

## OS IMPACTOS DA ATIVIDADE GINÁSTICA LABORAL (GL) NO DESEMPENHO DO TRABALHADOR

Leonardo Moreira Teixeira<sup>1</sup>

Maycon da Silva Delatorri<sup>2</sup>

### RESUMO

O objetivo do artigo é verificar quais os impactos da Ginástica Laboral (GL) no desempenho dos trabalhadores. Desse modo o artigo buscou conhecer o histórico e os conceitos da GL, identificando os seus principais benefícios para a qualidade de vida daqueles que a praticam. O perfil do profissional que trabalha com a referida atividade física também foi traçado, visto que o mesmo se torna essencial para o engajamento das pessoas. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica sistemática baseada em autores que defendem a prática da GL como promotora de bem-estar físico, e emocional. Os estudos demonstram que a GL se torna eficaz na diminuição nas dores lombares, stress, tabagismo, sedentarismo, entre outros; e traz benefícios para as duas partes envolvidas no ambiente de trabalho: a empresa e o trabalhador. Espera-se que o referido artigo possa ampliar os benefícios oriundos da GL e que os profissionais da área da saúde possam ser promotores da referida prática.

**Palavras-chave:** Ginástica laboral. Saúde. Desempenho do trabalhador.

### ABSTRACT

The aim of the article is to verify the impacts of the Labor Gymnastics (GL) on the workers' performance. In this way the article sought to know the history and concepts of GL, identifying its main benefits for the quality of life of those who practice it. The profile of the professional who works with said physical activity has also been traced, since it becomes essential for the engagement of people. The methodology used was the systematic bibliographic research based on authors who defend the practice of GL as a promoter of physical, and emotional well-being. The studies demonstrate that GL

---

<sup>1</sup> Graduação em Enfermagem pelo Centro Universitário São Camilo-ES. MBA em Enfermagem do Trabalho pelo Centro Universitário São Camilo - leocaju\_enfermagem@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Administração pela Faculdade FUCAPE. MBA Executivo em Recursos Humanos pela Centro Universitário São Camilo. MBA em Gestão da Qualidade e Certificações pela Faculdade do Centro Leste - UCL. Especialista em Educação a Distância pela Faculdade Unopar e Bacharel em Administração pela Faculdade de Castelo - Facastelo. Professor Universitário na Faculdade Multivix de Cachoeiro de Itapemirim.- mdelatorri@hotmail.com

becomes effective in reducing lumbar pain, stress, smoking, sedentary lifestyle, among others; and brings benefits to the two parties involved in the work environment: the company and the worker. It is hoped that this article may increase the benefits coming from GL and that health professionals can be promoters of this practice.

**Keywords:** Labor gymnastics. Health. Worker performance.

## 1 INTRODUÇÃO

A temática do referido artigo consiste sobre a eficácia da GL no desempenho dos trabalhadores trazendo benefícios para os mesmos, e por consequência para as empresas onde estão atuando. De acordo com os estudos de Serra, Pimenta e Quemelo (2014) a qualidade de vida dos trabalhadores tem sido prejudicada por diversos fatores como: o crescimento das novas tecnologias e das atividades mecânicas, a ampla exigência de produção, extensão das jornadas de trabalho e materiais de trabalho inadequados.

Estas situações têm contribuído para o surgimento de doenças de cunho físico, afetivo e emocional e que têm afastado as pessoas do trabalho trazendo prejuízos nas áreas individual e social (CANDOTTI; STROSCHEIN; NOLE, 2011).

As doenças ocupacionais tornam-se a segunda maior causa de afastamento do trabalho no Brasil e trazem muitos transtornos para os trabalhadores e para as empresas, sendo a intervenção mais viável para esta situação a GL que pode servir como precaução e até mesmo como atenuante nos casos em que os profissionais já começam a dar sinais de distúrbios (GRANDE et. al, 2005).

