

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
SUL DE MINAS GERAIS – CÂMPUS MUZAMBINHO
CeCAES
Curso Superior de Bacharelado em Educação Física**

FAGNER JOSÉ PASSOS

**A CONTRIBUIÇÃO DE UM PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL
NO NÍVEL DE ABSENTEÍSMO EM COSTUREIRAS DA JAMER
CONFECÇÕES NA CIDADE DE POÇOS DE CALDAS-MG**

**Muzambinho
2013**

FAGNER JOSÉ PASSOS

**A CONTRIBUIÇÃO DE UM PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL
NO NÍVEL DE ABSENTEÍSMO EM COSTUREIRAS DA JAMER
CONFECÇÕES NA CIDADE DE POÇOS DE CALDAS-MG**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Educação Física do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas - Câmpus Muzambinho como requisito à obtenção do título de Bacharel em Educação Física.

Orientadora: Prof.^a Ms. Januária Andrea Souza Rezende.
Co-Orientador: Prof. Esp. Pedro Correa.

**Muzambinho
2013**

COMISSÃO EXAMINADORA

Orientador: Prof (a): Ms. Januária Andréa Souza Rezende

Prof (a): Ms. Lia Polegato Castelan

Prof (a): Esp. Ieda Mayumi Sabino Kawashita

Muzambinho, 8 de agosto de 2013.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus pela vida, por ser meu alicerce nos momentos de dúvida, e ainda, por todas as pessoas que lutam diariamente ao meu lado, transmitindo fé, amor, alegria, determinação, paciência, perseverança e coragem, tornando os meus dias mais felizes e meus sonhos cada vez mais próximos. Aos meus pais Durvanil e Lucilene, meus irmãos Fabiana, Fabiano, Flaviano e a todos da minha família que acompanharam de perto minha luta constante para a formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho de conclusão de curso não seria possível sem a colaboração de várias pessoas. Em especial, agradeço:

A minha orientadora Januária Andrea Souza Rezende pelas trocas de informações, conhecimento e pela amizade construída nestes anos de faculdade.

Ao meu Co-Orientador Pedro Correa pela disponibilidade em colaborar com o estudo.

A professora Lia Polegato Castelan que não mediu esforços para ajudar e incentivar nas minhas pesquisas e em meu crescimento acadêmico.

Aos professores do Curso de Educação Física do Instituto Federal do Sul de Minas Gerais, Câmpus Muzambinho - CeCAES, que são os responsáveis por todo conhecimento técnico.

A minha namorada Juliana Lucila Martins Silva por toda caminhada que fizemos juntos até agora e pelas próximas que virão, pelo amor e diálogo nestes anos e especialmente pela compreensão nos momentos de ausência.

Aos meus colegas e amigos de classe, em especial a Letícia Neofiti e Gabrielle Madeira pelas conversas, conselhos, risadas e principalmente pela amizade que construímos juntos e que nunca vai se acabar.

Minha eterna gratidão a todas as pessoas que direta ou indiretamente colaboraram com o desenvolvimento do trabalho.

EPIGRAFE

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

Marthin Luther King

PASSOS, Fagner José. **A contribuição de um programa de Ginástica Laboral no nível de absenteísmo em costureiras da Jamer Confecções na cidade de Poços de Caldas-MG**, 51f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Educação Física). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Câmpus Muzambinho - CeCAES, Muzambinho, 2013.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo identificar o nível de absenteísmo antes e após a implementação e acompanhamento de um programa de Ginástica Laboral em costureiras da empresa Jamer Confecções na cidade de Poços de Caldas - MG. A pesquisa contou com a participação de 48 funcionárias do setor de produção e para o levantamento dos dados dividimos o estudo em cinco etapas, sendo elas: pesquisa bibliográfica, levantamento junto ao RH do número de faltas do ano de 2011, acompanhamento do programa de Ginástica Laboral durante 12 meses, entrevista através de um questionário avaliativo fechado com as funcionárias, e entrevista através de um questionário avaliativo aberto com o RH e levantamento do número de faltas do ano de 2012. Após a análise dos dados, concluímos que com o programa de Ginástica Laboral, com base nas respostas das funcionárias e informações do setor de Recursos Humanos contribuiu para a diminuição do nível de absenteísmo em 17,6% quando comparados o número de faltas entre os anos de 2011 e 2012 na empresa Jamer Confecções.

Palavras-chave: Ginástica Laboral, Absenteísmo.

