

A importância da ginástica laboral: Uma análise de práticas preventivas no ambiente de trabalho de um escritório do município de São Paulo

The Importance of Workplace Gymnastics: An Analysis of Preventive Practices in an Office Environment in the Municipality of São Paulo

La Importancia de la Gimnasia Laboral: Un Análisis de Prácticas Preventivas en el Entorno Laboral de una Oficina del Municipio de São Paulo

Joelma Viana de Almeida¹

joelma.almeida@fatec.sp.gov.br

Juliana Leal de Barros^{Erro! Indicador não definido.}

juliana.barros10@fatec.sp.gov.br

Layla R G da Silva Nascimento^{Erro! Indicador não definido.}

layla.nascimento01@fatec.sp.gov.br

Lea Paz da Silva^{Erro! Indicador não definido.}

lea.silva3@fatec.sp.gov.br

Maria Helena Veloso Salgado^{Erro! Indicador não definido.}

maria.salgado@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave:

Ginástica laboral.
Estresse ocupacional.
Doenças ocupacionais.
Colaborador.

Keywords:

Work gymnastics.
Occupational health.
Occupational stress.
employees.

Palabras clave:

Gimnasia laboral.
salud ocupacional.
estrés ocupacional.
empleados.

Apresentado em:

05 dezembro, 2024

Evento:

7º EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste

Avaliadores:

Karla Maria Santos de
Andrade Costa
Márcia da Silva



Resumo:

O artigo aborda a Ginástica Laboral nas empresas, sua importância e como pode ser produtivo em resultados financeiros e maior produtividade, alcançando mais resultados dos colaboradores. Este artigo tem como objetivo principal mostrar a GL não apenas como um gasto para as empresas, mas como um investimento, visto que as pesquisas apontam o desempenho e desenvolvimento das empresas que adotam o método. O estudo destaca como o avanço tecnológico não impediu o surgimento de novas doenças ocupacionais, como as relacionadas a posturas inadequadas e atividades repetitivas, exemplificadas pelas DORTs (Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho). O tema também ressalta a instabilidade das condições de trabalho modernas, que reforçam a pressão sobre os trabalhadores, levando a problemas como o estresse e a síndrome de burnout. O estudo conclui que a realização da GL, coordenada por profissionais qualificados, pode transformar o ambiente de trabalho, abstendo lesões e impulsionando uma cultura de bem-estar corporativo.

Abstract:

The article addresses the Labour Gymnast in companies, its importance and how it can be productive in financial results and greater productivity, increasing more results for employees. The main objective of this article is to show GL not only as an expense for companies, but as an investment, since the research points to the performance and development of companies that adopt the method. The study highlights how technological advancement has not prevented the emergence of new occupational diseases, such as those related to inadequate postures and repetitive activities, exemplified by WRMDs (Work-Related Musculoskeletal Diseases). The study also highlights the instability of modern working conditions, which reinforces the pressure on workers, leading to problems such as stress and burnout syndrome. The study concludes that the realisation of GL, coordinated by qualified professionals, can transform the work environment, refraining from injuries and driving a culture of corporate well-being.

Resumen:

El artículo aborda la Gimnasia Laboral en las empresas, su importancia y cómo puede ser productiva en resultados financieros y mayor productividad, potenciando más resultados de los empleados. Este artículo tiene como objetivo principal mostrar la GL no solo como un gasto para las empresas, sino como una inversión, ya que las investigaciones apuntan al desempeño y desarrollo de las empresas que adoptan el método. El estudio destaca cómo el avance tecnológico no impidió la aparición de nuevas enfermedades ocupacionales, como las relacionadas con posturas inadecuadas y actividades repetitivas, ejemplificadas por las DORT (Enfermedades Osteomusculares Relacionadas con el Trabajo). El estudio también destaca la inestabilidad de las condiciones de trabajo modernas, que refuerzan la presión sobre los trabajadores, lo que provoca problemas como el estrés y el síndrome de agotamiento. El estudio concluye que la realización de GL, coordinada por profesionales cualificados, puede transformar el ambiente de trabajo, absteniéndose de lesiones e impulsando una cultura de bienestar corporativo.

¹ Fatec Zona Leste

1. Introdução

A importância da atividade laboral nas empresas é essencial para trazer um olhar de comprometimento para os colaboradores. Vista por alguns como um gasto, mas que, na realidade, representa um investimento crucial para o bem-estar dos funcionários. Esta prática promove não apenas um relaxamento temporário, mas também previne doenças que podem causar incapacidade laborativa, resultando em um aumento e/ou constância na produtividade e estabilidade do ambiente empresarial.

As doenças mudaram em comparação com gerações anteriores, mas a prevalência desses problemas aumentou. Estudos e técnicas recentes associam práticas saudáveis, como a ginástica laboral, a uma melhora significativa na saúde dos trabalhadores, promovendo uma cultura de bem-estar dentro das organizações. Nosso estudo também aborda os problemas de saúde decorrentes da falta de atividades físicas e um bom gerenciamento de pessoas no ambiente de trabalho que infelizmente poderia ser melhor em muitos casos.

