

GINÁSTICA LABORAL: POUCOS MINUTOS, MUITOS BENEFÍCIOS

PHYSICAL ACTIVITY IN THE WORKPLACE (LABOR GYMNASTICS):
FEW MINUTES, MANY BENEFITS

Michele Elisabete Rúbio Alem
Departamento de Fisioterapia
Universidade Federal de São Carlos

Contato
Michele Elisabete Rúbio Alem
E-mail: michele.alem@gmail.com

RESUMO

Sempre que se está diante de um processo de mudanças ou mesmo da implementação de um programa nas empresas, ouve-se a frase: “fazer é fácil, o difícil é manter”. Isso acontece também com os Programas de Saúde Preventivos, em que a Ginástica Laboral está inserida. No caso especificamente da Ginástica Laboral, tem-se, algumas vezes, a resistência pessoal, além de desculpas, como falta de tempo, pressão do chefe e outras. Assim, este artigo visa auxiliar profissionais envolvidos com os Programas de Ginástica Laboral nos diversos setores, tanto atividades administrativas (escritório) quanto produtivas, apresentando um método para incentivo e acompanhamento do programa. Trata-se de um método simples, que utiliza poucos recursos materiais e que, portanto, não requer investimentos para sua implantação e manutenção.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; LER-DORT; Motivação; Ginástica; Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

Whenever facing changes or experiencing the implementation of a given program in companies, it is common to hear the sentence: “easy to say, hard to keep”. This is also true with Health Prevention Programs, which involve physical activity at work. In this specific modality (Labor Gymnastics), the most common obstacles are personal resistance and excuses, such as lack of time and pressure from superiors. The present paper aims to help professionals involved Programs for Physical Activity at Work in different sectors, including administrative (office work) or productive activities, by presenting a method to encourage and follow up people. It is a simple strategy, which requires few material resources and thus does not demand investments in order to be implemented and maintained.

Keywords: Occupational health; Cumulative trauma disorders; Motivation; Gymnastics; Job satisfaction.

Contextualização

A globalização e, conseqüentemente, o aumento da competitividade fizeram com que as empresas buscassem cada vez mais aumentar seus lucros por meio do ganho de produtividade. Assim, a exposição às diferentes condições impostas no trabalho podem resultar em respostas distintas no trabalhador, seja como forma de adaptação, seja com o surgimento de doenças relacionadas com o trabalho¹; e tais síndromes dolorosas muito contribuem para a incapacidade e para o sofrimento².

No Brasil, a Previdência Social atesta que, entre os anos 2009 e 2011, o que mais afastou permanentemente os trabalhadores de seu ambiente de trabalho foram as lesões por envenenamento e outras conseqüências de causas externas (34,82%), seguidas pelas doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (32,5%)³. Dessa forma, é fundamental a adoção de medidas para o controle destas disfunções, tanto no aspecto social como no econômico^{4,5}.

Além disso, os Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) parecem ser um problema relativo à organização do trabalho em um grau muito maior que a simples repetição de movimentos, já que as novas tecnologias precisam de decisão, da presença ativa do cérebro, do envolvimento do trabalho; e, portanto, esses distúrbios seriam um sintoma desta dessincronia entre as exigências sobre o trabalhador plenipotenciário e uma organização do trabalho fragmentada⁶.

Em seus estudos, Lima demonstrou que podem estar relacionados tanto com os fatores materiais como com a organização do trabalho, e para a prevenção, portanto, devemos considerar esses dois aspectos⁷.

Além disso, com a MP 316, a Previdência Social passa a adotar uma nova metodologia de reconhecimento de Doenças Relacionadas ao Trabalho e emissão automática de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) por meio da conexão prévia entre os acidentes e as incapacidades estabelecidas com o ramo de atividade da empresa – nexos técnico. Dessa forma, inverte-se o ônus da prova, sendo da empresa a responsabilidade de contestar o nexo causal, o que aumenta ainda mais seus custos. Neste ponto, é fundamental diferenciar as duas denominações: o nexo causal relaciona a clínica com a etiologia e o nexo técnico relaciona o diagnóstico com o trabalho⁸.

