



A PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS EM RELAÇÃO AOS POSSÍVEIS BENEFÍCIOS DA FUNÇÃO DO SESI NA ATUAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL

MARIA DAS DORES LIMA DE AGUIAR (UFAM)
dorinhaguiar@yahoo.com.br

CLÁUDIO DANTAS FROTA (UFAM)
claudiodantasfrota@gmail.com

KEMEL JOSÉ FONSECA BARBOSA (UFAM)
kemel@ufam.edu.br

THOMAZ DÉCIO ABDALLA SIQUEIRA (UFAM)
thomazabdalla@ufam.edu.br

Linha de Pesquisa: Gestão da Qualidade, Eficácia.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção das empresas clientes que participam do Programa SESI Ginástica na Empresa (SGE) quanto à eficácia dos benefícios e resultados propostos pelo programa. A ginástica laboral (GL) é uma ferramenta para a instalação do bem-estar laboral, e pode ser entendida por exercícios de curta duração, aproximadamente sete a quinze minutos de forma voluntária e coletiva, na hora do expediente, sem levar o trabalhador ao cansaço, enfatizando o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias. No atual cenário empresarial, a ginástica laboral tem sido utilizada pelas empresas como ferramenta no processo de qualidade de vida do trabalhador em busca da redução de custos relacionados a afastamento por doenças ocupacionais e absenteísmo consequentemente, visando o aumento da produtividade da empresa. Por outro lado, a ginástica laboral, até o momento, não fez jus à suposição de sua eficácia por não haver pesquisas de levantem estes dados relacionadas à temática que venha de fato comprovar os resultados obtidos pelas organizações que aderem ao programa. Mediante a isso foi elaborado uma pesquisa de avaliação de eficácia do programa com 13 empresas clientes do Programa SESI Ginástica na Empresa, com mais de um 1 ano de implantação. A metodologia que se utilizou foi a da Pesquisa Descritiva com trabalho de campo onde se aplicou um questionário semiestruturado com questões abertas e fechadas.

Palavras-chave: ginástica laboral; eficácia; produtividade; doenças ocupacionais; qualidade.

ritmo de trabalho, da pressão e do nível de exigência em relação aos resultados, favorecendo a elevação dos indicadores de doenças ocupacionais, dentre as quais se destacam as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

O Serviço Social da Indústria do Amazonas – SESI tem como política da qualidade promover soluções integradas com foco na qualidade de vida do trabalhador da indústria e de seus dependentes, onde busca aplicar esses requisitos nas áreas de educação, saúde, cultura, esporte e lazer. Dentre vários programas desenvolvidos pelo SESI o Programa de Ginástica Laboral é um dos serviços de que busca a promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida onde atualmente é aplicado em 54 empresas tanto do setor industrial quanto de serviços. Dentre os vários benefícios propostos pelo programa, se destacam: melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores; aumento da disposição dos empregados para o trabalho (aumento da produtividade); melhoria das relações interpessoais; prevenção a doenças ocupacionais, como LER e DORT e redução do absenteísmo.

Desta forma, o objetivo deste trabalho é analisar a partir do discurso coletivo das empresas-clientes do SESI Ginástica na Empresa, quais os benefícios percebidos a partir da implantação do programa SESI Ginásticos na Empresa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Nos últimos anos a QVT tem sido entendida como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa, ora associando-se as características intrínsecas das tecnologias introduzidas nas empresas e ao seu impacto; ora aos elementos econômicos, como salário, incentivos, abonos, ou ainda aos fatores ligados saúde física, mental e segurança e, em geral, ao bem estar dos trabalhadores.

Um dos primeiros estudos que abordou este aspecto foi elaborado em 1973, propondo oito categorias conceituais com o intuito de fornecer uma estrutura para avaliar a QVT. São elas: compensação adequada e justa; condições de segurança e saúde do trabalho; oportunidade

devido ao uso repetitivo ou pela manutenção de posturas contraídas, que resultam em dor (grifo nosso), fadiga e declínio do desempenho profissional.”

As Lesões por Esforço Repetitivo (LER) ou os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são os nomes dados às afecções de músculos, de tendões, de sinóvias (revestimento das articulações), de nervos, de fâscias (envoltório dos músculos) e de ligamentos, isoladas ou combinadas, com ou sem degeneração de tecidos. Elas atingem principalmente – mas não somente – os membros superiores, a região escapular (em torno do ombro) e a região cervical. Têm origem ocupacional, decorrendo (de forma combinada ou não) do uso repetido ou forçado de grupos musculares e da manutenção de postura inadequada (FUNDACENTRO, 2007).

