

BENEFÍCIOS ADVINDOS DA ERGONOMIA E DA PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL

Mário Reis Carvalho Neto¹

RESUMO: O trabalho ininterrupto pode provocar problemas nas esferas física, psicológica e social para os empregados. A competitividade nos vários setores acaba por exigir a produtividade; em decorrência, o profissional, por um lado se empenha para a consecução dos objetivos da empresa, por outro, esquece-se de sua própria saúde. Danos são causados à saúde em geral e os afastamentos para tratamento são uma constante. Sob esta ótica, a Ergonomia e a Ginástica laboral, como parte de um plano fisioterapêutico, se configuram como grandes aliadas aos trabalhadores para minimizar os danos que se apresentam à sua saúde. Assim, o objetivo deste artigo é fazer uma revisão de literatura acerca dos benefícios advindos da Ergonomia e da prática Ginástica Laboral. Para tanto, a metodologia escolhida foi a revisão de literatura, em que a construção o texto se deu através da consulta às bases de dados e outros textos relacionados ao tema em questão. Os resultados evidenciaram que a ergonomia estuda, desenvolve e aplica regras e normas que viabilizam a organização do trabalho de modo que seja compatível com as características físicas e psíquicas do funcionário. A ginástica laboral também tem se mostrado como favorável no ambiente de trabalho de modo a contribuir para a melhoria das condições psíquicas e sociais dos funcionários. Conclui-se que a Ergonomia e a Ginástica Laboral, quando implementadas, promovem a melhoria da qualidade da saúde dos funcionários.

Palavras-chave: Ergonomia. Ginástica Laboral. Benefícios. Saúde do trabalhador. Fisioterapia.

ABSTRACT: Uninterrupted work can cause problems physical, psychological and social spheres for employees. The competitiveness in the various sectors ends up demanding productivity; as a result, the professional, on the one hand, strives to achieve the company's objectives, and on the other, forgets about his own health. Damage is caused to health in general and leaves of absence for treatment are a constant. From this point of view, Ergonomics and Gymnastics, as part of a physiotherapeutic plan, in the workplace are configured as great allies for workers to minimize the damage to their health. Thus, the objective of this article is to conduct a literature review of the benefits derived from Ergonomics and Gymnastics in the Workplace. To do so, the methodology chosen was a literature review, in which the construction of the text was done by consulting databases and other texts related to the theme in question. The results showed that ergonomics studies, develops and applies rules and standards that enable the organization of work in a way that is compatible with the physical and psychological characteristics of the employee. Gymnastics in the workplace has also been shown to contribute to the improvement of the psychological and social conditions of the employees. It is concluded that Ergonomics and Gymnastics in the workplace, when implemented, promote the improvement of the quality of health of the employees.

Keywords: Ergonomics. Laboral Gymnastics. Benefits. Occupational Health. Physiotherapy.

¹ Graduação em Fisioterapia, pela Universidade de Vassouras. Especialização em Traumatologia Ortopédica com ênfase Hospitalar, pelo Centro Universitário Newton Paiva. Especialização em Fisioterapia do trabalho e Ergonomia pela AVM (2012); Especialização em Fisioterapia Esportiva, pela UFMG. Mestrado em Gerontologia, pela Universidad Europea del Atlántico.

1 INTRODUÇÃO

O cenário econômico requer das empresas competitividade. Associado a isso tem-se, muitas vezes, trabalhadores que se dedicam horas ininterruptas para a consecução desse objetivo. Surgem daí vários problemas nos campos físico, psicológico e social. A busca de uma solução urge e está embasada no aumento de despesas médicas, hospitalares, faltas ao trabalho, absenteísmo, aposentadorias precoces, que acabam por interferir na qualidade de vida do trabalhador e na produtividade (BARBOSA; JÓIA, 2021).

Nesse contexto, a Ergonomia e a Ginástica Laboral são uma estratégia viável de se evitar ou minimizar os danos causados à saúde do trabalhador, promovendo melhorias nos campos físico, psicológico e social. Ainda, “a regulamentação do fisioterapeuta nesta área possui uma importância singular, devido ser um membro da equipe de saúde com sólida formação científica, que atua no desenvolvimento de técnicas de prevenção, avaliação, tratamento e reabilitação” (RIBEIRO, 2017, p. 3).

