

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE BRASÍLIA

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
STRICTO SENSU EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

MESTRADO

Ginástica na Empresa: percepção do trabalhador

AUTOR: CARLOS MAGNO XAVIER CORRÊA

BRASÍLIA

2006

Carlos Magno Xavier Corrêa

Ginástica na Empresa: percepção do trabalhador

Trabalho apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação Física da Universidade Católica de Brasília como requisito para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Luís Otávio Teles Assumpção

BRASÍLIA
2006

C824g Corrêa, Carlos Magno Xavier.
Ginástica na empresa: percepção do trabalhador / Carlos Magno Xavier
Corrêa – 2006.
147 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Brasília, 2006.
Orientação: Luís Octávio Teles Assumpção

1. Exercícios terapêuticos. 2. Trabalho. 3. Saúde e trabalho.
I. Corrêa, Carlos Magno Xavier, orientador. II. Título

CDU 796:613.65

Ficha elaborada pela Coordenação de Processamento do Acervo do SIBI – UCB.

Universidade Católica de Brasília
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação Física

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

Título: “Ginástica na empresa: Percepção do trabalhador”

Autor: Carlos Magno Xavier Corrêa


Como requisito para a obtenção do grau de
Mestre em Educação Física

Área de concentração: Atividade Física e Saúde

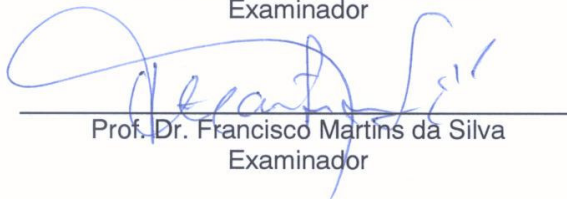
COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dr. Luís Otávio Teles Assumpção
Orientador



Prof. Dr. Victor Andrade de Melo
Examinador



Prof. Dr. Francisco Martins da Silva
Examinador

Brasília, 30 de agosto de 2006

Para
minha esposa, Kátia, meus filhos, Vinícius
e Bruna, e meus pais, Elias e Iracema,
com carinho.

AGRADECIMENTOS

Ao professor orientador Prof. Dr. Luís Otávio Teles Assumpção, pela dedicação, paciência e incentivo para um pensamento mais crítico e reflexivo.

Aos Professores Doutores Victor de Andrade Melo, Francisco Martins da Silva e Ricardo Jacó de Oliveira, pelo apoio, atenção, solicitude e competência.

A toda a equipe da Gerência de Lazer e Esporte do SESI-MG em nome do Prof. Antônio Muzzi e a todos os Técnicos de Lazer do SESI-MG em nome do parceiro Júlio C. Resende, pela solidariedade.

À família Korpus, pela confiança.

À Patrícia, Adriana, Cinthia e equipe Korpus Company, pelo apoio e por me proporcionar coragem para seguir em frente.

Ao mestre Tobias R. Neto e Rômulo Ferreira, pela estatística.

Ao Ivo José, pelo apoio em toda jornada.

À turma do Bispo, pela amizade mesmo na ausência.

Ao amigo Gilson Roberto Barbosa, pela presteza.

Às empresas USIMINAS e MACAM, pela oportunidade dada ao desenvolvimento deste estudo, principalmente, pela confiança em mim depositada.

Aos meus irmãos Marcos, Júnia, Leila, Júlio e Junior, e toda a família, pela presença constante nas decisões mais importantes de minha vida.

De modo especial, quero agradecer, principalmente, à minha esposa, Kátia, por seu companheirismo e incentivo para a continuidade dessa caminhada, permeada por muitos obstáculos; ao meu filho Vinícius e à minha filha Bruna, pela paciência na minha ausência e por me confortar nos momentos mais difíceis.

Enfim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para realização desta pesquisa.

Eu vejo a vida melhor no futuro
Eu vejo isso por cima do muro
De hipocrisia que insiste em nos rodear

Tempos Modernos
Lulu Santos

RESUMO

Este estudo apresenta um debate da atividade física no mundo do trabalho, em uma perspectiva sociológica mais ampla, abordando questões como: psicopatologia, alienação e trabalho. O trabalho avalia a percepção do trabalhador em relação ao programa de Ginástica na Empresa, ressaltando que o programa é uma proposta do Serviço Social da Indústria (SESI). Caracterizou-se como um estudo descritivo com análise quantitativa e qualitativa. Fizeram parte da amostra 270 trabalhadores (87,8 % de homens e 22,2 % de mulheres) de diferentes setores operacionais de uma siderúrgica de grande porte situada no município de Ipatinga-MG. O método utilizado foi a aplicação de um questionário, proposto pelo autor, que permitiu o levantamento de dados em relação ao aspecto físico, à confiabilidade, à qualidade do atendimento, à segurança, à dimensão comportamental e à dimensão corporal do Programa SESI Ginástica na Empresa.

Palavras-chave: ginástica laboral, trabalho, saúde do trabalhador, ginástica na empresa.

ABSTRACT

This study presents a discussion about the physical activity in the world of work, in a wider sociological perspective, dealing with questions like: psychopathology, alienation and work. This paper evaluates the worker perception about a program of Gymnastics in the Company, mentioning that this is a proposal of *Serviço Social da Indústria* (SESI). It is characterized as a qualitative and quantitative analysis. It was part of the sample 270 workers (87,8 % of men and 22,2 % of women) from different operational departments from a big steelworks placed in the city of Ipatinga–MG. The method used was a questionnaire, proposed by the author of this study, that permitted the discovery of the data about the physical aspect, reliability, quality of care, security, behavior dimension, and body dimension of SESI Gymnastics in the Company.

Keywords: stretch-break, work, worker's health, and gymnastics in the company.

Sumário

INTRODUÇÃO	1
OBJETIVOS DO TRABALHO.....	7
Geral	7
Específicos	7
1. O TRABALHO.....	8
1.1. Organização Científica do Trabalho	13
1.2. Trabalho, alienação e sofrimento	18
1.3. Relações do corpo com o trabalho	29
1.4. Educação Física e saúde no trabalho	35
2. ATIVIDADE FÍSICA NA EMPRESA.....	44
2.1. Ginástica Laboral.....	44
2.2. Histórico da Ginástica Laboral.....	47
3. SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI	52
3.1. Ginástica na Empresa	53
3.2. Programa SESI Ginástica na Empresa – SGE.....	59
3.3. Diretrizes Programáticas do SESI Ginástica na Empresa.....	62
4. METODOLOGIA.....	84
4.1. Introdução	84
4.2. Apresentação das fases da Metodologia.....	84
4.3. Instrumento	86

4.4.	Modelo para avaliação do programa SGE.....	90
4.5.	Procedimentos e protocolos	91
4.6.	Descrição da amostra utilizada.....	92
4.7.	Tratamento estatístico dos dados.....	93
5.	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	94
5.1.	Perfil da amostra	94
5.2.	Análise.....	96
5.2.5	Relação existente entre os graus de satisfação atribuídos e calculados a partir das dimensões avaliadas e o grau de satisfação geral (Figuras 5 e 6)	97
5.2.1	Avaliação da importância do programa SESI Ginástica na Empresa para os trabalhadores (Tabela 5)	98
5.2.2	Avaliação do desempenho do programa de Ginástica na Empresa para os trabalhadores (Tabela 6)	100
5.2.3	Comparação entre escores médios avaliados pelos trabalhadores relativos à Importância e ao desempenho, estratificado por dimensão .	107
5.2.4	Potencial de aumento da satisfação dos trabalhadores – PAST	110
5.2.5	Relação existente entre os graus de satisfação atribuídos e calculados a partir das dimensões avaliadas e o grau de satisfação geral	111
5.2.6	Grau de satisfação dos trabalhadores por faixa etária	113
5.2.7	Comparação entre os graus de satisfação dos trabalhadores por faixa etária	114

5.3	Síntese dos resultados	115
6	CONCLUSÃO	117
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	119
	ANEXOS	122
	ANEXO I	122
	ANEXO II	130
	ANEXO III	132
	ANEXO IV.....	134

INTRODUÇÃO

A sociedade moderna vive um acelerado processo de mudanças. Pessoas, instituições, organizações e empresas estão passando por inúmeras inovações, em diferentes aspectos. Dentre eles, a necessária e constante busca pela melhoria na qualidade de vida.

O processo de globalização impõe fortes pressões às empresas com relação à qualidade e à competitividade de seus produtos e serviços. O esforço das empresas brasileiras, principalmente, as grandes e as multinacionais, para concorrer no mundo globalizado, está levando a investimentos que não se limitam às linhas de produção. Além de ampliar a estrutura para capacitação e formação de seus profissionais, as empresas estão implantando projetos sociais com o objetivo de, entre outros, fortalecer a imagem, formar uma equipe de colaboradores de qualidade e, assim, garantir melhores resultados na disputa de mercado. O papel social da empresa, o tratamento aos funcionários e as possibilidades de crescimento ganharam força na recuperação do profissional envolvido com os propósitos da companhia.

Investimentos no bem-estar do funcionário, na melhoria do meio ambiente e na comunidade da qual faz parte são práticas recentes na história das empresas brasileiras. Muitos empresários já se deram conta da importância da prática de atividades que beneficiem o ambiente de suas empresas. O incentivo ao exercício da responsabilidade social possibilita a elas ganhar visibilidade e associar seu nome a fatores positivos. Outros aspectos importantes são os sentimentos de valorização

que os funcionários sentem ao perceberem que a empresa está investindo neles e no local em que trabalham e o interesse de investidores por esse tipo de empresa.

Silva e De Marchi (1997) destacam que iniciativas de valorização e de melhoria da qualidade de vida do trabalhador, considerando a conscientização dos trabalhadores, por meio de processos educativos, e da gestão do seu estilo de vida, tornam-nos mais saudáveis e produtivos, independentemente do meio em que vivem e atuam.

Barbosa (1995) aponta que as empresas tenderão a incluir na sua política de recursos humanos um espaço maior para o lazer, porque não se pode olhar o empregado como uma peça, pois ele é um cidadão e deve ser respeitado e chamado a participar, a decidir, a agir como membro da comunidade, e, Para tanto, deve expressar-se, e mais que isso, expressar-se criativamente.

Nesta linha, os programas de promoção da saúde do trabalhador vêm sendo adotados, nos últimos anos, por um número crescente de empresas. Este fato vem sendo explorado e tem sido alvo de freqüentes reportagens e debates nos meios de comunicação de massa, apesar de haver alguma resistência de empresários que confrontam o lucro com o investimento na qualidade de vida do trabalhador. A Educação Física, em particular, a Ginástica Laboral (GL), pode facilitar esse reencontro, atuando no processo de reeducação.

Em nosso estudo, dedicamo-nos a compreender a importância da GL no universo do trabalho. Para tanto, realizamos uma pesquisa sobre a importância e o desempenho do Programa Sesi Ginástica na Empresa realizada na USIMINAS-MG pelo Serviço Social da Indústria (SESI).

Entretanto, procuramos ampliar a discussão sobre este tema. Em nossa revisão da literatura área, constatamos que os estudos sobre a GL aparecem, mais ou menos recorrentemente, dissociados do contexto mais abrangente das questões que envolvem o mundo do trabalho. O discurso positivo em relação à GL – redução do absenteísmo, redução do estresse, aumento da produtividade, maior motivação no serviço, no aumento da vitalidade e na redução do sedentarismo – parece desconsiderá-la dentro de uma discussão mais ampla, em particular, acerca dos limites e das possibilidades do processo educativo neste universo.

Na busca de uma resposta mais contextualizada da razão da existência da Ginástica Laboral, procuramos inserir este debate em uma perspectiva sociológica mais ampla. Entendemos que a GL não pode ser reduzida a uma visão meramente técnica de seqüências de ações motoras, como se tratasse apenas de um manual de exercícios físicos. Segundo nosso ponto de vista, esta visão mais operacional combina melhor com a ergonomia e a fisiologia, que, muitas vezes, desconsideram o ambiente social mais abrangente. O potencial pedagógico da educação física, em particular, a GL, ganha mais sentido se compreendermos melhor o contexto laboral no qual ela se insere.

Nesse contexto, resgatamos a discussão clássica da teoria sociológica crítica¹ relacionada às conseqüências patológicas do trabalho no universo social.

Entendemos que aqui se encontra um dos pontos mais importantes do nosso estudo. Para mim, esse ponto pode ser considerado, da perspectiva do entendimento da lógica do mundo do trabalho, o desvendar de uma linha de reflexão

¹ Referimo-nos, em particular, à teoria marxista aplicada ao trabalho.

teórica extremamente significativa. Estudar a teoria sociológica clássica permitiu-me entender o processo no qual a Ginástica Laboral se insere. O conceito de alienação, base desse debate, e proposto por Karl Marx, revelou-se como uma nova maneira de interpretar o mundo, abrindo um campo de reflexão, até então desconhecido. Esse conceito tão importante e tão pouco trabalhado no domínio da Educação Física revela-se um rico referencial analítico. Certamente possui uma capacidade extraordinária para auxiliar o aprofundamento e a compreensão do tema em questão, dentro desta área do conhecimento.

Autores clássicos das Ciências Sociais têm sido tratados de forma muito passageira ou, às vezes, são desconhecidos, o que, conseqüentemente, conduz a vazios conceituais bastante sérios, dificultando a reflexão mais aprofundada do potencial pedagógico-cultural da educação física.

O conceito de alienação mostra a dura realidade do processo cotidiano do trabalho. Alienar-se, além de proporcionar um sentimento de perda do que é seu, atesta o estado de “coisificação” do homem no trabalho. Alienar de mim mesmo ou da realidade que me envolve não significa apenas dor ou desespero, pelo contrário, pode ter um significado bastante rico para um novo caminho para os nossos sentimentos mais primitivos.

Os séculos XIX e XX aprofundaram o processo de alienação, especialmente em função da dinâmica da revolução industrial, uma vez que promoveu uma acentuada separação entre o produto e o produtor.

A vida no trabalho revela este conceito, passa a ser considerada uma nova vida, de certa forma, “desconectada” com a vida familiar e afetiva, como se ligasse uma outra estação de rádio no seu corpo. Ao voltar para casa você liga uma outra

estação, passa a ser reconhecido e tem poder de decisão, ao contrário da rotina de trabalho em que a “coisificação” impera. Penso que a partir desse desencontro é que se consegue entender a alienação no mundo do trabalho e a contribuição que a Educação Física pode proporcionar, em particular, a Ginástica Laboral. A conscientização por meio de um processo de educação pode ser um caminho no sentido de uma maior satisfação do trabalhador. Desse modo, a GL pode contribuir nesse processo.

Quando se debate sobre a GL como um instrumento capaz de gerar bem-estar para os trabalhadores, perguntamo-nos: Até que ponto ela pode afetar o processo? De que forma? Quais os limites de seu alcance? São questões que devem ser pensadas, para que a GL não se reduza a seqüências de ações motoras destituídas de significados mais amplos e subjetivos, e que emerja sua dimensão educativa.

Para melhor compreender esta temática, o trabalho foi estruturado em três capítulos.

No primeiro, são apresentados os conceitos do trabalho tanto na dimensão emancipadora como em seus aspectos perversos. Estudamos a alienação provocada pela rotina de trabalho, a patologia do trabalho e a possível contribuição da Educação Física para a saúde do trabalhador.

No segundo, são abordados os conceitos da ginástica laboral na empresa, uma breve apresentação de sua origem, evolução e história. Serão apresentados também questionamentos sobre os benefícios e as reais intenções do discurso hegemônico por parte da maioria dos empresários.

No terceiro, apresentamos o Programa Ginástica na Empresa, desenvolvido pelo Serviço Social da Indústria (SESI). Nesta abordagem, detalhamos a metodologia do programa e como funciona a sua aplicação.

OBJETIVOS DO TRABALHO

Geral

Analisar a percepção dos trabalhadores em relação ao Programa SESI Ginástica na Empresa no contexto da discussão da alienação do mundo do trabalho.

Específicos

- Identificar os pontos críticos das dimensões avaliadas pelos trabalhadores em relação ao programa: aspecto físico, confiabilidade, qualidade do atendimento, segurança, dimensão comportamental e dimensão corporal.
- Possibilitar, por intermédio da base de informações avaliadas, o desenvolvimento de programas de qualidade de vida e de programas preventivos mais adequados aos trabalhadores.
- Propor uma reflexão aprofundada sobre estas questões a partir do ponto de vista do próprio trabalhador.

1. O TRABALHO

A ginástica laboral (GL) não pode ser entendida sem referência às principais questões debatidas e refletidas no mundo do trabalho. Se assim o fosse, esse debate ficaria sujeito a um ingênuo e limitado entendimento da GL, ou seja, praticamente estudá-la exclusivamente como uma sucessão de exercícios motores com fim de aumento de bem-estar. Discordamos desse ponto de vista. O resgate do corpo no mundo do trabalho transcende atividades puramente motoras, inserindo-se na dinâmica das relações do trabalho, das lutas de poder, da organização dos trabalhadores etc.

Para inserirmos a GL nesse debate mais amplo resgatamos a discussão de um dos teóricos clássicos do pensamento social, autor essencial para todos aqueles que se dedicam a estudar as inúmeras questões de natureza laboral: Karl Marx.

Marx, um dos mais importantes pensadores sociais, econômicos e filosóficos de todos os tempos, socialista alemão, nasceu em Trier em 5 de maio de 1818 e morreu em Londres a 14 de março de 1883. Estudou na Universidade de Berlim, especialmente a filosofia hegeliana; e formou-se em Lena, em 1841, defendendo a tese *Sobre as diferenças da filosofia da natureza de Demócrito e de Epicuro*. Em 1842 assumiu a chefia da redação do *Jornal Renano* em Colônia, em que seus artigos radical-democratas irritaram as autoridades. Em 1843, mudou-se para Paris editando, em 1844, o primeiro volume dos *Anais Germânico-Franceses*, órgão principal dos hegelianos da esquerda. Entretanto, rompeu logo com os líderes deste movimento, Bruno Bauer e Ruge.

Em 1844, conheceu em Paris Friedrich Engels, começo de uma amizade íntima durante a vida toda. No ano seguinte, foi expulso da França, radicando-se em Bruxelas e participando de organizações de operários e exilados políticos. Em 24 de fevereiro de 1848, Marx e Engels publicaram o decisivo estudo *O Manifesto Comunista*, primeiro esboço da teoria revolucionária que, mais tarde, seria chamada marxista. Voltou para Paris e assumiu logo a chefia do *Novo Jornal Renano* em Colônia, primeiro jornal diário francamente socialista.

Depois da derrota de todos os movimentos revolucionários na Europa e o fechamento do jornal, cujos redatores foram denunciados e processados, Marx foi para Paris e daí expulso, para Londres, em que fixou residência. Nesta cidade, dedicou-se a vastos estudos econômicos e históricos, sendo freqüentador assíduo da sala de leituras do *British Museum*. Escrevia artigos sobre política exterior para jornais norte-americanos, mas sua situação material esteve sempre muito precária.

Em 1864, Marx foi co-fundador da Associação Internacional dos Operários, depois chamada I Internacional, desempenhando dominante papel de direção. Em 1867, publicou o primeiro volume da sua obra principal, *O Capital*. Dentro da I Internacional (Associação Internacional dos Trabalhadores) Marx encontrou a oposição tenaz dos anarquistas, liderados por Bakunin, e, em 1872, no Congresso de Haia, a associação foi praticamente dissolvida. Em compensação, Marx podia patrocinar a fundação, em 1875, do Partido Social-Democrático alemão, que foi, porém, logo depois, proibido. Não viveu bastante para assistir às vitórias eleitorais deste partido e de outros agrupamentos socialistas da Europa.

Karl Marx foi um dos poucos na história do pensamento universal a construir uma filosofia da história. Em *A Ideologia Alemã* (MARX & ENGELS, 1974), destaca a

condição básica da história humana, evidentemente, como sendo a existência de seres humanos vivos. A existência humana inicia-se com a relação com a natureza. Nesta relação, o trabalho exerce um papel fundamental, pois, por intermédio dele, o homem transforma a natureza. Neste processo, o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla o intercâmbio material com a natureza.

Segundo Marx, a distinção entre os homens e os animais só começa a existir quando os homens iniciam a produção dos seus meios de vida, consequência da sua organização corporal. Com o trabalho, o homem torna-se um sujeito ativo, construtor e criador do mundo. Ao produzirem os seus meios de existência, os homens produzem indiretamente a sua própria vida material.

O trabalho está, pois, na base de toda sociedade, estabelecendo as formas de relação entre os indivíduos, entre as classes sociais, criando relações de poder e de propriedade, permitindo a superação da natureza. Pelo trabalho, o homem constrói seu próprio mundo. Para Lukács (1978), “um ser social só pode surgir e se desenvolver sobre a base de um ser orgânico” porém dando um salto ontológico que o transforma em um novo ser: “a adaptação ativa, como a modificação consciente do ambiente (do ser social), em contraposição à adaptação meramente passiva” do ser orgânico.

O trabalho foi concebido como o próprio desenvolvimento do homem, e não como um obstáculo, pois seria a expressão do homem e expressão de sua personalidade. O homem torna-se, assim, o criador por sua própria atividade. Lukács lembra que essa capacidade de expressão entre os seres humanos existe porque a permanente criação do novo, pelo trabalho, cria constantemente novas situações e novas possibilidades.

Marx descreve em sua obra “O Capital”: o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo na cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que já no início existiu na imaginação do trabalhador e, portanto, idealmente (Marx, K. O Capital, p. 150). O homem vive em um mundo abstrato, o que lhe permite “descolar-se” de suas propriedades orgânicas.

Segundo Marx o trabalho para o ser humano pode assumir duas dimensões. Primeiro, no sentido antropológico, em que vemos a dependência do ser ao seu próprio meio. A outra visão ultrapassa o sentido antropológico, sendo de cunho gnossológico, isto é, o trabalho social aparece como uma categoria da teoria do conhecimento, em que a relação sujeito-objeto não é mais abstrata; é antes de tudo, uma ligação prática construída no e pelo trabalho.

Diferentes línguas incorporam mais de um termo para definirem trabalho. O grego tem uma palavra para fabricação e outra para esforço, oposto a ócio. O trabalho também é visto como penúria, próxima da fadiga. O latim distingue entre “laborare”, a ação de labor, de “operare”, o verbo correspondente a “opus”, obra. Em francês, é possível reconhecer pelo menos a diferença entre “travailler” e “ouvrer” ou “oeuvrer”, sobrando ainda o conteúdo de “tâche”, tarefa. Assim também “laborare” e “operare”, em italiano; e “trabajar” e “obrar”, em espanhol. No inglês, salta aos olhos a distinção entre “labour” e “work”; como no alemão, entre “arbeit” e “werk”. “Work”, como “werk”, contém a ativa criação da obra, que está também em “schaffen”, criar, enquanto em “labour” e “arbeit” se acentuam os conteúdos de esforço e cansaço (ALBORNOZ, 2002).

Nos dicionários atuais, a palavra trabalho apresenta uma série de significados como aplicação de forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; atividade coordenada, caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; trabalho remunerado ou assalariado; local em que se exerce essa atividade; labuta, lida, luta; obra literária ou artística.

Em português, Albornoz entende que, apesar de haver as palavras “labor” e “trabalho”, é possível achar na mesma palavra “trabalho” ambas as significações, tanto a realização de uma obra que expresse seu autor, que dê reconhecimento social e permaneça além da sua vida; como a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e de incômodo inevitável.

O trabalho não pode ser reduzido à relação empregatícia. A relação homem/natureza, própria do trabalho, não está isolada da sociabilidade e da relação homem/homem. O trabalho pressupõe a linguagem e a sociabilidade, exige cada vez mais a interação e a comunicação entre os seres humanos, o trabalho deve produzir o novo tanto na esfera objetiva quanto na subjetiva.

Segundo Marx e Engels, no desenvolvimento das sociedades, o trabalho assume várias formas. Vários estágios de desenvolvimento da divisão do trabalho representam outras tantas formas diferentes de propriedades: a primeira é a propriedade da tribo, correspondente ao tipo rudimentar de produção em que os homens se alimentavam da caça e da pesca, da criação de gado e de uma agricultura incipiente, que pressupunha uma enorme quantidade de terras incultas. A segunda forma é a propriedade comunitária, encontrada na antigüidade e proveniente, sobretudo, da reunião de várias tribos em uma única cidade, por contrato ou por conquista, na qual subsiste a escravatura. A terceira é a propriedade

feudal. No capitalismo, modo de produção posterior ao feudalismo, ocorre a separação entre trabalho industrial e comercial de um lado e o trabalho agrícola de outro. Como consequência, separa-se a cidade e o campo, com interesses distintos.

Vive-se uma época de desenvolvimento tecnológico e inovações científicas sem precedentes. Sendo assim, os efeitos da tecnologia, bem como as mudanças na organização do trabalho, as funções dos trabalhadores, suas condições de vida, de relacionamento, de saúde, vem sendo cada vez mais estudados e pesquisados. Vários estudos analisam a adaptação homem-máquina, a automação no trabalho, os efeitos psicológicos dos aspectos desumanizantes do trabalho automatizado e as políticas e programas organizacionais, o ritmo destas modificações, entre outras questões.