Muitos são os estudos que comprovam a eficácia da GL para a promoção da saúde do trabalhador, visto que, se as pessoas não estão bem não têm como produzir, viver dignamente e contribuir para o crescimento da sociedade (MENDES; LEITE, 2004). A GL consiste numa prática de atividades físicas no ambiente de trabalho envolvendo todos os trabalhadores criando um espaço para a melhoria do condicionamento físico dos trabalhadores quebrando a monotonia das ações repetitivas e, principalmente, prevenindo o aparecimento de doenças ocupacionais (SERRA; PIMENTA; QUEMELO, 2014)

Diante do exposto, o presente artigo visa verificar sobre a eficácia da GL e como tem contribuído para o bom desempenho das pessoas no seu ambiente de trabalho. Esta temática justifica-se pelo fato de que um estudo sobre GL pode trazer benefícios a nível individual pois visa o bem estar das pessoas que, podendo produzir com eficiência e sem danos físicos e/ou emocionais contribuem para o crescimento individual e, por consequência social.

Para a área acadêmica a contribuição também se torna eficaz, visto que os estudantes da área da saúde vão construindo uma nova visão sobre a prática laboral no ambiente do trabalho, o que pode construir um novo jeito de atuação profissional buscando a prevenção.

Desse modo, o referido artigo pretende alcançar os seguintes objetivos: conhecer a história e a conceituação sobre GL; identificar os principais benefícios para a qualidade de vida daqueles que a praticam, por último, entender o trabalho do profissional atuante na área de GL.

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia usada foi a pesquisa bibliográfica baseada em autores como Martins (2005) Leal e Mejia (2012), Serra, Pimenta e Quemelo (2014), além de textos e artigos da internet, dos bancos de dados Scielo. Vergara (2005, p. 48) define esta metodologia como: “o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

Cervo e Bervian (2007) complementam que: a pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formação e juntamente com a técnica de resumo de assunto ou revisão de literatura, constitui geralmente o primeiro passo de toda pesquisa científica. Por isso, os universitários devem ser incentivados a usarem métodos e técnicas científicas para realizá-la, tanto independente quanto como parte complementar de uma pesquisa descritiva ou de uma experimental.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de outubro a dezembro de 2017 e a seleção dos artigos em janeiro e fevereiro de 2018. Os critérios de inclusão utilizados foram os estudos publicados entre os anos de 2000 a 2014, e que pudessem responder adequadamente à problemática do trabalho. Os critérios de exclusão foram as pesquisas que não estavam coerentes com a temática do estudo em questão. As palavras-chaves escolhidas foram ginástica laboral, desempenho do trabalhador e qualidade de vida.

### **3 DISCUSSÃO**

#### **3.1 Histórico da GL**

De acordo com os estudos de Leal e Mejia (2012) os primeiros registros sobre a atividade laboral apareceram na Polônia por volta da década de 1920 e era desenvolvida por operários. Países como Holanda e Rússia, após alguns anos também aderiram à prática.

Porém, somente no final da década que a GL foi reconhecida em território japonês, no ano de 1928, que segundo Alvarez (2002) era aplicada diariamente aos funcionários dos correios com o objetivo de descontrair os funcionários, mas, principalmente, levando em consideração, a qualidade de vida dos indivíduos. Na década de 1940 a prática da atividade laboral já tinha se expandido por todo o Japão.

No Brasil a GL começou a ser difundida no ano de 1969 na cidade do Rio de Janeiro numa empresa liderada por executivos de origem nipônica, a Ishikawajima do Brasil Estaleiros S.A. A aula tinha duração 8 (oito) minutos e iniciava às 7 (sete) horas e 30 (trinta) minutos e contava com a participação dos 4.300 (quatro mil e trezentos) funcionários divididos em equipes sob o som Tchaikowsky (LEAL; MEJIA, 2012).

No ano de 1973 a federação de Estabelecimentos de Ensino Superior de Novo Hamburgo - FEEVALE cria uma série de atividades baseadas em análise biomecânica para o relaxamento dos músculos. Esta proposta foi denominada de “Educação Física Compensatória e recreação”. Mais tarde em parceria com o SESI foi criado um novo projeto chamado de “Ginástica laboral Compensatória”, porém, não teve durabilidade

e após três meses acabou, pois, as cinco empresas que aderiram ao mesmo não se dedicaram para que pudesse ser mantido (BERGAMASCHI, 2003).

