ampliou-se a pesquisa para a higiene industrial, visando prevenir as doenças e garantir saúde ocupacional. Concomitantemente, houve o questionamento referente a saúde do trabalhador, na busca do bem-estar físico, mental e social. Atualmente, pretende-se avançar além da saúde do trabalhador, busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende enfim qualidade de vida (OLIVEIRA *apud* CAZÓN *et al.*, 2007).

Neste contexto, é que a educação para a saúde no ambiente de trabalho assume grande relevância. É neste ambiente que o indivíduo passa grande parte do seu dia e seria salutar que neste mesmo espaço o indivíduo pudesse vivenciar uma reflexão a respeito da sua própria saúde. Não apenas envolvendo a questão do uso de equipamentos de proteção individual e prevenção de doenças ocupacionais, mais que isso, envolvendo a saúde e o meio ambiente de forma mais ampla e contextualizada (CAZÓN *et al.*, 2007).

Nas organizações, se as ações em educação para a saúde têm um caráter obrigatório, também há um lado de caráter mais humanitário, que pretende educar para a saúde em um sentido muito mais amplo, visando não apenas atender a saúde física, mas também suas outras dimensões, propiciando bem-estar e valorização dos indivíduos (CAZÓN *et al.*, 2007).

Portanto, é essencial que os trabalhadores tenham um bom ambiente de trabalho, com aperfeiçoamento técnico para realização de suas tarefas com respeito aos fatores ergonômicos e antropométricos, aos limites biomecânicos, à duração das jornadas e dos

intervalos de trabalho, e com atitudes de reconhecimento por parte dos demais funcionários (MOREIRA e CARVALHO citado por SEVERO *apud* LIMA, acessado em 20/04/2009).

3.1.2. Doenças Relacionadas ao Trabalho: Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - LER/DORT

As doenças que surgem em decorrência do trabalho são referidas como ocupacionais. Temos uma diversidade dessas doenças, entretanto, nesta revisão de literatura serão abordadas apenas as LER/DORT, pelo simples fato de que a ginástica laboral é considerada como uma forma de prevenção das mesmas.

Genericamente, podem-se estabelecer duas categorias de agressões à saúde no trabalho: aquelas que resultam das condições e ambientes de trabalho e aquelas que têm origem na organização do trabalho. As LER/DORT possuem ambas as origens, o que justifica sua relevância (MERLO *apud* CANDOTTI e PRESSI, 2005).

Neste projeto será utilizada a expressão LER/DORT – Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho para se referir ao fenômeno evidenciado. A sigla LER foi utilizada durante vários anos, entretanto, baseando-se no termo inglês “work-related musculoskeletal disorders”, foi proposta a sigla DORT, enquadrando-se melhor na categoria das doenças relacionadas ao trabalho proposta pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (LONGEN, 2003).

Para GALAFASSI *apud* LONGEN (2003), a sigla LER pode ter conotação errônea, uma vez que já confirmaria a presença de uma alteração anatomopatológica, explicando a preferência pelo termo DORT. Em contrapartida, BORGES *apud* LONGEN (2003), prefere o termo LER, concordando com as críticas à dicotomia entre as chamadas doenças profissionais, cujo nexos causal entre fator de ambiente de trabalho e efeito à saúde é imediatamente realizado, e as doenças relacionadas ao trabalho, cujo nexos causal, por ser mais complexo, é de difícil comprovação, o que tem dificultado a identificação e prevenção deste fenômeno.

Sobre a utilização da denominação DORT, quando existem no trabalho múltiplos fatores associados à doença e até quando as exposições não ocupacionais podem produzi-la, o termo “doença relacionada ao trabalho” é o mais adequado. Em contrapartida, caso o resultado para a saúde apresenta um claro processo ou agente patológico, então o termo “doença” poderia ser aceito, mas, quando alguns dos resultados são de patogênese incerta, podendo consistir de sintomas sem sinais claros, o

termo “distúrbio” é mais preciso (RANNEY *apud* LONGEN, 2003). Para BORGES *apud* LONGEN (2003) o reconhecimento social de qualquer doença nas sociedades ocidentais passa pelo reconhecimento médico, ou seja, o diagnóstico médico é utilizado como critério normativo da existência ou não das doenças e distúrbios da saúde.

Segundo o Conselho Federal de Educação Física (CONFEF, 2004, Revista E.F.), o termo LER foi criado para identificar um conjunto de doenças que atingem músculos, tendões e articulações dos membros superiores e eventualmente membros inferiores, e que têm relação direta com as tarefas, ambientes e organização do trabalho. Já DORT é a mais nova terminologia adotada pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) e tenta ampliar o conceito da doença para distúrbios inflamatórios e/ou oriundos da compressão de nervos, provocados por atividades que exigem do trabalhador uma sobrecarga física ou que demandam uma sobrecarga psíquica.

As LER/DORT são definidas como um conjunto de afecções que podem acometer tendões, sinóvias, músculos, nervos, fâscias e ligamentos, isolados ou associadamente, com ou sem degeneração de tecidos, atingindo principalmente os membros superiores, região escapular e pescoço, sendo de origem ocupacional (NASCIMENTO *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL, 2006).

ASSUNÇÃO *apud* LONGEN (2003), utiliza a nomenclatura Lesões Músculo-Esqueléticas Ligadas ao Trabalho (LMELT), definindo-as como distúrbios de origem ocupacional que atingem dedos, punhos, antebraços, braços, ombros, pescoço e a região da cintura escapular, resultantes do desgaste muscular, tendinoso, articular e neurológico, provocado pela inadequação do trabalho. STUAR-BUTTLE citado por SERRANHEIRA *et al. apud* CORREIA *et al.* (2007), caracterizam a LMELT por dor, incômodo ou desconforto ao nível músculo-esquelético, sobretudo devido a situações e/ou postos de trabalho com elevadas exigências ao nível postural, de aplicação de força, de repetitividade ou por incorreta distribuição das pausas durante a jornada de trabalho. Percebe-se que os autores utilizam uma nomenclatura diferenciada para se referirem as LER/DORT, entretanto, o termo atual, aconselhado pelos órgãos competentes, continua sendo LER/DORT, ou apenas DORT.

As LER/DORT são inflamações provocadas por atividades desempenhadas pelo trabalhador que exigem movimentos manuais repetitivos, continuados, rápidos e ou vigorosos, durante um longo período de tempo. As doenças mais comuns, segundo a Federação dos Trabalhadores do Comércio no Estado de Santa Catarina (FECESC) *apud* LIMA (acessado em 20/04/2009), são:

- Tenossinovite: inflamação do tecido que reveste os tendões;
- Tendinite: inflamação dos tendões;
- Epicondilite: inflamação das estruturas do cotovelo;
- Bursite: inflamação das bursas (pequenas bolsas que se situam entre os ossos e os tendões das articulações do ombro);
- Miosites: inflamação dos músculos;
- Síndrome do Túnel do Carpo: compressão do nervo mediano na altura do punho;
- Síndrome Cervicobraquial: compressão dos nervos da coluna cervical;
- Síndrome do Desfiladeiro Torácico: compressão do plexo (nervos e vasos);
- Síndrome do Ombro Doloroso: compressão de nervos e vasos da região do ombro.

As incidências das LER/DORT são comuns em várias atividades profissionais, incluindo os operadores de caixas de supermercado. Nessa categoria profissional as LER/DORT, geralmente estão relacionadas com a introdução de novas tecnologias, como a informática e a leitura óptica, sem a adaptação dos postos e do ritmo de trabalho à nova situação (NASCIMENTO *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL 2006).

Além disso, a maioria das pessoas trabalha excessivamente e em postura inadequada. As doenças ocupacionais são responsáveis por um grande número de afastamento médico e invalidez permanente do profissional (PAGLIARI *apud* OLIVEIRA, OLIVEIRA, SANTOS e DECOL, 2007).

No Brasil, as LER/DORT representam mais da metade das doenças ocupacionais, contabilizando em 2001, segundo o Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador (CESAT), 65% dos casos de diagnósticos de doenças ocupacionais. A incidência é maior entre os trabalhadores jovens e as mulheres são as mais atingidas, devido às questões hormonais, pela dupla jornada de trabalho, pela falta de preparo muscular para determinadas tarefas e também por ter aumentado significativamente o número de mulheres no mercado de trabalho (CASELLATO; MOTA; MIYAMOTO *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL 2006). A Organização Mundial de Saúde refere à faixa etária dos 30 aos 40 anos como a mais incidente nas LER/DORT (CRUZ, acessado em 20/05/2009).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde as LER/DORT são a segunda causa de afastamento do trabalho no Brasil. Na região Sudeste, por exemplo, de cada 100 trabalhadores, um é portador de LER/DORT (CONFEEF, 2004, Revista E.F.).

BAWA *apud* LONGEN (2003) refere-se às LER/DORT como sendo um fenômeno social moderno. Entretanto, ao contrário do que se pensa, as LER/DORT não são advindas dos tempos modernos.

Historicamente, o primeiro relato associando queixas dolorosas nos membros superiores com os tipos de atividade de trabalho foi realizado, provavelmente, por Bernardino Ramazzini, considerado o pai da Medicina do Trabalho, em 1713, na Itália (MARTINS *apud* OLIVEIRA, 2007).

Essas doenças foram observadas em escribas e logo em seguida em lavadeiras, tecedores de redes de pesca, e outros. Estas lesões foram bastante observadas no Japão a partir de 1957, porém, no Brasil, somente em 1987 o INSS as reconheceu como doença ocupacional (DELIBERATO *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL, 2006).

Antes do século XIX, como poucos indivíduos se encarregavam da atividade de escrever, portanto, as LER/DORT eram de difícil prevalência. Sendo assim, no primeiro ciclo da Revolução Industrial (1770-1870), praticamente não se observava estas doenças, em função do caráter ocupacional restrito na época. Com o passar dos anos, a pena de ave foi substituída pela palha de aço, tornando mais veloz o trabalho de escrever, e os casos de LER/DORT foram aparecendo com maior frequência (RIBEIRO *apud* OLIVEIRA, 2007). Logo após, esforços parecidos vieram a vitimar, de modo semelhante, duas outras novas categorias de trabalhadores assalariados: a dos mecanógrafos/datilógrafos e a dos telefonistas. Esses trabalhadores, diagnosticados com LER/DORT, recebiam indenização por parte dos empregadores, desde 1918, na Suíça (BAADER *apud* OLIVEIRA, 2007).

No Japão, por volta de 1950, percebeu-se a gravidade da situação e se detectou as possíveis causas de expansão das LER/DORT, tais como: a elevada sobrecarga de trabalho, intensivo e em alta velocidade, exigida por máquinas operadas manualmente; as jornadas longas de trabalho contínuo; o aumento individual das tarefas que requeriam movimentação exagerada dos dedos e dos outros segmentos dos membros superiores; o empobrecimento do conteúdo do trabalho; o controle rígido das chefias; e a redução do repouso e do lazer. Segundo pesquisadores japoneses da época, em média, 10% dos trabalhadores eram sintomáticos. Os trabalhadores de linhas de montagem apresentavam a maior prevalência (21%), enquanto os escriturários apresentavam 9% de prevalência (NAKASEKO *et al.* citado por RIBEIRO *apud* OLIVEIRA, 2007).

Com o advento da era industrial, deu-se início ao processo de produção em massa e a crescente especialização dos operários, com os objetivos de melhorar a

qualidade, de aumentar a produção e de diminuir os custos. Com isso, os trabalhadores executam funções específicas nas empresas, com a realização de movimentos repetitivos, associados a um esforço excessivo, o que faz com que muitos indivíduos passassem a sentir dores. Por isso, é frequente que trabalhadores reclamem de dor atribuídas às suas funções (OLIVEIRA, 2007).

Para SILVA, TARANTO e PIASECK *apud* RODOLPHI (2009), as queixas de dores nas costas aumentam cada vez mais na medida em que as pessoas se deslocam e trabalham sentadas ou pouco se movem.

Os índices das LER/DORT vêm crescendo exageradamente nos últimos anos, tendo como causas mais frequentes atividades repetitivas ou esforços exagerados sobre determinados grupos musculares ou ainda posturas inadequadas adotadas durante a jornada de trabalho (NASCIMENTO *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL 2006). De acordo com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), houve um aumento de 126% no número de casos das LER/DORT em 2007 (Jornal Saúde e Lazer, 2009).

Entretanto, as LER/DORT podem ser cuidadas facilmente se rapidamente forem diagnosticadas. O insucesso dos programas de terapêutica das LER/DORT se deve a falha no diagnóstico das reais etiologias da dor, da incapacidade e dos fatores que contribuem ou agravam o quadro doloroso, sendo assim, a identificação das estruturas lesadas é importante para o melhor resultado no tratamento (CODO e ALMEIDA citado por SEVERO *apud* LIMA, acessado em 20/04/2009).

Percebe-se que o tratamento depende sempre de um diagnóstico correto, da eliminação completa dos agentes causadores e de uma adequada estratégia terapêutica medicamentosa, fisioterápica e, em alguns casos, cirúrgica (MOREIRA e CARVALHO citado por SEVERO *apud* LIMA, acessado em 20/04/2009).

Para tanto, segundo SMITH *apud* POLETTI (2002), há oito fatores de risco que interferem na ocorrência das LER/DORT:

- a frequência de movimentos do membro superior (repetições);
- a postura das articulações dos braços, mãos, punhos, cotovelos, ombros e do pescoço;
- a força necessária para realizar a tarefa;
- as vibrações;
- as condições do ambiente de trabalho;
- as características da organização do trabalho;
- as condições psicossociológicas;

- fatores de risco de ordem pessoal (sexo, idade, traumas anteriores, condicionamento físico).

Para POLITO *apud* POLETTTO (2002), são três tipos de fatores que podem causar as LER/DORT, conforme apresentado na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Fatores de Risco das LER/DORT

	<i>Fatores de Risco das LER/DORT</i>
Fatores Biomecânicos	<ul style="list-style-type: none">- movimentos repetitivos;- movimentos manuais com uso da força;- postura inadequada;- uso de ferramentas manuais.
Fatores Administrativos	<ul style="list-style-type: none">- ineficácia da empresa em eliminar riscos potenciais;- método de trabalho inadequado, uso de ferramentas e equipamentos impróprios.
Fatores Psicossociais	<ul style="list-style-type: none">- pressões no trabalho;- inexistência de autonomia e controle sobre o trabalho;- inexistência de ajuda ou apoio de colegas de trabalho;- pouca variabilidade no conteúdo da atividade.

Fonte: POLITO *apud* POLETTTO (2002)

Além da identificação dos agentes causadores das LER/DORT, é necessário, ainda, segundo POLITO *apud* POLETTTO (2002), saber identificar os principais sintomas das mesmas, tais como:

- desconforto, tensão, rigidez ou dor nas mãos, dedos, antebraços e cotovelos;
- mãos frias, dormência ou formigamento;
- redução da habilidade (destreza manual);
- perda de força ou coordenação nas mãos;
- dor capaz de interromper o sono.

A implementação de medidas preventivas é a melhor atitude a ser tomada, pois existe a necessidade de melhorar a educação dos trabalhadores com condutas de orientação, recomendações e de comunicações das experiências dos profissionais de saúde. Com isso, as LER/DORT podem ser evitados por meio de ações conjuntas das áreas de ergonomia, organização do trabalho, segurança do trabalho, medicina do trabalho, etc. A ginástica laboral, nesse contexto, é utilizada como procedimento de prevenção das LER/DORT (CANDOTTI e PRESSI, 2005).

3.1.3. O Estresse e o Trabalho

O estresse é quase sempre motivado por estímulos externos que provêm do trabalho, do lar ou dos demais afazeres da vida. Estes estímulos agem no psiquismo da pessoa, estimulando sentimentos tais como medo, raiva, ambição exagerada e culpa, que irão, por sua vez, provocar uma reação do sistema nervoso e das glândulas, que irão provocar as consequências físicas do estresse (SILVA NETO *apud* OLIVEIRA, OLIVEIRA, SANTOS e DECOL, 2007).

O estresse pode ser definido como uma reação muito complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassem sua capacidade de enfrentamento. A função destas respostas é a adaptação do indivíduo à nova situação, gerada pelo estímulo desafiador. O estresse pode produzir efeitos negativos como a fadiga e a tensão muscular, podendo aparecer não só quando ocorre uma experiência extrema, mas em diversas situações, como por exemplo, mudanças de emprego, trabalho excessivo e tarefas que devem ser realizadas em curto espaço de tempo, pressão constante no trabalho, exigências ocupacionais exageradas e outros fatores (LIPP e TANGANELLI *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008). Os mesmos autores afirmam que o estresse pode produzir efeitos positivos, como por exemplo, um reconhecimento profissional e ou um aumento salarial. O que determina se sintomas de estresse vão ocorrer é a capacidade do organismo de atender às exigências do momento, independentemente destas serem de natureza positiva ou negativa.

O *coping* é concebido como o conjunto das estratégias utilizadas pelas pessoas para adaptarem-se a circunstâncias adversas, ou seja, representam os esforços despendidos pelos indivíduos para lidar com situações estressantes, crônicas ou agudas (SULS, DAVID e HARVEY *apud* ANTONIAZZI, DELL'AGLIO e BANDEIRA, 1998). No conceito de *coping*, há a necessidade de se considerar a mediação de fatores internos na ação de eventos os quais podem ser interpretados como estressantes ou não por pessoas diferentes (ZAKIR *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008). As rápidas e constantes transformações que ocorrem no mercado de trabalho impõem ao trabalhador, adaptar-se a esta nova realidade, e desta forma produzir mais, com maior rapidez, qualidade e eficiência.

A partir desta premissa, percebe-se que a competitividade presente na maioria das empresas e os padrões familiares, que exigem muito das pessoas, têm conduzido ao processo de estresse, resultando em tensões acumuladas que, não encontrando canal

prático por onde se extravasar, acabam se voltando contra o próprio organismo (BASSO *apud* MONTEIRO, acessado em 02/04/2009). O estresse é a maneira como o organismo responde a qualquer estímulo que altere seu estado de equilíbrio (NAHAS *apud* MONTEIRO, acessado em 02/04/2009).

O estresse pode ser classificado, segundo MARATONA *apud* MONTEIRO (acessado em 02/04/2009), em:

- Leve: nervosismo, irritabilidade e ansiedade;
- Moderado: sintomas leves, acrescidos de dores nos músculos do pescoço e ombros, fadigas e dificuldades para dormir;
- Intenso: mesmos sintomas do moderado, porém com mais intensidade e frequência;
- Muito intenso: crise de depressão, dor no estômago, palpitações cardíacas, sono interrompido, prejuízos na memória, falta de concentração e comprometimento do trabalho;
- Estafa: indivíduo incapaz de produzir, com frequentes crises emocionais, choros compulsivos e ataques de depressão, e demora de 6 a 12 meses para se recuperar.

NAHAS *apud* MONTEIRO (acessado em 02/04/2009) cita alguns sintomas associados ao estresse, como: dores de cabeça, musculares e articulares, insônia, ansiedade, irritabilidade, cansaço constante, sensação de incapacidade, perda de memória. Também cita diversas doenças estão associadas aos quadros de estresse, como por exemplo, hipertensão arterial, infartos agudos do miocárdio, acidentes vasculares cerebrais, câncer, úlceras, depressão/distúrbios nervosos, artrite, alergias e dores de cabeça.

Existem ocupações humanas que, comprovadamente, são mais propensas ao estresse. Entre elas estão os bancários, os professores, as donas de casa, os profissionais de UTI e emergência médica, os policiais, os jornalistas, etc. (MONTEIRO, acessado em 02/04/2009).

