

**FATORES POSITIVOS E NEGATIVOS PARA IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL EM GURUPI-TO**

Flávio Romano Conceição<sup>1</sup>,  
 Claudio de Oliveira Assumpção<sup>2</sup>,  
 Valmir Fernandes de Lira<sup>3</sup>,  
 Ricardo Yukio Asano<sup>1,3</sup>,  
 Nardha Calaça<sup>1</sup>,  
 João Bartholomeu Neto<sup>1,3</sup>

**RESUMO**

O objetivo do presente estudo foi investigar os fatores positivos e negativos para implantação da ginástica laboral (GL) em empresas de médio porte em Gurupi-TO. Inicialmente foi realizado um levantamento e caracterização das empresas de médio porte da cidade. As empresas foram divididas em dois grupos: Empresas com GL e empresas Sem GL. Foram aplicadas entrevistas com os responsáveis de cada empresa, composta por questões abertas e fechadas aplicada em dias distintos entre as empresas participantes do estudo. Das sete empresas selecionadas, duas empresas possuíam programa de GL e cinco não. Conclui-se as empresas que possuem GL, o discurso foi no sentido de preocupação com o funcionário em relação à saúde, estresse e desempenho; Dentre as empresas que não possuem programa de GL, observa-se uma dificuldade pelos locais onde estão os funcionários, a distância do setor industrial em relação à área urbana e a falta de um profissional interessado em oferecer o programa.

**Palavras-chave:** Ginástica Laboral. Empresas. Saúde.

**ABSTRACT**

Positive and negative factors for implementation of the programme of work in Gym Gurupi-TO

The purpose of this study was to investigate the positive and negative factors for the implementation a workplace physical activity program (GL) in medium-sized businesses in Gurupi-TO. Initially, we conducted a survey and characterization of medium-sized city. The companies were divided into two groups: companies and companies with GL or without GL. Interviews were held with officials of each company, composed of open and closed questions applied on different days between the companies participating in the study. Of the seven selected companies, two companies have GL programs and five did not. It is concluded that the companies have GL, the speech was the sense of concern with the employee in relation to health, stress and performance; Among the companies that do not have GL program, there is a difficulty for places where there are employees, the distance from the industrial sector in relation to the urban area and the lack interested in offering the program.

**Key words:** Workplace physical activity program; Companies; Health

1-Centro Universitário UnirG, Gurupi, TO

2-Universidade Estadual de São Paulo (UNESP). Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Humano e Tecnologias - IB-UNESP, Rio Claro-SP, Brasil.

3-Programa de mestrado e doutorado em Educação Física pela Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF.

E-mail:

flavioromano@bol.com.br

coassumpcao@yahoo.com.br

valmirpardal@bol.com.br

ricardokiu@ig.com.br

nardha21@hotmail.com

joaoefpira@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

O sistema de produção vigente atualmente no trabalho submete os funcionários a poucos movimentos corporais, mas com bastante especificidade e muita repetição de movimentos.

O que pode resultar em doenças ocupacionais tanto em trabalhos administrativos, como da linha de produção, principalmente no trabalhador que possui função clara de ser uma extensão de uma máquina ou de um computador (Lara, 2011).

Distúrbio ósteo muscular relacionado ao trabalho (DORT) é uma doença adquirida ou desencadeada em função das condições especiais, em que o trabalho é realizado e influenciado pelo modo como ele se relaciona diretamente com esse trabalho. São os males provocados pela condição do trabalho adicionado aos aspectos físicos, emocionais e mentais dos trabalhadores.

Dentre as causas que a influenciam, está os movimentos repetitivos, a intensidade do trabalho e nível de estresse (Figueiredo, Mont'Alvão, 2005; Silva, Navarro, 2010; Guimarães, e colaboradores, 2011).

Doenças como a DORT atingem grande parte dos trabalhadores, acometendo seus músculos, tendões e nervos decorrentes do trabalho realizado de forma incorreta ou excessiva (Cañete, 2001).