Assim é que, cada vez mais, as empresas estão se preocupando com a qualidade de vida no trabalho no que concerne aos seus trabalhadores e estão buscando apoio na Ergonomia e na Ginástica Laboral, uma vez que atuam na recuperação do desgaste físico e mental decorrente das rotinas, melhora a qualidade da produção, otimização do tempo e de recursos, diminuição de acidentes de trabalho além de resultados positivos no âmbito social e pessoal, conforme afirmam Lesme *et al.* (2011).

Baú e Klein (2010) afirmam que um profissional especializado em fisioterapia do trabalho é fundamental nos dias atuais, sobretudo em áreas como a ergonomia e biomecânica, em conjunto com uma equipe multidisciplinar. Sua atuação busca a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e o resultado desta intervenção é uma melhora no desempenho e na produtividade no trabalho.

A Ergonomia, de acordo com Pimenta *et al.* (2020), apresenta uma característica peculiar que é a adaptação do posto de trabalho e ambiente às características do trabalhador. Desta maneira, a análise ergonômica do trabalho busca conhecer o funcionamento e as situações laborais de forma que se torne possível a compreensão de seus determinantes, isto é, configura-se como forma de entender as exigências do trabalho e as dificuldades apresentadas pelos trabalhadores.

A Ginástica Laboral “apresenta-se como uma estratégia de melhorar a qualidade de vida do trabalhador” (SERRA; PIMENTA; QUEMELO, 2014, p. 201) e consiste em “um método utilizado nas empresas, de pouca duração, com prática de movimentos de alongamento e relaxamento, é de grande valor no desempenho das ocupações dos funcionários, com mais empenho e eficiência” (BARBOSA; JÓIA, 2021, p. 1).

A relação entre a importância da Ergonomia e da Ginástica Laboral e as influências e perspectivas na qualidade de vida do trabalhador precisam ser avaliadas. Dito isso, o presente estudo advém da necessidade de apontar a importância da inserção da ergonomia e da ginástica laboral nas empresas e os benefícios físicos, psíquicos e sociais que sucedem deste processo.

O objetivo deste artigo, desta forma, é abordar os benefícios advindos da Ergonomia e da prática Ginástica Laboral.

2 FISIOTERAPIA, ERGONOMIA E GINÁSTICA LABORAL

2.1 A Fisioterapia do Trabalho

Baú e Klein (2009) afirmam que em meados de 1998, um primeiro grupo de fisioterapeutas atuantes na saúde do trabalhador se mobilizou para criar a Associação Nacional de Fisioterapia do Trabalho, cujo intuito era organizar e normatizar essa área que apresentava crescimento no Brasil. O Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO) publicou, em 2003, a Resolução 259/03 que reconhecia a área de atuação da Fisioterapia do Trabalho, com foco nos procedimentos em saúde do trabalhador do profissional fisioterapeuta. Gradualmente, outros grupos foram se reunindo e, em 2006, coincidindo com o II Congresso Brasileiro de Fisioterapia do Trabalho (Fisiotrab), realizado em Curitiba/PR, houve a criação da Associação Brasileira de Fisioterapia do Trabalho (ABRAFIT).

O Ministério do Trabalho (MTE), através da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborou a descrição com o código número 2236-60 como especialista fisioterapeuta do trabalho, cujas ações englobam, segundo Baú e Klein (2009):

Avaliação a clientes e pacientes (funções musculoesqueléticas; avaliação ergonômica; qualidade de vida no trabalho); estabelece o diagnóstico fisioterapêutico (coleta dados; solicita exames complementares; interpreta exames; estabelece prognóstico; prescreve a terapêutica; estabelece nexo de causa cinesiológica funcional ergonômica); planeja estratégias de intervenção (define: objetivos, condutas e procedimentos, frequência e

tempo de intervenção; indicadores epidemiológicos de acidentes e incidentes; programas de atividades físicas funcionais; participa na elaboração de programas de qualidade de vida); implementa ações de intervenção (interpreta indicadores epidemiológicos de acidentes e incidentes; implementa ações de conscientização, correção e concepção; analisa fluxo de trabalho; presta assessoria; adequa as condições de trabalho às habilidades do trabalhador; adequa fluxo, ambiente e posto de trabalho; implanta programas de pausas compensatórias; organiza rodízios de tarefas; promove a melhora de performance morfo-funcional; reintegra trabalhador ao trabalho; aplica a ginástica laboral); educa em saúde (propõe mudanças de hábito de vida; orienta clientes, pacientes, familiares e cuidadores; ensina e corrige modo operatório; implementa a cultura ergonômica; desenvolve programas preventivos e de promoção de saúde); gerencia serviços de saúde (elabora critérios de elegibilidade; elabora projetos; elabora e avalia processos seletivos; supervisiona estágios; analisa custos); executa atividades técnico-científicas; trabalha com segurança; comunica-se (registra procedimentos e evolução de clientes e pacientes; orienta profissionais da equipe de trabalho; emite relatórios, pareceres técnicos, atestados, laudos de nexo de causa laboral). (BAÚ; KLEIN, 2009, p. 5-6).