O setor bancário se destaca, pois para se modernizar e reduzir custos foram impostas transformações radicais e muito rápidas, que constantemente ocorrem. Isso se deve ao fato de que o sistema bancário é tradicionalmente, o foco de tensão financeira e social, pois sempre se apresentou intimamente ligado aos planos econômicos repentinos, às mudanças de política e às crises institucionais. Este processo tem levado

às demissões em larga escala, promoção de programas de demissão “voluntária” e conseqüentemente, a diminuição do quadro de funcionários, bem como a um aumento brutal de carga de trabalho, serviços e responsabilidades que cada profissional bancário absorve (ANDRADE *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008). Com isso, os profissionais aumentam seus níveis de estresse, facilitando o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

3.1.4. Normas Regulamentadoras

As mudanças nas situações de trabalho ocorridas nas últimas décadas com a crescente incidência das LER/DORT nos diversos segmentos produtivos atingindo um grande número de trabalhadores despertou a necessidade de priorizar, através de abordagem coletiva, a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

As LER/DORT tiveram rápido crescimento nos ambientes de trabalho em todo o mundo. No Brasil, na década de 80, casos de tenossinovite entre digitadores levaram os sindicatos de trabalhadores em processamento de dados a lutar pelo reconhecimento das lesões como doenças profissionais. Em 1987, o Ministério da Previdência atendeu a requerimento dos sindicatos e, com a portaria 4.602, incluiu a tenossinovite como doenças do trabalho. A portaria, porém não contemplava inúmeras categorias e atividades com incidência de lesões. Os sindicatos elaboraram uma proposta de Norma Regulamentadora, encaminhada ao Ministério do Trabalho, visando à adoção obrigatória de condições de trabalho adequadas para os digitadores, o que resultou, após alterações, na Norma Regulamentadora 17 (NR-17 - portaria 3.751 de 23/11 /90).

A NR-17 visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Ela fixa alguns limites para as empresas em que há postos de trabalho que exigem esforços repetitivos, ritmo acelerado e posturas inadequadas, mas ainda não contempla diversos fatores responsáveis pelas lesões. Como resultado da insistência dos sindicatos a Previdência Social editou, em março de 1993, norma técnica com os procedimentos para sua perícia médica realizar a avaliação da incapacidade em pessoas com suspeita de LER. A Previdência reconheceu assim, na prática, as LER como doenças do trabalho. E, em 1998, o INSS publicou Nova Norma Técnica das LER/DORT, na qual LER foi rebatizada de DORT (POLETTI, 2002).

A NR-17 é responsável pela ergonomia e condições de trabalho. Ela estabelece parâmetros que permitem a adaptação das condições de trabalho às características do trabalhador. Aplica-se a todas as categorias.

Os principais parâmetros estabelecidos pela NR-17 são:

- o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder 5 horas diárias;
- para esses mesmos trabalhadores deve haver uma pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, garantindo-lhes que não haja aumento do ritmo ou do volume de trabalho em razão do intervalo;
- é proibido qualquer incentivo à produtividade que não leve em conta seus reflexos sobre a saúde;
- sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição;
- em qualquer tipo de afastamento, a exigência de produção após o retorno ao trabalho deve iniciar-se em nível inferior aos 8 mil toques e ser ampliada gradativamente;
- as empresas devem realizar análise ergonômica do trabalho, detectando e corrigindo as situações inadequadas;
- a tela do computador deve ser móvel, possibilitando ângulos corretos de visibilidade e protegendo a visão dos reflexos;
- as mesas e cadeiras devem ser ajustáveis;
- a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

É importante salientar que a NR-9 obriga a elaboração de mapas de riscos ambientais nas empresas, que deve ser realizada após ouvir todos os trabalhadores. A ampla participação permite a discussão coletiva das correções necessárias nos ambientes de trabalho e é fundamental para identificar fatores geradores das LER/DORT.

Percebe-se que a NR-17 inclui medidas preventivas especialmente para as atividades de processamento eletrônico de dados e estabelece o dever do empregador em adotar medidas preventivas.

3.2. ERGONOMIA

A ergonomia é o conjunto de ciências e tecnologias que buscam a adaptação entre o ser humano e seu trabalho. O objetivo básico da ergonomia é adaptar as condições de trabalho às características do ser humano. Quando a sintonia entre trabalho e trabalhador é alcançada, os benefícios são rapidamente percebidos (CONFEEF, 2004, Revista E.F.).

Ela também pode ser vista como o estudo do comportamento do homem em relação ao seu trabalho. Segundo a Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO (2000) *apud* MONTEIRO (acessado em 02/04/2009), a ergonomia objetiva modificar os sistemas de trabalho para adequar as atividades nele existentes às características, habilidades e limitações das pessoas com vistas ao seu desenvolvimento eficiente, confortável e seguro. Para enfatizar, de acordo com o informativo da Legislação de Segurança e Medicina do Trabalho (LSMT) – Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes (ABPA), para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, buscando a redução da incidência das LER/DORT (Ministério do Trabalho e Emprego – NR-17, acessado em 19/05/09).

A ergonomia é necessária para que haja segurança da saúde do trabalhador, para melhora significativa da eficiência e da produtividade da empresa. Ela atua em qualquer situação de trabalho ou lazer, desde os estresses físicos nas articulações, músculos, nervos, tendões e ossos, até aos fatores ambientais que possam afetar a audição, a visão, o conforto e, principalmente, a saúde do trabalhador.

Segundo LOPES, NOGUEIRA e MARTINEZ (2008), a ergonomia pode ser considerada a solução para a segurança da saúde no trabalho. Não é apenas a verificação de um melhor uso dos equipamentos, é, também, a segurança das pessoas no meio em que vivem, para proporcionar-lhes bem-estar e postura correta.

Um programa preventivo quando associado à ergonomia, pode ser implantado na rotina de trabalhadores visando à melhoria das condições e da qualidade de vida no trabalho. Entretanto, antes de iniciarmos um programa preventivo baseado na ginástica laboral, devemos realizar uma avaliação ergonômica.

3.2.1. A Prescrição da Ginástica Laboral a partir da Avaliação Ergonômica

A seguir, há um breve resumo sobre as etapas da avaliação ergonômica, segundo MORAES e MONT'ALVÃO *apud* MONTEIRO (acessado em 02/04/2009):

3.2.1.1. *Apreciação Ergonômica*

Observação do ambiente de trabalho, interpretando o modelo operacional pelo enfoque sistêmico, caracterizando, delimitando e hierarquizando seus principais problemas (posturais, movimentacionais, operacionais, espaciais, físico-ambientais, comunicacionais, cognitivos, dentre outros). Os registros fotográficos e em vídeo das situações de trabalho levantam hipóteses a serem comprovadas.

3.2.1.2. *Diagnose Ergonômica*

Aprofunda os problemas verificados, buscando, através de suas ferramentas, constatar sua real existência e grau das consequências. As tomadas em vídeo buscam caracterizar a sequência e frequência com que os problemas acontecem, priorizando soluções.

Estuda-se o ambiente físico, organizacional e tecnológico da tarefa, a biomecânica, o tempo de execução de atividades, as posturas assumidas e as atividades das tarefas. As entrevistas estruturadas, questionários, exames clínicos e complementares, avaliações posturais complementam a diagnose. Os problemas são confrontados com os custos humanos a eles relacionados, para priorização de soluções. De acordo com a metodologia de MORAES e MONT'ALVÃO *apud* MONTEIRO (acessado em 02/04/2009), após a etapa da Diagnose Ergonômica, seguem a *Projeção Ergonômica; Avaliação e/ou Testes Ergonômicos; Detalhamento Ergonômico e Otimização.*

3.2.1.3. *Alguns Fatores de Risco que devem ser Considerados na Ergonomia*

MONTEIRO (acessado em 02/04/2009) descreve alguns fatores de risco a serem considerados na avaliação ergonômica, como por exemplo:

- Sobrecarga e esforços biomecânicos;
- Frequência de movimentos repetitivos e ausência de pausas para recuperação;
- Posturas inadequadas de trabalho;
- Intensidade da tarefa e ritmo de trabalho;
- Estilo de vida;
- Equipamentos e ferramentas inadequados;
- Mobiliário;

- Fatores organizacionais;
- Ambiente: frio, calor, iluminação, ventilação, ruído;
- Dupla ou longa jornada de trabalho;
- Sedentarismo.

3.2.1.4. Elaboração de um Programa de Ginástica Laboral

Os programas de Ginástica Laboral são elaborados de acordo com as características e necessidades de cada empresa, destacando-se como fatores determinantes os itens a seguir:

1- Perfil da empresa e ramo de atividade:

É fundamental, para elaboração inicial do programa, conhecer a cultura da Empresa e as peculiaridades de sua rotina diária;

2- Inserções adaptadas aos horários/turnos da empresa;

3- Áreas de risco:

Os Profissionais de Educação Física devem conhecer previamente os setores da empresa, preparando-se adequadamente para respeitar suas normas de segurança, assim como os riscos ambientais que podem estar relacionados às suas atividades;

4- Causas de afastamento:

O Profissional de Educação Física deve planejar parte do programa de Ginástica Laboral a partir de uma análise das atividades desenvolvidas em cada setor da empresa, e de acordo com as principais causas de afastamentos, queixas mais frequentes ou outro objetivo relacionado à qualidade de vida, pois algumas empresas implantam o programa dentro de um conjunto de ações motivacionais e não especificamente relacionado à prevenção de lesões (CONFEEF, 2004, Revista E.F.).

A ginástica laboral foi introduzida nas empresas, como meio de promoção tanto do aumento da produtividade, como da melhoria da saúde do trabalhador, ou seja, baseiam-se no “Programa 5 S” de qualidade de vida, representando:

- Saúde (melhoria de bem-estar físico e mental);
 - Segurança (diminuição dos acidentes de trabalho);
 - Sociabilização (melhoria do relacionamento interpessoal);
 - Satisfação (colaboradores mais motivados, dispostos e valorizados).
- (MGM *apud* MONTEIRO, acessado em 02/04/2009).

3.2.2. Importância da Pausa durante a Jornada de Trabalho

COUTO *apud* SOUZA e JÚNIOR (2004) enfatiza a importância da pausa para o organismo humano durante a jornada de trabalho, destacando os mecanismos que previnem as lesões, tais como:

- o fluxo de sangue normal retira as concentrações acumuladas de ácido láctico muscular, evitando assim possíveis irritações nas terminações nervosas livres;
- os tendões retornam às suas estruturas normais, voltando a sua formação normal;
- lubrificação dos tendões pelo líquido sinovial, evitando atrito interestrutural.

3.3. ATIVIDADE FÍSICA E EXERCÍCIO FÍSICO

A atividade física e o exercício físico são expressões utilizadas e apresentadas como sinônimos, porém, é necessário diferenciá-las, pois são, frequentemente, confundidas.

POWERS e HOWLEY *apud* COSTA, DIAS, VALE, SILVA e NUNES (acessado em 20/05/2009), definem a atividade física como todos os tipos de movimento humano, associada à vida, ao trabalho, ao lazer e ao exercício. Estar associada ao exercício físico refere-se ao fato de que ele representa uma forma regular e planejada de se realizar uma atividade física com objetivos pré-estabelecidos (Intervenção do Profissional de Educação Física *apud* COSTA, DIAS, VALE, SILVA e NUNES, acessado em 20/05/2009).

A atividade física pode ser entendida como qualquer movimento corporal produzido pela contração da musculatura esquelética que se implique em gasto energético, compreendendo uma gama de dimensões que incluem todas as atividades voluntárias, como as ocupacionais, de lazer, domésticas e de deslocamento (MENDONÇA e ANJOS *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

Atualmente, o homem, impelido pelo progresso da máquina, já não se move e se desloca do mesmo modo quanto o dos primórdios. Sendo assim, o movimento corporal apresenta-se como uma necessidade do indivíduo. Isso, segundo DANTAS *apud* RODOLPHI (2009), deve-se ao fato de que a elasticidade do tecido muscular e do tecido conjuntivo é reduzida pela inatividade e, esse fenômeno pode ser constatado de forma plena, quando existe uma inatividade total com a ocorrência de atrofia muscular.

O avanço tecnológico e as facilidades da vida moderna, tais como: elevadores, escadas e esteiras rolantes, automóveis, televisão e internet, principalmente, nas grandes cidades, contribuem significativamente para um estilo de vida sedentário. GUISELINI

apud COSTA, DIAS, VALE, SILVA e NUNES (acessado em 20/05/2009) alerta que, de forma geral, as tarefas diárias não são suficientemente vigorosas para dar ao homem uma tonificação muscular ou mesmo uma condição cardiovascular adequada.

As condições gerais de vida, assim como as condições de trabalho, contribuem para tornar muitos trabalhadores inaptos a responder às exigências das tarefas que lhes são propostas (WISNER *apud* PINTO e SOUZA, 2008).

Em contrapartida, os exercícios físicos são formas de descarregar tensões e de carregar alegrias, sendo fortes aliados do organismo e, além disso, melhorando a auto-imagem, uma vez que esta está diretamente ligada à auto-estima e ao reconhecimento pessoal (LIMA *apud* COSTA e GÖTZE, 2008).

A relação entre atividade física e saúde não é recente, tendo sido mencionada em antigos textos da China, Índia, Grécia e Roma. No entanto, somente nas últimas décadas foi possível confirmar que o baixo nível de atividade física representa importante fator de risco no desenvolvimento de doenças (SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

A Organização Mundial de Saúde define saúde não apenas como a ausência de doença, mas também como a situação de perfeito bem-estar físico, mental, social e espiritual (SEGRE e FERRAZ *apud* CAZÓN *et al.*, 2007). Para PEGADO *apud* MILITÃO (2001), saúde é o estado de plena realização do potencial do ser humano que depende das condições de vida a que está submetido. NAHAS *apud* MILITÃO (2001) classifica a saúde como possuindo dois pólos, sendo um positivo e o outro negativo. A saúde positiva se caracteriza com uma vida satisfatória e confirmada com a sensação do bem-estar geral, já a saúde negativa, com a doença e, no seu extremo, com a morte prematura.

A saúde pode ser entendida não apenas como a ausência de doenças, mas sim, a capacidade de desenvolver as atividades da vida diária desfrutando-as sem fadiga (BLAIR *et al. apud* MILITÃO, 2001).

Percebe-se que os problemas de saúde não se baseiam apenas no monitoramento de doenças, mas, principalmente, na análise das condições de vida da população, abrangendo o aspecto econômico, social e ambiental. Por isso, o planejamento, a programação e a execução de ações a serem implantadas para enfrentar os problemas de saúde, devem objetivar eliminação dos riscos e danos, e dos causadores dos mesmos.

Por isso, entende-se educação para a saúde como uma atividade planejada que objetiva criar condições para produzir as mudanças de comportamento desejadas em relação à saúde (GAZZIENELLI *et al. apud* CAZÓN *et al.*, 2007).

O sedentarismo é considerado um problema mundial de saúde (BLAIR *apud* SANCTIS, UEMURA, NISHIMURA e VIEBIG, 2008). A falta de informação de como se exercitar, as finalidades de cada exercício, as limitações de alguns grupos populacionais e as percepções distorcidas em relação aos benefícios do movimento são consideradas os maiores fatores que levam à inatividade física (DOMINGUES *apud* SANCTIS, UEMURA, NISHIMURA e VIEBIG, 2008).

A prática de atividade física regular demonstra preservar a saúde (NAHAS *apud* POLETTI, 2002):

- aumentando a resistência dos ossos;
- retardando o processo de osteoporose;
- aumentando o tônus muscular;
- desenvolvendo a força e a resistência muscular;
- preservando a saúde da coluna;
- protegendo as articulações das degenerações comumente encontradas entre sedentários;
- proporcionando maior desempenho físico no trabalho e lazer;
- proporcionando maior tolerância a sobrecarga;
- propiciando uma sensação permanente de bem-estar geral;
- diminuindo a fadiga mental;
- diminuindo o nível de ansiedade;
- melhorando o humor;
- melhorando a qualidade do sono;
- gerando maior integração social;
- despertando no grupo a necessidade da aplicação de princípios como o espírito de equipe, método, disciplina e respeito.

Também temos descritos os seguintes benefícios à saúde, com a prática regular da atividade física ou exercício físico (ACSM, 2003):

1) Aprimoramento na função cardiovascular e respiratória:

- maior captação máxima de oxigênio em virtude de adaptações tanto centrais quanto periféricas;
- ventilação minuto mais baixa para qualquer intensidade submáxima;
- menor custo em oxigênio do miocárdio para uma determinada intensidade submáxima absoluta;

- frequência cardíaca e pressão arterial mais baixas para determinada intensidade submáxima;

- maior densidade capilar no músculo esquelético;

- limiar do exercício mais alto para o acúmulo de lactato no sangue;

- limiar do exercício mais alto para o início dos sinais ou sintomas de doença.

2) Redução nos fatores de risco para doença arterial coronariana:

- pressões sistólica e diastólica reduzidas em repouso;

- maiores níveis séricos de colesterol lipoprotéico de alta densidade e menores níveis séricos dos triglicerídios;

- gordura corporal total reduzida;

- gordura intra-abdominal reduzida;

- necessidades de insulina reduzidas, tolerância à glicose aprimorada.

3) Mortalidade e morbidez reduzidas:

- prevenção primária (intervenções para prevenir um evento cardíaco agudo);

- os níveis mais altos de atividade e/ou de aptidão estão associados a taxas de morte mais baixas por coronariopatia;

- os níveis mais altos de atividade e/ou de aptidão estão associados com taxas de incidências mais baixas para doenças cardiovasculares combinadas, doença arterial coronariana, câncer do cólon e diabetes tipo 2;

- prevenção secundária (intervenções após a ocorrência de um evento cardíaco para prevenir outro evento);

- com base nas metanálises, a mortalidade cardiovascular e todas as outras causas é reduzida nos pacientes pós-infarto do miocárdio que participam em treinamento com exercícios para reabilitação cardíaca, especialmente como um componente da redução multifatorial dos fatores de risco;

- os ensaios controlados e randomizados do treinamento com exercícios para reabilitação cardíaca envolvendo paciente pós-infarto do miocárdio não apóiam uma redução na taxa de reinfarto não-fatal.

4) Outros benefícios postulados:

- menor ansiedade e depressão;

- sensações de bem-estar aprimoradas;

- melhor desempenho nas atividades laborativas, recreativas e desportivas.

A Sociedade Brasileira de Medicina do Esporte (1996) *apud* COSTA, DIAS, VALE, SILVA e NUNES (acessado em 20/05/2009) faz as seguintes recomendações referentes à atividade física e saúde:

1. Os profissionais da área de saúde devem combater o sedentarismo, incluindo em sua anamnese questionamentos específicos sobre atividade física regular, desportiva ou não, conscientizando as pessoas a esse respeito e estimulando o incremento da atividade física, através de atividades informais e formais;
2. Os governos, em seus diversos níveis, devem considerar a atividade física como questão fundamental de saúde pública, divulgando as informações relevantes a seu respeito e implementando programas para uma prática orientada;
3. As entidades profissionais e científicas e os meios de comunicação, enfim as forças organizadas da sociedade devem contribuir para a redução da incidência do sedentarismo e a massificação da prática orientada de exercícios físicos.

Sendo assim, a atividade física apresenta-se como capaz de corrigir vícios posturais ocasionados pelas atitudes adotadas no ambiente de trabalho, contribuindo na prevenção das (LER/DORT) (SOUZA *apud* RODOLPHI, 2009).

3.3.1. A Importância da Prática de Atividades Físicas no Local de Trabalho

A tecnologia apesar de ter facilitado em muito a vida das pessoas, também tornou-as mais sedentárias. Sabe-se hoje que os custos econômicos com o sedentarismo são consideráveis e apesar do grande esforço realizado pela mídia e pelos órgãos competentes, somente uma minoria de adultos nos países desenvolvidos se engaja na prática em grau suficiente para manter ou melhorar sua saúde (MORAES e DELBIN *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

Permanecemos muitas horas no ambiente de trabalho, por esta razão, ele pode oferecer grandes oportunidades para aumentar o nível de exercício físico dos trabalhadores, encorajando-os e os incentivando a prática. Portanto, muitas instituições têm implantado nesses ambientes intervenções através da prática de exercício físico que apontam aumento na produtividade e redução dos custos com saúde. Mesmo que muitos empresários invistam na saúde do trabalhador com o objetivo principal de aumentar seus lucros, inúmeros empregados têm melhorado sua qualidade de vida (MARTINS *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

3.4. GINÁSTICA LABORAL

3.4.1. Conceitos de Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral aparece na literatura como uma das medidas para o enfrentamento de distúrbios físicos e/ou emocionais na saúde do trabalhador, tais como: LER/DORT, estresse, lombalgias, etc. (MENDES e LEITE *apud* SOARES, ASSUNÇÃO e LIMA, 2006).