O objetivo principal da pesquisa é compreender como a ginástica laboral pode ajudar os colaboradores a alcançarem um melhor equilíbrio entre saúde e trabalho. Através da orientação sobre práticas que promovem o bem-estar e a produtividade, o estudo busca fornecer dados e estratégias para que as empresas possam identificar os benefícios dessas práticas, como o fortalecimento das habilidades, a redução do estresse e a melhora da postura dos funcionários. A intenção é capacitar as organizações a implementarem ações que promovam a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho, permitindo que os colaboradores alcancem sucesso e satisfação pessoal.

o desenvolvimento de um estudo focado na conscientização sobre a falta de ginástica laboral nas empresas destaca a importância de práticas de saúde e bem-estar no ambiente de trabalho, pois mesmo com o avanço técnico e tecnológico, os trabalhadores brasileiros continuam a enfrentar problemas de saúde relacionados ao trabalho, frequentemente agravados pelas exigências modernas. A pesquisa busca educar e preparar os funcionários para uma rotina mais saudável, promovendo a descoberta de hábitos saudáveis de forma física e mental, oferecendo orientações práticas sobre como integrar a ginástica laboral de maneira eficaz no cotidiano corporativo. Com o advento da contemporaneidade, surgem novas preocupações com a saúde e o bem-estar no trabalho, especialmente devido à dificuldade que muitos trabalhadores enfrentam para manter uma rotina de exercícios físicos. Essa dificuldade é frequentemente causada pela falta de conhecimento sobre a importância da ginástica laboral e pela escassez de informações sobre como incorporá-la eficazmente na jornada de trabalho.

Sendo assim com o planejamento de não mostrar apenas dados técnicos, mas que sejam próximos da realidade do município de São Paulo, usamos como fonte primária artigos científicos retirados do Google acadêmico e livros da área sobre ginástica laboral e gestão empresarial, foi feita pesquisas de painéis estatísticos sobre afastamento por ler/Dort, estresse ocupacional e transtornos mentais no Gov.com e Sinan.gov. E por último uma pesquisa regional sobre a percepção de algumas pessoas com intuito de promover a percepção sobre ginástica laboral entre funcionários e a profundidade de sua necessidade para certos cargos.

Esse artigo usa de uma metodologia descritiva através de um referencial teórico, imagens e tabelas e um referencial específico e abrangente dentro do assunto para fazer uma discussão, apresentar resultados e ter a possibilidade de termos uma visão mais informativa para as considerações finais.

2. Fundamentação Teórica

A demanda por resultados e o ritmo acelerado do trabalho nas organizações tem transformado os funcionários em uma peça facilmente substituível, o que acaba gerando uma sensação de desvalorização e insegurança. Quando não atingem as expectativas, muitos profissionais são

descartados, o que resulta em graves problemas de saúde mental, como estresse crônico, depressão e, em casos mais graves, até suicídio. No livro "Stress no Meio Ambiente de Trabalho", é destacado como o próprio ambiente de trabalho pode se tornar um catalisador para doenças psicossomáticas, trazendo sérias consequências para a saúde dos colaboradores (Gianella, 2015).

Além disso, o autor de "Morrendo por um Salário" argumenta que, embora as demissões sejam vistas por alguns empregadores como uma forma de otimizar o desempenho das empresas, na prática, elas acabam gerando um efeito negativo. A saída de colaboradores não apenas sobrecarrega os que permanecem, como também aumenta o nível de estresse e insegurança, pois as responsabilidades que antes eram compartilhadas passam a ser acumuladas (Pferffer, 2019).

Porém no livro "Ginástica Laboral e Saúde do Trabalhador", a importância da gestão de qualidade de vida no ambiente de trabalho, enfatizando que a inclusão de atividades de ginástica laboral pode não só melhorar a saúde física dos trabalhadores, mas também atuar como uma estratégia preventiva contra doenças ocupacionais e promover o bem-estar geral (Valquíria de Lima, 2019).

Por isso ginástica laboral (GL) tem ganhado destaque nos últimos anos devido às mudanças tecnológicas e ao ritmo acelerado do mercado de trabalho, onde o lema "tempo é dinheiro" é cada vez mais presente. De acordo com Silva *et al.* (2021). Esse ritmo gera uma espécie de despersonalização no ambiente de trabalho, já que muitos colaboradores acabam executando suas funções de forma mecânica, sem engajamento emocional, o que aumenta a sensação de desmotivação e impotência. Além disso, a falta de interação social no trabalho pode levar ao esgotamento mental e físico.

Porto e Pereira (2021, p.106), destacam as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORTs) como algumas das principais causas de afastamento de trabalhadores. Essas patologias, que afetam tendões, nervos e músculos, são causadas principalmente por atividades repetitivas e má postura, prejudicando regiões como mãos, punhos e pescoço. Do mesmo modo Andrade e Pachú (2022, p.108) enfatizam que a lombalgia e a cervicalgia como duas das queixas mais comuns. A lombalgia, frequentemente relacionada à postura inadequada, é uma das maiores fontes de dor nas costas, enquanto a cervicalgia, que atinge o pescoço, pode se tornar uma condição crônica que compromete movimentos básicos do dia a dia.

Ademais com o avanço das tecnologias e mudanças nas dinâmicas de trabalho, o estresse ocupacional também se intensificou, como argumenta Lira. Esse tipo de estresse é causado por uma combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais, e acaba afetando diretamente a saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para o surgimento de distúrbios psicológicos e aumento da pressão no ambiente profissional (Andrade e Pachú, 2021).

O livro "Ginástica Laboral e Saúde do Trabalhador" de Valquíria de Lima (2015) destaca que a ginástica laboral, especialmente quando combinada com uma abordagem ergonômica adequada, tem o potencial de reduzir os sintomas musculoesqueléticos e promover um estilo de vida mais ativo tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele.

