



BUSCA POR UMA MELHOR QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO UTILIZANDO A GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA DE INTERVENÇÃO.

ALVES, Mariane de Azevedo

Discente do curso de educação física da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

LEITE, Regina Aparecida de Almeida

Docente do curso de educação física da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

A doença ocupacional está diretamente relacionada as condições de trabalho, ela pode ocorrer de diversas maneiras, afetando as condições físicas e psíquicas do funcionário, isso o prejudica tanto em seu ambiente de trabalho quanto em sua qualidade de vida. Para reduzir os incidentes relacionados a saúde do trabalhador existem algumas maneiras, dentre elas a ginástica laboral, uma prática de atividades e exercícios em breves intervalos durante o expediente de trabalho. Com base nisso, o objetivo dessa pesquisa foi mostrar os benefícios da ginástica laboral no ambiente de trabalho. Foi realizado um levantamento bibliográfico no período de Abril a Agosto de 2019, com pesquisas nas bases de dados online Scielo e Google Acadêmico, revistas digitalizadas e livros da biblioteca da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva (FAIT). Com base na pesquisa foi possível notar uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores com a prática, eles se tornaram mais dispostos e atentos em seu posto de serviço, produzindo mais e faltando menos, trazendo também vantagens aos empregadores. É importante destacar que quando a atividade é forçada acaba prejudicando, mostrando a necessidade de maiores informações aos funcionários sobre a importância da mesma e o quanto ela pode ser benéfica.

Palavras-chave: Bem-estar, Ergonomia, Trabalhadores

Linha de Pesquisa: Ginastica Laboral

ABSTRACT

Occupational disease is directly related to working conditions, it can occur in several ways, affecting the physical and mental conditions of the employee, this harms him both in his work environment and in his quality of life. To reduce occupational health-related incidents, there are a few ways, among them workplace gymnastics, a practice of activities, and exercise at short intervals during work hours. Based on this, the objective of this research was to show the benefits of workplace gymnastics in the work environment. A bibliographic survey was conducted from April to August 2019, with searches in the online databases Scielo and Google Scholar, digitized magazines and books from the library of the Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva (FAIT). Based on the research it was possible to notice an improvement in the workers' quality of life with the practice, they became more willing and attentive in their service station, producing more and missing less, also bringing advantages to

employers. Importantly, when the activity is forced ends up harming, showing the need for more information to employees about the importance of it and how it can be beneficial.

Keywords: Ergonomics, Workers, Welfare

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é definido como um conjunto de atividades que ocorrem através da interação do homem com a natureza, com o intuito de atingir determinado objetivo, transformando o material em algo útil para a vida humana, infringindo sobre ele sua vontade. Com o passar dos anos a maneira de exercê-lo foi mudando, surgiram novas formas de organização e novas tecnologias, diferenciando da maneira que era aplicado antigamente (BONFATTI, VASCONCELLOS e FERREIRA, 2017)

Sachuk e Araújo (2007) acreditavam que o trabalho é função determinante na vida do homem, pois tudo gira em torno dos bens materiais que ele pode trazer, porém nem sempre ele é fonte de satisfação, muitos o veem como algo parecido a um castigo, ou até mesmo como uma penalidade, e só o realizam buscando os bens materiais que ele pode trazer. A sociedade moderna está voltada primordialmente para o trabalho, pois com ele é que se consegue consumir, a desvantagem é que está se tornando cada vez mais comum o adoecimento como consequência desta atividade. Esses problemas podem ser tanto físicos como mentais e são conhecidos como doenças ocupacionais, que podem levar à incapacidade temporária ou definitiva, em casos mais graves, principalmente psicológicos, pode até mesmo levar à morte (NEVES et al., 2017).

Isso tornou necessário a busca por meios que impeçam ou reduzam esses problemas, e como alternativa se tem a ginástica laboral, esta é a prática de atividades e exercícios em breves intervalos durante o expediente de trabalho, buscando aliviar a ritmo frenético de trabalho dos empregados. Segundo a literatura essa prática pode levar a diversas melhorias no ambiente de trabalho que se estendem na vida pessoal do indivíduo. Os exercícios devem ser bem elaborados

buscando o relaxamento, flexibilidade e fortalecimento das estruturas que sofrem maior sobrecarga na função realizada pelo empregado, também devem ser variados, pois o objetivo é quebrar o ritmo de trabalho, ela não deve ser entediante e cansativa. Além do foco na saúde física do trabalhador a ginástica laboral também visa a interação social e melhora nas condições psíquicas, reduzindo estresse e melhorando a qualidade do ambiente de trabalho (ARAÚJO, 2007).

