

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

**Luciana Brandt Giordani**

**GINÁSTICA LABORAL E SUA INFLUÊNCIA NO ESTILO DE VIDA: Um estudo, acerca de sua contribuição: no relacionamento interpessoal, na alimentação e na prática de atividade física.**

**Porto Alegre**

**2011**

**Luciana Brandt Giordani**

**GINÁSTICA LABORAL E SUA INFLUÊNCIA NO ESTILO DE VIDA: Um estudo acerca de sua contribuição: no relacionamento interpessoal, na alimentação e na prática de atividade física.**

Trabalho de Conclusão do Curso de Educação Física, submetido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Adroaldo Cezar Araujo Gaya

**Porto Alegre**

**2011**

Luciana Brandt Giordani

**GINÁSTICA LABORAL E SUA INFLUÊNCIA NO ESTILO DE VIDA: Um estudo acerca de sua contribuição: no relacionamento interpessoal, na alimentação e na prática de atividade física.**

Conceito final:

Aprovado em .... de ..... de .....

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Marcelo Cardoso – UFRGS

---

Orientador – Prof. Dr. Adroaldo Cezar Araujo Gaya – UFRGS

## RESUMO

O aumento progressivo de investimentos na saúde do trabalhador por parte das empresas e a crescente preocupação com o bem-estar dos funcionários, justificam este trabalho. O presente trabalho tem por objetivo verificar a influência da ginástica laboral no estilo de vida dos seus praticantes. Realizou um estudo acerca de sua influência na alimentação, relações interpessoais e prática de atividades físicas. Especificamente buscou: averiguar como foi a inserção no programa de Ginástica Laboral, verificar se a prática da Ginástica Laboral alterou o estilo de vida, investigar se a alimentação mudou com a participação nas aulas, verificar se as aulas influenciam a prática de atividade física, averiguar de que maneira as aulas de Ginástica Laboral interferem na relação interpessoal dentro da empresa. Este é um estudo de caso. Os sujeitos do estudo foram compostos por quatro funcionários de uma empresa de Porto Alegre, tendo como único critério de inclusão a participação desde a implantação do programa de Ginástica Laboral. A pesquisa utiliza uma entrevista semi-estruturada. A análise dos dados foi realizada a partir do diálogo entre os depoimentos dos praticantes com a literatura: Ergonomia e suas três classificações: Física, Cognitiva e Organizacional; Ginástica Laboral: Conceitos, Histórico, Tipos de Ginástica Laboral (preparatória, compensatória, relaxamento, postural, terapêutica e manutenção), prescrição dos programas e Ginástica Laboral e relacionamento interpessoal; Estilo de Vida: estilo de vida e tecnologia, e estilo de vida e alimentação; influência da Ginástica Laboral: no estilo de vida e na prática de atividades físicas dentro e fora do ambiente de trabalho. Os resultados foram divididos em três categorias de análise: Ginástica Laboral, estilo de vida e alimentação onde três entrevistados relataram uma melhora na qualidade de sua alimentação; Ginástica Laboral, estilo de vida e relações interpessoais no qual todos afirmaram que as relações no ambiente de trabalho melhoraram; e, Ginástica Laboral, estilo de vida e prática de atividade física neste nenhum dos entrevistados pratica atividade física fora do ambiente de trabalho e todos afirmaram que a prática da Ginástica Laboral é muito importante para melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho.

**Palavras Chave:** Ginástica Laboral, estilo de vida, alimentação, relações interpessoais.

Faço-me presente aqui, a fim de homenagear a minha mãe Silvana Brandt, bem como, meus irmãos Raquel Brandt Giordani, Cláudia Brandt Giordani e Fábio Brandt Giordani, que sempre me apoiaram e acreditaram nos meus objetivos. Dedico este trabalho ao meu namorado Wesley Machado e a todos que participaram de algum modo desta fase importante.

Venho através de este agradecer ao Governo Federal a oportunidade, concedida a mim, de usufruir os bens de uma universidade pública e de qualidade, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), sendo essa considerada uma das melhores do país. Aproveito a oportunidade para agradecer, também, a possibilidade que a UFRGS me oportunizou através de bolsas de pesquisa e de extensão, aliar aos meus estudos uma oportunidade de me tornar um profissional qualificado ao mercado de trabalho.

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>9</b>
<b>LISTA DE ANEXOS.....</b>	<b>10</b>
<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1. JUSTIFICATIVA.....	12
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>12</b>
2.1. OBJETIVOS GERAIS.....	12
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
<b>3. REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>13</b>
3.1. ERGONOMIA.....	14
<b>3.1.1. Ergonomia Física.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1.2. Ergonomia Cognitiva.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1.3. Ergonomia Organizacional.....</b>	<b>14</b>
3.2. GINÁSTICA LABORAL.....	15
<b>3.2.1. Conceitos de Ginástica Laboral.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2.2. Histórico da Ginástica Laboral.....</b>	<b>16</b>
<b>3.2.3. Tipos de Ginástica Laboral.....</b>	<b>17</b>
3.2.3.1. Ginástica Preparatória ou de Aquecimento.....	17
3.2.3.2. Ginástica Compensatória ou de Pausa.....	17
3.2.3.3. Ginástica de Relaxamento ou Final de Expediente.....	18
3.2.3.4. Ginástica Corretiva ou Postural.....	18
3.2.3.5. Ginástica Terapêutica.....	18
3.2.3.6. Ginástica de Manutenção ou Conservação.....	19
<b>3.2.4. Prescrição dos Programas de Ginástica Laboral.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2.5. Ginástica Laboral e Relacionamento Interpessoal.....</b>	<b>20</b>
3.3. ESTILO DE VIDA.....	21
<b>3.3.1. Estilo de Vida e Tecnologia.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3.2. Estilo de Vida e Alimentação.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3.3. Ginástica Laboral e sua influência no Estilo de Vida.....</b>	<b>23</b>
3.4. MOTIVAÇÃO.....	25

<b>3.4.1. Motivação para a Prática de Atividade Física Fora do Ambiente de Trabalho.....</b>	<b>25</b>
<b>3.4.2. Motivação para a Prática de Atividade Física no Ambiente de Trabalho.....</b>	<b>27</b>
<b>4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>29</b>
4.1. PROBLEMA DE PESQUISA.....	29
4.2. DESIGN DA PESQUISA.....	29
4.3. SUJEITOS DA PESQUISA.....	30
4.4. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	30
<b>4.4.1. Entrevista Semi- estruturada.....</b>	<b>30</b>
4.5. ANÁLISE DE DADOS.....	31
<b>5. APRESENTAÇÃO DAS ENTREVISTAS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>32</b>
5.1. GINÁSTICA LABORAL, ESTILO DE VIDA E ALIMENTAÇÃO.....	32
5.2. GINÁSTICA LABORAL, ESTILO DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA.....	33
5.3. GINÁSTICA LABORAL, ESTILO DE VIDA E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....	36
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>43</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Fatores de risco de DORT.....	24
Tabela 2. Níveis de preservação da saúde com a prática de atividade física regular.....	26

## LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1: Entrevista Semi-estruturada.....	42
ANEXO 2: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	44
ANEXO 3: Entrevistas.....	47

## 1. INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico e as facilidades da vida moderna, tais como elevadores, carros, escadas rolantes, televisão e internet, vêm contribuindo significativamente para uma vida sedentária (DIAS, 2006). Quem mais sofre com todos estes avanços é o corpo, uma das mais importantes ferramentas de trabalho. Se ele está dolorido, tenso ou foi forçado a permanecer em uma posição desconfortável, a probabilidade de o desempenho profissional sofrer danos é grande (STORT, 2006). A gestão de qualidade de vida nas empresas deve ser estudada neste contexto de mudanças, onde esta tecnologia influi nos hábitos de vida provocando uma tendência ao sedentarismo.

A ergonomia é o estudo do comportamento do homem em relação ao seu trabalho. Para poupar seus funcionários de incômodos que prejudicam suas atividades e sua saúde, cada vez mais empresas têm adotado a prática da atividade física durante a jornada de trabalho. Uma das formas de se utilizar os exercícios físicos é a Ginástica Laboral, programas de qualidade de vida aplicados nas empresas (MARCHAND, 2008). Esta prática visa uma melhoria da percepção do bem-estar dos funcionários, uma atividade preventiva às chamadas doenças profissionais. A implantação destes programas nas empresas busca, além da alteração na vida rotineira, despertar a necessidade de mudanças no estilo de vida (SILVA, 1997 e LADEIRA, 2002).

A Ginástica Laboral está apoiada em três pilares: o ambiente de trabalho, a segurança e a prevenção. No pilar da prevenção tem crescido o papel da Educação Física. Esta vem sendo associada, ao longo do tempo, ao papel de promotora de saúde e de qualidade de vida das pessoas.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1948, definiu saúde como não apenas a ausência de doença ou enfermidade, mas também, a presença de bem-estar físico, mental e social. Enquanto educador, o professor de Educação Física deve estar atualizado ao conceito multifatorial de saúde para que tenha argumentos consistentes, e condições de ampliar e relacionar o compromisso da Educação Física para além da esfera da aptidão física (KALLAS, 2009). Em outras palavras, uma sessão de Ginástica Laboral se torna mais interessante e com mais significados se, além de apresentar uma série de exercícios compensatórios aos grupos musculares dos trabalhadores, pudesse ensinar-lhes conhecimentos sobre atividade física regular, alimentação saudável, comportamentos

preventivos, gestão do estresse e relacionamentos, entre outros temas vinculados ao bem estar e à qualidade de vida. A Ginástica Laboral não pode ser um espaço no qual há somente uma reprodução de exercícios sem significado, sem a percepção de sua abrangência e importância. Igualmente, não pode transformar-se em mini-palestras nas quais as pessoas só recebem informações, pois isso a desfiguraria como intervenção de atividade física.

### 1.1. JUSTIFICATIVA

O aumento progressivo de investimentos na saúde do trabalhador que parte das empresas e a crescente preocupação com o bem-estar dos funcionários. Somando-se a isto, a experiência pessoal da pesquisadora nesta modalidade lhe incentivou investigar a influência da Ginástica Laboral no estilo de vida dos funcionários.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVOS GERAIS

O presente trabalho tem por objetivo geral verificar a influência da ginástica laboral no estilo de vida dos seus praticantes em três tópicos: alimentação, relações interpessoais e prática de atividades físicas dentro e fora do ambiente de trabalho.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Este trabalho visa verificar:

- A influência dos programas de ginástica laboral na relação interpessoal dentro do ambiente de trabalho;
- A influência dos programas de ginástica laboral na mudança dos hábitos alimentares;
- A influência dos programas de ginástica laboral na prática de exercícios físicos diários fora do ambiente de trabalho;
- A influência dos programas de ginástica laboral na prática de exercícios físicos diários dentro do ambiente de trabalho;

### 3. REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1. ERGONOMIA

A palavra Ergonomia deriva do grego *Ergon* que significa trabalho e *nomos* que significa normas, regras, leis. A ergonomia é a disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema (ABRAHÃO, 2005). É preciso que os ergonomistas tenham uma abordagem holística de todo o campo de ação da disciplina, tanto em seus aspectos físicos e cognitivos, como sociais, organizacionais, ambientais, etc. Frequentemente esses profissionais intervêm em setores particulares da economia ou em domínios de aplicação específicos. Esses últimos caracterizam-se por sua constante mutação, com a criação de novos domínios de aplicação ou do aperfeiçoamento de outros mais antigos. A ergonomia é também a profissão que aplica teoria, princípios, dados e métodos para projetar a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho geral de um sistema (FERNANDES, 2007).

