

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Vilma Alves Gomes

GINÁSTICA LABORAL NA PREVENÇÃO DE LER/DORT

Belo Horizonte

2013

Vilma Alves Gomes

GINÁSTICA LABORAL NA PREVENÇÃO DE LER/DORT

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Orientador(a): Livia de S. P. Errico

Belo Horizonte

2013

GINÁSTICA LABORAL NA PREVENÇÃO DE LER/DORT

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Orientador(a): Livia de Souza P. de Errico

Aprovado em 08 de julho de 2013.

BANCA EXAMINADORA

Dionéia Paula Bodevan de Sousa

Orientador – Faculdade de Educação da UFMG

Livia Pancrácio de Errico de Souza_

Orientador – Faculdade de Educação da UFMG

Solange Cervinho Bicalho Godoy

Orientador – Faculdade de Educação da UFMG

RESUMO

Analisando o trabalho moderno, observa-se a preocupação demasiada no aumento da produtividade e as empresas acabam esquecendo as necessidades, possibilidades e as limitações do ser humano. Muitos postos de trabalho exigem a permanência do trabalhador numa atitude estática, seja sentado ou de pé, e também funções que exigem trabalho dinâmico de certos grupamentos musculares, ocasionando doenças ocupacionais.

O objetivo deste projeto é identificar as queixas dos funcionários da Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnológica da Universidade Federal de Minas Gerais relativas a incidência de dores musculoesqueléticas, o grau de fadiga mental e as condições ergonômicas do ambiente de trabalho. Como forma de avaliação será utilizado um questionário.

Palavras-chave: Ginastica Laboral, Lesões por Esforços Repetitivos, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, Qualidade de Vida.

SUMÁRIO

1. Introdução	6
1.1. Modelos indicadores para investigação da qualidade de vida no trabalho.....	7
1.2 A ginastica laboral, conceito e importância.....	14
2 . Objetivo.....	15
3. Método	16
3.1. Atividades.....	16
4. Custo Inicial com o Programa Ginástica Laboral.....	16
5 Questionário a ser Aplicado.....	17
6. Referências Bibliográficas,.....	20

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Peres (1999), junto com os avanços tecnológicos, surge também a preocupação em implantar modelos ergonômicos para prevenir problemas de saúde para a classe trabalhadora. Nesse contexto, é possível dizer que quanto mais conforto ergonômico os profissionais receberem, maior será a produtividade na empresa, pois, um ambiente de trabalho favorável e com subsídios que ofereçam qualidade de vida aos profissionais é importante para o desempenho e resultado nas organizações.

A preocupação com a ergonomia do colaborador no ambiente de trabalho, pode ser uma estratégia para que a organização renove as formas de trabalho e eleve, ao mesmo tempo, a satisfação do pessoal e a produtividade. A meta alcançada pela organização ao oferecer melhores condições de vida aos seus funcionários é um ambiente mais humanizado e com maior comprometimento nos setores de trabalho(PERES, 1999).

Salerno (2000) também enfatiza a necessidade do ambiente de trabalho estar adequado às suas características e necessidades do trabalhador. Para ele, tal necessidade é notória, pois, à medida que a sociedade evolui as pessoas reclamam por melhores condições de trabalho e vida, almejando por bem-estar e satisfação no trabalho, no ambiente doméstico. Além disso, à medida que o trabalho evolui e se torna mais dependente da técnica, como consequência, ocorre maior desgaste físico e psíquico nos trabalhadores. Isto acontece em função das exigências impostas pelas ocupações profissionais e aumenta de forma assustadora o número de acidentes e de doenças ocupacionais(VILELA, 2004).

Para Yozo (1996), toda instituição ou organização é um conjunto sociocultural bastante complexo e que tem a estrutura do processo de trabalho um papel preponderante para a saúde e bem estar de seus colaboradores. Atualmente o ser humano passa a maior parte do seu tempo inserido na estrutura organizacional onde trabalha e leva todas as suas potencialidades e limites para dentro deste ambiente. Nesse contexto, Yozo (1996, p. 23), salienta que “a qualidade de vida no trabalho favorece o desenvolvimento dos

indivíduos, das instituições, organizações, empresas e da sociedade no seu conjunto”.