Após estas experiências, a GL ficou esquecida por muito tempo, apesar de que a Associação Nacional da Medicina do trabalho no ano de 1989 alertou de que o Ministério da Saúde deveria exigir a implantação da prática de atividades físicas pelos trabalhadores com o objetivo de prevenir doenças. Na década de 1990 a prática da Ginástica laboral passou a ser considerada como uma prática eficaz para o bem-estar dos trabalhadores (BERGAMASCHI, 2003).

Autores como Serra, Pimenta e Quemelo (2014) enfatizam que a GL foi sendo inserida de forma gradual nas empresas, principalmente, porém, o número de seguidores é considerado baixo mediante os distúrbios ocupacionais. Este fato estar relacionado à falta de capacitação de profissionais para desenvolver os programas de atividades. Abaixo segue a tabela 1 com os nomes de algumas empresas que aderiram à prática da GL com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Tabela 1: Relação de algumas empresas brasileiras que possuem programa de Ginástica laboral

Empresa	Implantação	desenvolvimento
Intelbrás	1998	Todos os dias
Hospital do câncer	2001	Duas vez semanais
Viação Ouro e Prata	2001	Todos os dias
Bristol-Myers Squibb	2001	Todos os dias
Softway Contact Center	2001	Todos os dias
Sama	2004	Todos os dias
Clealco	1998	Todos os dias
Decosil	2004	Todos os dias
Epson	2004	Três vezes por semana
Massey Ferguson AGCO	2006	Todos os dias
Incoterm	2003	Todos os dias

Fonte: LEAL e MEJIA (2012).

Percebe-se então que, a GL vem sendo desenvolvendo nas empresas de maneira significativa, contribuindo para a diminuição do absenteísmo e melhoria no desempenho dos trabalhadores, além de provocar muitos benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador, visto que, além de melhorar os níveis de

saúde, contribui para a elevação da disposição para o desenvolvimento das funções e a integração entre todos.

### **3.2 Conceitos**

De acordo com Leal e Mejia (2012) a GL é uma modalidade de atividade física desenvolvida no ambiente de trabalho, também conhecida como ginástica compensatória, ginástica do trabalho ou de pausa. O objetivo principal da GL é contribuir para a melhoria do condicionamento físico do trabalhador através da quebra dos movimentos repetitivos e da monotonia, prevenindo assim, o aparecimento das doenças ocupacionais.

A GL pode ser definida ainda como um conjunto de exercícios físicos elaborados a partir da atividade profissional desenvolvida durante o expediente e visa contrabalançar os músculos mais utilizados no trabalho e intensificar as que não são exigidas, provocando o relaxamento e tonificação das mesmas (LIMA, 2003).

Os exercícios são realizados por meio de sessões que normalmente duram de 10 a 15 minutos e são direcionadas no próprio ambiente de trabalho, antes, durante ou após o expediente, e alguns estudos apontam sua eficácia na diminuição dos distúrbios ocupacionais, além de aliviar o stress, melhorar a postura, reduzir o sedentarismo, melhorar a integração entre as pessoas e reduzir significativamente as dores musculares nos trabalhadores.

Martins (2005) entende que a GL pode ser considerada como um intervalo ativo no espaço de trabalho com uma durabilidade de 5 (cinco) minutos quando realizada em fábrica e 15 (quinze) minutos no escritório composta por atividades físicas como por exemplo exercícios de alongamento e massagens; exercícios de recreação e meditação onde se trabalha a respiração e técnicas de visualização.

O autor pontua que qualquer trabalhador pode realizar a automassagem, inclusive, os portadores de DORT, enquanto os demais realizariam o alongamento, visto que tal prática poderia afetar os membros afetados pelos distúrbios. No que diz respeito às

roupas, não precisa ser nada muito específico, desde que o professor faça as adaptações às peculiaridades do grupo e/ou pessoas (MARTINS, 2005).

### 3.3 Classificação

Quanto à classificação quanto ao horário de execução a GL pode ser chamada de preparatória quando realizada no início do expediente. Se for realizada no meio do expediente é denominada então de compensatória, e de relaxante quando realizada no final das atividades (MENDES; LEITE, 2004).

