

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE NEGÓCIOS
FINANCEIROS**

Aline Kosofski Ferreira Dobrzanski

**GINÁSTICA LABORAL: UM ESTUDO DE CASO SOBRE PERCEPÇÃO
E PARTICIPAÇÃO**

Porto Alegre

2011

Aline Kosofski Ferreira Dobrzanski

GINÁSTICA LABORAL: UM ESTUDO DE CASO SOBRE PERCEPÇÃO E PARTICIPAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso de Especialização, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Negócios Financeiros.

Orientadora: Carmen Ligia Iochins Grisci

**Porto Alegre
2011**

Aline Kosofski Ferreira Dobrzanski

GINÁSTICA LABORAL: UM ESTUDO DE CASO SOBRE PERCEPÇÃO E PARTICIPAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso de Especialização, apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Negócios Financeiros.

Aprovado em 18 de Novembro de 2011.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Marcelo Scherer Perlin

Prof. Dr. Clezio Saldanha dos Santos

RESUMO

O trabalho bancário é permeado por muita tensão, correria e estresse, isto devido ao grande volume de atendimentos prestados, e sobretudo, à constante pressão e cobrança por metas. Entre muitos problemas que este contexto pode causar na vida dos bancários, há a queda da qualidade de vida e de trabalho, problemas osteomusculares, como LER/DORT, dentre outros problemas de saúde. Um meio de minimizar estes danos é através de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), onde muitas vezes, é executado através da Ginástica Laboral. Tal atividade, muitas vezes é escolhida por seu relativo baixo custo e sua fácil implementação. Todavia, a literatura sobre o assunto e sua eficácia, ainda é limitada. O objetivo deste trabalho é contribuir para o conhecimento sobre o assunto, através de pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio de um estudo de caso. Foram entrevistados funcionários de uma agência bancária de uma instituição de economia mista, visando levantar os possíveis benefícios trazidos por tal prática, e a percepção dos funcionários a respeito dela.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho bancário; Qualidade de Vida no Trabalho; Ginástica Laboral

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: distribuição dos funcionários entrevistados por idade	16
Quadro 2: distribuição dos funcionários entrevistados por tempo de banco	16
Quadro 3: distribuição dos funcionários entrevistados por cargo	17
Quadro 4: distribuição dos funcionários entrevistados por cargo e tempo no cargo	17

Sumário

INTRODUÇÃO	6
OBJETIVOS	8
<i>OBJETIVO GERAL</i>	8
<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	8
JUSTIFICATIVA	9
QUADRO TEÓRICO	10
Ginástica Laboral como Meio de se Melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.....	10
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	15
RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
1. Caracterização da Amostra	17
2. O Corpo como Instrumento de Trabalho	19
3. A Influência do Trabalho sobre a Qualidade de Vida e a Saúde	21
4. Dores Musculares em Decorência do Trabalho.....	24
5. Mudanças Relacionadas à Troca de Cargos/Funções.....	26
6. GL como Atividade do Programa de QVT	30
7. GL: - <i>O que é? - Qual a sua opinião?</i>	31
8. GL: a Participação e os seus Motivos	32
9. GL: O Porquê da Não-Participação.....	34
10. Caracterizando a GL na Agência Estudada	36
11. A Possível Interferência da GL no Trabalho e na Vida Pessoal.....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	Erro! Indicador não definido.
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	51
Anexo 1	51

INTRODUÇÃO

Trabalhar em um Banco envolve múltiplas facetas. Nesse ambiente se convive constantemente com metas e cobranças, perdas e ganhos, desafios e superações, reconhecimento e reclamações. Os profissionais que nele trabalham estão sob constante pressão, lutando contra o tempo para dar conta do trabalho acumulado e cumprir determinados objetivos com prazos estabelecidos. Porém, estes profissionais que trabalham em função do sucesso e da vida de outras pessoas, os clientes, em geral descuidam da sua, deixando de lado a qualidade de vida e, por vezes, a saúde.

Esse ambiente de trabalho, permeado de incessante tensão, contribui para uma significativa redução na qualidade de vida, que segundo o grupo de Qualidade de Vida da divisão de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde (OMS - WHOQOL GROUP, 1994) é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. As pessoas passam a maior parte de seus dias no trabalho, desse modo, tudo o que lá acontece pode influenciar sobremaneira a sua vida pessoal. Considerando-se o contexto de estresse e da crescente precarização do trabalho bancário, muitas vezes a qualidade de vida destes profissionais fica prejudicada. Cotidianamente é comum escutar queixas de cansaço, estresse, desânimo, sobrecarga de trabalho e problemas de saúde.

Dentre as queixas de saúde encontradas entre os trabalhadores bancários são comuns aquelas relacionadas a problemas osteomusculares, o que implica em uma série de questões físicas e emocionais, pois o instrumento de trabalho destes profissionais é, sobretudo, o seu próprio corpo. Segundo Magnago *et al* (2007, p. 702)

o ambiente de trabalho, sob condições físicas, mecânicas e psíquicas adversas, é considerado como um dos principais fatores de risco para o desenvolvimento de alterações no sistema musculoesquelético. A exposição contínua e prolongada do corpo aos fatores de risco de tal ambiente favorece o surgimento das doenças ocupacionais.

Os problemas osteomusculares dos profissionais bancários estão relacionados, sobretudo, a esforços repetitivos (digitação), posturas incorretas e prolongadas, devido ao uso de mobiliários inadequados ergonomicamente e atividades simultâneas como atender ao telefone e

digitar e/ou escrever, longos períodos de esforço postural estático, ou seja, muitas horas sentado ou em pé (no caso dos funcionários das Salas de Auto-Atendimento (SAA)). Vale ressaltar ainda, as questões emocionais, pois com a constante pressão por resultados têm-se a consequente tensão e contratura muscular, ocasionando dores que podem se tornar crônicas.

Através de um programa interno de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), um banco de economia mista, repassa uma verba às suas diversas unidades, para que estas invistam em atividades que possam proporcionar melhoras nessa qualidade de vida. Dessa forma, boa parte das equipes utiliza esse valor para contratar pessoas especializadas que ministrem Ginástica Laboral (GL), podendo ser estes profissionais das áreas de Educação Física, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, entre outros.

Sob a ótica de que a Ginástica Laboral traz diversos benefícios, entre eles a prevenção e/ou melhora de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) / DORT (Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), esta tem sido uma prática em voga e com custo de implantação relativamente baixo, o que tem aumentado significativamente a adesão das empresas a esta ginástica. Todavia, ao se pesquisar o tema na literatura científica, os dados são contraditórios, há autores que defendam e argumentem a sua prática, como também há muitos que a questionam, sobretudo no que tange à sua efetividade.

Diante deste paradoxo, o objetivo Estudo de Caso é avaliar a adesão dos funcionários à prática da Ginástica Laboral e analisar em que medida ela realmente proporciona os benefícios mencionados na literatura pesquisada. Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, em que serão entrevistados os funcionários de uma agência do banco supracitado, em que há a prática de Ginástica Laboral, visando a partir da análise dos dados à luz da revisão da literatura, avaliar a percepção destes bancários sobre a necessidade e benefícios obtidos desta prática.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Verificar como os funcionários de uma agência bancária avaliam a ginástica laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Avaliar a adesão dos funcionários à prática da Ginástica Laboral;
- Analisar em que medida a Ginástica Laboral realmente proporciona os benefícios mencionados na literatura pesquisada.

JUSTIFICATIVA

É no trabalho que as pessoas passam a maior parte de seu tempo e por conseguinte, de suas vidas. Desse modo, é esperado que este seja fonte de satisfação, realização e reconhecimento. Isto só é possível se no ambiente de trabalho se encontrem condições que permitam trabalhar e viver com qualidade. Sobre isso, Haddad (2000, p. 02-03) afirma que “a qualidade de vida no trabalho é o maior determinante da qualidade de vida. **Vida** (grifo do autor) sem trabalho não tem significado...Assim sendo, na sociedade contemporânea, o trabalho passou a ocupar um lugar central na vida do homem [...]”

Por ser o trabalho determinante na qualidade de vida, cada vez mais as organizações se preocupam em melhorar as condições laborais, e conseqüentemente, melhorando também os resultados da produtividade e qualidade do serviço prestado. Dessa forma, Pereira (2001) *apud* Santos *et al* (2007) salienta que as corporações mais modernas já perceberam que é muito importante buscar um diferencial capaz de atenuar os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades laborais e é nessa perspectiva que a Ginástica Laboral surge como um instrumento para promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador. Considerando os vários benefícios proporcionados por esta atividade, ainda que não haja muitos estudos que os comprovem, e sendo ela de fácil implementação e relativo baixo custo, vem crescendo o número de empresas que a oferecem aos seus funcionários, e assim também tem acontecido nas inúmeras unidades da instituição bancária pesquisada. Embora a oferta das atividades de GL só venha aumentando, muitas vezes a participação dos funcionários é abaixo do esperado, assim como também aqueles que são assíduos e fiéis.

Nesse contexto, este Estudo de Caso justifica-se, pois possibilitará avaliar com dados mais palpáveis a efetividade e reais resultados da Ginástica Laboral em uma agência bancária, sua relação custo-benefício, bem como os motivos pelos quais há ou não a participação dos funcionários. Partindo dos dados obtidos nos questionários, poderá ser traçado um panorama real das atividades de GL desenvolvidas, o perfil dos participantes, as melhoras relatadas, bem como buscar um direcionamento para otimizar a participação e os resultados, ou ainda, enveredar para outras atividades que propiciem melhora da Qualidade de Vida no Trabalho.

QUADRO TEÓRICO

Ginástica Laboral como Meio de se Melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho

Os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho começaram em meados do século XX, desde então, o mundo passou por muitas revoluções, inclusive no que diz respeito à organização do trabalho. De acordo com HANDY (1978) apud MORENO (1991), o trabalho dever ser visto como parte inseparável da vida humana, talvez sendo hoje a empresa o principal meio para o homem adquirir sua identidade. O trabalho também é determinante de aspectos vitais como status e identidade pessoal. Desse modo as pessoas são o reflexo daquilo que o trabalho significa e proporciona para elas, podendo ser realizador e satisfatório ou ainda, frustrante e desgastante, sendo que isso pode afetar positiva ou negativamente a produtividade e qualidade do trabalho executado.

Nesse sentido, cada vez mais as empresas buscam proporcionar essa “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT). Fernandes (1988) apud Haddad (2000) afirma que não há uma definição consensual a respeito de qualidade de vida no trabalho, mas sim várias correntes ou abordagens.

Porém esse tema está frequentemente associado à melhoria das condições físicas do servidor, programas de lazer, estilo de vida, instalações organizacionais adequadas, atendimento a reivindicações dos trabalhadores e ampliações do conjunto de benefícios. Entretanto, o atendimento a essas necessidades, envolvem custos adicionais, o que já é obstáculo para a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho (HADDAD, 2000, p. 03).

Dentre as várias atividades que podem ser implementadas para a melhoria da QVT, há a Ginástica Laboral (GL), sendo que ela vem crescendo e ganhando popularidade, provavelmente devido à sua fácil aplicabilidade e custo acessível. Nos anos 90, a GL teve sua grande explosão no Brasil, passando, inúmeras empresas, a introduzir a execução de exercícios em suas rotinas laborativas. Os propósitos são diversificados, mas, na maioria dos casos, o objetivo é a “prevenção” de LER/DORT (MACIEL *et al*, 2005, p.74).

De acordo com Zilli (2002), a GL pode ser classificada conforme o seu horário de aplicação, assim subdividindo-se:

- Preparatória ou de Aquecimento: realizada no início da jornada de trabalho, ativa fisiologicamente o organismo, prepara para o trabalho físico e melhora o nível de concentração e disposição. Atua elevando a temperatura corpórea, oxigenando os tecidos e aumentando a frequência cardíaca. Dura aproximadamente de 10 a 12 minutos. Estão inclusos exercícios de coordenação, equilíbrio, concentração, flexibilidade e resistência muscular;

- Compensatória: é realizada durante a jornada de trabalho com a finalidade de compensar todo e qualquer tipo de tensão muscular adquirida pelo uso excessivo ou inadequado das estruturas músculo-ligamentares. Tem duração de 5 a 10 minutos com o objetivo de melhorar a circulação com a retirada de resíduos metabólicos, modificar a postura no trabalho, reabastecer os depósitos de glicogênio e prevenir a fadiga muscular. Sugere-se exercícios de alongamento e flexibilidade, respiratórios e posturais.

- Relaxamento: realizada no final da jornada de trabalho durante 10 ou 12 minutos, tem o objetivo de reduzir o estresse, aliviar as tensões, reduzir os índices de desavenças no trabalho e em casa, pois tem a finalidade de “desligar” o funcionário do trabalho, deixando ali os seus problemas e preocupações, proporcionando assim, uma melhora da função social. São realizados exercícios respiratórios, de alongamento, flexibilidade, auto-massagens e meditação.