Aliada a ergonomia, a ginástica laboral é uma dos instrumentos de que dispomos na área da saúde que preconiza o bem-estar do trabalhador. É um tipo de atividade física executada no próprio local de trabalho. Também é conhecida como Ginástica de Pausa ou Cinesioterapia. Algumas outras denominações eventuais são: ginástica nas empresas, ginástica matinal, ginástica preparatória, ginástica de pausa, ginástica compensatória, ginástica corretiva, ginástica no trabalho e etc. Entretanto, alguns autores preferem o termo Cinesioterapia Laboral. “Cinesio” significa movimento, “terapia” significa tratamento e, laboral vem de “labor”, que significa trabalho, ou seja, o tratamento através do movimento no ambiente de trabalho passa a ser uma ferramenta na prevenção e terapêutica das possíveis LER/DORT (CAÑETE *apud* MARTINS, FERREIRA, PICCOLI, POL e SELISTRE, 2008).

A ginástica laboral é uma atividade física educativa, realizada durante o expediente de trabalho, que visa desenvolver o ser humano fisicamente, mentalmente, afetivamente e socialmente (CANDOTTI e PRESSI, 2005).

Segundo LIMA *apud* LOPES, NOGUEIRA e MARTINEZ (2008), a ginástica laboral é a prática de exercícios físicos, realizada coletivamente, durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual por intermédio da consciência corporal.

O Serviço Social da Indústria (SESI) caracteriza a ginástica laboral como a prática voluntária de atividades físicas realizadas pelos trabalhadores, coletivamente, dentro do próprio local de trabalho, durante sua jornada diária (SESI *apud* SOUZA *apud* SOUZA e JÚNIOR, 2004).

ZILLI *apud* SOUZA e JÚNIOR (2004), define Ginástica Laboral ou Ginástica de Pausa como a prática da atividade física regular e orientada durante o horário do expediente onde existe uma pausa para que possam ser realizados exercícios físicos, visando benefícios pessoais do trabalhador e também voltados à produtividade e rendimento.

A Ginástica Laboral é uma atividade física que trabalha a mente, o corpo, autoestima, os relacionamentos interpessoais aplicados no ambiente de trabalho durante o expediente (MONTEIRO, acessado em 02/04/2009). Para KOLLING *apud* MONTEIRO (acessado em 02/04/2009), a ginástica laboral é um repouso ativo que aproveita as pausas regulares durante a jornada de trabalho para exercitar os músculos correspondentes e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho, tendo como objetivo a prevenção da fadiga.

CAÑETE; MGM in POLITO e BERGAMASCHI *apud* LIMA (acessado em 20/04/2009) corroboram que a ginástica laboral consiste em exercícios realizados no local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica nos casos de LER/DORT, sem levar o trabalhador ao cansaço, por ser de curta duração e enfatizar o alongamento e a compensação de estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais do dia-a-dia. Segundo GUERRA *apud* LIMA (acessado em 20/04/2009) pode-se acrescentar a esta definição a preocupação com o automatismo de movimentos e prevenção de estresse. Para REALCE in POLITO e BERGAMASCHI *apud* LIMA (acessado em 20/04/2009), ginástica laboral são exercícios que visam normalizar capacidade e funções corporais para o desenvolvimento do trabalho, diminuindo a possibilidade de comprometimento da integridade do corpo.

A principal diferença entre a abordagem ergonômica e a ginástica laboral é que a primeira propõe medidas de prevenção a partir do que fazem os trabalhadores para proteger a sua própria saúde contra os riscos presentes nos locais de trabalho (ASSUNÇÃO *apud* SOARES, ASSUNÇÃO e LIMA, 2006) e a segunda apresenta uma gama de exercícios físicos que preparam o trabalhador para as atividades laborais diárias, ativando a circulação geral e o aparelho respiratório, além de preparar as estruturas musculoligamentares de forma que os funcionários fiquem menos propensos a problemas de saúde (MILITÃO, 2001).

3.4.2. Histórico da Ginástica Laboral

Relatos sobre exercícios de alongamentos advêm da antiguidade, na qual, os gregos utilizavam algumas formas de treinos de flexibilidade como parte de programas de ginástica. Na Ásia e em povos de cultura Oriental, os alongamentos vêm sendo utilizados como uma forma de alterar o estado individual da mente, além de ser considerado um componente vital no desenvolvimento de habilidades (LARDNER *apud* MOREIRA, CIRELLI e SANTOS, 2005). Hipócrates recomendava a ginástica médica

(fortalecimento e alongamento) como tratamento de patologias. No final do século XIX estas técnicas de reabilitação foram muito estudadas e utilizadas, sendo de grande valia no tratamento de feridos em campos de batalha após as grandes guerras mundiais (WIROTIUS *apud* MOREIRA, CIRELLI e SANTOS, 2005).

Ginástica Laboral não é uma atividade física recente. A primeira notícia que se tem sobre ginástica laboral compensatória acha-se numa brochura editada na Polônia, em 1925, denominada “Ginástica de Pausa Destinada a Operários”. Alguns anos depois esta ginástica foi introduzida na Holanda e na Rússia. Porém, autores afirmam que a Ginástica Laboral surgiu mesmo no Japão, a partir de 1928, onde os primeiros praticantes das diárias sessões de ginásticas eram funcionários dos correios. Após a II Guerra Mundial a ginástica tornou-se um hábito no país, fazendo com que surgissem resultados de pesquisas que atribuíam à ginástica laboral uma diminuição significativa do número de acidentes e um aumento na produtividade, refletindo diretamente nos hábitos dos trabalhadores, que se exercitam em suas empresas diariamente (CAÑETE *apud* CANDOTTI e PRESSI, 2005).

Nos Estados Unidos, adotou-se a Ginástica Laboral em 1968. Os norte-americanos criaram a International Management Review, uma das mais significativas avaliações sobre a saúde do trabalhador pelo exercício físico.

No Brasil, as primeiras manifestações de atividades físicas entre funcionários foram registradas em 1901. Entretanto, acredita-se que a ginástica laboral chegou ao Brasil por meio de executivos nipônicos, em 1969, nos estaleiros Ishiksvajima, onde ainda diretores e operários se dedicavam aos exercícios visando primordialmente à prevenção de acidentes (POLITO *apud* CANDOTTI e PRESSI, 2005).

No Brasil, em 1973, a Federação de Estabelecimento de Ensino Superior (FEEVALE), através da Escola de Educação Física, em Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul, publicou a primeira proposta de exercícios baseados em análises biomecânicas, Educação Física Compensatória e Recreação. Em 1979, a mesma entidade, em convênio com o SESI (Serviço Social da Indústria), elaborou e executou o projeto de Ginástica Laboral Compensatória (CONFEEF, 2004, Revista E.F.).

A partir de então, algumas empresas começaram a investir em empreendimentos com opções de lazer e esporte para os seus funcionários, como a Fábrica de Tecido Bangu – a pioneira – e o Banco do Brasil, com a posterior criação da Associação Atlética do Banco do Brasil (AABB).

Já na década de 1980, a ginástica laboral expandiu-se, tendo seu ápice na década de 90, onde a partir desta data tomou ênfase na qualidade de vida e no trabalho como prevenção das LER/DORT (POLITO e BERGAMASCHI *apud* LIMA, acessado em 20/04/2009).

3.4.3. Objetivos, Importância e Benefícios da Ginástica Laboral

A ginástica laboral tem como objetivo minimizar os impactos negativos oriundos do sedentarismo na vida e na saúde do trabalhador, além de prevenir doenças ocupacionais e promover o bem-estar (LIMA *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008; CARVALHO *apud* SOUZA e JÚNIOR, 2004; MILITÃO, 2001).

Na busca do bem-estar dos trabalhadores e na promoção da qualidade de vida, as empresas perceberam a importância da implantação de programas de prevenção, a fim de evitar e combater as LER/DORT (MIYAMOTO *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL, 2006).

A ginástica laboral propõe medidas de prevenção aos trabalhadores para proteger sua saúde contra os riscos encontrados no local de trabalho e prepara o trabalhador para as atividades diárias, ativando a circulação geral e o aparelho respiratório, além de preparar as estruturas músculo-ligamentares de forma que os funcionários fiquem menos propensos a problemas de saúde (MILITÃO, 2001; MENDES e LEITE *apud* SOARES, ASSUNÇÃO e LIMA, 2006).

A ginástica laboral visa à promoção da saúde e a melhoria das condições de trabalho, contribuindo diretamente para o desenvolvimento do relacionamento interpessoal, para a redução do número de acidentes de trabalho, para a redução do absenteísmo e culminando no conseqüente aumento da produtividade (ASSUNÇÃO *apud* RODOLPHI, 2009).

Através da ginástica compensatória pretendesse incrementar o rendimento e a disposição profissional, a motivação dentro do local de trabalho, a conscientização sobre a prática de ações saudáveis, e por meio da melhoria dessas condições se fazer cumprir as leis regulamentadoras da NR-17 (PINTO e SOUZA, 2008).

Os exercícios compensatórios surgem como alívio para as sobrecargas do sistema osteomuscular, advindas de posturas estáticas por períodos prolongados e padrões de movimentos da alta repetitividade, consistem em exercícios específicos atuando de forma preventiva e terapêutica (PRZYSIEZNY *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL, 2006).

De forma geral, a ginástica laboral visa diminuir os riscos de acidentes de trabalho, prevenir doenças por traumas cumulativos, prevenir a fadiga muscular, corrigir vícios posturais, aumentar a disposição do funcionário ao iniciar e retornar ao trabalho e promover maior integração no ambiente de trabalho (MARTINS *apud* RIESCO, KAPPES e SANDOVAL, 2006).

Os objetivos operacionais da ginástica laboral, de forma abrangente, segundo o CONFEF, 2006, são:

- 1- Sensibilizar e orientar os trabalhadores para a importância e o desenvolvimento da prática regular do exercício físico e da ludicidade da atividade física para a melhoria da saúde ocupacional geral;
- 2- Sensibilizar e orientar trabalhadores e eventualmente seus familiares para a importância do lazer como fator de melhoria da qualidade de vida;
- 3- Conscientizar o trabalhador para o conhecimento do seu corpo e seus limites;
- 4- Promover situações que valorizem as relações interpessoais e comunitárias no trabalho;
- 5- Contribuir para o fortalecimento da Indústria e os serviços por meio do exercício de sua responsabilidade social.

A prática de ginástica laboral combate e previne o sedentarismo, o estresse, a depressão e a ansiedade. Também melhora a flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência, promovendo uma maior mobilidade e postura. Além disso, reduz a sensação de fadiga no final da jornada de trabalho, contribuindo para uma melhor qualidade de vida do trabalhador. Ela também favorece o relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolvendo a consciência corporal, pois as esferas psicológica e social são beneficiadas. (CONFEF, 2004, Revista E.F.)

O trabalhador recebe se beneficia com a introdução de um programa de ginástica laboral, pois grande parte dos exercícios que são executados durante a aula, visam reduzir o impacto e o estresse muscular que o indivíduo sofre durante sua jornada de trabalho (ZILLI *apud* SOUZA e JÚNIOR, 2004). São diversos os resultados obtidos com a introdução de um programa de Ginástica Laboral (OLIVEIRA; ZILLI *apud* SOUZA e JÚNIOR, 2004).

A ginástica laboral, desta forma, promove benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais aos funcionários (SOUZA e JÚNIOR, 2004; CANDOTTI e PRESSI, 2005; PAGLIARI *apud* OLIVEIRA, OLIVEIRA, SANTOS e DECOL, 2007; MONTEIRO, acessado em 02/04/2009; COUTO; SILVA; CAÑETE *apud* MARTINS, FERREIRA,

PICCOLI, POL e SELISTRE, 2008; LOPES, NOGUEIRA, MARTINEZ, 2008),
descritos a seguir:

Benefícios Fisiológicos:

- Melhora a utilização das estruturas osteomioligamentares do corpo;
- Maior eficiência no trabalho desenvolvido nos movimentos específicos;
- Melhora a postura e os movimentos executados durante o trabalho;
- Melhora a adaptação ao posto de trabalho;
- Promove a sensação de bem-estar durante a jornada de trabalho;
- Previne doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho;
- Reduz o absenteísmo;
- Diminui as queixas relativas à dor;
- Diminui a procura ambulatorial, reduzindo o número de afastamentos;
- Diminui tensões musculares;
- Previne a fadiga muscular;
- Melhora a circulação sanguínea, aumentando o retorno venoso;
- Diminui o gasto energético;
- Melhora/aumenta a mobilidade e a flexibilidade de músculos e articulações;
- Diminui inflamações e traumas;
- Diminui o esforço na execução das tarefas diárias;
- Melhora a condição do estado de saúde geral do trabalhador;
- Promove a consciência corporal (propriocepção);
- Minimiza o estresse psíquico (ocupacional);
- Libera endorfinas;
- Melhora a respiração.

Benefícios Psicológicos:

- Proporciona alteração de hábitos e rotinas;
- Melhora o equilíbrio emocional;
- Contribui para a auto-estima;
- Reforça a auto-imagem;
- Diminui a ansiedade;
- Auxilia no combate a depressão;
- Melhora a capacidade de concentração no trabalho;

- Diminui a distração;
- Aumenta a velocidade de raciocínio;
- Quebra da monotonia;
- Aumenta a motivação;
- Aumenta o ânimo e disposição para o trabalho;
- Diminui o bloqueio ou pausa forçada autônoma;
- Proporciona um momento de descontração;
- Motiva o funcionário à prática de atividade física regular;
- Mostra a preocupação da empresa com seus funcionários.

Benefícios Sociais:

- Sociabilização do ambiente de trabalho;
- Promove a integração e o contato social;
- Aumenta a integração dos funcionários;
- Melhora o relacionamento interpessoal;
- Favorece a cooperação entre os funcionários;
- Aumenta o trabalho em equipe;
- Favorece o sentido de grupo;
- Melhora no desempenho individual e em grupo;
- Desperta o surgimento de novas lideranças;
- Melhora a qualidade de vida dentro e fora da empresa;
- Combate o sedentarismo;
- Adoção de hábitos saudáveis;
- Melhora na produção (qualitativamente e quantitativamente) – aumentando a produtividade;
- Melhora a imagem da empresa;
- Qualifica a empresa;
- Melhora no atendimento ao cliente.

Além dos benefícios supracitados, a ginástica laboral contribui na correção ou impedindo que se criem incorreções de postura devido às posições em que o trabalhador permanece durante o desempenho de suas atividades (OLIVEIRA *apud* CANDOTTI e PRESSI, 2005).

Fica evidente que a ginástica laboral adaptada para as necessidades impostas pelo tipo de trabalho, realizada sem sair do posto de trabalho, em breves períodos de

tempo, ao longo da jornada de trabalho, pode produzir resultados positivos para os funcionários e para a empresa (CARDOSO *apud* PINTO e SOUZA, 2008).

Portanto, a saúde física, social, mental e espiritualmente é a única garantia de qualidade total de vida, e a ginástica laboral, quando bem orientada, como metodologia – séria e competente, contribui para a aquisição da mesma (CAÑETE *apud* CANDOTTI e PRESSI, 2005).

O programa de ginástica laboral deve ser prescrito por profissionais habilitados, de acordo com a função exercida pelo trabalhador, visando minimizar o efeito deletério da solicitação constante a que é submetido ao executar determinada tarefa, seja ela uma tarefa que exija grande esforço físico ou não. Desse modo, os colaboradores que ocupam postos de trabalho onde a força é exigida e os trabalhadores administrativos como, por exemplo, digitadores, secretários, atendentes, que são acometidos de problemas posturais, musculares ou visuais, serão beneficiados pelo programa de exercício e o risco das LER/DORT será reduzido (CARVALHO *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

Como relatado, além dos benefícios proporcionados aos funcionários, um programa de ginástica laboral pode trazer benefícios para a empresa que o implanta, principalmente, com relação à redução dos problemas de saúde do trabalhador e aumento da produtividade (MORAES e DELBIN *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008; OLIVEIRA, OLIVEIRA, SANTOS e DECOL, 2007).

Os benefícios proporcionados as empresas que implantam os programas são, basicamente (OLIVEIRA, 2007; CONFEF, 2004, Revista E.F.):

- Diminui os acidentes de trabalho;
- Diminui o absenteísmo e a rotatividade;
- Incrementa a responsabilidade social;
- Previne e reabilita as doenças ocupacionais, reduzindo o número de acidentes;
- Qualifica a empresa, melhorando a imagem da instituição perante os funcionários e a sociedade;
- Aumenta a produtividade, gerando um maior retorno financeiro para empresa;
- Melhora nas relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Redução do absenteísmo e dos afastamentos;
- Redução dos custos com assistência médica;
- Aumento da produtividade e da qualidade.

Percebe-se que os benefícios para a empresa são indiretamente ou diretamente relacionados aos benefícios proporcionados aos trabalhadores, pois todos os benefícios que as empresas fornecem aos seus funcionários com programas de qualidade de vida, consequentemente retornam para si.

Nesse sentido, OLIVEIRA (2007) construiu uma tabela (tabela 2), segundo estudos de alguns autores, com resultados positivos obtidos com a implantação de programas de ginástica laboral em empresas.

Tabela 2 – Resultados Positivos de Programas de Ginástica Laboral Segundo os Autores

<i>FONTE</i>	<i>EMPRESAS</i>
Alves e Vale (1999)	Faber-Castell - houve diminuição nos casos de LER; NEC do Alves Brasil - diminuição de 40% do volume de queixas de dores corporais; Siemens - redução de 60% de reclamações de dores corporais; Atlas Copco Brasil - diminuição de 20% no número de acidentes de trabalho.
Pavan e Michels, <i>apud</i> Mendes e Leite (2004)	Em duas empresas alimentícias do Sul do país, houve aumento da produção em 27%. Após doze semanas da implantação da ginástica laboral, houve uma diminuição de 40% dos acidentes do trabalho.
Oliveira (2006), Revista “Isto É”	Xerox do Brasil - aumento da produtividade em até 39%.
Revista Economia e Negócio (2001)	Embraco - queda no número de casos confirmados de LER de 46, em 1997, para 5, em 1999.
Guerra (1995)	Cimentos Votarantin (Rio Branco) - aumento de produtividade: o carregamento aumentou de 12 mil para 14 mil sacos.
Ferreira (1998)	Cecrisa - em um ano de implantação do programa, constatou-se um aumento em torno de 17% na produtividade e uma diminuição das ausências e de afastamentos em torno de 70%.
Martins e Duarte (2001)	Dona-Albarus (Gravataí-RS) - após três meses de ginástica laboral, houve uma diminuição de 46% dos acidentes ocorridos e de 54% da procura ambulatorial; Eletrônica-Selenium - em seis meses de Ginástica Laboral, o índice de abstenção ao trabalho decresceu 86,67%, as dores corporais, 64% e 100% dos trabalhadores afirmaram estar mais dispostos a realizar suas tarefas.

Fonte: OLIVEIRA (2007).

Sendo assim, é papel primordial das empresas alertarem as pessoas sobre os riscos de se cultivar hábitos prejudiciais à saúde, educando-as e as levando a ações sobre si mesmas tentando criar uma atmosfera de auto-responsabilidade e de alerta sobre os efeitos negativos desses hábitos (MARTUCCI *et al. apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

Em meio a tantos benefícios e atitudes voltadas para qualidade de vida, oriundos de programas de ginástica laboral, há a necessidade de sabermos como desenvolver os mesmos, principalmente, no que tange a opção de qual o tipo de ginástica laboral mais adequado para os trabalhadores que serão influenciados por ela.