Lima (2003) expõe uma visão bem similar, sendo sua classificação como: aquecimento ou preparatória, compensatória ou de pausa, de relaxamento ou final. Para Martins (2004) a GL é classificada somente em preparatória (antes do início dos trabalhos) e compensatória (durante e após as atividades, sendo mais indicada para os trabalhadores que desenvolvem ações que demandam força ou grande impacto nos movimentos e, portanto, os exercícios devem aquecer a musculatura articular e logo depois a circulação sanguínea periférica.

A GL compensatória, então, deve consistir no alongamento estático para ativar as áreas musculares utilizadas no cotidiano das tarefas profissionais. Vale evidenciar que:

A GL preparatória pode ser utilizada como prevenção da fadiga por tensão cognitiva, tendo em vista que pode proporcionar um número maior de estímulos cerebrais, tornando o indivíduo mais desperto e, assim, mais apto a ter respostas adequadas ou corretas. Também é recomendado que, em intervalos de dez minutos a cada 90 minutos trabalhados, o funcionário submetido a este tipo de fadiga igualmente deve realizar a ginástica compensatória (MARTINS, 2004, p. 197).

De acordo como Maciel et al (2005) a GL pode também ser classificada quanto ao seu objetivo em GL corretiva ou postural e GL compensatória. O autor explica seu ponto de vista. A GL corretiva ou postural tem relação direta com a equilíbrio dos músculos agonistas e antagonistas, ou seja, o alongamento dos músculos que sofrem uma sobrecarga maior e o fortalecimento dos músculos que são menos utilizados. É desenvolvida entre 10 (dez) e 12 (doze) minutos todos os dias ou pelo menos, três vezes por semana. A GL de compensação tem o objetivo de prevenir os vícios de posturas e o surgimento da fadiga, principalmente, por posturas extremas,

estáticas ou unilaterais. Podem ser realizados movimentos simétricos de alongamento entre 5 (cinco) e 10 (dez) minutos. O autor cita ainda, outras modalidades de GL que se aproximam mais de um real programa de condicionamento físico: a GL terapêutica e a GL de manutenção ou conservação.

O objetivo da GL terapêutica é o tratamento de distúrbios, patologias ou alterações posturais com grupos de trabalhadores avaliados posteriormente e separados por sintomas declarados. Só participa desta modalidade as pessoas que apresentarem laudo médico em virtude do objetivo do tratamento. É realizada em local específico e não no setor de trabalho. Pode ter uma duração de 30 (trinta) minutos. A GL de manutenção ou conservação pode ser considerada como um programa de continuação da GL terapêutica e pode evoluir para um programa de condicionamento físico aeróbico associado a reforço muscular e alongamentos. Para o desenvolvimento desta modalidade é necessária uma sala especial e a duração pode variar de 45 (quarenta e cinco) a 90 (noventa) minutos (MACIEL et al, 2005).

Diante do exposto, Hess e Hecker (2003) atestam que programas de alongamento nas empresas podem melhorar a saúde do trabalhador e diminuir tanto a severidade quanto o custo do tratamento das lesões musculoesqueléticas.

Fenety e Walker (2002) realizaram um estudo para avaliar os efeitos de curto prazo de exercícios alongamento estático (com duração mínima de cinco segundos cada exercício) no conforto musculoesquelético e na mobilidade postural de trabalhadores (n = 11) que exerciam suas tarefas em computadores. Os resultados sugeriram que tais exercícios podem ter sido benéficos, uma vez que reduziram o desconforto musculoesquelético e a imobilidade postural.

Os empregadores devem estar atentos para o fato de que a GL quando mal aplicada pode causar danos aos funcionários. Para poder usufruir dos benefícios oriundos da GL, as atividades e/ou exercícios da referida modalidade devem ser ministrados pelo profissional de Educação Física, estando amparado por Lei para tal atividade.

Segundo Martins (2004) este profissional deve estar apto a corrigir e adaptar as atividades da GL à necessidade e individualidade do trabalhador. De acordo com Militão (2002) e Longen (2003) quando a GL é aplicada por multiplicadores que não possuem a devida formação, os resultados obtidos são mínimos, ou até mesmo, nulos.