Segundo Maciel *et al* (2005, p. 75) a GL também pode ser classificada quanto ao seu objetivo:

- Ginástica Corretiva ou Postural: relacionada com o equilíbrio dos músculos agonistas/antagonistas, ou seja, alongamento dos músculos mais sobrecarregados e fortalecimento dos músculos em desuso ou em pouco uso. Podendo durar entre 10 a 12 minutos, todos os dias ou três vezes por semana.

- Ginástica de Compensação: objetiva evitar vícios posturais e o aparecimento da fadiga, principalmente por posturas extremas, estáticas ou unilaterais. Podem ser realizados movimentos simétricos de alongamento dentro do próprio setor ou ambiente de trabalho, durante 5 a 10 minutos.

Ainda segundo os mesmos autores, existem outras modalidades, mas que se aproximam de um real programa de condicionamento físico, por exemplo:

- Ginástica Terapêutica: tem como objetivo o tratamento de distúrbios, patologias ou

alterações posturais com grupos de funcionários avaliados previamente e separados por queixas. Esta modalidade é decorrente de um diagnóstico médico, em função da objetividade do tratamento e é realizada em local apropriado e não no trabalho. A duração pode chegar a 30 minutos.

– Ginástica de Manutenção ou Conservação: trata-se de um programa de continuidade após obtenção do equilíbrio muscular alcançado pelas técnicas corretivas ou terapêuticas citadas. Pode evoluir para um programa de condicionamento físico aeróbico associado a reforço muscular e alongamentos. Nesse caso, a empresa precisa dispor de sala especial, possibilitando que o funcionário utilize seus horários de folga para a atividade, com duração de 45 a 90 minutos.

Ao se pesquisar sobre GL, pode-se observar que o benefício mais ressaltado é o de prevenção de problemas de LER (Lesões por Esforços Repetitivos), ou numa denominação mais atual, DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), síndrome esta, muito polêmica, relacionada também a questões sociais e econômicas, causadora não apenas de sofrimento físico, mas sobretudo, psicológico, pois trata-se de algo que pode evoluir para um estado de incapacidade para o trabalho. (MACIEL *et al*, 2005, p. 71)

As causas da LER/DORT são multifatoriais, relacionadas a aspectos físicos e de organização do trabalho, que em conjunto, promovem o surgimento da síndrome. Pode-se citar fatores como: posturas inadequadas, natureza e repetitividade de movimentos, e ainda aplicações de forças, podendo influenciar diretamente o sistema músculo-esquelético do trabalhador. Há de se ressaltar ainda, os fatores indiretos, relacionados ao conteúdo das atividades e à qualidade da comunicação, ou ainda, a falta dela; assim como períodos prolongados de trabalho, falta de pausas, não rotatividade de tarefas. Existem ainda os fatores psicológicos, como o estresse, pressão pela produção e atingimento de metas e o relacionamento entre chefias e funcionários.

No entanto, Sommerich e Joines (1999 apud MACIEL *et al*, 2005, p. 78) concluem

que embora uma boa forma física e a prática de atividades físicas sejam geralmente aceitas como um meio de reduzir as LER/DORT, a literatura não fornece evidências claras para essa suposição. A literatura sobre a medicina do esporte, no entanto, indica que esportes que envolvem atividades de natureza repetitiva ou que envolvem esforço (tais como o tênis e o *baseball*) estão relacionados ao aparecimento de afecções no sistema músculo-esquelético, ao invés de sua prevenção. Complementam sua afirmação dizendo que é interessante notar que nas atividades esportivas profissionais os jogadores fazem um número maior de pausas para recuperação e a duração das tarefas intensas é

bem menor do que ocorre nos locais de trabalho tradicionais, onde os trabalhadores devem realizar trabalhos repetitivos e cansativos por períodos de 8 horas durante 5 ou 6 dias na semana.

Ainda hoje, não existem pesquisas que apontem com certeza, que entre os vários benefícios da GL está a prevenção da LER/DORT. O que é unânime em grande parte da teoria pesquisada, é que esta atividade proporciona um certo “bem estar” nos funcionários, sendo comparada por alguns autores ao efeito de Hawthorne¹, segundo Maciel *et al* (2005, pp. 79 e 80) “a ginástica laboral parece repetir o efeito Hawthorne, de tal maneira que os trabalhadores se sentem melhores ao participarem voluntariamente dos programas de GL”.

Em muitos setores, como no caso, o bancário, os trabalhadores estão expostos a diferentes riscos em tempo integral, sendo que não se pode portanto, ser tachatativo, e dizer que determinado tipo de Ginástica Laboral é melhor que outra, pois muitas vezes, faz-se necessário uma combinação de diversas modalidades, assim como de outros programas além do de GL, para que se possa assim ter uma mudança efetiva na Qualidade de Vida no Trabalho.

Embora esteja muito presente no consciente coletivo de que a GL é capaz de trazer inúmeros benefícios, há ainda muitos questionamentos a serem respondidos, tanto no que diz respeito à sua implementação, como no que se refere a sua eficácia. Ao se pôr em prática um programa de Ginástica Laboral, muitas organizações o fazem para cumprir acordos e determinações legais, ou ainda, para passar uma imagem de empresa que se preocupa com seu corpo funcional, e sendo assim, isso não está incorporado na cultura daquela corporação, o que certamente provocará uma baixa adesão de seus funcionários ao programa, sobretudo, se a rotina de trabalho não está organizada para propiciar tal participação.

Sob essa ótica, muitas empresas que ministram a GL, a divulgam como um “Programa de Ergonomia” ou de “Prevenção Ergonômica das LER/DORT”, e como uma forma de proteção legal, contra futuros processos trabalhistas, impetrados pelos funcionários. Todavia, pode-se dizer que isso é um “apelo de marketing” e um erro conceitual, pois não há nenhuma norma regulamentadora que fale sobre a GL, e há que se ressaltar que a Ergonomia tem objetivos e

¹ A Experiência de Hawthorne foi realizada em 1927, sob a coordenação de Elton Mayo, em uma fábrica dos Estados Unidos. A conclusão obtida foi de que os trabalhadores mudavam seu desempenho e sua *morale* pelo simples fato de perceberem uma atenção maior, por parte da gerência, em relação à sua vivência no trabalho. O resultado desse experimento ficou conhecido até hoje como “Efeito de Hawthorne”.

intervenções completamente diferentes, pois busca a melhoria do ambiente, das condições e/ou organização do trabalho, buscando adaptá-los da melhor maneira possível ao trabalhador. Já a Ginástica Laboral pretende intervir diretamente no sistema músculo-esquelético deste trabalhador, fortalecendo-o ou compensando-o pelos movimentos executados durante o trabalho.

Segundo Maciel *et al* (2005, p. 81) “ao contrário dos programas de GL, as intervenções ergonômicas têm se mostrado efetivas na redução e prevenção da incidência das LER/DORT. Talvez esse seja um dos motivos de se tentar manter a confusão entre programas de GL e programas de ergonomia.”

Com relação à eficácia da GL, na literatura encontram-se dados muito divergentes, como exemplo de autores que enaltecem uma infinidade de benefícios [Santos, 2007 e Zilli 2002] todavia, nem sempre com argumentos concretos, e autores que questionam tais resultados [Zilli, 2002], visto que até o momento não se realizaram pesquisas aprofundadas sobre o assunto e capazes de comprovar os reais resultados. Pode-se observar que a maioria dos autores que relatam os benefícios da atividade, são profissionais ligados à Educação Física e/ou Fisioterapia, enquanto nos artigos que contradizem esses dados, não se vê a participação desses profissionais, sendo ao contrário, geralmente grupos multiprofissionais de autores. Porém, vale frisar que na quase totalidade de artigos, onde teve a realização de pesquisa com funcionários que praticavam a GL, e estes eram questionados sobre seus benefícios, as respostas tenderam para a revalidação dos benefícios propagandeados a respeito da Ginástica Laboral.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente Estudo de Caso trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, o qual, segundo Minayo e Sanches (1993, p. 247), propõe-se a “aprofundar a complexidade de fenômenos, fatos e processos particulares e específicos de grupos mais ou menos delimitados em extensão e capazes de serem abrangidos intensamente”.

Após a revisão teórica e aprovação do projeto de pesquisa, foi iniciada a fase de pesquisa de campo, onde foram entrevistados os funcionários de uma agência bancária de uma instituição de economia mista, situada no interior do norte pioneiro do Paraná, onde são ministradas aulas de Ginástica Laboral.

As entrevistas foram realizadas pessoalmente e gravadas, utilizou-se de um roteiro, pré-elaborado, contendo perguntas abertas, objetivando avaliar a percepção dos funcionários a respeito da Ginástica Laboral. O período de coleta de dados foi de 13 de Outubro de 2011 a 17 de Outubro de 2011; sendo a maioria dos funcionários entrevistados no dia 14 de Outubro, no período da manhã. Nessa data a agência estava fechada em função da greve nacional dos bancários, o que possibilitou que sete funcionários, que estavam trabalhando internamente, fossem entrevistados. O fato de a agência estar fechada para o atendimento ao público, permitiu uma maior atenção dos funcionários à entrevista, sendo que estes responderam de uma maneira tranquila e sem pressa, o que certamente não seria possível em dias “normais” em função da grande demanda de atendimentos, mesmo fora do horário bancário.

As entrevistas duraram entre 7 a 18 minutos, foram entrevistados 9 funcionários, de um total de 12 que compõem o quadro efetivo da agência (excluindo-se contratados temporários e prestadores de serviços de vigilância e limpeza), sendo apenas uma mulher. Destes que não foram entrevistados, dois estavam em licença saúde, mas em função de doenças não relacionadas diretamente ao trabalho, e outro estava em viagem.

Antes de começar a entrevista, os funcionários eram orientados sobre o motivo e objetivo da pesquisa, do porquê de optar-se por registrar em áudio, convidados a escolherem o local para a entrevista e a utilizarem um codinome, caso desejassem. Todos foram orientados a respeito do sigilo das informações prestadas e de suas identidades. Nenhum dos funcionários quis utilizar codinome, sendo que para impossibilitar a identificação dos mesmos, serão utilizados

nomes da Grécia Antiga nos trechos em que sejam mencionadas suas falas, sendo todos eles masculinos, devido ao fato de a agência possuir apenas uma funcionária mulher, preservando assim, a identidade da mesma.

Terminada a fase de coleta de dados, as entrevistas foram transcritas, e analisadas à luz da revisão da literatura, buscando-se compreender a percepção destes funcionários sobre a Ginástica Laboral e os motivos da participação ou não durante a mesma, bem como se tal atividade proporcionou a prevenção/melhora de problemas osteomusculares, ganhos na qualidade de vida no trabalho e na saúde como um todo. Em última análise, buscou-se avaliar em que medida esses dados vão ao encontro do que se levantou nas pesquisas bibliográficas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1. Caracterização da Amostra

Antes de se iniciar as perguntas específicas sobre a Ginástica Laboral, os funcionários eram questionados sobre seus dados profissionais, a saber: idade, tempo de banco, cargo/função e desde quando está naquele cargo/função. As respostas a estas questões estão organizadas nos quadros abaixo.

Quadro 1: distribuição dos funcionários entrevistados por idade

Idade em anos	24	25	26	28	45	50	Total
Nº de funcionários	2	2	1	1	2	1	9

Quadro 2: distribuição dos funcionários entrevistados por tempo de banco

Tempo em anos e meses	2 meses	1 ano e 1 mês	1 ano e 3 meses	3 anos	3 anos e 6 meses	4 anos	29 anos	30 anos	Total
Nº de funcionários	1	1	2	1	1	1	1	1	9

Quadro 3: distribuição dos funcionários entrevistados por cargo

Cargos	Gerente Geral	Ger. de Relacionamento	Gerente de Serviços	Assistente de Negócios	Caixa Executivo	Escriturário	Total
Nº de funcionários	1	1	1	3	2	1	9

Quadro 4: distribuição dos funcionários entrevistados por cargo e tempo no cargo

	Cargos									Total
	Ger.Geral	Ger.Rel.	Ger.Serv.	As.Neg.			Cai.Ex.		Escrit.	
Tempo no cargo em meses	36 meses	16 meses	15 meses	3 meses	15 meses	19 meses	3 meses	8 meses	2 meses	
Nº de func.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

Analisando os quadros, podemos observar que 66,66% da amostra está na faixa etária abaixo dos 30 anos; 77,77% tem menos de 5 anos de banco; 33,33% dos funcionários entrevistados possui nível gerencial, e a mesma distribuição se dá para os níveis técnico-negocial e operacional, respectivamente. Nota-se que 100% da amostra possui até três anos no cargo atual, sendo que 44,44% possui mais que um ano e menos que dois anos, e a mesma porcentagem se dá para aqueles que estão há menos de um ano no atual cargo, sendo apenas o Gerente Geral (11,11% da amostra) o único funcionário com três anos no cargo, todavia, referiu estar nesta agência há apenas 6 meses.

As perguntas do Roteiro de Entrevista (Anexo 1) visavam apreender quais as posturas e movimentos mais adotados durante o trabalho, a influência do trabalho na qualidade de vida de cada um, as opiniões a respeito da Ginástica Laboral e se estes funcionários gostavam e sentiam mudanças em sua vida, em função desta prática.