1.1. Organização Científica do Trabalho

As análises sobre a dinâmica e as transformações no mundo do trabalho devem considerar os princípios da Organização Científica do Trabalho concebida por Frederick Winslow Taylor (1856-1915), engenheiro norte-americano, e, o engenheiro francês, Henri Fayol (1841-1925), fundadores da moderna administração e ideólogos do método “taylorista” quando desenvolveram uma série de estudos com o objetivo de compreender o processo do trabalho industrial. A importância de seus estudos manteve-se durante todo o século XX, embora sujeito a inúmeras críticas. Seus principais estudos datam das primeiras décadas daquele século, inclusive o mais famoso: *Princípios de Administração Científica*, amplamente difundido e utilizado ainda hoje em empresas e escolas de administração empresarial.

A Organização Científica do Trabalho gera exigências fisiológicas específicas, especialmente aquelas referentes ao tempo e ao ritmo de trabalho. Os autores procuram encontrar e desenvolver métodos que propiciem o aumento da produtividade do trabalho eliminando o tempo morto que reduzia a produção. A idéia central era buscar a eficiência na produção em larga escala adaptando-se à nova demanda das sociedades industriais do início do século. Estruturava-se, assim, o trabalho especializado aplicado em determinadas tarefas. Antes, meramente artesanal e individualizada, a produção nas fábricas agora atingiria a massificação exigida pela sociedade moderna.

Taylor funda pela primeira vez uma nova ideologia produtivista, realçada como um método “científico” de organização do trabalho. Carmo (1992) analisa a técnica taylorista como uma forma de neutralizar os conflitos do mundo do trabalho, camuflando, assim, uma concepção ideológica de trabalho nela revestida. É visível que o pensamento taylorista ultrapassou os muros das fábricas e entrou nos trabalhos de escritório e, até mesmo, no trabalho intelectual. É importante frisar que, ao generalizar-se, seu alcance transformou-a em uma técnica social de dominação.

O processo de concentração e centralização dos capitais, que se intensifica na fase monopolista do capitalismo, reflete-se no crescimento cada vez maior das unidades fabris, que reunirão milhares de operários em um mesmo espaço de trabalho. Fato relevante na utilização do método taylorista foi a aplicação de seus princípios na indústria automobilística por Ford em 1913, quando implantou a linha de montagem e a produção em série, revolucionando a indústria. Taylor acreditava que o processo de produção cada vez mais complexo de tais fábricas não podia ser

deixado nas mãos dos próprios trabalhadores, que procuravam sempre retardar o ritmo do trabalho.

O método Taylor, Entretanto, não se resume a constatar que a “cera” no processo de trabalho era uma das causas do desperdício. O que o taylorismo notabilizou foi o fato de ele mostrar que a “anarquia” das formas de produção era uma fonte muito maior de desperdício. Embora o sistema da fábrica já tivesse introduzido a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual no interior do processo de trabalho, as tarefas específicas de cada trabalhador ainda eram deixadas em suas mãos. O trabalho era ensinado oralmente pelos próprios operários entre si, o que levava a coexistir inúmeras formas de se fazer uma tarefa.

A Organização Científica do Trabalho notabilizou-se pela capacidade de produção em larga escala, atendendo, assim, às necessidades do capitalismo industrial com suas demandas massificadas. A administração racional e científica do trabalho contribuiu sobremaneira para se atingir elevados níveis de acumulação e reprodução do capital até então jamais vistos. O capitalismo vivia uma fase imperialista com expansões nunca antes alcançadas. Crescia a produção industrial, ampliava-se o mercado de consumo, massificava-se os bens e os serviços. O capitalismo vivia um tempo de euforia e Taylor e Fayol eram os artífices dessa administração.

Entretanto, sabemos que, dialeticamente, toda tese carrega sua antítese. Os elevados níveis de produtividade glorificados pelo empresariado, não traziam, necessariamente, bem-estar para todos os trabalhadores. A O.C.T carregava em si mesma suas próprias contradições.

Taylor não dava maior atenção às tensões nas relações entre capital e trabalho, concentrando-se na busca do aumento da produtividade do trabalho. Recebeu duras críticas por ter deixado de lado os aspectos psicológicos e sociais do ser humano e se concentrado nos aspectos formais do trabalho, por exemplo, a hierarquia, o fator salário por produção ou a resistência física para uma jornada longa e estafante.

O trabalho, na lógica taylorista, impõe comportamentos repetitivos e estereotipados. Isso pressupõe uma sujeição do corpo, que só é alcançada com a submissão da personalidade. Com isso, existem aspectos evidentes que podem ser explorados em benefício da produtividade. É possível afirmar que o sofrimento ocupa uma posição fundamental na existência, se unirmos a história pessoal com a organização moderna do trabalho.

As performances exigidas pelo modelo taylorista fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto de operários da produção de massa. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema taylor neutraliza a atividade mental dos trabalhadores.

Deste modo, não é o aparelho psíquico que aparece como primeira vítima do sistema, mas, sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental. Corpo doente, portanto, ou que corre o risco de tornar-se doente. (Dejours, 1987)

Seja como for, se o corpo aparece como primeira vítima do trabalho industrial, resta saber o que lhe é especificamente prejudicial.

A periculosidade das máquinas, os produtos industriais, os gases e os vapores, as poeiras tóxicas, os parasitas, os vírus e as bactérias são, progressivamente, designados e estigmatizados como causa do sofrimento físico. De 1914 a 1968, tal assunto é progressivamente o tema das condições de trabalho que se desprende das reivindicações operárias na frente pela saúde. A luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo.

Conforme Dejours (1987), apesar da votação de leis de caráter geral, o movimento operário não é capaz de controlar sua aplicação por toda parte. É, sobretudo, em que ele é mais poderoso, isto é, em que os trabalhadores são suficientemente numerosos (grandes empresas), em que o trabalho tem um valor econômico estratégico (setores de ponta ou centros vitais da economia nacional) que a evolução da relação saúde-trabalho é mais rápida.

Hoje em dia, estamos longe das afirmações de Taylor sobre a inexistência de greve nas fábricas que adotaram a organização científica do trabalho. No terreno ideológico, enfim, em que o sistema Taylor é denunciado como desumanizante e acusado de todos os vícios, principalmente, pelos operários, mas também por uma parte do patronato.

A crise advinda do período pós-guerra amplia a contestação da “Sociedade de Consumo”. A perda da confiança na capacidade da sociedade industrial em trazer de volta a felicidade, o desenvolvimento de um inegável cinismo, no que tange aos órgãos dirigentes, acabam em contestações do modo de vida como um todo. A droga e as toxicomanias, temas privilegiados da “crise de civilização”, são

testemunhas de uma nova procura, em que interessa, sobretudo, o prazer de viver, e que diz respeito tanto aos olhos da burguesia quanto aos da classe operária.

A relação saúde mental-trabalho, tema tão detalhado por Dejours (1987), segue efetivamente presente, devendo conduzir para novas reflexões das organizações e sindicatos de classe e comunidade científica sobre as condições de trabalho, ergonomia, programas de saúde do trabalhador e qualidade de vida no trabalho.

Vimos as várias dimensões do trabalho e sua dinâmica no final do século XIX e desenvolvimento do século XX nas sociedades industriais. Karl Marx estudou o trabalho na perspectiva de uma filosofia de história. No capitalismo a realização humana pelo trabalho conforme Marx trabalhou é solapada. O trabalho torna-se instrumento de opressão e da angustia do ser humano. A Organização Científica do trabalho é a própria expressão desta exploração e da acumulação de capital em larga escala para uma minoria privilegiada. Se por um lado, a racionalização do trabalho, expressa na O.C.T, garante enorme acúmulo de capital por outro engendra a alienação do sujeito.

1.2. Trabalho, alienação e sofrimento

Outra importante contribuição de Karl Marx para o entendimento do homem no mundo do trabalho é a teoria da alienação. Na obra “Manuscritos Econômico-Filosóficos” este autor se dedica mais detalhadamente ao assunto.

O conceito de alienação é essencial para se entender a dinâmica do corpo no mundo do trabalho e as possibilidades da Educação Física e, em particular, da Ginástica Laboral no aumento da satisfação dos trabalhadores no universo laboral.

Alienação, para Marx, significa que o homem não vive como agente ativo no mundo, mas que o mundo (a natureza, os outros e ele mesmo) permanece alheio ou estranho a ele. Ficam acima e contra ele como objetos, malgrado possam ser objetos por ele mesmo criados. Alienar-se é, em última análise, vivenciar o mundo e a si mesmo passivamente, receptivamente, como o sujeito separado do objeto. Segundo Marx, no capitalismo, o homem se aliena ao vender sua força de trabalho a outrem, a quem ele outorga e a quem passa a pertencer o seu trabalho e o produto deste – ambos igualmente alienados.

O trabalho entendido como necessidade é considerado um produto de utilidades e de mercadorias. Contudo, é extremamente importante que esta ótica não seja analisada atemporalmente, pois, hoje, diante das sociedades capitalistas avançadas, a organização social do trabalho segue mais uma lógica que cria “necessidades” de consumo que chegam às raias da coerção, ao invés de estabelecê-lo como um suprimento de utilidade real aos indivíduos. É o que Marx denomina como o “fetichismo” da mercadoria.

Para Carmo (1992), vivendo no universo do trabalho alienado, o trabalhador também se torna alienado, distanciando-se dos outros homens e até de si mesmo. A perda da autonomia em suas atividades faz com que ele não se reconheça mais responsável pelo produto do trabalho realizado.

Carmo (1992) denuncia a criação do que chama de “escravo feliz”, que surge como um disfarce para tornar o trabalho menos alienante. Segundo o autor, isto tem

por objetivo, na verdade, limitar as perdas causadas pela desatenção, pelo tédio e pelo descontentamento que os trabalhadores sentem ao executar o seu trabalho.

Marx, em sua crítica ao capitalismo, definia duas formas fundamentais de alienação. A primeira crítica seria a expropriação da classe trabalhadora de seus meios de produção transformando o operário em um ser a-histórico, alheio ao processo de produção da mercadoria e a segunda, surge quando o trabalho separa as pessoas umas das outras, ao impedir que nas relações de troca (compra e venda) elas se comuniquem pelo produto, ou seja, o comprador não sabe quem fez aquele produto.

É interessante a análise que Codo (1987) faz, na tradição de Marx, ao dizer que a história distancia o homem do animal, mas a alienação re-animaliza o homem. “Se nos reconhecemos como um ser único e indivisível, a alienação explode a nossa individualidade, por meio dela o ser humano é a própria negação de si mesmo” (Codo, 1987, p. 08,09). Se o homem produz o mundo, como vimos inicialmente, e assim se vê naquilo que produziu, a alienação rompe essa relação de identidade.

A alienação do homem em relação ao produto e ao processo de seu trabalho é uma consequência da organização do capitalismo moderno e da divisão social do trabalho. Em primeiro lugar, é uma auto-alienação: o trabalhador vende seu tempo, sua energia, sua capacidade a outrem. No caso dos colarinhos-brancos, os trabalhadores dos escritórios ou escolas, vendem-se às personalidades: os sorrisos, a pontualidade, o senso de oportunidade, a aparência de confiabilidade. (ALBORNOZ, 2002, p.36)

Suzana Albornoz (2002) destaca que o trabalho é alienado do trabalhador porque o produtor não detém, não possui e nem domina os meios da produção. Desta forma, a percepção do trabalhador acerca desta realidade é a seguinte:

A máquina à minha frente não fui eu quem escolhi, e amanhã ou depois, se o diretor da firma fizer uma viagem ao Japão e resolver importar uma máquina nova inteiramente diferente desta, pode ocorrer que eu perca o meu emprego e o meu saber de produtor. Terei de passar por uma reciclagem profunda ou deixo de ter minha profissão, pois ela se liga ao meu conhecimento desta máquina à minha frente, que não é de minha propriedade e cujo destino não determino, embora domine parte de seu uso. (SUZANA, 2002)

O trabalho alienado apresenta características bastante desagradáveis e negativas com sérias conseqüências no agir, no pensar e no sentir humano.

Certamente, o entusiasmo com o trabalho não se encontra entre os funcionários das companhias de seguro, os carregadores ou as balconistas das cidades contemporâneas. Se o vendedor de sapatos ou o executivo de uma indústria têxtil quase não pensa no significado do trabalho, também poucas telefonistas, recepcionistas ou professoras experimentam a tranqüilidade interior de que falam os humanistas. A satisfação com o trabalho criador é cada vez mais restrita a uma minoria. Talvez nem mesmo o seja. Para as massas dos empregados de escritório ou para os operários de chão de fábrica, o trabalho não é um meio de servir ao seu chefe supremo, nem a qualquer coisa de divino que possam sentir em si mesmos. Neles não há nenhuma vontade obstinada de trabalhar e sua rotina cotidiana traz poucas satisfações.

Conforme Astrand e Rodahl (1980), o maior problema em muitas operações industriais atuais não é de carga física, mas o estresse mental e o ambiente de trabalho desfavorável. O desempenho físico representa uma função de fatores psicológicos, especialmente a motivação, a atitude em relação ao trabalho e a vontade de mobilizar os próprios recursos para realização das tarefas.

Para Dejours (1987), certos trabalhadores enfrentam a monotonia da tarefa com possibilidades defensivas individuais muito menos eficazes (defesas comportamentais) e seu sofrimento é, com isso, notoriamente agravado. Os produtos doutrinam e manipulam; promovem uma falsa consciência imune à sua própria falsidade. Esses bens, ao ficarem à disposição de maior número de indivíduos e a doutrina que eles carregam deixam de ser publicidade: tornam-se um estilo de vida. Um relativamente bom estilo de vida; em alguns aspectos muito melhor que o de antes.

O homem no trabalho, o artesão presente na Idade Média, senhor dos meios de produção, desapareceu para dar luz, segundo Dejours (1987), a um aborto: um corpo instrumentalizado-operário de massa despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental. Além do mais, cada operário é isolado dos outros, o que é, às vezes, até pior, pois o sistema pode colocá-los em oposição aos outros. Ultrapassado pelas cadências e pelos ritmos produtivos da máquina, o operário que “atrasa” atrapalha os que estão atrás dele na corrente dos gestos produtivos.

A consequência é a alienação, ou seja, é a perda da consciência de si, em virtude de uma situação concreta. O ser humano perde sua consciência pessoal, sua identidade e sua personalidade (CAÑET, 2001).

Na década de 50, iniciaram-se pesquisas relacionadas às perturbações psíquicas ocasionadas pelo trabalho. Christophe Dejours criou uma metodologia chamada Psicodinâmica do Trabalho, metodologia baseada em entrevistas individuais com os trabalhadores. Um dos maiores problemas enfrentados pela psicologia do trabalho estava relacionado ao fato da análise do trabalhador estar

restrita a área médica, em que a análise se limitava às doenças mentais. Hoje a análise da psicologia do trabalho volta suas ações para entender como o trabalhador consegue manter um equilíbrio psíquico e manter-se na normalidade. O objetivo é verificar como os trabalhadores enfrentam as diversas situações do trabalho moderno.

Insatisfação e ansiedade são dois sintomas que mostram os sofrimentos fundamentais organizados. De acordo com Dejours (1987), o sofrimento operário é dividido nesses dois componentes, embora isso não signifique que existam dois tipos distintos de sofrimento. Face ao trabalho por peças, à chantagem dos prêmios, à aceleração das cadências propostas pelo taylorismo, o operário está “desesperadamente só”. É ele que deve encontrar a ajuda, o “truque” que lhe permitirá ganhar algumas dezenas de segundos no ciclo operatório. A ansiedade, o tédio frente à tarefa, deverá assumi-los individualmente, mesmo se estiver no meio de uma colméia, porque as comunicações estão excluídas, às vezes, até formalmente proibidas.

Segundo Dejours (1987), do discurso operário podem-se extrair vários temas que se repetem obstinamente como um refrão obsessivo. Não há um só texto, uma só entrevista, uma só pesquisa ou greve em que não apareça, sob suas múltiplas variantes, o tema *indignidade* operária. Sentimento experimentado maciçamente na classe operária: o da vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, às vezes, ser sujo, não ter mais imaginação ou inteligência, estar despersonalizado etc.

Inúmeras têm sido as ocorrências de agravos à saúde mental relacionadas ao trabalho alienado, cujas causas básicas repousam nos fatores subjetivos e

psicossociais. Surgem situações no interior das empresas que são muitas vezes caracterizados por sintomas clínicos como: crises nervosas, taquicardia, hipertensão e até enfartes. Analisados com mais profundidade conclui-se que este quadro se apresenta sob o cansaço e a tensão emocional. Para Dejours, o bem-estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação ao conteúdo do trabalho, ou seja, se o trabalho se apresenta sob forma criativa, o equilíbrio será a consequência provável, em oposição, será fator de sofrimento e doença. Debates e discussões sobre a importância da ginástica laboral certamente passaram por esta questão.

Segundo Dejours (1987), para o operário-padrão pré-tayloriano, tudo se passava como se o trabalho físico fosse regulado, modulado, repartido e equilibrado em função das aptidões e do cansaço do trabalhador por intermédio da programação intelectual do trabalho. Neste edifício hierarquizado, *“o corpo obedecia ao pensamento, que era controlado pelo aparelho psíquico, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos”*. O sistema Taylor, diz Dejours, age, de alguma forma, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual. Do choque entre um indivíduo dotado de uma história personalizada e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, emergem *“uma vivência e um sofrimento”*.

“(...) Este é um fato que precisa ser estudado pela psicopatologia do trabalho; o que acontece com a vida psíquica do trabalhador desprovido de sua atividade intelectual pela organização científica do trabalho”. Dejours (1987)

Muitas são as consequências mentais, emocionais e psíquicas que acompanham o trabalho repetitivo. Para Dejours (1987), até os devaneios aos quais os operários se livram são nefastos para a produção e seria conveniente por um fim

a isso por meio de um meio que falta determinar. Inúmeras resistências patronais à ginástica laboral surgiram dessa questão. Outros autores propuseram introduzir no local de trabalho uma música à base de percussões ritmadas que, sempre lembrando a cadência, evitaria devaneios impróprios.

A partir de um contato forçado com uma tarefa desinteressante nasce a imagem de indignidade. A falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos, formam, ciclo por ciclo, uma imagem narcísica pálida, feia, miserável, lembra Dejours. Outra vivência não menos presente do que a da indignidade, o sentimento de *inutilidade* remete, primeiramente, à falta de qualificação e de finalidade do trabalho. O operário da linha de produção, a exemplo do escriturário de um serviço de contabilidade, muitas vezes não conhece a própria significação de seu trabalho em relação ao conjunto da atividade da empresa. Mais que isso, sua tarefa não tem significação humana, não significa nada para a família, nem para os amigos, nem para o grupo social, nem para o quadro de um ideal social, altruísta, humanista ou político (DEJOURS, 1987).

Dejours sugere que este exemplo, ao contrário, mostra que os dois sofrimentos principais provenientes da relação homem-organização do trabalho, isto é, de um lado o medo e do outro a insatisfação, não ocupam uma posição de mesmo nível na dinâmica psicopatológica. A rigidez da organização do trabalho, as exigências temporais, as cadências, os ambientes de trabalho, o estilo comando, o controle, o anonimato das relações de trabalho, o intercâmbio dos operários, tudo parece rigorosamente partilhado pelos numerosos trabalhadores ligados à mesma linha de produção, à mesma oficina. O mecanismo de repetição dos gestos, a monotonia da tarefa, a robotização, não poupam nenhum operário de base. A

uniformização aparente das exigências do trabalho parece indicar a direção que a observação psicopatológica deveria usar: privilegiar o que não há de comum e de coletivo na vivência ao invés de se ater ao que separa os indivíduos.

Com a mecanização, a automação e outros processos poupadores de mão-de-obra elimina-se grande parte do trabalho físico. A tendência para eliminação do esforço físico advém da necessidade de maior produtividade e eficácia, o que resulta em um ritmo mais intenso nas operações industriais, podendo aumentar significativamente a tensão nervosa e o estresse emocional.

Um exemplo pode ajudar a esclarecer. A aviação de caça mostra que um medo de uma intensidade considerável pode ser perfeitamente tolerado contanto que seja contrabalanceado pelo jogo do sistema motivação-satisfação. Em outras palavras, os efeitos do medo ocasionados pela organização do trabalho são sujeitos ao multiplicador ou ao divisor que depende da satisfação do trabalho (DEJOURS, 1987).

O próprio modelo e organização do trabalho na sociedade atual é o grande gerador das psicopatologias que afetam a grande maioria dos trabalhadores, na medida em que opõe o desejo de trabalhar à realidade limitada do trabalho. Para Dejours (1987), a destruição desse desejo apóia-se em dois pontos: o primeiro, o conteúdo das tarefas, relacionado ao modelo taylorista em que o trabalho é fragmentado e realizado de forma repetitiva e sob muita pressão acumulando energia psíquica; o segundo, fala das relações humanas em que o trabalho nas fábricas e empresas divide os homens hierarquicamente pela própria divisão social do trabalho.

Ainda segundo Dejours (1987), outra complicada questão refere-se às estruturas do tempo fora do trabalho. Deve-se insistir na contradição entre divisão dos tempos de trabalho e o tempo livre, de um lado, e unidade da pessoa, de outro. O homem, segundo o autor, não pode ser dividido em uma metade produtora e uma metade consumidora. Deve-se pensar o homem em um sentido mais pleno.

Um fator agravante de ineficiência laboral é o estresse, que é definido como a resposta fisiológica ou emocional a um estímulo externo, originando ansiedade e tensão. Embora seja impossível viver sem ele, seu excesso pode causar danos físicos e emocionais. Seus primeiros sintomas são alterações da respiração, enrijecimento da musculatura e tensão, especialmente ombros, pescoço, e maxilares, dor de cabeça, fadiga crônica, dificuldade para dormir, entre outros. Transportando estes fatores para a rotina laboral, aumenta-se o risco de ataques cardíacos, de derrames, de hipertensão, de úlcera, de depressão e mesmo de alto ou baixo risco à saúde mental.

Um outro indicador tem sido utilizado para descrever uma síndrome especial de esgotamento profissional: *burn-out*. Esta é uma síndrome de esgotamento físico e emocional que compreende o desenvolvimento de imagens negativas sobre si mesmo, de atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho e de perda de interesse em relação aos clientes. Com relação ao horário de trabalho, os pesquisadores confirmam que muitas horas extras podem causar sérios riscos à saúde, como problemas gastrintestinais, sono e fadiga em geral.

Conforme Cañete (2001), muitas empresas não tem se preocupado o suficiente com a melhoria das condições de trabalho, no que diz respeito à saúde do trabalhador. Para elas, o indivíduo é considerado como um instrumento, sem afeto,

emoção ou vida. Não passam de máquinas ultrapassadas de baixo custo, facilmente descartáveis e cambiáveis, caindo em crescente desuso com o advento da automação. Considerando as exceções esta é a realidade empresarial.

Despersonalizado do trabalho, o homem permanecerá despersonalizado em sua casa (DEJOURS, 1987). As mulheres queixam-se por executar os trabalhos domésticos com um ritmo acelerado que só faz prolongar o tempo entrecortado do trabalho na fábrica. Estes fatos podem ser interpretados como uma contaminação involuntária do tempo fora do trabalho.

“(…) As telefonistas sofrem esteriótipos fora do trabalho (dizer “alô” ao puxar a descarga, “Não há ninguém, desligo” ao ouvir, no metrô, o barulho das portas automáticas) descritos por Bégoïn, *apud* Dejours (1987), sob o nome impróprio de “lapso” (…).

O tema “tempo de trabalho e tempo livre” é destacado (por uma vida cheia de sentido dentro e fora do trabalho) por Antunes (1999), citando “O Capital” de Marx:

De fato, o reino da liberdade começa em que o trabalho deixa de ser determinado por necessidade e por utilidade exteriormente imposta; por natureza, situa-se além da esfera da produção material propriamente dita. O selvagem tem que lutar com a natureza para satisfazer as necessidades, para manter e reproduzir a vida, e ele tem de fazer o civilizado, sejam quais forem a forma de sociedade e modo de produção. Acresce, desenvolvendo-se, o reino do imprescindível.

Segundo Lima e Costa (2001), a rapidez tecnológica e a necessidade de uma adaptação, neste novo século, estão provocando um acúmulo excessivo de tensões prejudiciais à saúde.

A saúde relaciona-se estreitamente com a ocupação e as condições de trabalho. No entanto, existem danos à saúde física e mental cuja causa não é tão evidente com a ocupação, mas que ocorrem em alta frequência em determinadas condições ou ambientes de trabalho, com grande impacto na sua saúde e no seu trabalho.

A literatura científica tem apresentado um consenso em relação a associação de diversos fatores de riscos presentes no ambiente de trabalho e o surgimento de queixas músculo-esqueléticas. Neste sentido, justificam-se as intervenções padronizadas no sentido de reduzir os índices de sintomas e doenças relacionadas ao trabalho.

1.3. Relações do corpo com o trabalho

As pessoas são e têm “corpos”. Segundo Pinto (2003), o “corpo é a base sobre que nos construímos como trabalhadores. É a base da nossa existência que viabiliza nossa presença na história, no tempo e no espaço. Não é somente um fato biológico”.

