

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Escola de Educação Física
Trabalho de Conclusão de Curso II

Ginástica Laboral – Um programa qualificado, elaborado
pensando na permanência na atividade

Raquel Araujo Vianna

De acordo:

Porto Alegre
2009

Raquel Araujo Vianna

Ginástica Laboral – Um programa qualificado, elaborado pensando na permanência na atividade

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Dra. Martha Roessler

Porto Alegre
2009

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	4
	Contextualização.....	4
	Problema.....	4
	Justificativa.....	4
	Objetivos.....	4
	Hipóteses.....	4
2.	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
3.	METODOLOGIA.....	11
	Delineamento da pesquisa.....	11
	Delimitação do universo.....	11
	Instrumentos para a coleta de dados.....	11
4.	PROCEDIMENTOS.....	12
5.	TRATAMENTO DOS DADOS.....	13
6.	DISCUSSÃO E RESULTADOS.....	14
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
8.	REFERÊNCIAS.....	19
9.	ANEXO I (termo de consentimento livre e esclarecido).....	20
10.	ANEXO II (Folder explicativo I).....	22
11.	ANEXO III (Folder explicativo II).....	24
12.	ANEXO IV (Cartaz I).....	26
13.	ANEXO V (Cartaz II).....	28
14.	ANEXO VI (Lista de presença).....	30

1. INTRODUÇÃO

Contextualização

O tema da pesquisa é a permanência em um programa qualificado para a prática de Ginástica Laboral. Foram analisadas duas turmas de industriários, com no máximo 10 pessoas por turma, de uma indústria de Gravatai, Rio Grande do Sul, nos meses de setembro e outubro de 2009.

Problema

Um programa qualificado para Ginástica Laboral, visando à participação do aluno, mantém a permanência no programa?

Justificativa

Com esta pesquisa a graduanda pretende manter a participação dos alunos nas aulas de Ginástica Laboral, já que por sua vivência percebeu que embora no início dos programas o número de participantes seja elevado, com o passar do tempo há um abandono. O abandono pode ter como causa a falta de motivação, falta de tempo para a prática, falta de informações, entre outros. Para esta pesquisa, a ginástica laboral escolhida foi a preparatória, realizada no início do expediente de trabalho durante 10 minutos, duas vezes semanais.

Objetivos

- Verificar a participação dos alunos a um programa qualificado para a prática Ginástica Laboral;

Hipóteses

H₁ _ Com um programa qualificado, elaborado pensando na permanência na atividade, a freqüência nas aulas de Ginástica Laboral será mantida;

H₂ _ Com um programa qualificado, elaborado pensando na permanência na atividade, a freqüência nas aulas de Ginástica Laboral não será mantida;

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A respeito de todos os modismos e da influência das diferentes ideologias e culturas de todas as épocas, uma verdade permanece imutável: o movimento, o exercício físico, é fundamental para o equilíbrio, prevenção e manutenção da saúde humana. (Cañete, 1996).

Hoje em dia é aceito que pessoas fisicamente ativas são mais saudáveis e menos propensas a adoecer do que aquelas que são sedentárias. Isso por que o exercício regular está associado a uma melhora tanto psicológica quanto fisiológica do indivíduo, tais como: sensação de bem-estar, aumento da auto-estima e da autoconfiança, diminuição da pressão sanguínea e do risco de doenças cardiovasculares em geral e de doenças cardíacas coronarianas em particular. (Weinberg e Gould, 2001)

A fadiga também é um fator modificado pela atividade física. Segundo Kolling & Silva, a fadiga é ocasionada principalmente pela atividade muscular voluntária, que se reduz paulatinamente pelo esgotamento dos depósitos de energia química, pela acumulação de metabólicos e pela falha dos mecanismos reguladores. Existem fatores que aceleram a instalação da fadiga, como o calor, a umidade, a altura, o sedentarismo, e outros. Há fatores que a retardam, como o treinamento, o ritmo, a motivação, a eficiência mecânica, a realização dos movimentos de acordo com esquemas conhecidos e outros. Comprovando assim a teoria de que pessoas que praticam atividades físicas são mais saudáveis e sentem maior bem-estar.

Segundo a Grande Enciclopédia Larousse Cultural, o termo “Qualidade” é definido como “aspecto, maneira de ser de um objeto; conjunto das modalidades sob as quais se apresenta; atributo” e também “disposição moral ou intelectual.”. Já Qualidade de Vida é definido como “tudo que contribui para criar condições favoráveis ao desenvolvimento do indivíduo.”.

No mundo do trabalho, a qualidade tem uma conotação mais voltada para a qualidade total e para a qualidade do produto. Com um mercado mais exigente e mais competitivo, as empresas estão buscando cada vez mais a melhoria de seu processo produtivo e a redução dos custos, e isso é facilitado com a implantação de programas de qualidade total (PQT). Esses programas almejam a qualidade e a implementação de mudanças organizacionais que favoreçam o desenvolvimento da tecnologia e do potencial humano.