2. O Corpo como Instrumento de Trabalho

Para a execução do trabalho bancário, o corpo destes profissionais é muito exigido o tempo todo, pois depois da automação do serviço, a condição de ficar por horas seguidas sentado e executando tarefas de digitação, passou a ser primordial e inevitável. Essa situação confirmou-se de maneira veemente, pois ao serem questionados sobre como utilizavam seu corpo no desempenho de suas funções, todos os funcionários responderam que permaneciam a maior parte de sua jornada de trabalho, sentados, digitando e por muitas vezes realizando atividades simultâneas, como digitar e atender ao telefone. Esses dados podem ser confirmados através das falas transcritas a seguir:

Fico geralmente sentado, utilizando os braços e as mãos, sempre digitando. (Camiro)

70% do tempo é sentado; os membros que eu mais utilizo são as mãos; a atividade que mais realizo é digitação, em 90% do tempo, numa média de 9h por dia digitando direto. (Antero)

Fico sentado, fazendo movimentos braçais e manuais, por 6 horas, direto. (Daros)

Fico sentado e andando, mas fico mais tempo sentado. Das 8h de jornada de trabalho, passo umas 5h sentado. Utilizo mais mãos e braços, para digitação, manuseio de documentos, atender telefone, muito telefone!(rs). (Ecleu)

Eu fico sentado, eu fico em pé. Eu utilizo todos os membros, braços pernas, porque eu atendo sentado e atendo em pé também, lá no caixa eletrônico. Trabalho 6 horas por dia, e nesse tempo acabo ficando meio tempo sentado, meio em pé. (Clístenes)

Eu passo a maior parte do tempo sentado, utilizo mais as mãos e os braços, para digitar, escrever. Atendo um pouco o telefone. Faço arquivo às vezes. (...) Trabalho oito horas e permaneço sentado pelo menos umas sete. (Eufrásio)

Mais tempo parado, sentado né, um pouco de movimentação, mas é mais sentado, uso os braços, e mais digitação no computador. (...) E atender o telefone, né... mais isso, o dia

inteiro. Tem um pouco de simultaneidade (atender ao telefone e digitar). (Grino)

Só utilizo as mãos, né, basicamente as mãos e locomoção. (...) Ah, mais sentado. (...)Trabalho oito horas, e a maior parte do tempo é sentado. (Idmon)

Com movimentação dos braços e mãos para digitação constante; costume ficar na posição sentada. (Nicandro)

Certamente essas posições estáticas, muito tempo sentado direto, ou em pé, no caso do funcionário que trabalha algumas horas na Sala de Auto-atendimento, são um risco iminente para o desenvolvimento de LER/DORT, ainda que muitos dos entrevistados, não manifestem sentir dor, provavelmente pelo fato de a maioria ter pouco tempo de empresa. Segundo Coury (1995) apud Santos *et al* (2007):

a sobrecarga imposta pelas posturas inadequadas durante a jornada de trabalho afeta, gradualmente, todos os segmentos corporais, propiciando o surgimento de dores, formigamento e sensação de peso nas diversas estruturas corporais, como nas costas, pescoço, pernas, braços e mãos. Desta forma, verifica-se que a repetição de movimentos consiste num fator de risco para o surgimento das doenças ocupacionais.

A probabilidade de que estes funcionários desenvolvam ao longo dos anos, caso permaneçam na mesma atividade, doenças como LER/DORT, é enorme, pois é isso que se pode observar, quando se visita uma agência, em boa parte dos bancários que está há muito tempo na profissão. Gravina e Rocha (2006), afirmam que segundo dados estatísticos oficiais do INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) em 2003, com relação às doenças do trabalho, a maioria dos adoecimentos se dava por LER/DORT, e que na categoria bancária esse era o principal motivo do afastamento do trabalho.

Na instituição bancária em questão, os jovens já compõem a maioria da força de trabalho, o que faz com que não se evidencie no momento, tantos casos/relatos de LER/DORT, ou menções à dores osteomusculares constantes. Todavia, certamente com o passar dos anos, quando estes funcionários já tiverem um tempo razoável de banco, esse quadro mudará.

Alves 1998 apud Murofuse e Marziale (2001) afirma que “a manipulação de documentos, dinheiros e números, exigem um esforço muscular estático, que gera cansaço e dores que podem evoluir para inflamação nas estruturas músculo-esqueléticas”. Esse sempre foi um dos ônus desta profissão, e que foi agravado com a vinda da automação bancária, sobre isso, Murofuse e Marziale (2001) confirmam:

A informatização e a implantação de terminal de computador viabilizou o acesso às informações sobre os clientes sem a necessidade de deslocamento do seu posto de trabalho. Esta fixação do trabalhador em seu posto contribuiu para o aumento do número de clientes atendidos. (...) Assim, ao contrário de liberar o trabalhador das tarefas repetitivas, a automação bancária e o seu processo de informatização, desqualificam-no, substituindo a intervenção inteligente do operador por regulamentos e controles automáticos, que exigem dele somente atenção e precisão dos gestos.

Isso confirma o que Blass (1989) apud Gravina e Rocha (2006) já havia apontando em estudos realizados sobre a expropriação do saber bancário:

... se ontem trabalhar em bancos significava uma espécie de ofício para o qual se exigia o domínio de conhecimentos em contabilidade, hoje, à medida que eles são incorporados às máquinas automáticas, o saber e a iniciativa estão subtraídos da maioria dos trabalhadores, que devem demonstrar habilidade no manejo dessas máquinas, rapidez nos gestos corporais e destreza manual na execução de tarefas rotineiras.

Infere-se portanto, que atualmente o principal instrumento de trabalho do profissional bancário é o seu corpo, sendo portanto, de suma importância o seu bem estar físico para que se garanta a sua eficiência e produtividade.

3. A Influência do Trabalho sobre a Qualidade de Vida e a Saúde

Todos os entrevistados foram unânimes ao dizer que o trabalho influencia a sua qualidade de vida e sua saúde, o que pode ocorrer de forma positiva ou negativa, dependendo da percepção e do contexto vivido por cada trabalhador. Pode estar relacionado às questões como satisfação com a função e profissão exercida, sacrifícios exigidos em decorrência do trabalho, pressão, cobranças, aumento de responsabilidades, entre outros. Isso pode ser percebido nos comentários abaixo, em resposta à segunda pergunta do roteiro de entrevista (Anexo 1):

Sim, na parte psicológica por exemplo, você tem que gostar daquilo que você faz, então influencia de uma maneira positiva, para mim, na minha vida pessoal. Agora, só que essa repetitividade de movimentos, me traz também algumas dores nos dedos, então eu tenho alguns problemas, relacionados à atividade também, com relação a esse excesso de digitação durante o dia. (Antero)

Com certeza. Eu tenho que comparar com o outro trabalho que eu tive, acho que hoje em dia, a qualidade de vida, de trabalhar num ambiente interno, com ar-condicionado, sentado, sem exposições a risco como o sol, chuva... isso tudo colaborou bastante com a minha qualidade de vida. Apesar de que eu engordei bastante também depois, porque eu não pratico nenhuma

atividade física, fora do banco. Então eu acredito que melhorou, com o trabalho aqui (banco). (Camiro)

Sim. Na questão de movimentação, alimentação, digestão, minhas pernas, circulação das pernas...(...) Sim, de maneira muito negativa, porque prejudica a minha saúde. (Daros)

Eu vejo assim, eu tenho na minha cabeça que, se eu estou neste trabalho e tenho que fazer determinadas coisas, eu vou procurar fazer aquelas coisas, somente isso, entendeu? Vou procurar o que fazer... “Ah, tem que atender a clientela”- eu vou procurar atender; “Ah, tem que fazer não sei quantos contratos”- eu vou tentar fazer, entendeu? Eu não me preocupo assim: “Ah, eu vou sofrer porque eu tenho que fazer isso, ou vou sofrer porque tenho que atender a clientela”... Que às vezes dá um “estressezinho” de você ficar ali, claro que dá, isso é normal, mas não é uma coisa que me prejudique... tipo “vou ter que tomar dois litros de cachaça para dar uma melhorada”, não... (rs) (Ecleu)

Sim né, o trabalho vai influenciar muito, porque grande parte do dia a gente está trabalhando. Tanto de maneira positiva, quanto negativa. (...) Hoje acho que influencia de maneira positiva, acho que não tem nenhum ponto negativo aqui. (Clístenes)

Ah, com certeza né...Ah, o estresse, o cansaço... às vezes a gente sai daqui com dor-de-cabeça, ou não consegue dormir à noite, por causa de alguma coisa que não conseguiu fazer, ou algo que te estressou, ou que tem que fazer no outro dia... enfim, vai influenciar sempre. (Eufrásio)

Ah, eu acho que influencia. Positivamente. Eu acho que quando você não está satisfeito com o trabalho ele acaba influenciando negativamente na tua vida. Mas para mim não tem essa interferência, até o presente momento, está tudo bem. (Grino)

Com certeza! Estresse do serviço, no momento a distância, estou longe da família, então para mim, influencia muito. (Idmon)

Sim, pois o stress do movimento do caixa gera danos tanto a saúde física, como a psicológica. Física em relação às movimentação dos braços e psicológica em relação à atenção que deve ser integral, pois qualquer erro pode ser fatal. (Nicandro)

Pode-se observar que a influencia que o trabalho exerce na vida de cada um varia de diversos modos, estando relacionado à função exercida, às situações da vida pessoal, e até à personalidade de cada indivíduo, que vai determinar as reações às diferentes situações vividas.

No caso dos entrevistados, nota-se que as respostas ficaram equilibradas, com relação a ser positiva ou negativa.

Entretanto, quando se observa os funcionários de qualquer agência bancária, pode-se perceber que a maioria está com um semblante cansado e estressado. Nas pesquisas divulgadas na mídia e em meios científicos, tem predominado a influência negativa exercida pelo trabalho na vida desses profissionais. Sendo assim, as respostas encontradas podem ser de fato sinceras, como podem ser “mascaradas”, assim como em muitas pesquisas de satisfação com o trabalho, realizada pela instituição em questão, onde os resultados supostamente são positivos, porém quando se conversa com colegas das mais diversas agências e funções, o que se vê é um elevado grau de insatisfação e adoecimento, seja físico ou psicológico.

Essa divergência entre a realidade observada e as respostas encontradas nas mais diversas pesquisas, pode estar relacionada a certo temor, justificado ou não, de represálias e preconceitos que possam surgir em consequência de certas posições assumidas, como também a uma negação inconsciente da realidade vivida. Esses fatos vêm ao encontro de deduções já levantadas por diversos autores.

Cançado e Lopes em um trabalho apresentado no XXVII ENANPAD (Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração) realizado no ano de 2003, obtiveram resultados semelhantes em seu estudo de caso realizado sobre o Programa de Ginástica Laboral na empresa Unilever, no que diz respeito à influência do trabalho sobre a qualidade de vida dos funcionários, confirmando o que esses autores haviam encontrado em sua pesquisa teórica, como se pode ver abaixo:

Esses resultados sustentam algumas colocações de Dejours (1991) a respeito da negação dos trabalhadores sobre a relação doença/trabalho. Segundo o autor, os trabalhadores negam as doenças e não expressam a ansiedade e o medo (o mais alto índice de negação – 86,9%), pois a possibilidade de afastamentos, decorrentes de doenças, pode significar a possibilidade real de perder o emprego. A aparente contradição dos dados pode confirmar essa colocação: se 59,1% acham que o tipo de trabalho que executa pode deixá-los doente e 88% conhece pessoas com problemas de saúde causados pelo trabalho, isso pode indicar que, na percepção dos trabalhadores, a doença acontece mais com o outro do que consigo próprio. Por outro lado, a grande maioria da amostra não consegue relacionar os problemas de saúde com o trabalho, apesar das declarações anteriores. (...) Esta problemática se vê agravada no contexto das grandes e profundas transformações, características da sociedade do conhecimento. Na atualidade, as crescentes exigências de qualificação, as novas formas de relações de trabalho que substituem o trabalho assalariado, dentre outras, implicam sobrecarga diferenciada que pode levar o trabalhador ao adoecimento. Além disso, a política de gestão, apesar de ser aparentemente humanística e participativa, na prática não supera os mais tradicionais métodos de gestão do trabalho, não significando melhorias reais na qualidade de vida do

trabalhador. (Oliveira et al, 1998; Lima et al, 1998). (...) A maior autonomia no trabalho vem associada ao aumento de responsabilidade; utilizam-se recompensas materiais, simbólicas. Este modo de gestão, apesar de apresentar aspectos muito positivos, como valorização, reconhecimento, individualização do desempenho entre outros, pode ser uma importante fonte de tensão. Os executivos, conforme observa Enriquez (1997), são “drogados” pela empresa. Isso pode levar ao esgotamento nervoso, problemas cardiovasculares, úlceras, insônia, enxaquecas, até mesmo suicídio. Além disso, este modo de gestão pode incentivar uma imagem de poder total e de invulnerabilidade, podendo desembocar numa negação dos riscos de acidentes.