No Brasil, os DORTs foram inicialmente denominados Lesões por Esforços Repetitivos (LER) por apresentarem um fator causal relacionado à maior velocidade e a repetição dos movimentos executados durante a jornada do trabalho. (MENDES & LEITE, 2004).

O termo DORT tem sido preferido por evitar o diagnóstico “prévio” e ser mais abrangente, exigindo a relação com o trabalho e não o mecanismo de acontecimentos, sendo adotada no Brasil pelo INSS desde 1997 em substituição a LER.

Poletto (2002) descreve que, várias pesquisas sobre a relação existente entre trabalho e trabalhador demonstram que o trabalho seja o causador de vários acidentes e doenças.

Na concepção de Fernandes (1996), no interesse de enfrentar os desafios ambientais, as organizações têm se dedicado a encontrar caminhos e soluções para a redução de custos e o aumento da produtividade e da competitividade. Este panorama gera uma intensificação do ritmo de trabalho, da pressão e do nível de exigência em relação aos resultados, favorecendo a elevação dos indicadores de doenças ocupacionais, dentre as quais se destacam as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Os sintomas mais frequentes dos DORTs são dor, fadiga, perda de força, dormência, edema de extremidades, sensação de peso, extremidades frias, redução ou perda da sensibilidade, hipersensibilidade e automassagem constante. (MENDES & LEITE, 2004). De acordo com a localização da dor esses sintomas podem designar diversos tipos de doenças ocupacionais sendo as mais comuns.

Deve-se especial atenção às manifestações dolorosas, pois grande parte das doenças ocupacionais frequentemente origina-se num quadro de dor, o que pode agravar com o uso do membro, com o frio, alterações bruscas (reais ou subjetivas) de temperatura, estresse emocional, limitações de movimento e rigidez matinal, dentre outros (MONTEIRO et al., 1998 apud MELO, 2003).

Dentre os sintomas mais comuns das DORT, destacam-se: a dor nos tendões dos pulsos, no ombro, coluna cervical e escápula, na região lombar e em casos mais graves edema nos locais afetados, perda de sensibilidade e formigamento dos dedos das mãos.

Para Beirão e Silva (apud MELO, 2003) a dor é o sintoma predominante na maioria dos pacientes com LER/DORT. No começo apresenta-se difusa, mal caracterizada – sensação de peso, cansaço, ardor – aparecendo apenas no final das jornadas diárias de trabalho, com o passar do tempo e a persistência dos fatores causais, a intensidade da dor tende a aumentar e localizar-se ao redor das articulações, como o punho, cotovelo, ombro, e a persistir, mesmo após a interrupção do trabalho repetitivo. A dor convencional faz parte de um sistema de alarme do corpo. Ela nos alerta para o fato de que alguma coisa está nos machucando; compele-nos a solicitar ajuda; imobiliza-nos quando estamos feridos, de modo que possa ocorrer a cura. (CAROLINA ET AL., 1997).

Muitas questões relacionadas ao trabalho repetitivo, como a insatisfação, motivação e o desconforto muscular, refletem diretamente no desempenho e produtividade das organizações, reflexo muitas vezes de grande número de afastamentos temporários até mesmo de invalidez permanente dos trabalhadores.

A ergonomia tem desempenhado um papel central na prevenção dessas afecções, pois permite a avaliação das condições e ambientes de trabalho, propostas e implementação de soluções técnicas (relacionadas a mudanças nos equipamentos e ambientes físicos) e administrativas (relacionadas à programação de pausas e rodízios e mudanças na organização e conteúdo das atividades), assim reduzindo a frequência das doenças, os custos financeiros com indenizações e o sofrimento dos trabalhadores (RIOS, 1998; LAMPL, WOOLEY, CONINE, HOEHNE & MOORMAN, 2000).

Ginástica Laboral

Com o advento da industrialização e da tecnologia as pessoas têm dedicado mais tempo do seu dia ao trabalho e conseqüentemente menos tempo para seu lazer e vida pessoal.

A tecnologia veio para trazer conforto, rapidez, agilizando os processos do nosso dia a dia cada vez mais corrido nos deparamos muitas das vezes com muitas tarefas a serem realizados, prazos curtos para serem cumpridos e o tempo espremido entre nossas obrigações e vida pessoal, conseguintemente vemos indivíduos cada vez mais inativos.