### **3.4 Impactos da GL na vida e desempenho do trabalhador**



Os benefícios da GL podem ser observados tanto na vida do trabalhador quanto na empresa. De acordo com Mendes (2000) e Oliveira (2006) além de prevenir doenças como a LER e DORT observa-se também uma melhoria significativa no relacionamento interpessoal e o alívio das dores existentes no corpo.

De acordo com a CONFEF (2007) com o desenvolvimento da GL no Banco do estado do Rio Grande do Sul e na Petroquímica Triungo nos anos entre 2003 e 2006 houve uma diminuição de 44% (quarenta e quatro) por cento de casos de LER e DORT. Partindo desse pressuposto, os estudos de Sampaio e Oliveira (2008) demonstram que:

A GL, em média, após três meses a um ano de sua implantação em uma empresa, apresenta reais benefícios como: diminuição dos casos de LER/DORT, menores custos com assistência médica, alívio das dores corporais, diminuição das faltas, mudança de estilo de vida e, o que mais interessa para as empresas, o aumento da produtividade (SAMPAIO e OLIVEIRA, 2008, p. 79).

O quadro abaixo relaciona os principais resultados positivos da GL nas empresas segundo alguns autores:

**Quadro 1 – Resultados positivos de programas de ginástica laboral segundo os autores.**

FONTE	EMPRESAS
Alves e Vale (1999)	Faber-Castell - houve diminuição nos casos de LER NEC do Alves Brasil - diminuição de 40% do volume de queixas de dores corporais. Siemens - redução de 60% de reclamações de dores corporais. Atlas Copco Brasil - diminuição de 20% no número de acidentes de trabalho.
Pavan e Michels (apud Mendes e Leite, 2004)	Em duas empresas alimentícias do Sul do país aumentou a produção em 27% (passou de 30 para 38 frangos por minuto). Após doze semanas da implantação da ginástica laboral, houve uma diminuição de 40% dos acidentes do trabalho.
Oliveira (2006), Revista "Isto É"	Xerox do Brasil - aumento da Produtividade em até 39%.
Revista Economia e Negócio (2001)	Embraco - queda no número de casos confirmados de LER de 46, em 1997, para cinco, em 1999.
Ferreira (1998)	Cecrisa - em 1 ano de implantação do programa, constatou-se um aumento em torno de 17% na produtividade e uma diminuição das ausências e de afastamentos em torno de 70%.
Martins e Duarte (2001)	Dona-Albarus (Gravataí-RS) - após 3 meses de ginástica laboral, houve uma diminuição de 46% dos acidentes ocorridos e de 54% da procura ambulatorial- traumatoortopédica. Eletrônica-Selenium - em 6 meses de ginástica laboral, o índice de abstenção ao trabalho decresceu 86,67%, as dores corporais diminuíram em 64% e 100% dos trabalhadores afirmaram estar mais dispostos a realizar suas tarefas.

Vale acrescentar que é de grande importância prática e teórica não levar em consideração o aumento de produtividade de uma empresa baseando-se só na ginástica laboral, mas sim por um conjunto de atributos que envolvem a ginástica, a ergonomia, a produtividade, os benefícios e o investimento em qualidade de vida (SAMPAIO e OLIVEIRA, 2008).

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 principal objetivo de um programa de GL deve ser desenvolver ações que possibilitem a promoção do bem-estar dos funcionários e melhoria de qualidade de vida e isto representa um investimento que garantirá um retorno significativo a médio e a longo prazo para ambas as partes: o trabalhador e a empresa (NAHAS; FONSECA, 2004).

Trabalhadores bem informados e conscientes de que seus comportamentos podem determinar o risco maior ou menor de adoecer (ou mesmo de ficar incapacitado ou morrer precocemente) são, certamente, mais saudáveis, produtivos e, possivelmente, mais felizes.