Pensando então no potencial humano, na década de 1950, alguns pesquisadores estudaram um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo, trabalho e organização. Essa nova técnica foi denominada de qualidade de vida no trabalho (QVT) (Rodrigues, 1994 apud Mendes e Leite, 2004)

“Qualidade de vida no trabalho é a gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sócio-psicológicos e tecnológicos que renovam a cultura e determinam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”. (Fernandes, 1994, in radici, apud Cañete, 1996)

A maior parte dos postos de trabalho exige a permanência do trabalhador numa atitude estática, seja em posição sentada ou de pé. Ao mesmo tempo, o indivíduo costuma realizar determinadas tarefas que exigem trabalhos dinâmicos de certos grupamentos musculares. Assim, é muito frequente que os trabalhadores se queixem de dores e câimbras. (Faria Junior, 1990)

Ainda segundo o autor, o trabalho moderno apresenta um subdesenvolvimento de funções orgânicas, devido a pouca, ou nenhuma solicitação de determinados órgãos. Assim as doenças cardíacas e circulatórias aparecem. Em conclusão, o trabalho moderno apresenta uma tendência em substituir o esforço físico do trabalhador pela automação e pela racionalização, objetivando o aumento da produção, através de um ganho em eficácia. Com isso foi possível diminuir a jornada de trabalho, ainda que às custas de uma maior intensidade do mesmo, acarretando aumento do estresse e da tensão nervosa.

O trabalho muitas vezes degenera a capacidade funcional do ser humano e função de sua excessiva automação e mecanização, e para manter o organismo humano dentro de um processo funcional equilibrado, torna-se necessário produzir diariamente uma compensação que contraste com a deficiência vital que surge da vida sedentária. Conseqüentemente, cabe ao mundo do trabalho buscar alternativas que possibilitem amenizar as deficiências funcionais produzidas pela tarefa laboral dos trabalhadores. Uma possível solução encontrada por várias organizações veio através da prática de atividades físicas por parte de quem trabalha. (Pulcinelli, 1994).

Uma das soluções é a Ginástica Laboral, que é um programa de qualidade de vida e de promoção de saúde, realizada pelos trabalhadores durante o expediente de trabalho. Essa atividade surgiu em 1925 – como uma 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 primeira vez, em 1928, com os trabalhadores do correio, como ginástica laboral preparatória. Após a Segunda Guerra Mundial, o programa se espalhou por todo o país, e hoje, mais de um terço dos trabalhadores japoneses se exercitam nos pátios das fabricas e cantam hinos de suas empresas. No Brasil, a ginástica laboral foi introduzida em 1969 pelos executivos nipônicos da Ishikavajima Estaleiros, uma indústria de construção naval no Rio de Janeiro. (Mendes e Leite, 2004)

Segundo os mesmos autores, a ginástica laboral é planejada e aplicada no ambiente de trabalho durante o expediente. Ela busca criar um espaço, no qual os trabalhadores, por livre e espontânea vontade, exercem várias atividades e exercícios físicos, que são muito mais do que um condicionamento mecanicista, repetitivo e autômato. Portanto, os objetivos da ginástica laboral são a prevenção e a reabilitação das doenças que o trabalho repetitivo e monótono podem acarretar para os trabalhadores.

A ginástica laboral pode ser classificada em: preparatória, compensatória ou de pausa, relaxante, corretiva e de manutenção ou de conservação. (Mendes e Leite, 2004)

- Ginástica Preparatória: é ministrada no começo do expediente do turno em que o empregado trabalha. Normalmente é realizada no posto de trabalho, após o funcionário ter realizado o rápido ritual de entrada, como passar o cartão de ponto. Ela visa o aquecimento, a preparação da musculatura e das articulações que serão utilizadas no trabalho, o que previne acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais.

- Ginástica Compensatória ou de Pausa: é aplicada no meio do expediente ou no horário de pico da fadiga. É uma pausa ativa após 3 ou 4 horas do início do trabalho. Tem como objetivo impedir que se instalem vícios posturais das atividades de vida diária (AVDs) e do ambiente de trabalho. Também objetiva a prevenção da fadiga.

- Ginástica Relaxante: é aplicada no fim do expediente e deve ser iniciada 10 a 15 minutos antes do término do expediente de trabalho. As atividades de relaxamento e de massagem podem ser aplicadas durante a ginástica laboral relaxante.

- Ginástica Corretiva: é classificada conforme o objetivo da execução e visa restabelecer o equilíbrio muscular e articular, utilizando exercícios físicos específicos para alongar os músculos que estão encurtados e fortalecer os que estão enfraquecidos. Destina-se a um grupo reduzido que apresenta a mesma característica postural ou algica, e é realizada fora da sessão comum de ginástica laboral.