Existe um crescimento, embora ainda lento, do pensamento no meio empresarial de que a melhoria da qualidade de vida dos funcionários está intimamente ligada à maior produtividade, de forma que investir no capital humano deve fazer parte de toda empresa na atualidade.

Silva e Marchi (1997) nos apresentam dois principais desafios (dentre outros) para o mundo empresarial: o primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente; o segundo é a capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. Estas variáveis, segundo os autores, estão profundamente interligadas e induzem as empresas a investir mais na implementação de programas de qualidade de vida.

A Ginástica Laboral pode ser conceituada como um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as (LIMA, 2003).

Assim, a Ginástica Laboral não tem a intenção de levar o funcionário ao cansaço, pois enfatiza exercícios de alongamento. São exercícios diários ou pelo menos três vezes por semana de curta duração, com aproximadamente quinze minutos, executados de forma voluntária e coletiva antes, durante ou depois do expediente.

Segundo Lima (2003), os alongamentos podem auxiliar os trabalhadores, através de uma movimentação diária, a manter e aumentar sua amplitude de movimento e articular, minimizando o encurtamento muscular e a utilização de outras estruturas em uma má postura.

Várias técnicas são integradas em uma sessão de ginástica laboral: alongamento, resistência muscular localizada, automassagem e massagem, atividades lúdicas e jogos cooperativos.

A Ginástica Laboral pode ser dividida em três tipos:

- I. *Ginástica Preparatória ou de aquecimento*: realizada no início da jornada de trabalho, a qual prepara o trabalhador para iniciar suas atividades laborais;
- II. *Ginástica de Compensação*: a qual é realizada no meio do expediente, causando uma pausa ativa, compensando os esforços exigidos pela função operacional e com o intuito de impedir a instalação dos vícios de postura durante suas atividades;
- III. *Ginástica de Relaxamento*: a qual é realizada no final do expediente, na tentativa de recuperar o desgaste sofrido e proporcionar o relaxamento muscular e mental aos trabalhadores.

Eficácia

Eficácia é a capacidade de “fazer as coisas certas” ou de conseguir resultados. Isto inclui a escolha dos objetivos mais adequados e os melhores meios de alcançá-los. Isto é, administradores eficazes selecionam as coisas ‘certas’ para fazer e os métodos ‘certos’ para alcançá-las” (MEGGINSON et al., 1998, p. 11).

Segundo o autor, “a eficácia organizacional é o grau em que a organização realiza seus objetivos. Eficácia é um conceito abrangente. Ele implicitamente leva em consideração um leque de variáveis tanto do nível organizacional como do departamental. “A eficácia avalia a extensão em que os múltiplos objetivos – oficiais ou operativos – foram alcançados” (DAFT, 1999, p. 39).

A avaliação de efetividade é imprescindível na medida em que o programa pode estar alcançando seus objetivos (eficácia) e os recursos podem estar sendo aplicados adequadamente (eficiência), sem que o projeto esteja respondendo às necessidades ou provocando mudanças reais no público-alvo (efetividade). Daí a necessidade de se criar mecanismos que possibilitem avaliar o impacto dos programas que atuam com tecnologias sociais.

Somente a avaliação de efetividade torna possível estabelecer uma relação de causalidade entre as ações do serviço e o resultado final, além de permitir verificar se este resultado final teria sido o mesmo na ausência do projeto (apud FRASSOM,2001).

Desta forma, a avaliação dos projetos não se restringe a mostrar uma relação entre o programa e o resultado obtido; tenta-se mostrar que a relação é causal excluindo outras forças que poderiam ter provocado os mesmos resultados na ausência do projeto avaliado (apud FRASSOM, 2001).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com a finalidade de verificar a percepção do cliente quanto à eficácia do Programa SESI Ginástica na Empresa (SGE) oferecido pelo Serviço Social da Indústria SESI/AM, o presente estudo foi elaborado com a participação de 13 empresas-clientes do Polo Industrial de Manaus, com pelo ao mais de um ano de adesão ao programa, sendo a seleção realizada de forma aleatória.

A metodologia que se utilizou foi a da Pesquisa Descritiva com trabalho de campo onde se aplicou um questionário semiestruturado com questões abertas (livre resposta) e fechadas (lista de respostas possíveis nas questões) aplicados a uma amostra representativa do universo de interesse da pesquisa. Os dados obtidos são quantificados e recebem tratamentos estatísticos de maneira a fornecerem informações e resultados tangíveis a nossos clientes.