Com base nisto o objetivo desta pesquisa foi mostrar os benefícios da ginástica laboral no ambiente de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

A doença ocupacional está diretamente relacionada as condições de trabalho, porém, somente é reconhecida se obter o diagnóstico comprovado de que ela surgiu devido ao exercício da profissão, ou de que ela foi agravada devido ao trabalho, como em casos de asma ou bronquite crônica que teve piora com a realização da atividade. Até os anos 60 a única preocupação no ambiente de trabalho era com os acidentes, somente nos anos 70 é que surgiu a preocupação com as doenças laborais, devido ao aumento exponencial a procura por médicos trabalhistas (AIRES, 2017).

Os trabalhadores podem adoecer das mesmas causas que a população geral, porém eles também podem ser afetados pelo seu ambiente de trabalho, coisa que não acontece com uma boa parte da população, a atividade que exerce ou exerceu ou devido as condições em seu ambiente de trabalho podem levar a consequência desagradáveis, como surgimento de doenças ou acidentes que podem causar limitações graves ou a morte (BRASIL, 2001)

As doenças relacionadas ao trabalho se dividem em doenças profissionais e doenças do trabalho, a primeira é produzida e desencadeada dentro do ambiente de serviço, devido a contato com agentes prejudiciais a saúde, como por exemplo intoxicações, já a segunda é diretamente relacionada a forma em que o trabalho é realizado, ou de condições específicas do ambiente, como problemas de audição



devido a um lugar barulhento, ou disfunções corporais devido a movimentos repetitivos (AIRES, 2017).

Existem diversos fatores que podem levar perigo a saúde do trabalhador, no geral eles são divididos em 5 grupos, os fatores físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos. O primeiro se refere a situações como ruídos intensos, radiação e temperaturas extremas, podendo ser muito frio ou de calor excessivo. Os fatores químicos estão relacionados diretamente com substâncias químicas e sua ação sobre o organismo, o fator biológico se refere a vírus e bactérias adquiridos no ambiente de trabalho, como em um hospital. O fator mecânico é devido à falta de proteção ou sinalização no ambiente, que podem causar acidentes graves. Além disso se tem o fator ergonômico que se refere a organização e gestão do ambiente de trabalho, pois mobílias e maquinários inadequados, iluminação insuficiente, má ventilação, cargas horárias extensas, ritmo acelerado de trabalho e falta de conforto no ambiente para o trabalhador levam a instalações de doenças físicas e psíquicas (BRASIL, 2001).

A preocupação com o ambiente de trabalho aumentou após a revolução industrial devido à grande quantidade de acidentes que ocorriam, e após a 2ª guerra mundial ela se intensificou. Os próprios empresários notaram que as doenças laborais causavam prejuízos, e com a junção de todos esses fatores foi criada a Medicina do trabalho, com intuito de detectar possíveis origens de doenças e interferir antes que elas se instalem, ou corrigir o ambiente para que se obtenha uma melhora (AIRES, 2017).

Dentre as doenças laborais as mais conhecidas são as de lesão por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), são caracterizadas pelo desgaste de estruturas do sistema musculoesquelético que pode atingir diversos profissionais. Normalmente surge após movimentos repetitivos com uma certa sobrecarga em músculos, tendões e nervos (BRASIL, 2012)

A LER é uma síndrome que causa dor e incapacidade funcional, ou seja, o indivíduo não consegue realizar suas atividades devido as dores que sente. Postura incorreta, tracionamentos e levantamento de peso influenciam em seu surgimento, de instalação lenta, seu surgimento pode passar despercebido por muito tempo, e



quando detectada já comprometeu seriamente a área afetada. Em relação aos sintomas, o mais comum é dor com formigamento e sensação de queimadura. De início ela era associada somente ao trabalho, porém passou a ser conhecida em qualquer atividade que se realize movimentos repetitivos, como jogar vídeo game ou tocar algum instrumento (AIRES, 2017).