Portanto a ginástica laboral surgiu como uma estratégia preventiva há quase um século. Em 1925, na Polônia, foi criada a chamada "Ginástica de Pausa", que mais tarde seria adotada por outros países, como os Estados Unidos, em 1968 (Marcon e Sturmer, 2017). No Brasil, a prática começou em 1973 e, desde então, tem se tornado cada vez mais comum em empresas. A GL consiste em uma série de exercícios simples, realizados no próprio local de trabalho, que visam prevenir lesões e melhorar o bem-estar físico e mental dos colaboradores (Lima, 2019).

Além disso, Pavão e La Torre, ressaltam que a GL é uma ferramenta eficaz na correção postural e no fortalecimento de músculos que não são utilizados durante a jornada de trabalho. Isso ajuda a compensar as exigências físicas das atividades laborais, proporcionando mais equilíbrio corporal (2019).

Nogueira e Rinaldi, defendem que a ginástica laboral não só tem um caráter preventivo, mas também auxilia no tratamento de doenças ocupacionais já existentes, como as DORTs. Nesse sentido, a atuação do profissional de educação física se torna fundamental. Para Silva e Mocarzel (2019), esses profissionais têm a responsabilidade de promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores por meio de atividades físicas que sejam acessíveis e eficazes no combate a lesões (Nogueira e Rinaldi, 2019).

Dessa forma entendemos que as lesões ocupacionais, como as DORTs, são um problema cada vez mais relevante para as empresas. (Santos *et al.*,2020). Assim é entendido que a prevenção dessas doenças é uma responsabilidade que deve ser compartilhada entre empregadores, trabalhadores e profissionais de saúde. Com crescente pressão por produtividade e o ambiente de trabalho muitas vezes inadequado são fatores que contribuem para o aumento dessas patologias.

Embora as DORTs não sejam uma doença única, elas englobam vários sintomas que afetam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, fatores fora do ambiente de trabalho, como posturas inadequadas durante atividades cotidianas e o impacto de emoções negativas, também influenciam o desenvolvimento dessas doenças. Por isso, iniciativas como a ginástica laboral são essenciais para a prevenção e tratamento desses problemas (Silva *et al.*, 2020).

A revisão de (Neves *et al.*,2017) analisou 17 estudos, mostrando que a prática de GL pode reduzir significativamente a dor e melhorar fatores como flexibilidade, força, postura e coordenação motora. Os resultados foram consistentes, reforçando a importância de praticar GL por pelo menos 10 a 15 minutos, três vezes ou mais por semana. Em comparação, nos estudos em que a frequência foi de apenas duas vezes por semana, não foram observadas melhoras significativas.

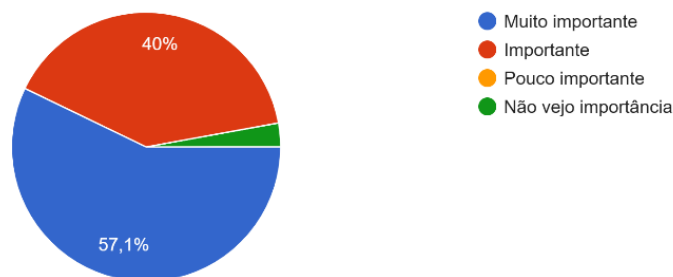
2.1. Relação de dados estatísticos perante a uma pesquisa feita pelo autor sobre ambiente de trabalho e ginástica laboral de pessoas periféricas do município de São Paulo por figuras

Foi realizada uma pesquisa anônima, através de formulários on-line, com residentes em áreas esporádicas do município de São Paulo e um total de 36 pessoas respondeu ao questionário. A finalidade do levantamento foi obter uma quantidade estatística de pessoas que fazem ginástica laboral, bem como conhecer a sua percepção sobre a importância desse benefício. Para tornar o ambiente mais acolhedor e espontâneo, muitas perguntas não foram obrigatórias, para deixar o interessado decidir se desejava ou não responder. Essa atitude visa propiciar uma visão mais verdadeira e representativa de opiniões, evidenciando a pluralidade de experiências e sentimentos sobre a ginástica laboral. Dessa forma, conseguimos captar nuances que poderiam se perder em questionários fechados em rigor, mostrando um retrato mais rico da prática e do seu valor para os trabalhadores.

Figura 1 – Retirada da pesquisa anônima via *forms* feita pelo autor – Dados Estatísticos indicando relevância da ginástica laboral perante o público

Na sua opinião, qual é a importância da ginástica laboral no ambiente de trabalho?

35 respostas

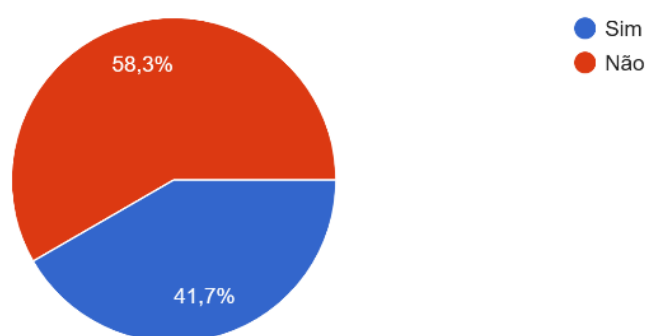


A prática de ginástica laboral é amplamente reconhecida pelo público trabalhador como benéfica, uma vez que mais da metade das pessoas entrevistadas a consideram favorável, conforme pode ser visto no gráfico abaixo. No entanto, sua implementação ainda é bastante rara na maioria das empresas, especialmente nas que empregam pessoas com menor poder aquisitivo e que são dependentes de seu salário. Pela pesquisa, 58,3% dos entrevistados nunca realizaram a prática, o que é preocupante, diante dos benefícios frequentemente citados. Tal situação pode ser produto da desinformação dos gestores quanto à sua importância, da cultura organizacional que prioriza a produtividade em detrimento do bem-estar do trabalhador e da falta de investimentos em saúde. As empresas devem entender que a prática não só melhora a saúde física do trabalhador, como também influencia positivamente na sua motivação e produtividade.