Assim, deve-se analisar o local de trabalho e observar sua organização, para poder relacionar a doença diagnosticada no exame clínico com o trabalho realizado na empresa, tendo o cuidado de afastar outras possibilidades etiológicas (distúrbios hormonais, metabólicos, imunológicos, lesões por trabalho em domicílio, atividades esportivas, recreacionais, entre outras causas)⁹.

Nesse sentido, lidar com as doenças relacionadas com o trabalho e riscos relativos às suas causas nas atividades produtivas é bastante complexo, sendo necessário adotar medidas que vão desde a prevenção das doenças até

a reabilitação e recolocação do trabalhador, de forma que envolve profissionais de várias áreas do conhecimento com o objetivo de desenvolver estratégias para tais desafios¹⁰.

Dentre as alternativas encontradas pelas empresas para minimizar estes problemas, a Ginástica Laboral (GL) merece destaque¹¹. De forma genérica, a GL, pode ser definida como a atividade física programada, realizada no ambiente e durante o expediente de trabalho¹².

Independentemente da forma ou do método como são realizadas, as pausas para exercícios durante a jornada de trabalho podem trazer benefícios tanto com relação à prevenção de sintomas musculoesqueléticos¹³ como também aos relacionados com a qualidade de vida, entre eles, diminuição do estresse, cansaço mental e fadiga. Em seu estudo, Moriguchi et al. identificaram que a prática de atividade física fora do horário de trabalho não apresentou associação com a necessidade de descanso dos trabalhadores, apesar dos reconhecidos benefícios da atividade física na qualidade de vida e bem-estar, podendo ter sido influenciado pelo programa de GL diário existente na empresa, de forma a comprovar a associação entre a GL e o alívio da fadiga física e mental¹⁴.

Apesar de a empresa ter um programa de GL há 10 anos, a dificuldade na sua manutenção era constante, já que sua realização diária e com frequência de 2 vezes a 5 vezes ao dia fazia com que os funcionários usassem “desculpas” (falta de tempo) ou ainda utilizassem o tempo de exercício para outras finalidades, como ir

ao banheiro, beber água, conversar etc. Assim, tornou-se essencial pensar em alternativas para motivar continuamente os funcionários.

Destarte, este artigo visa auxiliar profissionais envolvidos com os Programas de Ginástica Laboral nos diversos setores, sejam atividades administrativas (escritório) ou produtivas, apresentando um método para incentivo e acompanhamento do programa.

Apresenta, portanto, uma proposta de programa de incentivo, monitorado durante 5 anos, denominado Ginástica Laboral: poucos minutos, muitos benefícios, em uma empresa multinacional de grande porte no interior de São Paulo.

Descrição da Experiência:

O Programa foi implementado em todos os setores, em um total de 67, sendo 31 setores produtivos (4 no primeiro turno, 15 no segundo e 12 no terceiro) e 36 administrativos (segundo turno), de uma empresa multinacional de grande porte que já realizava a GL há 10 anos, sendo acompanhado por 5 anos.

Fase 1: construção do método

a) Identificação dos fatores, sob o controle dos funcionários, que poderiam influenciar negativamente no desempenho do grupo durante a realização dos exercícios, sendo eles: respeito aos horários da ginástica, respeito ao tempo de duração de cada um dos exercícios, realização com atenção, participação efetiva dos funcionários, utilização do tempo da ginástica para outros fins, como beber água, ir ao banheiro ou conversar?

b) Elaboração de um checklist simplificado, para a avaliação de cada um destes itens, de forma a estabelecer uma pontuação diária, de acordo com o resultado, sempre, às vezes, nunca.

1) Pontualidade; respeito aos horários da ginástica

2) Contagem correta, no tempo certo: a contagem dos exercícios é feita corretamente?

3) Os exercícios são realizados muito rapidamente e sem atenção?

4) Todos os colaboradores realizam a ginástica?

5) Existem colaboradores que utilizam o tempo da ginástica para outros fins, como beber água, ir ao banheiro ou conversar?

c) Definição da forma de pontuação: para um melhor controle interno e visando garantir uma avaliação justa de desempenho de cada setor, foi criada uma planilha, em que foram anotados o desempenho do setor e as justificativas. Após o período de 15 dias, era realizada uma ponderação das avaliações e justificativas; e o resultado, apresentado ao setor, por meio da colocação de uma cor no semáforo, conforme descrito a seguir. Para a “colocação das cores”, foram utilizados círculos de EVA colados com fitas dupla face, que eram trocados periodicamente sem maiores dificuldades.