Dessa forma, como ressalta Lima (2003) a saúde no ambiente de trabalho, é resultado das características individuais como práticas de saúde, crenças, atitudes, valores e hereditariedade. Estas características individuais interagem com os recursos do ambiente, tanto na dimensão física, quanto psicossocial. Desta situação decorre o papel da empresa de facilitador do bem estar do trabalhador.

Assim as práticas de saúde e recursos individuais do trabalhador corresponde aos fatores ocupacionais e não-ocupacionais na saúde e bem-estar deste indivíduo, enquanto a empresa, define fatores físicos, como a segurança e fatores psicossociais que se trata da cultura e clima do ambiente de trabalho (MUNGIOLI, 2005).

Além disso, a qualidade de vida está diretamente relacionada ao trabalho, mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo, uma vez que uma faz parte da outro e ambos se completam. A satisfação representa uma relação entre qualidade de vida dentro e fora do trabalho (LIMA, 2003).

1.1 Modelos indicadores para investigação da Qualidade de Vida no Trabalho.

Segundo Detoni (2001), os modelos de investigação acerca da qualidade de vida no trabalho são diversos e foram construídos com o objetivo de investigar as situações em que os trabalhadores viviam no ambiente de trabalho. Tais modelos oferecem um referencial para a avaliação da satisfação dos colaboradores, cada um destacando algumas categorias e instrumentos que influenciam na qualidade de vida nas situações do trabalho. Dentre os modelos desenvolvidos na literatura tem-se o modelo de Walton, é o de Nasler e Lawer e por fim, o modelo é o de Hackman e Oldhan.

O modelo proposto por Walton, segundo Limongi-França (2004), tem como primeiro indicador de qualidade de vida no trabalho a compensação justa e adequada, referindo-se a uma remuneração devida ao cargo e atividades desenvolvidas, com o partilhamento dos ganhos de produtividade combatíveis com mercado. O segundo critério desse modelo refere-se às condições de

trabalho, a jornada de trabalho deve ser justa, adequada, bem como, ambiente físico precisa ser, seguro, saudável e livre de condições insalubres.

O terceiro critério do modelo de Walton contempla o desenvolvimento de competências como autonomia, conhecimento acerca de todos os processos de trabalho.

Quanto ao quarto critério, oportunidade de crescimento e segurança, engloba o crescimento e desenvolvimento pessoal e as perspectivas de aumento salarial e de progressão, com garantia de estabilidade. O quinto critério do modelo de Walton é integração social. Nesse caso, verificada pela ausência de preconceitos, relacionamentos internos saudáveis e senso comunitário.

O segundo modelo que descreve os indicadores de qualidade de vida no trabalho é o proposto por Nasler e Lawer. Esse segundo modelo é explicado por Limongi-França (2004), o qual fundamenta a qualidade de vida no trabalho em quatro aspectos distintos.

De acordo com Limongi-França (2004), esses quatro aspectos são: 1) a participação e envolvimento de todos os níveis hierárquico na busca por soluções de problemas bem como na tomada de decisões na organização; 2) reestruturação do trabalho por meio da melhoria contínua de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; 3) inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e 4) otimização do ambiente de trabalho para permitir que o trabalho seja mais compatível com as necessidades individuais e mais produtivo para a organização.

Este modelo aponta que quanto mais a organização proporciona qualidade de vida no ambiente de trabalho, satisfeitos e motivados os trabalhadores se sentirão e, consecutivamente, produzindo mais. Contudo, caso isto não aconteça, ela terá profissionais insatisfeitos, desmotivados, indispostos que, por conseguinte, irão produzir menos.

Quanto ao modelo proposto por Hackman e Oldhan, Limongi-França (2004) explica que este é dividido em dimensões relacionadas à distribuição dos cargos e promoções, que refletem nas condições psicológicas do trabalhador. Esses aspectos psicológicos podem afetar nos resultados pessoais e de produção, depois oferecem recompensas intrínsecas que

produzem a satisfação na função que executa e auto-motivam os indivíduos para o trabalho, interferindo na qualidade de vida no trabalho.

Tais dimensões que Hackman e Oldhan se referem, são, 1) variedade de habilidades; 2) identidade da tarefa; 3) significado da tarefa; 4) autonomia; 5) retroação do próprio trabalhador; 6) retroação extrínseca e 7) inter-relacionamento(LIMONGI-FRANÇA 2004).