Nesse sentido, a atuação o fisioterapeuta no ambiente de trabalho promove melhorias na qualidade de vida do trabalhador, ficando na recuperação e manutenção de sua saúde. Ademais, ajuda a promover a segurança no ambiente de trabalho.

2.2 Ergonomia

Durante muitos anos do século XIX exigia-se a adaptação do homem ao posto de trabalho, máquinas, ferramentas, a todo material de trabalho já existente, sendo o indivíduo visto apenas como meio de produção.

Condutas como estas geraram ao longo dos anos aumento de patologias relacionadas ao trabalho, estresse ocupacional, aposentadoria precoce, absenteísmo, diminuição da produtividade e maiores custos para as empresas (LESME *et al.*, 2011).

Segundo Poletto (2002),

O ritmo excessivo de trabalho, postura inadequada, esforço físico, movimentos repetitivos e condições físicas inadequadas dos postos de trabalho causam tensões no corpo. Estas condições desencadeiam grandes males à saúde e podem ser responsáveis pelo afastamento temporário ou até pela invalidez permanente dos trabalhadores. As tensões ainda podem ocasionar falta de atenção ao trabalho, caminho direto para baixa produtividade e acidentes de trabalho (POLETTTO, 2002, p. 3).

Buscando a minimização e/ou eliminação dos custos humanos e sobrecargas do trabalho, o cumprimento dos objetivos e metas de organização, a ergonomia surge, aliando-se a outras vertentes como engenharia, psicologia, antropometria, fisiologia, etc,

objetivando abordar a relação do homem com o labor em sua totalidade (SILVA, 2016). Também se dá ênfase ao fato de que a ergonomia apresenta uma relação custo benefício favorável, de modo que quando se investe em condições adequadas aos funcionários, os afastamentos por motivos de doenças ocupacionais podem ser evitados (PIMENTA *et al.*, 2020).

A definição de ergonomia adotada pelo International Ergonomics Association – IEA, uma federação composta por quarenta e duas organizações de ergonomia no mundo, em 2000, é referência internacional:

A ergonomia é a disciplina científica que visa a compreensão fundamental das interações entre os seres humanos e os outros componentes de um sistema, e a profissão que aplica princípios teóricos, dados e métodos com o objetivo de otimizar o bem-estar das pessoas e o desempenho global dos sistemas. Os profissionais que praticam a ergonomia, os ergonomistas, contribuem para a planificação, concepção e avaliação das tarefas, empregos, produtos, organizações, meios ambientes e sistemas, tendo em vista torná-los compatíveis com as necessidades, capacidades e limites das pessoas (FALZON, 2007, p.5).

De acordo com Feiber (2010), a ergonomia é definida como um conjunto de informações e tecnologias que adéqua as condições de trabalho com as características do homem minimizando qualquer efeito nocivo e maximizando a produtividade.

A Associação Internacional de Ergonomia (IEA) divide a ergonomia em três domínios de especialização, sendo:

Ergonomia física: aborda as respostas do corpo humano às cargas física e psicológica, como o manuseio de materiais, o arranjo físico de estações de trabalho, as demandas do trabalho e os fatores repetição, vibração, força e postura estática, relacionada com as lesões musculoesqueléticas (DORT).

Ergonomia cognitiva: refere-se aos processos mentais, como percepção, atenção, cognição, controle motor e armazenamento e recuperação de memória; também analisar como eles afetam as interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Exemplos: carga mental de trabalho, vigilância, tomada de decisão, desempenho de habilidades, erro humano, interação ser humano-computador e treinamento.

Ergonomia organizacional ou *macroergonomia*: relacionada com a otimização da estrutura organizacional, como o trabalho em turnos, a programação de trabalho, a satisfação no trabalho, a teoria motivacional, a supervisão, o trabalho em equipe, o trabalho à distância e a ética (ARAÚJO, 2007).