O Ministério do Trabalho e Previdência Social instituiu a Portaria nº 3.751, em 23 de novembro de 1990, uma Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) que trata especificamente da ergonomia. Os fatores ergonômicos, de saúde e de segurança, com suas respectivas metas e indicadores estabelecidos na NR-17 são:

- Levantamento, transporte e descarga individual de materiais;
- Mobiliário dos postos de trabalho;
- Equipamentos dos postos de trabalho;
- Condições ambientais de trabalho, e
- Organização do trabalho.

Esta Norma apresenta como principal objetivo, o de adaptar as condições de trabalho para a economia de movimentos, redução de manipulações e repetições, melhora do ritmo do trabalho, adequação do formato ao operador, o que possibilita a diminuição da atividade muscular (NASCIMENTO; MORAES, 2000).

Os ergonomistas contribuem para o projeto e avaliação de tarefas, trabalhos, produtos, ambientes e sistemas, a fim de torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas. A idéia nuclear desta Norma vai de encontro ao objetivo ergonômico; objetiva a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

São constantes os estudos feitos a respeito da relação do homem com o ambiente de trabalho, o conforto ou mesmo horas de descanso. Ambos são de grande importância, mas poucas pessoas prestam atenção nestes detalhes. A ergonomia vem justamente estudar estas medidas de conforto, a fim de produzir um melhor rendimento no trabalho, prevenir acidentes e proporcionar uma maior satisfação do trabalhador (ABRAHÃO, 2005).

Neste contexto a Associação Internacional de Ergonomia divide a ergonomia em três domínios de especialização: Ergonomia Física, Ergonomia Cognitiva e Ergonomia Organizacional.

### **3.1.1. Ergonomia Física:**

Relaciona-se com as características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação à atividade física. Trata das respostas do corpo humano à carga física e psicológica. Inclui a manipulação de materiais, demandas do trabalho e fatores relacionados com lesões músculo-esqueléticas. Os tópicos relevantes incluem o estudo da postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde (ABRAHÃO, 2005).

### **3.1.2. Ergonomia Cognitiva:**

Refere-se aos processos mentais e recuperação de memória, como eles afetam as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem o estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, estresse e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas (ABRAHÃO, 2005).

### **3.1.3. Ergonomia Organizacional:**

Está relacionada com a otimização dos sistemas socio-técnicos, programação e satisfação no trabalho, teoria motivacional, trabalho em equipe, trabalho à distância e ética. Os tópicos relevantes incluem comunicações, projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, cultura organizacional, organizações em rede, tele-trabalho e gestão da qualidade (ABRAHÃO, 2005).

## 3.2. GINÁSTICA LABORAL

### 3.2.1. Conceitos de Ginástica Laboral

Utilizando os aspectos físicos, psicológicos e sociais, a Ginástica Laboral constitui-se em séries de exercícios diários realizados no local de trabalho. Atividades que visam atuar na prevenção das lesões ocasionadas pelo trabalho, normalizar as funções corporais e proporcionar aos funcionários um momento de descontração e socialização, durante a jornada (POLITO & BERGAMASCHI, 2002). A Ginástica Laboral é descrita como a prática de exercícios físicos realizados coletivamente durante a jornada de trabalho, prescritos de acordo com a função exercida pelo trabalhador (LIMA, 2003). Essa prática tem como finalidade prevenir doenças ocupacionais e promover o bem-estar individual por intermédio da consciência corporal: conhecendo, respeitando, amando e estimulando o próprio corpo; promovendo adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, através de exercícios dirigidos e adequados ao ambiente de trabalho (FONTES, 2001).

Para Lima e colaboradores (1998), a Ginástica Laboral é a prática de exercícios físicos realizados coletivamente durante a jornada de trabalho, prescrito de acordo com as funções exercidas pelo trabalhador. Para Fontes (2001), é uma atividade física diária realizada no local de trabalho, com exercícios de compensação para movimentos repetidos, para ausência de movimentos e para posturas incorretas no local de trabalho.

Ladeira (2002) relata que a Ginástica Laboral apresenta como características a realização de exercícios específicos de acordo com as exigências biomecânicas das tarefas laborais, que podem ser realizadas antes, durante ou após a jornada de trabalho. Tais exercícios são de baixa intensidade, dinâmicos e com ênfase em alongamentos musculares (CAÑETE, 2001). A Ginástica Laboral consiste em exercícios realizados no local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica, enfatizando o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias.

Autores como Martins (2001), Cañete (2001), Polito e Bergamaschi (2002), Oliveira (2002), Lima (2003), Mendes e Leite (2004) apontam a prática regular e orientada da Ginástica Laboral como uma estratégia eficaz de ação profilática no combate às lesões de trabalho. Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e/ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são lesões dos tecidos moles, provocadas por esforços

repetitivos, ou por sobrecarga estática em determinado segmento; ou também por tensão e rigidez, geralmente causando dor (MACIEL, 2007).

A Ginástica Laboral pretende reduzir estes problemas através de exercícios de mobilidade articular e alongamento estático que irão tirar o corpo da inércia, assim como promover o relaxamento de grupos musculares que são sobrecarregados durante a rotina profissional. O programa de Ginástica Laboral nada mais é que práticas diárias elaboradas a partir da atividade profissional exercida, visando à prevenção de lesões, por meio de exercícios de alongamento e fortalecimento dos músculos envolvidos nas ocupações diárias no próprio local de trabalho. A Ginástica Laboral é realizada no próprio ambiente de trabalho, sem interferir na produção, e sem deslocar dos funcionários para outro espaço físico (SABA, 2008).

### **3.2.2. Histórico da Ginástica Laboral**

Em 1901, no Brasil, houve a primeira manifestação de atividades físicas no ambiente empresarial. Esta ocorreu numa fábrica têxtil em Bangu, Rio de Janeiro, onde os trabalhadores se reuniam em torno de um campo de futebol para praticar exercícios.

O primeiro documento sobre intervalos na jornada de trabalho é um pequeno livro chamado *Ginástica de Pausa*, escrito na Polônia em 1925. Três anos depois surge no Japão a Ginástica Laboral, atividade diária visando saúde e descontração para trabalhadores de um correio. Na década de 30, no Brasil, algumas empresas firmaram convênios com clubes proporcionando opções de lazer e esporte fora da empresa. Nos anos 60, o Japão criou uma lei que obrigou as empresas a oferecer Ginástica Laboral compensatória aos seus funcionários (LIMA, 2007).

No Brasil, em 1973, a Escola de Educação Física da Federação dos Estabelecimentos de Ensino de Novo Hamburgo/RS (FEEVALE), torna-se a pioneira da Ginástica Laboral com o “Projeto Educação Física Compensatória e Recreação”, elaborado a partir de análises biomecânicas. Em parceria com a FEEVALE, em 1978, o SESI/RS desenvolveu o “Projeto Ginástica Laboral Compensatória”, com relação a determinadas tarefas industriais.

Em 1974, nos estaleiros da Ishikawagima do Brasil (Ishibras), no Rio de Janeiro, foi implementada a ginástica no início da jornada de trabalho e a “ginástica compensatória”, durante as pausas do trabalho, envolvendo 4.300 trabalhadores. Em 1978, em Betim, Minas Gerais, na fábrica de automóveis Fiat por iniciativa do SESI/ MG

iniciou-se o “Programa de Ginástica na Empresa” fundamentado nos princípios da Ginástica Laboral estudados a partir de visitas técnicas de profissionais desse SESI aos estaleiros da Ishibras, para observação da ginástica então aplicada aos trabalhadores. Atualmente, este Programa do SESI abrange todo o País, com cerca de 500 mil praticantes, envolvendo múltiplas empresas e objetivos referidos também ao bem estar do trabalhador.

### **3.2.3. Tipos de Ginástica Laboral**

O conceito de saúde com o passar dos anos passou de ausência de doenças, para um estado um completo bem estar físico, mental e social. A inatividade física pode levar a regressão progressiva da capacidade funcional de diversos órgãos e sistemas do corpo humano. Muitas pessoas só descobrem o valor de um estilo de vida saudável depois de passar por um grande choque na vida, como um ataque cardíaco por exemplo, ou somente quando chegam a uma idade avançada e percebem que já não tem tanta disposição.

A Ginástica Laboral tem como objetivo proporcionar ao funcionário uma melhor utilização de sua capacidade funcional através de exercícios de alongamento, de prevenção de lesões ocupacionais e dinâmicas de recreação.

#### **3.2.3.1. Ginástica Preparatória ou de Aquecimento**

Targa, apud Cañete (2001), define como Ginástica Preparatória, ou pré-aplicada, ou de aquecimento, como um conjunto de exercícios que prepara o indivíduo conforme suas necessidades de velocidade, de força ou de resistência para o trabalho, aperfeiçoando a coordenação. Para Lima (2003) e Oliveira (2006), são exercícios realizados antes da jornada de trabalho, com objetivo principal de preparar o indivíduo para o início do trabalho aquecendo os grupos musculares solicitados em suas tarefas e despertando-o para que se sinta mais disposto.

#### **3.2.3.2. Ginástica Compensatória ou de Pausa**

Por Kolling (1980), um dos precursores da Ginástica Laboral no Brasil, a Ginástica Laboral Compensatória é definida como a ginástica que tem por objetivo trabalhar os músculos correspondentes e relaxar os músculos que estão em contração durante a maior parte da jornada de trabalho (LIMA, 2003).

Seguindo o mesmo raciocínio, Dias *apud* Cañete (2001), relata que a Ginástica Laboral Compensatória é composta por atividades físicas realizadas durante o expediente de trabalho, agindo de forma terapêutica, ou seja, exercitando músculos que foram trabalhados em excesso durante a jornada de trabalho, proporcionando um bem-estar físico, mental e social ao funcionário. Sendo da mesma opinião, Lima (2003) e Oliveira (2006) definem Ginástica Laboral Compensatória como exercícios físicos praticados durante o expediente de trabalho, normalmente aplicando-se uma pausa ativa de 3 a 4 horas após o início do expediente, tendo como objetivo aliviar tensões e fortalecer os músculos do trabalhador, interrompendo a monotonia para execução de exercícios que compensarão as estruturas sobrecarregadas.