Paiva e Borges (2009) também em seus estudos concluíram que pode haver uma situação de negação com relação aos aspectos negativos do trabalho bancário e sua influência sobre a saúde desses profissionais. Fato que pode estar relacionado, ainda, ao prazer trazido pelo trabalho, no caso daqueles que escolheram estar nesta atividade por vocação, por assim dizer.

Um aspecto do ambiente, então, promove a saúde, enquanto o outro contribui para sua deterioração. É por isso que no geral se tem uma impressão de uma saúde mental satisfatória. Vistos de tal ângulo, os resultados encontrados corroboram o que tem sido assinalado por Heloani (1996): que no contexto da reestruturação produtiva, os empregados tendem a ser “seduzidos” pela organização e gestão do trabalho e se alienam da busca de seus direitos socioeconômicos, entre outros aspectos. São controlados pelo próprio gosto que sentem pelas tarefas. Por isso, dedicam-se desenfreadamente às atividades de trabalho. Esta perspectiva de compreensão dos resultados é importante para, a partir dela, vários segmentos (sindicalismo, sistema de saúde pública, gestão organizacional) pensarem suas linhas de ação para promover a saúde. Mas há outro aspecto ainda a ser enfatizado: é muito grande a distância entre a visão alimentada pela sociologia do trabalho e a forma como o bancário concreto percebe seu trabalho. Entende-se aqui que tal divergência ocorre, em parte, pela forma de enfrentamento cognitivo do bancário à sua situação vivencial, em que ele usa táticas carregadas de conformismo. Tal situação só pode ser mudada abrindo-se formas alternativas de lidar com a situação **sem confrontar seu atual encantamento pelo conteúdo do que faz, mas** (*grifo do autor*) antes ajudando a pôr tal encantamento no seu lugar, evitando que substitua outros prazeres da vida humana.

4. Dores Musculares em Decorrência do Trabalho

Quando questionados se sentiam dores musculares em decorrência do trabalho, metade dos entrevistados respondeu que sim, e a outra metade disse que não sentia, conforme as falas que se seguem.

Não sei se em decorrência do trabalho, no momento eu estou com o ciático atacadíssimo, estou tomando remédio. Talvez pode ter relação com a postura sentada. (Idmon)

Sim, nas costas, braços e mãos. (Nicandro)

Não. (Grino)

Não, geralmente não. Às vezes uma dorzinha nas costas de ficar muito tempo sentado, mas não sempre. (Eufrásio)

Não, eu costumo sentir dores musculares quando jogo futebol, mas em decorrência do trabalho não. (Clístenes)

Sinceramente, ainda não. Eu vejo os colegas se queixando, mas eu ainda não sinto. - E você acha que no longo prazo pode vir a sentir? - Espero que não... Dizem que quando você não tem nada durante toda a vida, chega uma altura que vem e vem de uma vez só... (rs). Eu graças a Deus assim, em termos de saúde, eu não tenho esses problemas sabe?! Nunca tive até hoje... com 45 anos de idade. (Ecleu)

Sim, nas pernas e nas costas. Todos os dias. (Daros)

Não. (Camiro)

Essa repetitividade de movimentos, me traz também algumas dores nos dedos, então eu tenho alguns problemas, relacionados à atividade também, com relação a esse excesso de digitação durante o dia. - Então você sente dor depois da jornada de trabalho? - Isso, sinto. (Antero)

Fica evidenciado nessas respostas o que se encontrou na literatura pesquisada, que esses profissionais estão em risco ergonômico, podendo ao longo do tempo vir a desenvolver doenças como LER/DORT, ou até mesmo aquelas de caráter psicológico, como estresse, depressão, síndrome do pânico, entre outras. Isso se deve ao fato de longas horas em posturas estáticas, cobranças cada vez maiores por metas, grande fluxo de atendimento e pressões de clientes, jornada de trabalho muitas vezes extrapoladas, e sem compensação financeira ou de descanso.

No estudo realizado por Gravina e Rocha (2006) os bancários entrevistados também abordaram a realização de horas extras e a falta de pausas para descanso, sobre isso, os autores concluíram:

A exigência de atendimento ao público compromete tanto o cumprimento da jornada de trabalho, quanto a realização de pausas, pois as agências estão constantemente com uma demanda intensa de clientes. O trabalhador assume para si as exigências das tarefas, não importando o tempo que leve para cumpri-las. A prioridade é sempre o atendimento ao público, mas sobram tarefas que, na maioria das vezes, não podem ser postergadas. E por isso são sacrificadas as horas que deveriam ser dedicadas aos interesses pessoais (família, lazer, estudo, tratamentos etc.). (...) A automação imprimiu grandes modificações na categoria bancária. Além de diminuir postos de trabalho, introduziu novas tarefas ligadas à informática, aumentando o controle e a mecanização do processo de trabalho.

Atualmente, seguindo a tendência mundial, os bancos procuram ampliar o atendimento ao cliente e se concentram na realização de negócios, dando espaço para a diversificação

de atividades como a administração de cartões de crédito, seguros, previdência privada, títulos de capitalização e vários outros produtos, cuja comercialização ficou a cargo dos trabalhadores bancários. Nesse sentido, houve uma incorporação ao trabalho bancário do papel de venda de produtos e de consultoria financeira.

As autoras ainda citam um estudo realizado por Lima (1998) com bancários portadores de LER, onde foram citados como principais fatores para a gênese da doença a automação, o horário de trabalho, as condições ambientais, a sobrecarga no trabalho, os critérios de avaliação, a responsabilidade excessiva, as características pessoais e a impossibilidade de realização profissional.

Lima (1998) apud Murofuse e Marziale (2001) afirma que em função da internalização da estrutura patogênica da organização, o bancário acaba submetendo-se a um ritmo mais intenso de trabalho, colocando em risco sua integridade física e psicológica.

5. Mudanças Relacionadas à Troca de Cargos/Funções

Todos os entrevistados já exerceram mais de um cargo/função dentro do banco, inclusive o que tem apenas dois meses de casa, pois veio de outra instituição financeira. Desse modo, eles foram questionados sobre as mudanças com relação às dores musculares, estresse, qualidade de vida e saúde em geral, proporcionadas por essas trocas de atribuições. Ao que responderam:

Lógico, quanto maior o cargo, maior a pressão, “né”... Eu acho que a pressão vem de acordo com o que você recebe no banco. Mas em questão de qualidade de vida, dores musculares, acredito que não mudou em nada não. O estresse pode sim, influenciar um pouco...
(Camiro)

(...) nossa, acho que quase todos... (exerceu cargos e funções) (...) Ah sim, com certeza! (ocorreram mudanças) Porque quando você entra no banco, no início, você tem menos responsabilidades né, o cargo exige menos... e também acaba fazendo menos horas. Por exemplo, quando você está no caixa, a questão da repetição dos movimentos, até o trabalho, é sempre igual, não muda muito. Mas você acaba tendo mais dores, porque fica mais parado, mais concentrado para não se perder, então se você fica muito tempo nisso, no caso de dores, por exemplo, acabam agravando, mas em contrapartida a cobrança é bem menor. E à medida que você avança na carreira, que vai subindo de cargo, aí a pressão e as cobranças só aumentam... e

quanto maior o cargo, maior isso vai ser... então a questão do estresse, do psicológico, isso aumenta significativamente... você, além de já **formalmente** (grifo nosso), fazer uma carga horária maior, acaba muitas vezes, trabalhando muito mais né... para dar conta das suas responsabilidades, que são maiores... e aí você acaba, às vezes, dormindo mal, comendo mal, chegando em casa tarde, às vezes ficando até um pouco distante da família... então acontece isso tudo né... você claro, está ganhando mais, cresceu na carreira, mas acaba trabalhando bem mais também né...(rs). É por isso até, que você tem que gostar muito do que faz. Eu gosto! Porque se você não gosta, aí não dá né... você não agüenta tudo isso, todo esse ônus, digamos assim... então por isso que cada um tem que tentar trabalhar, fazer, aquilo que gosta... porque senão vai acabar prejudicando mais né... sua saúde, sua vida pessoal... mas faz parte né... quanto mais alto for seu cargo, maior será sua responsabilidade, suas cobranças e pressão em cima de você. (Antero)

Sim, para pior, fiquei mais tenso e senti meu corpo reagir pior. - Sabe atribuir os motivos dessa piora? - É por ficar muito tempo sentado, não movimentar muito, você ficar muito tempo olhando para o computador, você faz com que a tua coluna fique mais para frente, você fique mais tenso, fica toda hora apreensivo. - Exige mais concentração? - Sim. (Daros / referindo-se à mudança para o cargo de Caixa Executivo)

Não vejo diferença, assim, de saúde não. - Nem estresse? - Claro, aumentou muito mais. Aumentou muito mais a responsabilidade, as funções, mas não que isso tenha conseqüências na minha saúde, não. Que eu tenha sentido não. - E em termos da sua saúde mental, estresse, sair mais irritado... isso mudou? Ou você não chega a sentir esse “tipo de coisa”? - Eu acho que não. Eu passo normal, me sinto normal ultimamente, entendeu? Não vou dizer que estou sorrindo todo o tempo, mas também não estou xingando todo o tempo. Me sinto normal. Não tenho... é “tipo” precisar fazer alguma coisa porque me estressei durante o dia...É uma coisa que eu planejo? Não, não é planejado... (Ecleu)

Ah, em algumas mudanças pioraram. Com relação a estresse e tal. Mas em outras melhoraram, é relativo. Isso ocorre. - E estresse, você diz com relação à aumentar a responsabilidade? - Exatamente. (Clístenes)

Ah sim, certamente. Eu já fui escriturário, caixa e agora assistente. E muda sim, no caso do caixa, você fica o tempo todo mais tenso, mais concentrado, então naquela época era normal sentir dores no corpo, de cabeça por ficar muito centrado no computador, e nos braços por ficar

fazendo sempre os mesmos movimentos, o tempo todo, eu me levantava muito menos do que hoje. Então em termos de desgaste físico, o caixa era muito pior. Por outro lado, o cargo que estou agora, como é comissionado, tem mais cobrança, mais pressão, então é claro que é mais estressante, mas eu prefiro o cargo que estou hoje. Mas o estresse é basicamente uma consequência, e vai aumentando conforme você vai subindo de cargo, e claro, acaba afetando a qualidade de vida. (Eufrásio)

Não, só quando eu entrei no banco, que fiquei numa função na agência que trabalhava de pé o dia todo, quase o dia todo. Aí tinha um pouco de dor na perna, mas depois desse cargo, até no mesmo cargo, mas mudando de função, aí já ficou normal, não senti mais dor. Não senti que teve diferença a mudança de cargo com relação a isso. - Com relação ao estresse também não mudou? - Não, acho que não. (Grino)

Eu acho que todas! (rs) (funções que exerceu) (...) Depois que assume as funções de oito horas, aí a carga é maior, e sente né. Até 6 horas é mais tranquilo, as funções de caixa, execução, escriturário, é mais tranquilo. - Então na verdade, foi nas outras funções de mais tempo que “piorou”? Na qualidade de vida e tudo mais... - O próprio cargo cobra mais né. (Idmon)

Sim. Senti diferença desde que fui gratificado como caixa, pois quando exercia a função de escriturário (atendimento pessoa física), esta era menos estressante e a pressão era menor. (Nicandro)

Todos os funcionários afirmaram que houve alguma mudança, ao menos em um aspecto dos questionados, e em pelo menos uma de suas trocas de função. O que ficou evidente em boa parte das respostas, é que muitos não atentam para o fato da interferência do trabalho na qualidade de vida e na saúde, e nem que estas dependem das condições físicas e psíquicas do indivíduo, e de todo o contexto em que ele está inserido. Pode-se sintetizar isso no comentário em destaque abaixo:

(...) Mas em questão de qualidade de vida, dores musculares, acredito que não mudou em nada não. O estresse pode sim, influenciar um pouco... (Camiro)

Outra análise que se pode fazer, é que a maioria considera normal, e até esperado, o estresse advindo do trabalho e do aumento de cargo e responsabilidades, como sendo algo inerente à atividade e totalmente aceitável. Ressalte-se os comentários realizados:

(...) o estresse é basicamente uma consequência, e vai aumentando conforme você vai

subindo de cargo(...) (Eufrásio)

Ah, em algumas mudanças pioraram. Com relação a estresse e tal. Mas em outras melhoraram, é relativo. Isso ocorre. (...) (Clístenes)

Não vejo diferença, assim, de saúde não. - Nem estresse? - Claro, aumentou muito mais. Aumentou muito mais a responsabilidade, as funções, mas não que isso tenha conseqüências na minha saúde, não. Que eu tenha sentido não. (Ecleu)

Lógico, quanto maior o cargo, maior a pressão, “né”... Eu acho que a pressão vem de acordo com o que você recebe no banco. (...) (Camiro)

(...) à medida que você avança na carreira, que vai subindo de cargo, aí a pressão e as cobranças só aumentam... e quanto maior o cargo, maior isso vai ser... então a questão do estresse, do psicológico, isso aumenta significativamente... (...) (Antero)

Certamente estas respostas estão relacionadas ao fato de, boa parte do quadro de funcionários das instituições financeiras, atualmente, ser composto por pessoas de faixa etária mais jovem, já contratados no período pós-reestruturação. Os que não o são, “sobreviveram” à reestruturação produtiva do trabalho bancário, e adaptaram-se à nova realidade, ainda que isso tenha significado ter um novo “estilo de vida”. Desse modo, estes trabalhadores encaram com certa normalidade as exigências do trabalho, que vão muito além do resultado esperado/exigido, mas estende-se para além das fronteiras físicas da empresa, e abrangem o corpo e a vida pessoal desses profissionais. Isso corrobora com o que Grisci (2010, p. 57-58) descreveu:

Como conseqüências da reestruturação produtiva do trabalho bancário, o trabalhador bancário tem incorporado as mudanças, que se caracterizam como inevitáveis, instantâneas e intensivas, sem que os impactos que as mesmas causam venham acompanhadas de amortecedores. Impactar, por sinal, parece já ter se tornado uma estratégia na condução de trabalhadores que, por vezes, já se encontram como que anestesiados diante do sofrimento psíquico. É possível constatar que o trabalhador da reestruturação do trabalho tem como estratégia de vida a realização de si sob o modelo empresarial vigente. Tem acoplado em si/no corpo as mais recentes próteses tecnológicas e, mesmo sem indicação de direção ou de duração, segue a viagem. Deve se mostrar sempre disposto ao encarar o precário como desafio.