“A atividade física está primordialmente ligada à idéia de intervenção e, como esta, tem caráter pedagógico. Assim concebida, a atividade física ocorre na esfera individual – biológica, mas só se desenvolve ligada à noção de coletivo – social. Ela se relaciona com as diversidades culturais, com as concepções de mundo, com as tradições pedagógicas, com fatores ambientais, climáticos e topográficos. A atividade física relaciona-se ainda com a idade, gênero, raça e classe social e

implica noção de totalidade. Assim entendida, ela não se reduz à solicitação dos aparatos ósteo-mio-articular e cardiovasculares, mas se associa às esferas cognitivas, volitivas, cultural, ética e social. Por isso, buscamos construir um conceito de atividade física diferenciado, desenvolvido com objetivos, formas e conteúdos próprios, considerando o homem concreto, incluído em um contexto, histórico-social concreto, sujeito aos conflitos de classe. Por fim, ela é considerada indissociável de seus componentes teóricos e das ciências afins que lhe dão suporte fundamental” (FARIA.JUNIOR, 1999. p.102).

Nahas (2001) afirma que o estilo de vida representa o conjunto de ações cotidianas que reflete as atitudes, os valores e as oportunidades das pessoas. Esses hábitos e ações conscientes estão associados ao significado que se dá à qualidade de vida, que são construídos segundo as regras, histórias e experiências do nosso corpo, nossa vivência cultural, que inclui modos de conversar, trabalhar, de divertir etc.

Nas interações sociais na escola, na família, no trabalho, no lazer, na convivência com amigos e nas interações mediadas pela mídia, dentre outras situações, o corpo é submetido a várias influências. Nessas trocas de informações, conhecimentos, valores e experiências, o corpo pode tanto viver o prazer como também a dor. Pode sentir-se bem, com elevada auto-estima, ou oprimido/deprimido pelas diferentes formas de violências que lhe são impostas, segundo Venâncio *et al.* (2003).

Estamos vendo que estudos mais críticos na área da sociologia e psicologia do trabalho têm demonstrado que a realidade do mundo do trabalho deve considerar com mais cuidado a dimensão humana no processo de trabalho. O desgaste

humano na lógica taylorista tem alcançado índices tão alarmantes que as empresas se vêem obrigadas a repensarem seu sistema de gestão e participação. Com a exigência cada vez mais acirrada de produtividade, o trabalhador percebe que não há espaço para erros, exigindo-se o máximo de seu esforço e tensão, o que tem acarretado problemas das mais diferentes naturezas: emocionais, psíquicos, físicos etc. Crescente desânimo, tristeza, falta de disposição, absenteísmo e altos índices de estresse são algumas das condições desfavoráveis apresentadas por trabalhadores insatisfeitos com o gerenciamento de seu trabalho. Desgastes físicos ou fadiga aumentam riscos de acidentes, afetam a motivação do trabalhador, a produtividade e o bem-estar, tornando os indivíduos muito mais tensos e mais sujeito a falhas. Fica também evidente que este tipo de situação diminui ou esgota qualquer manifestação criativa do indivíduo. O sistema produtivo tem exigido do trabalhador uma adaptação às suas exigências laborais, transformando-o em um carregador de doenças tanto físicas quanto psicossomáticas.

Segundo Cañete (2001), tais sofrimentos são alarmantes no Brasil, em que os índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais são altíssimos e vêm crescendo de forma preocupante. Isto foi particularmente verdadeiro, devido ao atual caráter epidêmico, para os casos de L.E.R (Lesões por Esforços Repetitivos). Este é um dos reflexos do descaso das empresas no sentido de não investirem na prevenção e na organização do trabalho, visando prioritariamente a produção. A experiência tem demonstrado que quanto mais as pessoas são submetidas a um ambiente de rigidez, controlador, autoritário, mais tenderão a comportamentos de enfrentamento e hostilidade. Altos índices de absenteísmo, acidentes, rotatividade, apatia e alienação são provenientes deste tipo de trabalho. O gosto pelo serviço

prestado e a necessidade de sobrevivência distanciaram-se enormemente, tornando tal contradição extremamente perigosa, pois “solapa o auto-respeito pelas pessoas” (BETTELHEIM, 1985).

Muitos questionamentos são levantados por pensadores e acadêmicos: as empresas estão se conscientizando da necessidade de políticas de saúde para o trabalhador, visando seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho? O Estado tem realizado políticas para diminuir essas tensões? Estas perguntas necessitam de muito cuidado e coerência na resposta. Tendo isso em vista, observa-se que o mundo do trabalho vive um grande processo de mudança, um período de transição em que antigos e novos paradigmas convivem, provocando inúmeras crises e no qual a competitividade é sinônimo de sobrevivência. Como se insere a questão da saúde do trabalhador nesse debate?

As numerosas críticas têm levado o Estado e algumas empresas a implantarem programas de qualidade total, visando melhor produto final e lucros, e, embora apresentando um discurso mais humanizante, nem sempre privilegiam a qualidade no ambiente de trabalho e do meio ambiente.

Conceitos como qualidade, produtividade e competitividade estão cada vez mais sendo discutidos. Duas importantes concepções sobre as organizações competitivas aparecem: a tradicional e a visão transformada (KOCHANN e USSEN *apud* CAÑETE, 2001).

A concepção tradicional caracteriza-se por visar, acima de tudo, o aumento da riqueza dos acionistas e seus interesses próprios. Seu comportamento é oportunístico, suas estruturas hierarquizadas com divisões de trabalho bem definidas. Há um predomínio do autoritarismo nas relações e decisões e uma ênfase

na especialização funcional. A participação do trabalhador é limitada e a tecnologia substitui o trabalho na função produtiva, como analisou Albuquerque (1992), citado por Cañete (2001). Evidentemente, esta visão contempla o modelo industrial de trabalho em conformidade com o paradigma da administração científica por meio dos já conhecidos Taylor, Fayol e Ford.

Já na visão transformada, as organizações têm como principal objetivo atender aos diversos interesses e necessidades de todos os envolvidos nas organizações, ou seja, acionistas, funcionários, consumidores e sociedade. Uma de suas funções é coordenar a lealdade e o comprometimento dos participantes quanto à sobrevivência da organização e da rede social em que estão inseridas. As fronteiras são permeáveis entre unidades, papéis e organizações. A tecnologia não pode ser separada do trabalho humano e do contexto organizacional. Os funcionários são considerados como os melhores avaliadores dos seus próprios interesses. A participação individual e coletiva é fundamental para o alcance de mudanças e resultados nas modernas organizações. Acredita-se que o ser humano merece e deve ser visto a partir de uma abordagem integrada e holística da realidade.

Estas duas concepções coexistem atualmente nas organizações e orientam discursos e práticas contraditórias e conflitantes.

Uma das áreas da fisiologia do trabalho estuda as funções do organismo (cardiovascular, respiratório e energético) submetido às muitas tensões musculares. Outro ângulo do estudo do comportamento do trabalhador é o sistema de recepção e tratamento de informação (atividades cognitivas). Atualmente, o objetivo destes

estudos está mais direcionado a permitir aos indivíduos realizar em suas tarefas com o mínimo de fadiga.

A capacidade para o trabalho é a relação entre a carga de trabalho e a capacidade do trabalho que é influenciada por uma complicada interação entre muitos fatores internos e externos, como fatores somáticos (sexo, idade, dimensões corporais e comportamentais), psíquicos (atitude e motivação), meio ambiente (altitude, pressão atmosférica, calor e frio) e de natureza do trabalho (intensidade, duração, técnica e horário). Estudos demonstram que alterações rítmicas nas funções fisiológicas estão associadas com mudanças de desempenho.

A partir de questões mais amplas como responsabilidade social, sustentabilidade e qualidade de vida, buscamos construir conhecimentos sobre corpo, exercício físico, ludicidade pertinentes nesse contexto. Precisa-se deixar claro que o ser humano é, a um só tempo, físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico. Por essa razão, essa unidade complexa precisa ser compreendida holisticamente, conscientizando-nos a respeito da condição humana. Observa-se, assim, que cada sujeito está situado em dado contexto geográfico, econômico, cultural e histórico, o que, muitas vezes, não é bem compreendido. Pela integração de saberes das várias áreas de conhecimento (interdisciplinaridade e transdisciplinaridade), ampliam-se o conhecimento sobre a condição humana.

1.4. Educação Física e saúde no trabalho

Os benefícios para a saúde, alcançados pela atividade física ou por um estilo de vida mais ativo dos trabalhadores, são indicadores significativos para a implantação e a continuidade dos programas de qualidade de vida nas empresas, que se refletem sobre o trabalho. Usar parte do tempo destinado ao trabalho para engajar-se em um programa de atividade física melhora o bem-estar do indivíduo, contribuindo para sua satisfação profissional.

Instalada a fadiga no trabalhador, a resultante desse fenômeno fisiológico é a diminuição de sua capacidade de produção. Quanto melhor for a disposição do trabalhador, mais se retarda o aparecimento da fadiga, bem como a sua atividade, iniciando em padrões mais elevados.

A atividade física nas organizações é, hoje, fator diferencial entre as empresas, na competição por produtividade, qualidade e desempenho. Nesse enfoque, a atividade física sistematizada no local de trabalho ganha destaque no Brasil nos últimos anos, sendo utilizada como uma importante ferramenta, dentro do conjunto de medidas que visam prevenir o aparecimento de lesões músculo-ligamentares relacionadas a atividades dentro do ambiente de trabalho (L.E.R. ou D.O.R.T.). (NAHAS, 2001)

A proposta inicial foi de alcançar alguns resultados: diminuição dos acidentes de trabalho, rotatividade, absenteísmo, aumento da produtividade, melhor qualidade do atendimento, retorno do investimento, diminuição do custo com assistência

médica e melhora no desempenho do trabalhador e, conseqüentemente, da empresa.

Segundo Cañete (2001), pesquisas realizadas nos EUA demonstraram os seguintes efeitos das atividades físicas: redução da ansiedade, melhoria do bem-estar e do humor, ânimo e disposição, redução da depressão, de estresse e estados emocionais negativos, redução da tensão, melhoria no funcionamento cognitivo e melhora da performance de trabalho. Entre os benefícios dos exercícios, um tem importante valor: a produção de endorfinas, agentes químicos com a mesma composição da morfina e que, portanto, causam alívio temporário da dor, independentemente de sua origem.

Embora não conclusivo, parece haver indicações em diferentes tipos de ocupação que trabalhadores aptos fisicamente são mais produtivos que seus colegas sedentários, faltam menos ao trabalho e têm muito menos chances de sofrer invalidez decorrente do trabalho ou de aposentarem precocemente devido a doenças cardíacas ou degenerativas.

Se a atividade física do trabalhador estiver muito abaixo de seu limite de capacidade para um determinado estímulo, quer durante o trabalho, quer nas suas horas de lazer, ocorrerá, gradativamente, uma diminuição de sua capacidade funcional. Nahas (2001) sugere que a diminuição das qualidades anátomo-fisiológicas e psicomotoras do trabalhador têm influência direta no rendimento profissional.

Obviamente, deve ficar claro que tais benefícios não são alcançados com as sessões de ginástica, de oito a doze minutos, e dependem da dinâmica da aplicação, sendo que nem todos são alcançados ao mesmo tempo.

Uma série de transformações ocorreu no estilo de vida e perfil da saúde das pessoas ao longo da transição da “era agrícola” para a “era industrial” e continuam a ocorrer na atual “era da informação” (PEGADO, 1995).

Atualmente, observa-se uma grande transformação da sociedade: cresce uma população de indivíduos estressados e ansiosos que, embora gozando do relativo conforto proporcionado pelos avanços tecnológicos, padecem com a inatividade física.

O homem contemporâneo utiliza-se cada vez menos de suas potencialidades corporais. Este baixo nível de atividade física possui sérias conseqüências, entre elas o desenvolvimento de doenças crônico-degenerativas. Nesse sentido, sustenta-se a necessidade de se promoverem mudanças no estilo de vida, levando o homem a incorporar a prática de atividades físicas em sua rotina.

Quando uma empresa ou local de trabalho é demasiadamente mecanizado e repetitivo a atividade física tende a ser mais reduzida e, desta forma, diminuem-se as funções musculares e fisiológicas. As tarefas não proporcionam ao homem o esforço, pois a máquina desempenha por ele.

A atividade física, que sustentamos neste trabalho, é um componente importante dentre os mecanismos de controle dos desequilíbrios originados no mundo do trabalho, pois possibilita ao indivíduo usar o excesso de adrenalina produzida e, assim, reduzir a ansiedade que a sua ocupação provoca. Cerca de vinte minutos diários de relaxamento são freqüentemente indicados para a mente e para o corpo. Um número cada vez maior de companhias está incorporando exercícios físicos à rotina de seus trabalhadores. Estudos têm demonstrado que as pessoas que se exercitam regularmente têm mais disposição para o trabalho.

Qualquer atividade muscular que leve ao gasto energético acima do repouso pode ser considerada atividade física, cuja finalidade é o cumprimento de tarefas cotidianas de cunho laboral, doméstico, locomotor ou lúdico. De acordo com Carpersen (1985), quando tais atividades físicas passam a ser exercidas de modo sistemático, com base em um padrão de modalidade, frequência semanal, duração e intensidade pré-estabelecidas que visem à melhoria de algum componente da saúde, do bem-estar, da qualidade de vida ou mesmo da performance atlética, passamos a denominá-las exercício físico.

Cabe, aqui, uma breve discussão sobre a importância da atividade física.

Segundo Carpersen (1985), a atividade física é uma expressão genérica que pode ser definida como qualquer movimento corporal, produzido pelos músculos esqueléticos, que resulta em gasto energético maior que os níveis de repouso, sendo o exercício físico uma atividade planejada, estruturada e repetida que tem como principal objetivo, aumentar a saúde/aptidão física.

A ausência de atividade física é um dos principais problemas de saúde nas populações, tanto adultas quanto adolescentes, implicando em uma ampla variedade de doenças. A gordura corporal excessiva eleva substancialmente o risco de morbidez por hipertensão, diabetes tipo II, doença vesicular, dislipidemia, apnéia do sono, e outros. A estimativa média para as mortes que podem ser atribuídas à obesidade nos Estados Unidos é de 324.940 por ano. (POINDEXTER, 2003)

Também em relação à obesidade, há muitos perigos para a saúde associados a ela. Muitos especialistas da área da saúde acreditam que ela constitui um dos problemas mais importantes da era atual. Os pesquisadores observaram que as

peessoas que usufruem uma melhor saúde são aquelas com peso de 15% a 20% inferior ao do americano médio, que tende a ser muito pesado. (NIEMAN, 1999)

De acordo com o autor, pelo menos oito problemas importantes são associados à obesidade: dificuldade emocional, aumento da osteoartrite, hipertensão arterial, colesterol elevado (LDL), diabetes tipo II aumentado, doenças cardíacas, cânceres e morte prematura.

Ao mesmo tempo, as escolhas dos estilos de vida capazes de acarretar perda de peso poderão exercer um impacto favorável na prevenção ou no alívio de certas doenças crônicas relacionadas com a obesidade. Os adipócitos ou células gordurosas (adiposas) aumentam em número (hiperplasia) até o início da adolescência. Aumentam também de tamanho (hipertrofia). Estes processos tendem a aumentar devido à inatividade física e ao excesso de comida.

O padrão de distribuição da gordura pelo corpo parece ser importante no fator de risco da obesidade para a saúde. O padrão de obesidade, com deposição na região superior do corpo (peito e cintura), impõe um grande risco de doenças cardiovasculares, enfarte e diabetes. O padrão de obesidade com deposição de gordura na região inferior do corpo (quadril e coxas) apresenta menores riscos para a saúde. Para Campos (2002), quando a relação obesidade e saúde são examinadas, deve ser considerado não somente o excesso de gordura corporal, mas também a localização deste no corpo.

O acúmulo de gordura corporal excessiva é uma condição complexa que pode ser atribuída a vários fatores, incluindo condições genéticas, bioquímicas, psicológicas, fisiológicas e inatividade física. Sua maior prevalência no mundo reflete uma mudança nos padrões do estilo de vida influenciada pela enorme abundância

de escolhas alimentares, menor número de oportunidades e pouca motivação para a prática de atividade física. (MOSS, 2003) Segundo especialistas, as pessoas queimam calorias de três maneiras. Uma delas é o metabolismo de repouso responsável por 67% da queima calórica; a outra seria por meio da atividade física (23%) e, por último, a digestão e utilização alimentar (10%). (NIEMAN, 1999)

Os fatores que podem levar aos altos índices de obesidade seriam a influência genética dos pais, dietas ricas em calorias/gorduras e gasto energético insuficiente. Este último está diretamente relacionado à falta de atividade física.

Por exemplo, segundo Pegado (1995), em um estudo publicado em 1953, foi observado que os motoristas de ônibus de Londres, cuja função era sentar e dirigir, apresentavam um maior risco de doença coronariana que os cobradores que se movimentavam entre os dois andares recolhendo os bilhetes. Outros estudos demonstraram que a população litorânea da cidade de São Francisco realizava pouco trabalho físico em sua atividade apresentando um risco sessenta vezes maior de morte por doença coronariana do que colegas que possuíam um trabalho fisicamente solicitante.

O excesso de gordura corporal, também conhecido como sobrepeso e obesidade, é uma síndrome complexa e multifatorial, cujo tratamento tem sido fonte de frustração de pacientes e profissionais de saúde. Estimativas de companhias norte americanas de seguro de saúde indicam que uma pessoa obesa representa um custo adicional de 8% com despesas médicas, e quando adoece, seu tempo de internação é 85% maior que o de uma pessoa não obesa.

Segundo Moss (2003), homens com 20% de massa acima do ideal apresentam uma chance 20% maior de morrer por todas as causas, sendo que há

um aumento de 25% nas chances de morrer por doença arterial coronariana e 10% por acidente vascular cerebral. Há, também, duas vezes maior risco de morrer por diabetes e 40% mais chances de desenvolver doenças da vesícula biliar. Já homens que estão 40% acima da massa normal apresentam 55% de aumento da mortalidade por todas as causas, sendo 70% a mais por doença arterial coronariana, 75% a mais por acidente vascular cerebral e 40% de aumento na mortalidade por diabetes. Além disso, para adultos de 20 a 45 anos, o sobrepeso é suficiente para multiplicar por seis a prevalência de hipertensão arterial quando comparados a sujeitos com massa normal.

Certos trabalhos ainda requerem força e resistência pelo menos por parte do tempo. De trabalhadores da indústria pesada, construção, agricultura, florestais, de segurança pública e de militares, exigem-se esforço vigoroso. Sem condicionamento apropriado, o estresse do trabalho vigoroso pode ser desagradável. Assim, a preocupação com a saúde e a segurança desses trabalhadores incitou procedimentos de avaliação para certificar a capacidade do trabalhador em se ajustar às exigências do trabalho.

Quando a necessidade de oxigênio e energia são reduzidos, por exemplo, para deveres de escritório, o desempenho de trabalho não é tão fortemente relacionado à aptidão aeróbica. Entretanto, quando altas (mais de 7,5 cal/min), as produções têm relação direta com a capacidade de produzir energia aerobicamente. Quando o trabalho pesado é exigido, indivíduos com um nível baixo de capacidade aeróbica são capazes de trabalhar com apenas 25% da capacidade durante oito horas.

Se um indivíduo tem força para desempenhar uma tarefa, o condicionamento físico deve concentrar-se em resistência muscular e capacidade aeróbica. Somente aqueles com força inadequada devem engajar-se em treinamento de força para trabalharem com segurança e eficiência. A aptidão não pode compensar as deficiências em habilidades. A habilidade leva à eficiência e a eficiência permite ao trabalhador conservar a energia e evitar a fadiga. (PEGADO, 1995)

No entanto, se a prática regular de atividade física e hábitos alimentares saudáveis proporciona um tempo de vida útil maior, tanto no aspecto pessoal quanto no profissional, o inverso pode acarretar danos irreversíveis. Segundo Pegado (1995), na medida em que o homem migra para a cidade, a mortalidade por doenças cardiovasculares aumenta, sendo esta a principal causa de morte nos países desenvolvidos.

As doenças cardiovasculares passaram a atingir cada vez mais pessoas na faixa etária dos 40 anos. Milhões de dólares foram perdidos com o pagamento de prêmios de seguros, pensões e no processo de seleção e treinamento dos substitutos das pessoas que, acometidas por aquelas doenças, afastavam-se precocemente do trabalho. (FOSS, 2000)

Uma das hipóteses pensadas foi analisar a correlação entre o desenvolvimento das doenças cardiovasculares e a mudança da forma física (com diminuição da massa muscular e o aumento do percentual de gordura corporal). (Nahas, 2001)

Alguns estudos demonstram as taxas de morbidade e mortalidade entre grupos que convivem no mesmo emprego ou comunidade, porém, com atividades profissionais envolvendo maior ou menor atividade física: motoristas (100%) e

trocadores de ônibus na Inglaterra (64%) (ônibus de dois andares); os funcionários burocratas (95%) e os carteiros dos correios de Londres (70%); a população urbana (100%) e os fazendeiros do condado de Dakota (EUA) (64%); os trabalhadores sedentários (99%) e os que desenvolviam trabalho com atividade física importante (22%). (PEGADO, 1995)

Neste contexto, Venâncio *et al* (2003) ratificam o alerta do Manual de Avaliação e Prescrição de Exercícios da *American College of Sports Medicine* (2000), o exercício físico melhora a função cardiorrespiratória por adaptações centrais e periféricas, diminui a pressão arterial e a frequência cardíaca, aumenta o limiar de fadiga e de sintoma de doenças (como a angina do peito), reduz os fatores de risco para as doenças cardíacas, aumenta o bom colesterol (HDL), diminui o mau colesterol e o colesterol total, reduz a gordura corporal e a necessidade de insulina, o que melhora a tolerância à glicose, ajuda a parar de fumar e provoca a necessidade de uma alimentação mais equilibrada; diminui a morbimortalidade; reduz a depressão e a ansiedade; melhora a sensação de bem-estar, o desempenho profissional, de lazer e de atividades esportivas.

2. ATIVIDADE FÍSICA NA EMPRESA

2.1. *Ginástica Laboral*

A prática de programas de exercícios nas empresas pode contribuir para a promoção da saúde e da educação e qualidade de vida. A Ginástica Laboral desempenha um papel significativo neste processo.

A alienação do trabalho na sociedade industrial moderna é um traço estrutural. Vimos as graves conseqüências de um estado alienante na vida das pessoas – ele não contribui para realização e o desenvolvimento do potencial humano, ao contrário, torna o homem um estranho a si mesmo. Cabe, então, perguntar até que ponto a educação pode cumprir um papel de “desalienação” do sujeito, se assim pudermos falar.

Esse debate é amplo, complexo e já se perpetua há um bom tempo nos círculos acadêmicos e políticos, mantendo-se bastante atual e oportuno. Insere-se em uma tradição de discussão clássica sobre as possibilidades e os limites da educação e da emancipação política e cultural dos trabalhadores. Uma das mais importantes referências clássicas nesse debate, certamente, são as reflexões do pensador marxista italiano Antônio Gramsci. No atual trabalho, Entretanto, limitaremos a chamar a atenção para a discussão alienação/educação que já se constitui nossa contribuição a esse debate, especialmente por praticamente inexistir estudos sobre a GL nesse contexto.

A Ginástica Laboral (GL) começou a ser elaborada e refletida, especialmente a partir do desenvolvimento da indústria. Seu objetivo inicial era o descanso dos operários por alguns instantes durante sua jornada de trabalho. Com o tempo suas

funções ampliaram e se diversificaram. Exerce, atualmente, um papel bastante relevante nos programas de saúde do trabalhador nas empresas.

Ginástica Laboral, segundo Lima (2003), pode ser conceituada com um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, visando compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as.

A Ginástica Laboral passa, então, a ser definida como um conjunto de práticas físicas elaboradas a partir da atividade profissional exercida. Procurava compensar os grupos musculares do corpo mais utilizados durante o trabalho e ativar as não requeridas, relaxando-as e tonificando-as.

Segundo Realce (2001), citado por Polito e Bergamaschi (2002), a Ginástica Laboral consiste em exercícios diários que visam normalizar capacidades e funções corporais para o desenvolvimento do trabalho, diminuindo a possibilidade de comprometimento da integridade do corpo.

Essa atividade poderia ser vista como a criação de um espaço onde as pessoas ou funcionários de empresas exerceriam várias atividades e exercícios que estimulariam o autoconhecimento e levariam à melhora da auto-estima. Segundo Kolling (1980), também citado por Polito e Bergamaschi (2002), a Ginástica Laboral é um repouso ativo que aproveita as pausas regulares durante a jornada de trabalho para exercitar os músculos e relaxar os grupos musculares que se contraem durante o trabalho. Nesse caso, tem como maior objetivo a prevenção da fadiga.

Para Cañet (2001), os benefícios da Ginástica Laboral são: redução do estresse, aumento da produtividade, maior confiança no trabalho, melhor interação

entre os funcionários, maior motivação no serviço, aumento da vitalidade e redução nos pedidos de afastamento do trabalho.

A Ginástica Laboral ameniza a ansiedade e a depressão; diminui e/ou acaba com o sedentarismo; melhora a visão que o trabalhador tem de si mesmo; melhora a qualidade do sono, a flexibilidade, a força, a coordenação motora, o ritmo, a agilidade e a resistência muscular.