Assim como a LER as DORT também são causadas por movimentos repetitivos porém seu diagnóstico deve indicar que a origem foi o trabalho e costuma afetar regiões de pescoço, braços, punhos. Para que ocorra o diagnóstico se faz necessário uma vistoria no local de trabalho para comprovar a existência da tríade que determinar a DORT, conhecida como “lesão – nexo – incapacidade”. A doença gera dores, cansaço, inchaço, formigamento ou sensação de choque e até mesmo perda dos movimentos na região afetada levando ao baixo desempenho profissional ou afastamento de seu posto de trabalho (BRASIL, 2012).

Para prevenção dessas doenças existe a medicina do trabalho, ela busca manter a integridade física e mental dos trabalhadores cuidando do ambiente e dando orientações, realizando atividades educativas para melhora das condições trabalhistas. O objetivo não é apenas prevenir acidentes e doenças, mas sim promover a saúde e trazer uma melhor qualidade de vida, gerando uma boa relação entre trabalhador e ambiente de trabalho (AIRES, 2017).

2.1 Ergonomia

A palavra ergonomia vem do grego e significa estudo das leis de trabalho, acredita-se que ela exista desde os tempos pré-históricos, mesmo não se tendo o conhecimento científico que se tem hoje, pois o homem adaptava o meio em que vivia para facilitar e melhorar as condições do seu dia a dia. No século XIX com o surgimento de maquinários e cargas horárias extensivas surgiu um interesse em investigar a fundo o impacto que o trabalho causava na saúde do trabalhador, interesse esse que se expandiu para diversos países. A ergonomia foi oficializada em 1949 na Inglaterra, mas só foi realmente reconhecida no ano seguinte. A partir

daí diversos estudos foram surgindo objetivando sempre melhorar as condições do trabalho para que os trabalhadores fossem mais produtivos e satisfeitos com seu emprego. Com o passar dos anos a ergonomia foi evoluindo, e cada dia mais se valoriza a saúde do trabalhador, pois se reconhece que, quanto melhor ele está no ambiente de trabalho mais produtivo ele fica, e menos absenteísmo ocorre (COSTA e SOARES, 2017).

A base da ergonomia é a inspeção criteriosa da movimentação funcional no ambiente de trabalho, e como isso afeta o funcionário, buscando maneiras de prevenir lesões ou doenças ocupacionais e a melhor atuação possível dele no seu posto. Ela visa não somente a relação do homem com suas máquinas e ferramentas, mas sua interação com o ambiente de trabalho para que se alcance uma melhor qualidade de vida. Pode ser aplicada desde as grandes indústrias até a agricultura, com correto planejamento, e um profissional habilitado os resultados são sempre benéficos, tanto para os empresários, quanto para os funcionários, e com a NR 17 (norma regulamentadora) esse trabalho ficou ainda mais fácil (IIDA, 2005).

2.2 Origem da ginástica laboral

Se tem relatos sobre a aplicação de ginásticas no ambiente de trabalho á muitos anos, por exemplo, na Polônia em 1925 operários davam uma pausa no trabalho e a realizavam para alívio do cansaço. Conhecida como ginastica de pausa, também foi relatada em países como Holanda, Alemanha Oriental e Holanda. No Japão se expandiu após a segunda guerra mundial, tendo sua pratica mantida até recentemente, com reconhecidas melhoras na produtividade das empresas (GOMIDE, 2008).

Na década de 70, com a vinda de executivos japoneses para o Brasil houve incentivo para a realização da prática nas empresas, em 1973 a Federação de Estabelecimento de Ensino superior em Novo Hamburgo se propôs a aplicar exercícios baseados na biomecânica buscando relaxamento, com o intuito de criar um centro de educação física junto a empresas. Em 1978, a federação se juntou com o SESI, aplicando o mesmo programa, porém nomeando-o de ginástica laboral

compensatória, visando aprofundar os estudos nessa área, que ainda era experimental (GOMIDE, 2008; SCHMIDT, 2003).

Como o objetivo da pesquisa era apenas estudar a situação, e o conhecimento das grandes empresas na área era pequeno, a ginástica foi para o esquecimento por um bom período. Somente na década de 80 é que ela começou a retornar, em 1987 houve o reconhecimento da tenossinovite como doença profissional, exigindo melhores maneiras de se enfrenta-la, nesta mesma época foi dado início na busca pela melhor condição de vida para os trabalhadores. A ginástica laboral foi incluída como meio de combater as doenças ocupacionais que surgiam para ajudar no ambiente de trabalho e melhorar as condições dos trabalhadores (POLITO; BERGAMASCHI 2002).