Desse trabalhador, cuja característica mais desejável e notável é saber compor com as instabilidades e as incertezas, é esperado que esteja sempre pronto a responder afirmativamente a toda e qualquer demanda que se apresente, a fim de fazer juz à tão propalada flexibilidade. O trabalhador dessa reestruturação, não raro, se vê solitariamente assumindo o papel de gestor de si, para dar conta da hipersolicitação. (grifo da autora)

6. GL como Atividade do Programa de QVT

Na agência pesquisada, a verba destinada ao Programa de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) é utilizada para aulas de GL (Ginástica Laboral), ao serem questionados sobre o que achavam desta destinação do recurso, por unanimidade, todos responderam que aprovavam, mesmo aqueles que nem sempre participavam. Uma questão que se sobressaiu de várias respostas, é que devido ao pequeno valor da verba, muitos entrevistados não viam uma outra maneira de utilizá-la, o que confirma aquilo que muitos autores tem apontado, de que talvez um dos motivos de a GL ser tão adotada por diversas empresas, seja o seu baixo custo.

Eu acho que é uma boa forma de aplicar né... é usada de forma coletiva, e mesmo que alguns, por iniciativa própria, não queiram participar, a maioria participa, e parece que gosta, e eu acho que temos tido benefícios... então acho que é um bom destino para a verba. (...)Acho que está dando bons resultados e sendo bom para nossa agência.(Antero)

Ah, ajuda a dar uma desestressada, “né”... alonga um pouquinho, dá uma relaxada boa. - E você acha que é uma boa maneira de aplicar a verba então? - Acredito que sim, não teria outra forma... pela quantidade financeira da verba, acho que ela se faz de maneira correta.(Camiro)

Eu acho interessante, mas eu acho que teria que ser mais vezes por semana (...) (Daros)

Eu acho que a Ginástica Laboral é interessante, é interessante sim. Eu mesmo eu pratico todas. (Ecleu)

Ah, eu acho que é legal! - É uma boa forma de usá-la? (a verba) - É uma boa forma. Acredito que seja. (Clístenes)

Ah, é interessante, porque é uma atividade coletiva né, então reúne todo mundo ali naquele momento, para fazer os exercícios, e isso influencia também no corpo né. (Eufrásio)

Acho que eu não vejo outra forma de ser utilizada melhor, acho que tem atendido a nossa demanda. (Grino)

Eu já passei por várias agências, e até hoje, acho que a melhor, a que mais aproveitei foi essa situação. Fazia-se massagem, e outras atividades e não era legal não. Eu quase nem participava. Esta daqui eu acho legal. (Idmon)

Sim, é utilizada, porém nem todos os funcionários a aproveitam. (Nicandro)

7. GL: - O que é? - Qual a sua opinião?

Quando questionados sobre o que entendiam que era a Ginástica Laboral e qual a opinião deles a respeito dessa atividade, as respostas foram as mais diversas, e abrangeram um leque enorme de definições, o que fica evidenciado nas falas citadas a seguir.

Ginástica laboral é a exercida no ambiente de trabalho habitualmente, sendo que é extremamente útil quando há efetividade e participação de todos. (Nicandro)

Eu acho que ela serve como um balizador, um sinalizador do que tu deve fazer, porque uma ou duas vezes por semana, 15 minutos não serve para nada, mas pensar no meu caso, que eu exerço outras atividades físicas, eu uso, aproveito muita coisa daqui nos meus alongamentos, nos aquecimentos, então eu aproveito sim. (Idmon)

Eu entendo que ela tem que fortalecer músculos, articulações que a gente desenvolva no dia-a-dia, no trabalho, para evitar algum problema futuro aí, com relação a isso. (Grino)

Então... a ginástica é interessante, e como eu disse, é interessante porque reúne todo o pessoal ali, vai fazendo exercício junto, extravasa, brinca... é interessante por causa disso. (Eufrásio)

Ah, é uma ginástica que ela tenta, não sei como te explicar... ela tenta... faz alongamento e tal, algumas coisas que melhorem a sua qualidade de trabalho, porque você... tentando evitar esforço repetitivo... então é dessa maneira que eu entendo né, não sei se está correto. E qual a minha opinião é? Humm... (Clístenes)

Ela serve para quebrar um pouco esse sedentarismo de ficar só sentado ou fazendo uma mesma coisa, repetitiva. É por isso, para dar uma relaxada no corpo, na musculatura, dar uma relaxada assim... seria para isso. (Ecleu)

Eu entendo pouco, mas eu acho que a ginástica laboral é uma forma de desenvolver atividade física nos funcionários, de maneira que não prejudique o trabalho e nem a saúde, muito pelo contrário. (Daros)

Eu acho que é importante, devido até à falta de tempo de a gente praticar algum exercício fora do ambiente de trabalho. Então você ter um exercício, nem que seja por pouco

tempo, dentro do ambiente de trabalho, te ajuda a pelo menos esticar um pouco, e não sentir muita dor, manter um pouco, sei lá... não ser tão sedentário. (Camiro)

(...) É uma atividade que a gente acaba dando risada, se divertindo, e muitas vezes, na correria, você acaba não tendo tempo para isso... então acabamos nos conhecendo mais, nos integrando e interagindo mais. (...) (...) faz bem para nossa saúde, para a nossa atividade. (...) Eu acho (...) que ela é capaz de evitar esses problemas (DORT/LER) e até melhorar, mas claro como já disse, deveria ser feita mais vezes, aí sim, acho que teria um efeito verdadeiro. (Antero)

O que se pode inferir das respostas, é que ninguém tem uma definição exata e precisa, sobre o que é, de fato, a Ginástica Laboral e ainda, **para quê** ela serve (**se serve**) [grifo nosso], problema levantado inclusive por muitos pesquisadores do assunto. Entretanto, pode-se perceber que está presente no senso comum, que ela está relacionada à questão dos movimentos repetitivos e do “sedentarismo”, nesse caso referindo-se às posturas estáticas.

Muitas pessoas, inclusive alguns dos entrevistados, a consideram importante por incentivar a prática de exercícios, fazendo com que se leve uma vida mais saudável, e por proporcionar relaxamento e convívio entre os colegas.

Para conceituar uma vez mais a GL e desfazer a confusão que há com a “simples” prática de exercícios, podemos utilizar a definição dada por Maciel (2005, p. 72) *et al*:

É importante fazer a distinção entre atividade física no local de trabalho ou fora dele e ginástica laboral (GL), pois essas duas práticas têm objetivos diversos e diferem significativamente nos meios e instrumentos que utilizam. Os programas de atividade física consistem em incentivos à prática de esportes ou atividades que levem a um maior dispêndio energético e movimentação da musculatura. Em geral, recomenda-se a prática de um esporte ou atividade física pelo menos três vezes na semana, com uma duração de aproximadamente uma hora por sessão. Para isso existem as academias e outros centros esportivos, em geral, fora dos locais de trabalho. A ginástica laboral tem por objetivo principal a prevenção de doenças ocupacionais, é realizada nos locais de trabalho, três vezes por semana, ou diariamente, por períodos que variam de 8 a 12 minutos, durante a jornada de trabalho.

8. GL: a Participação e os seus Motivos

Um dos principais objetivos deste estudo foi mensurar a participação dos funcionários, de uma agência bancária, nas aulas de Ginástica Laboral, e qual o motivo de se participar ou não. Para tanto, uma das perguntas do Roteiro de Entrevista (Anexo 1) foi:

“Você participa da Ginástica Laboral em sua agência? Por quê?”

As respostas estão transcritas abaixo:

Agora eu participo, quando vim para cá, em abril, eu fiquei um tempo sem participar, devido a problemas de saúde (tinha lesionado um tendão da perna, jogando futebol) que não me permitiam participar, mas agora eu participo sim. Como disse, tem me feito bem, e acho que tenho que fazer, senão talvez chegue um dia que nem consiga mais digitar direito! (rs) (Antero)

Não comumente, pois geralmente ocorre em horário diverso da minha jornada de trabalho. (Nicandro)

Sim. Para você ter um momento de alívio e descontração, é a única forma de fazer exercício dentro do ambiente de trabalho, então tem que participar. (Camiro)

De vez em quando. Porque tem vezes que eu não chego naquele horário, ou ainda tem vezes em que eu não estou presente por determinada situação da própria agência. Às vezes eu estou fazendo ligações, ou estou na parte interna da agência, ou estou atendendo algum cliente. (Daros)

Participo porque é bom soltar a musculatura, já que não fazemos isso sozinhos, né, a gente não tem a iniciativa de fazer, praticar um pouco de exercício, quebrar esse sedentarismo aí...é uma coisa boa. Eu participo porque existe ela aqui, se fosse para eu ir buscar, acho que eu não iria buscar, porque é igual eu falei, precisa de um estímulo, e o estímulo é que venha aqui na agência e diga: “Oh moçada, vamos fazer aí!”.... pá, a gente vai e faz. Agora se eu estivesse lá em casa: “Ah, vou buscar uma ginástica laboral...”. Mentira, eu não iria. Mas não só eu não iria, acho que a maioria não iria. Senão todos. (Ecleu)

Sim, participo, não sempre. Porque o meu horário não condiz com o horário da ginástica né... mas alguns dias que eu entro mais cedo, daí eu faço a ginástica. Ah, eu faço por iniciativa minha mesmo. Eu acho que é interessante fazer isso né. Até para buscar qualidade de vida. (Clístenes)

Sim. Ah, por descontração mesmo. (Eufrásio)

Sim, participo. Para isso, para evitar maiores problemas com relação à postura, à digitação, prevenir mesmo. (Grino)

Sim. Justamente para tirar proveito disso e levar para a minha vida para fora daqui, para família, às vezes coisas que eu tive ali, eu levo para casa, para minha esposa, ela pratica

muito esporte, ela tem... já tirei algum proveito daqui para levar para ela. (Idmon)

Pôde-se notar que os motivos da participação, referido pelos entrevistados, são basicamente dois: prevenir e/ou minimizar os problemas ocasionados pelos movimentos repetitivos e posturas estáticas; e o segundo é, a descontração e relaxamento, sendo esse um dos únicos momentos, dentro do trabalho, em que isso é possível.

Este último também foi percebido no estudo de caso realizado por Cançado e Lopes (2003):

Esses resultados corroboram os diversos estudos teóricos no tema que apontam a prática de exercícios na empresa como uma forma eficiente no controle das tensões da vida moderna, reduzindo o nível de estresse patológico, melhorando as relações interpessoais, atuando na prevenção de acidentes e como consequência, gerando aumento da produtividade.