#### 3.2.3.3. Ginástica de Relaxamento ou Final de Expediente

É de grande importância desenvolver exercícios específicos de relaxamento, principalmente em trabalhos com excesso de carga horária ou em serviços de cunho intelectual. Lima (2003) define a Ginástica Laboral de Relaxamento como uma pausa estruturada por alongamentos que promovam o relaxamento das estruturas musculares envolvidas na tarefa do dia todo. Além deste objetivo, Oliveira (2006) acrescenta o relaxamento mental dos trabalhadores.

#### 3.2.3.4. Ginástica Corretiva ou Postural

Registrado por Targa, *apud* Cañete (2001), a Ginástica Corretiva ou Postural tem a finalidade de estabelecer o antagonismo muscular, utilizando exercícios que visam fortalecer os músculos fracos e alongar os músculos encurtados, destinando-se ao indivíduo portador de deficiência morfológica, não patológica. Tem aplicabilidade a grupos específicos, com a finalidade de recuperar os casos graves de lesões, de limitações e de condições ergonômicas.

#### 3.2.3.5. Ginástica Terapêutica

É uma modalidade que objetiva a correção de distúrbios ou alterações posturais de trabalhadores. É diagnosticada por um médico através da avaliação de grupos de funcionários separados por queixas de dor. É realizada fora do ambiente de trabalho e sua duração é de aproximadamente 30 min (CYBIS, 2007).

#### 3.2.3.6 Ginástica de Manutenção ou Conservação

É um programa que dá continuidade a Ginástica Terapêutica. Conserva o equilíbrio muscular obtido nas técnicas corretivas, podendo evoluir para um programa de condicionamento físico. É muito utilizada em empresas que possuem academias, ou espaços para a realização das atividades em seus horários de folga. Sua duração varia entre 45 minutos e 1 hora (CYBIS, 2007).

#### 3.2.4. Prescrição dos Programas de Ginástica Laboral

Infelizmente, as empresas não dispõem tanto tempo para esta pausa e a Ginástica Laboral, então, acaba por não atingir todos seus objetivos. Atualmente é usual de 15 a 30 minutos no dia e de duas a cinco vezes por semana. Os profissionais que ministram as aulas tornam-se responsáveis pela orientação e esclarecimento dos funcionários. Assim, eles devem enfatizar a possibilidade da realização destes exercícios durante o dia, quando julgarem necessário e quantas vezes for preciso. Devem salientar que cada um também é responsável por sua saúde e incentivar hábitos de vida mais saudáveis.

Os teóricos que pesquisam e implementam a Ginástica Laboral são unânimes ao afirmar que os distúrbios de saúde se ocasionam na organização do trabalho: pressão, ritmo, tarefas fragmentadas, monotonia, entre outros (ZILLI, 2002; MENDES & LEITE, 2004; SESI, 2002; MILITÃO, 2001). O programa de exercícios escolhidos para a elaboração de cada aula de Ginástica Laboral deve ser específico para as necessidades de cada setor. Estes programas estabelecem um convívio social diário, sendo também um encontro marcado com a saúde, integrando as pessoas através de uma comunicação ativa expressa pelo corpo e pela cooperação nas dinâmicas em duplas ou em grupo (LIMA, 2003).

A Ginástica Laboral tem como objetivo aumentar o nível de informação dos funcionários sobre saúde e prevenção, proporcionando um maior conhecimento do funcionamento de seu próprio corpo. Uma série de doenças, decorrentes do sedentarismo e do estilo de vida levado, poderiam ser prevenidas; e assim, impedir a diminuição de sua produtividade, a ocorrência de faltas ao trabalho e, até mesmo, seu afastamento. Ainda, conhecendo-se melhor, o funcionário torna-se capaz de melhorar sua autoestima e seu relacionamento com os demais, uma vez que passa a conhecer melhor suas potencialidades (FERNANDES, 2007).

### **3.2.5. Ginástica Laboral e Relacionamentos Interpessoais**

A expressão relacionamento interpessoal significa, para Marques (1983), o estabelecimento e/ou a manutenção de contatos entre seres humanos. A preocupação científica com as relações existentes no ambiente de trabalho é relativamente nova (TOMOSSI, 2008).

No início da Revolução Industrial, os seres humanos ainda eram incluídos no processo de produção como mais um recurso produtivo, ou seja, o homem nada mais era do que uma máquina que operava outra máquina. Robert Owen e Andrew Ure foram os primeiros nomes a representarem uma filosofia pioneira, que levasse em consideração o fator humano no esforço da produção. Robert Owen, em 1800, foi talvez o primeiro industrial a se preocupar com as necessidades dos trabalhadores. Já Andrew Ure, em 1835, publicou o livro *Filosofia da Indústria*, no qual apontava aos industriais da época o fator humano e sua importância para o processo produtivo (FERREIRA, 2002).

Somente no início do século XX é que se pôde notar uma mudança na forma de olhar para o trabalhador. Visto que, atualmente, a maior parte do trabalho é executada num contexto de grupo, a comunicação torna-se um dos processos fundamentais e se constitui a base para quase todas as atividades nas organizações. De certa forma, a comunicação é o processo pelo qual conduzimos nossas vidas. Assim que dois ou mais indivíduos se reúnem, há necessidade de comunicação entre eles, modo de facilitar o entendimento do que cada um quer e precisa daquela situação (BOWDITCH e BUONO, 1992).

No pensamento de hoje a empresa é um somatório de seres humanos, e isto, obriga a comunidade empresarial a refletir que é necessário considerar a empresa como uma consequência de trabalhadores felizes, respeitados e equilibrados. Afinal, relacionamentos interpessoais dentro de uma empresa estão intimamente ligados à produtividade de seus funcionários (ZILLI, 2002). Alguns dos exercícios, dentro de uma aula de laboral, devem ser planejados previamente com este enfoque. Desta forma, são realizados exercícios em dupla e em grupo, para promover a integração entre as pessoas do setor ou da empresa. Muitas pessoas despertam para uma maior afetividade no ambiente de trabalho, que é estabelecida a partir do toque. Essas atividades oferecidas em grupo promovem a aproximação e promovem uma relação mais cordial e afetiva entre os colegas de trabalho.

Do ponto de vista motivacional e de integração acaba trazendo para o ambiente de trabalho um clima mais leve, de descontração. Desta forma, acaba minimizando a rigidez

do ambiente e as tensões da rotina. A motivação está diretamente ligada com a questão de liberdade (FERREIRA, 2002).

### 3.3. ESTILO DE VIDA

Estilo de vida é a forma pela qual uma pessoa ou um grupo de pessoas se comportam e fazem escolhas: padrões de consumo, rotinas, hábitos ou uma forma de vida adaptada ao dia-a-dia. Segundo Nahas (2006), é o conjunto de ações cotidianas que reflete as atitudes e valores das pessoas. O estilo de vida, por sua vez, pode mudar ao longo dos anos, mas isso só acontecerá se a pessoa conscientemente enxergar algum motivo relevante para incluir ou excluir valores ou atitudes, assim como se sentir capaz de realizar as mudanças pretendidas (NAHAS, 2006).

A vida moderna, caracterizada por uma rotina agitada e com compromissos de toda ordem, favorece o aparecimento de estresse, fadiga, hábitos alimentares inadequados, sedentarismo, dentre outros (NAHAS, 2006). Alguns padrões individuais e sociais de estilo de vida adotados hoje em dia, constituem os principais fatores de risco comportamentais envolvidos nas doenças crônicas e incapacidades sérias; contexto gerado pelo aumento nas exigências do trabalho, nos avanços da tecnologia e nas facilidades da alimentação rápida ou industrializada. Segundo dados do Ministério da Saúde, publicados em 2000, o atual estilo de vida é responsável por 54% dos riscos de morte por infarto, e por 50 % do risco de morte por derrame cerebral, que constituem as principais causas de morte no Brasil.

Guiselini (2001) alerta que atualmente, as tarefas diárias não são suficientemente vigorosas para gerar tonificação muscular ou mesmo uma condição cardiovascular adequada. Allsen, Harrison e Vance (2001) acrescentam dizendo que quando nos tornamos inativos as articulações incham, os músculos enfraquecem, o aumento de gordura afeta o sistema circulatório, o coração perde força, tornando-nos mais expostos a doenças.

Os especialistas no assunto diferem ao conceituar Estilo de Vida. Uma linha engloba desde saúde até a relação do indivíduo com uma variedade de domínios: meio-ambiente, recursos econômicos, relacionamentos, tempo para trabalho e lazer. Já outra linha, engloba dimensões específicas do estado de saúde (WHOQOL, 1995).

Sedentarismo também é definido como um estilo de vida que não inclui atividades físicas regulares, em que predomina o trabalho sentado e o lazer passivo (NAHAS, 2001).

### **3.3.1. Estilo de Vida e Tecnologia**

Todas as facilidades que a vida moderna proporciona às pessoas podem inicialmente parecer uma grande vantagem. Os computadores e a infraestrutura de telecomunicações hoje existentes permitem que se trabalhe praticamente a partir de qualquer lugar. No entanto, quando se analisa a relação custo-benefício, observa-se que as conseqüências não são tão vantajosas assim, podendo ser até mesmo desastrosas (LIMA, 2003).

Após a revolução industrial, impôs-se uma nova rotina aos trabalhadores, a permanência por muitas horas na mesma posição e quase sempre repetindo os mesmos movimentos ao longo do dia, além de possuir uma vida sedentária fora da empresa. As relações de trabalho tornaram-se cada vez mais complexas pela pressão competitiva, a qual os trabalhadores estão expostos. Devido à concorrência do mercado mundial, as empresas estão constantemente submetidas às exigências de maior produtividade e acabam oferecendo benefícios e recompensas pelo aumento da produção.

A atenção acaba voltada para a produtividade e qualidade, fazendo os funcionários esquecerem as suas necessidades pessoais para alcançar os objetivos propostos. Observa-se que a relação entre bem-estar e saúde e o aumento da produtividade no ambiente de trabalho entra em desequilíbrio. Este é alcançado quando a realização de atividades prazerosas e saudáveis é menor que o tempo de exposição a ambientes onde o nível de estresse costuma ser elevado. Ignorar este fator implica em desânimo e diminuição na concentração do operário, tornando-o mais propenso a sofrer acidentes de trabalho e cometer erros, provocando queda na produtividade (SOUZA, 2004).

### **3.3.2. Estilo de Vida e Alimentação**

Quando o trabalho, não exige do indivíduo deslocamentos ou movimentação do corpo, podem ocorrer alterações em seu metabolismo e a conseqüência mais comum é a obesidade. Cañete (2001) avalia que investir na saúde é necessário. A alimentação saudável não é a principal responsável pela manutenção da saúde, mas sem dúvida ocupa um papel importante na sua promoção (VILARTA, 2007). Rodrigues (2000) afirma que um importante determinante para a saúde das pessoas é um estilo de vida ativo, funcionando como um ímã, atraindo comportamentos saudáveis e eliminando os comportamentos negativos tais como: hábito de fumar; consumo de álcool e alimentação desequilibrada.