Para a empresa, a Ginástica Laboral também pode trazer benefícios como a diminuição do absenteísmo, da procura ambulatorial, da rotatividade, de gastos médicos, dos atrasos ao trabalho, do número de acidentes e aumento da produtividade e do lucro, melhoria na qualidade do atendimento ao cliente, redução das horas extras ocasionadas por atestados, promoção de maior integração empresa-empregado.

A atuação de forma preventiva e terapêutica era e continua sendo uma das características da Ginástica Laboral. O objetivo específico era auxiliar na conquista de benefícios para uma vida melhor no trabalho, minimizando, assim, os fatores de risco causados na atividade laboral. Composto, basicamente, por exercícios de alongamento que visavam preparar, compensar e relaxar os grupos musculares mais solicitados nas tarefas ocupacionais diárias, que, geralmente, se apresentam em três diferentes propostas:

- **Preparatória:** ginástica com duração de dez a quinze minutos realizada antes do início da rotina laboral com o objetivo de preparar o trabalhador, aquecendo os grupos musculares solicitados em suas tarefas e despertando-os para o sentimento de disposição ao início da jornada de trabalho.

- **Compensatória:** com duração de cinco a oito minutos, com vistas a interromper a monotonia operacional e aproveitar a pausa para distensionar a musculatura com exercícios específicos, agindo na prevenção de distúrbios osteomusculares, corrigindo posturas inadequadas, prevenindo o encurtamento muscular e diminuindo o nível de estresse.
- **Relaxamento:** segundo Martins (2001), realiza-se no término do expediente, tendo duração de cinco a dez minutos. Tem como objetivo oxigenar as estruturas musculares envolvidas nas tarefas diárias, evitando o acúmulo de ácido láctico e prevenindo possíveis lesões.

Várias empresas no Brasil adotam a Ginástica Laboral para atender ao que denominam “Programa 5S” de qualidade de vida: superávit (aumento de produtividade), saúde (melhoria do bem-estar físico e mental), segurança (diminuição dos acidentes de trabalho), socialização (melhoria do relacionamento interpessoal) e satisfação (colaboradores mais motivados, dispostos e valorizados).

2.2. Histórico da Ginástica Laboral

O conhecimento dos benefícios da prática regular de ginástica e de outros tipos de exercícios e atividades físicas para a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, data de tempos remotos. Porém, apenas a partir do século XX esse assunto começou a ser tratado como matéria de interesse científico.

Sobre a Ginástica Laboral, a primeira notícia que se encontra é uma pequena brochura editada na Polônia em 1925, em que era denominada “Ginástica de Pausa”, sendo destinada a operários. Alguns anos depois, ela surgiu na Holanda e na Rússia.

No início dos anos 60, surgiu também na Bulgária, Alemanha, Suécia e Bélgica. No Japão, na década de 60, ocorreu a consolidação e a obrigatoriedade da GLC (Ginástica Laboral Compensatória). No Brasil, o esforço pioneiro residiu em uma proposta de exercícios baseados em análises biomecânicas. Esta proposta foi estabelecida pela escola de Educação de FEEVALE no ano de 1973, quando se elaborou o projeto de Educação Física Compensatória e Recreação. (SESI, 2003)

Segundo Venâncio e colaboradores (2004), nos EUA, desde 1974, trabalhadores de milhares de empresas estão envolvidos em programas diários de ginástica durante a jornada de trabalho.

Na Rússia, cinco milhões de operários, em 150 empresas, passaram a praticar “ginástica de pausa” adaptada a cada ocupação.

Nos anos 60, a “Ginástica Laboral” renasce na Bulgária, Alemanha, Suécia e Japão, sendo que, neste último, consolidou-se a sua obrigatoriedade.

No Brasil, das décadas de 1920-30, as fábricas instaladas em Bangu, no Rio de Janeiro, permitiam aos seus operários as “peladas” de futebol no final do expediente. Informais, envolviam apenas os homens. Sobre essa época, tem-se notícia de iniciativas isoladas para a organização de campeonatos de futebol internos ou mesmo entre empresas.

O Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939, dispondo sobre o Estatuto dos funcionários públicos civis da União, no seu artigo 219, explicita a necessidade de cuidar do bem-estar, aperfeiçoamento físico, intelectual e moral dos funcionários e de suas famílias. Nesse sentido, o parágrafo único, item v, prevê a criação de Centros de Educação Física e cultural para ginástica e recreio fora das horas de trabalho.

Em 1973, a Escola de Educação Física da Federação dos Estabelecimentos de Ensino de Novo Hamburgo/RS (FEEVALE) torna-se a pioneira da “Ginástica Laboral” com o “Projeto Educação Física Compensatória e Recreação”, que foi elaborado a partir de proposta de exercícios físicos baseados em análises biomecânicas.

Em 1974, nos estaleiros da Ishikawagima do Brasil (Ishibras), no Rio de Janeiro, foi implantada a ginástica no início da jornada de trabalho e a “ginástica compensatória” durante pausas do trabalho, envolvendo 4.300 trabalhadores, número representativo de empresa de grande porte.

Em parceria com a FEEVALE, em 1978, o Departamento Regional do SESI Rio Grande do Sul (DR/RS) desenvolveu o projeto “Ginástica Laboral Compensatória”.

Neste mesmo ano, em Betim-MG, na fábrica da Fiat Automóveis, por iniciativa do SESI-MG, iniciou-se o “Programa de Ginástica na Empresa” (PGE), fundamentado nos princípios da “Ginástica Laboral”, estudados a partir de visitas técnicas de profissionais do SESI Departamento Regional de Minas Gerais aos estaleiros da Ishibras para observação da ginástica aplicada aos trabalhadores.

A partir de 1990, milhares de iniciativas disseminaram os programas de “Ginástica Laboral” pelo Brasil e pelo mundo, mobilizando cada vez mais o interesse de vários profissionais pelo tema, como médicos do trabalho, ergonomistas, fisioterapeutas, técnicos de segurança, educadores físicos, psicólogos e especialistas em recursos humanos.

Os altos e crescentes custos com a saúde do trabalhador concentram-se, na sua maior parte, em ações curativas e/ou paliativas. Apesar dos benefícios da GL e da existência de um forte movimento de conscientização de sua importância, tanto por parte dos trabalhadores quanto da parte dos empresários, as atuações preventivas ainda permanecem mais no âmbito dos discursos e de algumas ações tímidas por parte de poucas empresas e do governo.

No Brasil, tende-se a pensar em saúde em uma perspectiva curativa e não preventiva. Diante disso, algumas questões podem ser levantadas: qual o valor da saúde do ponto de vista social? Que significado e interesses estão envolvidos nessa discussão? De quem é a responsabilidade pela saúde dos indivíduos e da coletividade? Em que estágio estaria a conscientização das pessoas, em geral, sobre a saúde e sua manutenção? Estas questões implicam no debate sobre a educação em um sentido mais amplo.

A cultura exerce influência na vida das pessoas, desde crenças e comportamentos, passando por percepções, emoções, línguas, religiões, estrutura familiar, alimentação, vestuário e imagem corporal. No trato da saúde não seria diferente. Se a saúde é tipificada como bem-estar físico, mental e social porque os investimentos continuam predominando-se no aspecto curativo e, ainda assim, com

tantas falhas? Por que é preciso perder para então valorizar? O debate clássico alienação/educação continua presente.

Observa-se, então, o descaso que acomete governantes, profissionais de saúde, administradores etc., tornando-os incapazes de se colocar no lugar da outra pessoa, compreendê-la e, assim, melhor atendê-la como cliente, como paciente ou funcionário. Cabe ressaltar que é sabido que as condições de saúde e de educação no Brasil são caóticas.

3. SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI

No campo da Ginástica Laboral concentraremos nosso estudo em uma iniciativa específica – o Programa SESI Ginástica na Empresa do Serviço Social da Indústria (SESI).

O Serviço Social da Indústria (SESI) atua junto à comunidade industriária por meio de Centros de Atividades, clubes e escolas, recreação, cultura e educação.

Criado em 1946, o SESI visa desenvolver tecnologias, programas e projetos que promovam a melhoria da qualidade de vida, contribuindo para a excelência da indústria.

Sua função, conforme o Departamento Nacional, no plano estratégico de 2000/2004, é “contribuir para o fortalecimento da indústria e o exercício de sua responsabilidade social, prestando serviços integrados de educação, saúde e lazer, com vistas à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e ao desenvolvimento sustentável”.

O SESI é uma instituição de direito privado, organizando-se conforme a seguinte estrutura:

- Órgão Normativo Nacional: Conselho Nacional
- Órgão Executivo Nacional: Departamento Nacional do SESI
- Órgãos Normativos Regionais: Conselhos Regionais
- Órgãos Executivos Regionais: Departamentos Regionais

Departamento Nacional (DN)

O papel do Departamento Nacional é representar o Sistema SESI, promover e coordenar ações que visem ao cumprimento dos objetivos institucionais e ao atendimento das necessidades dos Departamentos Regionais.

Departamentos Regionais (DRs)

O SESI está presente em todos os estados da Federação e no Distrito Federal, em um total de 1.396 municípios. Além de disponibilizar seus serviços nos Centros de Atividades e nas Unidades Operacionais e Móveis, o Departamento Regional desenvolve ações dentro da empresa industrial, em sintonia com as necessidades e as expectativas do empresariado. Diversos projetos beneficiam também a comunidade, mediante parcerias e convênios firmados com instituições governamentais e privadas, nacionais e internacionais. Sua função é a prestação de serviços sociais de saúde, educação, lazer, cultura, alimentação e de promoção da cidadania, visando a melhoria da qualidade de vida do trabalhador da indústria e de sua família.

A função que nos interessa, em particular, é a Ginástica Laboral desenvolvida no âmbito de suas atribuições – o programa SESI Ginástica na Empresa.

3.1. *Ginástica na Empresa*

Vimos os inúmeros problemas de saúde presentes no mundo do trabalho. Segundo Departamento Nacional (DN) e Departamentos Regionais (DRs) do SESI

(2003), os fatores de riscos ocupacionais mais comumente encontrados em postos de trabalho são:

- **Fatores de riscos biomecânicos:** são aspectos de um trabalho ou tarefa que impõe estresse físico nos tecidos do sistema músculo-esquelético, tais como músculos, nervos, tendões, articulações, cartilagens, discos intervertebrais e vasos sanguíneos.
- **Força:** refere-se à quantidade de esforço físico que é requerido para completar uma tarefa ou movimento. Força também se refere à quantidade de peso nos músculos e outros tecidos como resultado de forças aplicadas necessárias para executar uma atividade.
- **Repetitividade:** refere-se à frequência com que uma tarefa ou uma série de movimentos é desempenhada, considerando uma variação mínima nessa atividade. Considera-se uma atividade repetitiva quando os ciclos de duração são menores do que trinta segundos ou aquelas atividades, cujo ciclo é ocupado por mais 50% do tempo com o mesmo tipo de movimento.
- **Posturas inadequadas:** advêm da má condição ergonômica e/ou falta de conhecimento. Postura pode ser definida como uma posição corporal com características individuais, mantida pela atividade muscular contra a força da gravidade, intimamente relacionada com a personalidade, a manifestação do emocional e influenciável por variadas circunstâncias.

- **Fadiga:** é um fenômeno fisiológico relacionado à combustão dos nutrientes pela contração muscular, resultando na formação de ácidos que, transportados pela corrente sanguínea, diminuem a capacidade de trabalho. Deste modo, a fadiga proveniente da atividade de um segmento corporal, pela dispersão, provoca a fadiga em todo corpo. Os efeitos da acidose sobre o cérebro também podem contribuir para a sensação da fadiga central. Por outro lado, sendo a fadiga resultante de intoxicação residual, diminui a capacidade de defesa natural do organismo contra germes, predispondo-o à contração de moléstias. O Programa de Ginástica na Empresa poderá influenciar positivamente outros aspectos deste fator de risco: fadiga visual, corporal e mental.
- **Estresse de contato:** este fator de risco resulta das atividades envolvendo repetição ou contato contínuo entre os tecidos sensíveis do corpo e objetos duros ou pontiagudos. É um fator individual, que resulta da combinação de força e repetição. A fricção mecânica leva ao estresse de contato, gerando um aumento excessivo na força requerida para realizar uma dada atividade. Além disso, pode haver irritação dos tecidos e/ou interrupção do fluxo sanguíneo e da condução nervosa.
- **Vibração localizada:** refere-se ao movimento oscilatório de um corpo físico. A vibração de um segmento ou localizada, ocorre quando uma parte específica do corpo entra em contato com objetos vibratórios como ferramentas manuais de grande porte (serra elétrica, martelo pneumático) ou equipamentos (prensas, lixadeiras).

- ***Pinças dos dedos:*** ao se exercer atividades laborativas manuais as mãos podem atuar como elemento de apreensão, de pressão e de pinçamento. A apreensão é a atividade que dá maior capacidade de desenvolver força. A pressão é caracterizada por situação em que os dedos ou palma da mão comprimem algum objeto na linha de montagem. A pinça é o movimento de oposição do polegar e da falange distal dos dedos, característico de movimentos de precisão, porém possui baixa capacidade de desenvolver força.
- ***Fatores de riscos organizacionais:*** são elementos não-físicos do ambiente de trabalho que, associados aos atributos psicológicos do trabalhador, favorece aumento da tensão muscular e conseqüentes sintomas: ausência de pausas regulares, de rodízios, pagamentos dependentes da produtividade, turnos alternados e outros.
- ***Fatores de riscos ambientais:*** estes se referem aos fatores físicos tais como: ruído, iluminação, presença de vapores ou gases, temperatura alta ou baixa, ventilação inadequada. Todos estes fatores podem contribuir para dificuldade de atenção, posturas inadequadas e alterações no metabolismo em geral.

Diante desse quadro, o SESI procurou estabelecer programas de melhoria da qualidade de vida do trabalhador, dentre eles, destacamos a Ginástica Laboral.

A Ginástica Laboral inicia-se no SESI na década de 70 por iniciativa dos Departamentos Regionais de Lazer e Esportes do SESI (DR) de Minas Gerais e Rio Grande do Sul.

Apesar de fundamentado nos princípios da “Ginástica Laboral”, evoluiu e desenvolveu ao longo desses últimos anos um conceito e uma estratégia própria de ação incorporando cada vez mais conteúdo educativo.

Em meados da década de 80, o SESI/MG insere o Programa de Ginástica na Empresa (PGE foi a primeira denominação) e avança no estudo e na operacionalização desse atendimento para todos os escritórios regionais do Brasil.

Surge o Programa SESI – Ginástica na Empresa (PSGE), uma proposta de investimento na saúde dos trabalhadores estimulando um estilo de vida mais saudável. Tem como objetivo diminuir o estresse, aumentar a produtividade no trabalho, renovar as energias, elevar a auto-estima dos participantes, além da possibilidade de integração dos trabalhadores, buscando proporcionar a eles um ambiente de trabalho mais agradável. É realizado entre oito a doze minutos de exercícios físicos, diariamente, no próprio local de trabalho sem necessidade de utilização de trajes especiais.

Posteriormente, o SESI/MG criou e desenvolveu um programa de gerenciamento de dados (software), o qual é utilizado até hoje como ferramenta operacional pelos Departamentos Regionais em todo o país.

Em 1992, a publicação do documento “Políticas de Lazer” pelo Departamento Nacional do SESI – DN fortalece o programa, buscando novas ações. Em 1996, o documento publicado pelo DN intitulado “Subsídios Técnicos para Implantação do

Programa Ginástica na Empresa” marca o início de um período de reorientação nacional desse programa.

Em 1997, a avaliação da execução do “Programa Nacional de Lazer” verificou que o programa “Ginástica na Empresa” é a atividade de maior incidência e impacto junto às empresas.

Em 1998, um grupo consultivo, constituído pelo DN e representantes dos Departamentos Regionais do SESI da Bahia, Distrito Federal, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais e Rio Grande do Sul, publica um documento intitulado “Procedimentos para Execução do Programa Ginástica na Empresa”, visando homogeneizar diretrizes e procedimentos em todos os Departamentos Regionais (DRs) no país.

Paralelamente, iniciativas do SESI, dirigidas pela Coordenação e Gerência de Lazer aprimoram o programa nos seus aspectos pedagógico, educativo e técnico-metodológico.

Atualmente, o SESI Ginástica na Empresa, com uma nova denominação a partir 2003 (SGE- SESI GINÁSTICA NA EMPRESA), está implantado em todos os DRs do SESI no Brasil, atendendo a milhares de trabalhadores em diversas empresas, além de envolver profissionais de várias áreas, especialmente da Educação Física.

O SESI Ginástica na Empresa, como uma ação preventiva, remete a dois princípios importantes: o princípio do uso, do desuso e do “over-uso”, e o princípio da prevenção primária (intervenção antecipada). Todos os órgãos, segundo NIEMAN (1999), foram criados para o uso. O desuso acarreta a degeneração destas mesmas estruturas, assim como o uso excessivo (“over-uso”) poderá levar à lesões por esforços repetitivos, mesmo que estes esforços sejam de leve intensidade. Assim,

este princípio preventivo propõe combater o sedentarismo por falta de esforço e prevenir inicialmente as LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) por excesso de esforço, possibilitando assim a promoção da saúde e a prevenção de doenças.

Em 2004, o Programa SESI Ginástica na Empresa atendeu 446.179 trabalhadores e um total de 1.846 empresas (SESI – Departamento Nacional, 2005).

Minas Gerais se destaca como o Estado com maior adesão ao programa. Em 2005, cerca de 90.000 trabalhadores foram atendidos em aproximadamente 200 empresas (SESI – Departamento Regional-MG, 2005).

3.2. Programa SESI Ginástica na Empresa- SGE -

O SESI Ginástica na Empresa² é um programa de ginástica preventivo, socioeducativo e lúdico, desenvolvido de forma coletiva pelo trabalhador, no tempo e local de seu trabalho, visando contribuir para a adoção de estilo de vida ativo, a socialização, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e o fortalecimento da empresa.

O SESI Ginástica na Empresa deve ser visto como um programa sócioeducativo para a formação de hábitos de atividade física e não apenas como um programa composto por uma “lista” de exercícios físicos, executados de modo mecanizado. A importância que o programa dá ao corpo requer um cuidado especial em relação a um estilo de vida mais ativo e a um programa de exercícios físicos, que

² Serviço Social da Indústria – Departamento Nacional. SESI Ginástica na Empresa: programa estratégico de base nacional – Brasília: SESI/DN, 2005.

possam contribuir com a formação de hábitos básicos e qualidade de vida dos trabalhadores.

Segundo Venâncio *et al.*(2003), o SESI Ginástica na Empresa deve ser visto como um programa sócio-educativo para a formação de hábitos de exercícios físicos, visando uma vida mais saudável e não apenas como um programa de promoção de atividades físicas.

A vivência lúdica é mais do que um fenômeno fisiológico ou um reflexo psicológico. Ele ultrapassa os limites da atividade puramente física ou biológica. É vivência cultural que confere sentido a ação. Toda experiência lúdica tem significado para quem a vive. É, pois, um divertimento conscientemente tomado como não sério levado a sério pelos participantes, sendo capaz de absorver totalmente quem joga, segundo Huizinga (1980).

A autoridade do profissional como sujeito dotado de saberes e habilidades específicas implica reconhecer, igualmente, a importância de seus conhecimentos culturais ao longo da sua vida, tanto para sua formação como para sua atuação profissional.

Neste sentido, o SESI Ginástica na Empresa estimula os trabalhadores a buscarem benefícios fora do programa de ginástica e da empresa, por meio de outros tipos de oportunidades, cumprindo assim seu papel de educador para saúde e não como solução por meio, apenas, de séries de ginástica.

O programa SESI Ginástica na Empresa vem se empenhando ao longo dos anos em promover no local de trabalho um ambiente mais seguro para a saúde do trabalhador, proporcionando a prática de exercícios (alongamentos) e, talvez o mais

importante de todos, criar um ambiente de descontração, aprendizado e quebra da rotina de trabalho, visando o bem-estar do trabalhador.

Os conteúdos do Sesi Ginástica na Empresa foram definidos a partir de conceitos, fazeres e valores que estruturam o programa. Para isto, procurou-se dotar como significado as informações e experiências vividas, selecionando as fundamentais na construção da identidade das ações que desenvolvem, segundo a intencionalidade do programa, seus pressupostos e princípios.

Por meio de um programa de computador (software), com mais de 470 exercícios que vão desde atividades estáticas a dinâmicas (alongamentos), massagens, em duplas, com utilização de mobiliário (cadeiras, paredes, mesas etc), e ainda com materiais como bolinhas, espaguete, *rubber band* (elástico), colchonetes, músicas, o técnico de lazer (profissional de Educação Física) tem a possibilidade de elaborar um programa de treinamento para o trabalhador, analisando seu posto de trabalho e adequando os exercícios à sua realidade.

A utilização de materiais de apoio como informativos, folders, cartazes, jornais, cartilhas, site, software, torneios esportivos e relatórios mensais e trimestrais para acompanhamento do programa, são aplicados para fomentar o conhecimento sobre os aspectos relacionados à prática da “ginástica” e a adoção para um estilo de vida mais saudável.

O Sesi Ginástica na Empresa também é constituído de um repertório amplo de mini-palestras temáticas que abordam vários aspectos educativos para a saúde como tabagismo, hipertensão, nutrição e diabetes à sensibilização para a prática do lazer.

Têm se observado uma estreita relação de carisma, confiança e amizade entre os profissionais que aplicam os programas de Ginástica na Empresa e os trabalhadores atendidos. Esta relação é bastante direta, com encontros de até cinco vezes por semana em que o profissional é observado por sua postura, ética, estética, linguagem, condução da aula e prática de exercícios físicos.

É imprescindível ao profissional que aplica a Ginástica na Empresa, estabelecer relações cordiais e éticas com os trabalhadores atendidos. Simpatia, intuição, assiduidade, criatividade, motivação e comunicação são algumas das habilidades exigidas para este trabalho. Além das habilidades humanas e relacionais, é necessário manter-se atualizado quanto à sua especialidade e ter noções dos assuntos relacionados à saúde, qualidade de vida e atividade física em geral. Ele também tem que estar preparado para responder questionamentos sobre esportes, outras formas de exercícios físicos, anatomia básica, fisiologia do exercício, alimentação saudável, saúde mental etc.

A seguir apresentaremos, na íntegra, as diretrizes programáticas do Programa SESI Ginástica na Empresa, segundo SESI (2005).

3.3. Diretrizes Programáticas do SESI Ginástica na Empresa

PÚBLICO: CLIENTES E BENEFICIÁRIOS DO SESI GINÁSTICA NA EMPRESA

Os clientes são empresas, prioritariamente industriais. Os beneficiários são trabalhadores das empresas atendidas.

PRESSUPOSTOS DO SESI GINÁSTICA NA EMPRESA

1. O exercício físico como possibilidade de ação preventiva, promotora da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, no trabalho e no lazer.
2. O exercício físico como possibilidade de ação sócio-educativa lúdica para a autonomia no trabalho e no lazer.
3. Os Departamentos Regionais (DR) contam com autonomia para atender empresas não-industriais, visando a sua sustentabilidade.
4. O SESI Ginástica na Empresa é formatado para atender prioritariamente seu principal beneficiário: o trabalhador da indústria. Mas no que tange a favorecer o relacionamento trabalhador-empresa é possibilitada a participação de empresários no programa. Em alguns DRs são oferecidos programas de condicionamento físico específicos para o atendimento desse público.

OBJETIVOS

Objetivo geral

Promover a formação do hábito da prática lúdica da atividade física, tendo em vista contribuir com a adoção de estilo de vida ativo, a socialização, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e o fortalecimento da indústria.

Objetivos específicos e resultados esperados

1. Sensibilizar e orientar os trabalhadores sobre a importância do desenvolvimento da prática lúdica da atividade física para a melhoria da saúde ocupacional e geral.

Resultados esperados:

- Adoção de práticas regulares e adequadas de atividade física dentro e fora da empresa.

- Prevenção e atenuação de dores relacionadas a doenças ocupacionais do aparelho locomotor.

2. Sensibilizar os trabalhadores para a importância do lazer como fator de melhoria da qualidade de vida.

Resultados esperados:

- Compreensão do lazer como fator de melhoria da qualidade de vida.

3. Promover situações que melhorem as relações no trabalho, tanto as interpessoais entre os trabalhadores quanto as desses com suas empresas.

Resultados esperados:

- Melhoria das relações interpessoais.

- Melhoria do ambiente de trabalho.

4. Promover o exercício da responsabilidade social das empresas, contribuindo com o seu fortalecimento.

Resultados esperados:

- Aumento do número de trabalhadores participantes do programa.
- Adesão das famílias e das comunidades dos trabalhadores aos projetos oferecidos pelo SESI Ginástica na Empresa.

LINHAS DE AÇÃO DO SESI GINÁSTICA NA EMPRESA

1. Programas de exercício físico e/ou de atividade física nas empresas.
2. Projetos especiais.
3. Projetos integrados de lazer, educação e saúde.
4. Implantação de sistema de informação.

DIRETRIZES CONCEITUAIS

A Política de Lazer do SESI orienta-se por meio de uma rede conceitual estruturadora de suas diretrizes, que fundamentam os conhecimentos, os procedimentos e as atitudes e valores que definem a identidade e a intencionalidade da ação política promovida por todos os seus programas.