Para aprimorar o desempenho profissional e contribuir para o aumento na saúde do trabalhador, surge a ergonomia que visa adaptar o ambiente e o material de trabalho ao ser humano (Daher e colaboradores, 2011).

A ginástica laboral (GL) pode ser considerada um programa pertencente à ergonomia, que tem como objetivo realizar aquecimento corporal, compensar ou recuperar o trabalhador do esforço diário submetido ao trabalho, assim como estimular estilo de vida mais saudável (Figueiredo, Mont'Alvão, 2005; Oliveira, 2007; Grande e colaboradores, 2011).

Estudos vêm demonstrando que a GL é um importante fator na diminuição de doenças ocupacionais, possuindo diversos benefícios físicos como a melhora da flexibilidade, força, coordenação, ritmo e resistência, proporcionando uma melhor mobilidade e postura, bem como promover sensação de bem estar para a jornada de

trabalho, redução da sensação de fadiga no final da jornada e contribuindo também para a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador (Polito, 2006; Oliveira, 2007; Martins, Barreto, 2007; Nakamura e colaboradores, 2011).

A GL é compreendida, aplicada e estudada em diversas partes do Brasil e outros países, sendo seus benefícios e resultados comprovados (Polito, 2006; Nakamura e colaboradores, 2011).

Mas ainda existem empresas que não aderiram à GL na cidade de Gurupi-TO e não foram realizados estudos com objetivo compreender qual a visão das empresas de médio porte em relação à GL em Gurupi-TO.

Portanto, o objetivo do presente estudo foi investigar os fatores positivos e negativos para implantação da GL na cidade de Gurupi-TO.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Os dados dessa pesquisa foram coletados em 7 empresas de Gurupi-TO com mais de 50 funcionários.

Foram coletadas somente nessas empresas devido às outras empresas não aceitarem participar da pesquisa. O município de Gurupi-TO possui aproximadamente 20 empresas de médio porte, que é caracterizada por possuir mais de 50 funcionários.

O número de empresas de médio porte e o nome das mesmas foram obtidas por meio de uma visita ao SEBRAE, onde um funcionário que se disponibilizou e afirmou com base em dados atualizados.

O presente estudo recebeu aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa do Centro Universitário UnirG sob processo Núm. 168/2010.

Fizeram parte dessa pesquisa 7 diretores, gerentes ou proprietários das empresas de Gurupi-TO, essa seleção foi feita de forma aleatória e de acordo com os critérios de seleção.

Foram visitadas todas as empresas que atendiam aos critérios de inclusão (total de 20 empresas) com mais de 50 funcionários e dentre elas, apenas 7 empresas aceitaram participar da pesquisa.

Para participar do presente estudo foram selecionados responsáveis pelas empresas que poderiam ser: proprietário, gerente ou diretor com experiência de no

mínimo 1 (um) ano na atual empresa.

A empresa devia ser localizada em Gurupi-TO e aceitar participar da pesquisa ou concordar em assinar o termo de consentimento livre e esclarecido. Foram visitadas apenas empresas com mais de 50 funcionários localizadas no setor industrial.

Foram aplicadas entrevistas com responsáveis de cada empresa, realizamos uma comparação através da visão dos responsáveis sobre a GL entre as empresas que possuem e empresas que não possuem GL. Essa entrevista foi aplicada em um dia da semana para cada empresa onde a pesquisa foi realizada com aplicação de perguntas abertas e fechadas.

A entrevista foi gravada em um aparelho digital e após foi transcrita do áudio para a forma escrita.

- 1) A empresa possui um programa de GL?
- 2) Sim ( ) Quais fatores foram importantes para a implantação da GL?
- 3) Não ( ) Quais fatores influenciaram para que a GL não fosse implantada?