- Ginástica de Manutenção ou de Conservação: busca o equilíbrio fisiomorfológico do indivíduo, o que permite manter as funções fisiológicas em níveis adequados. Caracteriza-se por um programa de condicionamento físico que visa prevenir e/ou reabilitar as doenças crônico-degenerativas como diabetes, cardiopatias, obesidade, sedentarismo, doenças respiratórias e outras. Pode ser realizada antes de iniciar o expediente de trabalho, durante o intervalo de almoço, após o expediente ou em outro intervalo equivalente fora do expediente, pois exige maior tempo total de execução. A ginástica laboral de manutenção também é conhecida, no meio administrativo, como *corporate fitness* ou *fitness corporativo*.

Benefícios da ginástica laboral são descritos no site *Saúde em Movimento*:

➤ Fisiológicos

- Possibilita melhor utilização das estruturas osteo-mio-articulares, como maior eficiência e menor gasto energético por movimento específico;
- Promove o combate e prevenção das doenças profissionais;
- Promove o combate e prevenção do sedentarismo, estresse, depressão, ansiedade...;
- Melhora da flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e a resistência, promovendo uma maior mobilidade e melhor postura;
- Promove a sensação de disposição e bem estar para a jornada de trabalho;
- Redução da sensação de fadiga no final da jornada;
- Contribui para a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador;
- Propicia através da realização dos exercícios características preparatórias, compensatórias e relaxantes no corpo humano. Bem como os principais benefícios fisiológicos relacionados ao exercício sobre o sistema cardíaco, respiratório, esquelético, entre outros bem documentados nas evidências científicas.

➤ Psicológicos

- Motivação por novas rotinas;
- Melhora do equilíbrio biopsicológico;

- Melhora da auto-estima e da auto-imagem;
- Desenvolvimento da consciência corporal;
- Combate às tensões emocionais;
- Melhora da atenção e concentração as atividades desempenhadas.

➤ Sociais

- Favorece o relacionamento social e trabalho em equipe;
- Melhoria das relações interpessoais.

➤ Empresariais

- Redução dos gastos com afastamento e substituição de pessoal;
- Diminuição de queixas, afastamentos médicos, acidente e lesões;
- Melhoria da imagem da instituição junto aos empregados e a sociedade;
- Maior produtividade.

Mesmo com todos os benefícios citados, é difícil manter a adesão dos participantes nas atividades físicas. Kolling em um estudo realizado em 1980 constatou que vários fatores podem interferir na permanência constante dos praticantes às sessões de ginástica. Notou-se em algumas empresas a evasão de alguns operários, tendo como prováveis causas: a inibição dos próprios operários, falta de manejo de grupo pelos monitores, repetição constante dos mesmos exercícios, remanejamento interno de pessoal na empresa, falta de sistematização do trabalho motivador, reformulações internas por parte da empresa e filosofia de trabalho inerente à empresa. Weinberg & Gould separam os determinantes para a adesão a atividade física em duas categorias: fatores pessoais e fatores ambientais.

Fatores pessoais

- Variáveis demográficas: educação, renda, sexo masculino e situação socioeconômica estão todas, consistente e positivamente, relacionadas com atividade física. Ao contrário, idade e risco para doenças cardíacas revelam uma relação negativa com a prática de atividades físicas;

- Variáveis cognitivas e de personalidade: de todas as variáveis, a auto-eficácia e a automotivação revelam-se os prognosticadores mais consistentes de atividade física.

- Comportamentos: alguém que já tenha permanecido ativo em um programa organizado por seis meses tem probabilidade de permanecer ativo mais um ano ou dois.

Fatores ambientais

- Ambiente social: o apoio social é um aspecto fundamental do ambiente social de uma pessoa, e o apoio da família e dos amigos está consistentemente relacionado à atividade física e a adesão a programas de exercício estruturados entre adultos. (U.S. Department of Health and Human Services, 1996, apud Weinberg e Gould).

- Ambiente físico: uma localização conveniente é importante para a participação regular em programas de exercícios da comunidade. Ambientes próximos de casa ou do trabalho e a percepção de conveniência, fazem a diferença na hora de escolher ou não continuar a atividade física.

- Características da atividade física: o sucesso ou o fracasso de programas de exercício podem depender de diversos fatores estruturais. Alguns dos fatores mais importantes são: a intensidade do exercício, se o exercício é feito em grupo ou isoladamente e as qualidades do instrutor.

No estudo de Kolling (1980), algumas medidas foram tomadas ao ser detectada a evasão. Citam-se entre elas: cartazes motivadores, palestras de reforço junto aos operários, reuniões com os empresários, chefes de secção, engenheiros de produção e da segurança do trabalho, encontro com os monitores para motivá-los e dar-lhes subsídios para remotivar os praticantes.