9. GL: O Porquê da Não-Participação

Além de os funcionários terem sido questionados dos motivos de se praticar a Ginástica Laboral, foram instigados a opinar sobre o fato de outros colegas não participarem, e, comentar se sabiam os motivos disso. Ao que responderam:

(...) não há essa adesão de todos os funcionários para a ginástica laboral. Tanto é que de manhã, a hora que nós vamos, nós somos num quadro de 12 funcionários, e a gente sempre faz nuns 6 ou 7 funcionários. Alguns acham que isso aí também não tem muita validade. (...) Eu acho que eles não dão muita importância para a Ginástica Laboral. Vão dar sim, a hora que estiverem neste estágio, igual eu (rs), que você necessita da ginástica... (Antero)

Deve ser motivo pessoal de cada um né... às vezes o funcionário não está disposto, tem algum problema físico, ou alguma outra coisa... (...)Tem o pessoal dos escriturários e caixa que trabalham só no horário de atendimento que ficam fora né... Mas isso para mim nunca foi impeditivo, porque nos dias de ginástica laboral, na agência anterior, em que eu era escriturário, eu chegava um pouco mais cedo e fazia. (Camiro)

Eu acho que isso é uma escolha de cada um, mas vai de cada um saber o que é bom

para a própria saúde, até mesmo porque todos sabem que nosso trabalho não é um trabalho que você faça muitos exercícios de forma correta, você fica sentado muito tempo, ou você fica muito tempo com a coluna mais inclinada. (...) Às vezes relapso, às vezes outros compromissos. (Daros)

Sinceramente? Não participam de preguiça somente. Não tem motivo nenhum. Não participam simplesmente por preguiça. Não estão habituados, falte talvez uma RE-educação, porque educados já foram, uma reeducação para que entendam a finalidade da Ginástica Laboral, o benefício que traz, só isso. Mas é preguiça mesmo. - E o horário, é compatível para que todos participem? - Sim, na minha opinião é compatível para todos. Até porque o tempo é curto para fazer né. Não demanda tanto tempo. - E todos estão na agência no momento em que é realizada a aula? - A maioria das vezes sim. (Ecleu)

Não, não sei dizer o motivo de eles não participarem. Mas é que isso aí, cada um tem um motivo, provavelmente algum dia você vai ter alguma coisa que seja mais importante né, tenha alguma prioridade, porque a gente tem que respeitar algumas prioridades, né... E não ter tempo de fazer mesmo. (Clístenes)

Cada um tem o seu jeito de pensar né, então eu apoio a decisão de cada um. Não sei mesmo dizer os motivos. (Eufrásio)

Eu acho que a maioria participa, não todo dia, de vez em quando fica um de fora, eu acho que é por conta de repente, tem algum serviço ali que está demandando tempo, às vezes pode ser que fique alguém de fora por caso de não estar disposto para fazer no dia, eu acho que é isso. Não vejo ninguém que seja assim, que não faça, que tenha uma postura de não fazer, a maioria dos dias quase todo mundo participa. Que está aqui no horário né. (...) tem gente que não está aqui na hora né. (Grino)

Não sei se é constrangimento, ou não gosta... eu durante algumas atividades do QVT eu não participava também, porque para mim até não fazia bem, sabe. Então tem que respeitar cada um né, essa é minha opinião. - E você acha que tem alguma coisa a ver com a rotina do serviço, como o horário que é realizada a ginástica, ou coisa assim? - Não, eu acho que não, é muito pouco tempo para interferir nisso. (Idmon)

Acredito que a Ginástica Laboral é de extrema importância para evitar doenças, como por exemplo, a LER, porém deveria ser atribuída a todos os funcionários, em horário compatível a todos. (Nicandro)

Nota-se diferentes motivos atribuídos à não-participação de alguns colegas nas aulas de GL. Algumas respostas demonstram compreensão e respeito aos motivos do outro, outras denotam até desgosto com relação ao fato, e deixam transparecer que trata-se de relapso ou falta de preocupação com a própria saúde.

Ficou evidente em alguns comentários que o horário em que é feita a GL não é compatível com a jornada de trabalho de todo o quadro funcional, pois alguns ainda não chegaram à agência, especialmente, aqueles funcionários “não-comissionados” que têm uma jornada de seis horas diárias, e não de oito, como os “comissionados”.

Na literatura, os dados encontrados para que os funcionários não participem da GL corroboram com os argumentos levantados no presente estudo, e podem ser sintetizados no que foi apontado por Soares, Assunção e Lima (2006):

(...) entre realizar o seu trabalho e fazer a ginástica, os trabalhadores optariam pelo primeiro, mesmo considerando possíveis benefícios da ginástica. (...) A implantação da ginástica no local de trabalho sem *reorganizar* o trabalho pode provocar constrangimentos aos trabalhadores. (...) Ou seja, parece que o trabalho não permite e, às vezes, impede a adesão ao programa, mesmo que este seja formalmente estimulado pelos organizadores da produção. A ginástica, como qualquer outra recomendação ergonômica, deve nascer da análise detalhada dos constrangimentos e da variabilidade das situações reais de trabalho. Assim como um Equipamento de Proteção Individual (EPI) será deixado de lado se entrar em conflito com exigências do trabalho (qualidade, ritmo, eficiência...), a ginástica deve ser compatibilizada com as exigências do trabalho que gerou sua recomendação.

10. Caracterizando a GL na Agência Estudada

Este Estudo de Caso possibilitou traçar um “perfil” da Ginástica Laboral na agência pesquisada e de seus participantes. Entre os dados que se pôde levantar, é que todos os entrevistados só tiveram contato com a GL na empresa atual, seja nessa agência, ou em outras agências pelas quais passaram, sendo que o tempo de prática varia de dois meses a quatro anos.

Todos os funcionários que praticam a GL de maneira freqüente, relataram gostar da atividade e ressaltaram várias razões diferentes para isso. Ficou evidente também que muitos, mesmo gostando, não acham que ela traga **tantos** (grifo nosso) benefícios ou mudanças, ao que muito atribuem como causa, o fato de ser realizada apenas duas vezes por semana e com uma curta duração (15 minutos). Percebeu-se que muitos gostam e praticam a GL, “apenas” pelo fato de fazerem uma pausa, pela oportunidade de poder descontraír e interagir com os colegas, por se

sentir mais relaxado e poder dar uma “esticada”. Estes dados ficam evidentes nos comentários abaixo:

Ah sim, senti... tanto para mim, como disse, das dores... como também para a agência, que melhora o clima, o relacionamento, como eu disse... (Antero)

Bem, melhora bastante, dá um alívio. (...) Gosto, gosto. (...) Eu sempre, até mesmo sem a ginástica fazia um “alongamentinho”, e ajuda... até mesmo a disposição né... você não fica tão travado... faz diferença sim. (Camiro)

Eu me sinto melhor no dia, mas não vejo diferença durante os meses, porque como é muito pouco tempo, 15 minutos duas vezes na semana, não dá para ter um bom resultado, mas no dia eu sinto uma diferença. (...) Sim, porque é uma forma de eu movimentar o meu corpo no trabalho, de fazer exercícios que no decorrer da semana eu não faço. E isso melhora meu desempenho, NO DIA, como eu já havia comentado. (Daros)

Ah, eu acho que normal né... não vai mudar muita coisa assim... É lógico, você sente que você melhora, principalmente físico né, alongamento essas coisas, você sente menos dor muscular... quando eu faço, aos poucos eu vejo que isso vai melhorando. (...) Eu sei porque antes, muitas vezes eu ficava digitando muito tempo, doía a mão, doía os nervos do braço, agora não, não sinto isso mais. De vez em quando, só quando exagero, não só no trabalho, mas em casa também, fico na frente do computador em casa, aí pode ser que doa um pouco. (Clístenes)

(...) é sensacional o momento ali. (...) Ah sim, isso daí acontece mesmo, sinto que meu corpo fica melhor depois da prática. Você tem um relaxamento muscular que é bom, que passa um prazer, digamos assim. (...) Ah sim, você sente o corpo mais assim... eu diria ágil... como seria a palavra?... Ele não fica tão travado, entende? É nesse sentido... (Eufrásio)

Olha, eu sinceramente não sinto nenhuma diferença não. Sinto que você trabalha ali na hora, faz alguns movimentos que você não usa tanto, então você sente alongando, fortalecendo o músculo. Mas só no momento ali, depois não sinto dor, ou sinto... (...) Ah, alguns movimentos eu percebo que até durante o decorrer da ginástica, assim que você faz ela já faz algum tempo, você vê que melhora, daí que você sente que é importante, mas mais é na hora dela ali, no dia-a-dia acaba distraindo né, concentrado com o serviço, costuma não reparar nisso. (Grino)

A prática em si, a atividade aí é pouco né. (...) Não sinto muita diferença ali no momento. Mas como eu uso ela em outras atividades, o proveito é grande. (...) Eu acho que essa ginástica laboral, ela não atinge só o exercício físico, na verdade até o relacionamento entre

peessoas, aquela brincadeirainha, um sarrinho, uma coisa... isso estreita o relacionamento, porque está fora do seu serviço ali. Então eu acho que contribui nisso também. (Idmon)

Permite-se comparar as respostas dos entrevistados com os dados encontrados na revisão teórica, e que pode ser resumido no que Soares, Assunção e Lima (2006) descreveram:

Os benefícios da implantação da GL dizem respeito à melhoria do funcionamento geral do aparelho musculoesquelético, sendo útil em situações de esforço postural estático exacerbado. (...) Considerando a globalidade da inserção do ser humano na situação de trabalho, é possível pensar que o corpo, em suas dimensões física, cognitiva e psíquica, precisa desejar movimentar-se e descobrir-se para obter os ganhos da ginástica. Melhor, então, perguntar-se, antes de programar a ginástica, se há espaço *físico* e espaço *social* e *organizacional* no ambiente de trabalho para essas formas de expressão.

(...) São inegáveis os ganhos quando se permite ao trabalhador tomar consciência de seu corpo. Porém, a consciência do corpo passa por uma aprendizagem, na qual algumas crenças e condutas são *re-visitadas* para serem *des-construídas*. E isso juntamente (imperativamente) com a correção da situação que provocou a postura estereotipada.

Mendes e Leite (2004) apud Santos (2007) *et al* comentam que:

(...) a Ginástica Laboral cria um espaço no qual os trabalhadores, por livre e espontânea vontade, exercem várias atividades e exercícios físicos, que são muito mais que um condicionamento mecanicista, repetitivo e autômato. Para tanto, deve ser bem planejada e variada, já que consiste numa pausa ativa no trabalho, servindo para quebrar o ritmo da tarefa que o trabalhador desempenha, funcionando como uma ruptura da monotonia.

Outro dado importante, já levantado por muitos autores pesquisados, é que não há uma forte convicção, por parte de muitos funcionários, de que a GL realmente tenha a função de prevenir e/ou minimizar problemas de LER/DORT, ao menos não somente ela e/ou da forma como é dada, como demonstrado a seguir:

É, eu acho que sim né... bem de leve... uma coisa que, eu não sei se a frequência é essa e tal né... mas eu acho que faz. (Clístenes)

Eu acho que sim, eu ACHO que ajuda. (Grino)

É... No meu caso, que eu tenho uma atividade física de três vezes por semana, pelo menos, é pouco o que faz ali. Então eu acho que não resolve. Mas como eu disse, eu hoje complemento as atividades minhas, então eu tenho aproveitamento sim. (Idmon)

Em seus estudos sobre quem realmente se beneficia dos Programas de Ginástica Laboral, Maciel (2005) *et al* apontaram:

Em uma revisão mais recente sobre a eficácia da ginástica laboral na prevenção de LER/DORT. (...) Embora sugiram que os exercícios melhorem a saúde e diminuam a severidade e o custo do tratamento das lesões, Hess e Hecker (2003) concluem que os

poucos estudos específicos sobre os programas de ginástica laboral não fornecem evidências conclusivas nem a favor nem contra a ginástica laboral, confirmando revisões anteriores sobre o mesmo assunto.

(...) De acordo com Mike Wynn (2004) que participa da lista internacional de discussão de Ergonomia (ERGOWEB-LIST):

...exercícios não se adequam à definição de controles técnicos (modificações no trabalho para redução de riscos) e tampouco nos controles administrativos (modificações no gerenciamento e políticas para redução à exposição aos riscos), os métodos aceitos para o controle das LER/DORT.

(...) Ao contrário dos programas de GL, as intervenções ergonômicas têm se mostrado efetivas na redução e prevenção da incidência das LER/DORT. Ao invés de promover mudanças nas condições de trabalho que se constituem em agravos à saúde dos trabalhadores, parece mais fácil e mais “econômico” (como propõe a lista de benefícios para as empresas), implantar paliativos. O caso da GL é ainda mais grave, porque a GL, até o momento, não comprovou sua eficácia na prevenção da LER/DORT. Por outro lado, não há estudos que comprovem a diminuição do absenteísmo e da maior disponibilidade para o trabalho. No entanto, alguns dos estudos analisados (...) apontam um melhor clima organizacional e satisfação com as condições de trabalho, bem no estilo do efeito Hawthorne.

Durante as entrevistas, buscou-se levantar quais os tipos de exercícios ministrados nas aulas de GL, e que em horários eles eram realizados, bem como com qual frequência. Constatou-se que as aulas ocorrem duas vezes por semana, no período da manhã, com início por volta das 09 horas - os funcionários que cumprem jornada de oito horas, costumam entrar para o trabalho entre 08h00 e 08h30min - e com duração média de 15 minutos. Os tipos de exercícios mais realizados são os respiratórios, de alongamento, de flexibilidade, de resistência muscular e algumas vezes, de correção postural (baseado nas informações colhidas nas entrevistas).