ABSTRACT

This study aimed to identify the level of absenteeism before and after the implementation and monitoring of a program Gymnastics seamstresses in the company Jamer Confecções in the city of Poços de Caldas - MG. The research involved the participation of 48 employees of the production sector and the survey data divided the study into five stages, namely: literature review, survey by the HR in the number of faults of the year 2011, the monitoring program Gymnastics labor for 12 months interview through an evaluative questionnaire enclosed with the employees and interview through an evaluative questionnaire opened with the HR survey and the number of absences in the year 2012. After analyzing the data, we conclude that the program Gymnastics, based on the responses of employees and information sector HR contributed to the decreased level of absenteeism by 17.6% when compared to the number of faults between the years 2011 and 2012 the company Jamer Confecções.

Keywords: Gymnastics labor, Absenteeism.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos funcionários da empresa Jamer Confecções	38
--	----

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Porcentagem das funcionárias que sentem dificuldade (desconforto ou dor) durante o horário de trabalho	30
FIGURA 2 - Porcentagem das funcionárias que se afastaram por problemas médicos	31
FIGURA 3 - Principais fatores de absenteísmo nas funcionárias	32
FIGURA 4 - Participação das funcionárias nas aulas de Ginástica Laboral	34
FIGURA 5 - Disposição das funcionárias após a aplicação da Ginástica Laboral	35
FIGURA 6 - Disposição das funcionárias fora do ambiente de trabalho	36
FIGURA 7 - Influência da Ginástica Laboral na saúde da funcionária	37
FIGURA 8 - Levantamento das faltas das costureiras nos anos de 2011 e 2012	40
FIGURA 9 - Redução do absenteísmo	41

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Problema	12
1.2 Justificativa	12
1.3 Objetivos	13
1.3.1 Objetivos Geral	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.3.4 Hipótese	14
2 REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 Ginástica Laboral: O início	15
2.2 A história da Ginástica Laboral	16
2.3 Conceitos da Ginástica Laboral	18
2.4 Tipos de Ginástica Laboral	19
2.4.1 Classificação da Ginástica Laboral quanto ao horário de aplicação	19
2.4.2 Classificação da Ginástica Laboral quanto aos objetivos	20
2.5 Benefícios da Ginástica Laboral	22
2.6 O absenteísmo na empresa	24
3 METODOLOGIA	27
3.1 Amostra	27
3.2 Materiais e Métodos	27
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	30
4.1 Análise estatística do questionário-funcionária	30
4.2 Análise estatística do questionário-empresa	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFÊRENCIAS	45
APÊNDICE	48
Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	49
Apêndice B – Questionário-funcionária	50
Apêndice C – Questionário-empresa	51

1 INTRODUÇÃO

Vimos que o desenvolvimento do trabalho a partir da Revolução Industrial trouxe inúmeras mudanças, começando pela automatização dos elementos que compõem o setor produtivo, onde os empregados sentiam a necessidade de buscarem e se adaptarem a um novo instrumento de trabalho, se tornando apenas mais um item da linha de produção de um sistema capitalista voltado ao aumento da produção e dos lucros, o que de certa forma exige muito dos funcionários, pois se deve atingir os interesses e as necessidades impostos pela empresa.

Com isso, os funcionários foram submetidos a condições de trabalho precárias e subumanas fazendo com que os problemas relacionados às doenças ocupacionais como lesões musculares, acidentes de trabalho e especialmente o absenteísmo elevassem de forma considerável.

Cañete (2001) confirma a colocação citada quando menciona que o trabalho tanto industrializado como mecanizado dependem de uma alta produtividade e qualidade, sendo assim, acabam causando condições prejudiciais à saúde humana.

A primeira associação de incômodos musculares relacionados aos membros superiores a tipos de atividade de trabalho foi realizada, por Ramazzini em 1713, no século XVIII, e apenas nas últimas décadas este problema despertou o interesse de muitos. (MARTINS, 2001).

Assim, existe uma relação direta das doenças ocupacionais com o absenteísmo, onde obviamente, tendo trabalhadores doentes, lesionados e insatisfeitos, suas faltas estarão sempre em um processo de crescimento, portanto, o absenteísmo aparece como um problema gerencial e se houver a preocupação dos Gestores e do setor de Recursos Humanos em facilitar a adesão de um programa de Ginástica Laboral que gere bem-estar, disposição e a conscientização para se adotar um estilo de vida mais saudável pelos seus funcionários e consequentemente atuar como um influenciador na frequência diária trazendo benefícios para os empregados e empresa.

Para Cibim (2003) atualmente estamos assistindo a adesão de muitas empresas e instituições preocupadas em oferecer e investir em condições ideais de trabalho e melhoria na qualidade de vida, o corpo empregador está percebendo que

as prioridades não podem se limitar apenas no lucro, e sim nas mudanças de hábitos para garantir mais benefícios aos envolvidos.