3. METODOLOGIA

Delineamento da pesquisa

Foi solicitada a autorização para a realização da pesquisa ao responsável pela empresa. Logo após foi solicitado aos participantes o preenchimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Em seguida os funcionários foram divididos em duas turmas, foi aplicado um programa tradicional de Ginástica Laboral a turma 1 e um programa qualificado para a prática de Ginástica Laboral a turma 2.

Delimitação do universo

Amostra

Funcionários de ambos os sexos, divididos em duas turmas com sete alunos cada da empresa Kavifer Ferramentaria LTDA (CNPJ: 05395557-0001-92 endereço: Estrada RS 020 nº. 2115 pavilhão 3/Gravataí, telefone: (51) 34232948),

Instrumentos para a coleta de dados

- Lista de frequência;

4. PROCEDIMENTOS

O programa qualificado para a prática de Ginástica Laboral foi dividido em cinco fases:

- Abordagem do profissional sobre os seguintes temas:
 - *Liderança*: pesquisas sugerem que a liderança é um fator importante para determinar o sucesso de um programa de atividades físicas. Líderes simpáticos e experientes tendem a favorecer altas taxas de adesão. (Weinberg & Gould, 2001);
 - *Motivação*: Weinberg & Gould (2001) definem motivação como sendo: 1) característica de personalidade interna; 2) influência externa; 3) conseqüência ou explicação para nosso comportamento. Ainda segundo os autores, para aumentar a motivação você deve analisar e responder não apenas à personalidade de um jogador, mas também a interação das características pessoais e situacionais. Visto que as motivações podem mudar com o tempo, deve-se continuar monitorizando a motivação das pessoas para participação até meses após elas terem começado.
 - *Feedback*: fornecer feedback aos participantes sobre seus progressos pode ter benefícios motivacionais. Dar feedback aos indivíduos durante uma sessão de exercícios é aparentemente mais efetivo do que elogiar o grupo todo no final. (Weinberg & Gould, 2001);
 - *Reforço*: o reforço positivo ou negativo é um determinante poderoso de ação futura. Para aumentar a adesão ao exercício, incentivos ou recompensas podem ser dados pela permanência no programa. (Weinberg & Gould, 2001);
 - *Apresentação do programa*: o que será realizado durante os dois meses, explicação sobre a Ginástica Laboral e seus benefícios e exemplos de aulas.
- Palestra informativa para os funcionários que farão as aulas, tendo como conteúdos:
 - Qualidade de Vida;
 - O que é e como surgiu a Ginástica Laboral;
 - Benefícios da Ginástica Laboral;
 - Atividades a serem desenvolvidas.
- Escolha do melhor local para a prática da Ginástica Laboral. Para essa escolha será levado em conta o local mais:
 - Arejado;
 - Agradável;

- Confortável;
- De fácil acesso.

Uma localização conveniente é importante para a participação regular em um programa de exercícios. (Weinberg & Gould, 2001);

- Distribuição mensal de folders e cartazes informativos, contendo os temas:
 - Benefícios da Ginástica Laboral;
 - Alongamentos possíveis de realizar no ambiente de trabalho;
 - Alimentação adequada.

Um estímulo é um sinal que desencadeia um comportamento. O objetivo é aumentar os sinais para comportamentos desejados e diminuir os sinais para comportamentos concorrentes. (Weinberg & Gould, 2001);

- Ao final do programa aquele(s) aluno(s) que tiver menor índice de faltas, ganhará um prêmio escolhido em parceria com a empresa.

O programa tradicional foi realizado pelo mesmo profissional que ministrou as aulas motivacionais, porém neste grupo ele não foi um motivador. Ele se mostrou uma pessoa tímida e séria, suas aulas foram sem muitas explicações sobre os exercícios praticados, não houve feedback e nem reforço positivo ou negativo. As aulas foram realizadas dentro da fábrica, não houve premiação para aquele(s) que foram mais freqüentes nas aulas e também não houve distribuição de folders ou cartazes.

5. TRATAMENTO DOS DADOS

Para descrição dos dados recorreremos à estatística descritiva, apresentando os valores absolutos e os percentuais relativos. Na comparação entre os grupos, através da freqüência de ocorrência utilizaremos o teste de Qui-quadrado. O nível de significância foi mantido em 5% e o software utilizado foi o SPSS, V. 17.