O programa SESI Ginástica na Empresa organiza e desenvolve seus conteúdos inter-relacionando seus 15 conceitos definidos como estruturadores de todos os programas do campo do Lazer – corpo; lazer; esporte; cultura; qualidade de vida; saúde; ação preventiva; acessibilidade; responsabilidade social; desenvolvimento sustentável; serviços integrados de Educação, Lazer e Saúde;

ludicidade; ação sócio-educativa conscientizadora; lazer e estilo de vida saudável; atividade física e exercício físico; como especificado a seguir.

Corpo

Temos e somos “corpos”. O corpo é nosso maior patrimônio. É a base sobre que nos construímos como indivíduos e sujeitos e que viabiliza nossa presença na história, no tempo e no espaço.

Não é, pois, somente fato biológico, dimensão física. Somos corpo-totalidade, ou seja, seres-no-mundo que precisam ser compreendidos em suas diversas dimensões: biológica, afetiva, histórica, sociológica, cultural, lingüística, entre outras. Assim, o mesmo corpo que torna as pessoas iguais também as torna diferentes. Há um patrimônio biológico universal que traduz todos os seres humanos como membros da mesma espécie e construções corporais que mostra o quanto somos diferentes como indivíduos singulares e sujeitos coletivos.

Nas nossas interações com o corpo e pelo corpo, descobrimos que não há beleza, destreza, confiança e auto-estima quando nossos corpos não são reconhecidos, entendidos, aceitos e amados; quando é negado o lugar singular de cada qual no jogo das identidades.

Assumir o corpo-totalidade implica o reconhecimento de que somos corpos sexuais, protagonistas de nossas construções socioculturais históricas como crianças, jovens, adultos e idosos, de etnias diferentes, com demandas, necessidades e interesses específicos como pessoas e grupos. Somos produtores e consumidores de culturas, submetidos às várias influências que favorecem e/ou limitam nossas condições de vivência de lazer e outros fatores de qualidade de vida.

Lazer

Entendemos o lazer como componente da cultura social e historicamente constituída, tempo-espaco-oportunidade de vivências lúdicas significativas de livre escolha dos sujeitos.

No contexto da sociedade cidadã, o lazer é tempo-espaco-oportunidade de práticas sociais não obrigatórias, que divertem e possibilitam o desenvolvimento da sociabilidade e participação coletiva, promovendo a saúde, inclusão e outros aspectos que influem nas condições da qualidade de vida das pessoas e coletividades.

Na perspectiva cultural, o lazer é tempo-espaco-oportunidade de vivências lúdicas (alegria e liberdade), construção de valores, significados, conhecimentos e diversificadas manifestações culturais como atividades físicas, esportivas, sociais, artísticas, turísticas, entre outras. Manifestações expressas por meio de múltiplas linguagens verbais (escrita e oral) e não-verbais (gestual, musical, plástica, tecnológica etc.).

Do ponto de vista pessoal, o lazer representa oportunidade de valorização das pessoas, de descoberta e construção de saberes sobre o corpo; de formação de atitudes, personalidade, competências e habilidades importantes para a vida cotidiana.

Do ponto de vista político, o lazer é direito social garantido pela Constituição Brasileira de 1988 (nos artigos 217 e 227). Em decorrência, é dever de toda sociedade no sentido da garantia ao seu acesso, implicando políticas e o exercício

da responsabilidade social dos sujeitos e corporações com vista à conquista desse direito como um dos fatores da qualidade de vida.

Esporte

Conteúdo cultural de grande influência em nosso meio, direito social de todos os cidadãos – artigo 217 da Constituição Brasileira de 1988 –, o esporte merece ser repensado, humanizado e democratizado. Esse é um dos desafios deste novo século.

Por isso o valorizamos pela exercitação das suas atividades, pelo enriquecimento promovido pela assistência de suas práticas e aprendizagem de seus fundamentos – teórico-práticos, históricos, sociais, psicológicos, biomecânicos, fisiológicos e outros. Dele nascem possibilidades de constituição de laços afetivos e troca de experiências entre pessoas, independentemente de idade, sexo e/ou habilidades corporais. Motivando para a busca de conhecimentos de seus conteúdos, cidades e locais de práticas esportivas, sua conquista não é, pois, apenas a vitória ou derrota em competições. É, sobretudo, a valorização de sujeitos e processos de usufruto de jogos e relações coletivas construídas com alegria.

Assim, o esporte é um canal privilegiado de desenvolvimento humano, participação e inclusão; de superação da elitização em práticas culturais; descoberta e desenvolvimento de talentos; promoção de espírito de equipe, criatividade, solidariedade, comprometimento, perseverança na superação de desafios, dentre outras situações vividas no esporte e exigidas no trabalho e na vida cotidiana.

Por isso, crescem as demandas por ações sócio-educativas que promovam práticas esportivas conscientes de sua importância, limites e possibilidades de acesso à diversidade da cultura esportiva, com vivência de valores democráticos,

promoção de saúde e qualidade de vida. Crescem, também, demandas pela otimização do uso do patrimônio arquitetônico esportivo disponível no Sistema SESI e empresas parceiras pelos trabalhadores da indústria, famílias e comunidades.

Cultura

O conceito de cultura, por mais amplo que seja, carrega em si vários limites. Para o SESI, “por excelência, a cultura representa a própria condição de existência do sujeito. Processo-produto que se dá de forma localizada e específica, singularizando pessoas e grupos, que atribuem intencionalidades, sentidos e significados às suas vidas. Criação e desenvolvimento de valores nos diversos campos de manifestação humana, sendo, pois, fenômeno plural, multicultural em termos de ação”.

A cultura representa, assim, o contexto no qual os sujeitos vivem segundo sua cosmovisão, construindo processos de sociabilização, sistemas de parentesco e relações de poder. É o campo de desenvolvimento da imaginação, da sensibilidade, da inteligência, da linguagem, da religião; de criação e usufruto dos instrumentos de trabalho, das formas de vivenciar o lazer, de educar, de cuidar da saúde, de promover assistência; de fruir o turismo, músicas, danças, esportes e outras manifestações.

Nesse sentido, o SESI, desde sua criação, vem promovendo a cultura por meio das ações que realiza, especialmente nos campos da Educação, do Lazer e da Saúde. Mas é sua atuação nas Artes que desenha o âmbito focalizado pela gestão da Cultura integrada à Política de Lazer do SESI.

Arte considerada como canal de comunicação de cultura e formas de expressão. Prática que tem significados para além das manifestações em si.

Representa experiência de produção de conteúdos específicos e diálogo sobre eles; manifestação de sensações diversas e expressão de identidades, memórias, criatividade. Vivência significativa para o desenvolvimento humano, social, ambiental e econômico sustentável.

Por isso, a gestão da Cultura promovida pelo SESI estrutura-se no sentido de prover acesso a mecanismos de produção cultural e distribuição dos bens imateriais produzidos – serviços, informações, símbolos, valores –, sustentados por ações sócio-educativas significativas que repercutem positivamente nos vários setores sociais, contribuindo com a melhoria da qualidade de vida do público beneficiário.

Qualidade de vida

A qualidade de vida implica um conjunto de parâmetros individuais, socioculturais e ambientais que caracterizam condições dignas para a vida humana. É, pois, produzida no contexto das relações do sujeito com ele mesmo, com os outros sujeitos e com o seu ambiente físico, social e cultural.

É influenciada pelos condicionantes biológicos – sexo, idade, características pessoais determinadas pela herança genética –, do meio físico – que abrange condições geográficas, características da ocupação humana, fontes de água para o consumo, disponibilidade e qualidade dos alimentos, condições de habitação –, bem como do meio socioeconômico e cultural – que expressa os níveis e condições de ocupação e renda, o acesso à educação formal e ao lazer, os graus de liberdade, hábitos e formas de participação coletiva e relacionamento interpessoal, bem como possibilidades de acesso a serviços voltados à promoção, prevenção e recuperação da saúde.

Enfim, a qualidade de vida refere-se ao direito do cidadão a um meio ambiente ecologicamente equilibrado e às condições básicas para sua sobrevivência e cidadania. Por isso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Pan-Americana de Saúde (Opas) definiram como requisitos básicos para a qualidade de vida: ambiente físico limpo e seguro; ecossistema estável e sustentável; alto suporte social sem exploração; alto grau de participação social; satisfação das necessidades básicas previstas pela Constituição do País (educação, lazer, saúde, esporte, cultura, entre outras); acesso às vivências diversificadas, recursos, interações e participação social; economia local variada e inovadora; e respeito à herança biológica e cultural dos sujeitos.

Saúde

Os novos processos produtivos responsáveis pela produção de bens imateriais – serviços, informação, símbolos e valores – exigem do trabalhador mais que bons músculos, disciplina e habilidades motoras. Requerem flexibilidade, criatividade, capacidade de antecipação, emotividade com racionalidade, o que somente é alcançável por homens e mulheres capazes de desenvolver suas potencialidades, de forma harmônica, nas múltiplas dimensões da sua vida. A subjetividade e a estética passam a ser valores apreciados.

Nesse contexto, a OMS define saúde como condição em que um indivíduo, ou grupo de indivíduos, é capaz de realizar suas aspirações, satisfazer necessidades e mudar ou enfrentar o ambiente.

Nessa perspectiva, saúde é entendida como um recurso para a vida diária. É um conceito que enfatiza os recursos sociais, culturais e pessoais tanto quanto as condições corporais.

Outras definições mais amplas buscam abranger distintas dimensões da vida dos indivíduos e das comunidades. Nas palavras sábias de trabalhadores, “saúde é disposição para trabalhar; não ter doença; ter boa alimentação; dormir cedo; ter bom humor, estar feliz; divertir, namorar; ter bom equipamento de trabalho; ter esperança; ser reconhecido, sentir-se útil e importante no grupo. É muito mais do que não estar doente”.

Nesse particular, lembramos que, atualmente, convivemos no Brasil com um duplo perfil de adoecimento e morte, caracterizado pela coexistência ou convivência de problemas antigos, como doenças infecto-contagiosas e carenciais – dentre elas a desnutrição, a dengue, a hanseníase – ao lado das “novas doenças”, como as cardiovasculares, os problemas osteomusculares como as lesões por esforços repetitivos (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort) e crescimento das formas de adoecimento psíquico, conflitos nas relações socioculturais e sofrimento mental.

Nesse contexto, saúde é, plenamente apreciada e vivida, sinônimo de “qualidade de vida”. Assim, uma ação de saúde, tal como de qualidade de vida, para ser efetiva, deve levar em conta o conjunto de determinantes explicitados anteriormente, procurando intervir sobre eles para promover, prevenir e assistir a saúde, melhorando a qualidade de vida dos sujeitos.

Ação preventiva

Tanto a promoção da saúde quanto a prevenção de doenças ocupacional e geral são importantes, não só porque o trabalho é uma categoria central na vida das pessoas e das sociedades humanas, mas, também, porque vivemos tempos nos

quais as mudanças rápidas e radicais no “mundo do trabalho” repercutem de modo dramático sobre as condições de vida e saúde dos trabalhadores.

O fato da nossa população, nos últimos anos, estar aumentando sua sobrevida tem sido justificado pelo desenvolvimento dos conhecimentos científico e tecnológico, sobretudo nas áreas da saúde, incluindo desde as abordagens efetuadas nas fases mais agudas de processos patológicos, quanto nos processos de reabilitação e de reintegração do sujeito às suas atividades cotidianas. No entanto, ao mesmo tempo em que se discute este prolongamento da sobrevivência, analisa-se a alta incidência de níveis de tensão e de estresse, os quais têm sido relacionados às pressões e ao ritmo intenso tão presentes no cotidiano atual.

Por isso, as ações preventivas devem ser organizadas de modo que se possa evitar não apenas um alto índice de mortalidade de pessoas, mas também garantir baixos graus de morbidade e incapacidades. Assim, “são consideradas ‘medidas preventivas’ aquelas utilizadas para evitar as doenças ou suas conseqüências, quer ocorram sob forma esporádica, quer de modo endêmico ou epidêmico”.

Dos diversos modelos de ação preventiva em saúde pública, optamos pelo modelo de três componentes, a saber: prevenção primária, prevenção secundária e prevenção terciária. Nos programas de Lazer, o foco de nossas ações está, a priori, na prevenção primária.

A prevenção primária (promoção e proteção) implica ações dirigidas à manutenção da saúde. Trata-se da prevenção da ocorrência da fase patológica, ou seja, de evitar novos casos de agravos à saúde por meio de, por exemplo, educação para a saúde.

Os programas de Lazer como ação preventiva implicam o reconhecimento da importância da prevenção primária por meio de mudanças em relação aos estilos de vida, pois “os hábitos e condutas constituem fatores de proteção ou de risco frente às doenças e demais agravos à saúde”. A título de curiosidade e ilustração, é sabido que é mais fácil convencer um sedentário, fumante e etilista a se tornar um “ativo” que fazê-lo parar de fumar e/ou de fazer uso de bebidas alcoólicas.

Nesse sentido, a ação preventiva no lazer orienta-se pela promoção de mudanças comportamentais resultantes, por exemplo, de autocontrole consciente como: abster-se do fumo, bebidas e drogas; exercitar-se regularmente, mantendo estilo de vida ativo; alimentar-se adequadamente; administrar o estresse da vida moderna; cuidar para não poluir o ambiente; desenvolver hábitos de lazer, entre outros.

O enfoque colocado sobre ações preventivas refere-se ao indivíduo com responsabilidade pessoal em relação à prevenção e tratamento dos agravos à saúde, compromisso não somente das instituições e dos profissionais de saúde envolvidos nos processos preventivos. Esse dado nos remete à necessidade de promoção de ações sócio-educativas que têm em vista educar para mudanças de hábitos, incorporação de novas atitudes e comportamentos, que possam contribuir na conquista da autonomia, haja vista ser o comportamento um fator que interfere em cerca de 50% na chance de alguém vir a desenvolver alguma doença não-transmissível, tal qual as doenças cardíacas, a obesidade, a hipertensão arterial ou o diabetes, por exemplo, em comparação com a interferência de outros fatores como a herança genética (25%), o ambiente (15%) e a assistência médica (10%).

Acessibilidade

Esse termo tem várias aplicações, mas podemos defini-lo a partir do significado que qualifica o que está disponível. A disponibilidade é a oferta de algo para alguém, um grupo de pessoas ou para todos. Nem tudo o que está disponível, porém, é acessível. O acessível é o que torna real, concreto e vivido o que está disponível.

Assim, não se define acessibilidade apenas àquilo que se coloca à disposição dos sujeitos como serviços ou equipamentos de lazer, desconsiderando a desigualdade na condição de acesso ao que foi disponibilizado; sem que se dê suporte ao uso do que foi disponibilizado. Não basta disponibilizar algo; é necessário tratar as diferenças dos sujeitos e grupos para promover o acesso àquilo que está ao alcance. É preciso contribuir na superação dos limites que dificultam o acesso às vivências disponibilizadas para o lazer.

A acessibilidade implica o princípio da equidade. Ou seja, há o reconhecimento de que as pessoas e os grupos sociais são diferentes quanto à condição de acesso ao que está disponível, dadas as diferenças socioculturais e os limites que excluem muitos sujeitos. Ao mesmo tempo, há a disponibilidade de algo por meio de diferentes formas, visando igualar condições para a compreensão, contato, percepção e vivência relacionadas ao objeto disponibilizado.

Nesse sentido, são muitos limites a superar quanto à acessibilidade no lazer: preconceitos; dificuldades financeiras; escassez de tempo disponível para vivências de práticas de lazer; barreiras físicas que dificultam o acesso de pessoas portadoras de necessidades especiais aos equipamentos de lazer disponíveis; localização geográfica que impede esse acesso; falta de conhecimento necessário sobre as oportunidades culturais disponíveis para o lazer; restrição de oportunidades culturais

diversificadas que atendam aos interesses e às necessidades dos sujeitos das várias idades, sexos, com habilidades corporais diferentes etc.

Responsabilidade social

Em uma visão mais ampla, responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade. Pelo fato de ser considerado um conceito ainda em construção, apresenta uma série de interpretações. Conforme o avanço das discussões, há os que a traduzem como prática social, papel social e função social. Outros a associam ao comportamento eticamente responsável, ou a uma contribuição. Há, ainda, os que entendem que significa ser responsável por alguma ação ou socialmente consciente e os que a traduzem como sinônimo de legitimidade ou antônimo de socialmente irresponsável ou não responsável.

Mas, no SESI, a responsabilidade social é associada ao comportamento eticamente responsável quanto ao reconhecimento dos direitos dos cidadãos, à complexidade dos problemas sociais e à aliança social necessária para as conquistas desses direitos, responsabilidade que não é apenas do Estado. Neste caso, a responsabilidade social compõe o código de ética de um novo arcabouço de gestão dos interesses públicos. Em síntese, a responsabilidade social visa estimular o desenvolvimento do cidadão e fomentar a cidadania individual e coletiva. Sua ética social é centrada no dever cívico; é uma ação estratégica da empresa que busca retornos econômicos, sociais, institucionais, tributários. Também, é uma ação mobilizadora porque valoriza e restaura a cidadania e promove a inclusão social.

Desenvolvimento sustentável

Até a década de 1980, a idéia de desenvolvimento era restrita à perspectiva econômica de rentabilidade e eficiência. A Comissão Mundial da ONU sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1987, introduziu a idéia de desenvolvimento sustentável no documento intitulado “Nosso Futuro Comum”, para satisfazer às necessidades do presente – solidariedade sincrônica – sem comprometer a capacidade das gerações futuras – solidariedade diacrônica.

Esse conceito vem evoluindo e agregando outros elementos para além da dimensão ambiental, como a econômica, a social, a política e a cultural. Assim, o conceito de desenvolvimento sustentável passa a focar não só a preocupação com a conservação ambiental e a exploração racional dos recursos naturais do planeta, mas também a satisfação das necessidades básicas humanas, respeito aos direitos humanos, resgate da cidadania e acesso ao consumo de bens e serviços, sempre considerando a ótica da responsabilidade social entre a geração presente e as gerações futuras.

Diante do desafio que implica o desenvolvimento sustentável, as estratégias empresariais competitivas passaram a ser desenvolvidas mediante soluções socialmente corretas, ambientalmente favoráveis e economicamente viáveis.

O pano de fundo da discussão sobre o conceito de desenvolvimento sustentável consiste nos ganhos de eficiência e de imagem obtidos com processos de produção menos agressivos ao ambiente, com o respeito aos direitos trabalhistas e investimentos em áreas como Educação, Lazer e Saúde. A ligação entre lucro e responsabilidade social e ambiental pela via da imagem é clara.

Serviços integrados de Educação, Lazer e Saúde

A integração dos serviços baseia-se no princípio de que o público beneficiário é único. Essa lógica impõe a necessidade de articulação entre os vários setores da mesma organização. Integração que ocorre, inicialmente, no âmbito da ação, ou seja, por meio de serviços integrados que compreendem o sujeito/objeto da ação de forma holística. O esforço de síntese dos benefícios oferecidos pela ação não é do usuário, e sim dos promotores da ação.

Essa oferta integrada baseia-se no reconhecimento da inter-relação entre as diversas necessidades humanas e suas influências mútuas. A atuação isolada em qualquer campo social tem menor probabilidade de produzir resultados consistentes ou sinergias, ao passo que a discussão ampla das diversas necessidades dos grupos sociais potencializa a otimização de recursos, os impactos de cada ação e sua influência sob as demais. Consiste também em uma atuação sistêmica, que articula os diversos campos de demanda social (alimentação, saúde, cultura, educação, esporte e lazer, entre outros).

Assim, a integração dos serviços requer mudanças culturais profundas e a adoção de práticas gerenciais inovadoras que superem as práticas burocráticas.

Ludicidade

No contexto de relações cidadãs, a ludicidade não pode ser tratada como um fenômeno fisiológico ou psicológico, mas como construção cultural que lhe confere sentido e significados. É vivência da alegria construída pela prática em liberdade. É brincar, brinquedo, brincadeira, festa e/ou jogo conscientemente levados a sério pelos seus participantes. Atividade de livre escolha dos sujeitos, mobilizada pelos seus desejos, pela sua curiosidade e satisfação em participar significativamente.

Baseada na autonomia dos sujeitos, a ludicidade não se resume, pois, na animação dos sujeitos na ação vivida. Mais que isso, é fundamentada em três princípios:

- Princípio da pluralidade cultural: revela a diversidade dos sujeitos – seus desejos, interesses, motivações, linguagens – e das formas de planejamento e ação nas vivências lúdicas. Segundo esse princípio, não existem, pois, modelos lúdicos prontos. A ludicidade é, ao mesmo tempo, vivência singular e significativa – cada situação é única – e multicultural em termos de ação, considerando a pluralidade cultural mobilizada.

- Princípio da construção compartilhada: destaca a vivência lúdica como ação construída com o outro. Juntos, os participantes decidem o que fazer, com quem, com o quê, quando, em que e como. A ação compartilhada no lúdico instiga sonhos coletivos e negociações quanto a escolhas e tomadas de decisões coletivas.

- Princípio da autonomia dos sujeitos (construção das regras, estratégias, uso do tempo, do espaço e das condições materiais disponíveis): vincula-se à capacidade dos participantes de julgar, escolher, deliberar e agir de modos diferentes, lidando com os limites e possibilidades das condições concretas vividas.

Em decorrência desses princípios, a ludicidade representa a vivência de valores (como atenção, tolerância, empatia, afeto, reconhecimento de si, do outro e pelo outro) que contribuem para o desenvolvimento da auto-estima, da autoconfiança e da liderança.

Além disso, a ludicidade impacta a vida do sujeito, motivando a repetição do vivido, dos (re)encontros e das (re)criações. Mobiliza a formação de grupos de interesses; agregações; (re)conhecimento e desenvolvimento de habilidades, expressividades e potencialidades dos sujeitos. Educa para a (re)organização de

tempos, espaços e hábitos cotidianos com consciência de significados, limites e possibilidades.

Ação sócio-educativa conscientizadora

A ação sócio-educativa conscientizadora implica formação de sujeitos para aprender a ser, fazer, compreender o vivido, expressar-se, comunicar, conviver e aprender continuamente.

Funda-se na concepção construtivista de aprendizagem, segundo a qual é no âmbito da situação de ensino-aprendizagem, nos diálogos entre sujeitos e conhecimentos – mediados pelos educadores – que se constrói um ensino ajustado aos interesses, às necessidades e referências culturais dos educandos.

A ação sócio-educativa conscientizadora insere-se no conjunto de atividades da formação humana, considerando o desenvolvimento do sujeito corpo-totalidade. Implica reflexão crítica sobre as práticas vividas, buscando a compreensão e reconstrução criativa de sentidos, significados e fundamentos dos conteúdos.

Com base nos conhecimentos prévios dos educandos, os conteúdos são ampliados, diversificados e exercitados. O trato dos conteúdos implica a inter-relação de suas três naturezas: a natureza conceitual – os fundamentos do fazer (idéias-chave que explicam o que fazemos); a natureza procedimental – saber fazer (estratégias didáticas e atividades de ensino); e a natureza atitudinal – aprendizagem de valores (princípios ou idéias éticas), de atitudes (predisposições relativamente estáveis para atuar de determinada maneira) e de normas (padrões, regras de comportamento como determinado pelo grupo social).

A ação sócio-educativa conscientizadora requer, assim, participação coletiva no planejamento, na gestão e na avaliação das atividades. A avaliação permanente é básica para o alcance dos objetivos estabelecidos, assim como para a compreensão e a reconstrução das ações vividas. A flexibilidade da ação permite alterações no planejamento construído inicialmente, possibilitando intervenções criativas.

Por fim, mobiliza o aprender a aprender na perspectiva da aprendizagem continuada, uma vez que as vivências são potencializadas com a criticidade e criatividade na busca de novos saberes, e os sujeitos, assim como os conhecimentos, estão em constante processo de reconstrução.

Lazer e estilo de vida saudável

Trata-se da promoção de conjunto de ações habituais de lazer que refletem atitudes, valores e oportunidades individuais e coletivas compreendidos como fatores de qualidade de vida da população.

Nesse sentido, a promoção do lazer implica intervir nas atividades cotidianas de modo que promova o equilíbrio e o controle do ritmo social, no acesso ao consumo diversificado de conteúdos culturais no lazer, na vivência de modos de vida “ativos” que superem o sedentarismo, na participação dos sujeitos com autonomia e ludicidade, conscientes dos limites a enfrentar e possibilidades a vivenciar no lazer com vista no desenvolvimento de sua auto-estima, autoconfiança, afetividade, relações interpessoais, segurança, inclusão, entre outros aspectos a considerar. A discussão do lazer e de estilos de vida compromete-se com a transformação social.

Atividade física e exercício físico

Qualquer movimento humano produzido por músculos esqueléticos que leve ao gasto energético acima do repouso pode ser considerado como “atividade física” cuja finalidade é o cumprimento de tarefas cotidianas de cunho laboral, doméstico, locomotor ou de lazer.

O “exercício físico”, por sua vez, é a atividade física executada de modo sistemático, com base em um padrão de modalidade, frequência semanal, duração e intensidade preestabelecida e com previsão de progressividade. Visa à melhoria intencional de algum componente da aptidão física voltada para a saúde, bem-estar e qualidade de vida; performance atlética ou reabilitação.