3.4.4. Tipos de Ginástica Laboral

Basicamente, a ginástica laboral consiste em exercícios de aquecimento músculo-esquelético, preparando o organismo para o trabalho físico, melhorando o nível de concentração, elevando a temperatura corporal e aumentando o aporte de oxigênio nos tecidos; alongamentos, preparando os músculos, tendões, ligamentos e cápsulas articulares, para maior amplitude dos movimentos; resistência muscular localizada, favorecendo a normalização do tônus muscular decorrente do esforço repetitivo nas tarefas laborais e atividades diárias, fornecendo a manutenção do equilíbrio muscular e a prevenção das doenças osteomusculares; e relaxamento, cuja finalidade é compensar e relaxar todo e qualquer esforço repetitivo nos músculos, articulações, tendões e ligamentos, transcorridos no período de trabalho (MORAES e DELBIN *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

O tipo de ginástica laboral pode ser classificado de acordo com o horário de aplicação (MENDES e LEITE *apud* RODOLPHI, 2009; MONTEIRO, acessado em 02/04/2009; TARGA e DIAS in POLITO e BERGAMASCHI *apud* LIMA, acessado em 20/04/2009); ANDERSON *apud* MARTINS, FERREIRA, PICCOLI, POL e SELISTRE, 2008) e seu objetivo (MACIEL, ALBUQUERQUE, MELZER e LEÔNIDAS, 2005; CAÑETE, 2001; OLIVEIRA, 2007; CANDOTTI e PRESSI, 2005; MENDES e LEITE *apud* SOARES, ASSUNÇÃO e LIMA, 2006), em:

3.4.4.1. Ginástica Preparatória ou de Aquecimento

Tem como principal objetivo trabalhar os grupos musculares, aquecendo-os e os despertando para melhorar o nível de concentração e da disposição no trabalho. São atividades realizadas no início do expediente, busca o aquecimento, a preparação da musculatura e das articulações que serão utilizadas nas atividades, elevando a

temperatura corporal, oxigenando os tecidos e aumentando a frequência cardíaca, prevenindo acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais.

Podem ser utilizados exercícios de alongamento, de mobilizações articulares (ativação neuromuscular), de coordenação, de equilíbrio, de concentração, de flexibilidade e de resistência muscular, de orientação corporal e espaço-temporal, visando preparar os trabalhadores para as atividades laborais. A ginástica preparatória tem duração aproximada de 5 a 15 minutos.

3.4.4.2. Ginástica Compensatória ou de Pausa

A ginástica compensatória é realizada em intervalos da jornada de trabalho (pausas de hora em hora) e/ou no término do expediente. Objetiva a descontração, tendo como principal finalidade compensar as estruturas que estão sendo exigidas no processo produtivo – qualquer tipo de tensão muscular adquirida pelo uso excessivo ou inadequado das estruturas musculoligamentares, diminuindo as tensões do trabalho reprodutivo, as posturas inadequadas (estáticas ou unilaterais, por exemplo), proporcionando ao indivíduo condições de perceber seu corpo, suas condições físicas e psicológicas que podem ter sido sobrecarregadas durante as atividades de trabalho, prevenindo e/ou diminuindo possíveis consequências prejudiciais.

Essencialmente, visa melhorar a circulação com a retirada de resíduos metabólicos, reabastecendo os depósitos de glicogênio e prevenindo a fadiga muscular naqueles trabalhadores que realizam movimentos repetitivos, atividades com sobrecarga muscular e expostos a ambiente estressante.

São utilizados exercícios que visam alongar a musculatura mais exigida no trabalho (agonista) e fortalecer a musculatura antagonista, ou seja, trabalha os músculos não solicitados e relaxa os solicitados, através de brincadeiras e jogos não competitivos. São sugeridos também, exercícios de alongamento e flexibilidade, respiratórios e posturais. A duração das sessões é de, aproximadamente, 5 a 15 minutos.

3.4.4.3. Ginástica de Relaxamento ou Final de Expediente

A ginástica de relaxamento é realizada ao término das atividades do funcionário dentro da empresa. Seu objetivo maior é aliviar a sensação de cansaço e a tensão muscular e auxiliar, também, na atividade respiratória, ou seja, visa o relaxamento global do trabalhador. Tem a finalidade de reduzir o estresse, aliviar as tensões, reduzir os índices de desavenças no trabalho e em casa, com conseqüente melhora da função social. Por estes motivos, é indicada, principalmente, para trabalhadores que atendem ao público.

São utilizados exercícios de alongamentos específicos e sessões de relaxamentos. Realiza-se, também, automassagens, exercícios respiratórios e meditação. As sessões têm duração de 10 a 15 minutos.

3.4.4.4. Ginástica Corretiva ou Postural

A finalidade da ginástica laboral corretiva é estabelecer o antagonismo muscular, ou seja, relaciona-se com o equilíbrio dos músculos agonistas/antagonistas, isto é, alongamento dos músculos mais sobrecarregados e fortalecimento dos músculos em desuso ou em pouco uso, destinando-se a grupos específicos, reduzidos, dentro da empresa, como por exemplo, os indivíduos com deficiência morfológica, não patológica.

Visa combater e, principalmente, atenuar as consequências decorrentes de aspectos ergonômicos inadequados ao ambiente de trabalho, trabalhando em conjunto com a área da medicina do trabalho, da enfermagem e da fisioterapia, com a finalidade de recuperar casos graves de lesões, de limitações e de condições ergonômicas.

Realizada após o término do expediente de trabalho, sua execução pode durar entre 10 a 50 minutos, todos os dias ou três vezes por semana, utilizando, basicamente, exercícios de alongamentos e posturais.

A ginástica corretiva é muito semelhante à ginástica compensatória ou de pausa, o que as diferencia, primordialmente, são os grupos a que se aplicam e a duração das mesmas.

3.4.4.5. Ginástica Terapêutica

Apesar de não ser realizada no ambiente de trabalho, a ginástica terapêutica objetiva o tratamento de distúrbios, patologias ou alterações posturais com grupos de funcionários avaliados previamente e separados por queixas. Tal modalidade é decorrente de um diagnóstico médico, em razão da objetividade do tratamento. É realizada em um local apropriado e não no local de trabalho. Sua duração pode chegar a 30 minutos.

3.4.4.6. Ginástica de Manutenção ou Conservação

É um programa de continuidade após obtenção do equilíbrio muscular alcançado pelas técnicas corretiva ou terapêutica. Pode evoluir para um programa de condicionamento físico aeróbico associado a reforço muscular e alongamentos. Nesse caso é necessário que a empresa disponha de sala especial para o treinamento para que o funcionário possa utilizar seus horários de folga, para realizar as atividades, com duração de 45 a 90 minutos.

CANDOTTI e PRESSI (2005) utilizam o termo Ginástica Laboral Unicista, referente aos diversos tipos de ginástica laboral preventiva, considerando unicista a ginástica laboral que visa trabalhar o corpo como um todo, dando ênfase aos exercícios de membros superiores, que são mais acometidos pelas LER/DORT, mas não esquecendo de trabalhar membros inferiores, região lombar e cervical e promover orientações posturais. Podendo ser realizadas antes, durante ou após a jornada de trabalho. Também visando promover a descontração muscular e psíquica, favorecendo as relações interpessoais.

3.5. MOTIVAÇÃO

MAGILL *apud* MALAVASI e BOTH (2005), refere-se à motivação como causa de um comportamento. O mesmo, define motivação como alguma força interior, impulso ou uma intenção, que leva uma pessoa a fazer algo ou agir de certa forma.

Motivação é quando se tem um motivo para agir. Ter motivação significa ter um desejo por trás de suas ações. Ela é responsável pela persistência de uma pessoa para atingir uma meta.

A motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Para que haja ação ou reação é preciso que um estímulo seja implementado, seja decorrente de coisa externa ou proveniente do próprio organismo (MASLOW *apud* SERRANO, 2000).

A Teoria de Motivação de Maslow é considerada uma das mais importantes. Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la (SERRANO, 2000).

MASLOW *apud* SERRANO (2000) apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, pois o homem se motiva quando suas necessidades são todas supridas de forma hierárquica, como numa pirâmide, na qual a base representa as necessidades mais básicas (necessidades fisiológicas), seguida das necessidades de segurança, necessidades sociais (afeto), necessidade de status e estima e, no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização).

De acordo com o autor, as necessidades fisiológicas constituem a sobrevivência do indivíduo e a preservação da espécie: alimentação, sono, repouso, abrigo, etc. As

necessidades de segurança constituem a busca de proteção contra a ameaça ou privação, a fuga e o perigo. As necessidades sociais incluem a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e de amor. A necessidade de estima envolvem a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, prestígio e consideração, além de desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia. As necessidades de auto realização são as mais elevadas, de cada pessoa realizar o seu próprio potencial e de auto desenvolver-se continuamente.

Tais necessidades devem ser supridas primeiramente obedecendo a hierarquia, ou seja, as necessidades fisiológicas são as iniciantes do processo motivacional, porém, cada indivíduo pode sentir necessidades acima das que está executando ou abaixo, o que quer dizer que o processo não é absoluto, e sim flexível.

Porém, quando o ciclo motivacional não se realiza, acarreta a frustração do indivíduo, podendo este assumir várias atitudes, tais como:

- a. Comportamento ilógico ou sem normalidade;
- b. Agressividade por não poder dar vazão à insatisfação contida;
- c. Nervosismo, insônia, distúrbios circulatórios/digestivos;
- d. Falta de interesse pelas tarefas ou objetivos;
- e. Passividade, moral baixo, má vontade, pessimismo, resistência às modificações, insegurança, não colaboração, etc.

Quando a necessidade não é satisfeita e não incidindo as situações mencionadas, não significa que o indivíduo permanecerá eternamente frustrado. De alguma maneira a necessidade será transferida ou compensada. Neste ponto, percebe-se que a motivação é um estado cíclico e constante na vida pessoal e/ou profissional (MASLOW *apud* SERRANO, 2000).

A motivação é uma força interior que se modifica a cada momento durante toda a vida, onde direciona e intensifica os objetivos de um indivíduo.

Para FREDERICK HERZBERG *apud* CABRAL (Brasil Escola, acessado em 02/05/2009), a motivação é alcançada através de dois fatores:

- Fatores higiênicos: são estímulos externos que melhoram o desempenho e a ação de indivíduos, mas que não conseguem motivá-los.
- Fatores motivacionais: são internos, ou seja, são sentimentos gerados dentro de cada indivíduo a partir do reconhecimento e da auto-realização gerada através de seus atos.

Entretanto, devemos retroceder e pensar no que seria motivo. Ele é a base do processo motivacional, pois o motivo é a mola propulsora responsável pelo início e manutenção de qualquer atividade executada pelo ser humano (ISLER *apud* MORENO, DEZAN, DUARTE e SCHWARTZ, 2006).

GOUVÊA *apud* MORENO, DEZAN, DUARTE e SCHWARTZ (2006) acredita que os motivos são inerentes aos seres humanos. Assim, ele define o motivo como um fator interno, que dá início, dirige e integra o comportamento de uma pessoa.

Cada motivo apresentará uma força distinta, devido à diferença de personalidade existente entre cada indivíduo (RODRIGUES *apud* MORENO, DEZAN, DUARTE e SCHWARTZ, 2006). Essa diferença fará com que um indivíduo se sinta mais motivado do que outro, diante de uma mesma situação. Isso se deve ao fato de que alguns motivos têm uma predominância maior sobre outros, levando o indivíduo a escolher determinado tipo de ação ou de conduta.

A motivação, retomando a linha de raciocínio, por sua vez, depende de um conjunto de fatores que englobam a personalidade, as experiências passadas, os incentivos do momento ou a situação. Como um todo, esses fatores deverão satisfazer os motivos e as necessidades momentâneas do indivíduo.

Na proposta de ATKINSON *apud* MALAVASI e BOTH (2005), a motivação dirige o comportamento para um determinado incentivo que produz prazer ou alivia um estado desagradável. O motivo, por sua vez, distingue-se de outros fatores como a experiência passada da pessoa, as suas capacidades físicas ou a situação do ambiente onde se encontra, e que também podem contribuir na sua motivação (MURRAY *apud* MALAVASI e BOTH, 2005). O mesmo autor também classifica os motivos em dois grupos: inatos ou primitivos e adquiridos ou secundários, sendo definidos pelo próprio termo.

3.5.1. Motivações para a Prática de Atividades Físicas no Trabalho

Nas últimas décadas, estudos sobre a promoção de saúde no local de trabalho têm quantificado a relação entre boa saúde e aumento de produtividade. A produtividade do funcionário está diretamente ligada com sua condição física, mental, espiritual e social (TABARANI e VAJDA *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

A instalação de academias de ginástica ou de ambientes para a prática esportiva dentro de empresas de grande porte é um procedimento cada vez mais comum entre as

instituições que buscam melhorar a qualidade de vida de seus funcionários. Além disso, significa estar à frente das novidades na área de recursos humanos, procurando reduzir os gastos em saúde e, assim, aumentar a produtividade. O bem-estar dos empregados, seguindo o pensamento voltado para a qualidade total de vida, pode ser traduzido em maior produção, mais rentabilidade, maiores lucros para a empresa e diminuição do absenteísmo (RODRIGUES, SANTOS e ROSA *apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

Com isso, além de proporcionar espaços para a prática de atividades físicas, as empresas têm se valido de programas de ginástica laboral como forma de incentivar os trabalhadores a se engajarem nestas práticas (COSTA e GÖTZE, 2008).

3.5.2. Motivações para a Prática de Exercícios Físicos fora do Ambiente de Trabalho

A qualidade de vida, a preocupação com a manutenção da saúde, a estética, o ganho de massa e a definição muscular, a perda de peso, as relações interpessoais e o treinamento para competições são alguns dos motivos que levam as pessoas a procurarem academias de ginástica e musculação, já que são consideradas como os principais locais de prática de exercícios físicos (FERNANDES *et al. apud* SOUZA, CERSOSIMO e VIEBIG, 2008).

Em estudo realizado por STORT *apud* SANCTIS, UEMURA, NISHIMURA e VIEBIG (2008) no qual se observou que a prática de exercícios físicos está relacionada com a melhora do humor em trabalhadores, conseqüentemente, podendo melhorar os níveis de rendimento e competitividade da empresa, uma vez que insatisfações pessoais podem refletir em desequilíbrio no trabalho, assim como insatisfações no trabalho podem trazer prejuízos à vida familiar e social. Por isso, o trabalhador que reserva alguns minutos por semana para exercitar-se tem mais disposição e melhor rendimento.

A implantação de um programa de ginástica laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida, e não apenas alterações nos momentos de ginástica laboral. GRANDJEAN *apud* COSTA (2008) só vem a reforçar que o contato social e a proximidade com os colegas são eficazes na prevenção contra a monotonia, agindo, desse modo, contra o isolamento social, e incentivando a busca pelo exercício físico.

O mais convincente dos argumentos que se pode utilizar para demonstrar que a atividade física – caracterizada dentro da empresa pela ginástica laboral – constitui um

importante instrumento de promoção da saúde e da produtividade, é que vale a pena praticar exercícios físicos regularmente, em virtude dos seus benefícios (POLETTTO e AMARAL *apud* OLIVEIRA, 2007). Além disso, atividade física e/ou exercício físico ajudam a reduzir o nível de estresse (MOURA *apud* SANCTIS, UEMURA, NISHIMURA e VIEBIG, 2008).

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1. Problema

Quais os motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral desenvolvido numa instituição bancária?

4.2. População e Amostra

4.2.1. População

A população constituiu-se por 2.221 (dois mil duzentos e vinte e um) funcionários concursados da Direção Geral do Banco do Estado do Rio Grande do Sul S/A (BANRISUL), localizada na Rua Caldas Junior, 120, no centro da cidade de Porto Alegre. Entretanto, apenas 950 funcionários estavam com o programa de ginástica laboral a disposição – 3 sessões semanais com duração de 12-15 minutos –, portanto, o cálculo amostral foi realizado tendo esse número como população da pesquisa.

4.2.2. Amostra

A amostra é, representativa, constituída por 336 funcionários, sendo que destes 175 (52,1%) são do sexo masculino e 161 (47,9%) são do sexo feminino.

A amostra, mínima necessária para representatividade, foi definida de acordo com a equação sugerida por CHRISTENSEN, em 1980 (PINTO *apud* GAYA, 2008), a seguir:

$$n = \frac{X^2 \cdot N \cdot P (1 - P)}{d^2 (N - 1) + X^2 \cdot P (1 - P)}$$

Onde:

n = o tamanho da amostra

X² = o valor do Qui-quadrado para 1 grau de liberdade ao nível de confiança de 0,05 e que é igual a 3,89

N = o tamanho da população

P = a proporção da população que se deseja estimar (pressupõe-se que seja 0,50, já que essa proporção forneceria o tamanho máximo da amostra)

d = o grau de precisão expresso em termos de proporção (0,05)

Sendo assim, tendo como população os 950 funcionários – que estavam com o programa de ginástica laboral a disposição –, obtemos uma amostragem de aproximadamente 277 funcionários, como demonstram os cálculos a seguir:

$$n = \frac{3,89 \cdot 950 \cdot 0,50 (1 - 0,50)}{0,05^2 (950 - 1) + 3,89 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$\frac{3,89 \cdot 950 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{0,0025 \cdot 949 + 3,89 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 276,19$$

4.2.3. Procedimentos para seleção da amostra

Os indivíduos foram convidados através de comunicação oral a participar do estudo, como voluntários. Antes da aplicação dos questionários, os indivíduos foram informados sobre os procedimentos do projeto de pesquisa e assinarão um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A).

Não houve critérios específicos para inclusão e exclusão no projeto, pois os indivíduos foram caracterizados por serem homens e mulheres funcionários concursados do Banco do Estado do Rio Grande do Sul.

4.3. Pressupostos Éticos

A aplicação do instrumento de pesquisa só foi realizada após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Além disso, os indivíduos que compuseram a amostra foram esclarecidos sobre o projeto através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que os foi apresentado, o qual foi lido e assinado pelo participante, tendo todos seus direitos respeitados.

4.4. Desing da Pesquisa

Caracteriza-se por um estudo descritivo e associativo do tipo *ex-post facto*.

4.5. Instrumentos

O instrumento utilizado no estudo está disposto no anexo B.

4.6. Procedimentos Para Coleta das Informações

Os questionários foram aplicados em 27 setores da instituição que dispunham do programa de ginástica laboral em andamento, entre os dias 12 e 15 de julho de 2010. Cada indivíduo recebeu o termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo A) e o questionário (Anexo B). Após leitura e assinatura do termo, os indivíduos responderam

o questionário. A todo o momento, o responsável pela pesquisa estava à disposição para qualquer esclarecimento.

Todos os indivíduos selecionados participavam do programa de ginástica laboral desenvolvido na instituição, cuja metodologia consistia em 3 sessões semanais, com duração de 12-15 minutos, com horário marcado.

4.7. Tratamento dos Dados

Quanto à estatística descritiva foram utilizados os valores em absolutos e em percentuais.

Quanto à estatística inferencial, com o intuito de verificar possíveis associações entre as variáveis, foi utilizado o teste do qui-quadrado.

O nível de significância adotado foi de 5%, sendo que todas as análises foram realizadas no SPSS For Windows 17.0.