Figura 2 – Retirada da pesquisa anônima via *forms* feita pelo autor – Dados Estatísticos indicando quem já praticou G.L

Você já praticou ginástica laboral?

36 respostas

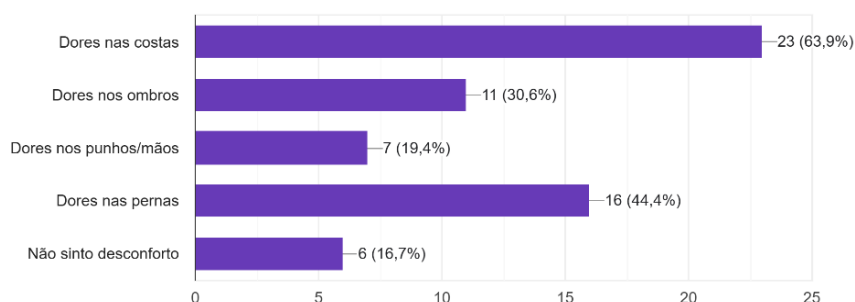


Ainda que o programa de ginástica laboral ainda não tenha sido implantado na empresa, não se pode descartar o fato de que uma parte considerável dos colaboradores relatam dor ao final do dia, consequência da elevada demanda e do esforço repetitivo perpassados neste trabalho, fato que é preocupante, porque tal como pode ser verificado na imagem, pois dos 100% das pessoas que participaram da pesquisa a maior parte diz sentir dor após o expediente. Dentre estas, 63,9% relatam sentir dores nas costas, enquanto 44,4% afirmam dores nas pernas, dores estas que aparecem no fim do expediente. Isto mostra a necessidade urgente de se pensar em estratégias que promovem a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Investir em ações de prevenção das lesões e de alívio do estresse físico são necessárias para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Além disso, cuidar da saúde dos funcionários pode levar a uma redução do absenteísmo e maior satisfação no trabalho, beneficiando aos colaboradores e a próprias empresas.

Figura 3 – Retirada da pesquisa anônima via *forms* feita pelo autor – Dados Estatísticos indicando as queixas de dor recorrente devido ao trabalho

Você sente desconforto físico durante ou após o expediente? (Marque as opções que se aplicam)

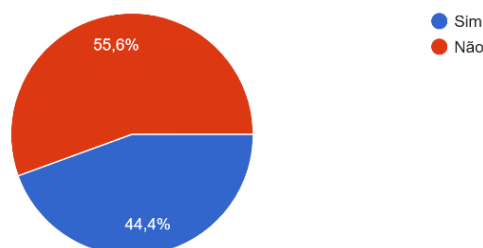
36 respostas



Perguntamos também se haveria alguma sugestão de ergonomia que seria de grande mérito para a diminuição destes problemas que são recorrentes e assim pudemos ver que são coisas que para as soluções está relacionada a coisas simples, como por exemplo um melhor ajuste de cadeira que levou pouco mais da metade de nossa pesquisa com um total de 55,6%, os aparelhos ergonômicos levam o voto de 21 pessoas tomando a frente de pequenas soluções que melhorariam a qualidade de ocupacional em seu ambiente de trabalho, um investimento que pensando para algumas empresas pode parecer um enorme gasto, que com uma gestão financeira planejada e uma gestão de pessoas que não seja distante dos seus funcionários poderia ser resolvida de forma eficaz e inteligente.

Figura 4 – Retirada da pesquisa anônima via forms feita pelo autor – Dados Estatísticos indicando quais os níveis de afastamento no último ano

Você conhece alguém que no último um ano foi afastado por algum problema ocupacional?
36 respostas



Tivemos também a oportunidade de perguntar aos nossos entrevistados se eles tinham conhecimento de ao menos uma pessoa que foi afastada do trabalho por motivos de saúde ocupacional, no último ano. O resultado foi aterrador: um número considerável deles encontrou colegas afastados, devido a questões de saúde ocupacional. Sabemos que, lamentavelmente, é impossível extinguir totalmente os afastamentos. Tais questões podem resultar de vários fatores além das condições de trabalho - problemas individuais de saúde, de estilo de vida, predisposições genéticas, além das condições do meio em que vive - e contribuem para o surgimento destes problemas. Os dados e resultados obtidos reafirmam a importância de fazer prevenção, mas também de adotar uma proposta multidisciplinar o mais possível, para minimizar as repercussões da saúde ocupacional no cotidiano dos trabalhadores.

2.2. Relação de dados estatísticos perante a uma pesquisa feita pelo autor sobre ambiente de trabalho e ginástica laboral de pessoas periféricas do município de São Paulo por quadro

Conforme observado na tabela abaixo, apesar da complexidade das relações humanas e das dificuldades de comunicação, a pesquisa revelou que todos desejam um ambiente de trabalho amigável e harmônico. Na investigação realizada pelo autor, foi feita a seguinte pergunta: "O que você pensa que pode ser feito para diminuir o seu estresse ocupacional no local de trabalho?" A análise das respostas mostra que as sugestões propostas são viáveis e acessíveis, podendo ser implementadas de maneira prática, promovendo um ambiente mais saudável e colaborativo para todos os colaboradores.