Comportamentos alimentares podem não somente influenciar o estado de saúde presente, como também determinar se mais tarde o indivíduo irá desenvolver ou não alguma doença como câncer, doenças cardiovasculares e diabetes (WHO, 2002). Os cuidados que temos com a saúde na fase adulta podem auxiliar e muito em nosso envelhecimento. Ensinar pessoas como se deve comer parece ser uma questão de conhecimento óbvio, mas diante do dinamismo da ciência e da velocidade da informação, essa afirmação passa a não ser verdadeira. As medidas preventivas ocupam lugar de destaque, em função de que a prevenção precoce das doenças associa-se a melhor qualidade de vida (SICHIERI, 2000). A prática de atividade física associada a uma boa alimentação pode ser o início de um investimento futuro.

### **3.3.3. Ginástica Laboral e sua Influência no Estilo de Vida**

Uma pesquisa realizada em São Paulo com 1.890 funcionários, em seis empresas que adotaram um programa de Ginástica Laboral, aplicou um questionário com 10 questões referentes a esta prática. Dos entrevistados, apenas 50% participam todos os dias, 77% melhoraram o relacionamento com os colegas, 81% afirmaram que trouxe benefícios para o dia a dia e diminuíram as dores no corpo, 87% melhoraram sua disposição para o trabalho (LIMA, 2003). Stort, em 2006, observou uma melhora do humor em trabalhadores de uma empresa através da prática de exercícios físicos regulares de intensidade baixa ou moderada. Este fator pode influenciar nos níveis de rendimento e competitividade da empresa, afinal a insatisfação pessoal influencia no trabalho afetando também a vida social e familiar. Com estes estudos significativos, é possível verificar a eficácia dos programas de Ginástica Laboral, referindo-se às relações pessoais e interpessoais causadas pelos programas.

Um estudo realizado por Wainstein (2001) para investigar a eficácia da implantação de Ginástica Laboral numa instituição bancária em Florianópolis/SC, verificou através de um questionário auto-administrado: diminuição de dores, melhora dos relacionamentos com os colegas e um aumento na frequência da prática de exercícios. Os resultados deste estudo demonstram que, além da grande aceitabilidade, o programa provou sua efetividade uma vez que 95,5% dos participantes afirmaram uma melhora no bem-estar diário e 54,5% relataram alterações no estilo de vida.

Para Maciel (2007), a implantação dos programas de qualidade de vida nas empresas, visa uma melhoria da percepção do bem-estar dos funcionários. É uma atividade

preventiva para as Lesões por Esforços Repetitivos e/ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), que tem apresentado um crescimento progressivo e preocupante. A expressão Lesões por Esforços Repetitivos (LER) está sendo, substituída por Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Essa denominação destaca o termo “distúrbio” ao invés de lesões, o que melhor corresponde à prática, onde ocorrem distúrbios tais como fadiga, peso nos membros e dor, aparecendo, em uma fase mais adiantada, as lesões (BARBOSA, 1997; MENDES, 1998; PINTO e VALÉRIO, 2000).

Na Tabela 1, Polito (2002) cita fatores biomecânicos, administrativos e psicossociais que aumentam as possibilidades de desenvolver um distúrbio ou lesão por esforço repetitivo.

Tabela 1 – Fatores de risco de DORT (POLITO, 2002).

<b>Fatores de Risco de DORT</b>	
Fatores Biomecânicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Movimentos repetitivos</li> <li>- Movimentos manuais com uso da força</li> <li>- Postura inadequada</li> <li>- Uso de ferramentas manuais</li> </ul>
Fatores Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ineficácia da empresa em eliminar riscos potenciais</li> <li>- Métodos de trabalho inadequados e uso de ferramentas e equipamentos impróprios</li> </ul>
Fatores Psicossociais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pressões no trabalho</li> <li>- Inexistência de autonomia e controle sobre o trabalho</li> <li>- Inexistência de ajuda ou apoio de colegas de trabalho</li> <li>- Pouca variabilidade no conteúdo da atividade</li> </ul>

Como podemos observar, não são somente as funções desenvolvidas no trabalho que podem acarretar disfunções, e sim, um contexto no qual o trabalhador esta inserido.

Uma aula de Ginástica Laboral pode proporcionar, além de alongamentos e exercícios que amenizem o mal-estar e desconforto do trabalho desenvolvido, um ambiente com possibilidades infinitas de estabelecer relações interpessoais, podendo assim atuar no fator psicossocial de forma decisiva.

### 3.4. MOTIVAÇÃO

#### 3.4.1. Motivação para a Prática de Atividade Física Fora do Ambiente de Trabalho

De acordo com Leite (*apud* Costa, 2006), à medida que o indivíduo declina fisicamente, pode haver uma deterioração concomitante na sensação de bem-estar, resultando em auto-estima precária, ansiedade, fadiga e depressão. Esses estão freqüentemente associados a pouca motivação e uma redução adicional na atividade física.

Prochaska e Marcus (1994) através de um Modelo Transteórico prevêm uma progressão no processo de aderência ao estilo de vida ativo através de cinco estágios:

- Pré-contemplação ou pré-expectativa: Estágio em que o indivíduo não pratica e nem pretende se tornar uma pessoa ativa;
- Expectativa ou Contemplação: Estágio onde o indivíduo ainda é sedentário, mas já começa a perceber a importância do exercício físico;
- Preparação: Estágio onde o indivíduo começa a viabilizar uma prática ocasional e sem regularidade para a prática do exercício físico;
- Ação: Estágio onde o indivíduo concede a si uma oportunidade de experimentar o exercício físico. A participação do profissional de Educação Física nessa fase torna-se fundamental, pois é a fase de maior índice de desistência;
- Manutenção: Estágio onde a prática torna-se regular a mais de seis meses, aumentando a probabilidade do indivíduo se manter em atividade.

A grande questão é como promover a aderência ao exercício? Como fazer um indivíduo sedentário, mudar de opinião e partir para um estilo de vida mais ativo? Na Tabela 2, Nahas (2001) cita benefícios que a prática regular de exercícios pode proporcionar; apesar destes, mudar a rotina de vida é uma tarefa difícil, e depende muito da força de vontade e do quanto essa mudança é desejada. Segundo Ribeiro (2000), o prazer é o primeiro grande passo de transição entre o sedentarismo e a prática regular de atividades

físicas. Saba (2001) alerta para o fato de que a motivação para um praticante manter-se constantemente em atividade física é o hábito.

Tabela 2 – Níveis de preservação da saúde com a prática de atividade física regular.

---

### **NÍVEIS DE PRESERVAÇÃO DA SAÚDE COM A PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA REGULAR**

---

- Aumenta a resistência dos ossos;
  - Retarda o processo de osteoporose;
  - Aumenta o tônus muscular;
  - Desenvolve a força e a resistência muscular;
  - Preserva a saúde da coluna;
  - Protege as articulações de degenerações comumente encontradas entre os sedentários;
  - Proporciona maior desempenho físico no trabalho;
  - Proporciona maior tolerância a sobrecarga;
  - Propicia uma sensação de bem-estar geral;
  - Diminui a fadiga mental;
  - Diminui o nível de ansiedade;
  - Melhora o humor;
  - Melhora a qualidade do sono;
  - Gera maior integração social;
  - Desperta no grupo a necessidade da aplicação de princípios como espírito de equipe, método, disciplina e respeito.
- 

No Brasil são poucas as empresas que possuem programas de atividade física no sentido de conscientizar e aumentar a prática de exercícios visando qualidade de vida. Apesar das tentativas, como convênios com academias próximas dos locais de trabalho ou com clubes, há pouca adesão por parte dos trabalhadores (MACIEL, 2005). O retorno deste investimento, além de pessoal é ainda social. O trabalhador com o corpo e a mente sãos, desenvolverá seu serviço com mais satisfação e qualidade. Há uma impossibilidade de dissociar o trabalho da vida social e particular.

O estilo de vida dos funcionários deve ser entendido, pelos industriais, como investimento, pois está ligado diretamente com sua produtividade e bem-estar perante a empresa.

### **3.4.2. Motivação para a Prática de Atividade Física no Ambiente de Trabalho**

A Ginástica Laboral é objetivada pela promoção de adaptações físicas, fisiológicas e psíquicas, geradas por exercícios adequados ao longo do expediente de trabalho. É um meio de valorizar e incentivar a prática de atividades físicas como promoção da saúde e do desempenho profissional. Rodrigues (2000) afirma que um estilo de vida ativo é determinante para a saúde das pessoas, uma vez que funciona como um imã atraindo comportamentos saudáveis e eliminando comportamentos negativos como: hábito de fumar; consumo de álcool e alimentação desequilibrada.

A questão que se coloca é por que, mesmo de forma gratuita, as pessoas não aceitam participar de um programa de Ginástica Laboral? Não se trata de discutir se o programa é de fato útil ou não para prevenir distúrbios, mas sim as razões da não adesão dos trabalhadores, quando aparentemente, havia condições favoráveis para que o programa desse certo (SOARES, 2006). É importante entender que ações isoladas não surtirão o efeito desejado. Existe uma necessidade de conscientizar os trabalhadores do quanto é importante um estilo de vida saudável e a preocupação com seu bem estar. Um estudo divulgado pela Folha de São Paulo, feito por Nahas em 2003, sobre a atividade física do brasileiro, foi realizada com 2.054 pessoas com idades de 18 a 60 anos, de diferentes regiões do Brasil. Este estudo revelou que 60% dos entrevistados afirmaram não realizar atividades físicas regulares, sendo 70% mulheres e 50% entre os homens.

MILITÃO (2001) relata que os principais benefícios que a Ginástica Laboral traz para as empresas são:

- Aumento da produtividade;
- Diminuição de incidência de doenças ocupacionais;
- Menores gastos com despesas médicas;
- Marketing social;
- Redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários;
- Redução dos números de erros e falhas, pois os funcionários ficam mais espertos e motivados.

Mendes e Leite (2004) comentam que a Ginástica Laboral cria um espaço no qual, por livre e espontânea vontade, os trabalhadores exercem atividades e exercícios físicos, que são muito mais que um condicionamento mecanicista, repetitivo e autômato. Para

tanto, as aulas de Ginástica Laboral devem ser bem planejadas e variadas, já que consistem numa pausa ativa no trabalho, servindo para quebrar o ritmo da tarefa que o trabalhador desempenha, funcionando como uma ruptura da monotonia.

