Recebido em: **15/9/2009** Emitido parecer em: **5/10/2009** **Artigo original**

A GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA DE EDUCAÇÃO EM SAÚDE

Daniele Barrionuevo Kallas[1], Sidnei Rodrigues Batista[2]

RESUMO

O trabalho objetiva propor uma metodologia aplicável a Ginástica Laboral capaz de transformá-la em um espaço educativo de conceitos, procedimentos e atitudes relacionados ao bem estar, agregando valor ao trabalhador e às organizações. A partir de uma análise crítica da realidade atual das organizações e dos processos focados no desenvolvimento do bem estar acreditamos ser necessário e urgente o reposicionamento dos programas de Ginástica Laboral, alinhando este serviço às necessidades do Desenvolvimento Organizacional e da Educação nas organizações. A metodologia tem premissas educativas com origem nos 4 pilares da educação da UNESCO, a saber: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a ser e aprender a conviver, assim como nas dimensões dos conteúdos. As intervenções da Ginástica Laboral passam a construir contribuições significativas para a mudança de comportamento e para a efetiva intervenção no bem estar e na qualidade de vida das pessoas.

Palavras chave: Bem estar, qualidade de vida no trabalho, ginástica laboral, desenvolvimento organizacional

ABSTRACT

This paper aims to propose a methodology for Exercise Breaks Interventions able to turn it into an educational space of concepts, procedures and attitudes related to wellness, adding value to the employee and organizations. From a review of the current reality of organizations and processes focused on the development of well-being we believe is an urgent need to reposition the workplace exercise programs, aligning it to its Organizational Development and Education in organizations. The methodology has educational assumptions emanating from the 4 pillars of education of UNESCO, namely: learning to know, learning to do, learning to be and live together. The contents of the workplace exercise interventions can build significant contributions for behavior change and for effective intervention on the well-being and quality of life.

Key words: Wellness, Quality of Working Life, Exercise Breaks Interventions, Organizational Development

INTRODUÇÃO

Inúmeras organizações adotaram, ao longo dos últimos 25 anos, programas de Ginástica Laboral (GL) com o intuito de minimizar lesões por esforços repetitivos e DORT's (Doenças Ósteo-musculares Relacionadas ao Trabalho). A maioria dos programas desenvolveu-se com um caráter compensatório, visando reorganizar a musculatura demandada no trabalho.

No entanto, o contexto social em que as organizações se encontram mudou muito, e os programas de GL precisam se posicionar diante de uma nova perspectiva de mundo advinda com o nascimento e fortalecimento de um novo paradigma, como alertava Capra (2001) já no início da década de 1980 em seu livro "O Ponto de Mutação". O paradigma questiona a visão fragmentada da realidade e apresenta ideias de inter-relação e interdependência dos fenômenos físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais.

Os programas de GL baseados em medidas compensatórias apresentam-se alinhados justamente por uma visão fragmentada da realidade posto não desenvolverem intervenções mais abrangentes, com tentativa de transposição das aprendizagens ocorridas durante as sessões propriamente ditas para o cotidiano dos trabalhadores.

Em outras palavras, pode-se perguntar se uma sessão de GL não seria muito mais interessante e rica em significados se, além de apresentar uma série de exercícios compensatórios aos grupos musculares dos trabalhadores, pudesse ensinar-lhes conhecimentos sobre atividade física, alimentação saudável, comportamentos preventivos, gestão do estresse e relacionamentos, entre outros temas vinculados ao bem estar e à qualidade de vida.

A proposta de nova metodologia para a GL torna-se essencial considerando-se os desafios do começo de século XXI: o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, a demanda por programas voltados ao bem estar e à educação e capacitação dos trabalhadores com impacto direto no desenvolvimento organizacional, a humanização das relações no trabalho, entre outros.

O objetivo do presente trabalho é propor metodologia aplicável à GL transformando-a em espaço educativo de conceitos, procedimentos e atitudes relacionados ao bem estar, o que maximiza as possibilidades de agregar valor aos trabalhadores e às organizações.

DESCRIÇÃO METODOLÓGICA

Na descrição da metodologia é importante esclarecermos nosso ponto de partida: a GL é uma intervenção de atividade física de curta duração (entre 8 a 15 minutos), a qual ocorre no ambiente de trabalho. A atuação educativa precisará acontecer neste tempo e cenário, exigindo do professor domínio metodológico e didático.