2.3 Conceito e objetivos

A ginástica laboral é diferente da atividade física, pois seus objetivos e práticas se diferem, a primeira visa a prevenção de doenças ocupacionais, sendo feita dentro do ambiente de trabalho, com duração de 8 a 15 minutos, dependendo da empresa pode ser realizada três vezes na semana ou todos os dias, durante a jornada de trabalho, já atividade física é um incentivo a prática de esportes ou exercícios que melhorem a disposição e saúde do indivíduo no dia a dia, não sendo feita no ambiente de trabalho. São várias as atividades que podem ser incluídas na ginástica laboral, como alongamentos, atividades recreativas de leve a moderada intensidade, concentração, coordenação motora tudo isso sendo aplicado por profissional habilitado e de maneira planejada, visando sempre o bem-estar no trabalhador, para reduzir chance de acidentes e melhorar a condição no ambiente de trabalho. Com sua aplicação se reduz riscos de vícios posturais, e deve sempre começar pelo relaxamento dos segmentos periféricos em direção aos centrais, sendo realizado a cada três ou quatro horas de trabalho (GOMITE, 2008).

A aplicação se divide em quatro tipos, ginastica laboral preparatória que é realizada antes de iniciar a jornada de trabalho com exercícios que estimulem a



corrente sanguínea e aqueça os músculos, trazendo mais energia ao trabalhador, a segunda é a compensatória, feita durante o expediente para espantar os sinais de cansaço e evitar possíveis dores devido aos movimentos realizados, o objetivo é trazer novas energias e disposição para o trabalhador. A terceira é conhecida como ginástica laboral de relaxamento, feito ao fim do expediente, ideal para aliviar o estresse acumulado durante o dia, feita com alongamentos e controle da respiração para que o corpo entenda que o dia chegou ao fim. O quarto tipo de ginástica é a corretiva realizada quando o estresse dos músculos já atingiu um nível muito elevado, causando grande desconforto, deve-se trabalhar pernas, braços e principalmente a coluna (FERREIRA e SANTOS, 2013).

2.4 Motivos da baixa adesão

Como se sabe a GL é feita para promoção da saúde no ambiente de trabalho, e no início de sua aplicação, normalmente ocorre adesão por parte dos funcionários, porém com o passar do tempo, isso vai diminuindo, chegando ao ponto de não ter mais ninguém interessado em fazê-la. A dúvida que surge é porquê esses funcionários deixam a prática, ou ainda, porque muitos não aceitam sequer iniciar as atividades. Alguns autores dizem que essa baixa adesão se dá a falta de planejamento do profissional para sua aplicação, ou o desinteresse dos trabalhadores, não reconhecendo sua importância, e a grande capacidade de trazer melhorias ao ambiente. Mesmo com evidências dos benefícios da GL, funcionários e empresários ainda apresentam um sentimento de rejeição por ela devido à realização durante o horário do expediente, mesmo sabendo o que é, e para que ela serve, porém não gostam de realizá-la, outros até dizem que ela não é eficaz, e somente atrasa o trabalho. Outro fator que pode se destacar é a falta de reconhecimento dos funcionários com o profissional que a aplica, pois nem mesmo tem conhecimento da formação que o mesmo teve para estar ali passando aquelas atividades. Mas de tudo que pode interferir o que mais atrapalha a adesão a atividade é o próprio trabalho, pois devido à alta demanda, queixam-se de atrasar o serviço levando ao acúmulo do mesmo (TEIXERA et al. 2016).

A falta de motivação e conhecimento prejudicam e muito e para melhorar essa condição é necessário que o empresário tenha conhecimento da importância desta atividade no ambiente de trabalho, e que ele transmita essas informações para o funcionário, isso pode ser feito através de palestras, onde todos irão tirar suas dúvidas e compreenderem a importância da GL (LIMA, 2004).