5. RESULTADOS

Ao analisar as respostas obtidas a partir dos questionários (Anexo B), as questões 3 (três) – “Cite cinco motivos pelos quais realiza a ginástica laboral.” – e 4 (quatro) – “Cite cinco motivos pelos quais não realiza a ginástica laboral.” – por se tratarem de dissertativas – abertas, foram categorizadas, pelo próprio autor, em 9 (nove) categorias para a questão 3 (três) e 10 (dez) categorias para questão 4 (quatro). Sendo assim, no que tange os motivos de adesão e de não adesão no programa de ginástica laboral, cada questão gerou suas categorias, nas quais se enquadram as respostas elencadas pelos indivíduos do estudo, ou seja, as afirmativas dos sujeitos foram agrupadas em categorias, distintas, definidas pelo próprio autor, mas que foram criadas a partir dos motivos descritos pelos indivíduos, com isso, todos os motivos foram levados em consideração e se enquadram em alguma das categorias, como podemos vê-las a seguir:

- Categorias dos Motivos de Adesão

1- *Saúde (qualidade de vida)*

- bem estar;
- sentir-se melhor e/ou sensação de conforto;
- fazer bem a saúde física e mental;
- aliviar a tensão;
- fazer bem para o corpo;
- estimular a circulação sanguínea;
- melhorar a qualidade de vida;
- levar uma vida mais saudável;
- lubrificação das articulações;
- alivia o estresse;
- ajuda na respiração;
- consciência de que é para o próprio bem;
- conhecimento dos benefícios;
- momento de lazer.

2- *Gostar de Exercício (Prazer)*

- gostar de exercícios;

- aprender a execução correta dos exercícios;
- receber dicas de alongamentos;
- permite a realização de exercícios em outros horários;
- interesse.

3- *Integração*

- integração com os colegas;
- relacionar-se com os colegas e com os instrutores;
- fortalecer a união do grupo;
- incentivar os demais colegas a participarem.

4- *Disposição para o trabalho*

- descontração (divertido, transmite alegria, melhora o humor, recreação);
- interrompe a monotonia do trabalho (quebra da rotina);
- dá mais disposição para o trabalho;
- melhora nas atividades do dia (ficar mais atento ao serviço após a ginástica laboral – estimula concentração);
- desperta;
- preparar-se para um dia trabalho;
- bom iniciar o trabalho com alegria e música;
- entusiasmo;
- agradável.

5- *Condicionamento Físico (estética)*

- sentir melhora na musculatura após a laboral;
- forma física (condicionamento físico, fortalecimento);
- melhora flexibilidade.

6- *Influencia do meio*

- participação;
- horário adequado (carga horária adequada);
- comprometimento (participar, colaborar);
- quando há tempo;
- não tem como se concentrar com a música.

7- *Prevenção*

- por trabalhar muito tempo sentado;
- melhora o clima organizacional;
- já ter uma certa idade;

- parada necessária durante a jornada (pausa, descanso);
- relaxamento;
- necessidade de fazer atividade física (exercitar partes do corpo que são prejudicadas pelo trabalho);
- alongamentos;
- corrigir a postura (cria consciência corporal);
- evitar/prevenir LER/DORT;
- “terapia”;
- diminuição das dores após o início da ginástica laboral.

8- *Sedentarismo*

- sedentarismo (não praticar nenhuma atividade física/esporte).

9- *Motivação*

- motivação do instrutor;
- sentir-se mais motivado (mais animado);
- motivação para a prática de exercícios (mudança de hábito);
- gostar das músicas;
- benefício oferecido ao funcionário (valorização do projeto e dos envolvidos);
- bons instrutores (exercícios orientados por pessoas com conhecimento).

- Categorias dos Motivos de Não Adesão

1- *Saúde*

- por ter algum problema de saúde (lesão, doença, asma, dor, cirurgias).

2- *Não Gostar de Exercício*

- não gostar de exercícios;
- não gostar de alongamento;
- não gostar de massagem e atividades em dupla;
- exercícios escolhidos (série de exercícios desagradável).

3- *Indisposição*

- falta de disposição (indisposição, desânimo).

4- *Influência do meio*

- sala inadequada (ambiente);
- roupa inadequada;
- inibição;

- constrangedora no local de trabalho (desconfortável);
 - música chata;
 - horário inadequado.
- 5- *Falta de interesse*
- falta de interesse;
 - preguiça (falta de vontade);
 - considerar desnecessário.
- 6- *Acúmulo de Atividades/Trabalho ou Ausente*
- carga de serviço (ocupado, acúmulo de atividades, solucionando problemas);
 - não poder abandonar o trabalho (indisponibilidade no momento da aula);
 - falta de tempo;
 - estar reunião;
 - estar em curso;
 - estar atendendo o telefone;
 - ausente do setor.
- 7- *Motivos particulares*
- motivos particulares;
 - detestar imposições;
 - a ginástica laboral não foi implementada para melhorar para os funcionários, mas para isentar a empresa de problemas futuros.
- 8- *“Desmotivação”*
- motivação do instrutor (“desmotivação”, instrutor chato, instrutor homem, falar alto, não corrige a postura);
 - desmotivação.
- 9- *Fazer e/ou preferir outra atividade/esporte*
- fazer outra atividade/esporte;
 - realizar os mesmos exercícios em casa;
 - preferir atividades individuais.
- 10- *Sem motivos para não realizar*
- não ter motivos para não realizar.

Não estão citadas exatamente todas as afirmações/respostas dos indivíduos, mas sim, expressões ou sinônimos que os representam.

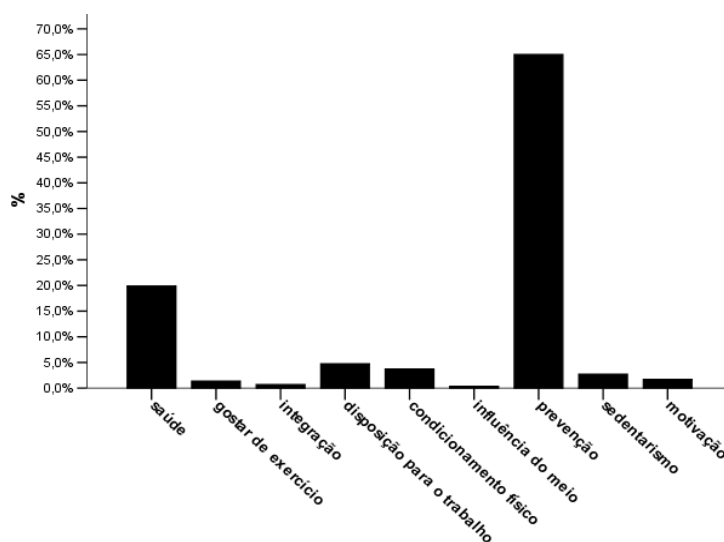
A partir da categorização supracitada, passou-se as análises dos principais motivos que levam os funcionários a praticarem e não praticarem a ginástica laboral oferecida pela empresa.

Tabela 3 – Principais motivos que levam os funcionários a praticarem a ginástica laboral

Motivos	v.a.	v.p.
Saúde	59	19,9%
Gostar de exercício	4	1,3%
Integração	2	0,7%
Disposição para o trabalho	14	4,7%
Condicionamento físico	11	3,7%
Influência do meio	1	0,3%
Prevenção	193	65,0%
Sedentarismo	8	2,7%
Motivação	5	1,7%
Total	297	100,0%

De maneira generalizada, dos 297 indivíduos que apontaram os motivos para a adesão no programa de ginástica laboral, segundo a tabela 3, obtivemos que os principais motivos para que os funcionários participarem do programa foram, primeiramente, os motivos relacionados à prevenção (65%), seguido por motivos de saúde (19,9%), logo após, disposição para o trabalho (4,7%). Além desses, temos o condicionamento físico (3,7%), o sedentarismo (2,7%), a motivação (1,7%), o gosto pelo exercício físico (1,3%), a integração com os colegas (0,7%) e a influência do meio (0,3%). Os dados representados na tabela 3 podem ser melhor analisados no gráfico 1:

Gráfico 1 – Principais motivos que levam os funcionários a praticarem a ginástica laboral



Ao serem divididos por sexo, os principais motivos que levam os funcionários a praticarem a ginástica laboral ficou assim dividido:

Tabela 4 – Principais motivos que levam os funcionários a praticarem a ginástica laboral separado por sexo

Motivos	Sexo masculino		Sexo feminino	
	v.a.	v.p.	v.a.	v.p.
Saúde	30	19,7%	29	20,0%
Gostar de exercício	3	2,0%	1	0,7%
Integração	2	1,3%	0	0,0%
Disposição para o trabalho	7	4,6%	7	4,8%
Condicionamento físico	6	3,9%	5	3,4%
Influência do meio	1	0,7%	0	0,0%
Prevenção	95	62,5%	98	67,6%
Sedentarismo	5	3,3%	3	2,1%
Motivação	3	2,0%	2	1,4%
Total	152	100,0%	145	100,0%

Analisando os dados da tabela 4, agora com a divisão entre os sexos – tendo 152 indivíduos do sexo masculino e 145 indivíduos do sexo feminino –, percebe-se que os principais motivos de adesão no programa de ginástica laboral – que levam os funcionários a praticarem a ginástica laboral –, são pela Prevenção (62,5% para os homens e 67,6% para as mulheres), seguido pela Saúde (19,7% para os homens e 20% para as mulheres), ou seja, a maioria dos indivíduos, tanto do sexo masculino, como do sexo feminino, praticam a ginástica laboral para se prevenirem de LER/DORT, basicamente – um dos principais objetivos da implementação de um programa de ginástica laboral – ou para se manterem saudáveis, buscando uma melhora na qualidade de vida.

Para o sexo masculino, o terceiro principal motivo para realização da ginástica laboral é o aumento da disposição para o trabalho (4,6%), seguido de condicionamento físico (3,9%), sedentarismo (3,3%), e com o mesmo nível de significância (2%), gostar de exercícios e motivação, tendo logo após, integração (1,3%) e influencia do meio (0,7%).

Para o sexo feminino, o terceiro motivo para a realização das ginástica laboral também é o aumento da disposição para o trabalho (4,8%), seguido de condicionamento físico (3,4%), sedentarismo (2,1%), motivação (1,4%) e gostar de exercício (0,7%). Entretanto, nenhum indivíduo do sexo feminino citou a influencia do meio e a integração como elemento motivador para adesão no programa de ginástica laboral.

A seguir, os gráficos que representam os motivos que levam os funcionários do sexo masculino (gráfico 2) e feminino (gráfico 3), respectivamente, a aderirem o programa de ginástica laboral, onde se percebe claramente a significância da prevenção e da saúde:

Gráfico 2 – Principais motivos que levam os funcionários do sexo masculino a praticarem a ginástica laboral

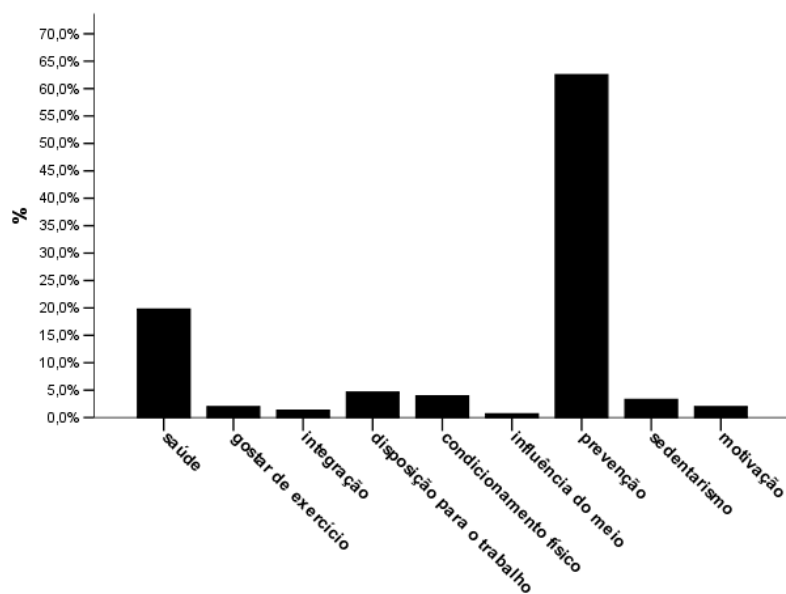
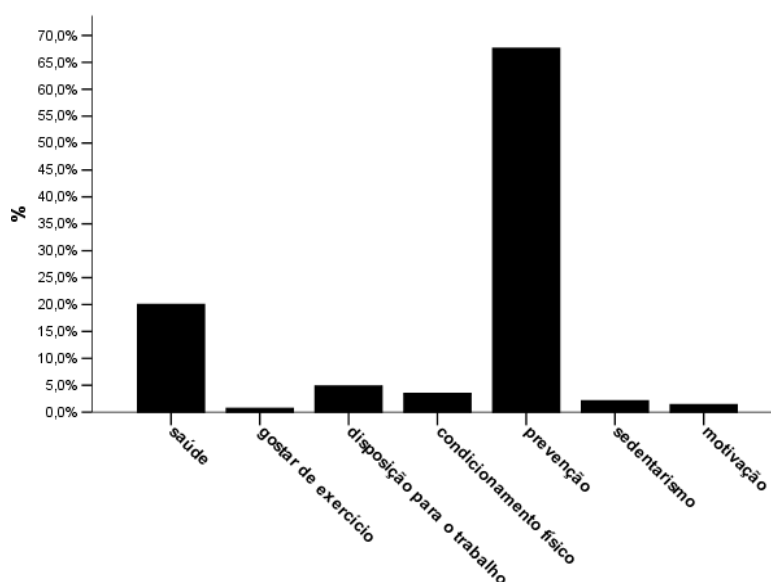


Gráfico 3 – Principais motivos que levam os funcionários do sexo feminino a praticarem a ginástica laboral



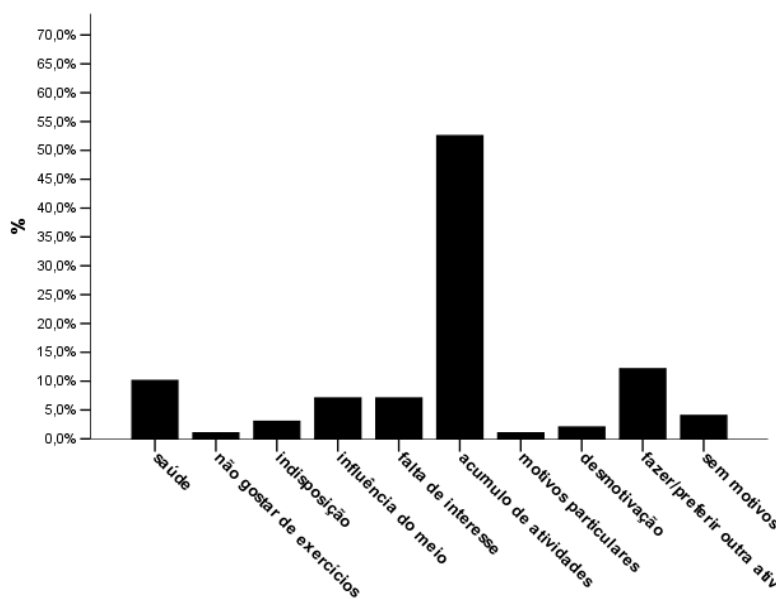
A seguir, a tabela com os principais motivos de não adesão no programa de ginástica laboral:

Tabela 5 – Principais motivos que levam os funcionários a não praticarem a ginástica laboral

Motivos	v.a.	v.p.
Saúde	10	10,1%
Não gostar de exercícios	1	1,0%
Indisposição	3	3,0%
Influência do meio	7	7,1%
Falta de interesse	7	7,1%
Acúmulo de atividades	52	52,5%
Motivos particulares	1	1,0%
Desmotivação	2	2,0%
Fazer/preferir outra atividade	12	12,1%
Sem motivos	4	4,0%
Total	99	100,0%

Da mesma forma como obtemos os principais motivos para adesão, também, obtivemos os principais motivos para a não adesão no programa de ginástica laboral, tendo como base as informações de 99 indivíduos que relacionaram algum tipo de motivo para o mesmo. De maneira abrangente, segundo a tabela 5, deve-se ao acúmulo de atividades (52,5%), seguido de fazer e/ou preferir outra atividade (12,1%), e logo após, por motivos de saúde (10,1%), mas precisamente, a ausência da mesma, mesmo que momentaneamente. Com isso, obtemos o gráfico 4, a seguir:

Gráfico 4 – Principais motivos que levam os funcionários a não praticarem a ginástica laboral



Ao serem divididos por sexo, os principais motivos que levam os funcionários a não praticarem a ginástica laboral ficou assim dividido:

Tabela 6 – Principais motivos que levam os funcionários a não praticarem a ginástica laboral separado por sexo

Motivos	Sexo masculino		Sexo feminino	
	v.a.	v.p.	v.a.	v.p.
Saúde	4	8,3%	6	11,8%
Não gostar de exercícios	1	2,1%	0	0,0%
Indisposição	1	2,1%	2	3,9%
Influência do meio	1	2,1%	6	11,8%
Falta de interesse	5	10,4%	2	3,9%
Acúmulo de atividades	24	50,0%	28	54,9%
Motivos particulares	1	2,1%	0	0,0%
Desmotivação	1	2,1%	1	2,0%
Fazer/preferir outra atividade	6	12,5%	6	11,8%
Sem motivos	4	8,3%	0	0,0%
Total	48	100,0%	51	100,0%

Analisando os dados da tabela 6, percebe-se que os principais motivos de não adesão no programa de ginástica laboral – que levam os funcionários a não praticarem a ginástica laboral –, mesmo divididos por sexo (48 indivíduos do sexo masculino e 51 indivíduos do sexo feminino), são pelo acúmulo de atividades (50% para os homens e 54,9% para as mulheres), seguido pelo fazer e/ou preferir outra atividade (12,5% para os homens e 11,8% para as mulheres). Para o sexo feminino, também com 11,8% de significância, temos os motivos de saúde e influência do meio.

Para o sexo masculino, o terceiro principal motivo para não realização da ginástica laboral é a falta de interesse (10,4%), seguido de saúde e sem motivos (8,3%), e por não gostar de exercícios, indisposição, influência do meio, motivos particulares e desmotivação, todos com significância de 2,1%.

Para o sexo feminino, o terceiro motivo para a não realização das ginástica laboral são a indisposição e a falta de interesse (3,9%), seguidos pela desmotivação (2%). Entretanto, nenhum indivíduo do sexo feminino citou a sem motivos, motivos particulares e não gostar de exercícios como elemento motivador para não adesão no programa de ginástica laboral.