Militão (2001) relata que os principais benefícios que a Ginástica Laboral traz para as empresas são: aumento da produtividade, diminuição de incidência de doenças ocupacionais, menores gastos com despesas médicas, *marketing* social, redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários; além da redução dos números de erros e falhas, pois os funcionários ficam mais espertos e motivados. O aumento do ânimo e da disposição promove a melhora da produtividade individual. A estratégia de convivência maior entre funcionários e superiores estreita as relações e provoca uma liberdade para a troca de informações e idéias, incentivando o trabalhador para uma atuação mais ativa (FERNANDES, 2007).

Há indicadores de que mais de 50% dos trabalhadores não praticam atividades físicas, fazendo com que aumente o interesse e os investimentos para implantação de programas voltados à prática do exercício (SILVA, 1997). Para que os programas de qualidade de vida gerem benefícios efetivos, o comprometimento deve ser completo: a empresa deve desenvolver ações e programas de estímulo a uma vida saudável, e o funcionário, por sua vez, deve perceber que seu papel é fundamental para que os objetivos sejam alcançados por ambas as partes (SILVA, 1997 e OLIVEIRA, 2007).

## **4.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **4.1.PROBLEMA DE PESQUISA**

Qual a influência da ginástica laboral no estilo de vida dos seus praticantes em três principais tópicos: alimentação, relações interpessoais e prática de atividades físicas dentro e fora do ambiente de trabalho?

### **4.2. DESING DA PESQUISA**

O estudo foi do tipo estudo de caso institucional. Constituiu um levantamento de dados sobre a influência da Ginástica Laboral no estilo de vida de seus praticantes. Sendo assim, em essência, este estudo de caso tentou esclarecer através da prática da Ginástica Laboral “quais as possíveis mudanças nos hábitos alimentares? Como as relações interpessoais ficaram com a prática? Aumentou a preocupação com a promoção de saúde?” Portanto, caracterizou-se por uma investigação intensiva que se empenhou em atingir a compreensão da singularidade da influência da Ginástica Laboral no estilo de vida de alguns praticantes. Assim, este é um estudo de caso.

De acordo com Gaya (2008), estudos de caso são aqueles que se preocupam em desvelar representações sociais, imaginário sobre práticas culturais e histórias de vida, sendo, assim, exemplos claros de investigações em que, dificilmente, nos utilizaremos hipóteses. Desta forma, o pesquisador deverá se utilizar como suporte às questões de pesquisa. Essas sem sombra de dúvidas serão as que responderão de forma mais satisfatória as necessidades do pesquisador. Neste tipo de estudo é muito comum que utilizemos como artifício a fim de respostas, entrevistas, observações e conversas informais. Os resultados, assim, não podem ser previamente esperados pelo pesquisador, contudo podem vir a surpreendê-lo. Os resultados acabam por trazer novas informações para os pesquisadores, que certamente não poderia ter proposto hipóteses prévias que pudessem testar tais fatos da pesquisa. Sendo este estudo detalhado permitiu esclarecer relações, desvelar os processos críticos subjacentes e identificar fenômenos comuns.

### 4.3. SUJEITOS DA PESQUISA

Sendo esta pesquisa um estudo de caso não houve preocupações com a generalização dos resultados para além dos sujeitos investigados. Portanto, não houve preocupações no sentido de que os sujeitos investigados fossem estatisticamente representativos de sua população de origem. Não houve, também, preocupação com a aleatoriedade da amostra e outras exigências inerentes aos métodos quantitativos. Contudo, isso não significou a ausência de critérios claramente definidos para a seleção dos sujeitos. O local e os sujeitos selecionados deveriam apresentar as melhores possibilidades de fornecer informações adequadas sobre as investigações propostas. A escolha dos sujeitos foi intencional e baseada em critérios pré-definidos. (GAYA, 2008).

Os sujeitos do estudo foram compostos por quatro funcionários da GBOEX, uma empresa de Porto Alegre. A escolha dos funcionários teve como único critério de inclusão a participação desde a implantação do programa de Ginástica Laboral. Nesta empresa, o programa de promoção de saúde é aplicado há sete anos.

### 4.4. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

#### **4.4.1. Entrevista Semi-Estruturada**

A necessidade de realizar uma aproximação de ordem mais qualitativa, buscando conhecer a influência da Ginástica Laboral no estilo de vida dos funcionários, fez com que fosse escolhida a entrevista semi-estruturada como instrumento de obtenção de dados.

Segundo Triviños (1987:146), “podemos entender que este tipo de entrevista parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa e que, em seguida, oferece amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante”.

Para a realização da entrevista, organizou-se uma guia de entrevista (anexo 1), a qual serviu de estímulo às declarações dos funcionários. Os sujeitos poderiam expressar-se livremente, porém o entrevistador, sempre que necessário intervinha no sentido de retomar a direção do foco central do estudo, buscando o aprofundamento dos temas de interesse da investigação.

#### 4.5. ANÁLISE DE DADOS

O presente estudo, inicialmente se limitou a identificar, através do estudo de bibliografias e artigos, aspectos que pudessem dar um referencial teórico de sustentação para essa pesquisa. Foram realizadas muitas leituras, principalmente, sobre o estilo de vida atual e a presença dos programas de Ginástica Laboral aplicado nas empresas, bem como a importância destes, na relação interpessoal, na alimentação e na prática de exercícios físicos dentro e fora do ambiente de trabalho.

Para Bardin (1979), a análise de conteúdo abrange as iniciativas de explicitação, sistematização e expressão do conteúdo de mensagens, com a finalidade de se efetuarem deduções lógicas e justificadas a respeito da origem dessas mensagens (quem as emitiu, em que contexto e/ou quais efeitos se pretende causar por meio delas).

O processo de explicitação, sistematização e expressão, promovido pela análise de conteúdo, é organizado em três etapas realizadas em conformidade com três pólos cronológicos diferentes. De acordo com Bardin. (1979) essas etapas compreendem:

a) A pré-análise: fase de organização e sistematização das idéias. Nesta ocorre a escolha dos documentos a serem analisados, a retomada das hipóteses e dos objetivos iniciais da pesquisa em relação ao material coletado, e a elaboração de indicadores que orientarão a interpretação final.

b) Exploração do material: trata-se da fase em que os dados brutos do material são codificados para se alcançar o núcleo de compreensão do texto. A codificação envolve procedimentos de recorte, contagem, classificação, desconto ou enumeração em função de regras previamente formuladas, e

c) Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: nessa fase, os dados brutos são submetidos a operações estatísticas, a fim de se tornarem significativos e válidos e de evidenciarem as informações obtidas. De posse dessas informações, o investigador propõe suas inferências e realiza suas interpretações de acordo com o quadro teórico e os objetivos propostos, ou identifica novas dimensões teóricas sugeridas pela leitura do material. Os resultados obtidos, aliados ao confronto sistemático com o material e às inferências alcançadas, podem servir a outras análises baseadas em novas dimensões teóricas ou em técnicas diferentes.

## 5. APRESENTAÇÃO DAS ENTREVISTAS E DISCUSSÃO

Na apresentação e discussão dos resultados optou-se a partir das entrevistas com os funcionários destacar e discutir as três dimensões de análise que seguem: 1. Ginástica Laboral, estilo de vida e alimentação; 2. Ginástica Laboral, estilo de vida e atividade física; 3. Ginástica Laboral, estilo de vida e relações interpessoais.

### 5.1. GINÁSTICA LABORAL, ESTILO DE VIDA E ALIMENTAÇÃO

A correria do dia-a-dia fez necessária a implantação de programas de saúde nas empresas. A alimentação dos trabalhadores, hoje em dia, é baseada no consumo exagerado de carboidratos, comidas gordurosas e tipicamente calóricas, provocando pessoas com excesso de peso. Nos Estados Unidos a obesidade se transformou em epidemia (SILVEIRA, 2007).

Dos entrevistados, três afirmaram que as palestras informando sobre hábitos alimentares são importantes. Somente P3 afirma: “Nós temos palestras sobre alimentação e hábitos alimentares, mas eu não mudei quase nada.”.

Militão, em 2001, fez um estudo em quatro empresas do estado de Santa Catarina, e obteve resultados positivos no que se refere à contribuição significativa da Ginástica Laboral para a adoção de hábitos alimentares mais saudáveis.

O entrevistado L1 relata: “Ah, eu procuro deixar meu prato mais colorido... (risos), mas ficar o dia inteiro na empresa não dá pra fugir de um doce e do café.”. Dos 4 entrevistados, 3 demonstraram uma maior preocupação com os hábitos alimentares diários.

A Ginástica Laboral, hoje, vem com o objetivo maior de interferir no estilo de vida, melhorando a qualidade de vida dos funcionários. O entrevistado N4 revela: “O professor quando vê a gente comendo alguma porcaria, ele puxa a orelha. Durante a aula ele sempre conversa sobre a palestra que às vezes temos.”. Além de exercícios físicos, a aula deve trazer informações, através de diálogos durante as aulas e palestras, acreditando que o estilo de vida do trabalhador influencia diretamente no seu desempenho profissional e na sua qualidade de vida.

O entrevistado F2 relata: “A gente tem palestras sobre vários assuntos e eu sempre aproveito para me informar.”. Mediante esta conscientização, por parte dos trabalhadores, do consumo de alimentos saudáveis inicia-se uma pequena mudança nos hábitos alimentares que pode ser aplicada também fora de seu ambiente de trabalho. O entrevistado

N4 afirma: “Quase uma vez por mês tem alguma (palestra) que fale sobre nossos hábitos de alimentação e exercício. Eu mudei muita coisa na hora de comer. Porcarias, McDonald’s e outras coisas deliciosas, só como no fim de semana. Tento me alimentar de forma equilibrada seguindo as dicas que temos nas palestras.”.

Grande, em 2011, realizou um estudo na Universidade Federal de Londrina onde 72,1% dos participantes passaram a consumir mais frutas e 49,2% dos participantes passaram a comer mais verduras. O entrevistado F2 afirma: “Sim, agora já trago frutas pro lanche e como eu almoço todo dia aqui no centro; o restaurante tem bastante opções que antes nem olhava.”.

Addley, McQuillan & Ruddley, em 2001, (apud MACIEL, 2005) descreveram um programa realizado a partir dos locais de trabalho e promovido pelo governo irlandês, no período de 1997 de a 2000, chamado “Avaliação do Estilo de Vida e Prática de Atividades Físicas”. Esse programa foi realizado junto aos funcionários públicos, e se resumia a avaliação dos participantes através de um questionário sobre a prática de exercícios físicos, hábitos alimentares e consumo de álcool e fumo. Seis meses depois da avaliação, os participantes responderam a outro questionário sobre seu estilo de vida o qual mostrou uma série de mudanças no que se refere aos hábitos alimentares e à prática de exercícios físicos. Os autores concluem que esse tipo de programa de incentivo a práticas saudáveis de alimentação e exercícios é uma estratégia importante para a melhoria das condições de saúde da população.

## 5.2. GINÁSTICA LABORAL, ESTILO DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA

### 5.2.1. Atividade Física dentro do Ambiente de Trabalho

Todos os entrevistados relataram que é muito importante a prática para redução de dores, e alguns consideram a aula sua prática de atividade física diária.