Conforme afirma Araújo (2007), o objetivo geral da ergonomia é permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, incluindo aspectos relacionados à organização do trabalho, condições ambientais dos postos de trabalho, equipamentos utilizados, mobiliário, transporte e descarga de materiais.

Durante toda a fase produtiva, o corpo humano sofre alterações decorrentes dos esforços aos quais é submetido. Vale ressaltar que, além destas alterações, todas as funções do corpo humano são fortemente influenciadas pelo processo degenerativo do envelhecimento (POLETTTO, 2002).

Implantar a ergonomia é promover o bem-estar do trabalhador, estimulando mudanças no estilo de vida dentro e fora da empresa, bem como a conscientização de hábitos de vida saudável.

Assim como a sociedade, a ergonomia também passa por transformações, portanto, não basta definir programas de intervenção para melhorar o rendimento e qualidade de vida, é necessário rever leis e adequação destas leis à realidade laboral de cada empresa.

O estresse e o excesso de trabalho podem variar desde mudanças no humor, ansiedade, irritabilidade e descontrole emocional até doenças psíquicas. Geralmente, o estresse é causado por sobrecarga de tarefas e ausência de pausas para descanso e exercícios físicos. Ativar os músculos com exercícios diários, mesmo os de relaxamento, é um bom começo para se livrar do estresse.

De acordo com Araújo (2007), a implantação da ergonomia está diretamente relacionada a melhora da qualidade de vida dos funcionários, pois:

- Elimina-se a dor ou desconforto na realização do trabalho;
- O trabalhador deixa seu trabalho sem fadiga excessiva, podendo ser cidadão nas horas que está fora da empresa;
- Trabalhando-se num sistema adequado de revezamento de turnos, seu sono será pouco prejudicado, bem como seu repouso será preservado;
- Sua imagem corporal e aparência, embora não dependam só desse fator, não sofrem o desgaste precoce, consequência comum dos trabalhos não ergonômicos;
- Garante-se uma boa mobilidade e um bom estado de saúde para as atividades de vida cotidianas;

- Previnem-se os tratamentos médicos e a dependência de medicamentos, próprios dos transtornos músculo-esqueléticos crônicos e dos distúrbios mentais;
- Preserva-se a capacidade de trabalho do cidadão, o que é um dos itens mais importantes na tendência atual de aposentadoria em idades mais avançadas;
- As soluções ergonômicas sabidamente melhoram as relações pessoais, sendo uma forma importante de solução de alguns tipos de conflitos, próprios das relações de trabalho;
- E numa abordagem mais atual, a Ergonomia se preocupa também com a questão da qualidade de vida no trabalho (aqueles fatores que, uma vez presentes na atividade laborativa, são os responsáveis pelo gostar do trabalho), repercutindo-se então em pelo menos três itens do domínio psicológico (sentimentos positivos, auto-estima e ausência de sentimentos negativos), bem como contribuindo para a saúde mental.

2.3 Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral teve sua origem no Japão, em 1928, e era aplicada diariamente a funcionários das empresas de correios, com o objetivo de socialização, descontração e manutenção da saúde, assim proporcionando melhoras na qualidade de vida. Após a II Guerra Mundial, a prática foi disseminada pelo país, tendo como resultado 1/3 dos trabalhadores japoneses praticando esta atividade (ARAÚJO, 2007).

Serra, Pimenta e Quemelo (2014) referenciam que o início da ginástica laboral em empresas multinacionais no Brasil se deu em 1969 pelos executivos nipônicos na Ishikawajima do Brasil Estaleiros S.A., no Rio de Janeiro.

No mundo todo, a inatividade é marca registrada entre a grande maioria dos indivíduos entre 30 e 60 anos. Mais do que 50% da maioria dos funcionários da maioria das empresas não pratica atividade física, sendo que o sedentarismo é um dos maiores fatores de risco cardiovascular (POLETTTO, 2002).

Mudar o estilo de vida, de sedentário para ativo, em relação à atividade física, ocorre na medida em que os indivíduos conhecem os benefícios físicos, psicológicos e sociais e se sentem únicos e responsáveis por cuidar da sua própria saúde.