Esses três modelos de indicadores de qualidade de vida no trabalho, apresentam algumas similaridades nos seus princípios como a importância da autonomia, das relações interpessoais, das oportunidades de crescimento e desenvolvimento e da redução dos níveis hierárquicos. Estes princípios demonstram a importância da empresa valorizar os seus trabalhadores, dando condições físicas e psicológicas para que eles possam desenvolver suas atividades de forma saudável e em sintonia com seus objetivos.

A análise ergonômica (AET) é uma outra forma de estudo que permite uma abordagem mais aprofundada e completa sobre a situação de trabalho que se deseja analisar. Salerno (2000) apresenta a AET como uma ferramenta eficaz para a discussão das condições do trabalho, partindo da hipótese lógica de que o foco da apreciação da qualidade de trabalho é o próprio trabalho. Assim deve se dar menos ênfase para a relação entre estratégias e objetivos da produção e as ações dos trabalhadores, focalizando, entre outras coisas, nas condições de trabalho, na carga de trabalho, no ritmo, nas penalidades e sofrimento.

De acordo com Santos (2001) cabe ao gestor a responsabilidade de identificar as situações críticas de trabalho do ponto de vista ergonômico, para a realização de qualquer estudo. Portanto, a análise ergonômica de um posto de trabalho consiste na pesquisa detalhada de variáveis pertinentes gerando hipóteses e soluções para os problemas e suas causas. Análise esta feita por um profissional da área da saúde.

Tanto os modelos que propõem indicadores para investigação da qualidade de vida no trabalho, quanto a avaliação ergonômica surgem como ferramentas auxiliares para a identificação e prevenção das doenças do trabalho, denominadas de LER/DORT(Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho).

Provavelmente, essas doenças já existiam antes, mas não eram consideradas como relacionadas ao trabalho, nem tampouco ocorriam em grande número. Muitas delas provavelmente se enquadravam no imenso rol das doenças desconhecidas. À medida que passaram a ser diagnosticadas e notificadas na Previdência Social, tomaram vulto social, chamando a atenção de diversos trabalhadores e suas entidades sindicais, que passaram a reconhecer inúmeros casos antes anônimos (Ministério da Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos, 2001). Observa-se, portanto, que as doenças ocupacionais são as que estão diretamente relacionadas à atividade desempenhada pelo trabalhador ou às condições de trabalho às quais ele está submetido (REPORTER BRASIL, 2007).

Vários são os fatores associados ao trabalho que influenciam o aparecimento das doenças ocupacionais, tais como a repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas, o esforço físico, a invariabilidade de tarefas, a pressão mecânica sobre determinados segmentos do corpo, o trabalho muscular estático, impactos e vibrações. Além desses fatores destaca-se também a intensificação do ritmo, ou o aumento da jornada diária, bem como a pressão por produção e a dificuldade crescente que os trabalhadores encontram para controlar o seu processo de trabalho (ROCHA, 2003).

Este ambiente de trabalho inadequados, predispõe as alterações físicas e psicológicas no indivíduo como, por exemplo, a sensação de peso dos membros, fadiga, dor, redução da força e capacidade funcional. A perda de controle dos movimentos devido ao uso excessivo e/ou inadequado das estruturas ósteo-musculares, que acaba por configurar causa altos índices de estresse, da baixa produtividade, acidentes no trabalho, afastamentos, níveis elevados de insatisfação e absenteísmo, entre outros (VENÂNCIO et al, 1997).

Atualmente as empresas buscam aumentar a sua produção de modo a manter uma situação mais competitiva no mundo globalizado e exigente em que se vive. Estas mesmas empresas intensificaram a pressão organizacional, o tempo de jornada de trabalho e o nível de exigências sobre os seus colaboradores fazendo com que o processo de trabalho e o nível de exigências passem dos limites podendo levar o trabalhador ao estresse total. Diante disso, a qualidade de vida no trabalho é um ponto vital, não apenas como forma de

realização pessoal e profissional, mas também em toda sua essência, assim, despertando em alguns gestores a importância de se adotar medidas de prevenção para as doenças ocupacionais (MENDES; LEITE, 2004).