2.5 Benefícios

Todo trabalhador necessita estar de boa saúde para desempenhar bem o seu papel na empresa, pois a jornada de trabalho é extensa e cansativa, e muitas vezes isso leva ao surgimento de estresse, dores e até mesmo doenças, causando o afastamento do funcionário de seu posto de trabalho. Para evitar essas situações existe a GL, técnica que traz inúmeros benefícios tanto ao funcionário quanto para a empresa (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008)

Após a implantação da GL a produtividade costuma aumentar, acidentes são reduzidos pois ocorre uma melhora na concentração e disposição dos trabalhadores e absenteísmo também reduz, benefícios esses voltados para a empresa, já para os trabalhadores eles são ainda maiores, pois a condição física melhora, o psíquico fica mais ativo e o convívio social também apresenta melhora. O surgimento de doenças ocupacionais reduz, as dores posturais ou devido aos movimentos repetitivos também são eliminadas, trazendo mais disposição e eficiência ao trabalhador (LOPES; NOGUEIRA; MARTINEZ, 2008).

Com todos os benefícios que a GL traz a condição psicológica do funcionário melhora, pois ele adquire autoestima e reduz a ansiedade fazendo com que ele saiba lidar com os aspectos positivos e negativos do seu posto, apresenta maior disposição no dia a dia e empenho em suas tarefas, fazendo-as com mais rapidez e melhor qualidade, também ajuda no trabalho em equipe. Outra grande vantagem da prática é a prevenção de LER e DORT que são os principais motivos para ausência do trabalho, reduzindo falhas e melhorando a produção (FERREIRA e SANTOS, 2013).

2.6 Qualidade de vida

A qualidade de vida é o nível das condições básicas do ser humano, que envolvem o bem estar físico, mental e social. Para que ela ocorra corretamente o indivíduo deve ter hábitos saudáveis, alimentação adequada, relacionamentos saudáveis e tempo para o lazer. Com a correria do dia a dia o tempo para lazer está ficando de lado, as pessoas trabalham demais, e por conta disso acabam desenvolvendo transtornos físicos e psíquicos, e estes interferem grandemente na qualidade de vida de cada um. Com a expansão do mercado muitas empresas se preocupam mais com a produção do que com o bem estar do funcionário, e não percebem que isso eles acabam adoecendo, se afastando do trabalho, e reduzindo a linha de produção. Quando ocorre preocupação com a qualidade de vida do empregados, ações para que ela melhore são implantadas, e isso faz com que os mesmos tenham mais ânimo e concentração para o serviço, aumentando a produção (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A motivação para a execução das tarefas no ambiente de trabalho está diretamente ligada a sua satisfação com o mesmo, ou seja, quando o empregado está satisfeito com o ambiente e com seu próprio trabalho ele o fará com maior disposição e atenção, porém, cada indivíduo tem suas necessidades, e para satisfazer o coletivo é necessário uma boa gestão, que respeite o funcionário e o faça sentir-se parte importante da empresa (CHIAVENATO, 2004).

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Foi realizado um levantamento bibliográfico no período de Abril a Agosto de 2019, com pesquisas nas bases de dados online Scielo e Google Acadêmico, revistas digitalizadas e livros da biblioteca da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva (FAIT), com análise dos itens encontrados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Freitas-Swerts e Robazzi (2014) dizem que dentro da ergonomia se tem a ginástica laboral, exercícios realizados dentro do ambiente de trabalho, em seu estudo realizado em uma instituição de ensino superior com 30 trabalhadores mostrou que a GL reduz as alterações físicas apresentadas porém não apresentou melhora significativa no estresse ocupacional diagnosticado, já no estudo de Gondim et al. (2009) com 22 funcionários de um hospital público de fortaleza, foi detectado que todos os participantes notaram mudanças positivas em seu cotidiano laboral, inclusive na redução de estresse ocupacional e melhora na qualidade de vida.

Albuquerque et al. (2005) mostrou em seu estudo que a GL nem sempre beneficia o trabalhador como dizem, pois, as atividades chegam a ser impostas pelas empresas desagradando o funcionário, trazendo estresse e irritação. Assim como no estudo de Soares (2005) que relata a ocorrência de queixas da exposição que a GL traz devido a alguns exercícios. Já no estudo Soares, Assunção e Lima (2006) que avaliaram a aderência ao programa de GL em uma agência de telemarketing, notaram que a falta de organização por parte das empresas prejudica a execução e aceitação ao programa, pois muitos conheciam os benefícios e a necessidade de realiza-la, mas não o faziam devido o próprio trabalho.