Quadro 1 – Apresenta pergunta e respostas devolvidas por respondentes na pesquisa feita pelo questionário do autor

O que você acha que pode ser feito para diminuir o seu estresse ocupacional no ambiente de trabalho?
Condições dignas de trabalho
Práticas de técnicas de relaxamento.
Ser demitido
Reduzir a carga horária de trabalho, melhores salários e reconhecimento profissional por parte da gestão.
Melhorar ergonomia
Redução da carga horária
Mais frequência da ginástica laboral
Em relação ao físico cadeiras mais elaboradas para o trabalho, mental no meu trabalho eles tem programa de terapia, massagem, acupuntura, yoga, meditação.
Instalação de ventiladores ou ar-condicionado, apoio para os pés, regulador de altura do monitor.
Alongamento
Rotinas de descompressão efetiva na cultura da empresa
Ter menos cobrança, pois cada dia que passa as cobranças só aumenta. Sem falar na insegurança de ser mandado embora.
Agilidade de manutenção
Melhorar cadeiras e apoio para computador
Momentos de descontração
Cadeiras novas e confortáveis
Valorização de profissional.
Diminuição de carga horária (9h45m atualmente)
Alongamentos e massagem durante o período
Não conversar com cliente
Trabalho no modelo home office atualmente e de acordo com o meu dia a dia, acho que a empresa poderia oferecer alguns equipamentos que auxiliam na execução do trabalho, como apoio dos pés, um suporte para ajustar a altura do notebook e da segunda tela, assim como algumas parcerias que incentivasse o exercício físico do time.
Mais mão de obra e treinamento de qualidade para os colaboradores.
Menos pressão
Acredito que terapia ajuda muito, além da alimentação saudável, meditação, dormir bem e tomar muita água, com certeza é fundamental, e dentre outros.
Dinâmicas entre setores
Praticar antes algum de tipo de exercícios físicos, ajuda muito!!
Cadeiras e mesas mais confortáveis, incluir pausas para descansos
Pausas, meditação
todos terem um padrão de trabalho assim, ficaria alinhados os processos e daria menos estresse
Disponibilizar assentos confortáveis.
Pausas regulares; reservar momentos curtos para descansar e se afastar da tela
Uma cadeira para descansar
Usar técnicas que ajude a executar as atividades com movimentos mais adequados.
Mais união entre chefia e os funcionários

Quadro 1 - Retirado da pesquisa anônima via forms feita pelo autor – Dados Estatísticos indicando quais os níveis de afastamento no último ano

Conforme as respostas obtidas, pode-se chegar à conclusão de que os empregados indicam possuir expectativas claras em relação às condições de trabalho e ao bem-estar no local laboral. Embora algumas solicitações possam ser compreendidas como exigências, elas dizem respeito a um desejo legítimo para que sejam feitas melhorias em favor da saúde mental e física. A busca por condições dignas, ergonomia e práticas de relaxamento indicam que os trabalhadores se preocupam não somente com a eficiência, mas também com a qualidade de vida no trabalho. Portanto, é possível afirmar que esses trabalhadores têm uma compreensão a respeito do que seria necessário para um local de trabalho saudável, sendo isso positivo, mas isso pode também ser lido com um pedido por um padrão pelo qual a gestão deveria dar mais cuidado.

2.3. Relação de dados estatísticos do município de São Paulo perante o site Sinan.gov por tabela

Uma investigação realizada no site Sinan.gov disponibiliza dados que corroboram as informações de uma forma mais técnica, contendo detalhes ainda mais precisos a nível municipal. Esses dados informam atualizações mensais sobre afastamentos mais específicos que ocorreram no município de São Paulo, permitindo uma análise detalhada de alguns dos motivos de afastamento que mais aparecem e ferem a saúde dos trabalhadores. Esses dados são de extrema relevância uma vez que indicam causas muito frequentes, ao mesmo tempo que oferece uma base fundamental para que tanto as autoridades quanto a população possam conhecer os principais riscos ocupacionais que os trabalhadores enfrentam. Esse tipo de levantamento é crucial para o estímulo de políticas de prevenção e cuidados que garantam à saúde dos colaboradores um tratamento mais eficiente.

Tabela 1 – Consta dados de afastamento por movimentos repetitivos no ano de 2016

ANO DE NOTIFICAÇÃO	2016	TOTAL
TOTAL	53.131	53.131
JANEIRO	1.131	1.131
FEVEREIRO	4.373	4.373
MARÇO	6.057	6.057
ABRIL	4.990	4.990
MAIO	6.080	6.080
JUNHO	6.727	6.727
JULHO	3.553	3.553
AGOSTO	4.943	4.943
SETEMBRO	3.893	3.893
OUTUBRO	3.609	3.609
NOVEMBRO	4.005	4.005
DEZEMBRO	3.770	3.770

Fonte: Adaptado pelo autor com informações do site Sinan.gov

Devido à sua relevância, o município de São Paulo torna-se um centro de atração para muitas pessoas que buscam oportunidades de trabalho. Embora proporcione um ambiente adequado para a geração de emprego, enfrenta graves problemas relacionados com a saúde dos trabalhadores, especialmente em virtude do estresse ocupacional. No passado, era comum observar-se indivíduos atingidos por problemas físicos em decorrência das atividades repetitivas, conforme a maioria dos trabalhos exigia um grande esforço físico. À medida que a tecnologia avançava, esta questão foi lentamente atenuada ao longo dos anos. Entretanto, ao se comparar as informações constantes nas Tabelas 1 e 2, observa-se que, ainda há diferentes aspectos que requerem cuidados no tocante à saúde ocupacional. Portanto, o avanço dessas intervenções e a oferta de apoio à saúde dos trabalhadores são necessários a fim de proporcionar um ambiente de trabalho mais sadio e propício ao trabalhador. A promoção de

práticas destinadas a assegurar o bem-estar mental e físico dos empregados deve ser sempre um item a ser priorizado nas políticas de gestão de pessoas.