As pausas tanto ativa como passiva são citadas por muitos autores como meio de prevenção (MILITÃO, 2001; COLOMBO, 2003; SILVEIRA, 2007; GRANDE, 2011; MACIEL, 2007). Todos os sujeitos entrevistados relataram menor desconforto na volta ao trabalho e mais disposição durante o dia. O entrevistado F2 complementa: “Os exercícios me despertam e às vezes a gente dorme de mau jeito e o alongamento ajuda bastante.”.

Um estudo realizado em 66 empresas no Rio Grande do Sul verificou que após três meses da implantação do programa de Ginástica Laboral, reduziram-se em 72% os acidentes e 64% dos funcionários afirmaram que as dores diminuíram após a ginástica (SILVEIRA, 2007). O entrevistado L1 relata: “Depois que comecei não sinto mais desconforto trabalhando. Tinha muitas dores nas costas e as aulas diminuíram muito a dor.”.

Wainstein (2001), na implantação de Programas de Ginástica Laboral em uma instituição bancária, obteve os seguintes resultados: 54,5% afirmaram que a GL alterou seu estilo de vida; 22,7% sentiram menos dores musculares. P3 confirma relatando: “Comecei ir depois que o “fulano” (nome preservado) contou que não sentia mais tanta dor nos ombros e nos pulsos como antes. Ele me convenceu a começar a participar das aulas, e realmente minhas dores diminuíram”.

MILITÃO, em 2001, cita o estudo que Gieseke fez após um ano do programa de ginástica de pausa aos funcionários da companhia de seguros Folksam. Os resultados mostraram que 76% achavam que o trabalho se realizava mais facilmente após a ginástica e 60,7% acreditavam que a fadiga diminuiu. O relato de N4 confirma: “... muitos colegas já me contaram que melhoraram das dores que sentiam e que trabalham melhor depois das aulas, como eu.”.

Dias (2006) realizou um estudo com 52 indivíduos de três empresas diferentes, praticantes de Ginástica Laboral. Dos entrevistados, 77% acreditam que a prática regular e orientada da Ginástica Laboral na empresa influenciou positivamente a saúde dos trabalhadores. L1 revela: “Minha ansiedade durante o trabalho diminuiu e parece que quando não consigo resolver um problema, eu vou pra aula e quando volto eu to mais calma e consigo resolver.”. Já N4 conta: “Temos aulas de manhã, mas de tarde às vezes eu me levanto ou na própria cadeira eu alongo o braço, ou a perna, ou as costas.”. Esta tomada de decisão, do sujeito N4, vem de encontro com a importância da conscientização do funcionário em relação ao seu próprio corpo. Fazer com que os alongamentos sejam utilizados também no cotidiano e não somente nas aulas.

Blank (2000) realizou pausas com exercícios diariamente, duas vezes por dia; com os mesmos participantes durante dois anos. O autor concluiu que 75% dos trabalhadores aumentaram os cuidados com a saúde. Neste contexto L1 acrescenta: “... eu sinto falta quando eu não faço e se eu preciso ir a outro andar e a professor tive lá eu faço no outro andar. Parece que alivia a carga de trabalho no dia.”.

### 5.2.2. Atividade Física fora do Ambiente de Trabalho

Costa, em 2006, realizou um estudo em três empresas diferentes. Este estudo teve 52 colaboradores, destes 63,4% praticam atividades físicas fora do horário de trabalho e 50% dos respondentes acredita que a prática regular e orientada da Ginástica Laboral influenciou positivamente a decisão de realizar atividade física fora do horário de trabalho. Todos entrevistados revelam que a Ginástica Laboral é um dos principais incentivos para a prática de atividade física. O entrevistado N4 relata: "Todo final de semana eu arrumo alguma coisa para fazer. Ou ando de *bike*, ou caminho, sempre faço alguma coisa."

No estudo de Militão, em 2001, 55.5% dos funcionários afirmam terem ficado mais motivados a fazer exercício e 37% tiveram mudanças no lazer, passando a caminhar e praticar esportes nos finais de semana, por exemplo. Entre os que decidiram aderir à prática regular e orientada de exercícios físicos fora do horário de trabalho, tem na Ginástica Laboral seu principal incentivo. L1 revela: "Agora sinto que preciso mais que isso.", falando das aulas e das caminhadas dos finais de semana.

Colombo (2003) realizou um estudo na Universidade Federal de Cascavel após a implantação do programa de Ginástica Laboral. Neste estudo foi questionado se os praticantes passaram a realizar mais atividade física, 55% afirmaram que "sim", 36% responderam "às vezes" e somente 9% responderam que "não". O entrevistado N4, nos faz observar as dificuldades que às vezes são enfrentadas para a prática regular de atividade física: "o tempo de almoço é muito pouco. Ai eu saia correndo da empresa, nem dava tempo de almoçar e nem de tomar banho direito, que já tinha que voltar correndo. Como moro longe, depois do horário é ruim pegar o ônibus, sozinha. Bem que eu gostaria. E perto da minha casa também não tem".

Dias (2006) realizou um estudo com 52 indivíduos de três empresas diferentes, praticantes de Ginástica Laboral. Destes, 50% dos entrevistados acreditam que a prática regular e orientada de a Ginástica Laboral influencia positivamente a decisão de realizar atividade física fora do horário de trabalho. Nos entrevistados, os grandes problemas são ou dinheiro ou horário. Um dos entrevistados relata que no fim do dia está exausto e outro não demonstra nenhum interesse em praticar algum exercício físico.

No estudo que Silveira (2007) realizou em empresas do Rio Grande do Sul 37% dos entrevistados tiveram mudanças no lazer. Aparentemente não parece significativo, porém se somarmos com os entrevistados que já praticavam atividade física temos 71% de aderência ao exercício. Com este resultado todos saem ganhando.

### 5.3. GINÁSTICA LABORAL, ESTILO DE VIDA E RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Os efeitos mais observados sobre a influência da Ginástica Laboral, no relacionamento interpessoal são uma maior união do grupo e uma melhora do relacionamento, da sensação de bem-estar e do ânimo; que gerou maior disposição por parte dos funcionários (MILITÃO, 2001; COLOMBO, 2003; SILVEIRA, 2007; GRANDE, 2011). F2 relata: “Aqui, além de ser um andar grande, nosso trabalho é dividido por setores. Tinha colegas que eu só conhecia de vista. Com as aulas a gente foi se aproximando e fazendo amizades.”.

No estudo de Militão (2001) houve uma melhora na comunicação com os colegas de trabalho de 55%. Neste mesmo contexto, Silveira (2007) teve como resposta 57% dos participantes afirmando uma melhora no relacionamento entre os colegas. P3 conta: “Eu aprendi o nome de quase todo andar... (risos). Como trabalhamos muito no computador, sabia o e-mail e não conhecia o colega pessoalmente. Agora pelo menos sei com quem estou conversando e tem um clima de coleguismo maior”.

Wainstein (2001) na implantação de Programas de Ginástica Laboral em uma instituição bancária 13,6% melhoraram o relacionamento com os colegas. N4 conta que as aulas proporcionam momentos de descontração: ”Nosso setor é pequeno e isso só fortaleceu nossa amizade. Nós encontramos nas aulas um espaço para conversar, contar fofoca, falar sobre a novela. Mesmo quando o trabalho está corrido ninguém deixa de fazer.”.

Este estudo de caso vai de encontro à grande maioria dos estudos encontrados na literatura. Todos os entrevistados atestaram uma melhora no relacionamento interpessoal.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste trabalho possibilitou atender o objetivo geral deste estudo, pois através das entrevistas pode-se atestar que nesta empresa, a prática da Ginástica Laboral provocou alterações no que diz respeito à prática de atividade física e melhoria do relacionamento interpessoal, nos hábitos alimentares, entre outros corroborando com o substancial adimplemento da qualidade de vida dos entrevistados.

Sabe-se que o programa de promoção de saúde só traz benefícios, tanto para a empresa como para os funcionários. Sendo assim, a adoção de tal prática se consubstancia numa alternativa para a prática regular de atividade física, para a saúde e o bem-estar. A complexa interação de variáveis psicológicas, sociais e ambientais pode predispor ou dificultar a modificação comportamental.

É importante deixar claro que a Ginástica Laboral contribui como ferramenta para a melhoria do estilo de vida, já que exerce papel fundamental no bem-estar, na disposição física e mental, e na relação interpessoal. Os benefícios dos programas de promoção de saúde estão intimamente ligados às atividades desenvolvidas paralelamente às sessões de Ginástica Laboral. Através de palestras educativas e preventivas e informações e sugestões repassadas durante os exercícios, pode-se mostrar aos participantes, que todos podem manter ou incorporar hábitos saudáveis para melhorar seu estilo de vida.

Isso pode ser comprovado, ao observarmos que todos os entrevistados afirmaram que: os programas de Ginástica Laboral incentivaram a prática de atividades físicas, melhora dos hábitos alimentares e das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Desta forma, fica evidente a importância do profissional de Educação Física no processo de criação e execução das aulas de Ginástica Laboral; pois, o foco principal deverá ser sempre o de melhorar o estilo de vida, a produtividade e principalmente do bem-estar dos trabalhadores.

## 7. REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; SILVINO, A. M. D.; SARMET, M. M. Ergonomia, cognição e trabalho informatizado. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Vol.21; no 2. Brasília, 2005.

ADDLEY, K.; MC'QUILLAN, P.; RUDDLEY, M. Creating healthy workplaces in Northern Ireland: evaluation of a life style and physical activity assessment programme. *Occupational Medicine*, 2001. 51 (7), 439-449.

ALLSEN, P. E.; HARRISON, J. M.; VANCE, B. Exercício e qualidade de vida: uma abordagem personalizada. São Paulo: Manole, 2001.

BARBOSA E. B.; BORGES F. D.; DIAS L. P.; FABRIS G.; FRIGERI F.; SALMOSO C. Lesões por esforços repetitivos em digitadores do Centro de Processamento de Dados no Banestado, Londrina, Paraná, Brasil. *Revista de Fisioterapia da USP* 1997; 4(2): 83-91.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1979.

BLANK, Cynthia Yara. A Visão do Trabalhador Frente à Ginástica Laboral. (Monografia), Universidade do Contestado Blumenau SC, 2000.

BOWDITCH, J. L. e BUONO, A. F. Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 1992.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas da Saúde. O que é o agita Brasil. Brasília: Programa Nacional de promoção da Atividade Física, 2000. Acesso em: 2011. Disponível em:  
<http://dtr2001.saude.gov.br/sps/areastecnicas/promocao/agita%20brasil.htm>.

CAÑETE I. Desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho. 2ª ed. São Paulo: Ícone, 2001.