A partir dos dados anteriores, construiu-se os gráficos que representam os motivos que levam os funcionários do sexo masculino (gráfico 5) e feminino (gráfico 6), respectivamente, a não aderirem o programa de ginástica laboral, onde se percebe a significância do acúmulo de atividades, em ambos os sexos, a seguir:

Gráfico 5 – Principais motivos que levam os funcionários do sexo masculino a não praticarem a ginástica laboral

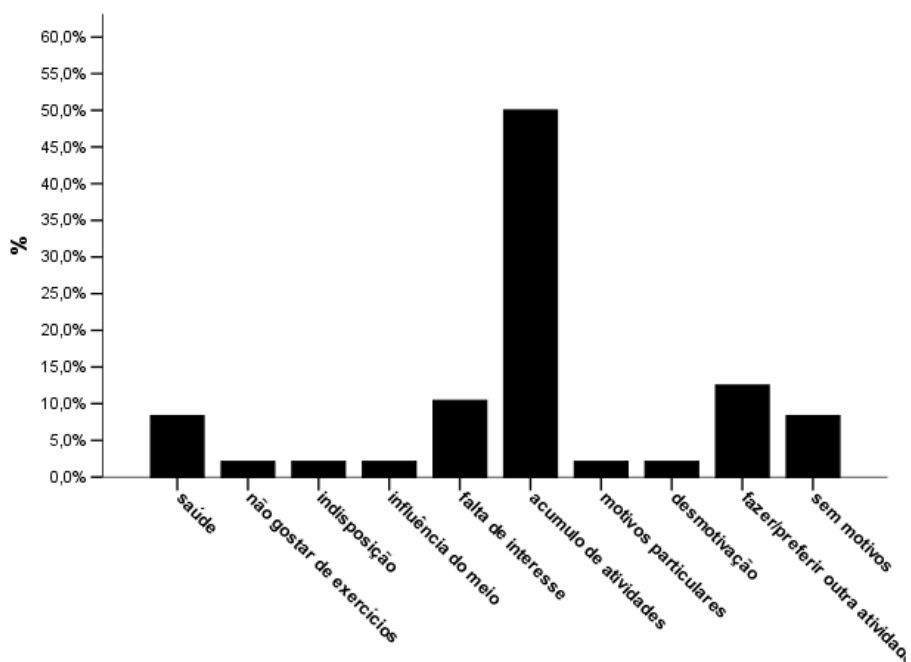
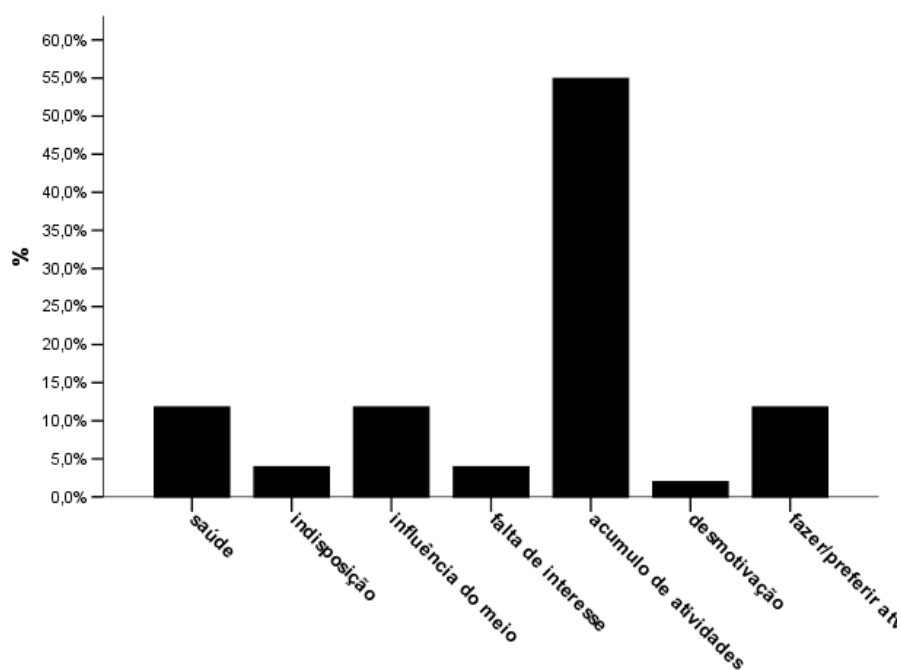


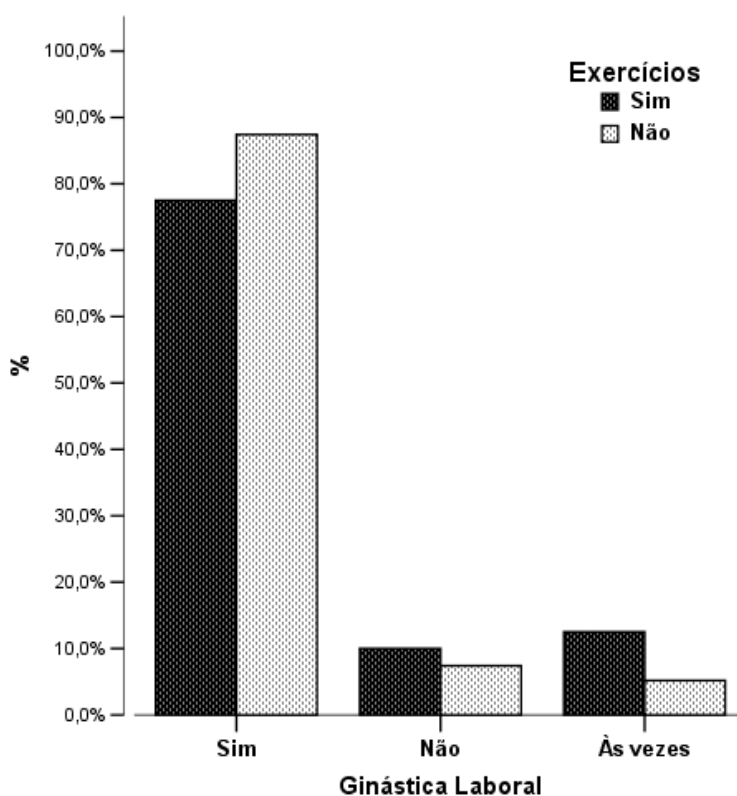
Gráfico 6 – Principais motivos que levam os funcionários do sexo feminino a não praticarem a ginástica laboral



Uma das questões pertinentes do questionário referia-se a realização de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho. A esse respeito, percebe-se que 59,7% dos funcionários realizam exercícios físicos fora do ambiente de trabalho, ao passo que

40,3% não os realiza como podemos ver a seguir. Sendo assim, podemos relacionar a prática ou não da ginástica laboral, com a realização ou não de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho. Como podemos ver a seguir, no gráfico 7 e na tabela 7:

Gráfico 7 – Relação entre a prática da ginástica laboral na empresa e a realização de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho



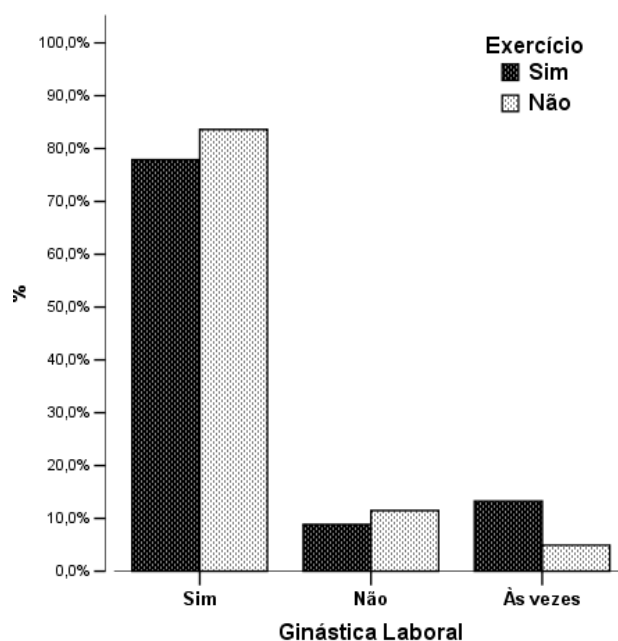
Com base no gráfico 7, nota-se que 77,5% dos indivíduos que praticam exercício físico fora do ambiente de trabalho, praticam a ginástica laboral oferecida pela empresa. Ao passo que 10% dos indivíduos, apesar de realizarem exercício fora da empresa, não realizam a ginástica laboral. Além disso, 12,5% dos que realizam exercício físico fora do ambiente de trabalho, participam às vezes da ginástica laboral na empresa. Entretanto, 87,4% dos indivíduos que não praticam nenhum tipo de exercício fora do ambiente de trabalho, praticam a ginástica laboral oferecida pela empresa. Desses, 7,4% não realizam exercício físico fora da empresa, nem a ginástica laboral oferecida pela mesma. Além disso, nota-se que 5,2% não praticam exercício físico fora do ambiente de trabalho, mas praticam a ginástica laboral às vezes.

Tabela 7 – Relação entre a prática da ginástica laboral na empresa e a realização de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho

Pratica Ginástica Laboral	Pratica Exercício fora		Total
	Sim	Não	
Sim	155	118	273
Não	20	10	30
Às vezes	25	7	32
Total	200	135	335

Ao analisarmos a tabela 7, percebemos que dos 335 indivíduos, 155 indivíduos (46,3%) participam do programa de ginástica laboral e praticam algum tipo de exercício físico fora do ambiente de trabalho. Entretanto, 118 indivíduos (35,2%) participam do programa, mas não praticam nenhum tipo de exercício fora do ambiente de trabalho. Percebe-se, que 20 indivíduos (6%) não participam do programa e praticam algum tipo de exercício fora da empresa e que 10 indivíduos (3%) não participam do programa e também não praticam nenhum exercício físico fora do ambiente de trabalho. Há, também, os que às vezes participam do programa (25 indivíduos – 7,5%) e praticam algum tipo de exercício físico fora da empresa, e os que às vezes não participam da ginástica laboral (7 indivíduos – 2%) e também não realizam nenhum outro tipo de exercício físico. Além disso, com os dados obtidos, podemos caracterizar por sexo a relação entre a prática ou não da ginástica laboral, com a prática ou não de outro tipo de exercício físico, como podemos ver a seguir:

Gráfico 8 – Relação entre a prática da ginástica laboral na empresa e a realização de exercícios fora do ambiente de trabalho para o sexo masculino



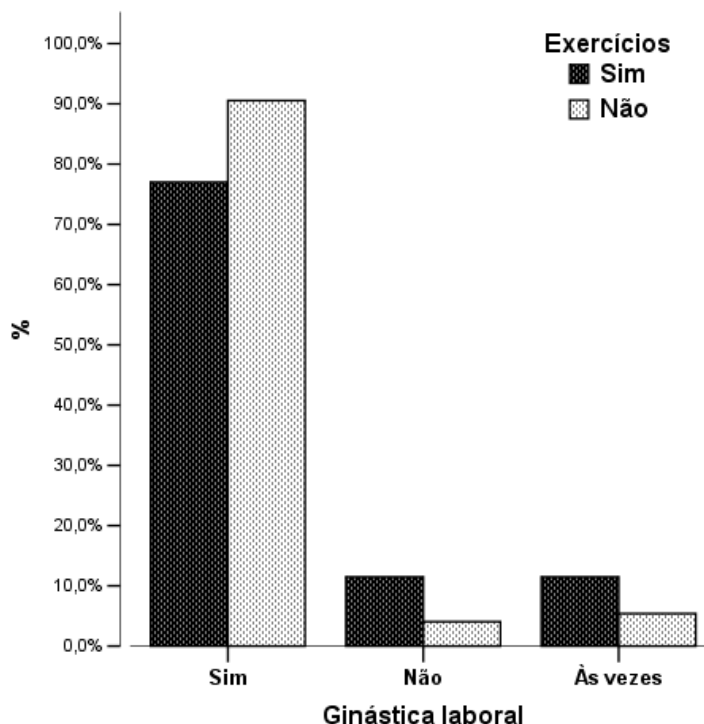
Com base no gráfico 8, com relação ao sexo masculino, percebe-se que 77,9% dos indivíduos que praticam exercício físico fora do ambiente de trabalho, praticam a ginástica laboral oferecida pela empresa. Ao passo que 8,8% dos indivíduos, apesar de realizarem exercício fora da empresa, não realizam a ginástica laboral. Além disso, 13,3% dos que realizam exercício físico fora do ambiente de trabalho, participam às vezes da ginástica laboral na empresa. Entretanto, 83,6% dos indivíduos que não praticam nenhum tipo de exercício fora do ambiente de trabalho, praticam a ginástica laboral oferecida pela empresa. Desses, 11,5% não realizam exercício físico fora da empresa, nem a ginástica laboral oferecida pela mesma. Além disso, nota-se que 4,9% não praticam exercício físico fora do ambiente de trabalho, mas praticam a ginástica laboral às vezes.

Tabela 8 – Relação entre a prática da ginástica laboral na empresa e a realização de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho para o sexo masculino

Pratica Ginástica Laboral	Pratica Exercício fora		Total
	Sim	Não	
Sim	88	51	139
Não	10	7	17
Às vezes	15	3	18
Total	113	61	174

Para o sexo masculino, percebe-se que, segundo a tabela 8, dos 174 indivíduos, 88 indivíduos (50,6%) pratica a ginástica laboral e realizam algum tipo de exercício físico fora do ambiente de trabalho, e que 51 indivíduos (29,3%) realizam a ginástica laboral, mas não praticam nenhum tipo de exercício fora da empresa. Além desses, 10 indivíduos (5,8%) realizam exercícios físicos fora do ambiente de trabalho e não praticam a ginástica laboral, e que 7 indivíduos (4%) não praticam nem a ginástica laboral nem qualquer outro tipo de exercício fora da empresa. Já os que não tem uma periodicidade na realização das atividades, ou seja, dos que praticam a ginástica laboral às vezes, 15 indivíduos (8,6%), praticam exercícios físico fora do ambiente de trabalho, ao passo que 3 indivíduos (1,7%) não praticam.

Gráfico 9 – Relação entre a prática da ginástica laboral na empresa e a realização de exercícios fora do ambiente de trabalho para o sexo feminino



Com base no gráfico 9, com relação ao sexo feminino, percebe-se que 77% dos indivíduos que praticam exercício físico fora do ambiente de trabalho, praticam a ginástica laboral oferecida pela empresa. Ao passo que 11,5% dos indivíduos, apesar de realizarem exercício fora da empresa, não realizam a ginástica laboral. Além disso, 11,5% dos que realizam exercício físico fora do ambiente de trabalho, participam às vezes da ginástica laboral na empresa. Entretanto, 90,55% dos indivíduos que não praticam nenhum tipo de exercício fora do ambiente de trabalho, praticam a ginástica laboral oferecida pela empresa. Desses, 4,05% não realizam exercício físico fora da empresa, nem a ginástica laboral oferecida pela mesma. Além disso, nota-se que 5,4% não praticam exercício físico fora do ambiente de trabalho, mas praticam a ginástica laboral às vezes.

Tabela 9 – Relação entre a prática da ginástica laboral na empresa e a realização de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho para o sexo feminino

Pratica Ginástica Laboral	Pratica Exercício fora		Total
	Sim	Não	
Sim	67	67	134
Não	10	3	13

Às vezes	10	4	14
Total	87	74	161

Para o sexo feminino, percebe-se que, segundo a tabela 9, dos 161 indivíduos, 67 indivíduos (41,6%) prática a ginástica laboral e realizam algum tipo de exercício físico fora do ambiente de trabalho, e que 67 indivíduos (41,6%) realizam a ginástica laboral, mas não praticam nenhum tipo de exercício fora da empresa. Além desses, 3 indivíduos (1,9%) realizam exercícios físicos fora do ambiente de trabalho e não praticam a ginástica laboral, e que 10 indivíduos (6,2%) não praticam nem a ginástica laboral nem qualquer outro tipo de exercício. Já os que não tem uma periodicidade na realização das atividades, ou seja, dos que praticam a ginástica laboral às vezes, 10 indivíduos (6,2%) praticam exercícios físico fora da empresa, ao passo que 4 indivíduos (2,5%) não praticam.

Devido ao questionamento referindo-se a prática de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho, também elencamos as principais atividades desenvolvidas pelos funcionários, como se pode ver, a seguir, na tabela 10:

Tabela 10 – Principais exercícios físicos realizados fora do ambiente de trabalho

Atividade	v.a.	v.p.
futebol/futsal	37	18,4%
academia	11	5,5%
musculação	45	22,4%
caminhada	60	29,9%
natação	6	3,0%
dança	4	2,0%
corrida	7	3,5%
pilates	12	6,0%
yoga	2	1,0%
mergulho	1	0,5%
ciclismo	3	1,5%
hidroginástica	4	2,0%
body jump	1	0,5%
tênis	1	0,5%
vôlei	1	0,5%
alongamento	1	0,5%
ginástica localizada	3	1,5%
padle	1	0,5%
lutas marciais	1	0,5%
Total	201	100,0%

Percebe-se, de maneira geral, que, segundo a tabela 10, o principal exercício físico realizado pelos funcionários é a caminhada (29,9%), seguido da musculação (22,4%) e do futebol e/ou futsal (18,4%).

Além disso, podemos analisar por sexo, quais os exercícios físicos mais praticados pelos funcionários, homens e mulheres, a seguir, na tabela 11:

Tabela 11 – Principais exercícios físicos realizados pelo sexo masculino fora do ambiente de trabalho

Atividade	v.a.	v.p.
futebol/futsal	34	29,8%
academia	8	7,0%
musculação	18	15,8%
caminhada	35	30,7%
natação	3	2,6%
corrida	7	6,1%
mergulho	1	0,9%
ciclismo	1	0,9%
hidroginástica	2	1,8%
tênis	1	0,9%
vôlei	1	0,9%
alongamento	1	0,9%
padle	1	0,9%
lutas marciais	1	0,9%
Total	114	100,0%

No que se refere ao sexo masculino (tabela 11), dos 114 indivíduos que responderam essa questão, para 35 indivíduos (30,7%) a caminhada é o exercício físico mais praticado, seguido pelo futebol e/ou futsal, com 34 indivíduos (29,8%). Além desses, um exercício bastante praticado é a musculação, com 18 praticantes (15,8%).

Tabela 12 – Principais exercícios físicos realizados pelo sexo feminino fora do ambiente de trabalho

Atividade	v.a.	v.p.
futebol/futsal	3	3,4%
academia	3	3,4%
musculação	27	31,0%
caminhada	25	28,7%
natação	3	3,4%
dança	4	4,6%
pilates	12	13,8%
yoga	2	2,3%
ciclismo	2	2,3%
hidroginástica	2	2,3%

body jump	1	1,1%
ginástica localizada	3	3,4%
Total	87	100,0%

Já para o sexo feminino (tabela 12), dos 87 indivíduos que responderam essa questão, para 27 indivíduos (31%) a musculação é o exercício físico mais praticado, seguido da caminhada (25 indivíduos – 28,7%). Além desses, o pilates é o terceiro mais praticado, por 12 indivíduos (13,8%).

6. DISCUSSÃO

Em estudo semelhante ao apresentado até o momento, COSTA e GÖTZE, 2008, verificaram os fatores de adesão e permanência à prática da ginástica laboral em uma empresa pública de Porto Alegre. Tratava-se de uma pesquisa descritiva, tendo como amostra 100 funcionários, na faixa etária de 17 à 69 anos, sendo 58% do sexo feminino e 42% do masculino. Foi utilizado como instrumento de coleta de informações um questionário com perguntas abertas e fechadas, que foi adaptado de (MENDES & LEITE, 2003). Os dados foram processados e submetidos à análise estatística descritiva, sendo utilizados tabelas e gráficos (SPSS-versão 10.0). O estudo revelou que os fatores que levaram à adesão em um programa de ginástica laboral, foram à saúde, com 69% em relação ao sexo feminino e 50% para o sexo masculino, o segundo fator para o sexo feminino foi a integração com os colegas com 24% e para o masculino, foi o gosto pelo exercício físico, com 31%. No presente estudo, a prevenção é o principal motivo para a adesão no programa (65%), sendo 62,5% para os homens e 67,6% para as mulheres, seguido, pela saúde 19,9%, sendo 19,7% para os homens e 20% para as mulheres. Talvez, o fato de não haver uma especificação do que seria exatamente a categoria saúde no estudo de COSTA e GÖTZE, haja essa diferença, pois, provavelmente, para o estudo dos mesmos, a prevenção esteja caracterizada como sendo parte da categoria saúde, não havendo uma caracterização própria. Entretanto, é notadamente claro que em ambos os estudos, tanto o sexo masculino, como o sexo feminino, praticam a ginástica laboral por motivos de saúde, sendo para se prevenirem ou para se manterem saudáveis, gerando uma melhora na qualidade de vida.

Há diferenças nos demais motivos citados, pelo fato de que no estudo de COSTA e GÖTZE existem apenas 4 categorias para adesão no programa de ginástica laboral, ao passo de que o presente estudo possui 9 categorias para a mesma questão. Mesmo assim, no estudo dos mesmos, a disposição para o trabalho, com 9% para o sexo feminino e 5% para o sexo masculino, evidência semelhança, pois no presente estudo, temos 4,8% para o sexo feminino e 4,6% para o sexo masculino nesse quesito, sendo o terceiro principal motivo para adesão no programa de ginástica laboral.

No que diz respeito ao gosto pelo exercício, o presente estudo evidenciou para o sexo masculino, 2%, e para o sexo feminino, 0,7%, ao passo que para o estudo de COSTA e GÖTZE (2008), o mesmo quesito teve 31% para o sexo masculino e 17%

para o sexo feminino. Nota-se que os percentuais são diferentes, entretanto, ressalta-se, mais uma vez, que no estudo dos mesmos havia apenas 4 categorias para escolha.