A adoção de medidas de prevenção para as doenças ocupacionais são necessárias, mas, ainda é vista como sinônimo de gastos por muitas empresas que mantêm ambientes e rotinas inadequadas à saúde dos empregados. Mas o trabalho de prevenção não se pauta somente na utilização de mesas e cadeiras ergonômicas e descanso para os pés. Tem que haver a conscientização de que os custos representam de fato, investimentos que garantem o retorno de um empregado saudável e produtivo.

Dentro dessa linha de pensamento é que funciona o programa de atividades físicas ou ginásticas no ambiente de trabalho, pois, a prática de exercícios de alongamento e flexibilidade que estimulam a coordenação motora e ativação dos sistemas orgânicos, induz a melhoria do desempenho funcional e promove a saúde dos trabalhadores (LIMA, 2003).

Outro aspecto muito importante é que, após o trabalhador começar a fazer sessões de atividades físicas durante sua jornada de trabalho, ele é estimulado a adquirir esse hábito também durante o seu tempo livre, inclusive com a participação dos familiares. Isso representa alguns benefícios, sendo que se destaca a mudança no estilo de vida. Assim observa a melhora nos hábitos alimentares, a redução da ingestão de bebidas alcoólicas, diminuição do consumo de cigarro. Desta forma se alcança a melhora da qualidade do sono, do lazer, pois há distribuição qualitativa do tempo, de forma disciplinada e organizada (LIMA, 2003).

A ginástica laboral surgiu em 1925 como ginástica de pausa para operários, inicialmente na Polônia, depois na Holanda, Rússia, Bulgária, Alemanha Oriental e em outros países, na mesma época. No Japão foi implantada pela 1ª vez em 1928 com os trabalhadores dos correios. (POLITO, 2002) A ginástica laboral é um repouso ativo, que aproveita as pausas regulares durante a jornada de trabalho para exercitar os músculos correspondentes e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho, tendo como objetivo a prevenção da fadiga (POLITO, 2002). Como o próprio nome sugere a ginástica laboral se caracteriza por uma

atividade desenvolvida no ambiente de trabalho, atuando de maneira preventiva e terapêutica através de exercícios que vão compensar as estruturas utilizadas durante a função e ativar outras.

No Brasil, as primeiras manifestações de atividades físicas entre funcionários foram em 1901, mas a ginástica laboral teve sua proposta inicial publicada em 1973. Algumas empresas começaram a investir em empreendimentos com opção de lazer e esporte para os seus funcionários, como a Fábrica de Tecidos Bangu a pioneira e o Banco do Brasil, com a posterior criação da Associação Atlética do Banco do Brasil (CONFEEF, 2005).

A introdução da Ginástica Laboral (GL) passou a ser comum nos ambientes de trabalho, ocupando um grande espaço dentro das iniciativas de prevenção propostas pelos diferentes profissionais que atuam na saúde do trabalho. As corporações mais modernas já perceberam que é muito importante buscar um diferencial capaz de atenuar os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades laborais e é nessa perspectiva que a Ginástica Laboral surge como um instrumento para promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador. (PEREIRA, 2001).

Além de proporcionar maior rendimento e produtividade, a GL também ocasionará um menor gasto com saúde, menor ocorrência de afastamentos, melhor integração entre funcionários, maior satisfação no trabalho e principalmente melhora da qualidade de vida dentro e fora do trabalho. De acordo Mendes e Leite (2004, p. 75), “a prática de exercícios físicos de menor intensidade e duração, mas feita de forma periódica, são capazes de induzir melhorias orgânicas que propiciam bem-estar ao indivíduo”.

Por fim, Lima (2003) fala da melhoria da saúde, uma vez que a GL poderá diminuir ou eliminar o uso de certos medicamentos, diminuir problemas posturais, cardíacos, respiratórios dentre outros, além do controle de peso, diabetes, colesterol, pressão arterial. Há ainda, segundo o autor, , vantagens como a melhora da disposição para o trabalho e a redução dos casos de doenças. Portanto a GL traz diversos benefícios, e estes merecem atenção especial.

Um grande incentivador e promotor da Ginástica Laboral no Brasil é o Serviço Social da Indústria/SESI, o qual coordena vários programas e ações

nesta área (LIMA, 2003). Destaca-se, conforme Portal Sesi¹, que este o Serviço Social da Indústria (SESI), foi o primeiro a demonstrar importância quanto à saúde do trabalhador, implantando o programa de Ginástica na Empresa. O primeiro programa de Ginástica Laboral (GL) promovido pelo Sesi começou no ano de 1998, em Santa Catarina, na cidade de Blumenau. Conforme o Portal Sesi (2013), atualmente a GL tem uma abrangência de mais de 1304 empresas por todo território nacional, tendo, em média, 554,8 mil trabalhadores que fazem uso desse benefício.