É importante entender neste sentido que ações isoladas não surtirão o efeito desejado. Existe a necessidade de um conjunto de melhorias que devem ser adotadas, como por exemplo, modificação do processo de trabalho, instituição de revezamentos ou rodízios, realização de análises ergonômicas dos postos de trabalho e adequação dos instrumentos ou equipamentos de trabalho, além de outras medidas que influenciarão positivamente no estilo de vida.

Diante do exposto, entende-se que a GL pode trazer benefícios para a saúde e desempenho do trabalhador, mas também para o desenvolvimento da empresa. É o que demonstra o quadro a seguir:

Quadro 2: Benefícios da GL nos níveis fisiológicos, psicológicos e sociais

<b>Benefícios para as empresas:</b>	<b>Benefícios para o trabalhador:</b>
<b>FISIOLÓGICOS</b>	
Redução do índice de absenteísmo	Fisiológicos
Maior proteção legal	Prevenir a DORT/LER
Aumento dos lucros	Prevenir lesões
Diminuição dos acidentes de trabalho, com prevenção de doenças profissionais	Diminuir tensões generalizadas e relaxar
Reflexão na capacidade de produção / produtividade	Amenizar fadiga muscular e emocional
Integração dos trabalhadores	Prevenir o estresse
Baixo custo de implantação do programa	Melhorar a postura
Funcionamento da ação como política de RH	Melhorar a condição do estado de saúde geral
Acompanhamento do médico da empresa ou RH	

<b>PSICOLÓGICOS</b>	
Reduzir acidentes de trabalho e/ou afastamento do trabalhador da empresa	Reforçar a autoestima Aumento da capacidade de concentração no ambiente de trabalho
	Conquista do momento destinado a ele
	Valorização do funcionário (homem / profissional)
<b>Sociais</b>	
	Melhorar o relacionamento interpessoal
	Melhorar a comunicação interna
	Participação ativa nas palestras debates e dinâmica de grupo

Fonte: MARCIEL et al (2005).

Vários estudos comprovam os impactos da GL na saúde do trabalhador. Autores como Martins e Duarte (2000) Alvarez (2002), Santos (2003) e outros autores que relatam sobre os benefícios na saúde e desempenho do trabalhador. Martins e Duarte (2000) em suas pesquisas na Universidade Federal de Santa Catarina perceberam que houve uma melhoria na flexibilidade dos praticantes de GL, como também eficiência no controle da pressão arterial. As atividades possibilitaram a implementação de hábitos saudáveis por parte dos participantes, pois um percentual de 46,2 % das pessoas que começaram a praticar GL afirmaram que foi possível perceber uma redução de gordura e o aumento de massa corporal, além do aumento de motivação para desenvolvimento das atividades do dia a dia.

Outra pesquisa importante foi a realizada por Alvarez (2002) numa telefonia na cidade de Santa Catarina. O autor através de questionários fez uma análise sobre os hábitos dos participantes das atividades por um período de dois anos e chegou à conclusão de que os funcionários que participaram das atividades físicas apresentaram menores percentuais nos níveis de obesidade, tabagismo, consumo de alimentos prejudiciais à saúde e ingestão de bebidas alcólicas. O referido autor pontua também, que fora da empresa as pessoas não dão continuidade à prática das atividades físicas alegando falta de tempo, motivação e recursos financeiros.

Outro estudo de relevante importância foi realizado por Reis et al (2002) com um grupo de costureiras portadoras de lombalgia por um período de seis meses. O autor concluiu que com a prática das atividades as costureiras tiveram um ganho na

flexibilidade e redução de 90% nas reclamações de dores na lombar. Outro ganho foi a redução do número de atestados médicos.

Outro grupo investigado foi o de uma emissora de televisão realizado por Martins et al (2002) com o objetivo de diminuir o nível de stress e aumentar a qualidade de vida dos mesmos. Os resultados foram excelentes: melhoria no bem-estar físico e no ambiente de trabalho, maior disposição dentro e fora do trabalho, diminuição das dores lombares e melhoria na convivência entre os colegas de trabalho.

Schmidt et al (2003) investigou um grupo de trabalhadores de um hospital quanto à prática da GL e constatou que as atividades contribuíram para o equilíbrio das emoções dos participantes, já que vivem num cotidiano de muito stress. A redução do nervosismo foi significativa, alcançando um índice de 39%. Diante do exposto percebe-se que a GL pode influenciar positivamente no estado físico e emocional das pessoas e pode ser utilizada em todos os setores de trabalho.