Já na categoria integração com os colegas, no estudo dos autores referidos, houve 14% para o sexo masculino e 24% para o sexo feminino, em contra partida, no estudo presente, apenas 1,3% para o sexo masculino e no sexo feminino não foi evidenciado esta motivação.

Devido a escassez de estudos semelhantes, utilizamos também, estudos com a motivação para a prática de exercícios físicos para confrontamento. Ao iniciar um programa de exercícios físicos, a maior dificuldade que se encontra é na aderência a essa atividade (MALAVASI e BOTH, 2005). No estudo de BALBINOTTI e CAPOZZOLI (2008), que procurou verificar a existência ou não de diferenças estatisticamente significativas entre os índices motivacionais de seis dimensões: Controle de Estresse, Saúde, Sociabilidade, Competitividade, Estética e Prazer, controlando as variáveis sexo e grupo de idades. Os autores utilizaram IMPRAF-126 (Inventário de Motivação à Prática Regular de Atividade Física), o qual foi respondido por 300 praticantes de ginástica em academias de Porto Alegre/RS, de ambos os sexos e com idades variando entre 18 e 65 anos. Os autores obtiveram resultados que indicam a dimensão saúde como a que mais motiva os praticantes de ginástica em academias. Em estudo semelhante, MADEIRA, TEIXEIRA, RUFFONI e MOTTA (acessado em 05/11/10), analisaram os motivos iniciais determinantes a participação de um grupo de 406 indivíduos em todas as academias de ginástica na cidade de Cabo Frio cadastradas junto ao CREF/RJ e compararam aos fatores atuais de aderência. Para tanto, utilizaram uma entrevistara estruturada e validada por três doutores, baseada na escala Likert com perguntas que versavam sobre os motivos alegados para o início da atividade e outras relacionadas à manutenção das mesmas nas academias após um período mínimo de três meses. Os autores obtiveram como resultado, que o principal fator motivador para adesão na prática é a estética (19,96%), seguido pela necessidade de melhora da saúde (18,12%). O terceiro motivo se refere as possibilidades de atividades oferecidas pela academia (14,68%), seguido pela socialização/convivência com outras pessoas (14,56%), incentivo familiar ou de amigos (14,40%), proximidade do local de trabalho/moradia (12,40%), e por fim, indicação médica (5,88%). Nota-se que nesse estudo, a saúde fica em segundo lugar no que se refere ao principal motivo para adesão na prática, contrariando o estudo de BALBINOTTI e CAPOZZOLI (2008) e de COSTA e GÖTZE (2008), nos quais a saúde é o principal fator. Além disso, nesse estudo

encontra-se outras categorias, como por exemplo a socialização/convivência, como quarto fator de significância, semelhante ao presente estudo, no qual o fator integração ficou como sendo o sétimo motivo para a adesão a prática. No presente estudo, a saúde também ficou como sendo o segundo fator mais significativo, logo após a prevenção – principal motivador para a adesão da prática da ginástica laboral.

Em estudo com o objetivo de verificar a motivação para a prática de atividades físicas entre praticantes não-atletas, na cidade de Natal-RN, GONÇALVES e ALCHIERI (2010), utilizaram uma amostra de 309 praticantes de atividade física, com idades entre 16 e 74 anos, distribuídos equitativamente quanto ao sexo. Estes responderam à Escala de Motivação à Prática de Atividades Físicas Revisada (MPAM-R), que possui cinco fatores: Diversão, Saúde, Aparência, Competência e Social, e questões sociodemográficas. No geral, os participantes deste estudo, assim como nos estudos de COSTA e GÖTZE (2008) e BALBINOTTI e CAPOZZOLI (2008), demonstraram praticar atividades físicas mais por questões de saúde, verificando-se uma maior média no fator saúde para mulheres e idosos do que para os sujeitos do sexo masculino.

Como já referido, esses estudos, supracitados, não possuíam a categoria prevenção – que o presente estudo aborda –, ou seja, caracterizam a mesma como sendo integrante da categoria saúde, o que de certa forma, aproxima os resultados encontrados pelos referidos autores e pelo presente estudo, pois se considerássemos a prevenção como fator constituinte da categoria saúde – assim como fizeram os demais autores –, certamente a saúde seria o principal motivo, com 84,9% de preferência.

SANTOS e KNIJNIK (2006), realizaram um estudo cujo objetivo principal foi verificar os motivos de adesão à prática de atividade física regular em adultos entre 40 e 60 anos e, além disso, verificar os motivos que os mantêm praticando e descobrir os possíveis motivos de desistência e empecilhos para a continuidade. Para tal, foram utilizados questionário e entrevista com os praticantes e concluiu-se que os motivos de interrupção e a quantidade de interrupções variam de acordo com os indivíduos e as prioridades estabelecidas por estes. Os principais motivos que levam a prática se devem ao lazer e qualidade de vida (44%), seguido por orientação médica (34%), estética (11%), saúde ou condicionamento físico (11%). Os autores concluíram que a soma das necessidades torna a atividade física mais significativa. Com relação aos fatores que influenciam na manutenção da prática, a maior parte dos indivíduos do estudo encontra

este motivo na manutenção da sua saúde, logo após o prazer em praticar a atividade e, em terceiro a motivação intrínseca do praticante.

Em estudo semelhante ao de SANTOS E KNIJNIK (2006), FREITAS *et al.* (2007), identificaram, classificaram e discutiram os aspectos socioculturais e educativos ligados à saúde e a qualidade de vida do idoso, estabelecendo relações com os motivos de adesão e permanência, na prática regular de exercícios físicos, realizados em espaços públicos. A metodologia foi descritiva quantiquantitativa de campo, na qual foram entrevistados 120 usuários de dois programas de exercícios físicos de Recife. Os resultados apontaram os motivos mais importantes para adesão nesses programas. A melhora da saúde (84,2%) foi o principal fator, logo após tivemos a melhora do desempenho físico (70,8%), seguido do adotar estilo de vida saudável (62,5%), reduzir o estresse (60,8%), acatar prescrição médica (56,7%), auxiliar na recuperação de lesões (55%), melhorar a auto-imagem (50,8%), melhorar a auto-estima e relaxar (47,5%). Além disso, também elencaram os motivos mais importantes para a permanência nas mesmas práticas: melhorar a postura (75%), promover o bem-estar (74,2%), manter-se em forma (70,8%), sentir prazer (66,7%), ficar mais forte e receber incentivos do professor (62,5%), sentir bem-estar provocado pelo ambiente (60%), sentir-se realizado e receber atenção do professor (57,5%).

CASTRO *et al.* (2009) objetivou em seu estudo identificar os motivos de ingresso dos praticantes de exercícios físicos dos Centros de Atividades do SESC-DF e verificar se eles se diferenciam conforme sexo, idade e tipos de exercícios físicos. Uma amostra representativa de 986 indivíduos de ambos os sexos (com 15 anos ou mais) respondeu um questionário construído e validado por Alves *et al.* (2007), cujos dados revelam que os sujeitos ingressaram nos programas por indicação médica (17,99%), para evitar problemas de saúde (14,49%) e para melhorar o condicionamento físico (12,25%). Esses resultados sugerem que o argumento da saúde é o principal motivo que justifica a adesão aos programas de exercícios físicos do SESC-DF, assim como o presente estudo. Os autores também verificaram referente ao sexo, ao passo que, para o sexo masculino, melhorar condicionamento físico (13,58%), é o principal motivo, seguido pelo médico aconselhou (13,01%), evitar problemas de saúde (12,52%) e sempre gostou de fazer atividades físicas e/ou esportivas (10,60%). Já para o sexo feminino, temos como principal o médico aconselhou (20,68%), evitar problemas de saúde (15,55%), melhorar o condicionamento físico (11,54%) e queria ou precisava emagrecer (11,35%).

Em 2010, CASTRO *et al.*, realizaram outro estudo, agora com o objetivo de identificar os grupos (categorias) de motivos que influenciam a permanência de adolescentes, adultos e idosos nos programas de exercícios físicos oferecidos nos Centros de Atividades do Serviço Social do Comércio do Distrito Federal do Brasil. Utilizaram uma amostra representativa e aleatória de 986 indivíduos de ambos os sexos (15-89 anos), que responderam a um instrumento de coleta de dados para investigar aspectos sócio-demográficos e os motivos de permanência no referido programa. Os resultados revelaram que o bem-estar pessoal (91,9%) foi considerado o principal motivo para a manutenção da prática de exercícios físicos, seguido pela prevenção de doenças (82,8%), condicionamento físico (80,7%), empatia com o professor (79,2%), metodologia do trabalho desenvolvido (75,2%) e diversão (73,9%). Enquanto a prescrição médica tem alto potencial para estimular a inserção destes praticantes nos referidos programas, este motivo perde força no sentido de justificar a permanência da prática de exercícios físicos. Deste modo, os autores concluíram que o bem-estar pessoal é considerado o principal motivo alegado pelos participantes dos programas de exercícios físicos oferecidos pelo Serviço Social do Comércio – Brasil para permanência nos mesmos.

Alguns estudos apontam que a procura por um ideal estético sobrepõe à busca pela saúde (TAHARA *et al.*, 2003; ARAÚJO *et al.*, 2007; ZANETTI *et al.*, 2007; ALBUQUERQUE e ALVES, 2007; ZANETTE, 2003). Essa tem sido uma realidade percebida nas academias de ginástica, onde em muitos casos a aparência física se sobressai em detrimento da saúde. Entretanto, as pessoas incentivadas por algum tipo de demanda externa têm maior probabilidade de abandonar a prática e realizá-la com menor eficiência do que quem a pratica com prazer e autonomia. Assim, a busca pela aparência não garante a aderência de praticantes de exercícios físicos em academias. Nesse sentido, ao analisarmos estudos com o objetivo de desvendar os motivos de adesão em academias, nos deparamos com alguns estudos, como de TAHARA *et al.*, 2003, os quais encontraram como principal motivo para adesão em academias de ginástica a estética (26,67%), e apenas em segundo a saúde e qualidade de vida (23,33%), seguido da resistência, condicionamento e aptidão física (13,33%). Em estudo semelhante, ARAÚJO *et al.*, 2007, acharam resultados também semelhantes, pois a estética também ficou como principal fator (50,6%), seguido pela resistência, condicionamento e aptidão física (31,3%) e, apenas em terceiro a saúde (14,4%). Já para ALBUQUERQUE e ALVES (2007), em seu estudo, a estética (39,16%) também foi o

principal motivo, seguido da melhora da condição física (16,67%). Para ZANETTI *et al.* (2007), em estudo semelhante aos citados, a estética (30%) também foi o principal fator motivante, deixando a saúde (21,7%) como segundo principal fator, seguido pelo bem-estar (12,3%). Os resultados do estudo de ZANETTE (2003), também encontrou a estética (29%), como principal motivo para adesão em academias, seguido pela saúde (23%) e o bem-estar (21%).

Como podemos ver, nos estudos anteriores, mesmo não sendo o principal motivo, melhorar o condicionamento, resistência e aptidão física também são motivos que levam os praticantes a optarem pela prática de exercícios físicos em academias de ginástica. Há consenso na literatura de que os componentes da aptidão física que estão relacionados à saúde são aqueles que oferecem alguma proteção ao aparecimento de distúrbios orgânicos provocados pelo estilo de vida sedentário.

Os motivos relacionados ao bem-estar e ao prazer pelo exercício estão diretamente ligados aos benefícios psicológicos proporcionados pela prática regular de exercícios físicos (BAPTISTA, 2001; ZANETTE, 2003; PEREIRA e BERNARDES, 2005; ZANETTI *et al.*, 2007). SABA (2001) destaca que os benefícios dos exercícios físicos sobre os aspectos psicológicos se originam do prazer obtido na atividade realizada e posteriormente, em um bem-estar resultado da satisfação das necessidades ou do sucesso no desempenho. SANTOS e KNIJNIK (2006) afirmam que as pessoas que realmente têm prazer pela prática conseguem remanejar e derrubar as barreiras e dificuldades que encontram para aderirem aos exercícios físicos. Portanto, fazer com que o indivíduo se sinta bem ao praticar exercícios físicos deve ser um objetivo dos profissionais envolvidos na orientação de exercícios físicos.

Alguns estudos citaram a proximidade dos locais de prática como um motivo importante para aderência (BAPTISTA, 2001; ROJAS, 2003; CHECA *et al.*, 2006). Segundo ROJAS (2003), uma academia que agrade aos praticantes de exercícios físicos deveria estar a no máximo 3 quilômetros de distância de sua casa ou do seu trabalho, pois em seu estudo, encontrou que esse fator representa 72,4% para a adesão em academias, seguido pela saúde e qualidade de vida (31%), e tendo o prazer pelo exercício (28,9%) como terceiro principal fator.

Com relação a não adesão ao programa de ginástica laboral, o presente estudo revelou que se deve ao acúmulo de atividades (52,5%), ou seja, a falta de tempo, seguido por fazer e/ou preferir outro tipo de atividade (12,1%). Como não foi

encontrado estudo com dados semelhantes, referentes a ginástica laboral, tivemos que o comparar com estudos referentes a ginástica de um modo geral.

Apesar do crescente número de academias de ginástica e das informações sobre a importância da atividade física, é elevado o número de pessoas que iniciam a prática nesses locais e desistem dentro de um curto período.

SABA (1999), TAHARA *et al.* (2003), PEREIRA e BERNARDES (2005), SANTOS e KNIJNIK (2006), ALBUQUERQUE e ALVES (2007), no que diz respeito à falta de tempo, evidenciam este como um dos principais motivos de desistência da atividade física regular. SABA (2001) indica a falta de tempo como o fator crítico entre a manutenção e a desistência, pois em seu estudo, encontrou-a como principal fator para desistência (37%), seguido pelo custo das mensalidades (8%), férias (7%) e distância dos locais de prática (6%). SANTOS e KNIJNIK (2006) destacam que a falta de tempo normalmente está relacionada à jornada excessiva de trabalho, tempo para obrigações familiares e dificuldade na administração do tempo. Os mesmos, encontraram em seu estudo que a falta de tempo foi o principal motivo para desistência da prática (30%), seguido pela preguiça (23%). Obter prazer com a prática e conhecer os benefícios dos exercícios físicos pode facilitar a transposição de barreiras como a falta de tempo, pois contribui para a maior motivação do aluno. ALBUQUERQUE e ALVES (2007), encontraram resultados semelhantes, tendo novamente a falta de tempo (36,67%), como maior motivo para as desistências, seguido pela preguiça (13,33%) e distância dos locais da prática (8,33%). Já para PEREIRA e BERNARDES (2005), a falta de tempo (31,03%) também é o principal fator, seguido pela preguiça (20,69%), assim como TAHARA *et al.* (2003), para o qual a falta de tempo (43,33%) e o custo da mensalidade (23,33%) foram os principais motivos para a não adesão a prática.

Percebe-se, na maior parte dos estudos, a preguiça/falta de motivação como motivo de desistência, principalmente no estudo de ENÉZIO e CUNHA (2007), onde a falta de motivação (49%) foi o fator decisivo para a não adesão a prática, seguido pela monotonia dos exercícios (29%) e distância dos locais de prática (29%). É papel do profissional de Educação Física, por meio de sua atuação, não só orientar seu aluno no sentido de uma prática motivante, mas tentar torná-la o mais agradável possível. Nesse sentido, os exercícios devem ser orientados em função das preferências dos alunos, ao invés de adequar estes a atividades previamente estabelecidas.

LIZ *et al.* (2010), em seu artigo de revisão, encontrou a saúde e a estética como os motivos mais citados para a aderência nas práticas de exercícios físicos, seguidos de

resistência, condicionamento e aptidão física, bem-estar, proximidade da academia de casa ou do trabalho, qualidade de vida, prazer pelo exercício e socialização. No mesmo estudo, identificou-se a falta de tempo, preguiça/falta de motivação, distância dos locais de prática, custo da mensalidade e a baixa qualidade das aulas oferecidas como os principais motivos de desistência das práticas de exercícios físicos em academias de ginástica.

7. CONCLUSÃO

Compreender a motivação para a prática de exercícios físicos, em modo geral, tem sido uma das principais linhas de pesquisas tanto na área da psicologia, quanto na área da educação física, haja vista que alguns estudos indicam que apesar de se conhecerem os diversos benefícios associados à prática de exercícios físicos, o número de sedentários ainda é crescente, o que causa certa preocupação, havendo a necessidade de se desvendar os motivos para tais fatos – o praticar e o não praticar exercícios físicos.

Nesse sentido, a proposta do estudo foi delineada de forma clara, para que seus objetivos fossem atingidos da mesma forma, ou seja, desvendar os principais motivos de adesão e de não adesão em um programa de ginástica laboral. Com ele, concluiu-se que o principal motivo para a adesão no programa de ginástica laboral, tanto para o sexo masculino como para o sexo feminino, é a prevenção (65%), seguido pela saúde (19,9%). Já, no que diz respeito aos principais motivos para a não adesão, têm-se que, para o sexo masculino, assim como para o sexo feminino, são pelo acúmulo de atividades (52,5%), seguido por fazer e/ou preferir outro tipo de atividade (12,1%).

Além disso, percebeu-se que a maioria dos indivíduos (46,3%), tanto praticam a ginástica laboral oferecida pela empresa, quanto praticam algum tipo de exercício físico fora do ambiente de trabalho, sendo a caminhada o exercício mais praticado, seguido da musculação. Entretanto, quando se diferencia pelo sexo, nota-se que a caminhada continua sendo a preferência entre os homens, seguido do futebol ou futsal, mas para as mulheres, a preferência é para a musculação e, em seguida, a caminhada.

Sendo assim, o estudo atingiu sua meta, deixando o fomento a demais estudos que possam vir a somar para as áreas envolvidas, para que o futuro dos programas de ginástica laboral seja, na prática, aperfeiçoado, para que se consiga agregar o maior número de motivações possíveis para que os funcionários/colaboradores sintam-se confortados para aderirem aos mesmos.

Com isso, teremos mais uma área atuante do profissional de educação física, desde o instrutor que desenvolve a aula, até o pesquisador que busca a melhora dessa prática, qualificando-a. Capacitar os profissionais, torna-se indispensável para a engrandecimento não só da prática, bem como dos estudos e das pesquisas na área, tornado-se primordial difundir os resultados dos mesmos, para que cada vez mais, o instrutor – prático –, tenha potencialidades que o fomentem ao estudo, empenhando-se, valorizando e favorecendo sua atuação profissional.

8. REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, C. L. F. A., ALVES, R. S. *A evasão dos alunos das academias: Um estudo de caso no centro integrado de estética e atividade física – CIEAF, na cidade de Caicó – RN*. Dominium Revista Científica da Faculdade de Natal, Natal, v. 1, p. 1-33, jan./abr. 2007. ISSN 1678-7889. Disponível em: http://mail.falnatal.com.br:8080/revista_nova/a5_v1/artigo_4.pdf (acesso em 10/11/2010 às 12:05);
- AMERICAN COLLEGE OF SPORTS MEDICINE. *Diretrizes do ACSM para os Testes de Esforço e sua Prescrição*. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 2003;
- ANTONIAZZI, Adriane S., DELL'AGLIO, Débora D., BANDEIRA, Denise R. *O Conceito de Coping: Uma Revisão Teórica. Estudos de Psicologia (Natal) - 1998 - Vol. 3 – Nº. 2 - p. 273-294*. Disponível em: <http://www.scielo.br> (acessado em 25/05/2009 às 18:50);
- ARAÚJO, A. S., PIMENTA, F. H. R., BARAÚNA, M. A., NOVO JUNIOR, J. M., SILVA, A. L. S., PINTO, M. V. M., RAMOS, D. E. F., COTTA, D. O., ANDRADE, G. D., DE PAULA, A. H. *Fatores motivacionais que levam as pessoas a procurarem por academias para a prática de exercício físico*. Revista Digital – Buenos Aires, 2007. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 10/11/2010 às 12:08);
- BALBINOTTI, Marcos A. A., CAPOZZOLI, Carla J. *Motivação à Prática Regular de Atividade Física: Um Estudo Exploratório com Praticantes em Academias de Ginástica*. Rev. bras. Educ. Fís. Esp., São Paulo, v.22, n.1, p.63-80, jan./mar. 2008. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rbef/v22n1/v22n1a6.pdf> (acessado em 05/11/10 às 20:00);
- BAPTISTA, T. J. R. *Procurando o lado escuro da lua: implicações sociais da prática de atividades corporais realizadas por adultos em academias de ginástica de Goiânia*. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação Brasileira) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia;
- CABRAL, Gabriela. Disponível em: <http://www.brasilecola.com/psicologia/motivacao-psicologica.htm> (acessado em 12/05/09 às 20:05);
- CANDOTTI, Cláudia T., PRESSI, Ana M. S. *Ginástica Laboral*. São Leopoldo:

- UNISINOS, 2005;
- CAÑETE, Ingrid. *Humanização: desafio da empresa moderna – a Ginástica Laboral como um novo caminho*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1996;
 - CASTRO, Mônica da S., MIRANDA, Márcia, SILVA, Nádia Lima da, PALMA, Alexandre, RESENDE, Helder G. de. *Motivos de Ingresso nos Programas de Exercícios Físicos Oferecidos pelo Serviço Social do Comércio – SESC-DF*. Movimento, Porto Alegre, v. 15, n. 02, p. 84-102, abril/junho 2009;
 - CASTRO, M. S., SILVA, N. L., MONTEIRO, W., PALMA, A., RESENDE, H. G. *Motivos de Permanência dos Praticantes nos Programas de Exercícios Físicos Oferecidos pelo Serviço Social do Comércio – Brasil*. Revista Motricidade, 2010, v. 6, n. 4, p. 23-33. Disponível em: www.revistamotricidade.com/arquivo/2010_vol6_n4/v6n4a04.pdf (acessado em 10/11/2010 às 12:00);
 - CAZÓN, Rodolfo L., MAFRA, Cláudia, BORGES, Joamara M., BOGER, Marlene E., ILDEFONSO, Simone de G., SOUZA, Vanessa de. *Educação para saúde no trabalho*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 12 - N° 112 - Setembro de 2007, disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:00);
 - CHECA, F. M., FURLAN, T. E., FIGUEIRA JÚNIOR, A. *Fatores Determinantes para a Aderência em Programas de Atividade Física em Academias de São Caetano do Sul*. Revista Brasileira de Ciências da Saúde, São Caetano do Sul, v. 10, p. 42-44, out./dez. 2006. ISSN 1678-054X. Disponível em: <http://www.imes.edu.br/revistasacademicas/revista/sau10.pdf> (acessado em 10/11/2010 às 12:10);
 - CONFEF, Revista E.F., Agosto de 2004. *Ginástica Laboral*. Disponível em: www.confef.org.br (acessado em 20/05/2009 as 19:50);
 - CONFEF, Revista E.F., ano VI, nº 22, Dezembro de 2006, p. 24-25. *2007: O Ano da Ginástica Laboral*. Disponível em: www.confef.org.br (acessado em 16/04/2009 às 16:40);
 - CONFEF, Revista E.F., ano VI, nº 23, Março de 2007, p. 12-14. *Ginástica Laboral: Intervenção Exclusiva do Profissional de Educação Física*. Disponível em: www.confef.org.br (acessado em 12/05/2009 às 21:06);
 - CORREIA, S., GUERRA, C., TEIXEIRA, T., SANTOS, E., ESPÍRITO-SANTO, K., CAROLINO, E., COUTINHO, I. *Programa de Ginástica Laboral: Influência na Prevenção de Lesões Músculo-Esqueléticas Ligadas ao Trabalho*. Revista

- Segurança. Julho de 2007. Disponível em: www.revistaseguranca.com (acessado em 21/05/09 às 22:10);
- COSTA, André F. da, DIAS, Ângelo G., VALE, Rodrigo G. de Souza, SILVA, Vernon F. da, NUNES, Walter J. A Contribuição de um Programa de Ginástica Laboral para a Aderência ao Exercício Físico Fora da Jornada de Trabalho. Disponível em <http://www.castelobranco.br/pesquisa/vol7/PDFs/08.pdf> (acessado em 20/05/2009 às 23:50);
 - COSTA, Jussara M. da, GÖTZE, Marisa Mendes. *Fatores de adesão e permanência à prática da ginástica laboral em uma empresa pública de Porto Alegre*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 12 - N° 117 – Fevereiro de 2008. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:05);
 - CRUZ, Fernanda Alves da. *Ginástica Laboral Realizada como Prevenção de LER/DORT*. Disponível em: http://www.fisiosports.com.br/ftp/fsDocs/artigo01_GINASTICA_LABORAL.pdf (acessado em 20/05/2009 às 23:43);
 - ENÉZIO J. C., CUNHA F. A. P. *Fatores desmotivantes da prática de musculação nas academias de ginástica de Três Corações/MG (resumo)*. Motriz. Rio Claro, v. 13, n. 2, supl., p. 201, 2007. Disponível em: <http://cecemca.rc.unesp.br/ojs/index.php/motriz/article/viewFile/310/916> (acessado em 11/10/2010 às 12:13);
 - FREITAS, Clara M. S. M. de, SANTIAGO, Marcela de S., VIANA, Ana T., LEÃO, Ana C., FREYRE, Carmen. *Aspectos Motivacionais que Influenciam a Adesão e Manutenção de Idosos a Programas de Exercícios Físicos*. Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano, 2007, v. 9, n. 1, p. 92-100. Disponível em: www.rbcdh.ufsc.br/DownloadResumo.do?artigo=336 (acessado em 11/11/2010 às 20:50);
 - GAYA, Adroaldo (org.). *Ciências do Movimento Humano: Introdução à Metodologia da Pesquisa*. Porto Alegre: Artmed, 2008;
 - GONÇALVES, Marina Pereira, ALCHIERI, João Carlos. *Motivação à Prática de Atividades Físicas: Um Estudo com Praticantes Não-Atletas*. Psico-USF, v. 15, n. 1, p. 125-134, jan./abr. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v15n1/13.pdf> (acessado em 05/11/10 às 19:45);
 - *Jornal Saúde e Lazer. Ginástica Laboral Une a Prevenção ao Lazer*. Disponível em: www.saudelazer.com (acessado em 21/05/09 às 23:12);

- LIMA, Paulo V. Magalhães. *A Influência da Ginástica Laboral sobre a LER/DORT em Alunos do Curso de Programação de Redes de Computadores do CEFET-MT de Cuiabá.* FEF – UFMT. Disponível em: http://www.imve.org.br/concoce/trabalhos/posteres/a_influencia_da_ginastica_laboral_sobre_a_lerdort_em_aluno.pdf (acessado em 20/04/2009 às 19:45);
- LIZ, Carla M. de, CROCETTA, Tânia B., VIANA, Maick da S., BRANDT, Ricardo, ANDRADE, Alexandre. *Aderência à Prática de Exercícios Físicos em Academias de Ginástica.* Motriz, Rio Claro, v.16, n.1 p.181-188, jan./mar., 2010. Disponível em: <http://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/motriz/article/viewFile/2822/2882> (acessado em 10/11/2010 às 12:05);
- LONGEN, Willians Cassiano. *Ginástica Laboral na Prevenção de LER/DORT? Um estudo reflexivo em uma linha de produção.* Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção. Março de 2003. Disponível em: <http://www.dahel.com.br/ep/gl%20na%20prevensaode%20ler.pdf> (acessado em 02/04/2009 às 12:46);
- LOPES, Emanuela C. T., NOGUEIRA, Jonatas E., MARTINEZ, Luciana R. Muzzeti. *Influência da ginástica laboral em funcionários que trabalham com telemarketing.* Revista Digital - Buenos Aires - Ano 13 - N° 124 - Setembro de 2008. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:10);
- MACIEL, Regina H., ALBUQUERQUE, Ana M. F. C., MELZER, Adriana C., LEÔNIDAS, Suzete R. *Quem se Beneficia dos Programas de Ginástica Laboral?* Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Dezembro de 2005 - Vol. 8 - p.71-86. Disponível em: http://pepsic.bvspsi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172005000100006&lng=pt&nrm=iso (acessado em 20/05/2009 às 19:32);
- MADEIRA, Max, TEIXEIRA, Roberta, RUFFONI, Ricardo, MOTTA, Alexandre. *Motivação e Aderência nas Atividades Físicas e Esportivas nas Academias da Cidade de Cabo Frio/RJ.* Disponível em: http://www.equiperuffoni.com.br/artigos/A060212_01.pdf (acessado em 05/11/10 às 19:53);

- MALAVASI, Letícia de M., BOTH, Jorge. *Motivação: Uma breve revisão de conceitos e aplicações*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 10 - Nº 89 - Outubro de 2005. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 02/06/2009 às 13:02);
- MARTINS, Cristiane R., FERREIRA, Joseane da R., PICCOLI, João Carlos J., POL, Doralice O. da Cunha, SELISTRE, Luciano F. *A influencia da ginástica laboral no grau de flexibilidade de quadril de homens trabalhadores de uma metalúrgica na cidade de Gravataí (RS)*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 13 - Nº 119 - Abril de 2008. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:07);
- MILITÃO, Angeliete G. *A Influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos Trabalhadores e sua Relação com os Profissionais que a Orientam*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. 2001. Disponível em: <http://www.dahel.com.br/ep/gl%201.pdf> (acessado em 02/04/2009 às 12:47);
- Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/normal_regulamentadoras/nr_17.asp (acessado em 19/05/09 às 11:50);
- MONTEIRO, Vívian Delgado. *A Prescrição da Ginástica Laboral a partir da Avaliação Ergonômica*. Núcleo de Ergonomia e Segurança do Trabalho (NEST) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF-MG). Disponível em: www.boletimef.org/biblioteca/1725/artigo/BoletimEF.org_Prescricao-da-ginastica-laboral-a-partir-da-avaliacao-ergonomica.pdf (acessado em 02/04/2009 às 11:51);
- MOREIRA, Paulo Henrique C., CIRELLI, Gisele, SANTOS, Paulo Roberto B. *A importância da ginástica laboral na diminuição das algias e melhora da qualidade de vida do trabalhador*. Fisioterapia Brasil – Vol. 6 – Nº 5 - setembro/outubro de 2005, p. 349-353. Disponível em: http://www.ergocentervix.com.br/site/artigos/artigos_5/importacia_da_ginastica_laboral.pdf (acessado em 02/04/2009 às 12:52);
- MORENO, Ricardo M., DEZAN, Flávio, DUARTE, Letícia R., SCHWARTZ, Gisele M.. *Persuasão e motivação: interveniências na atividade física e no esporte*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 11 - Nº 103 - Dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 02/06/2009 às 13:00);
- OLIVEIRA, Amanda S., OLIVEIRA, Daniel L. de, SANTOS, João F. Severo,

- DECOL, Marindia. *Ginástica Laboral*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 11 - N° 106 - Março de 2007. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:06);
- OLIVEIRA, João R. G. de. *A Importância da Ginástica Laboral na Prevenção de Doenças Ocupacionais*. Artigo de Revisão. Prefeitura Municipal de Sorriso – MT – Brasil. Faculdade Centro Mato-Grossense – MT – Brasil. Revista de Educação Física, 2007; 139: p. 40-49. Disponível em: http://www.revistadeeducacaofisica.com.br/artigos/2007.4/139_rv01.pdf (acessado em 21/05/2009 às 00:38);
 - PEREIRA, E. C. C., BERNARDES, D. *Objetivos e benefícios da aderência e manutenção da prática de exercícios físicos em academias de ginástica*. In: Congresso de Ciência do Desporto, n. 1, 2005, Campinas. Anais. Campinas: Faculdade de Educação Física, 2005. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br/ccd/cd/trabalhos/temalivre/Edelanni%20Camargo%20de%20Castro%20Pereira.pdf> (acessado em 10/11/2010 às 12:00);
 - PINTO, Alexandre C. C. da Silva, SOUZA, Rita de C. Paula. *A Ginástica Laboral como ferramenta para a melhoria da Qualidade de Vida no Setor de Cozinha em Restaurantes*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 12 - N° 118 - Março de 2008. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:05);
 - POLETTO, Sandra S. *Avaliação e Implantação de Programa de Ginástica Laboral, Implicações Metodológicas*. Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção. Porto Alegre, dezembro de 2002. Disponível em: <http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/Sandra%20Salette%20Poletto.pdf> (acessado em 02/04/2009 às 12:47);
 - RIESCO, Thaís B., KAPPES, Vanessa, SANDOVAL, Renato A. *Exercícios compensatórios laborais nos operadores de 'checkout' de um supermercado de Goiânia*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 10 - N° 92 - Janeiro de 2006. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:15);
 - RODOLPHI, Luís Eduardo. *Análise da flexibilidade de trabalhadores de setor ambulatorial participantes de um programa de ginástica laboral*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 13 - N° 129 - Fevereiro de 2009. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:20);

- ROJAS, P. N. C. *Aderência aos Programas de Exercícios Físicos em Academias de Ginástica na Cidade de Curitiba – PR*. Dissertação (Mestrado em Educação Física), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003;
- SABA, F. K. F. *Determinantes da prática de exercício físico em academias de ginástica*. Dissertação (Mestrado em Educação Física), Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999;
- SANCTIS, Flavia de, UEMURA, Claudia A., NISHIMURA, Carolina C., VIEBIG, Renata Furlan. *Atividade física corporativa: colaborações para a saúde do trabalhador*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 13 - N° 125 - Outubro de 2008. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:18);
- SANTOS, Susan C., KNIJNIK, Jorge D. Motivos de Adesão à Prática de Atividade Física na Vida Adulta Intermediária I. Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte, 2006, v. 5, n. 1, p. 23-34. Disponível em: <http://www3.mackenzie.br/editora/index.php/remef/article/viewFile/1299/1002> (acessado em 11/11/2010 às 20:52);
- SOUZA, Gislene M., CERSOSIMO, Paula, VIEBIG, Renata Furlan. *A importância de programas de qualidade de vida em instituições corporativas*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 13 - N° 124 - Setembro de 2008. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:23);
- SOUZA, Irivaldo de, JÚNIOR, Rubens V. *Ginástica laboral: contribuições para a saúde e qualidade de vida de trabalhadores da indústria de construção e montagem - Case TECHINT S.A*. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 10 - N° 77 - Outubro de 2004. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/> (acessado em 04/07/2009 às 22:25);
- SOARES, Raquel G., ASSUNÇÃO, Ada Á., LIMA, Francisco de P. Antunes. *A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 31 (114): p. 149-160, 2006. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/rbso/BancoAnexos/RBSO%2014%20Gin%C3%A1stica%20Laboral.pdf> (acessado em 02/04/2009 às 12:42);
- SERRANO, Daniel P.. *Teoria de MASLOW*. Disponível em: <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/maslow.htm> (acessado em 25/05/09 às 23:22);
- TAHARA, Alexandre K., SILVA, Karina. *A prática de exercícios físicos na*

promoção de um estilo de vida ativo. Revista Digital - Buenos Aires - Ano 9 - Nº 61 - Junho de 2003. Disponível em: <http://www.efdeportes.com> (acessado em 04/07/2009 às 21:50);

- TAHARA, Alexandre. K., SCHWARTZ G. M., SILVA Karina. A. *Aderência e manutenção da prática de exercícios em academias*. Revista Brasileira Ciência e Movimento, Taguatinga, v. 11, n. 4, p.7-12, 2003. ISSN 0103-1716. Disponível em: <http://portalrevistas.ucb.br/index.php/RBCM/article/viewFile/519/543> (acessado em 11/10/2010 às 11:50);
- TIMOSSI, Luciana da S., FRANCISCO, Antonio C. de, MICHALOSKI, Ariel O. *As dificuldades e os fatores culturais no processo de implementação de um programa ergonômico e ginástica laboral em um órgão público federal: um estudo de caso*. XXVI ENEGEP – Fortaleza, CE, Brasil, outubro de 2006. Disponível em: <http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/e-book2006/Artigos/10.pdf> (acessado em 02/04/2009 às 12:48);
- ZANETTE, E. T. *Análise do perfil de clientes de academias de ginástica: o primeiro passo para o planejamento estratégico*. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003;
- ZANETTE, E. T., GARCIA, D. R., VIEIRA, M. L. *Fatores motivacionais de aderência e permanência dos alunos nas academias de ginástica (resumo)*. Simpósio Nordeste de Atividade Física e Saúde, Maceió. Anais. Maceió, 2002, p. 118;
- ZANETTI, M. C., LAVOURA, T. N., KOCIAN, R. C., BOTURA, H. M. L., MACHADO, A. A. *Aspectos motivacionais intervenientes na academia de ginástica*. Coleção Pesquisa em Educação Física, v. 6, n. 2, p. 53-58, setembro 2007.

ANEXOS

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa você não será penalizado(a) de forma alguma. Em caso de dúvida você pode procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo telefone 3308-7000.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA

Título do Projeto: Motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral desenvolvido numa instituição bancária;

Pesquisador Responsável: Adroaldo Cesar Araujo Gaya

Autor para Contato: Felipe Gonçalves Louzada

Telefone para contato (inclusive ligações a cobrar): 51-3308-5819 / 51-3386-2991;

Objetivos Gerais do Projeto: Identificar os motivos que levam ou não os funcionários de uma instituição bancária a praticarem a ginástica laboral;

Objetivos Específicos do Projeto: Descrever os principais motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral; associar a participação ou não no programa de ginástica laboral com o sexo dos funcionários; associar a participação ou não no programa de ginástica laboral com a prática de exercícios físicos fora da empresa.

Justificativa do Projeto: Atingir os objetivos do estudo é de extrema relevância para os profissionais que atuam neste meio, tanto para os profissionais da Educação Física, quanto por parte dos próprios funcionários. Assim, a prática e o desenvolvimento do programa de ginástica laboral podem ser aperfeiçoados, e com eles, há um crescimento do profissional atuante, o que beneficia os funcionários, pois com profissionais mais capacitados, os objetivos do mesmo serão atingidos de forma plena.

Procedimentos da Pesquisa: Após o consentimento de participação na pesquisa, o participante responderá a um questionário sobre os motivos de adesão ou não no programa de ginástica laboral.

O participante não terá nenhum risco, prejuízo, desconforto ou lesão durante o desenvolvimento da pesquisa. Além disso, sua privacidade será respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificá-lo,

será mantido em sigilo. O participante pode se recusar a participar do estudo, ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar e, se desejar sair da pesquisa, não sofrerá qualquer prejuízo.

O período de participação no projeto é o tempo de duração para responder o questionário.

Nome e Assinatura do pesquisador: Adroaldo Cesar Araujo Gaya _____

Nome e Assinatura do autor para contato: Felipe Gonçalves Louzada _____

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, RG _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo “Motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral desenvolvido numa instituição bancária”, como sujeito. Fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador Felipe Gonçalves Louzada sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data: _____

Nome e Assinatura do sujeito ou responsável:

ANEXO B

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

ESEF – Escola de Educação Física

Questionário de Motivação para a Prática da Ginástica Laboral do Projeto de Pesquisa
“Motivos de Adesão e Não Adesão no Programa de Ginástica Laboral Desenvolvido
numa Instituição Bancária”

1- Sexo () Masculino () Feminino

2- Pratica a ginástica laboral realizada no banco? () Sim () Não () As vezes

3- Cite cinco motivos pelos quais **realiza** a ginástica laboral.

4- Cite cinco motivos pelos quais **não realiza** a ginástica laboral.

5- Pratica exercício físico fora do ambiente de trabalho? () Sim () Não

5.1- Qual? _____

5.2- Frequência semanal?

() 1x na semana () 2x na semana () 3x na semana () mais de 3x na semana

5.3- Duração de cada sessão? () menos de 1 hora () 1 hora () 2 horas

() mais de 2 horas