Ressalta-se que, apesar de a participação das chefias e o seu incentivo mediante conversas no início do turno de trabalho não serem considerados para a pontuação dos setores, eles foram considerados como ponto positivo para a efetividade do programa.

VERDE: esta cor indica que o setor é realmente comprometido com a ginástica, realizando-a em todos os dias e horários propostos, mesmo na ausência de supervisão direta. Além disso, a contagem de cada um dos exercícios é realizada corretamente.

AMARELO: esta cor indicará que o setor não é tão comprometido com a ginástica, realizando-a apenas com supervisão. Alguns funcionários não realizam corretamente os exercícios, muitas vezes, ficam apenas conversando no momento da ginástica e/ou a contagem é realizada rapidamente.

VERMELHO: o setor que for agraciado com tal cor é aquele onde não há comprometimento algum com a ginástica.

d) Periodicidade e formas de apresentação dos resultados desta avaliação para os trabalhadores e gestores dos setores: a divulgação era apresentada quinzenalmente por meio das cores semelhantes a um semáforo. Ao final de um quadrimestre, era realizada uma análise dos semáforos e setores que permaneceram VERDE em todas as avaliações durante os períodos determinados, os quais recebiam estrelas, sendo: 4 meses consecutivos: estrela de bronze; 8 meses consecutivos: estrela de prata; 12 meses consecutivos: estrela de ouro. Esses dados eram divulgados para toda a empresa. Após 1 ano, fechava-se um ciclo, realizando a divulgação do resultado, e iniciava-se um novo período. Porém, permanecia no setor um histórico de cada período, indicando quais as estrelas recebidas por aquele setor (os períodos em branco indicam que o setor não recebeu a estrela).

Como forma de incentivo individual, mensalmente eram divulgados nos displays do refeitório e murais as fotos e os nomes dos funcionários destaques da ginástica.

e) Premiação: era realizado o sorteio de brindes entre os funcionários dos setores, sendo que procuramos estabelecer critérios para os brindes que seriam sorteados, buscando itens de baixo custo e com alguma conexão com saúde e qualidade de vida, dessa forma, utilizamos bolinhas e outros instrumentos de massagem, garrafas de água (squeeze), revistas sobre saúde etc.

Fase 2: divulgação

a) Inicialmente, para os gestores das áreas, por intermédio do e-mail interno da empresa (notes).

b) Posteriormente, para todos os funcionários, por meio de displays no refeitório e nos murais.

Fase 3: construção

Em cada setor, foi colocado em lugar de destaque e bem visível um cartaz plastificado com desenho de um semáforo em branco.

Para colorir os semáforos, reservamos círculos de EVA nas cores verde, amarelo e vermelho.

As estrelas foram feitas em cartolina, decoradas com glitter e, posteriormente, “plastificadas” com cola branca

Resultados e Impactos

Apesar de a empresa ter um programa de GL, havia bastante dificuldade na sua manutenção, pois os exercícios eram realizados diariamente, de 2 vezes a 5 vezes ao dia, dependendo do setor. Neste momento, a falta de tempo era indicada também como uma das barreiras¹⁵.

Sabendo que a GL é composta de exercícios físicos realizados pelos trabalhadores dentro das empresas, podendo ser realizada em diferentes momentos da jornada de trabalho, visando melhorar qualidade de vida e ambiente ocupacional, é possível concluir que uma adaptação de acordo com o ambiente de trabalho favorecerá um melhor conforto a seus funcionários com redução das lesões osteomusculares, afastamentos, gerando, com isso, maior lucratividade e qualidade em seus serviços¹⁶.

Assim, como responsável pela área de ergonomia, foi fundamental pensar em alternativas para motivar continuamente os funcionários, sendo criado o Programa Ginástica Laboral: poucos minutos, muitos benefícios, o qual pude acompanhar por 5 anos.

Nesse período, não foi realizada uma avaliação quantitativa, mas, sim, qualitativa do programa, o qual apresentou muitos pontos positivos.