### **3.5 O Trabalho do Aplicador de GL nas Empresas**

De acordo com Barbanti (2000) o professor de GL deve possuir uma didática para poder desenvolver as aulas, ou seja, possuir capacidade para conduzir e orientar os participantes. Guiselini (2001, p. 58) evidencia que para uma boa aula de GL deve haver uma troca de energia entre professor e alunos. Para tanto, é o professor, em primeiro lugar que precisa desbloquear e expandir a energia do aluno. Tem que se criar uma “harmonia energética que consiste na troca de energia entre duas ou mais pessoas num período de tempo”.

Desta harmonia surge o conhecimento que o professor vai adquirindo sobre o aluno para que possa ministrar as atividades adequadamente conseguindo então, a confiança do participante. Com o tempo há um conhecer mútuo entre professor e aluno e que vai contribuir para a eficácia das aulas. Martins (2004) relaciona algumas qualidades essenciais que o professor de GL deve possuir para alcançar um alto rendimento de seus alunos, como por exemplo: simpatia, empatia, criatividade e motivação.

A animação deve ser o cartão de visita do profissional de GL, para que possa conquistar o trabalho para desenvolver as atividades propostas. O convite para participar das aulas deve ser estendido a todos os profissionais. Além das qualidades sugeridas acima, o profissional precisa possuir um cronograma estrutural das aulas, e que segundo Martins (2004) são:

- Apresentar os exercícios e explicar minuciosamente e pacientemente os passos que serão executados;
- Adaptar os exercícios às necessidades e especificidades dos participantes;
- Possuir postura corporal e profissional adequada dentro da empresa;
- Durante a execução dos exercícios observar atentamente e corrigir quando perceber que o aluno está praticando de maneira indevida;
- Procurar ângulos para posicionar-se para que todos possam observá-lo e possam desenvolver as atividades adequadamente.
- Possuir um tom de voz que alcance todos os ouvintes, ficando a seu critério o uso ou não de microfone, porém, todos devem ouvir o seu comando num tom de voz agradável, sem que precise gritar para ser entendido;
- Possui percepção para verificar se a atividade desenvolvida agradou aos participantes e se alcançou os objetivos propostos.

Diante deste perfil traçado de um professor de GL, há autores que atestam que um programa de GL depende muito deste profissional para alcançar êxito.

Os professores podem influenciar no desempenho de um programa de GL por isso, precisam ser experientes, possuir percepção e conhecimento dos alunos, criar metas com os alunos, além de demonstrar preocupação com o bem-estar físico e psicológico dos alunos (WEINBERG e GOUD, 2001, p. 408).

O professor de GI deve usar de alguns artifícios para que os trabalhadores se sintam motivados a participar das atividades. Martins (2004) relaciona algumas ações que podem ser eficazes:

-Desenvolvimento das aulas o mais próximo possível do local de trabalho, com utilização de músicas da preferência dos trabalhadores;

-Conscientização dos líderes e/ou gestores sobre a importância de participar das aulas servindo de motivação para participação geral

-Realização de aulas esporádicas de aulas especiais com atividades que normalmente não fazem parte da GL, como por exemplo: danças, gincanas e brincadeiras.

-Entrega de troféus para o setor ou pessoa que mais participou das atividades da GL.

Estas são atitudes que podem motivar os trabalhadores participarem efetivamente das aulas e alcançarem um bom desempenho dentro e fora da empresa, visto que a GL está ligada diretamente com qualidade de vida. No que se refere ao relacionamento professor-aluno, Guiselini (2001) diz que o aluno vê o professor como ponto de referência para a execução das atividades, por isso, o professor precisa ter segurança do que ministra, pois isto é determinante para a resposta do aluno.