Esta intervenção pode utilizar-se dos diversos conteúdos relacionados a cultura corporal de movimento, dentre eles: ginástica (com exercícios de resistência muscular localizada, flexibilidade, equilíbrio, coordenação motora), jogos (cooperativos, dinâmicas de grupo), práticas complementares (técnicas de massagem, técnicas respiratórias), e outros.

Contudo, as sessões de GL não podem ser um espaço no qual os trabalhadores apenas executam uma sequência de exercícios sem significado, copiando o professor sem entenderem aquilo que realizam e sem perceberem sua abrangência e importância. Igualmente não podem se transformar em mini-palestras nas quais as pessoas simplesmente ouvem dicas ou recebem informações de bem estar e qualidade de vida, o que desfiguraria a GL como intervenção de atividade física.

Alinhada aos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vistos como uma abordagem multidisciplinar que abrange uma diversidade de intervenções alinhadas com a cultura de cada organização e cujo foco está no bem estar das pessoas (LIMONGI-FRANÇA, 2003), a GL pode desenvolver conhecimentos relacionados ao bem estar e qualidade de vida. Podemos utilizar como exemplo os sistematizados no chamado Pentáculo do Bem Estar: alimentação, atividade física, comportamento preventivo, gestão de estresse e relacionamentos (NAHAS, 2006).

Quanto à organização de conhecimentos, nosso referencial está em Coll (2000) e Zabala (1998) e sua proposta de conteúdos conceituais, procedimentais e atitudinais, vistos respectivamente como o saber conhecer, o saber fazer e o saber ser e conviver. Os conteúdos tratados podem ser descritos da seguinte forma:

a) **conceituais são os conhecimentos relacionados ao saber conhecer**, destacando-se fatos, dados e conceitos, como o nome e a localização de grupos musculares e articulações, valores de referência para ingestão calórica de nutrientes e de indicadores de saúde como pressão arterial e glicemia, conceitos básicos de hidratação, relaxamento e outros e sua relação com a qualidade de vida, etc. Quando falamos de conteúdos conceituais estamos nos referindo a conhecimentos sobre bem estar que as pessoas devem saber;

b) **procedimentais são os conhecimentos relacionados ao saber fazer**, destacando-se técnicas, habilidades e procedimentos de forma geral, como técnicas de respiração e relaxamento, habilidades motoras, formas de execução de exercícios e outras movimentações corporais, habilidades de relacionamento social, etc. Quando falamos de conteúdos procedimentais estamos nos referindo a conhecimentos sobre bem estar que as pessoas devem saber fazer ou realizar;

c) **atitudinais são os conhecimentos relacionados ao ser, ao portar-se**, destacando-se padrões de comportamento, ética, respeito e comprometimento, como atitudes positivas em relação ao próprio bem estar, comprometimento com cuidados pessoais, respeito com as limitações pessoais e alheias, formas éticas de conduta, etc. Quando falamos de conteúdos atitudinais estamos nos referindo a conhecimentos sobre bem estar que as pessoas devem viver, incorporar enquanto própria manifestação de sua existência.

Nossa proposta busca enriquecer as possibilidades de intervenção da GL, tornando-a um poderoso espaço educativo na medida em que os participantes, durante a realização de exercícios, alongamentos e dinâmicas de grupo, tomam contato com conhecimentos e aprendem aspectos a respeito do que estão realizando (conteúdos conceituais), e vivenciam e refletem sobre seus padrões de comportamento, seus valores e atitudes (conteúdos atitudinais).

Espera-se que o professor possa desenvolver tais saberes com os trabalhadores participantes das sessões de GL, contribuindo com sua formação permanente sobre bem estar e qualidade de vida, e atuando como um educador com compreensão mais abrangente de sua presença dentro das organizações.

A GL assim estruturada alinha-se aos mais contemporâneos processos de educação na medida em que dialoga com a proposta dos 4 pilares de Educação da UNESCO: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a ser e a conviver (DELORS, 2006). Permite a ampliação do repertório de conhecimentos dos trabalhadores, assim como estimula a adoção de práticas cotidianas e o comprometimento pessoal quanto aos diversos temas possíveis (alimentação saudável, atividade física, comportamento preventivo, gestão de estresse, relacionamentos, etc), transformando-os em valores.