Grande et al. (2013) avaliaram 190 trabalhadores do setor administrativos com a realização de GL 3 vezes na semana, porém não apresentaram variações significativas na condição de saúde dos funcionários. Porém em outro estudo de Grande et al. (2013) com 172 trabalhadores houve a melhora no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos funcionários. Assim como no estudo de Couto e Paschoal (2012) com 130 trabalhadores de diferentes instituições do Distrito Federal, e perceberam também que quanto mais pessoas participavam da GL, menos frequentes eram as queixas e instalações de doenças.

Candotti et al. (2011) estudaram 116 funcionários de um banco com a aplicação da ginástica laboral, detectaram que houve um incentivo a pratica de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho, além da melhora na qualidade de vida dos mesmos. Já no estudo de Grande, Silva e Parra (2014) com 20

trabalhadores não houve melhora significativa, e alguns pacientes apresentaram ganho de peso e conseqüentemente alterações na pressão arterial.

Ferracini e Valente (2010) estudaram 15 funcionários do setor administrativo de um hospital aplicando a prática de GL três vezes por semana, durante 24 semanas, ao final do estudo os participantes apresentaram redução das dores musculoesqueléticas durante a jornada de trabalho que se mantinham após o encerramento. Assim como no estudo de Borges et al. (2009) com 67 alunos de uma universidade de São José dos Campos, que além dos benefícios físicos também mostraram maior disposição para estudar.

Amorim et al. (2015) analisaram uma empresa têxtil buscando verificar benefícios da GL aos colaboradores e organizações, percebendo que ela melhora a produtividade e a qualidade de vida, assim como no estudo de Grande et al. (2011) com 332 trabalhadores, onde notou-se que aqueles que eram adeptos a GL tinha uma melhor qualidade de vida e maior facilidade para prática de exercícios físicos diários. Alencar e Matias (2010) disseram que os benefícios da GL não são bem elucidados pela literatura, porém mostram que a pratica de exercício físico tem impacto extremamente positivo na vida de todas as pessoas inclusive dos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa realizada pode-se notar que a ginástica laboral traz inúmeros benefícios para os trabalhadores, a grande maioria que a pratica consegue identificar maior disposição e concentração no ambiente de trabalho, também apresentam melhora na qualidade de vida, com redução de estresse e estímulo a prática de exercícios físicos. Os empresários também conseguem identificar melhora na produção e diminuição do absenteísmo, conseqüentemente trazendo melhores retornos financeiros para as empresas, pois um funcionário feliz trabalha melhor, falta menos e produz mais.

É importante destacar que quando ela é forçada, ou seja, os funcionários a realizam sem vontade ela acaba prejudicando, pois traz o estresse para o momento, o que não é o objetivo. Isso mostra a necessidade de se informar melhor os funcionários sobre a importância da mesma e o quanto ela pode ser benéfica.

Diante de todos os benefícios que a ginástica laboral apresenta o indivíduo praticante consegue melhorar sua qualidade de vida exponencialmente, as atividades realizadas muitas vezes se estendem para o seu dia a dia, levando a prática de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho, trazendo mais saúde e bem estar ao trabalhador.

6. REFERÊNCIAS

AIRES A. A. S. **Doenças relacionadas ao trabalho e suas consequências na atenção à saúde**. 2017. 26 f. Monografia - Universidade federal de minas gerais - curso de especialização estratégia saúde da família. Belo Horizonte – MG. 2017.

ALBUQUERQUE, A.; et al. Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 8. p. 71-86. 1 dez. 2005.

ALENCAR, T. A. M.; MATIAS, K. F. S. Princípios Fisiológicos do Aquecimento e Alongamento Muscular na Atividade Esportiva. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. v. 16. p. 230-234. 2010.

AMORIM C. B.; et al. A importância da ginástica laboral. Anais. **I Encontro nacional de gestão ambiental**. 2015.

ARAÚJO J.H.E. **Ginástica laboral e ergonomia: Considerações sobre essa temática**. 2007. 29 f. Monografia. Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas. Campinas – SP. 2007.



BONFATTI R. J. VASCONCELLOS L. C. F. FERREIRA A. P. Ergonomia, desenvolvimento e trabalho sustentável: um olhar para a saúde do trabalhador. **Rev Bras Med Trab.** v 15. n 3. Pag. 257-66. 2017.

BORGES A. B. et al. Avaliação do programa saúde ocupacional aplicado aos alunos de dentística. **Ciência Odontológica Brasileira.** v. 12. p. 59-63. 2009.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho** : lesões por esforços repetitivos (LER) : distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort) / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_trabalho_ler_dort.pdf> Acesso em 20 de junho de 2019.