6. DISCUSSÃO E RESULTADOS

Após dois meses de estudo os resultados foram bem expressivos e as diferenças entre as turmas foi evidenciada. Para colher os resultados para a pesquisa foi elaborada uma lista de presença (anexo VI) e usado o teste do qui-quadrado para análise dos dados.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pa * grupo	238	100,0%	0	,0%	238	100,0%

Teste do qui-quadrado

PA * grupo Crosstabulation

	Grupo		Total
	Sem programa motivacional (Turma 1)	Com programa motivacional (Turma 2)	
Presença Count	50	91	141
Expected Count	70,5	70,5	141,0
% within pa	35,5%	64,5%	100,0%
% within grupo	42,0%	76,5%	59,2%
Adjusted Residual	-5,4	5,4	
Ausência Count	69	28	97
Expected Count	48,5	48,5	97,0
% within pa	71,1%	28,9%	100,0%
% within grupo	58,0%	23,5%	40,8%
Adjusted Residual	5,4	-5,4	

Total	Count	119	119	238
	Expected Count	119,0	119,0	238,0
	% within pa	50,0%	50,0%	100,0%
	% within grupo	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	29,252 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	27,842	1	,000		
Likelihood Ratio	29,983	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	29,129	1	,000		
N of Valid Cases	238				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 48,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Resultados das comparações

1- De acordo com os resultados apontados nos quadros acima podemos dizer que o grupo que participou do programa motivacional para prática da Ginástica Laboral (turma 2) apresenta uma frequência de ocorrência maior na categoria referente aos sujeitos que tiveram presença nas atividades do programa (v.a.= 91; 76,5%), e uma baixa ocorrência na categoria ausência (v.a. = 28; 23,5%). Já o grupo de sujeitos que não participou do programa qualificado para prática da Ginástica Laboral (turma 1) apresentou uma frequência de ocorrência no sentido contrário do primeiro grupo, a ocorrência maior é na categoria de ausência (v.a.= 69; 58%) e menor na categoria de presença (v.a.= 50; 42%). Essa diferença na frequência de ocorrência em relação as categorias presença e ausência foi estatisticamente significativa (qui-quadrado: valor = 29,52; p= 0,000).

2- Os resultados evidenciam a influencia do programa qualificado na participação, frequência e permanência nas atividades de ginástica laboral.

Com estes resultados a hipótese H₁ (com um programa qualificado, elaborado pensando na permanência do aluno, a frequência nas aulas de Ginástica Laboral será mantida) mostrou-se a verdadeira.

Conforme indicado por Cañete (1991) uma das primeiras medidas tomadas para o início das aulas foi a informação dos alunos. As turmas já estavam separadas aleatoriamente e, uma por vez, foi chamada para uma palestra explicativa.

A turma 1 foi a primeira. Durante a palestra foi passado a eles a informação de que participariam de um trabalho de pesquisa, foi dado a duração das aulas e do que consistiriam essas aulas (alongamentos, mobilidade articular, reforço muscular, etc.).

A palestra com a turma 2 se estendeu um pouco mais, além das informações passadas para a primeira turma, o professor explicou como a Ginástica Laboral surgiu, falou sobre os benefícios que ela proporciona para os funcionários e para a empresa e fez perguntas aos alunos para uma maior aproximação com a turma. “É necessário usar técnicas estratégicas que despertem o interesse e convidem todos a participar de fato do programa, sem manipulações, pois somente assim estaremos cultivando as sementes para um futuro compromisso ou comprometimento com o mesmo.” (Cañete, 1996).

É importante salientar que nas duas palestras foi enfatizado que a participação nas aulas era voluntária. “A participação, em nosso entendimento, é, acima de tudo, um processo de educação e desenvolvimento no sentido da conscientização e da liberdade com responsabilidade.” (Cañete, 1996).

Segundo Paivio (apud Becker Jr, 2001) as técnicas de visualização podem motivar o sujeito para a conduta motora. Isso ocorreu com a turma 2 que recebeu folders e teve cartazes espalhados pelo ambiente de trabalho que falavam sobre os benefícios da prática da Ginástica Laboral e demonstravam alguns alongamentos possíveis de ser realizados durante a jornada de trabalho.

Outro fator importante nesta pesquisa é o comportamento do professor que ministrou as aulas. Embora seja a mesma pessoa que trabalhou com as duas turmas, o professor teve condutas diferentes em cada uma em prol da pesquisa que estava sendo realizada. Durante as aulas dadas na turma 1 ele demonstrou ser uma pessoa tímida, séria e sem muito conhecimento sobre o que estava passando para seus alunos. Já na turma 2 mostrou-se sempre bem-disposto,

simpático, sorridente e a cada exercício que passava explicava para que ele era importante. Essa atitude levou os alunos a terem mais segurança e trouxe a turma mais próxima do professor, tornando o ambiente da aula mais descontraído e mais educativo, aguçando assim o interesse dos alunos pela aula.