É pertinente esclarecer que estas definições prestam apenas ao entendimento didático do conceito de cada um destes dois termos, principalmente, para sua utilização nos diversos contextos em que são empregados em nosso meio, sendo difícil definir uma linha rigorosamente divisória entre eles.

A importância que damos ao corpo requer um cuidado especial em relação a um estilo de vida mais ativo e/ou a um programa de exercício físico, que possa contribuir com a formação de hábitos básicos à qualidade de vida dos trabalhadores.

Pesquisas têm confirmado os benefícios de um estilo de vida mais ativo e seu papel na manutenção da saúde, bem-estar e qualidade de vida. Evidências convincentes e resultados consistentes de pesquisas epidemiológicas e laboratoriais mostram que a prática de atividade física quando tornada um hábito regular é fator de proteção contra o desenvolvimento e a progressão de muitas doenças não-transmissíveis, sendo um componente importante de um estilo de vida saudável.

Assim, o hábito da prática regular da atividade física e do exercício pode trazer significativos benefícios para a nossa saúde, bem-estar e qualidade de vida, principalmente, se praticada segundo o padrão recomendado por orientações internacionais de prescrição, ou seja: em cinco ou mais vezes por semana, durante 30 minutos ou mais por vez, podendo ser de modo contínuo ou cumulativo, em três intervalos de 10 minutos ou dois de 15 minutos; devendo ser de leve a moderada intensidade, em um ritmo em que há uma discreta aceleração respiratória, mas que, mesmo assim, nos permite falar enquanto nos exercitamos. No mínimo, devemos ser ativos e nos exercitar pelo menos três dias na semana, durante 20 minutos por dia, o que corresponde a uma hora semanal.

O exercício físico melhora a função cardiorrespiratória por adaptações centrais e periféricas, diminui a pressão arterial e a frequência cardíaca, aumenta o limiar de fadiga e de sintoma de doenças (como a angina do peito), reduz os fatores de risco para as doenças cardíacas, aumenta o bom colesterol (HDL), diminui o mau colesterol e o colesterol total, reduz a gordura corporal e a necessidade de insulina, o que melhora a tolerância à glicose, ajuda a parar de fumar e provoca a necessidade de uma alimentação mais equilibrada; diminui a morbimortalidade; reduz a depressão e a ansiedade; melhora a sensação de bem-estar, o desempenho profissional e de lazer.

4. METODOLOGIA

4.1. Introdução

Para o estudo da percepção dos trabalhadores em relação ao Programa SESI Ginástica na Empresa foi elaborado, testado e aplicado um questionário específico. Este processo se deu entre os meses de agosto de 2005 e janeiro de 2006 na Usina Intendente Câmara de Minas Gerais (USIMINAS), instalada na cidade de Ipatinga, na Região Metropolitana do Vale do Aço, localizada a 220 km de Belo Horizonte, capital do estado de Minas Gerais.

Trata-se de uma pesquisa descritiva de caráter quantitativo e qualitativo em que os dados apresentados e revelados foram sistematizados, organizados e analisados.

Segundo Alves (2003), avaliar é um meio para se obter informações sobre os resultados proporcionados por um processo. São de fundamental importância para seu aprimoramento. Por avaliar, entende-se atribuir valor a resultados, o que exige definição das variáveis envolvidas, possíveis de serem consideradas e a utilização de modelos apropriados para a mensuração de seus efeitos.

4.2. Apresentação das fases da Metodologia

A metodologia foi dividida em três fases, a saber:

Fase I: Descrição do objeto de estudo.

Nesta fase, foi caracterizado o Programa de Ginástica Laboral e mapeado os processos de atendimento aos trabalhadores. Foi de fundamental importância para a definição do modelo de avaliação a ser adotado e para mensurar o julgamento dos trabalhadores em relação ao programa.

Fase II: Avaliação

Nesta fase foram identificadas as dimensões do programa a serem avaliadas, o modelo de avaliação a ser utilizado e a obtenção dos dados necessários para a avaliação das respostas dos trabalhadores.

Estabelecidas as dimensões e os fatores que possibilitam a avaliação desejada, utilizou-se um modelo para a mensuração do programa de ginástica na visão dos trabalhadores participantes do programa.

A definição de um modelo a ser utilizado deve estar de acordo com a natureza do problema a ser tratado. Assim, a escolha do modelo para avaliação de um Programa de Ginástica na Empresa dependeu do que se queria avaliar, dos dados que poderiam ser obtidos, de como estes seriam tratados e dos resultados que se desejaria obter.

Após a identificação das dimensões consideradas importantes para a avaliação do Programa de Ginástica na Empresa e da definição do modelo a ser utilizado elaborou-se um instrumento de análise. O instrumento utilizado foi um

questionário fechado que permitiu obter os dados necessários para avaliação desejada, que foi aplicado aos trabalhadores participantes do programa.

A etapa seguinte consistiu na identificação da população a ser pesquisada e na definição do tamanho da amostra.

Coletados os dados, a fase seguinte foi o tratamento estatístico e a análise dos resultados obtidos.

Fase III: Tratamento estatístico dos dados obtidos e análise dos resultados.

Nesta fase foram aplicadas as técnicas e os instrumentos estatísticos para se obter informação sobre a avaliação dos trabalhadores em relação ao Programa de Ginástica na Empresa.

4.3. Instrumento

Um questionário é um conjunto de questões elaboradas para gerar dados necessários para se atingir os objetivos de um projeto, sendo muito importante na pesquisa científica, especialmente nas Ciências Humanas.

Segundo Richardson (1999), os questionários cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social.

Richardson (1999) destaca também que o método mais objetivo para determinar as atitudes de uma pessoa sobre certas coisas é observar seu comportamento, mas tal procedimento pode ser de alto custo e ocupar demasiado tempo.

Para poder medir fenômenos intangíveis como atitudes, crenças, valores, um caminho pode ser a construção de uma escala numérica que possa ser utilizada para medir subjetivamente o grau de presença de algo.

Durante a construção de nosso questionário houve o cuidado quanto à linguagem empregada, procurando uma comunicação fácil e rápida com os respondentes. As questões seguem uma ordem seqüencial, de acordo com as dimensões do programa avaliadas.

Trata-se de um questionário anônimo e auto-aplicado, em que os respondentes foram solicitados a avaliar, em quarenta e duas questões, o Programa SESI Ginástica na Empresa.

O questionário está dividido em duas partes. A primeira avalia as seis dimensões conforme figura abaixo. A segunda expressa o grau de satisfação geral do trabalhador em relação ao programa.

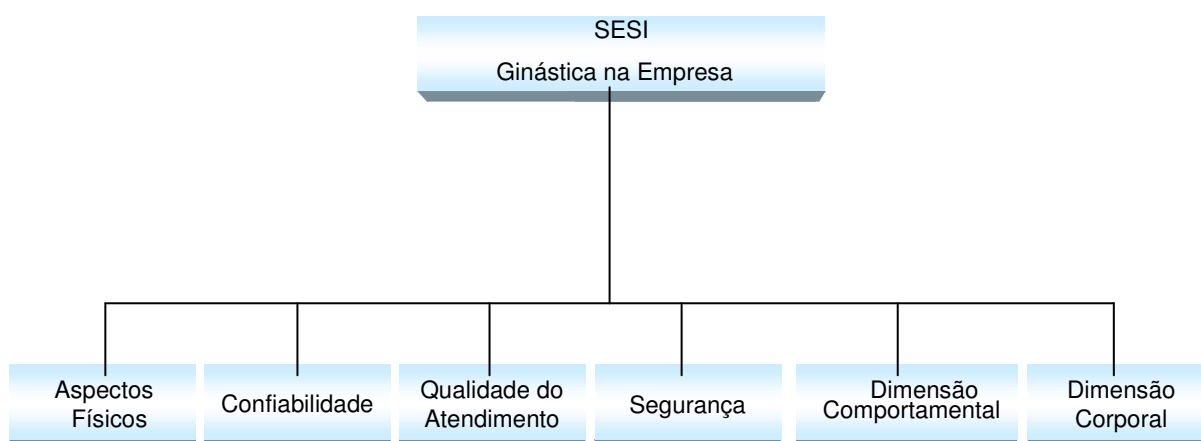


FIGURA 1 – Dimensões definidas para análise dos trabalhadores participantes do Programa SGE

A seguir apresentamos as características de cada uma dessas dimensões.

QUADRO 1

Características das dimensões do Programa SGE

Dimensões	Características
Aspectos Físicos	Evidências físicas percebidas facilmente pelo trabalhador, como material didático, material de divulgação, efetivo do pessoal, aparência do pessoal.
Confiabilidade	Capacidade de gerar confiança quanto ao serviço prestado, fazer o trabalhador confiar no programa por meio de um atendimento consistente.
Qualidade do Atendimento	Atender as necessidades do trabalhador com exatidão e disponibilidade para gerar respostas.

Segurança	Habilidade de prover o serviço com a performance prometida e de forma confiável e acurada, como, por exemplo, prestar serviços de forma correta, demonstrando competência.
Dimensão Comportamental	Contribuição do programa para uma mudança comportamental a partir das propostas educativas, que sugerem conscientização na adoção de um estilo de vida mais saudável.
Dimensão Corporal	Efetiva contribuição que provoca mudança em algumas valências físicas do trabalhador.

Para cada uma dessas dimensões foram formuladas sete questões, em um total de quarenta e duas. O grau de satisfação geral do trabalhador em relação ao programa é avaliado no final do questionário com uma escala que varia de 0 a 10.

Estas questões estão estruturadas conforme a escala Likert³, que procura avaliar as concordâncias e/ou discordâncias em relação ao proposto pelos avaliados. A cada resposta é atribuído um número que reflete a direção da atitude do respondente em relação a cada afirmação.

O questionário apresenta cinco opções de respostas, em uma escala variando de 1 a 5, segundo a importância e o desempenho de tais características.

Segundo Chisnall (1973, p. 174 a 176), as escalas Likert possuem múltiplas qualidades. Permitem, por exemplo, obter informações sobre o nível dos sentimentos dos respondentes, o que lhe possibilita maior liberdade uma vez que

³ A escala Likert, proposta por Rensis Likert em 1932, é uma escala em que os respondentes são solicitados não só a concordarem ou discordarem das afirmações, mas também a informarem qual o seu grau de concordância/discordância.

não se restringem ao simples “concordo/discordo”. Outra vantagem é fornecer direções sobre a atitude do respondente em relação a cada afirmação.

No entanto, segundo Richardson (1999), não se pode dar um significado absoluto aos escores da escala Likert, pois esses são relativos àqueles para os quais se construiu a escala.

Na análise Importância/Desempenho pode-se desenvolver uma avaliação que mede duas dimensões essenciais da qualidade de um serviço:

- · A percepção do cliente sobre **importância** do serviço.
- · A percepção do cliente sobre o **desempenho** do serviço.

4.4. Modelo para Avaliação do Programa SGE

Os dados obtidos no questionário foram ordenados e tratados utilizando-se o modelo POTENCIAL DE AUMENTO DA SATISFAÇÃO DO CLIENTE (índice PASC), proposto por Willard Hom⁴ (1997).

Segundo Hom (1997), o PASC pode ser usado em estudos de serviços prestados a clientes, com o objetivo de quantificar os resultados da análise desses serviços.

O modelo PASC é uma forma de quantificar o quanto se pode melhorar percentualmente o valor do serviço fornecido ao cliente, nas diversas dimensões consideradas, segundo a sua percepção.

⁴ O modelo de Willard Hom foi publicado na revista Quality Progress/ Março de 1997- Make Customer Service Analyses a Little easier With the PGCV Index.

O índice PASC, para uma dimensão qualquer do serviço, é calculado considerando dois fatores: o valor percebido pelo cliente (VPC) e o valor desejado por ele (VDC), calculado em função da avaliação da importância/desempenho atribuída à dimensão considerada, segundo julgamento do cliente (o cálculo do índice PASC está detalhado nos Anexos II e III).

Em nosso trabalho utilizamos e adaptamos este modelo para a mensuração do grau de satisfação dos trabalhadores em relação à qualidade dos serviços do Programa SESI Ginástica na Empresa.

4.5. Procedimentos e protocolos

O questionário foi submetido a uma avaliação (pré-teste) na Empresa Mecânica Industrial (MACAM), siderúrgica de médio porte, localizada em Ipatinga, na Região Metropolitana do Vale do Aço, com 28 funcionários, em outubro de 2005. Esse cuidado se fez necessário para observar e testar a clareza, coerência e consistência do instrumento, além de possibilitar críticas e sugestões dos resultados. Algumas questões tiveram suas formulações alteradas e outras acrescentadas. A maior dificuldade encontrada deu-se em relação ao nível de escolaridade. O questionário não tinha a opção para o primeiro grau completo ou incompleto. Após essas alterações o questionário definitivo foi elaborado.

Após o pré-teste o questionário (apresentado no Anexo I) foi encaminhado ao Departamento de Saúde da USIMINAS para conhecimento, avaliação e sugestões.

Após a autorização, os questionários foram aplicados por uma equipe de dezoito Educadores Físicos do SESI, sob a coordenação do autor do estudo.

Alguns cuidados foram adotados com o intuito de aumentar a aceitação e a qualidade das respostas. Os respondentes foram orientados no próprio local de trabalho sobre os procedimentos de respostas dos questionários, que foram recolhidos um dia após a entrega. Observou-se cooperação e interesse por parte dos trabalhadores. Foi garantido aos participantes o anonimato e o caráter confidencial das respostas, além de ter sido definido claramente a finalidade do mesmo.

4.6. Descrição da Amostra Utilizada

O programa SESI Ginástica na Empresa atendia, no final de 2005, em torno de 1200 participantes regulares na empresa.

Nossa pesquisa foi realizada com uma amostra por conveniência (não probabilística)⁵. Foram aplicados, por meio dos técnicos de lazer do SESI, 500 questionários, o que correspondia 41,66 % da população.

Dos questionários aplicados foram devolvidos 402 (80,4% do total), dos quais 132 (26,4%) foram desconsiderados por apresentarem itens sem respostas ou uma mesma nota para todos os itens.

Restaram, pois, 270 questionários (67% dos retornados) válidos para a análise, o que representa 22,50% do total de trabalhadores que participam do programa.

⁵ Amostragem não probabilística é aquela em que a seleção de elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte da avaliação do pesquisador.

Os trabalhadores pesquisados pertencem à área operacional, com variado perfil: mecânicos industriais, eletricitas, soldadores, operadores de ponte rolante, segurança, operador de laminador, líder de grupo de manutenção e operação, operador de máquinas, mecânico de manutenção, instrumentista e supervisor.

Os setores pesquisados foram os departamentos de laminação a quente, laminação a frio, coqueria, sinterização, alto forno, aciaria, manutenção e oficina, energia e transporte e instrumentação e automação.

4.7. *Tratamento Estatístico dos Dados*

Após a aplicação, triagem, organização e tabulação os dados receberam tratamento estatístico por meio do sistema SPSS 11 for Windows.

O tratamento estatístico foi usado na caracterização da amostra obtida (perfil da amostra em termos de gênero e grau de instrução), nas respostas dos pesquisados em termos da distribuição de frequências, das medidas de tendência central (média) e também procedimentos de estatística indutiva: teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis. Por meio da estatística descritiva faz-se um resumo dos dados obtidos, possibilitando a identificação dos itens considerados críticos pelos respondentes.

Os dados estatísticos foram apresentados na forma de figuras, tabelas e gráficos permitindo uma melhor visualização e compreensão dos dados coletados.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos resultados nos permite identificar tendências gerais manifestadas pelos respondentes por meio das frequências das alternativas de respostas calculadas em termos percentuais para cada uma das seis dimensões consideradas. Permite ainda verificar as médias e identificar pontos críticos de acordo com o julgamento dos trabalhadores.

5.1. Perfil da Amostra

As tabelas 1 a 4 caracterizam a amostra em termos de gênero, estado civil, escolaridade e faixa etária dos trabalhadores.

TABELA 1
Gênero dos Trabalhadores

Gênero	f	%
Masculino	237	87,8
Feminino	33	12,2
Total	270	100,0

Vemos que a maioria dos trabalhadores são do gênero masculino, 87,8%. O gênero feminino representou 12,2%.

TABELA 2
Estado Civil dos Trabalhadores

Estado Civil	f	%
Solteiro(a)	99	36,7
Casado(a)	162	60,0
Outros	9	3,3
Total	270	100,0

Quanto ao estado civil a tabela 2 indica 36,7% de solteiros (as), 60% de trabalhadores (as) casados e 3,3% representando outras situações.

TABELA 3
Escolaridade dos Trabalhadores

Escolaridade	f	%
Ensino Fundamental - 1º grau completo	12	4,4
Ensino Fundamental - 1º grau incompleto	12	4,4
Ensino Médio - 2º grau completo	129	47,8
Ensino Médio - 2º grau incompleto	14	5,2
Ensino Superior - 3º grau completo	54	20,0
Ensino Superior - 3º grau incompleto	49	18,1
Total	270	100,0

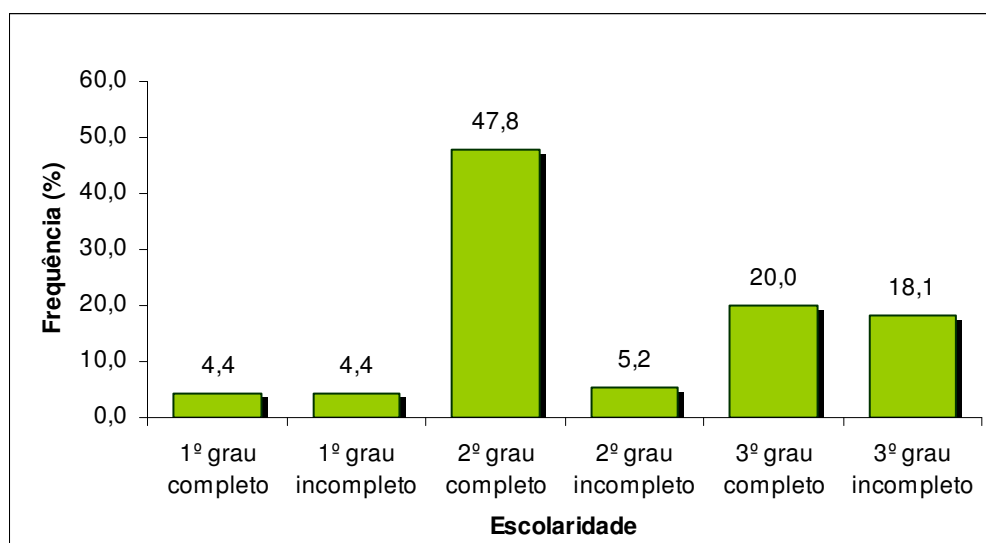


FIGURA 2 – Escolaridade dos Trabalhadores

Em relação ao grau de instrução a tabela 3 indica que 61,8% dos trabalhadores pesquisados possuem até o segundo grau completo.

TABELA 4
Faixa Etária dos Trabalhadores

Faixa Etária	f	%
Até 35 anos	141	52,2
De 36 a 50 anos	104	38,5
Acima de 50 anos	25	9,3
Total	270	100,0

Quanto à faixa etária a tabela 4 demonstra que 90,7 % dos trabalhadores pesquisados estão na faixa de até 50 anos.

5.2. Análise

A seguir, analisaremos os resultados obtidos com a aplicação dos questionários. A análise está dividida em:

- 5.2.1 Respostas dos trabalhadores em relação à importância das características do Programa SESI Ginástica na Empresa-Tabela 5;
- 5.2.2 Respostas dos trabalhadores em relação ao desempenho das características do Programa SESI Ginástica na Empresa-Tabela 6;
- 5.2.3 Comparação entre os escores médios avaliados pelos trabalhadores relativos à importância e ao desempenho estratificado por dimensão-Figura 3;
- 5.2.4 Potencial de aumento da satisfação dos trabalhadores -Tabela 7;

5.2.5 Relação Existente entre os Graus de Satisfação Atribuídos e Calculados a partir das Dimensões Avaliadas e o Grau de Satisfação Geral-Figura 5 e Figura 6;

5.2.6 Grau de satisfação dos trabalhadores por faixa etária-Tabela 9 e Figura 7;

5.2.7 Comparação entre os graus de satisfação dos Trabalhadores por faixa etária-Tabela 10.

As tabelas 5 e 6 apresentam as 42 características propostas no questionário. Essas características são subdivididas em dimensões representadas por sete características (questões) para cada dimensão:

- 1- Aspectos Físicos – Questões de 1 a 7;
- 2- Confiabilidade – Questões de 8 a 14;
- 3- Qualidade do atendimento – Questões de 15 a 21;
- 4- Segurança – Questões de 22 a 28;
- 5- Dimensão comportamental – Questões de 29 a 35;
- 6- Dimensão corporal – Questões de 36 a 42.

As avaliações dos trabalhadores foram assinaladas em cinco categorias.

Na tabela 5:

SI – Sem importância;

PI – Pouco importante;

IM – Importante;

MI – Muito importante;

EI – Extremamente importante.

Na tabela 6:

RU – Ruim

RE – Regular;

BO – Bom;

MB – Muito bom;

EX - Excelente

5.2.1 Avaliação da importância do Programa SESI Ginástica na Empresa para os Trabalhadores (Tabela- 5)

Uma análise de caráter mais geral nos mostra uma forte concentração da respostas nos itens 4 (Muito importante) e 5 (Extremamente importante), 36,2% e 43,6% respectivamente. Somados alcançaram mais de 80% dos respondentes.

Destacamos que os escores médios de importância do programa variaram entre 3,73 e 4,51, o que indica que, na perspectiva dos trabalhadores pesquisados, a maioria das características avaliadas foram classificadas como importante, muito importante e extremamente importante. Apenas 6 das 42 características obtiveram escore médio abaixo de 4,0 (muito importante) e acima de 3,0 (importante).

A seguir estratificaremos a avaliação dos trabalhadores segundo as seis dimensões propostas no questionário.

Dentre essas dimensões foram mais valorizadas “Segurança” e “Qualidade do atendimento”. Na dimensão “Segurança” a participação relativa das respostas

atribuídas ao item 5 (Extremamente importante) representa 52,9% dos respondentes, bastante superior à média revelada de todas elas (43,6%).

Das sete características avaliadas na dimensão “Aspectos Físicos” apenas duas obtiveram escore médio acima de 4. Todas as outras dimensões avaliadas não obtiveram características com escore médio inferior a 4, exceto a dimensão Confiabilidade, pois sua característica “A equipe do SGE possui um sistema padronizado de atendimento” obteve um escore médio de 3,95.

Destacam-se na dimensão aspectos físicos (questões 01 a 07) a questão número 01, “A equipe do programa apresenta-se (vestuário) de forma adequada”, foi avaliada como “Importante”, “Muito Importante” e “Extremamente Importante” por 261 dos 270 respondentes. Em relação à questão 04, “A equipe do programa apresenta-se devidamente identificada com crachá”, a Tabela 5 evidencia um maior número de respondentes para as respostas “Sem Importância” e “Pouco Importante”. Embora a avaliação dos trabalhadores tenha apresentado um maior número de respostas “Sem importância” e “Pouco importante”, o resultado mostra que mais de 70% dos respondentes mantiveram o nível de respostas da dimensão aspecto físico.

As sete características avaliadas em “Qualidade do atendimento” (questões 15 a 21) também obtiveram altas concentrações de classificação em “Muito importante” e “Extremamente importante”. Questão como a 21, “A equipe do SGE cumpre os horários estabelecidos”, foi avaliada por 164 respondentes com “Extremamente importante”, o que sugere uma análise mais aprofundada em relação aos horários estipulados previamente para aplicação do programa. Os números indicam que é fundamental para o trabalhador a manutenção do horário de aplicação

do programa para evitar que a rotina de trabalho na empresa não seja comprometida.

Das sete características avaliadas na “Dimensão comportamental” (questões 29 a 35), destaca-se a questão 29, “O programa SGE contribui para aquisição de hábitos mais saudáveis durante a jornada de trabalho”, avaliada por 150 trabalhadores como “Extremamente importante”. Em função dessas respostas é possível avaliar que a aplicação do Programa Ginástica na Empresa vai além da execução do exercício físico propriamente dito. Durante as atividades, as dinâmicas e mini-palestras temáticas pressupõe-se que há uma contribuição para a mudança de hábitos durante a jornada de trabalho.

Na “Dimensão corporal” (questões 36 a 42), apesar do alto índice de escores médios acima de 4 (Muito importante), a Tabela 5 apresenta um crescimento de respondentes nos graus 1 (Sem Importância) e 2 (Pouco Importante).

Segundo os dados obtidos, os trabalhadores avaliaram o Programa SGE com escores médios elevados, o que pressupõe um alto nível de expectativa.

5.2.2 Avaliação do desempenho do Programa de Ginástica na Empresa para os Trabalhadores (Tabela-6)

Um diagnóstico mais amplo dos dados dessa tabela indica, também, uma forte concentração para as notas 4 (Muito bom) e 5 (Excelente) somando 74,5% dos respondentes.