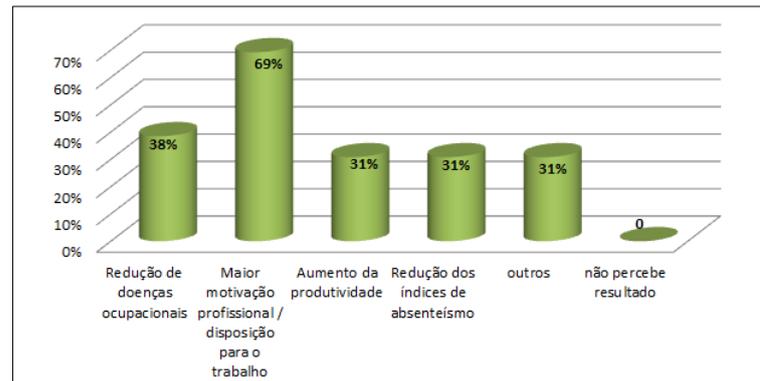
No primeiro momento, foi aplicado um questionário composto de 03 perguntas sendo duas fechadas e uma aberta, onde as empresas foram convidadas a responder conforme sua percepção diante a sua realidade apresentada na experiência de implantação do programa de ginástica laboral. Após a devolutiva das empresas, as perguntas e as respostas foram inseridas

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Iniciou-se a análise dos resultados de forma quantitativa, onde a primeira questão a ser avaliada trata-se dos resultados percebidos pela empresa cliente após a implantação do

Programa SESI Ginásticos na Empresa. Como uma resposta pode ter mais de uma ideia central, o somatório das frequências é superior ao todas de empresas pesquisadas.

Gráfico 1- Os resultados percebidos após a implantação do Programa SESI Ginásticos na Empresa.



Fonte: elaborado pelos autores.

Dentre as 13 empresas que responderam a avaliação de eficácia, 69% declararam que percebem um aumento da motivação dos trabalhadores e disposição para o trabalho; 38% percebem a redução da incidência de doenças ocupacionais após a implantação do Programa; e 31% afirmam ter notado aumento da produtividade, redução de índices de absenteísmo e entre outros resultados atividade e passaram a considerar importante a recreação em sua prática, diversificando a dinâmica dos programas dentro das empresas.

As relações entre a necessidade do homem em buscar prazer no ambiente de trabalho e a tentativa de amenizar a sobrecarga fisiológica sofrida, criaram tendência e influenciaram a prática da GL. Sobre o assunto, Pellegrinotti (1998), traz que o ser humano, historicamente, sempre procurou ação física que lhe proporcionasse prazer. Sendo que desde as épocas mais remotas da humanidade, o exercício físico sempre se apresentou como uma prática regular para esse fim. Muitos idealizadores da GL modificaram as características desta atividade e passaram a considerar importante a recreação em sua prática, diversificando a dinâmica dos programas dentro das empresas. Neste contexto, a melhor compreensão sobre o significado da recreação e sua influência nos programas de GL parecem importantes.

Segundo Cutrera (1983), o desenvolvimento espontâneo e agradável do ser humano em seu tempo disponível, tendendo à satisfação de necessidades psico-espirituais incidentes no descanso, no entretenimento, na expressão, na interação e na produção criativa definem o sentido da recreação.

Os alongamentos, como uma proposta alternativa para os setores produtivos de maior desgaste físico e mental, buscam suporte no combate à monotonia e fastio das tarefas repetidas e rotineiras. Segundo Grandó (1999), o tecelão antigo podia orgulhar-se do que criava, porque partia do simples fio e chegava a um produto final, que trazia o seu nome, a sua marca de fabricação. O trabalhador de hoje, que lida com teares modernos numa fábrica bem equipada, executa apenas uma operação, não sabendo, com frequência, onde o tecido pronto vai parar, nem experimentando, provavelmente, satisfação especial no seu limitado encargo. Na mesma linha Assunção e Rocha (1993) e Borges (2000), destacam que a privação da criatividade e livre expressão no trabalho, bem como a fragmentação da produção, são fatores contributivos na gênese das lesões musculoesqueléticas provenientes do trabalho. Quando o homem está satisfeito, suas habilidades produtivas são quase ilimitadas, já estando insatisfeito, sua capacidade produtiva atinge níveis baixos. Diante desta observação imparcial do homem, empresários começaram a interessar-se pelas atitudes de seus trabalhadores. Muitas empresas lançaram todos os esforços no sentido de determinar as necessidades e desejos dos trabalhadores. Uma vez identificados, as empresas tomaram as medidas necessárias que satisfizessem os trabalhadores. Relatórios e pesquisas de empresas brasileiras, que adotaram essa política de boa relação com os trabalhadores, revelam o grande sucesso alcançado (GRANDO, 1999).