Maior comprometimento da chefia direta, que passou a incentivar seus funcionários durante as conversas no início do turno e a participar ativamente dos exercícios: anteriormente à implementação dos semáforos, alguns desses chefes não participavam, saíam, ou até mesmo conversavam com os funcionários durante a ginástica, utilizando desse tempo para passar instruções sobre o trabalho, o que poderia passar a impressão aos funcionários que a produção era mais importante que a ginástica. Após a implementação e com a participação

das chefias, os funcionários começaram a sentir que a “empresa realmente quer que façamos a ginástica”.

Para que os benefícios sejam alcançados, é imprescindível que os exercícios e/ou atividades propostas sejam realizadas com total atenção, em postura correta e pelo tempo determinado¹⁷. Essa atenção pode, muitas vezes, ser prejudicada pela rotina, já que se trata de uma atividade preferencialmente realizada diariamente.

É necessário que as chefias e a alta direção entendam a necessidade de tempo, de frequência e de outros aspectos antes do resultado direto sobre o aumento da

produtividade. Ademais, estudos mostram que, a cada dólar investido, a empresa receberá de volta dois dólares. Além disso, gastos com funcionários sedentários e obesos são maiores que aqueles com a implementação da GL¹⁸.

Decorrente desse processo, houve um comprometimento dos funcionários, não somente em realizar os exercícios, mas principalmente em realizá-los corretamente. Os momentos de ginástica, muitas vezes anteriormente utilizados para ir ao banheiro ou mesmo “colocar o papo em dia”, eram utilizados realmente para a realização da ginástica, com uma quantidade mínima de funcionários desatentos/desprezando a realização da ginástica, cerca de 5%, de acordo com os critérios anteriormente descritos

Em um estudo anterior realizado em um setor da mesma empresa, com o objetivo de avaliar o efeito da ginástica no trabalho durante as pausas, todos os funcionários responderam que o exercício realizado durante o turno de trabalho é eficiente, sendo que 58,5% dos indivíduos relataram que funciona, porque relaxa e alivia tensões; 12,3%, por aliviar possíveis dores; e 4,5%, porque diminui ou impede que os afastamentos ocorram. Todavia, segundo esses relatos, mais da metade dos funcionários (66,1%) afirmaram que o exercício é eficaz apenas se for feito corretamente¹⁹.

Tal atividade visa promover a compensação e o equilíbrio funcional, atuando para uma recuperação de forma ativa, por meio de pausas regulares durante a jornada de trabalho, relaxando e compensando os grupos musculares envolvidos no trabalho,

prevenindo a fadiga²⁰. De forma geral, no início das práticas de GL, há grande adesão por parte dos funcionários, porém, essa adesão diminui com o passar do tempo, podendo até mesmo a se extinguir²¹. Assim, torna-se imprescindível a busca de alternativas que favoreçam o comprometimento de todos²².

Se considerarmos que o que o “padrão ouro” de um Programa de Ginástica Laboral deve contemplar todos os funcionários, sejam eles das áreas administrativas, sejam das produtivas, com exercícios preparatórios (no início da jornada) e compensatórios (durante a jornada de trabalho), realizados diariamente, é comum que a rotina prejudique a efetividade dos exercícios, conseqüentemente, os benefícios por ele conseguidos. Dessa forma, é fundamental que sejam adotadas medidas para incentivo.

O método apresentou resultados positivos desde as primeiras divulgações, tanto nos setores produtivos como nos administrativos, sendo que, nestes últimos, os resultados foram ainda maiores, com uma diminuição gradativa do número de setores com semáforos vermelho e amarelo, com conseqüente aumento no número de setores estrela. Sendo que, ao final do 5º ano de acompanhamento, dos 67 setores acompanhados, apenas 3 (4,5%), apresentaram semáforos vermelhos, ou seja, a qualidade dos exercícios realizados, o nível de participação e a atenção aos horários (pontualidade) não atendiam aos critérios de “qualidade” determinados, demonstrando mais uma vez o comprometimento de todos para a realização da ginástica.

Cabe destacar que não se trata de uma competição entre setores, já que não existem mecanismos de comparação entre esse ou aquele setor. Cada setor é avaliado individualmente, de acordo com o desempenho de seus trabalhadores.