Tabela 2 – Consta dados de afastamento por movimentos repetitivos no ano de 2022

ANO DE NOTIFICAÇÃO	2022	TOTAL
TOTAL	28.049	28.049
JANEIRO	830	830
FEVEREIRO	1.827	1.827
MARÇO	2.500	2.500
ABRIL	2.604	2.604
MAIO	2.503	2.503
JUNHO	2.450	2.450
JULHO	2.811	2.811
AGOSTO	2.492	2.492
SETEMBRO	3.480	3.480
OUTUBRO	2.477	2.477
NOVEMBRO	1.947	1.947
DEZEMBRO	2.128	2.128

Fonte: Adaptado pelo autor com informações do site Sinan.gov

Com a propagação e a aceitação dos conceitos usualmente chamados de gestão humanizada, as empresas se viram forçadas a implementar métodos com o objetivo de diminuir a rotatividade do seu pessoal. Todavia, tal prática supõe a real humanização das relações de trabalho, o que exige fornecer um apoio mais abrangente aos colaboradores. Na prática, todavia, essa abordagem se revela ainda deficiente. Há casos em que alguns gestores de equipe, com a demagogia de afirmar que trabalham nesse modelo, acabam aplicando práticas que não estão em conformidade completa com os princípios da gestão humanizada. Paralelamente, o crescimento do estresse no trabalho é alarmante e revela que tentativas de manipulação dos funcionários persistem. Essa realidade enfatiza a urgência de um real efeito nas diretrizes da gestão, estas devem ser marcadas pelo respeito verdadeiro ao ser humano no âmbito corporativo, promovendo um espaço de trabalho mais saudável e respeitoso. Somente a partir de um compromisso verdadeiro com a humanização se pode ter equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Tabela 3 – Consta dados de afastamento por Transtornos mentais no ano de 2016

ANO DE NOTIFICAÇÃO	2016	TOTAL
TOTAL	750	750
JANEIRO	60	60
FEVEREIRO	66	66
MARÇO	39	39
ABRIL	48	48
MAIO	127	127
JUNHO	38	38
JULHO	76	76
AGOSTO	92	92
SETEMBRO	77	77
OUTUBRO	14	14
NOVEMBRO	55	55
DEZEMBRO	48	48

Fonte: Adaptado pelo autor com informações do site Sinan.gov

As estatísticas demonstram que as pessoas têm apresentado, cada vez mais, uma carga de estresse, que é um dos responsáveis pelos transtornos psicossomáticos ocasionados pela pressão a que somos submetidos no dia a dia; disso ressalta ainda mais a necessidade de uma boa gestão organizacional, que, em 2016, não havia tal disseminada. Isso confirma que, apesar das relações de trabalho humanizadas, as exigências e condições do cotidiano ainda continuam a apavorar os profissionais. Além disso, evidenciam que como ações ainda não há ações mais concretas e consistentes nas empresas. Portanto, é necessário que as organizações implantem estratégias eficazes para amenizar ao estresse ocupacional, promovendo um ambiente de trabalho que priorize a saúde mental dos colaboradores. Somente assim será possível formar uma cultura organizacional que realmente valorize o ser humano e possibilite a ele qualidade de vida no trabalho.

Tabela 4 – Consta dados de afastamento por Transtornos mentais no ano de 2022

ANO DE NOTIFICAÇÃO	2022	TOTAL
TOTAL	2.440	2.440
JANEIRO	180	180
FEVEREIRO	120	120
MARÇO	180	180
ABRIL	270	270
MAIO	105	105
JUNHO	3	3
JULHO	497	497
AGOSTO	190	190
SETEMBRO	579	579
OUTUBRO	158	158
NOVEMBRO	104	104
DEZEMBRO	54	54

Fonte: Adaptado pelo autor com informações do site Sinan.gov

Analisando os dados, põe em evidência esta interrogação: seriam as soluções dos encarregados das equipes as de um administrador que valoriza o crescimento de dentro para fora, como sendo saudável, ou seriam apenas proferimentos vazios que vão a favor da correnteza? Enfatiza a problemática de ainda faltarem melhorias ao nosso mercado ocupacional, levando em consideração que este é um problema atual de toda a coletividade, em particular em São Paulo, reputada por sua rotina apressada e estressante. Ademais, é necessário que os líderes adotem um olhar mais holístico de bem-estar em foco do colaborador, visando um ganho de lucro mais inteligente, que em consequência terá um ambiente de trabalho mais produtivo e sustentável, não sendo isto apenas benéfico para as empresas, mas, consequência à melhoria da qualidade de vida na cidade, o que pode positivar o ciclo para toda a coletividade. Sendo assim, esta reflexão sobre estas práticas não se torna somente necessária, mas sim ainda urgente, diante dos desafios contemporâneos enfrentados no contexto urbano.

3. Métodos

Este artigo científico apresenta uma revisão de literatura sobre ginástica laboral, com base em dados obtidos no Google Acadêmico, artigos científicos e fontes e livros, procurando fazer uma visão mais técnica do entendimento perante a visão dos empresários e de uma importância pela visão do profissional da área da saúde para que pudéssemos assim ter propriedade sobre o estudo.