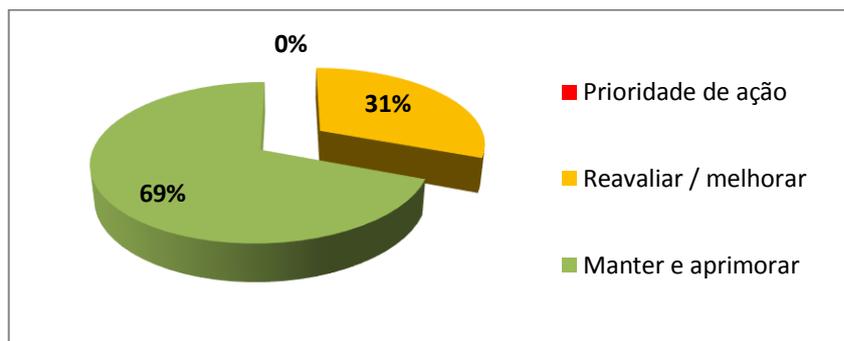
O aumento do clima de amizade e espírito de grupo, tornando os funcionários mais unidos e comprometidos com a empresa em vista que o colaborador apresenta menos queixas de desconforto físico e dor conseqüentemente ocorre uma redução dos índices de absenteísmo, pois o colaborador sente-se mais disposto.

Um dos itens avaliados como parte responsável pela eficácia do Programa de Ginástica Laboral e o principal responsável para que o mesmo aconteça são os professores responsáveis em realizar o atendimento dentro da empresa cliente. O SESI prezando pela qualidade e excelência em seus serviços prestados adotou a prática de ter em seu corpo de atendimento somente profissionais formados e habilitados para a prática, seguindo assim as recomendações do SGQ.

Sendo assim, os professores foram avaliados em três aspectos: se atendem as necessidades das empresas; pontualidade e conduta/comunicação.

No gráfico 2 a pergunta se reporta ao profissional que realiza o atendimento da empresa. Podemos ver que a figura do profissional representa a marca SESI e as exigências que as empresas fazem para a instituição se refletem na figura do professor diretamente.

Gráfico 2 – Atendem a necessidade da empresa.



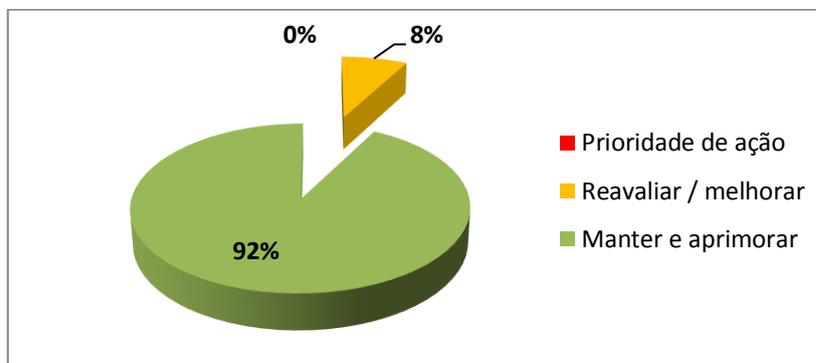
Fonte: elaborado pelos autores.

Observamos que apesar de 69% considerar que os profissionais do SESI são envolvidos no atendimento e que devem manter e aprimorar sua capacidade em atender às necessidades da empresa temos um resultado expressivo de 31% que afirmam que os professores devem reavaliar e melhorar este item. Este está relacionado ao fato de em algumas empresas atendidas não terem uma caixa de som, onde possa ser usado com item motivador; dificuldades em algumas empresas quanto a utilização de material de apoio como: carrinho de massagem, bolinhas terapêuticas, garrotes, faixas elásticas, colchonetes enfim , pois a demanda de colaboradores alunos é superior ao número do material existente. Muitas das vezes estas aulas são realizadas com restrição de espaço e no próprio posto de trabalho onde dificulta a incrementação das aulas tendo em vista a dificuldade em se entrar com matérias de apoio e risco na interferência do processo produtivo (em linhas de produção).

Muito embora tais dificuldades estejam mais relacionadas com as restrições que a empresa cliente impõe a tratativa é de sempre buscar alternativas para que as necessidades da empresa sejam atendidas em sua totalidade, respeitando as limitações em busca da excelência do serviço oferecido.

No gráfico 3, ainda a respeito do profissional responsável pelo atendimento foi-se avaliado a respeito da pontualidade:

Gráfico 3 – Pontualidade.