Abaixo apresentamos exemplo de organização dos conhecimentos presentes em uma aula de GL.

<table>
<tr><td>Objetivos de Aprendizagem</td><td>1. Conhecer os benefícios da atividade física regular na prevenção de doenças crônicas;
2. Aprender a medir frequência cardíaca (FC) e conhecer sua zona segura de exercício aeróbio;</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Conteúdos</td><td>Conceitual:
• Conhecimento da redução dos riscos de ocorrência de doenças crônicas como um benefício da atividade física.
• Conhecimento dos pontos corretos de medição da FC e da importância do controle da mesma durante a prática de exercícios.</td></tr>
<tr><td>Procedimental:
• A medição em si da frequência cardíaca.
• Realização de exercícios aeróbios de forma regular.</td></tr>
<tr><td>Atitudinal:
• Comprometimento para com a prática de atividades físicas fora do horário de trabalho, com a devida medição da FC com as devidas margens de segurança.</td></tr>
<tr><td>Estratégias</td><td>Iniciar aula ensinando a aferir FC em repouso (o professor já aproveita esse momento em que os alunos estão praticando a medição de sua FC para trabalhar alguns conteúdos conceituais planejados para a sessão:</td></tr>
</table>

	qual a importância de se medir a FC para a realização de treinos aeróbios com segurança, o cálculo da zona de segurança). Iniciar atividade física com deslocamentos pelo espaço, ao som de música, com o professor solicitando movimentação corporal (andando de frente, de costas, com movimentos de braços, no lugar elevando os joelhos etc), de maneira que as pessoas percebam um aumento leve da temperatura corporal e da FC. Encerrar aula verificando se participantes conseguem medir FC após atividade física mais intensa e orientando sobre a grande relação entre o nível de atividade física e a diminuição de doenças crônicas. Professor lança desafio para a aula seguinte estimulando as pessoas a fazerem exercícios aeróbios (subir dois lances de escadas, andar a pé por 5 minutos etc) e verificarem e anotarem sua FC.
Diário de Bordo **(Avaliação)**	Verificar se participantes conseguem medir a FC em repouso e após atividade física mais extensa. Registrar os que tiveram dificuldades e resgatar o tema nas próximas aulas. Monitorar se participantes começam a trazer informações sobre aumento da prática de atividades físicas aeróbias em seu tempo livre. Verificar se os participantes conseguem explicar com suas palavras os benefícios da atividade física regular na prevenção de doenças crônicas.

A aula de GL acima descrita trabalha com mais ênfase os temas da Atividade Física e do Comportamento Preventivo, mas representa apenas uma fração das possibilidades de conhecimentos a serem desenvolvidos junto aos trabalhadores. Ao longo do ano, os demais temas relacionados ao bem estar podem ser distribuídos de acordo com as demandas de cada organização e seus trabalhadores.

Pode-se pensar em uma lista de possibilidades para cada tema escolhido:

a) **Atividade Física** – relação entre AF e sedentarismo, consciência corporal, postura, diferentes tipos de respiração, ergonomia, resistência aeróbia, força e resistência muscular localizada, flexibilidade, equilíbrio, coordenação motora;

b) **Alimentação Saudável** – diferentes tipos de nutrientes e importância para equilíbrio do organismo, alimentos em que são encontrados, calorias e relação com peso corporal, relação entre alimentação, hidratação e AF, água e hidratação;

c) **Comportamento Preventivo** – tabagismo, controle de álcool, uso de preservativos, uso de protetor solar, exames médicos, respeito à prescrição médica, uso de equipamentos de proteção e segurança;

d) **Gestão do Estresse** – definição e classificação de estresse, respostas ao estresse (eustresse e distresse), manifestações mais comuns, resiliência e ferramentas de gerenciamento;

e) **Relacionamentos** – características de relacionamentos saudáveis, comunicação e empatia como competências essenciais à comunicação, rede de contatos e suporte nos ambientes pessoais e profissionais.

DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Muitos dos programas de GL focados em medidas compensatórias apresentam resultados destacando a satisfação dos trabalhadores e a taxa de participação nas sessões. Mas o impacto no bem estar das pessoas e no desenvolvimento das organizações não se expressa de maneira clara e significativa.

Sabemos hoje que o sedentarismo é responsável pela grande incidência de doenças crônico-degenerativas e por mais de 70% dos gastos com saúde no Brasil. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2005) indicam que cerca de 2,2 milhões de pessoas morrem a cada ano de doenças ocupacionais ou acidentes no trabalho e 160 milhões de trabalhadores sofrem de doenças relacionadas ao trabalho (curta e longa duração).

Este quadro desencadeia impactos em termos econômicos (o custo total relacionado a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais é de cerca de 4% do PIB mundial) e humanos, ainda mais tendo em vista que intervenções planejadas e direcionadas ao bem estar das pessoas poderiam prevenir muitos dos acidentes e doenças.

Os resultados dos programas de GL serão mais significativos se as intervenções conseguirem atuar na prevenção, antecipando-se aos problemas de saúde e auxiliando os trabalhadores na obtenção de indicadores mais qualitativos. Trata-se de efetivamente buscar a construção de programas de GL direcionados à educação em saúde.

A metodologia da GL apresentada agrega valor a todos os elementos envolvidos: trabalhadores, professor, programa e organização. Vejamos por quê: os trabalhadores deixam de copiar modelos de exercícios e passam a frequentar um espaço educativo de múltiplas aprendizagens e significados tanto para seu contexto profissional quanto para sua vida particular; o professor de GL assume definitivamente seu papel educativo com o qual é capaz de impactar no bem estar e na qualidade de vida dos trabalhadores e pelo qual posiciona-se como um especialista do ensino-aprendizagem de saberes vinculados ao bem estar e qualidade de vida; o programa de Ginástica Laboral em si que passa a oferecer muito mais do que uma intervenção de atividades físicas mas todo um conjunto de saberes que transcende a esfera da prática e engloba a dimensão da teoria e da reflexão e revisão de valores e atitudes; e a organização como um todo, que além de se beneficiar das questões acima citadas, efetiva-se como uma empresa que ensina e aprende sobre bem estar e qualidade de vida, em sintonia com as premissas de Peter Senge (2004) sobre as organizações que aprendem.

CONCLUSÃO

Esta abordagem metodológica da GL amplia suas possibilidades de ação e intervenção nos programas de Qualidade de Vida no trabalho. Evoca a necessidade de uma atuação profissional voltada à educação em saúde e à mudança de comportamento com vista a melhora do bem estar e da qualidade de vida.

Conforme modelo proposto, a reprodução de exercícios não é mais suficiente, há que se atribuir significado para os mesmos e também agregar valor e conhecimento aos participantes e às organizações. Esperamos que um programa de GL seja capaz de transcender os espaços da intervenção (ambiente de trabalho) e possa ser levado pelos trabalhadores para o contexto de suas vidas.

Esperamos que a ideia divulgada no presente artigo possa ser posta em prática e desenvolvida por todos os envolvidos com a GL, gerando resultados mais consistentes no tocante ao bem estar dos trabalhadores e ao desenvolvimento das organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPRA, F. **O ponto de mutação**. São Paulo: Cultrix, 2001.

COLL, Cesar; POZZO, Juan Ignacio; SARABIA, Bernabé; VALLS, Enric. **Os conteúdos na reforma**: ensino e aprendizagem de conceitos, procedimentos e atitudes. Porto Alegre: Artmed, 2000.

DELORS, Jacques (COORD.) **Educação:** um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 10ª ed. UNESCO, MEC, Ed. Cortez, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho** - QVT. São Paulo: Atlas, 2003.

NAHAS, Markus V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4ª ed. Londrina: Midiograf, 2006.

OIT (Organização Internacional do Trabalho), Relatório Anual, 2005. Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/info/basedados.php, acessado em dezembro de 2008.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina**. São Paulo: Editora Best Seller, 2004.

ZABALA, Antoni. **A prática educativa**: como ensinar. Porto Alegre: Artmed, 1998.

[1] Professora Assistente da Universidade Presbiteriana Mackenzie; Diretora da ECOS – Educação Corporal e Saúde.

[2] Diretor da ECOS – Educação Corporal e Saúde.