Utilizamos uma abordagem quali-quantitativa em nossa pesquisa bibliográfica para ter uma visão realista e atual de quão progressivo são os afastamentos por problemas ocupacionais de saúde, com método qualitativo e exploratório. A seleção considerou publicações feitas entre 2015 e 2023, utilizando a palavra-chave "ginástica laboral", "ambiente organizacional" e "estresse ocupacional". Além disso,

foram incluídas figuras retiradas do site oficial do Governo (Gov) e tabelas com informações retiradas do site oficial do Governo também (Sinan). Após a coleta, as informações foram analisadas e discutidas para uma melhor compreensão do tema.

Para o enriquecimento de uma análise não apenas técnica, mas similar também de uma realidade mais palpável trouxemos uma pesquisa via forms que fez o total diferencial de dados, que reforça as necessidades de pessoas que trabalham, dos ambientes de trabalho ao qual as pessoas que moram no município de São Paulo, em específico em regiões periféricas.

4. Resultados e Discussões

Como tivemos a oportunidade de vislumbrar, o mercado de trabalho tem se alterado de forma considerável pela perspectiva de tratamento com seus colaboradores.

Todavia essa é uma mudança que veio com certo despreparo, devido as altas demandas de trabalho, de acordo com a globalização tudo precisa ser mais eficiente, a empresa se pressiona para não ficar para trás em seus ganhos e as inovações de mercado e pressiona os seus funcionários para que consiga alcançar essa demanda rápida exigida pelo próprio, mesmo com alguns benefícios como um convênio médico ainda sim é insuficiente para os colaboradores.

Como disse Maria José Gianella (2015, p.33) Nos tempos atuais de globalização a concorrência e cobrança se torna muito mais abrangente seja ela para qualquer cargo, desde os menores aos maiores e inimagináveis cargos, que também acontece devido à dificuldade de mão de obra sobrecarregando assim ao que ficaram.

Causando assim um desgaste físico e mental no colaborador que recebe por um e acaba trabalhando por dois, essa situação hoje é tão comum nas vagas de emprego que mesmo não gostando desta situação os empregados se sentem encurralados e acabam exercendo essas funções, isso leva a uma frustração que em conjunto com cansaço emocional e físico acabam desmotivando e levando a uma inércia, onde há apenas duas saídas, a primeira seria a demissão e a segunda seria uma promoção. Na maioria dos casos a primeira opção nunca é cogitada pois há uma dependência muito grande da CLT na cultura brasileira. Dessa forma, sempre resta a segunda opção, por opção monetária ao qual não se pode ficar sem um emprego pois precisa pagar as contas ou permanecer na carreira profissional. Assim o colaborador sempre procura dar ao máximo de si e fazer muitas horas extras, as longas horas extras é sempre visto como um sinal de Lealdade e comprometimento. Porém quanto maior o tempo gasto no trabalho maior é a exposição a indutores de estresse ocupacional.

Todas essas situações vão drenando o colaborador aos poucos, o que vai levando ao absenteísmo e levando o próprio não apenas a ficar doente, mas entrar em um nível que pode não ser mais curável, por negligência da própria saúde e falta de cuidado consigo.

Na tabela 5 e 6 podemos ver que há uma exposição muito maior de pessoas a um ambiente tóxico e/ou hostil assim fazendo com que as pessoas tenham uma maior quantidade de afastamentos por problemas psicossomáticos. Esse descuido enorme dos gestores que não compreendem a essência do seu trabalho acaba respingando também na gestão pública que acaba sendo sucateada de pessoas doentes e sendo afastadas e dependendo de recursos que para serem distribuídos é necessário mais desgaste ainda maior pois é um processo absolutamente burocrático e demorado, isso quando não recusado.

Porém com a G.L, Nós conseguimos amenizar esses problemas, pois a ginástica laboral quando exercida por um profissional comprometido passa exercícios para melhorar problemáticas que diariamente o colaborador fica exposto, seja por uma má postura ou por excessos de um mesmo movimento de acordo com a sua função, também incentiva para uma interação boa entre os colegas melhorando o clima organizacional, que é algo que recorrentemente é o que impacta mais com a situação de ambientes tóxicos, levando em consideração que há mais de uma maneira de assédio

moral, podendo vir tanto de funcionários do mesmo nível hierárquico ou de uma pessoa de um cargo mais alto e incentivando os mesmos a procurar uma qualidade de vida melhor, conhecer e socializar de forma mais amigável e descontraída uns com os outros. Como pudemos ver também as figuras, é possível identificar que no ano de 2016 ao qual as pessoas ainda não viam como era importante focar na saúde do trabalhador como hoje os números de afastamento no município de São Paulo era substancialmente maior do que no ano de 2022, em questão de permanência de licença e referente também.

Por Jeffrey Pfeffer (2019, p.149) As empresas têm conhecimento da rotatividade e dos problemas de saúde de seus funcionários que pode acarretar o absenteísmo, eles fazem muitas pesquisas para medir a satisfação. Mas seus esforços para criar ambientes de trabalho mais prazerosos e agradáveis, mas acabam focando em coisas que não são relevantes e que são de fácil implementação por conta da dificuldade do complexo, mas que seria a escolha mais importante.

5.Considerações Finais

Nessa Pesquisa Entendemos que, para que tenhamos bons resultados como gestores e bons retornos com comprovação e embasamento científico, precisamos acompanhar de perto os colaboradores para uma percepção certa das necessidades individuais de cada um, mas principalmente saber que é necessário focar nas coisas certas e investir com inteligência para não fazer economias que apenas pareçam inteligentes quando na verdade são um gasto de dinheiro desnecessário, pois valeria mais a pena fazer um planejamento para algo mais complexo e com resultados verdadeiros.