Tendo em vista o avanço tecnológico e as facilidades da vida moderna na contribuição para uma vida sedentária das pessoas, a atividade física no trabalho vem se tornando cada vez mais essencial para a mudança de estilo de vida, tendo um comportamento mais ativo e saudável.

O presente trabalho aborda o absenteísmo na empresa, essa temática refere segundo Chiavenato (2002) ao tempo em que os empregados da organização se encontram ausentes do trabalho por qualquer razão que seja.

Deste modo, o estudo teve como objetivo identificar o nível de absenteísmo em costureiras antes e após a implementação e acompanhamento de um programa de Ginástica Laboral, além de verificar a relação dos empregados e empresa com a Ginástica Laboral.

1.1 Problema

Qual a contribuição da Ginástica Laboral, no nível de absenteísmo, em costureiras da empresa Jamer Confecções?

1.2 Justificativa

Nos últimos anos, as empresas vêm investindo cada vez mais em prevenção e promoção de saúde, devido ao aumento de incidência em doenças ocupacionais entre seus empregados, atualmente já existe uma consciência da importância do capital humano em seus processos de produção. O absenteísmo é a ausência prevista e não prevista do profissional no âmbito de trabalho por inúmeras razões, o que de certa forma se vincula ao desempenho e em especial à produtividade dos empregados durante determinado período, portanto, se faz necessário que as empresas adotem medidas com o objetivo de reduzir o nível de absenteísmo. Considerando estas duas premissas, observamos um crescimento na adesão de empresas à aplicação de um programa de Ginástica Laboral, pois de acordo com

Lima (2004) a Ginástica Laboral como prática de exercícios realizada durante a jornada de trabalho tem como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual. Este ato de oferecer atividade física aos trabalhadores na empresa se relaciona diretamente com os aspectos que envolvem sua atuação diária, sua satisfação e relação interpessoal, garantindo menores riscos de acidente no trabalho e especialmente diminuindo o número de faltas do trabalho, pois trabalhadores com saúde se tornam cada vez mais eficientes, atenciosos e menos ausentes. Por esse motivo o presente trabalho visa identificar a contribuição da Ginástica Laboral no nível de absenteísmo em costureiras na empresa Jamer Confecções.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Identificar o nível de absenteísmo em costureiras antes e após a implementação de um programa de Ginástica Laboral.

1.3.2 Objetivos Específicos

Analisar através da observação da atividade física, além de questionários e entrevistas, se o programa de Ginástica Laboral contribuiu para a redução do absenteísmo em costureiras.

Identificar incômodos laborais.

Apontar os principais motivos que levam a ausência da trabalhadora.

Verificar a adesão de funcionárias na realização da Ginástica Laboral.

Verificar se a participação da trabalhadora na atividade física traz mais disposição para as tarefas ocupacionais e fora da jornada de trabalho.

Apontar se as funcionárias acreditam que a Ginástica Laboral tem influência em sua saúde e em suas faltas, conseqüentemente se reduzem os incômodos musculares e isso se reflete nas ausências no trabalho.

Levantar o número de faltas dos empregados referentes os anos de 2011 e 2012.

Apontar se a implementação da Ginástica Laboral foi fundamental para o nível atual de absenteísmo da empresa pesquisada.

1.4 Hipótese

Baseado na literatura sobre a temática do estudo esperou uma redução no nível de absenteísmo dos trabalhadores a partir da implementação do programa de Ginástica Laboral na empresa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Ginástica Laboral: o início

O termo ginástica ostenta vários conceitos partindo das diferentes formas, abordagens, ramificações que foram sucedidas desde sua origem, porém sua essência continua a mesma, a de oferecer atividade física a partir de um método voltado a adaptações orgânicas positivas, portanto, ela vincula-se desde a pré-história, onde o homem primitivo tinha a necessidade de realizar movimentos especialmente para atacar e defender, cujo objetivo era sua sobrevivência, também houve momentos ao passar dos anos, em que a ginástica teve sua finalidade em preparar soldados para a guerra, além da busca de um corpo perfeito e então, se consolida inclusive como agente de educação.

A ginástica sofreu importantes transformações desde sua origem, uma das mais importantes foi a partir da revolução industrial, momento voltado à criação e aperfeiçoamento da tecnologia.

Neste período de revolução industrial, foram inventados máquinas e instrumentos que substituíram as funções dos trabalhadores em determinados serviços. Surgiam então, as administrações do trabalho devido ao crescimento das indústrias, dando origem a produção em série, as linhas de montagem e a produção em massa, tornando o trabalho repetitivo e monótono. (FAYOL 1964, apud BERGAMASCHI; DEUTSCH; FERREIRA 2002).