Segundo Silva (2004, p. 2):

Ginástica Laboral é a prática de exercícios físicos específicos, durante o trabalho, onde exercícios de relaxamento e alongamento muscular terão a finalidade de prevenir doenças ocupacionais, como distúrbios

osteomusculares em desenvolvimento (encurtamento e estiramentos musculares, tendinites, lombalgias, L.E.R., D.O.R.T.s, entre outras), e manutenção do bem-estar físico e mental por meio de suas atividades variadas. A Ginástica Laboral consiste em exercícios específicos realizados no próprio local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica.

Para Martins (2001), são exercícios efetuados no próprio local de trabalho, com sessões de cinco, 10 ou 15 minutos, tendo como principais objetivos a prevenção das LER/DORT e a diminuição do estresse, através dos exercícios de alongamento e de relaxamento.

Seguindo a mesma ideia, Oliveira (2006) destaca que a Ginástica Laboral compreende exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento, realizados em diferentes setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal prevenir e diminuir os casos de LER/DORT.

Além de prezar pela saúde do trabalhador, promover a socialização e ludicidade, a prática da ginástica nas empresas consiste em exercícios físicos de alongamentos e relaxamentos da musculatura e das articulações, proporcionando a flexibilidade e o fortalecimento de estruturas que sofrem maior sobrecarga ou estresse durante o trabalho.

A ginástica laboral está suprindo, ao menos em partes, esta necessidade de um "espaço de liberdade", de uma quebra de ritmo, na rigidez e na monotonia do trabalho. Além disto, a organização do trabalho ataca primeiro e maciçamente a vida mental dos indivíduos. O desgaste neste aspecto é bem maior devido a todo o esforço para manter-se sob controle. Assim ao começarem a participar da ginástica, os trabalhadores descobrem que é um momento, talvez o único do dia. Onde podem ser eles mesmos de forma integrada, expandindo o corpo, a mente e o espírito. É possível, então, relaxar e abrir mão do autocontrole, livres de risco de acidentes, erros e tensão decorrentes. Podem sair das posturas automatizadas, conversar com seus colegas e desligar das pressões aliviando o stress. A ginástica laboral preenche também uma carência de atenção e valorização das pessoas, sendo percebida como uma diferença da empresa para com elas e um sinal de humanização do ambiente de trabalho. Hoje parece dispensável relacionar atividade física e promoção de saúde (OLIVEIRA *et al.*, 2007, p. 1).

As modalidades de Ginástica Laboral são classificadas pelo horário em que são realizadas e pelo objetivo a que se destinam. De acordo com Poletto (2002), pode-se classificar a Ginástica Laboral em:

a) *Ginástica Laboral de Compensação*: são exercícios físicos realizados durante as pausas da jornada de trabalho, interrompendo a monotonia operacional e executando

exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos e às posturas inadequadas frente ao posto de trabalho.

b) *Ginástica Laboral Preparatória*: conjunto de exercícios físicos realizados antes do início do horário de trabalho, objetivando preparar o funcionário para sua tarefa, aquecendo os grupos musculares que irão ser solicitados, melhorando a oxigenação; busca despertar o corpo e a mente para a jornada que está iniciando.

c) *Ginástica Laboral Corretiva*: destinada a indivíduos com deficiências morfológicas não-patológicas, aplicada a um número restrito de pessoas que apresentam a mesma característica postural, objetivando alongar os músculos que estão curtos e encurtar aqueles que estão alongados, restabelecendo o antagonismo muscular.

d) *Ginástica Laboral de Manutenção*: aplicada para a manutenção do equilíbrio morfológico, composta normalmente por exercícios aeróbicos e é executada antes da jornada de trabalho, durante o intervalo para o almoço, ou até mesmo após o expediente, com duração de 30 a 60 minutos.

e) *Ginástica Laboral de Relaxamento*: é baseada em exercícios de relaxamento, normalmente realizada após o labor, objetivando oxigenar as estruturas musculares envolvidas na tarefa diária.

f) *Ginástica Laboral de Descontração*: podendo ser realizada em qualquer horário da jornada de trabalho, objetiva descontração, socialização, integração entre os funcionários além de motivar e promover a quebra da monotonia.

Como se pode perceber, há vários formatos de programas de ginástica laboral. No entanto, a escolha de determinado tipo deve levar em consideração a realidade de cada empresa. Deste modo, o programa de ginástica laboral deve ser desenvolvido somente depois de uma avaliação criteriosa dos fatores do ambiente de trabalho e individual dos trabalhadores (OLIVEIRA *et al.*, 2007).