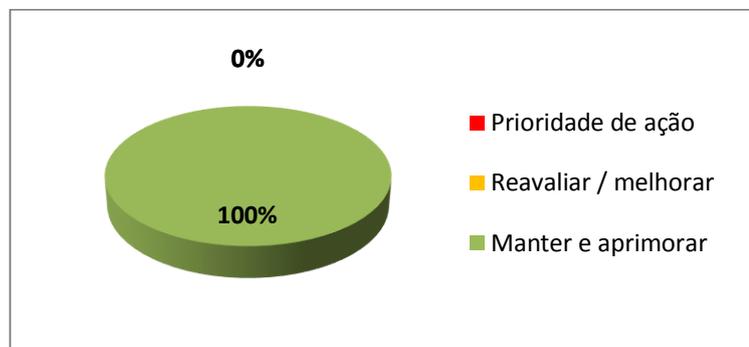
Fonte: elaborado pelos autores.

Neste gráfico podemos observar que 92% das empresas afirmam que os profissionais do SESI devem manter e aprimorar o item pontualidade no atendimento.

O atendimento é realizado com horário pré-estabelecido pela empresa cliente em contrato. Por se tratar de empresas indústrias (em sua grande maioria) isso envolve paradas nas linhas de produção, gerando perdas e custos para a mesma agregada ao investimento do serviço tudo isso é colocado em análise junto à equipe de engenharia de produção e qualidade onde eles determinam quando deverá ocorrer a parada para a realização das sessões. E estes horários não são flexíveis, ou seja, se o professor por ventura chegar atrasado à empresa ele não poderá iniciar as sessões partindo do início e sim a sessão que estava prevista para aquele determinado momento. Para que ocorra o atendimento dessas empresas clientes o professor realiza o seu deslocamento em carro próprio, onde ele atende uma empresa, sai e vai para a outra. Para que não ocorram atrasos, o quadro de atendimento é distribuído para os professores observando os horários e o tempo necessário para deslocamento, também é levada em consideração a regularidade do trânsito no trajeto a ser percorrido. Tudo isso para que não tenha incidências de atraso, pois o mesmo poderá gerar ônus para a instituição, pois terá que ser dado o desconto em boleto do atendimento não realizado e a insatisfação do cliente quanto ao serviço que não está sendo prestado como deveria ser. Claro que estes fatores não estão nulos de ocorrer, pois temos fatores externos como: acidentes e bloqueio da via, situações atípicas, chuva, congestionamento, enfim, os professores são orientados em participar do problema enfrentado e comunicar o quanto antes a coordenação para que seja informado ao cliente o fato ocorrido.

O gráfico 4 nos mostra a avaliação a respeito da conduta e comunicação do profissional que realiza o atendimento.

Gráfico 4 - Conduta e Comunicação.



Fonte: elaborado pelos autores.

Percebemos que 100% das empresas clientes afirmam que a conduta e comunicação dos profissionais do Sesi é um item que deve manter e aprimorar. Mostrando assim a satisfação quanto ao nível de qualificação técnica e acadêmica dos professores contratados. Onde todo o atendimento é realizado somente por professores formados no curso de Educação Física, credenciados junto ao Conselho Regional da categoria. De acordo com Pimentel (1999) discorre que cabe a todo profissional nesta área, a intervenção crítica, ciente e aplicada dentro de sua especialidade. Segundo o autor, a intervenção dos profissionais da área de saúde no universo do trabalho, não ocorrem em condições ideais na atualidade.

Segundo Alves (2000), a expressão Ginástica Laboral e o fato de serem atividades coletivas acabam sugerindo ligação com a educação física, mas exercícios físicos têm sido chamados de ginástica desde a Grécia antiga. Segundo o autor, o enfoque fisioterapêutico diz respeito, à prevenção de LER/DORT através de exercícios terapêuticos, porém o enfoque da educação física refere -se à promoção da saúde em pessoas híginas. A interdisciplinaridade, tão difundida na academia e frequente nos periódicos, livros, matérias de jornais e nas verbalizações sobre saúde do trabalho, parece relegada a segundo plano justamente em uma área que exige, por sua própria complexidade, a ação integrada.