Freqüentemente o professor passava um feedback para os alunos da turma 2, informando seus acertos, e corrigindo quando errados mas incentivando-os para o certo, mostrando que eles são capazes de realizar qualquer atividade, sempre dentro de seus limites. Na turma 1 quando os alunos erravam algum movimento ou postura o professor corrigia, mas não passava maiores instruções ou informações. “Como líder, reconheça que você é fundamental ao ambiente motivacional, e que você influencia a motivação direta ou indiretamente.” (Weinberg & Gould, 2001).

O ambiente onde as aulas eram realizadas pareceu bem relevante para o resultado dessa pesquisa. Enquanto a turma 1 realizava a Ginástica Laboral dentro da fábrica, em meio ao barulho e a sujeira (“cavacos”), a turma 2 ia para o pátio, um ambiente maior onde podiam desfrutar de silêncio, ar fresco, sol/sombra. Por algumas vezes a turma 1 pedia para a aula ser realizada no pátio, mostrando certa insatisfação com o ambiente escolhido para a prática, a reclamação do barulho, que os impedia de conversar, também era freqüente. Já a turma 2 não teve problemas nem reclamações com o local, isso comprova que o ambiente é muito importante para o bem-estar do aluno e conseqüentemente incentiva-o a participar das aulas.

Ao final do programa qualificado para Ginástica Laboral, conforme o combinado com a turma 2, foi dada uma premiação ao aluno mais freqüente. Em parceria com a empresa o profissional entregou um carrinho e duas bolinhas de massagem ao sujeito 13 que teve 100% de freqüência nas aulas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste trabalho conclui-se que as práticas adotadas e realizadas na turma 2 foram eficientes e mantiveram o percentual de frequência dos alunos. Portanto é importante sim, pensar num programa voltado a permanência dos participantes, onde os professores são qualificados, o ambiente é agradável e a conscientização do aluno é priorizada.

Percebeu-se que os alunos da turma 2 durante as aulas tinham uma integração de grupo muito grande, eram mais contentes, descontraídos e dispostos que os alunos da turma 1 evidenciando que o trabalho de motivação estava funcionando. Os comentários dos sujeitos durante a conversa na última aula realizada eram de que durante a jornada de trabalho aqueles alunos que participaram das aulas qualificadas para a Ginástica Laboral mantiveram uma rotina de alongamentos, alguns procuraram alguma atividade física para praticar e alguns mudaram os hábitos alimentares, incluindo mais frutas e legumes as suas refeições. Essa conversa foi espontânea e demonstrou mais uma vez que quando se tem um incentivo, a mudança de hábitos vem aos poucos e faz com que qualquer sujeito possa ter uma vida mais saudável.

Na turma 1 os sujeitos não demonstraram interesse em continuar com a atividade, mantiveram os mesmos hábitos de vida e, mesmo trabalhando em grupo, não demonstraram uma integração entre os indivíduos.

Todos os comentários feitos pelos alunos foram informais, sendo que a graduanda não avaliou outros resultados obtidos pela prática da ginástica laboral que não fosse a frequência nas aulas.

Os benefícios da Ginástica Laboral como o bem-estar, a melhora da saúde física e mental, a redução dos afastamentos, o aumento da produtividade, etc., já são conhecidos, mas se o programa não se adequar ao aluno, pensando nele como peça fundamental para proporcionar tudo isso, de nada adianta implantar a Ginástica Laboral. O importante é realizar um programa onde o trabalhador sintase bem, valorizado e incentivado, e somente assim ele comparecerá, participará das aulas e os benefícios surgirão.

8. REFERÊNCIAS

- CAÑETE, Ingrid. *Humanização: desafio da empresa moderna; a ginástica laboral como um caminho*. Porto Alegre, RS; Artes Médicas e ofícios, 1996.
- THILL, Edgar & JUNIOR, Benno Becker & GUEDES, Onacir Carneiro & SERPA, Sidônio. *Esporte e psicologia: aplicações teórico práticas*. João Pessoa, Pb; Unipê, 2001;
- FARIA JUNIOR, Alfredo G. “Educação Física no Mundo do Trabalho: Ginástica de Pausa, em busca de uma metodologia”. In: QUINTAS, Geraldo (org.). *Esporte e Lazer na Empresa*. Brasília, MEC/SEED, 1990. p. 105-118.
- KOLLING, Aloysio & SILVA, Cezar Rodrigues da. *Fadiga e trabalho*. Revista Estudo, Novo Hamburgo, v:4, nº:1, 1981;
- KOLLING, Aloysio. *Ginástica Laboral compensatória: uma experiência vitoriosa da Feevale*. Revista Estudo, Novo Hamburgo, v:3, nº2, 1980;
- MENDES, Ricardo Alves & LEITE, Neiva. *Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas*. Barueri, SP; Monole, 2004.
- PULCINELLI, Aduino João. *A visão das empresas gaúchas sobre as atividades físico-desportivas na empresa*. Dissertação (Mestrado em Educação Física), Santa Maria, RS, Curso de Pós Graduação em Educação Física, Universidade Federal de Santa Maria, 1994.
- WEINBERG, Robert S. & GOULD, Daniel. *Fundamentos da Psicologia do esporte e do exercício*. Porto Alegre, RS; Artmed, 2001.
- Grande Enciclopédia Larousse Cultural. Plural Editora e Gráfica 1999.
- http://www.saudeemmovimento.com.br/conteudos/conteudo_frame.asp?cod_noticia=849
- <http://www.alimentacaosaudavel.org/Alimentacao-Saudavel-Adulto-01.html>
- http://www.braille.com.br/saude/alim_sau.htm
- <http://criancagenial.blogspot.com/2008/04/pirmide-alimentar-o-que-e-como-usar.html>
- http://www.workout-planet.com/wp-content/uploads/2008/10/saude_alongamentos_empe.jpg