Em uma pesquisa realizada pela Deloitte Touche Tohmatsu revelou que mais de 70% das empresas brasileiras possuem algum tipo de programa de ginástica voltada para a qualidade de vida no trabalho. No trabalho intitulado “Benchmarking de Gestão do Capital Humano”, a ginástica laboral aparece em segundo lugar na preferência dos empresários, com 57,97%, perdendo apenas para cursos e palestras que atingiu 82,61% (BISPO, 2003).

Uma empresa de gestão e assessoria de eventos Esportivos e Qualidade de Vida Empresarial foram contratadas para realizar avaliações físicas nos departamentos da NET S.A. As avaliações consistiam na medição da força das mãos e flexibilidade dos colaboradores. O resultado foi que 70% dos avaliados tiveram boa performance de força, mas no teste de flexibilidade 85% dos avaliados estavam com escores insuficientes no âmbito da saúde. Com estes resultados foi implantado o programa de ginástica laboral com aulas de cinco minutos em cada período (manhã, tarde, noite), três vezes por semana, com temas técnicos para cada aula, a fim de desenvolver uma metodologia para a prevenção de DORT/LER e melhoria da qualidade de vida.

Após a implantação, foi feita a primeira avaliação dos resultados. Notou-se que o aspecto motivacional foi importante e substancial, segundo as pesquisas; 82% dos participantes disseram que melhorou o ambiente de trabalho; 68% disseram que diminuiu o stress e as dores. (MARCHESINI, 2002).

O quadro abaixo mostra a relação custo-benefício para algumas empresas que adotaram o programa. Observe que houve diminuição com afastamento ao trabalho e conseqüentemente redução no número de acidentes de trabalho.

¹ <http://sesi.org.br>

Aplicabilidade do Programa de Ginastica Laboral e o retorno financeiro para as empresas.

Empresa	Nº de Funcionário	Redução de Despesas por Afastamento	Gastos anuais com trabalhadores após a implantação do Programa Ginastica Laboral
Autopeças	850	80%	R\$ 788.437,92
Gráfica Ltda.	350	45%	R\$ 283.296,15
Banco S/A	750	62%	R\$ 531.470,96
Comunicação Ltda.	1.000	20%	R\$ 77.880,00

Fonte: Movimento Esporte Qualidade de Vida Ltda. (Gimenes, 2002).

1.2 A ginástica laboral, conceito e importância

De acordo com Venâncio et al (1997), a saúde do trabalhador está diretamente relacionada com a organização, com o ambiente de trabalho e com o estilo de vida, ou seja, as condições laborais, o clima organizacional, fatores internos e externos ou o conjunto deles.

É nesse contexto que Lima (2003), conceitua a ginástica Laboral (GL) 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, p. 34).

A ginástica laboral contribui ainda para o desenvolvimento de ações que proporciona a melhora das relações interpessoais que influenciam o nível da motivação para o trabalho, pois além de quebrar a rotina do trabalho auxilia na melhora da autoestima. A cooperação entre os colegas de trabalho, o comprometimento com a empresa, além do aparecimento de novas lideranças são outros benefícios que podem ser imputados à inclusão da ginástica no conjunto das atividades laborais.

Vale dizer que ao melhorar a saúde física e psíquica dos trabalhadores a ginástica contribui para a redução do absenteísmo e das despesas com exames e tratamentos médicos.

Um programa de Ginástica Laboral, por meio da instituição de pausas, proporciona a quebra de possíveis vícios posturais, descanso visual e auditivo e descontração do ambiente de trabalho. Este programa por sua vez pode estar relacionado à redução da incidência de acidentes de trabalho e à prevenção da fadiga muscular. As vantagens descritas acima apontam para a positiva relação de custo benefício para patrões e trabalhadores no que se refere aos investimentos na saúde dos trabalhadores, apontam também para a diminuição do número de acidentes de trabalho, e prevenção da fadiga muscular (RESENDE, 2006).