Foi realizada uma caracterização das empresas de médio porte, entramos em contato com essas empresas, buscamos levantar a existência de um programa de GL. Foram selecionadas empresas a participarem da pesquisa, sendo divididas em dois grupos (com GL e sem GL).

Os dados foram analisados segundo o grupo que as empresas se encaixam, sendo empresas que possuem GL e empresas que não a possui. Após, foi observado às respostas de cada voluntário e observar o discurso de cada grupo, buscamos encontrar as respostas mais próximas e tentar traçar a visão dos voluntários de acordo com o grupo de empresas com e sem GL.

## RESULTADOS

Dentre as sete empresas visitadas, apenas duas possuem programa de GL e cinco não a possuem, sendo que quatro nunca tiveram o serviço e uma deixou de oferecer a seus funcionários devido à mudança para o setor industrial.

### Empresas que possuem GL

**Empresa A** – empresa particular do ramo alimentício, que possui em Gurupi-TO, 95 funcionários.

#### Discurso:

“O fator principal é que ao participar da GL, o colaborador saia um pouco do sedentarismo, trabalhando com alongamento e resistência muscular, além da prevenção do estresse.”

**Empresa B** – empresa que atua na produção de gás liquefeito de petróleo (GLP), o quadro de funcionários da empresa é de aproximadamente 90 funcionários.

#### Discurso:

“os fatores que contribuíram para que a ginástica fosse implantada são: o ganho da saúde dos funcionários a diminuição do estresse e ganho de produtividade tanto da empresa quanto do funcionário”.

### Empresas que não possuem GL

Para empresas que não possuem programa de GL, foram encontrados os seguintes discursos.

#### Discursos:

**Empresa C** – empresa particular no ramo de nutrição animal, que tem em seu quadro de funcionários de Gurupi-TO, 62 funcionários.

#### Discurso:

“é que devido aos funcionários da empresa não estarem reunidos em um só local e horário foi o fator que ocasionou a não implantação da GL na empresa.”

**Empresa D** – empresa estadual que atua na construção de estradas e rodagens no estado do Tocantins, tendo em seu quadro 170 funcionários.

#### Discurso:

“é porque nós trabalhamos dividido em 5 equipes, então, por isso, essa ginástica não é feita por causa que a maioria dos funcionários vão para o campo para poder trabalhar.”

**Empresa E** – empresa particular que atua no ramo alimentício, com o quadro de 350 funcionários.

#### Discurso:

“ainda não tivemos por todos esses anos nenhum como se diz mesmo é um profissional de educação física a visita de um profissional pra que nos atenda”.

**Empresa F** - empresa que atua na construção de grandes obras, a empresa tem



em seu quadro mais de 400 funcionários trabalhando.

**Discurso:**

“por causa da dinâmica da obra, este fato não permitiu a implantação do programa. Houve sim tipo várias reuniões com SESI para tratar do assunto, porém o contrato nunca foi firmado”.

**Empresa G** – empresa particular no ramo alimentício, a empresa tem em seu quadro mais de 60 funcionários.

**Discurso:**

“quando a empresa estava na cidade, a gente tinha aula de ginástica, mas agora como estamos meio longe devido à distância não teve como continuar por causa da locomoção. Na cidade quem começou a dar aula pra gente foi o pessoal do SESI e da UnirG, eram muito bom as aulas”.

**DISCUSSÃO**

Os discursos relatados por todas as empresas de médio porte entrevistadas, permitem observar que a GL não é um tema desconhecido e que é tido como uma importante estratégia para saúde e desempenho profissional, mas que a implantação é ainda uma dificuldade a ser superada com projetos adequados de oferta do serviço, pois o programa de GL deve se adequar as características de cada empresa (Poletto, 2002).

Observando os discursos dos responsáveis pelas empresas que adotaram a GL, observamos a preocupação pela promoção da saúde do funcionário, onde se busca também a prevenção do estresse.