CANDOTTI C. T. et al. Effect of labor gymnastics on the motivation for the practice of regular physical activity. **Revista Baiana de Saúde Pública.** v. 35. p. 3. 2011.

CHIAVENATO I. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

COSTA L. L. SOARES S. S. **Análise ergonômica do trabalho em diferentes setores de um supermercado.** 73 f. 2017. Monografia. Centro Universitário católico Salesiano. Lins – SP. 2017.

COUTO P. R. PASCHOAL T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento.** v. 30. p. 585. 2012.

FERRACINI, G N. VALENTE F. M. Presença de sintomas musculoesqueléticos e efeitos da ginástica laboral em funcionários do setor administrativo de um hospital público. **Revista Dor.** v. 11. p. 116-119. 2010.

FERREIRA K. S. SANTOS A. P. Os benefícios da ginástica laboral e os possíveis motivos da não implantação. *Revista Educação Física UNIFAFIBE*, Ano II. n. 2. p. 56-72. dezembro/2013.



FRANCISCO W. G. MEDEIROS A. P. Análise ergonômica: estudo de caso do depósito de uma empresa de materiais de construção da grande Florianópolis. **Rev. DApesquisa**. v 11. n 15. 2015.

FREITAS-SWERTS F. C.T; ROBAZZI M. L. C. C. Efeitos da ginástica laboral compensatória na redução do estresse ocupacional e dor osteomuscular. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. v 22. n 4. Pag 629-36. jul.-ago. 2014.

GOMIDE A. L. **Ginástica laboral**. 2008. 53 f. Monografia. UNISALESIANO. Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium. Lins – SP. 2008.

GONDIM K. M. ; et al.. Avaliação da prática de ginástica laboral pelos funcionários de um hospital público. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**. v. 10. p. 95-102. 2009.

GRANDE A. J. ; SILVA V. ; PARRA S.A. Efetividade da ginástica laboral na aptidão física: estudo randomizado não-controlado. **Einstein (São Paulo)**. v. 12 p. 55-60. 2014.

GRANDE A. J. et al . Determinants of quality of life at workplace: clusterrandomized controlled trial. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**. v. 19. p. 328-332. 2013.

GRANDE, A. J. ; et al . Comparação de intervenções de promoção à saúde do trabalhador: ensaio clínico controlado randomizado por cluster. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**. v. 15. p. 27-37. 2013.

GRANDE, A. J. ; et al . Comportamentos relacionados à saúde entre participantes e não participantes da ginástica laboral.. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**. v. 13. p. 131-137 2011.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.
LIMA, G. D. **Ginástica laboral: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica**. Jundiaí-SP: Sextante, 2004.

LOPES, T. C. E.; NOGUEIRA, E. J, MARTINEZ, M. R. L. Influência da ginástica laboral em funcionários que trabalham com telemarketing. Efdeportes: **Revista Digital**. Buenos Aires: Ano 13, n.124, set, 2008.



MARQUES A. et al. A ergonomia como fator determinante no bom andamento na produção: estudo de caso. **Rev. Anagrama: Rev. Científica Interdisciplinar da Graduação**. v 1. n 1. Set/Nov. 2010.

NEVES et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**. v. 16. nº 2. Rio de Janeiro. Abr./Jun. 2017.

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

RIBEIRO L. A.; SANTANA L.C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**. vol 02, nº 02, p. 75-96. Jun. 2015.

SCHMIDT, A. et. al. **Ginástica laboral: uma ferramenta para a melhora da qualidade de vida do trabalhador**. In: Pré-conbrace sul e encontro de coordenadores dos cursos de educação física da região sul, 2003. Pato Branco: CBCE, FADEP, 2003.

SACHUK M. I. ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**. v. 14. n. 1. p. 53-66, 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. v. 31. n. 114. Pag. 149-160. 2006.

SOARES, R.G. Da dor ao riso: a relação de serviço entre saber fazer e saber atender. 2005. Dissertação. Escola de Engenharia de Produção. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte – MG. 2005.

TEIXEIRA G. M. et al. Ginástica laboral: compreendendo a baixa adesão pela óptica do funcionário. **Fisioterapia Brasil**. v 17. n 1. 2016.