Neste sentido, a implantação de um programa de Ginástica Laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida, e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa. O mais convincente dos argumentos, que se pode utilizar para demonstrar que a atividade física constitui um importante instrumento de promoção da saúde e da produtividade, é que vale a pena praticar exercícios físicos regularmente, em virtude dos benefícios comprovados cientificamente (POLETTTO, 2004).

É inquestionável a importância de se manter um estilo de vida saudável para que as pessoas consigam o seu bem-estar. Realmente, doenças como as citadas anteriormente podem ser evitadas observando-se alguns cuidados com a saúde. Além disso, uma pessoa saudável produzirá mais no seu trabalho, entretanto é preciso evitar um discurso de que o estilo de vida, somente, garante a saúde do trabalhador. É um desafio para as empresas a capacitação para o oferecimento de programas, produtos e sistemas que efetivamente ajudem as pessoas a mudarem seus comportamentos. (CONFEEF, 2005).

2. OBJETIVO

Identificar as queixas dos funcionários da Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnologia (CTIT) relativas à incidência de dores musculoesqueléticas, o grau de fadiga mental e as condições ergonômicas para então implantar o programa de ginastica laboral.

3. MÉTODO

Este é um projeto de intervenção a ser desenvolvido na Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnológica (CTIT) de uma Universidade Federal de Minas Gerais para avaliar a necessidade de implantação do Programa de Ginástica Laboral.

A Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnológica atua na gestão do conhecimento científico e tecnológico, exercendo, entre outras atividades concernentes à disseminação da cultura de propriedade intelectual, ao sigilo das informações sensíveis, à proteção do conhecimento e à comercialização das inovações geradas na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

A Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnológica tem em seu quadro 34 funcionários com idades entre 20 a 56 anos, sendo a maioria com carga de 40 horas semanais, com atividade principal de digitação.

3.1 Atividades

Etapa 1- Reunião com a diretoria da CTIT para esclarecimentos sobre o programa que será implantado, enfatizando o que é o programa, seus benefícios, objetivos e metas a serem alcançadas.

Etapa 2- Aplicação de Questionário Semiestruturado que visa oferecer todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação (XAVIER, 2013).

Etapa 3- Seleção dos profissionais que atuarão com os funcionários;

Etapa 4 - Realizar a divulgação do programa por meio de cartazes e folders (e outros possíveis meios de comunicação), onde apresentaremos o programa aos funcionários, motivando a participação e esclarecendo dúvidas com relação à implantação e desenvolvimento do programa.

Etapa 5- Após 06 meses de implantação do programa, os trabalhadores passarão por exames ambulatoriais, comparando os dados atuais com os anteriores.

4. Custo inicial com o programa Ginástica Laboral

Aplicação do questionário – em torno de R\$60,00 com material de escritório.

Bolsita para execução das atividades da ginástica laboral – em torno de R\$1.500,00 mensais.

5. QUESTIONÁRIO A SER APLICADO

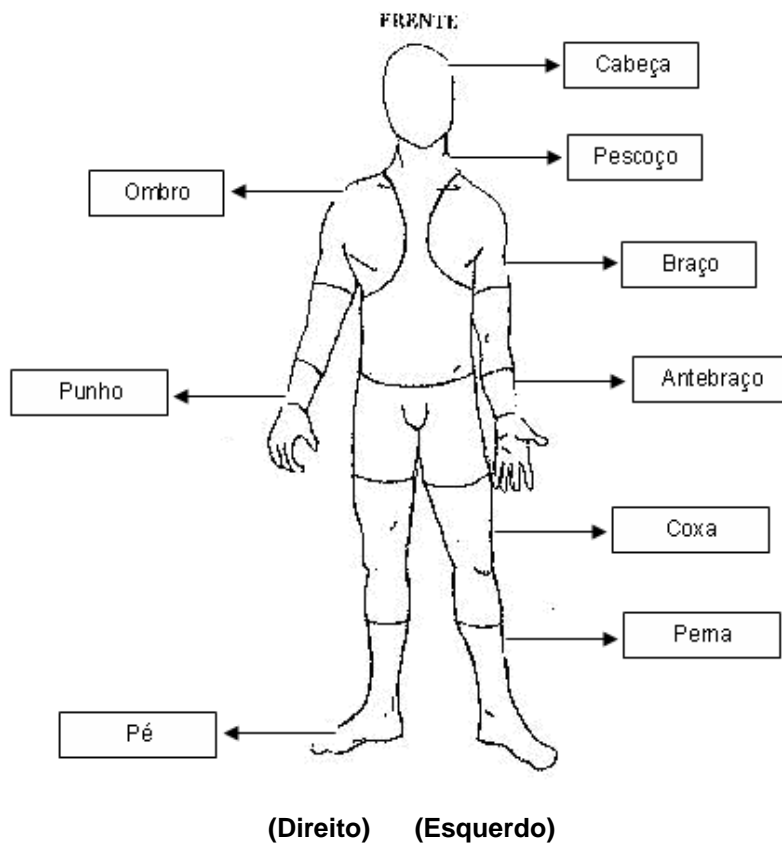
Prezado Trabalhador.
Descreva aqui a sua opinião sobre qual(ais) atividade(s) que mais traz(em) desconforto para ser(em) executada(s) e as sugestões para melhorar ou eliminar o problema. Usar o verso da página para maiores comentários.
Este questionário não é obrigatório, mas sua opinião sobre seu trabalho É MUITO IMPORTANTE. Solicitamos que você preencha o quadro de informações abaixo e responda o que melhor representa sua opinião com relação aos diversos itens apresentados.
É essencial, identificar o setor a qual você pertence.
NÃO COLOQUE o seu nome no questionário. As informações são sigilosas e servirão para o trabalho que está sendo desenvolvido pela Ergonomia. Obrigada.