Os programas de GL acompanhados constantemente por profissionais capacitados, sejam eles fisioterapeutas ou professores de educação física, têm melhores resultados e adesão do que programas que utilizam multiplicadores de exercícios (MILITÃO, 2001; SOARES & ASSUNÇÃO, 2002; CAÑETE, 1996). Em investigações voltadas para a percepção que trabalhadores que realizavam GL tinham desta prática, realizadas por Soares e Assunção (2002), confirmando também o que foi encontrado por Militão (2001), trazem que um dos

motivos para redução na adesão e nos benefícios dos exercícios é a falta do acompanhamento constante de um profissional da área. Sobre este assunto, já Pellegrinotti (1998), defende a grande necessidade da orientação adequada de uma prática de atividade física, que atenda aos objetivos propostos e aos anseios do público alvo em relação à saúde. Dentro da mesma perspectiva Pimentel (1999), referindo-se aos programas conduzidos por monitores, critica essa prática e defende o acompanhamento profissional constante, promovendo com isso, a possibilidade de formação de consciência corporal engajada com o real bem-estar do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adesão a programas de ginástica laboral tem-se apresentado como tecnologia social na prevenção a doenças ocupacionais, lesões por esforços repetitivos, DORT, visando a qualidade de vida do trabalhador entre outros benefícios. Sua importância vem crescendo à medida que os resultados são comprovados dentro das organizações, maior produtividade às empresas.

A percepção das empresas do Polo Industrial de Manaus que participaram da pesquisas relata os resultados alcançados após a implantação da ginástica laboral e corroboram com a efetividade do programa e com pesquisas já desenvolvidas nesta área, de que há um ganho de produtividade das empresas como consequência da qualidade de vida dos trabalhadores aliados a motivação e interação entre as equipes.

Apesar de haver depoimentos relacionados principalmente aos benefícios organizacionais, encontra-se em depoimentos individuais uma relação com o desempenho da equipe de profissionais realizadoras das ginásticas, pois conseguem motivar a adesão dos trabalhadores às sessões de ginástica.

A partir do discurso do sujeito coletivo, constata-se que a percepção das empresas a respeito da ginástica laboral está fortemente ligada às suas contribuições para o processo produtivo das organizações. Foram identificados os seguintes fatores:

- A redução do absenteísmo. No processo produtivo, o absenteísmo ocasionado pelas dores musculares e lombares, são minimizados, evitando assim, ausência nos postos de trabalho;

- Desenvolvimento de relações saudáveis. A interação entre as equipes de trabalho proporciona maior espírito de equipe, ajuda mútua e cooperação entre as partes;
- Melhoria da saúde. Durante as sessões de ginástica na empresa são realizadas minipalestras e dicas de saúde relacionadas a importância da prática regular de atividades físicas, alimentação saudável e controle do estresse. Essa ação educativa corrobora com a mudança de estilo de vida.

Assim, apesar os discursos coletivos ratificarem a análise quantitativa, sugerimos a realização de pesquisas mais aprofundadas a partir de perguntas não analisadas nestas pesquisas, e a relação com a metodologia adotada na prática de ginástica laboral para a obtenção dos resultados propostos, de forma a contribuir com melhoria da gestão das operações do serviço.

Finalmente, o elevado número de benefícios alcançados pelas empresas da ginástica laboral, relatados nesta pesquisa, favorece a adesão de novas empresas e estimula a melhoria contínua da operação

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, A. A.; ROCHA, L. E. *Agora até namorar fica difícil: uma história de lesões por esforços repetitivos*. In: ROCHA, L.E.; RIGOTTO, R.M.; BUSCHINELLI, J.T.P. (Orgs.) *Isto é trabalho de gente? vida e doença e trabalho no Brasil*. São Paulo: Vozes.

AUGUSTO VG et al. *A look into repetitive strain injury/ Work-related musculoskeletal Disorders within physical therapists' clinical context*. Revista Brasileira de fisioterapia, São Paulo V12.2008.

CANDOTTI, Cláudia Tarragô; STROSCHEIN, Grad Rosemeri NOLL, Grad Matias *Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho*. *Revista Brasileira Ciência e Esporte*. V33, n 3, p 699-714 Florianópolis – SC, 2011.

DINIZ, L. L; GOMES, M.L.B., *A perspectiva da QVT na era do conhecimento*. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2007.

FRASSON, Ieda. *Crítérios de eficiência, eficácia e efetividade adotados pelos avaliadores de instituições não-governamentais financiadora de projetos sociais*. Dissertação de Mestrado. UFSC - SC, 2001.

FURASTÉ, Pedro Augusto. *Normas técnicas para trabalhos científicos*: elaborado e formatação. 14^a. Ed. Porto Alegre, 2006.

IIDA, Itiro. *Ergonomia. projeto e produção*. 2^a. ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. *Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença*. Revista: Ciência e Saúde coletiva, vol. 05,1:151-161.