A G.L não é o milagre para todos os problemas gerenciais porém é um investimento extremamente importante, um complemento dos demais benefícios à saúde dos colaboradores que através de dados pudemos ter a noção do quão imprescindível é nas empresas, pois irá incentiva-los a procurar uma melhora em seu psicológico e físico algo que é de absoluta necessidade para a aptidão do colaborador para exercer sua função seja ela qual for e que atualmente é um problema que nem todos tenham acesso e sapiência para lidar embora o conhecimento seja um pouco mais uniformizado atualmente, também ajuda na boa convivência de todos fora dos escritórios, mas principalmente dentro dele onde costuma existir situações de pequenas desavenças entre os colaboradores que por conta de estresse e pequenos problemas que as pessoas saberiam lidar melhor quando há um tratamento correto da saúde mental pois ela começa a ter empatia pelo próximo melhorando o clima organizacional. Um gestor que se preocupa com detalhes que fazem a diferença e sabe investir seu tempo procurando melhorias para os seus colaboradores, não apenas visando lucro sempre terá bons feedbacks vindo de seu público pois seu colaborador se sente bem trabalhando em sua equipe, e um colaborador saudável e grato pelo seu trabalho diminui a estatística de pedidos de demissão na empresa, também melhora o ambiente e o torna mais leve e prazeroso, tornando a missão do gestor um sucesso verdadeiro.

Referências

AGUIAR, Lauro Ubirajara Barboza de. et al. **GINÁSTICA LABORAL: UMA PRERROGATIVA DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA** 1 ed. Rio de Janeiro: Confef, v. 1, 2015.

BRASIL. GOV.COM Painéis Estatísticos do Regime Geral de Previdência Social.

BRASIL. SINAN.GOV.BR Pesquisa de números estatísticos sobre afastamento de saúde por movimentos repetitivos, transtorno mental, estresse ocupacional e ambiente estressante.

CATALDI, Maria José Gianella. **STRESS NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, Valquiria de. **GINÁSTICA LABORAL E SAÚDE DO TRABALHADOR: SAÚDE, CAPACITAÇÃO E ORIENTAÇÃO AO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA**. 1 ed. São Paulo: CREF4 SP, 2019.

OLIVEIRA, Luan Schenkel Leite De. **A GINÁSTICA LABORAL COMO FATOR DE REDUÇÃO DE CASOS DE DOR EM PESSOAS COM LER/DORT.** Orientador: Lídia Mara Aguiar Bezerra. 2022. v. 1, TCC (Graduação) - Curso de Educação física, UNIVERSIDADE DE BRÁSÍLIA, Brasília, 2022.

PFEFFER, Jeffrey. **MORRENDO POR UM SÁLARIO: COMO PRÁTICAS MODERNAS DE GERENCIAMENTO PREJUDICAM A SAÚDE DOS TRABALHADORES E O DESEMPENHO NA EMPRESA.** 1 ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

RAMOS, Daliza Machado. **GINÁSTICA LABORAL E A QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: PHYSICAL ACTIVITY BREAKS AND LIFE QUALITY IN THE WORKPLACE.** Orientador: João Antonio Rufato. 2023. v. 1, TCC (Graduação) - Curso de Educação física, Centro Universitário Internacional Uninter, Curitiba, 2023.

SANTOS, Fabiola Maria dos. **AFASTAMENTOS POR LER/DORT NO BRASIL: NECESSIDADE DE ATENÇÃO INTEGRAL PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR: APRENDIZADOS, ENSINO E PESQUISA NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO.** Orientador: Wilson Carlos Barbosa Almeida, Raissa Beatriz Araújo Prata Galdino, Juliana Cristina Martins de Souza, José Gilberto Prates, João Vitor Andrade. 08 Jul. 2021. TCC (Especialização) - Curso de farmácia, Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade Federal de Alfenas, Minas Gerais, 08 Jul. 2021.

SILVA, Caroline Campacci da. **IDENTIFICANDO QUAIS VANTAGENS DA GINÁSTICA LABORAL NO DIA A DIA DO TRABALHADOR: REVISÃO DA LITERATURA:** Revista Saúde em Foco. Orientador: Leandro Aparecido de Souza, Clayton Gonçalves de Almeida, Márcia Féldreman Nunes Gonzaga. 08 jul. 2021. TCC (Especialização) - Curso de Enfermagem, Universidade de Sorocaba, São Paulo - Sorocaba, 08 jul. 2021.

SILVA, Francisco Pereira MOURÃO; João Pedro VAZ; Marcos Vinícius Paiva Ramos da. **FREQUÊNCIA DE LESÕES, APLICABILIDADE E EFICIÊNCIA DA PRÁTICA DA GINASTICA LABORAL: INJURY FREQUENCY, APPLICABILITY AND EFFICIENCY OF LABOR GYM PRACTICE.** Orientador: Roberto Aparecido MAGALHÃES²; Anderson MARTELLI³; Lucas DELBIM⁴. 01 Dez. 2020. v. 1, TCC (Graduação) - Curso de educação física, Centro Universitário de Jaguariúna, São Paulo, 20 Dez. 2020.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.** 3. ed. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, v.1, 2014.

“O(s) autor(es) do trabalho declara(m) que durante a preparação do manuscrito foi(foram) utilizado(as) a(s) ferramenta(s)/serviço(s) Chat GPT de Inteligência Artificial (IA) para Mesclagem de textos. Após utilizar esta ferramenta/serviço, os autores editaram e revisaram o conteúdo conforme necessário e assumem total responsabilidade pelo conteúdo da publicação.”