DADOS:

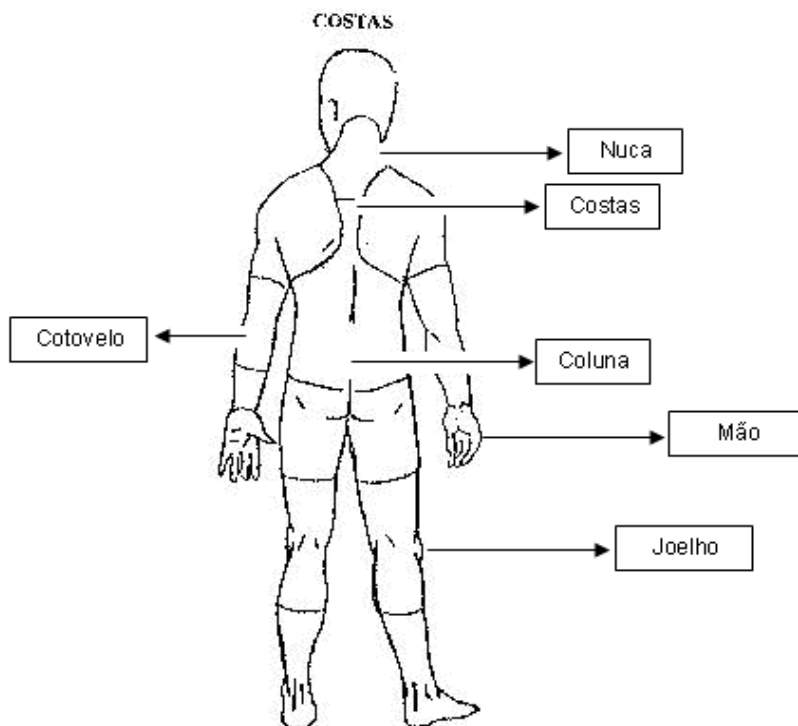
Data de nascimento: / / Sexo: Idade:
Setor:
Cargo Atual: Tempo no cargo atual:
Tempo de empresa:
Atividades que desenvolve:
Você ainda estuda? Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Escolaridade: 1 ^o grau <input type="checkbox"/> 2 ^o grau <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/>
Qual o seu horário de trabalho?
Qual o seu horário de intervalo?

Você sente dores em alguma parte do corpo? () SIM () NÃO

Em caso positivo assinale sobre o nome do local da dor (nas figuras):



Lado
Marcar com um "X" qual o lado do desconforto.
Caso seja em ambos os lados, marque-os.