LEFEVRE, Fernando. LEFEVRE, Ana Maria Cavalcanti. *Depoimentos e discursos: uma proposta de análise em pesquisa social*. V12. Brasília-DF, 2005.

MARTINS, Gizele de Cássia; BARRETO, Selva Maria Guimarães. *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*. Campus São Carlos.

MINAYO, M.C.A. *O Desafio do conhecimento, pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec, 1998, 269p.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. *A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais*. Revista de Educação Física, Prefeitura Municipal de Sorriso. Faculdade Centro Mato-Grossense Sorriso, Brasil, v.139, 2007.

SILVA, Ave Regina de Azevedo. *A eficácia da ginástica laboral na saúde do trabalhador*. **Revista Eficaz** – Revista Científica on-line. Maringá-PR, 2010.

SLACK, N.; CHAMBERS, S.; JOHNSTON, R. **Administração da produção**. 2.^a ed., São TUBINO, D. F. Manual de Planejamento e Controle da Produção. São Paulo: Atlas, 1997.

ZILLI, Cynthia Mara. *Ginástica laboral e cinesiologia: uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional*. Curitiba: Editora Lovise Ltda, 2002.

MEGGINSON, Leon C. et al. *Administração: conceitos e aplicações*. 4^a. ed. São Paulo: Harbra, 1998, p.11-12.

DALF, Richard L. **Teoria e projetos das organizações**. 6ª. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999. p.39-45.

PELLEGRINOTTI, I. L. **A Atividade física e esporte: a importância no contexto saúde do ser humano**. Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde. V.3, n.1, 1998. p. 22 – 28.

ALVES, J. H. F. **Ginástica laborativa – método para prescrição de exercícios terapêuticos no trabalho**. Revista Fisioterapia Brasil, v. 1, n. 1, set./out., 2000. p. 19 - 22.

ALVES, S.; VALE, A. **Ginástica laboral - caminho para uma vida mais saudável no trabalho**. Revista Cipa – Benefícios da Ginástica no Trabalho. São Paulo, n. 232, v. 20, mar., 1999. p. 30-43.

ASSUNÇÃO, A. A. **Agora...até Namorar Fica Difícil: uma História de Lesões por Esforços Repetitivos**. In: ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M.; BUSCHINELLI, J. T. P. **Isto é trabalho de gente? vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993, p. 461-492.

ASSUNÇÃO, A. A. **As modalidades de gestão das situações de trabalho para compensar as deficiências dos membros do coletivo**. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

ASSUNÇÃO, A. A. **Os aspectos biomecânicos explicam as lesões por esforços repetitivos?** Belo Horizonte: ANAMT, 2000.

ASSUNÇÃO, A. A. **Os dort e a dor dos dort**. Conferência apresentada no XI Congresso da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, Belo Horizonte, 29 de abril a 3 de maio, 2001. p. 1-10.

ASSUNÇÃO, A. A. **Sistema Músculo-Esquelético: Lesões por Esforços Repetitivos (LER)**. In: MENDES, R. **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995. p.173-198.

ASSUNÇÃO, A. A.; LIMA, F. P. A. **A Nocividade no Trabalho: Contribuição da Ergonomia**. In: MENDES, R. **Patologia do trabalho – atualizada e ampliada**. 2.ª ed. Vol. II. parte IV. Rio de Janeiro: Atheneu, 2002.

CAÑETE, I. **Humanização: desafio da empresa moderna – a ginástica laboral como um novo caminho**. Porto Alegre: Foco, 1996.

CUTRERA, J. C. **Curso de recreação escolar e comunitária**. Buenos Aires: Mimeo, 1983.

GRANDO, J. C. **Recreação industrial uma tendência na empresa**. Blumenal: FURB, Dynamics – Revista Tecno-Científica. v. 7, n. 26, jan./mar, 1999. p. 45-61.



Universidade Federal do Amazonas

FACULDADE DE TECNOLOGIA
COORDENAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



Programa de Pós Graduação
em Engenharia de Produção
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM

SESI, Serviço Social da Indústria. **Ginástica na empresa.** 2002. Disponível na Internet: <http://www.sesi.org.br>

SESI, Serviço Social da Indústria. **Ginástica na empresa: subsídios técnicos para implantação.** Brasília: SESI – DN, 1996.

SOARES, R. G.; ASSUNÇÃO, A. A. **A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema.** VII Congresso Latino -Americano de Ergonomia. Recife: ABERGO, 2002.