A organização do trabalho ataca constantemente a saúde emocional e física dos indivíduos e, com estresse decorrente do cotidiano do trabalhador, o objetivo de atingir esse equilíbrio emocional torna-se cada vez mais distante. A ginástica laboral é uma alternativa que as empresas vêm adotando como um meio de atuar na prevenção e no combate ao estresse, já que a atividade física auxilia o indivíduo na reorganização de ideias e, através da quebra da rotina faz com que o funcionário relaxe e o ambiente de trabalho

torne-se mais agradável. Oliveira (2007), no entanto, faz uma observação muito importante:

É de grande importância prática e teórica não levar em consideração o aumento de produtividade de uma empresa, baseando-se só pela Ginástica Laboral, mas, sim, por um conjunto de atributos que envolvem a ginástica, a ergonomia, a produtividade, os benefícios e o investimento em mão-de-obra (OLIVEIRA, 2007, p. 45).

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 (OLIVEIRA, 2007).

2.4 Benefícios

Os benefícios fisiológicos, psicológicos e sociais da prática da ginástica laboral, de acordo com Pagliari (2002) e Oliveira *et al.* (2007), são:

a) Benefícios Fisiológicos:

- Aumento da circulação sanguínea, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do lactato, agente causador da fadiga muscular;
- Melhoria da mobilidade e da flexibilidade das articulações;
- Diminuição das inflamações, dos traumas e das tensões musculares, reduzindo a incidência de DORTs;
- Melhoria da postura, diminuindo esforços desnecessários durante a execução das tarefas;
- Melhoria da qualidade de vida.

b) Benefícios Psicológicos:

- Favorece a mudança da rotina;
- Reforça a autoestima;
- Mostra a preocupação da empresa com seus funcionários;
- Melhora a capacidade de concentração no trabalho.

c) Benefícios Sociais:

- Desperta o surgimento de novas lideranças;
- Favorece o contato pessoal;
- Promove a integração social;
- Favorece o sentido de grupo - se sentem parte de um todo;
- Melhora o relacionamento.

d) Benefícios Empresariais:

- Aumento da produtividade;
- Diminuição do número de afastamento do trabalho;
- Diminuição dos casos de LER / DORT'S;
- Diminuição de acidentes de trabalho;
- Diminuição do absenteísmo;
- Melhora do produto final;
- Melhora da imagem da empresa.

De acordo com a literatura, a ginástica laboral ainda reduz as dores nas costas, nos ombros e pescoço, nos membros superiores e membros inferiores, diminui o desânimo, a falta de disposição e a irritabilidade e também contribui para a adoção de hábitos de vida mais saudáveis, alterando o estilo de vida dos participantes, fazendo-os realizar mais exercícios físicos dentro e fora da empresa.

A prevenção da saúde do trabalhador é mais importante do que a prevenção do maquinário das empresas já que é o trabalhador quem atua efetivamente junto ao maquinário.

Investir em programas de qualidade de vida; despertar nos colaboradores a necessidade de mudanças do estilo de vida, e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa.

A ginástica laboral, por reduzir a incidência de afastamento do trabalho gera também uma redução de gastos para empresa que é prejudicada quando diminui o número de funcionários, pois automaticamente diminuirá sua produção ou a obrigará a contratar novo funcionário para suprir a necessidade, portanto o custo da ginástica laboral acaba sendo diminuído pela redução de índice de afastamento do trabalho.

É importante, então, que a Ergonomia e a Ginástica Laboral sejam orientadas por um profissional habilitado para a função. No caso, enfatiza-se o profissional fisioterapeuta do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida é um processo dinâmico que precisa ser restabelecido sempre. A implantação da ergonomia e da ginástica laboral inclui os meios de administrar os custos humanos relacionados com acidentes, doenças, absenteísmo, assistência médica, baixa produtividade e qualidade de serviços e produtos, promovendo atividades motivadoras, adaptação de postos, tratamentos no próprio local de trabalho, melhores condições de vida na empresa e fora dela, evidenciando problemas e perspectivas de mudança do ponto de vista do trabalhador e da empresa.