ANEXO I – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Vimos por meio deste, solicitar a V. Sa. autorização participar da pesquisa: “Ginástica Laboral – Um programa elaborado pensando na adesão a atividade”. Com este estudo pretende-se investigar se um programa elaborado pensando na participação do aluno aumenta a adesão a atividade.

Ressaltamos que a concordância em participar deste estudo não implica necessariamente em qualquer modificação no tratamento que já está sendo feito a você, nem tampouco os resultados desta pesquisa terão efeitos sobre o (a) mesmo (a). Da mesma forma, a não concordância em participar deste estudo não irá alterar de nenhuma maneira o relacionamento já estabelecido. A sua participação não causará nenhum risco adicional e sua privacidade será garantida bem como a desistência a qualquer momento sem nenhuma repercussão.

Para tanto necessitamos do seu consentimento através da assinatura do termo a seguir. Eu, _____ fui informada dos objetivos da pesquisa acima, de maneira clara e detalhada. Recebi informações a respeito dos procedimentos e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão se assim eu desejar. A acadêmica Raquel Araujo Vianna (fone:91240627) certifica-me de que todos os dados desta pesquisa são confidenciais e terei liberdade de retirar meu consentimento de participação na pesquisa a qualquer momento. Poderei também contar com o co-orientador da pesquisa Prof. Dr. José Augusto E. Hernandez (fone: 9842-4990).

Declaro que recebi cópia do presente Termo de Compromisso.

_____ Nome do Participante	_____ Assinatura	_____ Data
Dr. José Augusto E. Hernandez Nome do Orientador	_____ Assinatura	_____ Data
Dra. Martha M. R. Roessler Nome da orientadora	_____ Assinatura	_____ Data

**ANEXO II – Folder Explicativo I
(Benefícios da Ginástica Laboral)**

Benefícios da ginástica laboral (*site Saúde em Movimento*):

➤ *Fisiológicos*

- Promove o combate e prevenção do sedentarismo, estresse, depressão, ansiedade, etc.;
- Melhora da flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e a resistência, promovendo uma maior mobilidade e melhor postura;
- Promove a sensação de disposição e bem estar para a jornada de trabalho;
- Redução da sensação de fadiga no final da jornada;
- Contribui para a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador;

➤ *Psicológicos*

- Motivação por novas rotinas;
- Melhora do equilíbrio biopsicológico;
- Melhora da auto-estima e da auto-imagem;
- Desenvolvimento da consciência corporal;
- Combate às tensões emocionais;
- Melhora da atenção e concentração as atividades desempenhadas.

➤ *Sociais*

- Favorece o relacionamento social e trabalho em equipe;
- Melhoria das relações interpessoais.

➤ *Empresariais*

- Redução dos gastos com afastamento e substituição de pessoal;
- Diminuição de queixas, afastamentos médicos, acidente e lesões;
- Melhoria da imagem da instituição junto aos empregados e a sociedade;
- Maior produtividade.

**ANEXO III – Folder explicativo II
(Alimentação Saudável)**

Alimentação saudável (*site Alimentação saudável*)

Comer bem e de forma equilibrada é um dos melhores investimentos que pode fazer para a sua saúde. Invista em si e na sua alimentação.

A sabedoria popular diz que “você é o que come” e não podia ser mais verdade. A comida que ingerimos tem um grande impacto na nossa saúde e bem-estar. Ao manter a forma física e comer bem está reduzindo o risco de desenvolver doenças relacionadas com a alimentação, como doenças de coração.

Para tornar-se ou manter-se saudável, o nosso corpo precisa de boa comida, e do tempo e energia para processá-la e usá-la no seu metabolismo. Uma boa nutrição fornece ao organismo nutrientes para produzir ou reparar tecidos, manter o sistema imunitário saudável e permite ao corpo executar tarefas diárias com facilidade.

Lembre-se, não existem na realidade bons ou maus alimentos – moderação e equilíbrio na alimentação são as chaves para se manter saudável. A comida deve ser apreciada – é possível comer refeições deliciosas e bem preparadas que são simultaneamente saudáveis.