Explique **o que você** faz durante o trabalho que **ocasiona dor** no local assinalado e qual a **freqüência e hora da dor (es)**:

Local da dor	O que você faz que sente dor?	Freqüência	Hora da dor
		()	()
		()	()
		()	()

LEGENDA:

Freqüência
(1) De 1 a 2 vezes por semana
(2) De 2 a 4 vezes por semana
(3) Cerca de 1 vez por dia
(4) Muitas vezes por dia
(5) Todo o dia (o dia inteiro)

Hora da dor
(1) Primeira hora de trabalho
(2) Segunda hora de trabalho
(3) Terceira hora de trabalho
(4) No final da jornada de trabalho
(5) Durante toda a jornada de trabalho

a) Você faz hora extra?

() Sim

() Não

Se sim, com qual frequência? _____

b) Na sua opinião, há sobrecarga de trabalho?

() Sim

() Não

c) Você executa alguma outra atividade na empresa que esteja especificado no seu cargo?

() Sim

() Não

d) Os ruídos aos quais você está exposto lhe causam desconforto?

() Sim

() Não

e) O seu ambiente de trabalho lhe causa estresse?

() Sim

() Não

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BISPO, P. Ginastica laboral: uma atitude saudável: Disponível em. <<http://www.com.br/2003/05.htm>>. Acesso em 24 de abril de 2013.

BRASIL, Ministério da Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. LER/DORT: dilemas, polêmicas e dúvidas/Ministério da Saúde, Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas, Área Técnica de Saúde do Trabalhador; elaboração de: I. Maeno, Maria; II Almeida, Ildeberto Muniz de; III. Martins, Milton Carlos; IV. Toletto, Lúcia Fonseca de; V. Papaelli, Renata; VI. Silva, João Alexandre Pinheiro. 24p.:il 0 (Série A. Normas e Manuais Técnicos, nº104).

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA. Ginástica laboral: definindo os campos de atuação. In: *Revista E.H.*, Rio de Janeiro, ano V, n.18, p. 20-27. Nov./2005.

DETONI, Dimas José. Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústrias. Florianópolis: UFSC, 2001.

LIMA, Valquíria de. Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCHESINI, C. E. *REVISTA MACKENZIE*, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 33-46, 2002.

MENDES RA, LEITE N. Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. Barueri, SP: Manole, 2004.

MUNGIOLI, Maria C. P. Qualidade de vida: globalização. *Revista Sinergia*. V. 1, n. 5, março, São Paulo, 2005.

PEREIRA, S.V. *Contribuição do programa de ginástica na empresa (SESI-SC) na mudança de estilo de vida dos participantes e na melhoria das relações interpessoais nas organizações*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

PEREIRA, L. S. S. Avaliação de Programa de Ginástica Laboral e Desempenho funcional, natal/2003.

PERES, C. C. Ações de fiscalização preventiva de LER/DORT na área do comércio. In: IX Congresso Brasileiro de Ergonomia, 1999, Salvador, Anais.

POLETTO S. S.; AMARAL F. G. Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral. *Revista CIPA*, n.297, p.50-59, 2004.

POLITO, E. *Ginástica Laboral: teoria e prática*. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Sprint, 2002.

REPORTER BRASIL. Disponível em:

<<http://reporterbrasil.org.br/2007/08.htm>>. Acesso em 13 de abril de 2013.

RESENDE, T. B. M. *Efeitos da Ginástica Laboral em funcionários de teleatendimento*. PUC Betim, Minas Gerais: 2006.

ROCHA, C. S. *Análise ergonômica do trabalho da equipe de limpeza de uma universidade particular*. 2003. 101 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia) – Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

SALERNO, Mario Sérgio. Análise ergonômica do trabalho e projeto organizacional: Uma discussão comparada. *ABERPRO*, Rio de Janeiro, v. 1, n. especial, p.45-97, Jan. 2000.

SANTOS, N. Antropotecnologia, a ergonomia dos sistemas de produção. Curitiba: Gênese, 2001.

SESI. Programa ginástica na empresa. Disponível em: <<http://sesi.org.br>>. Acesso em: 6 de junho de 2013.

VENÂNCIO, Maria Aparecida Dias et al. Programa Ginástica na Empresa: a busca da qualidade de vida no trabalho. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 1997.

VILELA, L. V. O. & ASSUNÇÃO, A. A. *Os mecanismos de controle da atividade no setor de tele atendimento e as queixas de cansaço e esgotamento dos trabalhadores. Cadernos de Saúde Pública*, v. 20, n. 4, p. 1069-1078. 2004.

YOZO, R. Y. 100 Jogos para grupos: uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas. São Paulo: Ágora, 1996.