Sendo assim, pode-se dizer que a Ginástica Laboral praticada nesta agência, com base nas classificações levantadas no Referencial Teórico, é um misto de Ginástica de Aquecimento com a de Compensação. Para relembrar as suas características, segue a definição mencionada por Cançado e Lopes (2003):

- de aquecimento: realizada antes da jornada de trabalho, prepara o trabalhador para iniciar sua atividade diária, evitando contusões e despertando-o para as tarefas. Tem a duração de aproximadamente 10 a 15 minutos, sendo indicada para funções que exigem esforço físico intenso, como mecânicos e operadores de linha de produção;
- de compensação: realizada durante a jornada de trabalho, provoca uma pausa ativa, compensando posturas inadequadas e esforços repetitivos de baixa intensidade, exigidos pela atividade operacional. Tem duração aproximada de 10 a 15 minutos e é indicada para funções que exigem movimentos repetitivos, necessidade de concentração prolongada, constante atendimento ao público externo e cargos de responsabilidade e decisões.

Quando questionados sobre quais tipos de exercícios preferiam, a maioria citou os de alongamento, pois relataram sentir-se melhores, mais relaxados e dispostos para o trabalho,

sobretudo porque muitos mencionaram ser esta, a única “atividade física” exercida no decorrer da semana, então isso seria uma forma de fazer os músculos “trabalharem” um pouco mais. Esse contexto fica exemplificado nas falas abaixo:

Porque depois que você faz alongamento, você se sente melhor, principalmente para ficar de pé, para digitar mais tempo. Acho que é importante a gente fazer alongamento, principalmente eu que sou meio “encurtado” como diz o fisioterapeuta! (rs) (Clístenes)

Eu acho que o de alongamento, porque é uma forma de a gente estar alongando, sendo que é uma das poucas atividades que a gente faz no decorrer da semana. (Daros)

De alongamento é bom! Dá uma relaxada. (Camiro)

Todavia, houve também aqueles que disseram gostar de todos, e não ter nenhuma preferência, pois acreditavam que todos eram importantes, e que o melhor é a combinação de vários tipos de exercícios:

Olha, pelo modo que o pessoal da ginástica coloca para a gente, eu não tenho preferência por nenhum, eu tenho preferência por todos na verdade. Porque eu acho que todos eles são importantes para nós, né. (Antero)

(...) eu gosto de todos na verdade, porque... no dia que ela (a fisioterapeuta) vem, ela mexe com todo o teu corpo, então não tem uma... Tipo: “O relaxamento é melhor, ou o equilíbrio é melhor”. Todos são. (Ecleu)

PEREIRA (2001) apud SANTOS (2007) *et al* salienta que

as corporações mais modernas já perceberam que é muito importante buscar um diferencial capaz de atenuar os efeitos causados pelo desempenho inadequado das atividades laborais e é nessa perspectiva que a Ginástica Laboral surge como um instrumento para promoção da melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Assim, pode-se inferir que na agência estudada a GL tem sido vista com bons olhos, sendo capaz de proporcionar, senão a prevenção de LER/DORT, ao menos, bons momentos de descontração e distração. Levando a concluir, como na fala abaixo mencionada, que mesmo que não se tenha justificativas concretas para a sua execução, não “custa” fazer, porque afinal, (...) *Mal não faz(...)*!

Eu acho que todo mundo deveria fazer só. Não é ruim. Mal não faz, tenho certeza.

Então é isso. (Ecleu)

11. A Possível Interferência da GL no Trabalho e na Vida Pessoal

Sobre a interferência que a GL pode provocar no desempenho do trabalho e na vida pessoal de cada funcionário, os comentários foram os mais diversos:

Interfere. Interfere de uma maneira positiva, não só no meu trabalho, como no ambiente da agência também. (...) Eu acho, porque, nesse momento que nós paramos assim, todos nós, ocorre uma união entre os funcionários, e depois a gente já sai mais relaxado, né, para enfrentar os problemas nossos do dia-a-dia. É mais fácil de nós enfrentarmos esses problemas. (...) O clima melhora, diminui o nosso estresse também, (...) Sim (interfere na vida pessoal), porque daí quando você sai do trabalho, você já volta para a casa, também mais relaxado, então você não tem aquela pressão psicológica, então isso faz bem para nós. E a gente tem notado isso em todos os funcionários. A partir do momento que nós implantamos a GL, ela melhorou a nossa qualidade de vida e também o clima da nossa agência. E isso reflete também na sua vida pessoal né... (Antero)

Com certeza, se você pensar pela questão de saúde ocupacional, ela se estende além do banco né, então em casa, na vida em geral, se tiver, com certeza influencia sim. (Camiro)

Sim até o ponto que seja mais vezes por semana e mais frequentemente. E com horários que possibilitem a participação de todos. (Daros)

Nunca parei para pensar sobre isso. Para mim seria indiferente, pelo menos com relação ao trabalho. Eu ACHO. Não vejo relação. É bom que você relaxa, você solta o teu corpo, você dá uma destravada, uma desenferrujadinha, por mais que seja pouco tempo, mas pelo menos dá uma puxadinha. Mas isso, nunca parei para avaliar isso, se faz bem ou se faz mal, se interfere no trabalho ou não. Penso que deva fazer algum efeito né, uma vez que você está saindo do sedentarismo. Mas não sei precisar qual o efeito, se é positivo ou negativo. Deve ser positivo. (...) Não sei te responder, acho que não tem influência (na vida pessoal)... como eu te falei, eu

não sou sedentário fora daqui, entendeu? Eu faço coisas em casa, agora dei uma paradinha na corrida, mas estou voltando, faço exercícios fora de casa, então para mim não é, tipo assim “ah, eu vivo exclusivamente dessa movimentação, desse sedentarismo, e saio quando vou fazer a ginástica”. Não é só isso. Eu faço comumente. Faço coisas em casa. Então para mim não é a Ginástica Laboral que vai me tirar do sedentarismo. Não é só isso. Então para mim, não sei... por isso eu não sei dizer se faz diferença ou não. Se fosse alguma coisa única para mim, aí poderia ter uma relação. Dizer: “ah, ela fez tantos benefícios para mim, por isso, por aquilo...” Mas para mim é uma continuidade dos exercícios que eu faço fora, um complemento. (Ecleu)

Não, acho que não. (...) Não, no desempenho do trabalho assim, não interfere. (...) Ah, eu acho que Ginástica Laboral traz qualidade de vida né... Eu acho que realmente é aquilo que eu te disse, é bom você fazer um exercício e tal... Mas em outras áreas... é na questão de qualidade de vida mesmo, daí é no geral né... (Clístenes)

Sim, de certa forma sim. Ela descontraí o dia, relaxa a musculatura, interfere sim. (no trabalho) (...) Pode sim (interferir na vida pessoal), porque na verdade não existe uma separação entre o pessoal e o profissional na vida da gente, então o que você leva do trabalho acaba influenciando na sua vida pessoal. (Eufrásio)

Humm, no desempenho acho que a curto prazo, não. Pode ser que ela ajude aí, no longo prazo a evitar algum tipo de lesão ou de dor que viria a interferir. Mas em curto prazo acho que não. Mais nesse sentido, de prevenir alguma doença, alguma lesão, que poderia aí sim te atrapalhar no serviço, mas acho que no curto prazo não. (...) Em outras esferas da minha vida, não. (Grino)

Não, não, diretamente no trabalho, acho que não. (...) Eu acho que só aquilo ali não. Só aquilo não. (...) O tempo né...ninguém é assim... quem faz atividade física faz de uma hora, duas horas de atividade física no dia. E se você pegar um exercício ali, generalizado, na atividade física, a hora que você começa a sentir dor num alongamento do tendão, você puxa, faz né... Aí sim, você relaxa aquele específico, mas ali acho que não. (...) Na minha vida pessoal eu vejo influência, porque como eu já te disse, eu uso os exercícios que aprendo aqui, lá fora, então nesse sentido interfere. (Idmon)

Sim, quando praticada com frequência a Ginástica Laboral pode melhorar o desempenho funcional, bem como tornar o ambiente de trabalho mais agradável. (...) Quanto a

interferir em outras esferas da minha vida, acredito que sim, principalmente em relação ao estresse do dia-a-dia. (Nicandro)

O que fica evidente em muitos dos comentários supracitados, é que alguns funcionários enxergam uma dicotomia entre a vida profissional e a pessoal, o que pode ser questionável, já que é no trabalho que o indivíduo passa a maior parte do seu dia, de modo que, é possível e bem provável, e ele venha a interferir sobremaneira, as demais áreas da vida de cada um. Por outro lado, isso pode estar relacionado ao que foi comentado por Murofuse e Marziale (2001):

no atual modo de produção, o trabalho torna-se alheio, estranho, convertendo-se apenas em meio de subsistência do homem. A dicotomia entre o ser que produz e aquele que acumula as riquezas gera o “estranhamento” do produtor em relação a seu trabalho, tendo como consequência a não realização do ser social, através de um trabalho compulsório, forçado.

As mesmas autoras ainda afirmam:

(...) é preciso reconhecer que o local de trabalho não é apenas o local em que se realizam os objetivos da valorização e acumulação na dimensão econômica. Ele constitui-se como lugar privilegiado, onde o capital e o trabalho se encontram e materializam uma dada correlação de forças nas dimensões políticas e ideológicas.

Sobre a mesma questão, Keyser, Quale, Wilpert e Quintanilla (1998) apud Gravina e Rocha (2006), afirmaram:

o trabalho é uma necessidade existencial para a maioria das pessoas porque, além de produzir o necessário para a subsistência nas questões materiais, traz satisfação pessoal, reconhecimento e prestígio social, tornando-se um fator contribuinte para a autoconfiança e para a identidade pessoal.

Como já mencionado anteriormente, as pesquisas realizadas sobre a Ginástica Laboral e seus reais benefícios, ainda são poucas e muitas vezes, vagas, com resultados nem sempre precisos. Porém, o que se percebeu no pequeno Referencial Teórico encontrado, manifestou-se no presente Estudo de Caso. Em vista disso, pode-se deduzir que a pesquisa foi relevante e contribuiu para acrescentar dados concretos ao assunto. No entanto, esse tema está longe de ser esgotado, e o que se produziu aqui, é apenas uma ínfima parcela do que ainda se precisa investigar.

Em tempo, faz-se necessário ressaltar algumas questões já levantadas na literatura pesquisada, e que também se sobressaíram nos dados encontrados neste trabalho.

Primeiramente, há que se refletir sobre um assunto já levantado por Galinsky, Swanson, Sauter, Hurell & Schleifer (2000), apud Maciel (2005) *et al*, em um estudo sobre a prevenção de LER/DORT, em que se mostrou a importância das pausas para a prevenção daquelas afecções:

Os autores compararam dois esquemas de pausas, sendo que no segundo esquema havia o dobro de pausas do que no primeiro. Eles concluíram que quando há um número maior de pausas curtas durante a jornada de trabalho, os trabalhadores sentem menos dores, além de se sentirem mais dispostos. Transpondo-se os resultados desse estudo para as situações de trabalho onde há programas de GL, estes programas, sem dúvida, permitem que os trabalhadores façam um número maior de pausas, onde antes não havia nenhuma.

Essa pode ser uma das explicações possíveis para os estudos em que, se inferiram que a GL é capaz de prevenir e/ou minimizar as LER/DORT. Deve-se lembrar, que para esse fato (das pausas) há evidências científicas suficientes da sua eficácia, muito estudadas em áreas como a Medicina do Esporte, e ainda, há regulamentações que **normatizam** (grifo nosso) essa prática. Como se pode observar na NR 17 – conhecida popularmente como “Lei da Ergonomia”. No caso do trabalho bancário, além da questão do mobiliário/equipamentos adequados, e da análise ergonômica, estão previstas as pausas durante a jornada de trabalho, sem que se descontem-nas desta. Como se vê a seguir:

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

- a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;
- b) devem ser incluídas pausas para descanso;
- c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

- a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8.000 por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado;
- c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;
- d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;
- e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser

iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente.

Isto posto, faz refletir sobre a real necessidade da Ginástica Laboral, já que a mesma, não está prevista em norma alguma, talvez, porque justamente, não se tem provas concretas da sua eficácia, ou ainda, porque, sendo respeitadas as pausas previstas na regulamentação supramencionada, esta talvez se torne dispensável.

A realidade que se vê na maior parte das agências bancárias de todo o país, é o total desrespeito para com essa Norma Regulamentadora do Trabalho, e sobretudo, para com a saúde desses trabalhadores. Fato este, evidenciado, inclusive, na agência estudada.

O mesmo desrespeito se vê com relação às exigências de mobiliários e equipamentos adequados, e à análise ergonômica, que segundo a norma, deve ser feita com todos os trabalhadores, de acordo com as características de cada um e da função exercida.