O objetivo de uma dieta saudável na idade adulta é assegurar que se mantém em forma, com vitalidade, dentes cuidados, um bom sistema imunitário, cabelo e pele saudáveis, energia abundante e um peso ideal. A longo prazo, o objetivo é minimizar o risco de doenças crônicas, doenças cardiovasculares, enfartes, diabetes, cancro e osteoporose.

Pirâmide alimentar (*site Braille biomédica*)



ANEXO IV (Cartaz I)

Vocês sabem como usar a Pirâmide Alimentar?

Na pirâmide alimentar estão descritas a faixa de porções adequadas para cada grupo, no entanto a quantidade que cada indivíduo precisa, depende de quantas calorias são necessárias para o mesmo, levando em conta o sexo, idade, peso, altura e atividade física.

Começando pela base da pirâmide, é nela que estão os alimentos ricos em carboidratos como pães, massas, cereais e arroz. Por estarem compreendidos no maior grupo de alimentos devem ser ingeridos em maiores quantidades durante o dia pois são importantes fontes de energia. Mas não confundam essa propriedade com uma maior importância na alimentação já que todos os grupos que aqui vou citar são necessários e importantes para a saúde; cada grupo com uma quantidade diária recomendada para o bom funcionamento do organismo.

Logo acima da base estão os alimentos reguladores que são representados pelos grupos das frutas, verduras e legumes. São assim chamados porque são fontes de vitaminas, minerais e fibras que ajudam na regulação de várias reações do nosso corpo.

No terceiro nível da pirâmide alimentar estão outros dois grupos de alimentos os quais fazem parte, em sua maioria, os de origem animal como leite e derivados, carne, frango e ovos. Além desses, estão nestes grupos os feijões, ervilhas e nozes. Todos esses alimentos são importantes fontes de proteína e minerais.

O topo da pirâmide é representado pelos alimentos que devem ser usados com moderação pois além de calóricos podem levar à obesidade, doenças cardiovasculares, diabetes entre outras enfermidades. Neste grupo estão os óleos, manteigas e margarinas, açúcares e doces.

Aí vai uma dica para começar uma alimentação mais equilibrada: procure comer em cada refeição um alimento de cada um dos grupos mostrados na pirâmide seguindo o número de porções diárias. Assim a sua alimentação estará variada e mais nutritiva.



ANEXO V (Cartaz II)



ANEXO VI (Lista de presença)

Lista de presença

Turma 1 (Mês: Setembro)

NOME	03/09	08/09	10/09	15/09	17/09	22/09	24/09	29/09
Sujeito 1	P	P	A	P	P	P	A	A
Sujeito 2	P	A	A	A	P	A	A	A
Sujeito 3	P	P	P	P	A	P	P	P
Sujeito 4	P	A	A	A	A	A	A	A
Sujeito 5	P	P	P	A	P	A	A	P
Sujeito 6	P	A	P	A	A	A	A	A
Sujeito 7	P	A	A	A	A	P	A	A

Turma 1 (Mês: Outubro)

NOME	01/10	06/10	08/10	13/10	15/10	20/10	22/10	27/10	29/10
Sujeito 1	P	P	A	P	P	A	A	A	P
Sujeito 2	A	A	A	A	P	A	A	P	P
Sujeito 3	P	A	P	P	P	P	P	P	P
Sujeito 4	A	A	P	A	A	A	A	A	P
Sujeito 5	A	A	P	A	A	P	A	A	A
Sujeito 6	P	P	A	A	P	A	A	A	P
Sujeito 7	P	A	A	P	A	A	A	A	A

Turma 2 (Mês: Setembro)

NOME	03/09	08/09	10/09	15/09	17/09	22/09	24/09	29/09
Sujeito 8	P	A	A	A	P	A	A	A
Sujeito 9	P	A	P	A	P	P	P	P
Sujeito 10	P	P	P	P	P	P	P	P
Sujeito 11	P	P	P	P	P	P	P	P
Sujeito 12	P	P	P	P	A	P	P	A
Sujeito 13	P	P	P	P	P	P	P	P
Sujeito 14	P	A	P	P	P	P	A	P

Turma 2 (Mês: Outubro)

NOME	01/10	06/10	08/10	13/10	15/10	20/10	22/10	27/10	29/10
Sujeito 8	A	P	A	A	A	P	P	A	A
Sujeito 9	P	A	P	P	A	P	P	P	P
Sujeito 10	P	A	A	P	P	P	P	P	A
Sujeito 11	P	P	P	A	P	P	P	P	P
Sujeito 12	A	P	P	P	P	A	P	P	P
Sujeito 13	P	P	P	P	P	P	P	P	P
Sujeito 14	P	A	P	P	A	P	P	P	P