Sendo assim, se o professor possui uma postura de acolhimento, respeito, atenção, autoridade e segurança nos momentos de atividades, vai receber em troca a execução de atividades realizada com empenho e boa vontade, o que vai contribuir para o sucesso do programa de GL. Nesta questão Martins (2004, p. 67) evidencia que o professor é a peça-chave da GL tornando-se um dos elos entre o trabalhador e a saúde e a qualidade de vida. Desse modo, é essencial que este profissional busque por capacitações periódicas que contribuam para a maximização de sua performance.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desenvolvimento do artigo demonstrou que a GL torna-se eficaz na prevenção das doenças ocupacionais, como dores lombares, diminuição do stress, diminuição do

tabagismo e uso de bebidas alcólicas. Foi possível observar também que muitas empresas já estão aderindo à prática e criando projetos de GL com o objetivo de proporcionar aos funcionários momentos de relaxamento, de cuidado com área física e emocional, e ao mesmo tempo, contribuindo para o crescimento da empresa, ou seja, investe no recurso humano com um olhar para um futuro financeiro bem melhor.

Os objetivos do artigo foram alcançados, visto que foi desenvolvida uma explanação sobre o histórico e conceituação da GL, além de demonstrar os vários benefícios alcançados com a prática laboral. Outra questão de suma importância foi o estudo sobre o profissional na área da GL demonstrando como deve ser seu perfil e seu plano de atuação no espaço de trabalho.

A revisão sistemática demonstrou que os benefícios gerados pela GL consistem em prevenção de dores, aumento da disposição e flexibilidade e relacionamento interpessoal. A GL pode ser vista como uma dinâmica de vida saudável para os trabalhadores.

O desenvolvimento da GL contribui para a promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores abarcando não somente o nível individual, mas, social, econômico e psicológico. A GL contribui para diminuição dos gastos com médico e sem sombra de dúvida nos afastamentos do trabalho.

## 5 REFERÊNCIAS

BARBANTI, V. J. **Dicionário de educação física e de esporte**. SP: Manole, 2000.

GRANDE, A. J; SILVA, V; MANZATTO, L; ROCHA, T. B. X; MARTINS, G. C; JUNIOR, G. B. V. Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico randomizado por clusters. **Rev. bras. Med. Esporte**, 2013; 19 (5); 37-15.

LEAL, L. F. C.; MEJIA, D. P. M. **Ginástica laboral como ferramenta de prevenção para melhoria da qualidade de vida**. SP: Faculdade Ávila, 2012.

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

MACIEL, P.H.; ALBUQUERQUE, A. M. F. C.; MELZER, A. C.; LEÔNIDAS, S. R. **Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral?** Cad. Psicol. Soc. Trab. V. 8. SP, dez, 2005.

MARTINS, C. O; DUARTE, M. F. Efeitos da ginástica laboral em servidores da Reitoria da UFSC. **Revista brasileira de Ciência e Movimento**, Brasília, v. 8, n.4, p. 7-13, set. 2000.

MARTINS, N. O. **Promoção da saúde do trabalhador através da mudança de comportamento relacionada a prática de atividades físicas**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2004.

MENDES, R. A; GOETTEN, A. S. **Ginástica laboral: princípios e aplicação prática**. SP: Manole, 2004.

NAHAS, M. V; FONSECA, S.A. **Estilo de vida e hábitos dos trabalhadores da indústria catarinense**. Florianópolis: SESI, 2004.

REIS, P. F. et. al. **O uso da flexibilidade no programa de ginástica laboral compensatória na melhoria da lombalgia**. In: XVIII Congresso Internacional de Educação Física no Mercosul, Foz do Iguaçu, 2002.

SAMPAIO, A. A.; OLIVEIRA, J. R. G. **A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho**. Caderno de Educação Física, v. 7, n. 13, p. 71-79, 2008.

SANTOS, J. B. **Programa de exercício físico na empresa: um estudo com trabalhadores de um centro de informática**, 2003. 97 f. Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

SERRA, M. V. G. B.; PIMENTA, L. C. QUEMELO, P. R. V. **Ginástica laboral: uma revisão de literatura**. Revista Pesquisa em Fisioterapia, 2014.

SCHMIDT, A. et. al. **Ginástica laboral: uma ferramenta para melhoria de qualidade de vida do trabalhador**. Pato Branco: CBCE, 2003.