É interessante notar que a ginástica, por si só, não terá resultados significativos, se não houver uma elaborada política de benefícios sociais, além de estudos ergonômicos, da colaboração dos gerentes, dos técnicos de segurança do trabalho, dos médicos ocupacionais, dos fisioterapeutas do trabalho e dos profissionais de recursos humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Josie Helena Esper de. **Ginástica laboral e ergonomia**: considerações sobre essa temática. 29f. 2007. Trabalho (Conclusão de Curso) - Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/328958962/ARTIGO-Ginastica-Laboral-e-Ergonomia-Consideracoes-Sobre-Essa-Tecnica>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

BARBOSA, Rita Viviane Branco; JÓIA, Luciane. **Ginástica laboral, LER/DORT, ergonomia, sedentarismo**. Disponível em: < <https://interfisio.com.br/ginastica-laboral-lerdort-ergonomia-sedentarismo/>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

BAÚ, Lucy Mara; KLEIN, Alison Alfred. O reconhecimento da especialidade em fisioterapia do trabalho pelo COFFITO e Ministério do Trabalho/CBO: uma conquista para a fisioterapia e a saúde do trabalhador. **Rev. Bras. Fisioter.**, São Carlos, v. 13, n. 2, p. 5-6, mar./abr. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbfis/a/Nrk7dBY5c6ctxdscCCcy8Fr/?lang=pt&format=pdf#:~:text=Em%202003%20C%200%20Conselho%20Federal,do%20trabalhador%20do%20profissional%20fisioterapeuta.>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

FALZON, Pierre. **Ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher, 2007.

FEIBER, Fúlvio Natércio. **O ensino de projetos arquitetônicos e o espaço atelier: uma abordagem ergonômica.** 205f. 2010. Dissertação (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/bitstream.o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

LESME, Pedro Alberto Vilamaior *et al.* Análise metodológica sobre a importância da ergonomia e da ginástica laboral e as influências na qualidade de vida do trabalhador rural. In: **VII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica**, 25 a 28 out. 2011. Anais Eletrônico VII EPCC - Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar, Maringá: Editora Cesumar, 2011. p. 1-5. Disponível em: < https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-dro_alberto_vilamaior_lesme.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2021.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Ginástica laboral no escritório.** Jundiaí, SP: Fontoura, 2001.

OLIVEIRA, Amanda Souza *et al.* Ginástica laboral. **Revista Digital**, Buenos Aires, ano 11, n. 106, Março/2007. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd106/ginastica-laboral.htm>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. A Importância da Ginástica Laboral na Prevenção de Doenças Ocupacionais. **Revista de Educação Física**, Sorriso, n. 139, p. 40-49, Dez./2007. Disponível em: <<http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ginastica-laboral-prevencao.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

328

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel. **A prática da ginástica laboral.** 3. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.

PAGLIARI, Paulo. Ginástica laboral. **Revista Consciência**, Palmas, v. 16, n. 2, p.19-30, jul./dez. 2002.

POLETTTO, Sandra Salete. **Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas.** 146f. 2002. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: < <http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/Sandra.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

PIMENTA, Bruna Dalcin *et al.* Análise ergonômica do trabalho em um restaurante situado no interior do Rio Grande do Sul. **Tecno-Lógica**, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 53-57, fev./jul. 2020. Disponível em: < <https://online.unisc.br/seer/index.php/tecnologica/article/view/13767>>. Acesso em: 15 dez. 2021.

RIBEIRO, Doriléia Cristina do Amaral; SOUZA, Flaviano Gonçalves Lopes de. **A importância da fisioterapia juntamente com a ergonomia no ambiente de trabalho: revisão**

bibliográfica. 14f. 2017. Trabalho (Conclusão de Curso) – Pós-Graduação em Ergonomia, Faculdade FASERRA, Manaus. Disponível em: <https://portalbiocursos.com.br/ohs/data-iiente_de_trabalho_-Yfica.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2021.

SERRA, Maysa Venturoso Gongora Buckeridge; PIMENTA, Lorrana Campos; QUEMELO, Paulo Roberto Veiga. Efeitos da ginástica laboral na saúde do trabalhador: uma revisão da literatura. **Revista Pesquisa em Fisioterapia**, São Paulo, v. 4, n. 3, p. 197-205, dez. 2014. Disponível em: <<https://www5.bahiana.edu.br/article/view>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

SILVA, Daiane Cristina Rodrigues da. **Projeto:** laboral exercício saúde. Ribeirão Preto, 2004. Disponível em: <<http://exerciciosaude.vilabol.uol.com.br/projetolaboral.htm>>. Acesso em: 12 dez. 2021.