Observa-se que os escores médios variaram de 3,46 a 4,36, indicando que, na perspectiva dos trabalhadores, a maioria das características consideradas foram

classificadas como bom, muito bom e excelente. Destes, 27 características obtiveram escore médio 4,0 e acima, demonstrando um nível alto de classificação entre muito bom e excelente. As demais características obtiveram um escore médio 3,46 e 3,99, que representa bom, na classificação .

Assim como a Tabela-5 em relação à importância do SGE, o desempenho do Programa foi muito bem aceito.

Estratificaremos, a seguir, a notas atribuídas ao “Desempenho” das dimensões propostas no questionário.

Das sete características avaliadas na “Dimensão Corporal” (questões 36 a 42), a questão 40, “O programa SGE aumenta a agilidade e concentração nas atividades de trabalho”, destaca uma considerável redução das notas 4 (MB) e 5 (EX), respectivamente 111 e 73 respondentes. Apesar dos altos escores médios apresentados na avaliação, o aumento das notas classificadas como ‘Bom’ e “Regular” recomenda estudos futuros para identificação de quais motivos desse resultado.

Na avaliação da dimensão “Qualidade do atendimento” (questões 15 a 21) a questão 18, “A equipe do SGE sempre encontra soluções para os questionamentos e problemas levantados”, foi a única a receber classificação de escore médio abaixo de 4,0.

Destaca-se a valorização da dimensão “Segurança”, em que todas as características (questões 22 a 28) obtiveram escore médio acima de 4. O resultado sugere que o trabalhador confia na aplicação e metodologia do programa e nos seus profissionais.

Das sete características da dimensão “Segurança” (questões 22 a 28), destaca-se a questão 25, “As séries de exercícios são preparadas por profissionais”, classificada na escala com os graus “Muito bom” (102) e “Excelente” (120) por 222 respondentes. Observa-se ainda que nas dimensões “Confiabilidade” e “Qualidade do Atendimento” apenas uma característica com escore médio inferior a 4. Isso indica a importância da seleção e treinamento dos professores que atendem as empresas, além de valorizar a profissão de Educação Física.

Das sete características avaliadas na dimensão “Aspectos Físicos” (questões 01 a 07), quatro obtiveram nota inferior a 4 (Muito bom). Pode-se destacar a questão 5, “Os materiais didáticos das palestras e dinâmicas do programa são de boa qualidade e possuem conteúdo educativo”, que recebeu a classificação 5 (Excelente) de apenas 49 respondentes.

Portanto, a Tabela-6 apesar de demonstrar um alto grau de aceitação do Programa, indica pontos críticos que merecem estudos complementares. O resultado das respostas das dimensões “Aspectos Físicos” e “Dimensão Corporal”, por exemplo, sinaliza para um estudo mais detalhado de natureza qualitativa.

TABELA 5

Resumo das Avaliações dos Trabalhadores sobre a **Importância** das Características do Programa de Ginástica na Empresa

Característica	Número de Trabalhadores que Assinalaram o item Importância					Escore Médio
	SI 1	PI 2	IM 3	MI 4	EI 5	
1. A equipe do programa apresenta-se (vestuário) de forma adequada	2	7	68	113	80	3,97
2. O material de divulgação do programa é de boa qualidade	1	9	81	109	70	3,88
3. O material didático do programa é suficiente	2	21	83	107	57	3,73
4. A equipe do programa apresenta-se devidamente identificada com crachá	6	22	65	74	103	3,91
5. Os materiais didáticos das palestras e dinâmicas do programa são de boa qualidade e possuem conteúdo educativo	1	5	71	116	77	3,97
6. O programa possui número de profissionais adequado para o atendimento na empresa	2	4	46	103	115	4,20
7. As séries de exercícios entregues aos multiplicadores são facilmente entendidas e executadas	2	4	40	112	112	4,21
8. A equipe do SGE sempre cumpre o que promete	1	4	45	104	116	4,22
9. A equipe do SGE possui profissionais capacitados para solucionar os problemas apresentados	2	2	44	96	126	4,27
10. A equipe do SGE possui um sistema padronizado de atendimento	1	12	63	118	76	3,95
11. A equipe do SGE possui ética e uma política de privacidade das informações adquiridas	1	1	63	102	103	4,13
12. A equipe do SGE possui profissionais capacitados para a aplicação do programa	2	1	28	88	151	4,43
13. A equipe do SGE apresenta um relacionamento estritamente profissional durante o atendimento	1	3	45	98	123	4,26
14. A equipe do SGE utiliza uma linguagem técnico-científica simples e pedagógica	2	3	54	99	112	4,17
15. A equipe do SGE sempre atende prontamente aos participantes em suas necessidades de informação relativas ao programa	1	4	37	107	121	4,27
16. A equipe do SGE sempre está receptível para os questionamentos que surgem no decorrer do atendimento	0	3	47	92	128	4,28
17. A equipe do SGE sempre está disponível para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores e da empresa, relativos ao programa	0	8	46	97	119	4,21
18. A equipe do SGE sempre encontra soluções para os questionamentos e problemas levantados	1	7	56	115	91	4,07
19. A equipe do SGE sempre atende as necessidades da empresa e de seus trabalhadores, quanto ao horário e local de atendimento	1	1	47	82	139	4,32
20. A equipe do SGE empenha-se em motivar o trabalhador para a prática do programa	1	1	31	75	162	4,47
21. A equipe do SGE cumpre os horários estabelecidos	1	0	26	79	164	4,50
22. A equipe do SGE transmite segurança para a prática do programa	1	2	26	97	144	4,41
23. O programa oferece segurança para os seus participantes	1	5	26	90	148	4,40
24. O programa proporciona segurança na prática dos exercícios fora da empresa	2	8	32	82	146	4,34

SI: Sem Importância

PI: Pouco Importante

IM: Importante

MI: Muito Importante

EI: Extremamente Importante

Característica	Número de Trabalhadores que Assinalaram o item Importância					Score Médio
	SI 1	PI 2	IM 3	MI 4	EI 5	
25. As séries de exercícios são preparadas por profissionais	2	3	23	68	174	4,51
26. A equipe do SGE tem competência para responder aos questionamentos levantados	1	5	36	109	119	4,26
27. A equipe do SGE apresenta dados seguros e confiáveis no atendimento	0	3	45	99	123	4,27
28. O comportamento dos profissionais do SGE transmite segurança	0	3	29	86	152	4,43
29. O programa SGE contribui para aquisição de hábitos mais saudáveis durante a jornada de trabalho	3	4	28	85	150	4,39
30. O programa SGE favorece mudança comportamental para aquisição de hábitos mais saudáveis no ambiente familiar	0	9	42	110	109	4,18
31. O programa SGE provoca a revisão de conceitos e valores no estilo de vida	1	11	46	102	110	4,14
32. O programa SGE promove melhora do relacionamento pessoal no trabalho	3	9	39	107	112	4,17
33. O programa SGE contribui para tornar a prática da atividade física mais prazerosa	2	6	36	98	128	4,27
34. A ginástica na empresa é um programa educativo que conscientiza os participantes para o desenvolvimento de hábitos mais saudáveis	2	1	25	93	149	4,43
35. O programa SGE desenvolve nos participantes maior autonomia e consciência corporal para as atividades de lazer e do trabalho	2	8	29	121	110	4,22
36. O programa SGE aumenta a disposição do participante para as atividades do trabalho	2	7	42	107	112	4,19
37. O programa SGE reduz o cansaço durante a jornada de trabalho	2	13	48	110	97	4,06
38. O programa SGE contribui para a redução de dores musculares e articulares	3	11	33	109	114	4,19
39. O programa SGE provoca o aumento da disposição nas atividades de lazer com a família	4	11	56	108	91	4,00
40. O programa SGE aumenta a agilidade e concentração nas atividades do trabalho	4	13	54	95	104	4,04
41. O programa SGE promove maior flexibilidade muscular para as atividades do trabalho e de lazer	2	13	45	112	98	4,08
42. O programa SGE reduz a sensação de formigamento e câimbras em atividades do trabalho e de lazer	3	10	48	91	118	4,15

SI: Sem Importância

PI: Pouco Importante

IM: Importante

MI: Muito Importante

EI: Extremamente Importante

TABELA 6

Resumo das Avaliações dos Trabalhadores sobre o **Desempenho** das Características do Programa de Ginástica na Empresa

Característica	Número de Trabalhadores que Assinalaram o item Desempenho					Score Médio
	RU 1	RE 2	BO 3	MB 4	EX 5	
1. A equipe do programa apresenta-se (vestuário) de forma adequada	1	7	46	103	113	4,19
2. O material de divulgação do programa é de boa qualidade	4	22	88	110	46	3,64
3. O material didático do programa é suficiente	10	32	98	84	46	3,46
4. A equipe do programa apresenta-se devidamente identificada com crachá	13	19	53	70	115	3,94
5. Os materiais didáticos das palestras e dinâmicas do programa são de boa qualidade e possuem conteúdo educativo	11	21	86	103	49	3,59
6. O programa possui número de profissionais adequado para o atendimento na empresa	5	12	49	104	100	4,04
7. As séries de exercícios entregues aos multiplicadores são facilmente entendidas e executadas	3	11	52	98	106	4,09
8. A equipe do SGE sempre cumpre o que promete	1	4	49	113	103	4,16
9. A equipe do SGE possui profissionais capacitados para solucionar os problemas apresentados	4	7	44	116	99	4,11
10. A equipe do SGE possui um sistema padronizado de atendimento	0	16	73	115	66	3,86
11. A equipe do SGE possui ética e uma política de privacidade das informações adquiridas	1	3	67	103	96	4,07
12. A equipe do SGE possui profissionais capacitados para a aplicação do programa	4	2	49	99	116	4,19
13. A equipe do SGE apresenta um relacionamento estritamente profissional durante o atendimento	0	3	42	97	128	4,30
14. A equipe do SGE utiliza uma linguagem técnico-científica simples e pedagógica	2	8	42	106	112	4,18
15. A equipe do SGE sempre atende prontamente aos participantes em suas necessidades de informação relativas ao programa	1	6	45	99	119	4,22
16. A equipe do SGE sempre está receptível para os questionamentos que surgem no decorrer do atendimento	0	5	44	97	124	4,26
17. A equipe do SGE sempre está disponível para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores e da empresa, relativos ao programa	0	6	57	92	115	4,17
18. A equipe do SGE sempre encontra soluções para os questionamentos e problemas levantados	3	9	70	110	78	3,93
19. A equipe do SGE sempre atende as necessidades da empresa e de seus trabalhadores, quanto ao horário e local de atendimento	1	14	44	86	125	4,19
20. A equipe do SGE empenha-se em motivar o trabalhador para a prática do programa	3	8	47	84	128	4,21
21. A equipe do SGE cumpre os horários estabelecidos	2	4	32	89	143	4,36
22. A equipe do SGE transmite segurança para a prática do programa	1	7	39	97	126	4,26
23. O programa oferece segurança para os seus participantes	2	10	33	89	136	4,29
24. O programa proporciona segurança na prática dos exercícios fora da empresa	3	12	43	85	127	4,19

RU: Ruim

RE: Regular

BO: Bom

MB: Muito Bom

EX: Excelente

Característica	Número de Trabalhadores que Assinalaram o item Desempenho					Escore Médio
	RU 1	RE 2	BO 3	MB 4	EX 5	
25. As séries de exercícios são preparadas por profissionais	3	6	39	102	120	4,22
26. A equipe do SGE tem competência para responderes aos questionamentos levantados	1	7	49	117	96	4,11
27. A equipe do SGE apresenta dados seguros e confiáveis no atendimento	2	6	47	117	98	4,12
28. O comportamento dos profissionais do SGE transmite segurança	2	5	31	88	144	4,36
29. O programa SGE contribui para aquisição de hábitos mais saudáveis durante a jornada de trabalho	3	8	47	85	127	4,20
30. O programa SGE favorece mudança comportamental para aquisição de hábitos mais saudáveis no ambiente familiar	1	15	63	100	91	3,98
31. O programa SGE provoca a revisão de conceitos e valores no estilo de vida	4	17	63	89	97	3,96
32. O programa SGE promove melhora do relacionamento pessoal no trabalho	6	14	50	92	108	4,04
33. O programa SGE contribui para tornar a prática da atividade física mais prazerosa	7	9	46	86	122	4,14
34. A ginástica na empresa é um programa educativo que conscientiza os participantes para o desenvolvimento de hábitos mais saudáveis	5	10	45	89	121	4,15
35. O programa SGE desenvolve nos participantes maior autonomia e consciência corporal para as atividades de lazer e do trabalho	5	12	53	98	102	4,04
36. O programa SGE aumenta a disposição do participante para as atividades do trabalho	3	12	59	102	94	4,01
37. O programa SGE reduz o cansaço durante a jornada de trabalho	3	23	60	103	81	3,87
38. O programa SGE contribui para a redução de dores musculares e articulares	5	15	57	102	91	3,96
39. O programa SGE provoca o aumento da disposição nas atividades de lazer com a família	4	20	66	112	68	3,81
40. O programa SGE aumenta a agilidade e concentração nas atividades do trabalho	4	19	63	111	73	3,85
41. O programa SGE promove maior flexibilidade muscular para as atividades do trabalho e de lazer	3	14	65	106	82	3,93
42. O programa SGE reduz a sensação de formigamento e câimbras em atividades do trabalho e de lazer	4	20	60	89	97	3,94

RU: Ruim

RE: Regular

BO: Bom

MB: Muito Bom

EX: Excelente

5.2.3 Comparação entre escores médios avaliados pelos trabalhadores relativos à Importância e ao Desempenho, estratificado por dimensão.

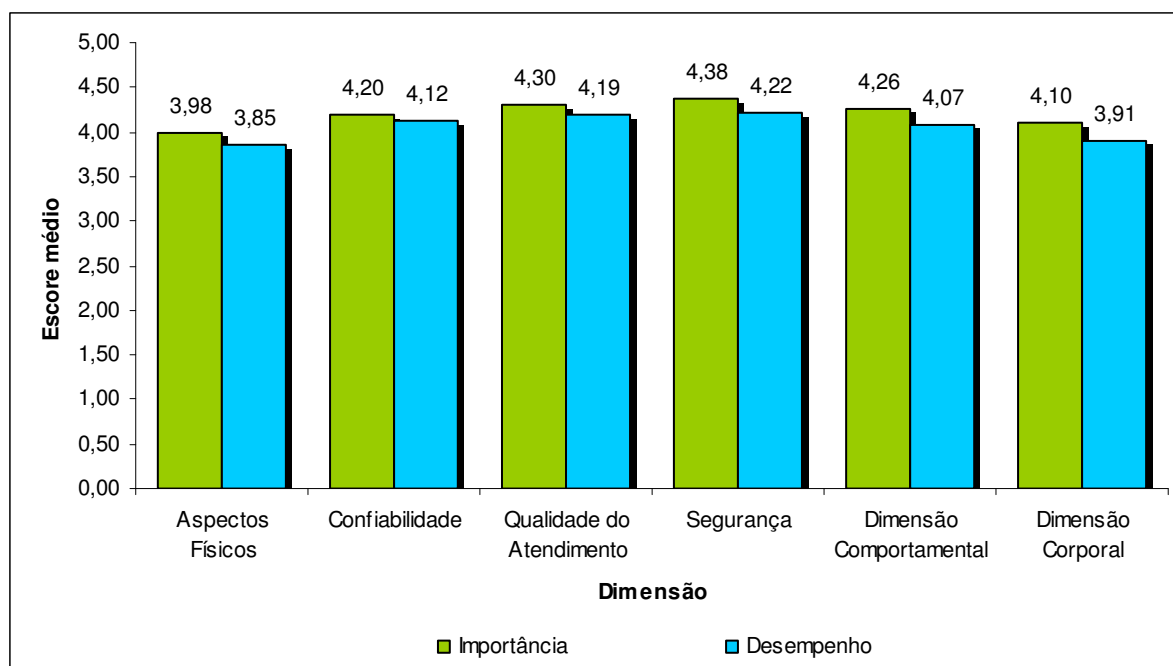


FIGURA 3 – Escores médios da importância e do desempenho, por dimensão, segundo a avaliação dos trabalhadores

Em primeiro lugar, destacamos, na Figura 3, o fato de todos os escores médios dados ao quesito “importância” superarem o quesito “desempenho”.

Isso demonstra que a importância atribuída pelos trabalhadores avaliados ao Programa SESI Ginástica na Empresa é superior ao desempenho, ou seja, a expectativa foi maior que o efetivamente aplicado, havendo largo campo para aperfeiçoamento e ajustes (tema rico para futuras pesquisas).

Em segundo lugar destacamos a maior importância atribuída às dimensões “Segurança” (4,38) e “Qualidade do Atendimento” (4,30). Isso sugere que a maioria dos trabalhadores avaliados atribui a presença do Educador Físico como um fator fundamental para a prática da atividade física. Parece não bastar uma série de exercícios impressos afixados na área de trabalho ou vídeos e outras tentativas “não presenciais” do profissional de Educação Física para adesão a programas de saúde do trabalhador. Como se vê, é fundamental a presença do profissional de Educação Física como forma de estímulo para o trabalhador.

Informações extraídas do questionário confirmam essa afirmação, o que demonstra na questão 25: “As séries de exercícios são preparadas por profissionais”. Ela foi avaliada por 222 trabalhadores com nota igual ou acima de 4 (Muito bom e Excelente), no quesito desempenho. Já a questão 26, “A equipe do SGE tem competência para responder aos questionamentos levantados” demonstra que 213 respondentes aprovaram com a mesma avaliação (ver tabela 6).

Em relação ao desempenho, as dimensões que obtiveram pontuação acima de 4 foram “Segurança” (4,22), “Qualidade do Atendimento” (4,19), “Confiabilidade” (4,12) e “Dimensão Comportamental” (4,07). As dimensões “Aspectos Físicos” (3,85) e “Corporal” (3,91) foram as únicas com pontuação inferior a 4.

As dimensões “Segurança” e “Confiabilidade” demonstram relevância em relação ao atendimento profissional. O fato de ter recebido notas mais elevadas sugere confiança, credibilidade e prestígio do trabalho de um profissional de Educação Física na condução e direção de programas dessa natureza. Sobre a dimensão “Qualidade do Atendimento”, o trabalhador destaca a importância da

receptividade e capacidade do profissional de responder os questionamentos relativos ao programa no decorrer do atendimento.

TABELA 7

5.2.4 Potencial de Aumento da Satisfação dos Trabalhadores - PAST

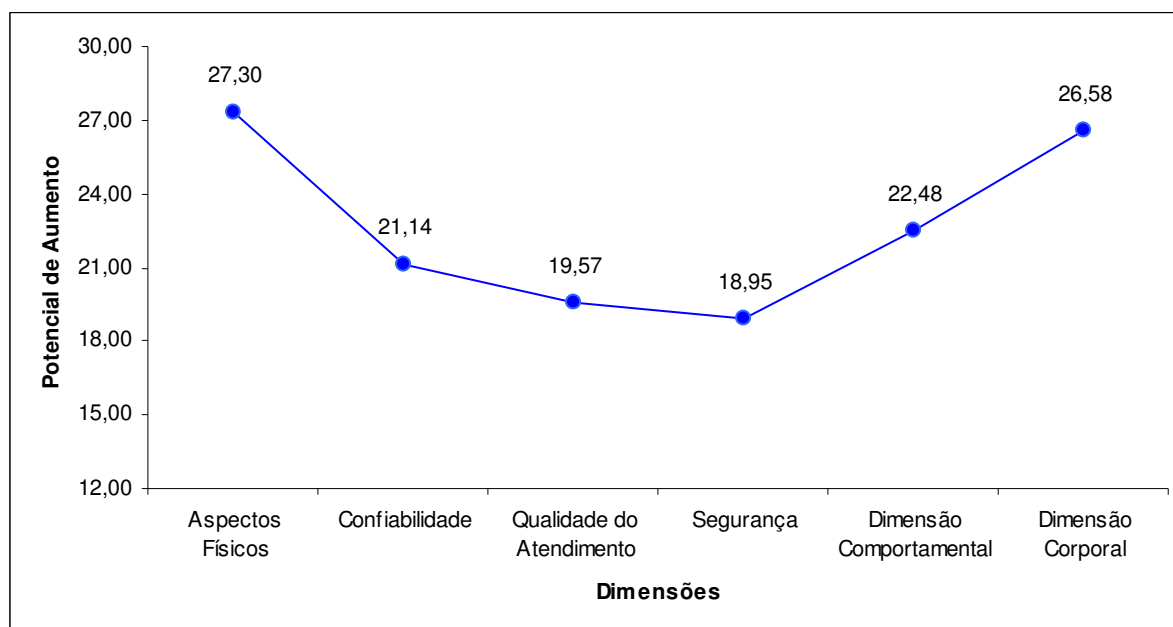


FIGURA 4 – Potencial de Aumento da Satisfação do trabalhador sobre o Programa de Ginástica na Empresa, Segundo o Julgamento dos Trabalhadores na Empresa Pesquisada

O índice PAST permite identificar as características do serviço que o trabalhador mais gostaria que fosse melhorada (o cálculo do índice está detalhado no Anexo IV).

A partir do valor obtido pelos trabalhadores para cada uma das características que compõem as dimensões do Programa SESI Ginástica na Empresa, calculou-se o índice PAST, ou seja, o potencial de aumento da satisfação do trabalhador para cada uma dessas dimensões. O índice PAST pode não significar muito para um trabalhador ou para uma característica do Programa SGE, mas se os escores PAST

forem obtidos para um conjunto de características, tais como “Segurança” e/ ou “Confiabilidade” passa a ter relevância. Pode-se obter uma percepção do nível relativo de melhoria que o trabalhador deseja. A característica do Programa que obtém o mais alto PAST será possivelmente a área de maior atenção em relação à percepção do trabalhador.

A figura 4 mostra o potencial de aumento da satisfação dos trabalhadores para cada dimensão avaliada. De acordo com essa figura, as dimensões com o maior potencial de aumento são: “Aspectos Físicos” (27,30) e “Corporal” (26,58).

Em uma análise macro, o programa mostrou um alto índice de aceitação. Apesar desse resultado, o índice PAST aponta para uma possibilidade de melhoria de 18,95% a 27,30% nas seis dimensões avaliadas. Na visão dos trabalhadores, é importante acompanhar o desempenho das dimensões, a fim de promover um processo de melhoria contínua do Programa SGE.

5.2.5 Relação Existente entre os Graus de Satisfação Atribuídos e Calculados a partir das Dimensões Avaliadas e o Grau de Satisfação Geral

O grau de satisfação geral da qualidade do Programa SGE foi também avaliado pelos trabalhadores por meio de notas em uma tabela de 0 a 10. Este grau de satisfação foi, por outro lado, obtido a partir das dimensões dos serviços, segundo as avaliações desses trabalhadores.

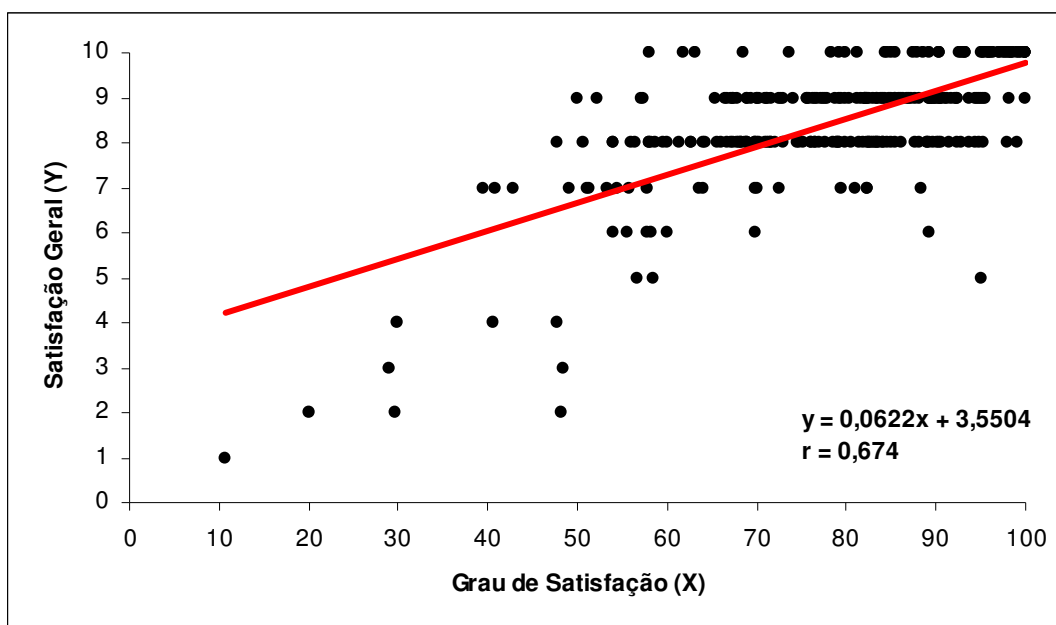


FIGURA 5 – Correlação entre o Grau de Satisfação dos Trabalhadores e a Nota Atribuída a esta Satisfação, segundo o julgamento dos Trabalhadores

Na figura 5 é mostrado que, para os trabalhadores, o coeficiente de correlação foi de $r = 0,67$, mostrando que as notas por eles atribuídas ao grau geral de satisfação e ao grau de satisfação obtido por meio das dimensões por eles avaliadas estão moderadamente correlacionadas.