Center for Disease Control and Prevention (2004). *Healthy People 2010*. Internet: [www.healthypeople.gov](http://www.healthypeople.gov). Acesso me 11/2010.

COLOMBO, A. M. A Influência da Ginástica Laboral no Relacionamento Interpessoal e no Incentivo à prática de Atividade Física. Cascavel, 2003  
<http://www.portalsaudebrasil.com/artigospsb/trabalhad044.pdf>. Acessado em Junho de 2011.

CONFED. Ginástica Laboral: Definindo os campos de atuação. Internet: [www.confef.org.br](http://www.confef.org.br) - Ano V, nº 18. Acesso em novembro 2010.

COSTA, A. F.; DIAS, A. G.; VALE, R. G. S. A contribuição de um programa de Ginástica Laboral para a aderência ao exercício físico fora do ambiente de trabalho. Programa *Stricto-sensu* em Motricidade Humana Rio de Janeiro, 2006.

CYBIS, W.; BETIOL, A. H.; FAUT, R. *Ergonomia e Usabilidade*. 1ª ed. São Paulo: Novatec, 2007.

DIAS, A.G.; SILVA, I.A.S.; SILVA, V.F.; BELTRÃO, F.B. The contribution of a program of labor gymnastics for adhesion to physical exercise outside the work day. *Fitness & Performance Journal*, v.5, nº 5, p. 325-332, 2006.

FERNANDES, C. P. Um Programa de Qualidade de Vida Voltado para seu Bem-Estar (37-43), 2007.

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F. e PEREIRA, M. I. Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias. São Paulo: Pioneira, 2002.

FONSECA A. S. Caracterização da veiculação e dos indicativos relacionados aos estudos de ginástica laboral. *Efdeportes.com*, Buenos Aires. Internet: [www.efdeportes.com/efd97/laboral.htm](http://www.efdeportes.com/efd97/laboral.htm). Acessado 29/09/2010.

GAYA, A. Ciências do movimento humano: introdução à metodologia da pesquisa. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GRANDE, A. J. Comportamentos relacionados à saúde entre participantes e não participantes da ginástica laboral. *Revista Brasileira de Cineantropometria do Desempenho Humano* 2011, 13(2): 131-137

International Ergonomics Association, 2010. *What is Ergonomic*. Internet: [www.osha-slc.gov/ergonomics-tandard/PROPOSED/heapp1.html](http://www.osha-slc.gov/ergonomics-tandard/PROPOSED/heapp1.html). Acesso em 09/2010.

KALLAS D. B.; BATISTA R.; A Ginástica Laboral como ferramenta de Educação em Saúde. *Coleção Pesquisa em Educação Física – Vol. 8, nº 5*, 2009.

LADERA, D. M. L. *A ginástica laboral e seus impactos na saúde do trabalhador*. Dissertação de mestrado em Administração. Faculdade de Ciências Humanas de Pedro Leopoldo-MG, 2002.

LIMA, D. G.; PAVAN, A. L. e MICHELS, G. *Estudo comparativo de implantação de Ginástica de Pausa em empresas alimentícias do Sul do país*. Anais do XXIV Simpósio Internacional de Ciências do Esporte “Atividade Física: passaporte para a saúde”. São Paulo, out. 1998.

LIMA V.; *Ginástica Laboral: Atividade Física no Ambiente de Trabalho*. Editora Phorte, 3ª edição, São Paulo; 2003.

MACIEL, H. R.; ALBUQUERQUE, A. M. F. C.; MELZER, A. C.; LEÔNIDAS S. R. *Quem se beneficia dos programas de Ginástica Laboral?* *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, 2005, vol. 8, pp. 71-86.

MACIEL M. G. Análise da Relação entre o Estilo de Vida e a Percepção Subjetiva da Fadiga em Trabalhadores para a Implantação da Ginástica Laboral. *Cinergis*, vol 8, n. 1, p. 18-24 jan/jun, 2007.

MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA H. C. H.; *Ginástica Laboral: uma ferramenta para melhorar a saúde do trabalhador*. *VITTALLE*, Rio Grande, 20(1): 15-23, 2008

MENDES L. F.; CASAROTTO R. A. Tratamento fisioterápico em distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho: um estudo de caso. *Revista de Fisioterapia da USP* 1998; 5(2): 127-32.

MENDES, R. A.; LEITE, N. *Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas*. São Paulo: Manole, 2004.

MILITÃO, A. G. *A influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam*. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

NAHAS, M. V. *Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo*. 4. ed. Londrina: Midiograf, 2006.

NASCIMENTO, N. M.; MORAES, R. A. S. *Fisioterapia nas Empresas*. Rio de Janeiro: Taba Cultural. 2000.

OLIVEIRA J. R. G. O. *A prática da ginástica laboral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.

OLIVEIRA J. R. G. O. A Importância da Ginástica Laboral na Prevenção de Doenças Ocupacionais. *Revista de Educação Física* 2007; 139:40-49

PINTO S.; VALÉRIO N. Lesões por esforços repetitivos. *Revista de Fisioterapia* 2000; 1(1): 71-81

POLITO E.; BERGAMASCHI E. C.. *Ginástica laboral: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

PROCHASKA, J. O.; MARCUS, B. H. The transtheoretical model: applications to exercise. In DISHMAN, R. K. (ed.) *Advances in Exercise Adherence*. Human Kinetics, Champaign, IL, 1994 pp. 161–180.

RODRIGUES, M. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2000.

SABA, F. *Aderência à prática do exercício físico em academias*. São Paulo: Manole, 2001.

SABA, F. *Mexa-se: atividade física, saúde e bem-estar*. São Paulo: Phorte, 2008.

SANCTIS, F.; UEMURA C. A.; NISHIMURA C. C.; VIEBIG R. F. Atividade física corporativa: colaborações para a saúde do trabalhador. *Revista Digital - Buenos Aires - Año 13 - N° 125 - Outubro de 2008*. Internet: <http://www.efdeportes.com>. Acesso em 5/11/2010.

SESI. Serviço Social da Indústria. *Ginástica na Empresa*. Disponível em: <http://www.sesi.org.br/Programas/ginastica.htm>. Acesso em: 2011.

SICHERI, R.; COITINHO, D. C.; MONTEIR J. B.; COUTINHO, W. F. Recomendações de Alimentação e Nutrição Saudável para a População Brasileira. *Arquivos Brasileiros de Endocrinologia & Metabologia*. Vol. 44. N° 3. São Paulo Junho, 2000.

SILVA, M.; MARCHI, R. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Círculo do Livro, 1997.

SILVEIRA, M. G.; SILVA R. P.; REIS, V. M.; NOVAES, J. S. Efeitos da ginástica laboral nas variáveis morfológicas, funcionais, estilo de vida e absenteísmo dos trabalhadores da indústria farmacêutica de Montes Claros – MG. *Fitness e Performance Journal*. Edição nº 5, 295 – 301 p, 2007.

SOARES, R. G.; ASSUNÇÃO, A. A.; LIMA, F. P. A. 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): 149-160, 2006.

SOMMERICH, C. M.; JOINES, S. M. B. *Review of the literature with respect to the work relatedness of musculoskeletal disorders of the neck and upper back*. Request by the U.S. Department of Labor's Occupational Safety and Health Administration in support of the development of the ergonomics work standard (1999). Acesso em 11/2010.

SOUZA, I; JÚNIOR, R.V. *Ginástica laboral: contribuições para a saúde e qualidade de vida de trabalhadores de uma indústria de construção e montagem - Case TECHINT S.A.* EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, 2004.

SOUZA V. L.; COCATE P. G.; Cruz L. A.; SOARES L. A.; MATOS D. G. Ginástica laboral: melhora no estilo de vida e na flexibilidade de funcionários de uma indústria moveleira *Revista Digital - Buenos Aires - Año 14 - Nº 134 - Julio de 2009*. Internet: <http://www.efdeportes.com/>. Acesso em 11/2010.

STORT, R.; SILVA, F.P.; REBUSTINI, F. *Os efeitos da atividade física nos estados de humor no ambiente de trabalho*. *Revista Brasileira de Educação Física, Esporte, Lazer e Dança*. Brasil, 2006. 1: 26-33.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C. Relações entre o estilo de vida e qualidade de vida no trabalho: avaliação e influências sobre a vida dos colaboradores. <http://www.efdeportes.com/>. *Revista Digital - Buenos Aires - Año 13 - Nº 122 - Julio de 2008*.

VILARTA R., GUTIERREZ, G. L. Qualidade de Vida em proposta de intervenção corporativa (ORGS.). São Paulo. IPES EDITORIAL, 2007.

WAINSTEIN S.; MARTINS C. O; ALVAREZ B. R.; MICHELS G.; MARTINS M. O. Programa de ginástica laboral: mudanças no estilo de vida. CONGRESSO BRASILEIRO DE ATIVIDADE FÍSICA E SAÚDE; 2001, Florianópolis. Anais... Florianópolis: UFSC, 2001. pg. 89.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION. *The world report 2002: reducing risks, promoting healthy life*. Geneva: World Health Organization; 2002.

WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment: position paper from the World Health Organization. *Soc. Sci. Med.* 1995; 41: 1403-10.

ZILLI, C. M. Manual de Cinesioterapia. Ginástica Laboral: uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional. São Paulo: Lovise, 2002. 54 -58 p

## **ANEXO 1: ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

- Comente como foi sua inserção no programa de Ginástica Laboral.
- Você acha que esta prática alterou seu estilo de vida? Fale um pouco sobre isso.
- Sua alimentação mudou com a participação nas aulas? De que forma?
- Você pratica atividade física fora do ambiente de trabalho? Comente.
- A Ginástica Laboral influenciou nesta decisão?
- O que você acha da prática de exercícios orientados dentro do ambiente de trabalho?
- De que maneira você acha que as aulas de Ginástica Laboral interferem na sua relação com os colegas?

**ANEXO 2: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA**

Título do Projeto: GINÁSTICA LABORAL E SUA INFLUÊNCIA NO ESTILO DE VIDA: Um estudo acerca de sua contribuição: no relacionamento interpessoal, na alimentação e na prática de atividade física.

Pesquisador Responsável: Adroaldo Cesar Araujo Gaya

Autor para Contato: Luciana Brandt Giordani

Telefone para contato (inclusive ligações a cobrar): (51) 82072263;

Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS: 3308-7000.

**CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO**

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário, em uma pesquisa sobre a influência da Ginástica Laboral no estilo de vida de seus praticantes. Sua participação se dará através de uma entrevista referente às aulas de Ginástica Laboral e sua influência no seu estilo de vida atual. Seu nome será preservado e somente suas respostas serão utilizadas, para fins de análise. A pesquisa não oferecerá nenhum risco e lhe será garantido retirar seu consentimento a qualquer momento, sem que isto lhe atribua qualquer penalidade.

Eu, \_\_\_\_\_, RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, concordo em participar do estudo “Ginástica Laboral e sua influência no estilo de vida de seus praticantes numa empresa de seguros em Porto Alegre”, como sujeito.