Considerações Finais

A ideia do método pode ser aplicada em diferentes empresas e com adaptação para diferentes formatos, o que importa é o Programa em si, que conseguiu manter o comprometimento dos funcionários em longo prazo. Além disso, necessita de pouquíssimo investimento, o que o torna totalmente aplicável, somente necessitando de forte comprometimento do pessoal que irá controlá-lo.

Referências

1. Westgaard R, Winkel J. Guidelines for occupational musculoskeletal load as a basis for intervention: a critical review. *Appl Ergon* 1996; 27(2):79-88.
2. Yeng I. Fisiopatologia da dor nos doentes com LER. In: Oliveira C. Manual Prático de LER. Belo Horizonte: Health; 1998. p. 191-206.
3. Brasil. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília; 2011. p. 70-472.
4. Coury H, Moreira R, Dias N. Evaluation of the effectiveness of workplace exercise in controlling neck, shoulder and low back pain: a systematic review. *Braz J Phys Ther* 2009; 13(6):461-79.
5. Carvalho S. Saúde em Movimento. 2003. [acessado 2017 nov 24]; Disponível em <http://www.saudeemmovimento.com.br>.
6. Codo W, Almeida M. LER: Diagnóstico, Tratamento e Prevenção: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes; 1995.
7. Lima F. LER: Dimensões Ergonômicas e Psicossociais. Belo Horizonte: Health; 1997.

8. Kwito A. FAP e NTEP: as novidades que vêm da previdência social. São Paulo: LTr; 2008.
9. Techy A, Siena C, Helfenstein Jr M. O Exercício Legal da Medicina em LER/DORT. Rev Bras Reumatol 2009; 49(4):473-479.
10. Neves RE. A. Ginástica Laboral no Brasil entre os anos de 2006 a 2016: uma scoping Review. Rev Bras Med Trab 2018;16(1):82-96.
11. Oliveira J. Importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. Rev Educação Física 2007; 139:40-49.
12. Canete I. Humanização: Desafio da Empresa Moderna – a ginástica laboral. Porto Alegre: Foco; 1996.
13. Soares R, Assunção A, Lima F. A Baixa Adesão ao Programa de Ginástica Laboral: buscando elementos para entender o problema. Rev Bras Saúde Ocup 2006, 31 (114):149-160.
14. Moriguchi C, Alem M, Coury H. Sobrecarga em trabalhadores da indústria avaliada por meio da escala de necessidade de descanso. Rev Bras Fisioter 2011; 15(2):154-159.
15. Grande AJ, Silva V. Barreiras e Facilitadores para a adesão à prática de atividade física no ambiente de trabalho. O Mundo da Saúde 2014; 38(2):204-209.
16. Barbosa PEA. Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e a ginástica laboral como estratégia de enfrentamento. Arch Health Invest 2014; 3(5):57-65.
17. Nascimento N. Minha vida. 2016 [acessado 2017 nov 24]; Disponível em <http://www.minhavidada.com.br/fitness/materias/15742-execucao-correta-da-musculacao-e-tao-importante-quanto-carga-usada>.
18. Poletto SS. Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas [dissertação]. Porto Alegre (RS): Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2002.
19. Carnaz L, Silva LCCB, Takara LS, Alem MER, Coury HJCG. Pausa Escalonada X Pausa Geral: Avaliação do Efeito da Ginástica no Trabalho segundo a percepção dos Trabalhadores. In: 14º Congresso Brasileiro de Ergonomia (ABERGO), Curitiba; 2006.
20. Kolling A. Ginástica Laboral Compensatória: uma experiência vitoriosa da FEEVALE. Rev Es-

tudos 1980; 3(2):47-52.

21. Louzada F. Motivo de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral desenvolvido numa instituição bancária. Porto Alegre: [s.n.], 2010 [acessado em 2017 nov 24]. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/27720>.
22. Teixeira G, Costa MAM, Melo DCS, Florentino MP, Albuquerque KCTMP, Fernandes MG, Santos AA, Dias SSV. Ginástica Laboral: compreendendo a baixa adesão pela óptica do funcionário. *Fisioterapia Brasil* 2016; 17(1):37-40.