Vale lembrar que em momento algum a NR 17 se refere à Programas de Ginástica Laboral, e que tentar substituir o que é por ela imposto, com o argumento de que previne LER/DORT além de ilegal, é uma irresponsabilidade. Trata-se de um paliativo, sem eficácia comprovada, e que vem tirar o foco do que realmente é capaz de evitar estas moléstias: a intervenção ergonômica. Quanto à proporcionar momentos de relaxamento, descontração e integração, a GL pode sim, como têm apontado muitas pesquisas, contribuir para tanto. Mas não são esses os benefícios geralmente divulgados por quem ministra essas aulas e por quem as contrata. Nesse contexto, Maciel (2005) *et al* afirmam:

As desvantagens dos programas de GL estão relacionadas principalmente com as implicações de sua aplicação. Uma delas é a inversão na relação de causa e efeito das doenças ocupacionais: não são as condições de trabalho que estão inadequadas, mas sim o trabalhador, que não possui um sistema músculo-esquelético forte o suficiente para dar conta das condições de trabalho. Essa idéia é a que está por trás daquelas situações onde a ginástica é obrigatória e o trabalhador é obrigado a assinar um “termo de compromisso”. Esse termo de compromisso tem sido utilizado, na prática, como um documento que isenta a empresa da responsabilidade pela ocorrência da doença ocupacional, caso ela venha a ocorrer. A inversão da relação de causa e efeito é grave, pois pode levar a um sentimento de inadequação do trabalhador. Em outros setores da gestão atual das empresas, a tentativa é fazer com que o trabalhador assuma todas as responsabilidades pelo desempenho, pela qualidade e, no caso da GL, pelo seu condicionamento físico. O seu estado físico deve ser de tal ordem a permitir que ele trabalhe sob condições estressantes, com ritmos acelerados e poucos momentos para relaxamento, sem se cansar e sem adoecer.

Numa última análise, fica registrado o fato de que muitos dos entrevistados até acreditam que a GL possa trazer os vários benefícios divulgados, desde que fosse feita com mais

frequência e maior envolvimento de todos os atores participantes do processo. Sendo talvez necessário para isso, uma melhor divulgação e conscientização da importância de se praticar a Ginástica Laboral.

Ademais, levando em conta que a GL pode proporcionar os benefícios propagandeados, a maior parte dos autores pesquisados é unânime em dizer que, **somente** (grifo nosso) ela, isolada de outras práticas, não pode trazer estes resultados, o que pode ser sintetizado nas conclusões levantadas no estudo de Cançado e Lopes (2003):

Confirma-se que a ginástica laboral utilizada única e exclusivamente como prevenção e/ou correção para os problemas de saúde é limitada; o enfoque deveria ser pro-ativo, atuando nas causas dos problemas, advindas da organização do trabalho, e não em suas conseqüências. Para que esse tipo de programa tenha efetividade, há a necessidade de se estabelecer um conjunto de ações, que considere a relação do homem com seu ambiente e com a organização do trabalho. Conclui-se que para que os programas de ginástica laboral possam ter uma ação preventiva efetiva, devem ser baseados em aspectos da organização do trabalho e nos componentes bio-psico-sociais inerentes à saúde dos trabalhadores. Entendido desta forma, esse triângulo - organização do trabalho, saúde do trabalhador e PGL – pode refletir em melhor qualidade de vida para o trabalhador, trazendo conseqüentemente maior produtividade para a empresa.

O contexto atual vivido pelo profissional bancário pode ser sintetizado na fala abaixo:

(...) a gente não tem o hábito de parar, todo mundo de manhã, ou à tarde, e a gente pegar e fazer (pausas e exercícios de GL diários). Ela cai no esquecimento pela própria rotina nossa né, quando você chega no banco, você tem diversos afazeres, e até nós mesmos não damos a importância que a ginástica mereceria né. E a gente, ainda mais com muitas coisas a fazer, muitas metas a cumprir, acabamos priorizando o trabalho, e deixando de lado aquilo que seria mais importante, para nós mesmos, para nossa saúde, né... A gente geralmente, em função da rotina, da correria, não pensamos muito sobre isso, e deixamos de nos cuidar. Deveríamos né (nos cuidar), mas acabamos deixando de lado a nossa própria saúde. Está ligado à própria rotina, demanda de trabalho... (Antero)

Fica a reflexão...

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mais do que os resultados trazidos pela Ginástica Laboral, o que ficou evidente neste trabalho, já apontado por muitos autores mencionados na presente pesquisa, é a “coisificação” do profissional bancário e a precarização do seu trabalho, cada vez maior. De modo que se conseguiu, além de alcançar os objetivos propostos, avançar em outras questões, tais como o contexto biopsicossocial experimentado por estes trabalhadores.

Trata-se como “normal” toda a correria e pressão vivenciadas no dia-a-dia e os malefícios provenientes disso, como problemas de saúde diversos, perda da qualidade de vida, afastamento da vida social e familiar, entre outros.

Mais do que passivamente aceito pelos funcionários, viver para e em função do trabalho, trata-se de uma exigência de mercado, não registrada é claro, mas escancarada no cotidiano das instituições bancárias. Sendo assim, o que se pensa, veste, come, onde se compra e com quem se relaciona, está e **deve** (grifo nosso) estar relacionado ao seu cargo/função, aqueles que agem de maneira diferente certamente estarão na berlinda e fadados a uma carreira, dita segundo alguns, medíocre.

Há quem pergunte se caso fosse diferente a rotina destes profissionais, com qualidade de vida no trabalho **de fato** (grifo nosso), pausas cumpridas conforme as normas, cobranças e reconhecimentos na medida certa; se tal instituição seria competitiva e lucrativa, e a resposta, baseada em tudo o que se pesquisou, é SIM!

Mesmo com uma rápida análise leiga dessa situação, se pode chegar a essa conclusão, basta olhar, por exemplo, os dados do INSS, onde grande parte dos auxílios-doença e aposentadorias por invalidez é de bancários, sendo a maioria por doenças como LER/DORT e em segundo lugar, doenças psiquiátricas, como depressão e síndrome do pânico. Sem considerar a taxa de absenteísmo, que é também alta, de afastamentos inferiores a 15 dias, geralmente relacionados a estas moléstias. Estas ausências causam enormes danos, pois com o quadro das agências já normalmente escasso, há um verdadeiro caos gerado pela falta de um funcionário, como aumento nas filas, acúmulo de trabalho pelos outros colegas, carga horária extrapolada para poder dar conta dos atendimentos e metas, reclamações e perdas de clientes. Isso acontece até

naqueles afastamentos coberto pelos auxílios previdenciários, pois o empregado ausente não é repostado de imediato, podendo levar até meses entre a contratação e treinamento, ou recolocação de alguém para ocupar a vaga. Até lá, os prejuízos são imensuráveis.

Outro dado alarmante, que deveria preocupar principalmente, os diretores dos bancos públicos ou de economia mista, é o alto número de pedidos de demissão por parte dos funcionários novos, contratados após o período de reestruturação bancária. Esta situação é preocupante por vários motivos, entre eles, o alto custo que se tem com treinamento e capacitação deste pessoal, que muitas vezes tem deixado as empresas, antes mesmo de se colher os resultados destes investimentos. Além da perda quantitativa, expressa no capital investido, têm-se a perda qualitativa; pois esses profissionais, altamente qualificados, antes e após-banco, geralmente migram para carreiras mais promissoras, sejam públicas, em outros concursos, ou privadas, em um mercado sedento de mão-de-obra qualificada.

Muitas vezes, alguns trabalhadores são disputados em verdadeiros “leilões”, fazendo com que possam optar por um emprego que os satisfaça plenamente, pois atualmente, não apenas a remuneração é importante, mas também os benefícios, que vão desde planos de saúde e/ou previdência, até horários flexíveis, qualidade de vida e reconhecimento.

Talvez esses dados não se mostrem dignos de preocupação no momento, por parte da direção das instituições financeiras, mas certamente, de médio a longo prazo, se terão os resultados negativos desta displicência.

Há que se pensar, antes de se estabelecer qualquer programa ou benefício que seja para “o bem-estar” do funcionário, no porquê da necessidade de tal medida e qual o seu objetivo, mas sobretudo, faz-se necessário refletir sobre as causas do “problema”, desde a sua raiz, pois diferente do que se é difundido, muitas vezes pode estar na empresa e não em seus empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANÇADO, V. L.; LOPES, D. M. Trabalho e Saúde: um Estudo sobre Ginástica Laboral na Unilever. In: XXVII EnANPAD, 2003, Atibaia. **Anais...**, Atibaia: EnANPAD, 2003.

GRAVINA, M. E. R.; ROCHA, L. E. Lesões por Esforços Repetitivos em bancários: reflexões sobre o retorno ao trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, 2006, v.9, n.2, pp. 41-55

GRISCI, C. L. I. Motivação e Liderança: Antigas Categorias, Novos Olhares em Relação à Mobilização de Pessoas em Contexto de Mudanças. In: **Apostila de Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Negócios Financeiros.**, 2010, Porto Alegre, pp. 54-67

HADDAD, M. do C.L. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. **Rev. Espaço Saúde**, Londrina, v.1, n.2, jun. 2000.

MACIEL, R. H. *et al* . Quem se beneficia dos Programas de Ginástica Laboral? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Ceará, 2005, v.8, p.75

MAGNAGO, T.S.B. de S. *et al*. Distúrbios músculo-esqueléticos em trabalhadores de enfermagem: associação com condições de trabalho. **Rev. Bras. Enferm**, Brasília, v.60, n.4, nov./dez. 2007.

MINAYO, M. C.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementariedade? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, 1993.

MORENO, N. A. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise das características da tarefa de profissionais bibliotecários atuantes em bibliotecas universitárias**. Belo Horizonte, 1991. 202p. Tese (Mestrado) – Escola de Biblioteconomia da Universidade Federal de Minas Gerais.

MUROFUSE, N. T.; MARZIALE, M. H. P. Mudanças no Trabalho e na Vida de Bancários Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos: LER. **Rev. Latino-am Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 4, pp. 19-25, julho 2001.

NR17, In: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.pdf , acesso em 29/10/2011

PAIVA, C. S. D. L. de; BORGES, L. de O. O Ambiente de Trabalho no Setor Bancário e o Bem-Estar. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.14, n.1, pp.57-66, jan./mar. 2009

SANTOS, A. F. *et al.*. **Benefícios da ginástica laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.** Arq. Ciênc. Saúde Unipar, Umuarama, v. 11, n. 2, p. 99-113, maio/ago. 2007.

SOARES, R. G.; ASSUNÇÃO, A. A.; LIMA, F. de P. A. A Baixa Adesão ao programa de Ginástica Laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema. **Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 31. pp.149-160, 2006

ZILLI, C. M. **Manual de cinesioterapia/ ginástica laboral – uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional.** São Paulo: Lovise, 2002. p. 54-58.

ANEXOS

Anexo 1

Roteiro de entrevista sobre a percepção a respeito da Ginástica Laboral (GL)

Entrevista de _____ (coloque um codinome)

Idade: _____

Tempo de Banco _____

Cargo/Função: _____ Desde: _____

- 1) Como você utiliza seu corpo no desempenho de sua função? (quais membros utiliza mais; qual postura costuma ficar; posição [em pé/sentado])
- 2) Você acha que seu trabalho influencia de alguma maneira a sua qualidade de vida ou mesmo a sua saúde em geral? Como?
- 3) Costuma sentir dores musculares em decorrência do trabalho?
- 4) Caso tenha exercido mais de um cargo/função desde que está no banco, sentiu alguma mudança com relação às dores musculares, estresse, sua saúde em geral e qualidade de vida? (melhora/piora; porque/motivos)
- 5) Na sua agência, a verba do Programa de QVT é utilizada para atividade de Ginástica Laboral, qual sua opinião sobre isso?
- 6) O que você entende e qual sua opinião sobre a ginástica laboral?
- 7) Você participa da GL em sua agência? Por quê?
- 8) Há quanto tempo você pratica GL?
- 9) Como se sente com a prática da ginástica?
- 10) Sentiu alguma diferença (positiva ou negativa) após iniciar a prática de exercícios no trabalho? Fale um pouco sobre isso.
- 11) Você gosta de fazer Ginástica Laboral? Por quê?
- 12) Com que frequência e em que horários é realizada a Ginástica Laboral em sua agência? Qual a duração?

- 13) Qual sua opinião sobre o fato de outros funcionários não praticarem a GL? Sabe atribuir motivos? / Caso você não participe: Qual sua opinião sobre o fato de outros funcionários praticarem a GL?
- 14) Quais os tipos de exercícios ministrados nas aulas de GL conforme a classificação abaixo?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> respiratórios | <input type="checkbox"/> de alongamento |
| <input type="checkbox"/> de coordenação | <input type="checkbox"/> de equilíbrio |
| <input type="checkbox"/> de flexibilidade | <input type="checkbox"/> de relaxamento |
| <input type="checkbox"/> de concentração | <input type="checkbox"/> de recreação |
| <input type="checkbox"/> de meditação | <input type="checkbox"/> automassagens |
| <input type="checkbox"/> de resistência muscular | <input type="checkbox"/> de correção postural |
| <input type="checkbox"/> Outros: | |

Dos mencionados, quais são seus preferidos e por quê?

- 15) Em resumo, você acredita que a GL interfere no desempenho do seu trabalho? (se não faz, como acha que poderia interferir?)
- 16) Acredita que a ginástica laboral possa interferir em outras esferas da sua vida além do trabalho? De que maneira?
- 17) Há mais alguma coisa sobre a GL que não conversamos e que gostaria de acrescentar?

18) Você acha que a ginástica laboral é capaz de prevenir doenças como LER/DORT (lesões por esforços repetitivos/doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho) ou outras (quais)? Por quê?