O discurso relatado pela empresa A mostrou-se mais direcionada as capacidades físicas do colaborador, assim como para a busca de hábitos de vida mais ativo fisicamente.

A GL é um programa que possibilita ao trabalhador tornar-se mais consciente de seu corpo e sua relação com as atividades diárias, na medida em que contribui para o trabalhador melhorar e aperfeiçoar a relação de suas tarefas diárias exigidas tanto no ambiente laboral, quanto em suas atividades diárias (Cañete, 2001; Figueiredo, Mont'Alvão, 2005).

A prática sistematizada de um programa bem elaborado e acompanhado da GL proporcione aos seus praticantes resultados importantes fazendo com que ao

mesmo tempo, o trabalhador busque a conscientização de seu corpo e ampliação a valorização do seu trabalho dentro do ambiente no qual ele se encontra (Figueiredo, Mont'Alvão, 2005; Oliveira, 2007; Grande e colaboradores, 2011).

Os discursos e os autores citados apresentam a valorização do funcionário como um agente colaborador e que deve ser humanizado e cuidado para que não seja apenas uma “peça” na produção, mas também possa ter mais saúde e cuidados pessoais.

A empresa B ressaltou os benefícios da GL para a saúde dos funcionários e apresentou ter conhecimento do benefício da GL para o aumento na produtividade do funcionário e empresa.

A GL, associado a outros aspectos da ergonomia, contribui para a melhora da qualidade de vida do trabalhador, o que conseqüentemente gera ganho em produtividade, pois com um ambiente ideal, há tendência de diminuição dos riscos de lesões e acidentes e ao mesmo tempo gerando o aumento de produção, na busca da qualidade total (Oliveira, 2007).

É difícil quantificar os benefícios da GL, principalmente no que diz respeito ao aumento da produtividade, pois são muitos os fatores que o influenciam: as máquinas, velocidades de produção, número de funcionários, entre outros. Assim é fácil compreender a dificuldade de implantar o programa na maioria das empresas em que o empresário só raciocina de acordo com a calculadora (Daher e colaboradores, 2011).

Tendo em vista a GL como um caminho em que o funcionário se dirige em busca de uma qualidade de vida melhor, pois busca recuperar o equilíbrio perdido com os grandes avanços tecnológicos trazidos pela modernidade em busca do aumento da produção (Figueiredo, Mont'Alvão, 2005).

A partir dos discursos relatados pelos entrevistados responsáveis pelas empresas que não possuem programa de GL, puderam-se observar os principais motivos para a não implantação da GL.

Duas das empresas (empresa C e D) explicam que é devido aos funcionários não estarem reunidos em um só local.

Um dos entrevistados (empresa E) diz que não houve contato ou procura de um profissional de Educação Física e, portanto, ainda não adotou essa prática. O responsável

pela empresa F explica que houve contato para implantação, mas as dificuldades de dinâmica das obras não permitiram firmar contrato para instalar um programa de GL.

A empresa G já vivenciou a prática da GL, mas devido à mudança de local, da área urbana para o setor industrial, não foi possível dar continuidade ao programa devido à distância que impedia a logística dos profissionais que aplicavam a GL.

Para que o problema da distância entre os grupos de funcionários seja solucionado, poderia haver uma estratégia de um profissional ou uma empresa que oferece GL para atender diferentes empresas próximas, assim reduziria os custos com a GL e o profissional atenderia diversos pequenos grupos, mas que estão próximos entre si.

Assim, mesmo que todos os funcionários não sejam beneficiados pela GL, todos poderiam ter acesso a informações sobre ergonomia, qualidade de vida, prevenção de acidentes, palestras educativas, entre outras propostas que a GL pode oferecer (Mendes, Leite, 2004; Alves, 2011).

## CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu observar a dificuldade de realizar entrevistas em empresas de médio porte em Gurupi-TO. Foram visitadas 20 empresas de médio porte para a participação de uma entrevista simples e obteve-se sucesso apenas em 7.