---

Assinatura do Sujeito

### **ANEXO 3: ENTREVISTAS**

## SUJEITO 1 (L1):

- Comente como foi sua inserção no programa de Ginástica Laboral.

L1 – Ah... eu pratico desde que começou a Ginástica Laboral aqui, fazem uns 6-7 anos mais ou menos. A gente teve uma palestra apresentando o programa e no começo eu não gostava de ir muito. Na verdade eu tinha vergonha porque algumas posições que temos que ficar são complicadas... (risos). Agora já temos um grupo grande e quase todo o setor participa.

- Você acha que esta prática alterou seu estilo de vida? Fale um pouco sobre isso.

L1 – Hoje em dia sim! Me sinto muito melhor durante o dia e faço muito mais coisas que antes. Me sentia muito ansiosa e comia muito...(risos). Minha ansiedade durante o trabalho diminuiu e parece que quando não consigo resolver um problema, eu vou pra aula e quando volto eu to mais calma e consigo resolver.

- Sua alimentação mudou com a participação nas aulas? De que forma?

L1 – No começo era outra empresa, daí a gente só tinha aula de alongamento e massagem. Faz um tempo já que trocou pra essa nova, então a gente tem também palestras e faz gincanas nos setores é muito legal!

ENTREVISTADOR: Mas vocês recebem informações sobre alimentação?

L1 – Sim a gente tem uma palestra por mês sobre vários assuntos néh. Ah, eu procuro deixar meu prato mais colorido... (risos), mas ficar o dia inteiro na empresa não dá pra fugir de um doce e do café.

- Você pratica atividade física fora do ambiente de trabalho? Comente.

L1 – Faz um mês que comecei a academia, espero que dure mais tempo que da última vez. Na verdade, eu ia muito na Redenção tomar chimarrão e dar uma caminhada nos fim de semanas. Agora sinto que preciso mais que isso.

- A Ginástica Laboral influenciou nesta decisão?

L1 – É talvez sim, é que com a prática só das aulas eu já me sentia bem durante o dia e agora quero perder uns quilinhos... (risos). As dores de trabalhar na mesma posição passaram com as aulas de alongamento e massagem, que é a que mais gosto...(risos). Mas como trabalho sentada e parei de fumar, meu peso aumentou muito e agora quero voltar a ter meu peso de antes.

- O que você acha da prática de exercícios orientados dentro do ambiente de trabalho?

L1 – Nossa é muito bom, eu participo sempre que posso. Às vezes no fim do mês fica um pouco difícil. Sabe, eu sinto falta quando eu não faço e se eu preciso ir em outro andar e a prof. tive lá eu faço no outro andar. Parece que alivia a carga de trabalho no dia.

- De que maneira você acha que as aulas de Ginástica Laboral interferem na sua relação com os colegas?

L1 – Aqui no terceiro a gente se da muito bem porque somos em pouquinhos. Mas quando a gente tem atividades como a gincana daí a gente interage com todos os andares e nos divertimos muito. Ajuda muito com colegas novos. Nós organizamos até janta do setor.

## SUJEITO 2 (F2)

- Comente como foi sua inserção no programa de Ginástica Laboral.

F2 – Bem, eu comecei a praticar desde que começou na empresa. Tivemos uma palestra e na semana seguinte começaram as aulas. No começo o pessoal não fazia muito. Aqui, no décimo, éramos em cinco só, do setor inteiro. Aos poucos, aí fomos chamando um, chamando outro. E agora quase todos fazem. Só não vou quando estou muito ocupado mesmo.

- Você acha que esta prática alterou seu estilo de vida? Fale um pouco sobre isso.

F2 – Sim, com certeza. Porque temos palestras sobre alimentação, exercício físico, companheirismo e, além disso, a empresa tem um grupo de corrida para quem estiver interessado. A empresa também fez uma campanha para diminuir a utilização dos elevadores. Era bem difícil subir um andar antigamente (risos), agora já nem me importo mais. Me sinto bem menos cansado.

- Sua alimentação mudou com a participação nas aulas? De que forma?

F2 – Sim, agora já trago frutas pro lanche e como eu almoço todo dia aqui no centro; o restaurante tem bastante opções que antes nem olhava. A gente tem palestras sobre vários assuntos e eu sempre aproveito para me informar. A mas tem coisas que eu não deixo de lado como meu cafezinho preto, tomo três ou quatro por dia.

- Você pratica atividade física fora do ambiente de trabalho? Comente.

F2 – Não, na verdade, eu até tentei, mas não gostei de academia. Fiz um tempo de natação, mas daí o dinheiro encurtou. Ai foi passando o tempo e eu fui me acomodando, nunca mais fiz nada. Só aqui que não falto uma aula. Já acho que as aulas são suficientes para mim.

- A Ginástica Laboral influenciou nesta decisão?

F2 – Ah, nós temos palestras e tudo. O professor até pega no meu pé,mas não adianta. Só quero ir pra casa no fim do dia. Se eu pudesse voltava a nadar.

- O que você acha da prática de exercícios orientados dentro do ambiente de trabalho?

F2 – São muito boas! Saio novo. Os exercícios me despertam e as vezes a gente dorme de mau jeito e o alongamento ajuda bastante. O professor esta sempre perguntando no início da aula como estamos para ajudar de alguma forma. Quando estamos todos bem, ele faz uma aula de suar (risos).

- De que maneira você acha que as aulas de Ginástica Laboral interferem na sua relação com os colegas?

F2 – Aqui, além de ser um andar grande, nosso trabalho é dividido por setores. Tinha colegas que eu só conhecia de vista. Com as aulas a gente foi se aproximando e fazendo amizades. Às vezes o chefe não gosta muito, mas igual paramos tudo para fazer. Só quando não dá mesmo.

### SUJEITO 3 (P3)

- Comente como foi sua inserção no programa de Ginástica Laboral.

P3 – Eu comecei um tempo depois do início das aulas. Nós tivemos uma palestra mas não me interessei muito. Comecei ir depois que o “fulano” (nome preservado) contou que não sentia mais tanta dor nos ombros e nos pulsos como antes. Ele me convenceu a começar a participar das aulas, e realmente minhas dores diminuíram.

- Você acha que esta prática alterou seu estilo de vida? Fale um pouco sobre isso.

P3 – Acho que não. Ah, não sei o que te dizer. Continuo fazendo as mesmas coisas. Nada diferente.

- Sua alimentação mudou com a participação nas aulas? De que forma?

P3 – Nós temos palestras sobre alimentação e hábitos alimentares, mas eu não mudei quase nada. Já comia bastante salada e acho que como bem já.

- Você pratica atividade física fora do ambiente de trabalho? Comente.

P3 – Não pratico. Eu nunca gostei de esportes e nada de atividade. De vez em quando, no final de semana, eu dou uma caminhada com minha mulher e minha neta no parque. Mas nada de mais.

- A Ginástica Laboral influenciou nesta decisão?

P3 – O professor até fala e incentiva. Mas quando saio daqui quero ir direto para minha casa. Já me exercitei quando era jovem.

- O que você acha da prática de exercícios orientados dentro do ambiente de trabalho?

P3 – Eu acho muito bom. Depois que comecei não sinto mais desconforto trabalhando. Tinha muitas dores nas costas e as aulas diminuíram muito a dor. Até por que nós trabalhamos muito tempo sentado, então chego a contar no relógio a hora do professor chegar e dar uma escapada.

- De que maneira você acha que as aulas de Ginástica Laboral interferem na sua relação com os colegas?

P3 – Eu aprendi o nome de quase todo andar...(risos). Como trabalhamos muito no computador, sabia o e-mail e não conhecia o colega pessoalmente. Agora pelo menos sei com quem estou conversando e tem um clima de coleguismo maior.

#### SUJEITO 4 (N4)

- Comente como foi sua inserção no programa de Ginástica Laboral.

N4 – Eu comecei o programa desde a primeira aula. Hoje, as aulas são bem melhores, direcionadas pro nosso serviço. Passamos por uma mudança grande. Lembro que no começo foi uma mudança e tanto na rotina. Estava lá trabalhando e de repente entreva o professor gritando pra participar da aula e deixar o computador de lado (risos). Agora se ele demora um pouco já fico esperando. Sinto muito falta quando não tem por algum motivo.

- Você acha que esta prática alterou seu estilo de vida? Fale um pouco sobre isso.

N4 – Sim e muito. Temos aulas de manhã, mas de tarde às vezes eu me levanto ou na própria cadeira eu alongo o braço, ou a perna, ou as costas. E a empresa agora pediu que usássemos mais a escada então, só quando chego, já subo seis andares e tem mais o meio-dia e mais ir embora. Ou seja, 4 vezes eu subo ou desço 6 andares. Já é uma grande mudança néh?!

- Sua alimentação mudou com a participação nas aulas? De que forma?

N4 – Sim, o professor quando vê a gente comendo alguma porcária, ele puxa a orelha. Durante a aula ele sempre conversa sobre a palestra que as vezes temos. Quase uma vez por mês tem alguma que fale sobre nossos hábitos de alimentação e exercício. Eu mudei muita coisa na hora de comer. Porcarias, McDonald's e outras coisas deliciosas, só como no fim de semana. Tento me alimentar de forma equilibrada seguindo as dicas que temos nas palestras.

- Você pratica atividade física fora do ambiente de trabalho? Comente.

N4 – Já pratiquei sim. Só que o tempo de almoço é muito pouco. Ai eu saia correndo da empresa, nem dava tempo de almoçar e nem de tomar banho direito, que já tinha que voltar correndo. Como moro longe, depois do horário é ruim pegar o ônibus, sozinha. Bem que eu gostaria. E perto da minha casa também não tem. Todo dia dou uma volta com minha cachorrinha quando chego do trabalho. Isso conta? (risos)

- A Ginástica Laboral influenciou nesta decisão?

N4 – Eu gosto muito de praticar qualquer atividade, e só não posso porque, como te falei, não fica “caminho” pra mim. Quando posso caminho na beira do Guaíba, lá na zona sul, nada melhor. Todo final de semana eu arrumo alguma coisa para fazer. Ou ando de *bike*, ou caminho, sempre faço alguma coisa.

- O que você acha da prática de exercícios orientados dentro do ambiente de trabalho?

N4 – Nossa, eu adoro. Me divirto muito e faço todos os exercícios sem exceção. Acho superimportante; e muitos colegas já me contaram que melhoraram das dores que sentiam e que trabalham melhor depois das aulas, como eu.

- De que maneira você acha que as aulas de Ginástica Laboral interferem na sua relação com os colegas?

N4 - Nossa relação já é boa. Nosso setor é pequeno e isso só fortaleceu nossa amizade. Nós encontramos nas aulas um espaço para conversar, contar fofoca, falar sobre a novela. Mesmo quando o trabalho está corrido ninguém deixa de fazer.