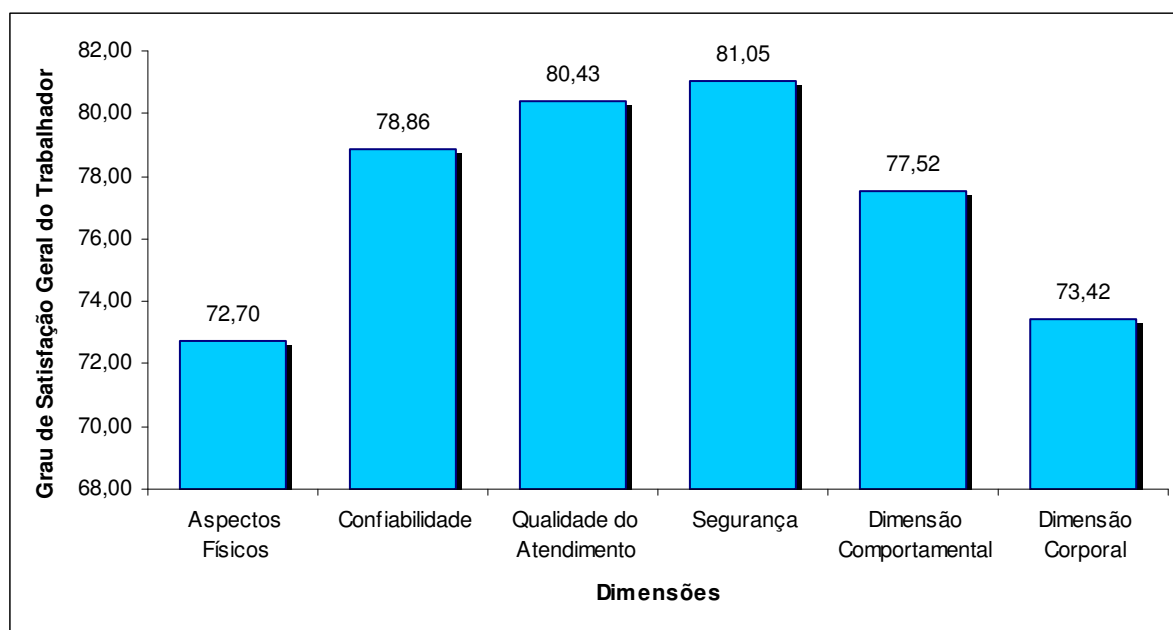


FIGURA 6 - Grau de satisfação geral do trabalhador, em cada dimensão.

5.2.6 Grau de Satisfação dos Trabalhadores por Faixa Etária

TABELA 9

Importância, desempenho e grau de satisfação dos trabalhadores, por faixa etária

Faixa Etária	ESCORE		Grau de Satisfação dos Trabalhadores
	Importância	Desempenho	
Até 35 anos	4,20	4,01	76,03
De 36 a 50 anos	4,18	4,06	77,37
Acima de 50 anos	4,34	4,35	84,51

A figura 7 apresenta o grau de satisfação dos trabalhadores (valores médios), em diferentes faixas etárias. Nota-se que o grau de satisfação para os trabalhadores com idade acima de 50 anos (84,51) é maior do que o grau de satisfação para os trabalhadores das faixas etárias “até 35 anos” (76,03) e “de 36 a 50 anos” (77,37).

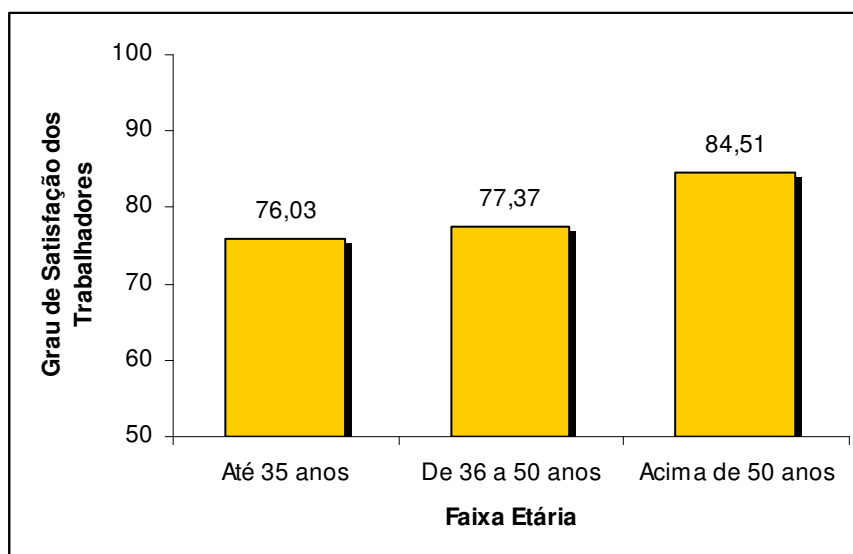


FIGURA 7 – Grau de satisfação dos trabalhadores, por faixa etária

5.2.7 Comparação entre os graus de satisfação dos trabalhadores por faixa etária

TABELA 10

Comparação do grau de satisfação dos trabalhadores, por faixa etária, utilizando o teste não-paramétrico Kruskal-Wallis

Faixa Etária	N	Mediana	Média dos Postos	Z	H	p-value
Até 35 anos	141	79,24	128,1	-1,62		
De 36 a 50 anos	104	79,34	137,4	0,32	5,97	0,05*
Acima de 50 anos	25	86,06	169,2	2,26		

$p \leq 0,05$

Um exame dos resultados apresentados na tabela 10 indica que o grau de satisfação dos trabalhadores é estatisticamente diferente entre as faixas etárias avaliadas ($p=0,05$).

O grau de satisfação dos trabalhadores da faixa etária “acima de 50 anos” é maior do que o grau de satisfação dos trabalhadores das faixas etárias “até 35 anos” e “de 35 a 50 anos”. Outro dado importante que confirma o valor do Programa SGE, para a faixa etária “acima de 50 anos”, são os escores de importância e desempenho mostrados na Tabela 9. Essa faixa etária classifica o Programa SGE com média de 4,34 na importância e 4,35 para o desempenho. (Teste utilizado: teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis⁶, pois os dados não seguem uma distribuição normal, inviabilizando o uso da técnica de análise de variância).

5.3 Síntese dos resultados

Os resultados do diagnóstico estatístico da percepção do trabalhador em relação ao Programa SESI Ginástica na Empresa apontam para a importância dessa iniciativa em programas dessa natureza.

Certamente, os profissionais que orientam devem estar atentos às peculiaridades da participação em programas dessa natureza como: pontos de vista, faixa etária, sexo, classe socioeconômica, áreas de trabalho, motivação, cultura e abordagem.

Os dados obtidos indicam um alto nível de aceitação dos trabalhadores em relação ao Programa SGE, tanto na importância quanto no desempenho.

Contudo, os detalhamentos das análises indicam que, na visão do trabalhador, existe uma necessidade considerável de melhoria na qualidade do programa em relação às dimensões estudadas.

⁶ O teste de Kruskal-Wallis é um teste não-paramétrico de diferenças de grupo quando há mais de dois grupos independentes.

O trabalho mostra que uma série de exercícios realizados isoladamente, dentro da empresa, não é suficiente para resolver um problema tão complexo como a saúde do trabalhador. Este estudo permitiu a constatação da importância apresentada pelo trabalhador à figura do Profissional de Educação Física.

Outro destaque foi a constatação de uma parcela significativa de trabalhadores que aderiram o programa, entre eles o grupo com idade acima de 50 que se mostrou mais receptivo na comparação entre as faixas etárias avaliadas.

Estudos na área biológica e fisiológica evidenciam que a prática da Educação Física regular e sistemática favorece a saúde e o bem-estar em todas as faixas etárias. O programa SGE demonstra uma grande capacidade de socialização e de fortalecimento desses hábitos em função de incorporar outras dimensões. Não bastam as prescrições de vida saudável, oriundas dos estudos biológicos e/ou fisiológicos para que se alterem atitudes e hábitos de comportamento. As percepções dos atores sociais sobre suas próprias ações e os significados das atividades físicas também devem ser consideradas.

6 CONCLUSÃO

A condição fundamental de eficácia de um programa destinado à melhoria da qualidade de vida do trabalhador deve considerar o seu sentimento.

O presente estudo buscou mostrar a importância desse sentimento propondo um modelo para avaliar a percepção do trabalhador em relação ao programa SESI Ginástica na Empresa (SGE), visando sua constante reestruturação.

O modelo (sistemática) possibilitou quantificar e priorizar as dimensões que devem ser reavaliadas para proporcionar maior satisfação/aceitação aos/dos trabalhadores, levando-se em consideração duas percepções essenciais para a avaliação do programa SGE: a importância e o desempenho.

A adaptação do modelo do modelo de Hom (PASC) possibilitou quantificar essas percepções nas seis dimensões propostas no questionário utilizado.

Por mais fragilidade que um questionário fechado apresente, é possível identificar tendências e orientações.

A metodologia proposta apresentou, adequadamente, condições de aplicabilidade em outras empresas.

O volume de dados coletados revela uma das qualidades dessa pesquisa. Sabemos que em pesquisa dessa natureza, com aplicação de questionário fechado, as respostas tendem a estar aquém de todas suas possibilidades explicativas como as questões como: a número 02 “O material do programa é de boa qualidade” ou a número 29 “O programa SGE contribui para aquisição de hábitos mais saudáveis durante a jornada de trabalho”.

Na verdade, deveriam ser complementadas e aprofundadas com pesquisas de natureza mais qualitativa. No entanto, esta crítica, bastante procedente, não invalida o esforço de uma busca de compreensão da importância ou não desse tipo de avaliação.

Vários aspectos dos resultados do estudo nos chamam a atenção. O programa SESI Ginástica na Empresa mostrou ser um excelente veículo de promoção da qualidade de vida do trabalhador por meio da educação para hábitos e comportamentos mais saudáveis. Nesse sentido pode contribuir para que outras empresas reflitam sobre as questões por nós aqui trabalhadas e, quiçá, este estudo e o modelo de análise adotado, de alguma forma, possa estimular e incrementar esta importante discussão.

O estudo consegue levantar várias questões que mostram evidências do valor atribuído ao programa, porém, não tem condições de apontar qualitativamente o grau de influência direta na mudança de comportamento.

Por fim, vale ressaltar que a implantação de programas para a saúde do trabalhador deve primar pela liberdade de expressão e iniciativa própria do trabalhador, não devendo ser imposta como uma ocupação a mais a ser realizada na rotina de trabalho.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. Coleção primeiros passos São Paulo: Brasiliense, 2002.
- ALVES, Cláudia Cristina de Castro. **Uma metodologia para avaliação da qualidade dos serviços em um hospital: Estudo de caso**. Florianópolis, UFSC, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2003.
- AMERICAN COLLEGE OF SPORTS MEDICINE. **ASCMS guidelines for exercise testing and prescption**. 6th ed. Baltimore, Md: Lippincott Willians & Wilkins, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.
- BARBOSA, Cláudio, in MARCELLINO, Nelson Carvalho (org). **Lazer: formação e atuação profissional**. 2. ed., Campinas, SP: Papyrus, 1995.
- BETTELHEIM, Bruno. **O coração informado – autonomia na era da massificação**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. São Paulo: RT, 2000.
- CAMPOS, Maurício de Arruda. **Exercícios Abdominais: Uma abordagem prática e científica**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.
- CAÑETE, Ingrid. **Humanização: desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho**. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2001.
- CARMO, Paulo S. do. **A Ideologia do Trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.
- CASPERSEN, Carl J., POWELL, Kenneth E., CHRISTERSON, Gregory M. Physical Activity, Exercise and Phisical Fitness: **Definitions and Distinctions for Heath-Related Research**. Public Health Reports. v. 100, n. 2, p.126-131, 1985.
- CHISNALL, Peter. **Marketing Research: Analysis and Measurement**. McGraw-Hill: 1973.
- CODO, Wanderley. **O que é alienação**. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1987.
- FARIA JÚNIOR, Alfredo Gomes de (Org.) **Uma Introdução à educação física**. 1. ed. 488 p. Corpus. Rio de Janeiro, 1999.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia; saberes necessários à prática educativa.** São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FOSS, Merle L. & KETEYIAN, Steve J. FOX **Bases fisiológicas do Exercício e do Esporte.** 6. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2000.

FROMM, Erich. **Conceito marxista do homem.** Rio de Janeiro. Zahar Editores, 1964.

GUEDES, Dartagnan Pinto, GUEDES, Joana Elisabete Ribeiro Pinto. **Exercício Físico na Promoção da Saúde.** Londrina: Midiograf, 1995.

HOM, Willard C. **Make Customer Service Analyses a Little Easier With the PGCV Index.** Quality Progress, v. 30, Mar. 1997.

HUIZINGA, Johan. **Homo Ludens: o jogo como elemento da cultura.** 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 1980.

LUKÁCS, George. **Ontologia do ser social: Os princípios ontológicos fundamentais de Marx.** São Paulo, Ciências Humanas, 1979.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Ginástica Laboral no Escritório.** 1. ed. Jundiaí: Fontoura, 2001.

MARX, Karl. **O Capital.** (livro. 3 – vol. 4). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã.** Portugal. Presença, 1974.

MOOSS, Aryan. **Manual de Pesquisa das diretrizes do ACMS para testes de esforço e suas Prescrições.** 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro.** 3. ed. São Paulo: Cortez; Brasília: UNESCO, 2001.

NAHAS, Marcus V. **Atividade Física e Qualidade de Vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.** Londrina: Midiograf, 2001.

NIEMAN, David. **Exercício e Saúde.** 1. ed. São Paulo: Manole Ltda, 1999.

OLIVEIRA, Ricardo Jacó (Org.). **Saúde e Atividade Física.** 1. ed. Rio de Janeiro: Shape, 2005.

PEGADO, Paulo. **Método de auto-suficiência para a prática de exercícios físicos em casa, na rua e no trabalho.** 1. ed. Rio de Janeiro: Qualytimark, 1995.

PINTO, Leila Mirtes Santos Magalhães. **A diversidade cultural no lazer. In: Encontros Nacionais de Recreação e lazer.** Belo Horizonte: UFMG/PBH, 1997.

_____. S. M. (Org.). Coletânea de Cadernos Didáticos do Lazer no SESI. Brasília: SESI-DN, 2003.

POLITO, Eliane e BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica Laboral Teoria e Prática**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

POINDEXTER, Susan. **Manual de Pesquisa das diretrizes do ACMS para testes de esforço e suas Prescrições**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003.

RICHARDISON, Robert Jarry & colaboradores. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SESI. **Política e Diretrizes de Ação do SESI no Campo do Lazer. Brasília: SESI-DN, 1990**. (Homologada pelo plenário da 113^a Reunião Ordinária do Conselho Nacional do SESI, realizada em 29 de novembro de 1990).

SESI. **Plano estratégico 2000-2004**. Brasília: SESI-DN, 2000.

SESI. **Diretrizes do Programa SESI Ginástica na Empresa**. Belém: SESI DN/DRs, 2003.

SESI – Serviço Social da Indústria – Departamento Nacional. **SESI Ginástica na Empresa: programa estratégico de base nacional – Brasília: SESI/DN, 2005**.

SILVA & DE MARCHI. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SILVA, Marco Aurélio D citado in Nabil Ghorayeb e Turíbio Barros. **O Exercício: Preparação fisiológica, avaliação médica, aspectos especiais e preventivos**. 1. ed. São Paulo: Atheneu, 1999.

VENÂNCIO, Maria Aparecida; **SESI Ginástica na Empresa – O lazer como principal fundamento**. Revista Mineira de Educação Física. Viçosa: Divisão de Gráfica Universitária Viçosa, 2002.

VENÂNCIO, Maria Aparecida, SALOMÃO, Kátia Albano e CRUZ, Lúcia Aparecida. **SESI Ginástica na Empresa – Análise dos procedimentos operacionais do SESI Ginástica na Empresa em Minas Gerais**. (Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão e Promoção da Saúde na Empresa) UNISESI. Universidade Regional de Blumenau, Santa Catarina 2003.

ANEXOS

ANEXO I

Questionário

Este questionário tem por objetivo avaliar junto aos trabalhadores participantes quais são as suas percepções que possuem sobre o Programa de Ginástica na Empresa.

Orientações

Antes de responderes as questões abaixo, por favor, analise as perguntas para que você conheça o conjunto das características do serviço que você irá avaliar.

Para cada característica do serviço prestado, você classifica-la-á de acordo com dois aspectos:

1º Importância: Qual a **importância** do Programa Ginástica na Empresa em relação à característica avaliada?

2º Desempenho do Programa: Qual o **desempenho** do Programa Ginástica na Empresa em relação à característica avaliada?

Coloque um "X" na opção que mais reflete a sua avaliação para cada característica do serviço prestado e resultados obtidos pelo programa Ginástica na Empresa quanto à importância e ao desempenho.

Favor considerar as seguintes escalas para expressar o seu julgamento:

Importância do Programa de Ginástica	Desempenho do Programa de Ginástica
1 Sem importância	1 Ruim
2 Pouco importante	2 Regular
3 Importante	3 Bom
4 Muito importante	4 Muito bom
5 Extremamente importante	5 Excelente

Observação: Não há respostas certas ou erradas. Evite deixar itens sem respostas.

Questionário

	Características	Importância	Desempenho
Aspectos Físicos	1. A equipe do programa apresenta-se (vestuário) de forma adequada.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	2. O material de divulgação do programa é de boa qualidade.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	3. O material didático do programa é suficiente.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	4. A equipe do programa apresenta-se devidamente identificada com crachá.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	5. Os materiais didáticos das palestras e dinâmicas do programa são de boa qualidade e possuem conteúdo educativo.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	6. O programa possui número de profissionais adequado para o atendimento na empresa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	7. As séries de exercícios entregues aos multiplicadores são facilmente entendidas e executadas.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

	Características	Importância	Desempenho
Confiabilidade	8. A equipe do SGE sempre cumpre o que promete.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	9. A equipe do SGE possui profissionais capacitados para solucionar os problemas apresentados.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	10. A equipe do SGE possui um sistema padronizado de atendimento.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	11. A equipe do SGE possui ética e uma política de privacidade das informações adquiridas.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	12. A equipe do SGE possui profissionais capacitados para a aplicação do programa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	13. A equipe do SGE apresenta um relacionamento estritamente profissional durante o atendimento.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	14. A equipe do SGE utiliza uma linguagem técnico-científica simples e pedagógica.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

	Características	Importância	Desempenho
Qualidade do Atendimento	15. A equipe do SGE sempre atende prontamente aos participantes em suas necessidades de informação relativas ao programa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	16. A equipe do SGE sempre está receptível para os questionamentos que surgem no decorrer do atendimento.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	17. A equipe do SGE sempre está disponível para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores e da empresa, relativos ao programa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	18. A equipe do SGE sempre encontra soluções para os questionamentos e problemas levantados.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	19. A equipe do SGE sempre atende às necessidades da empresa e de seus trabalhadores, quanto ao horário e local de atendimento.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	20. A equipe do SGE empenha-se em motivar o trabalhador para a prática do programa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	21. A equipe do SGE cumpre os horários estabelecidos.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

	Características	Importância	Desempenho
Segurança	22. A equipe do SGE transmite segurança para a prática do programa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	23. O programa oferece segurança para os seus participantes.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	24. O programa proporciona segurança na prática dos exercícios fora da empresa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	25. As séries de exercícios são preparadas por profissionais.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	26. A equipe do SGE tem competência para responder aos questionamentos levantados.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	27. A equipe do SGE apresenta dados seguros e confiáveis no atendimento.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	28. O comportamento dos profissionais do SGE transmite segurança.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

	Características	Importância	Desempenho
Dimensão Comportamental	29. O programa SGE contribui para aquisição de hábitos mais saudáveis durante a jornada de trabalho.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	30. O programa SGE favorece mudança comportamental para aquisição de hábitos mais saudáveis no ambiente familiar.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	31. O programa SGE provoca a revisão de conceitos e valores no estilo de vida.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	32. O programa SGE promove melhora do relacionamento pessoal no trabalho.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	33. O programa SGE contribui para tornar a prática da atividade física mais prazerosa.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	34. A ginástica na empresa é um programa educativo que conscientiza os participantes para o desenvolvimento de hábitos mais saudáveis.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	35. O programa SGE desenvolve nos participantes maior autonomia e consciência corporal para as atividades de lazer e do trabalho.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

	Características	Importância	Desempenho
Dimensão Corporal	36. O programa SGE aumenta a disposição do participante para as atividades do trabalho.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	37. O programa SGE reduz o cansaço durante a jornada de trabalho.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	38. O programa SGE contribui para a redução de dores musculares e articulares.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	39. O programa SGE provoca o aumento da disposição nas atividades de lazer com a família.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	40. O programa SGE aumenta a agilidade e concentração nas atividades do trabalho.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	41. O programa SGE promove maior flexibilidade muscular nas atividades laborais e de lazer.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	42. O programa SGE reduz a sensação de formigamento e câibras nas atividades do trabalho e de lazer.	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

De 0 a 10, que nota você daria para expressar O SEU GRAU DE SATISFAÇÃO GERAL com os resultados do programa de ginástica na empresa?

NOTA GERAL: _____

Para finalizar este questionário, por favor, marque as alternativas abaixo de acordo com os seus dados pessoais.

Gostaria de esclarecer que a pesquisa deve ser feita com toda isenção, por isso não se identifique, mantenha a sua identidade anônima.

Dados pessoais:

1. Idade: _____ anos. 2. Sexo: () masculino () feminino

3. Estado civil: () solteiro(a) () casado(a) () outros

4. Escolaridade:

() Ensino Fundamental – 1º.grau completo

() Ensino Fundamental – 1º.grau incompleto

() Ensino Médio – 2º.grau completo

() Ensino Médio – 2º.grau incompleto

() Ensino Superior – 3º.grau incompleto

() Ensino Superior – 3º grau completo

Agradeço a disponibilidade e a colaboração para a realização desta pesquisa.

ANEXO II

Cálculo do Índice PASC

$$\text{PASC} = \frac{\text{VDC} - \text{VPC}}{\text{VDC} - (I \times \text{DDmin})} \times 100$$

em que:

- VDC = I x DDmax.
- VPC = I x DPC.
- I = Importância atribuída pelo cliente à dimensão da qualidade avaliada.
- DDmax = Desempenho máximo desejado pelo cliente na dimensão avaliada.
- DPC = Desempenho da organização percebido pelo cliente na dimensão avaliada.
- DDmin = Desempenho mínimo que o cliente pode atribuir à dimensão avaliada.

Nesta equação, (VDC – VPC) representa a lacuna entre o valor desejado e o valor percebido pelo cliente.

Suponha que para uma dimensão, por exemplo, confiabilidade, os clientes atribuíram o valor 4 em importância e 3 para o desempenho da organização prestadora de serviço, em uma escala de Likert que varia de 1 a 5. Neste caso temos:

$$VPC = 4 \times 3 = 12$$

$$VDC = 4 \times 5 = 20$$

$$I \times DD_{\min} = 4 \times 1 = 4$$

$$PASC = \frac{VDC - VPC}{VDC - (I \times DD_{\min})} \times 100 = \frac{20 - 12}{20 - 4} = \frac{8}{16} \times 100 = 50\%$$

O índice PASC possibilita priorizar as ações para melhoria dos serviços prestados. O exemplo acima demonstra existir 50% de possibilidade.

ANEXO III

Índice PASC para cada dimensão considerada, segundo a avaliação de cada respondente

$$PASC(j,r) = \frac{\sum_{k=1}^{nk} I(k,j,r) \times (DD_{max} - DPC(k,j,r))}{(DD_{max} - DD_{min}) \times \sum_{k=1}^{nk} I(k,j,r)} \times 100 \quad \forall j,r$$

em que:

- PASC (j, r) = índice PASC para a dimensão j na avaliação do respondente r.
- I (k, j, r) = valor atribuído à importância da característica k da dimensão j, pelo respondente r.
- DPC (k, j, r) = valor atribuído ao desempenho da organização prestadora de serviço, na característica k da dimensão j, de acordo com a percepção do respondente r.
- DDmax = valor máximo que o respondente poderá atribuir ao desempenho desejado, de acordo com a escala utilizada.
- DDmin = valor mínimo que o respondente quente poderá atribuir ao desempenho desejado, de acordo com a escala utilizada.
- nk = número de características consideradas na dimensão j.

O índice PASC médio para uma dimensão qualquer, segundo a avaliação dos respondentes é dado por:

$$\text{PASC}(j) = \frac{\sum_{r=1}^{nr} \text{PASC}(j,r)}{nr}$$

em que:

- PASC (j) = índice PASC médio para dimensão j.
- PASC (j, r) = índice PASC na dimensão j, segundo a avaliação do respondente r.
- nr = número de respondentes.

ANEXO IV

Cálculo do grau de satisfação geral do trabalhador

$$\text{GSGT}(j) = 100 - \sum_{r=1}^{nr} \text{PASC}(j,r) \quad \forall j;$$

sendo:

- GSGT (j) = Grau de satisfação geral do trabalhador com a dimensão (j).
- PASC (j,r) = Potencial de aumento da satisfação do trabalhador, conforme já visto, na dimensão j para o correspondente r.