Das 7 empresas visitadas, nas quais os responsáveis aceitaram participar, apenas 2 possuem programa de GL e 5 não a possuem. Dentre as empresas que possuem GL, o discurso foi no sentido de preocupação com o funcionário em relação a promoção à saúde, prevenção ao estresse e melhoria no desempenho.

Dentre as empresas que não possuem programa de GL, os discursos foram diferentes, onde observa-se a dificuldade pelos locais onde estão os funcionários, a distância do setor industrial em relação a área urbana e ainda a falta de um profissional interessado em oferecer o programa.

Sugere-se que o profissional que busca atuar nessa área com empresas nesse porte, atue em diversas empresas próximas, para que os custos diminuam e que vários grupos de funcionários possam ser beneficiados.

Para os funcionários que estão no campo, longe da empresa, os mesmos podem ter benefícios de palestras de curta duração sobre assuntos relativos à saúde, conscientização e levantamento ergonômico que contribui para a melhora da qualidade de vida do trabalhador, o que consequentemente gera ganho em produtividade.

## REFERÊNCIAS

1-Alves, E.F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. Revista INTERFACEHS. 2011.

2-Cañete, I. Humanização Desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho. São Paulo. ícone editora. 2001.

3-Daher, M.; Oliveira, M.; Vidal, L.; Paes, G. The importance of the use of ergonomics for health workers. Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online. Vol. 3. 2011. Disponível em <<http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/958>>. Acesso em: 20/07/2011.

4-Figueiredo, F.; Mont'Alvão, C. Ginástica Laboral e Ergonomia. Rio de Janeiro. Sprint. 2005.

5-Grande, A.J.; Loch, M.R.; Guarido, E.A.; Costa, J.B.Y.; Grande, J.C.; Rrichert, F.F. Comportamentos relacionados à saúde entre participantes e não participantes da ginástica laboral, Rev Bras Cineantropom. Desempenho Hum. Vol. 13. p.131-137. 2011.

6-Guimarães, B.M.; Martins, L.B.; Azevedo, L.S.; Andrade, M.A. Análise da carga de trabalho de analistas de sistemas e dos distúrbios osteomusculares. Fisioter. mov. Vol. 24. p. 115-124. 2011.

7-Lara, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. Rev. katálysis. Vol. 14. p. 78-85. 2011.

8-Martins, G.C.; Barreto, S.M.G. Vivências de ginástica laboral e melhoria da qualidade de vida do trabalhador: resultados apresentados por funcionários administrativos do instituto de física da Universidade de São Paulo. Revista Motriz. Vol. 13. p. 214-224. 2007.

## Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício

ISSN 1981-9900 *versão eletrônica*

Periódico do Instituto Brasileiro de Pesquisa e Ensino em Fisiologia do Exercício

[www.ibpex.com.br](http://www.ibpex.com.br) / [www.rbpfex.com.br](http://www.rbpfex.com.br)

---

9-Mendes, R.A.; Leite, N. Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. Manole. 2004.

10-Nakamura, P.; Papini, C.; Deutsch, S.; Kokubun, E. A experiência do Programa de ginástica laboral na Universidade Estadual Paulista. Rio Claro. Revista Ciência em Extensão. São Paulo, Vol. 7. 2011.

11-Oliveira, J.R.G. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. Revista de Educação Física. Vol. 139. p. 40-49. 2007.

12-Poletto, S.S. Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Porto Alegre. 2002.

13-Polito E. Ginástica laboral: teoria e prática. Rio de Janeiro. Sprint. 2006.

14-Silva, J.L.; Navarro, V.L. Saúde dos trabalhadores de instituições bancárias do município de Uberaba-MG. In Proceedings of the 1<sup>st</sup> Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca, 2010, Franca (SP, Brazil). 2010.

Recebido para publicação em 20/07/2012

Aceito em 07/09/2012