A partir do processo de industrialização cresceu também a competitividade entre as empresas no mercado de trabalho, e isso gerou consequências especialmente para os trabalhadores, pois foram submetidos ao estresse, à depressão, a acidentes de trabalho e a movimentos repetitivos que podem ocasionar doenças conhecidas como a LER (Lesões por Esforços Repetitivos), DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), LTC (Lesões por traumas cumulativos), DCO (Doença Cervicobraquial Ocupacional), CTD (Cumulative Trauma Disorders) e SSO (Síndrome de Sobrecarga Ocupacional), simplesmente para alimentar cada vez mais a produtividade industrial e suprir a necessidade de consumo das pessoas, além de gerar mais capital a classe dominante.

Lima (2008) destaca que o ser humano após as transformações da revolução industrial passa a ser um motor de um mundo que não desliga e está sempre em mudanças, e que isto vai depender da atenção que dermos para este motor.

A Ginástica Laboral tem total ligação com o processo de industrialização, pois foi a partir dele, que os empregados e empresas buscaram formas de aumentar a produtividade, melhorar condições de trabalho e prevenção de doenças ocupacionais, assim ocorreu o surgimento da Ginástica Laboral, que é,

O conjunto de exercícios realizados no próprio local de trabalho, durante a jornada, efetuando pausas na produção, a fim de cuidar da integridade física, psicológica e social do funcionário. (POLITO; BERGAMASCHI, 2010, p. 24).

Mendes e Leite (2008) destacam que a Ginástica Laboral tem como objetivo preparar os trabalhadores para as atividades de velocidade, força ou resistência, além de aquecimento, da preparação da musculatura e das articulações que serão ou estão sendo utilizadas no trabalho, evitando assim os riscos com acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais.

2.2 A História da Ginástica Laboral

Segundo Cañete (1996) a Ginástica Laboral teve seus primeiros relatos no ano de 1925, na Polônia, chamada naquela época de ginástica de pausa e destinada aos operários. Também ocorreram pesquisas neste mesmo período na Bulgária, Alemanha Oriental, Holanda e Rússia, porém seu desenvolvimento ocorreu no Japão em 1928, onde essa atividade física foi adotada por funcionários dos correios, serviços e escolas visando à descontração e manutenção da saúde, ganhando grande expansão no país após a Segunda Guerra Mundial.

Naquela época no Japão a ginástica, segundo Lima (2007 apud MENDES; LEITE 2012) se consolidava pelo rádio (Rádio Taissô) em comemoração a posse do Imperador Hirohito, esta atividade consistia em um tipo de ginástica rítmica, com movimentos específicos e a utilização de música, que acontecia toda manhã transmitida pelo rádio.

Na década de 1960, França, Bélgica, Suécia e Estados Unidos adotaram a prática da Ginástica Laboral e investiram em pesquisas para aprimorar seu uso.

A Ginástica Laboral foi inserida no Brasil em 1969, por meio dos executivos nipônicos da Ishikavajima Estaleiros, indústria da construção naval no Rio de Janeiro. Segundo Mendes e Leite (2012) os diretores e operários se dividiam em grupos de 20 e 30 pessoas e se dedicavam a exercícios priorizando a prevenção de acidentes de trabalho, eram aplicados 8 minutos de Ginástica Laboral preparatória, sendo uma atividade obrigatória e remunerada para a primeira tarefa do trabalhador.

A partir de então, a Ginástica Laboral ganhou destaque em determinados pontos do país. Em 1973 a Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior em Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul (FEEVALE), elaborou um projeto que aprofundou os estudos na área, intitulado “Educação Física Compensatória e Recreação”, que tratava da Ginástica Laboral Compensatória aplicada experimentalmente em cinco empresas do Vale dos Sinos, segundo Kolling (1980).

Após a experiência ocorrida no Vale dos Sinos a Ginástica Laboral caiu no esquecimento por um longo tempo, comprovado pela não evolução e expansão da prática no país em determinado período. (POLITO; BERGAMASCHI, 2010).

Mais tarde, nas décadas de 80 e 90 aconteceu o reaparecimento da Ginástica Laboral, período voltado à preocupação com a qualidade de vida no ambiente de trabalho, combatendo o estresse, o absenteísmo e as lesões causadas pelo trabalho repetitivo. (POLITO; BERGAMASCHI, 2010).

Assim, a Ginástica Laboral vem sendo gradativamente considerada um importante marco para a empresa humanizada, pois houve o início da preocupação com a saúde do trabalhador e trabalhadora, onde as pausas realizadas durante a jornada de trabalho trariam benefícios para os empregados, (em forma de qualidade de vida e equilíbrio funcional), para as empresas (diminuindo os riscos com a saúde e aumentando a produtividade e renda) e sociedade em geral (combatendo o sedentarismo).

2.3 Conceitos de Ginástica Laboral

Após a inserção desta atividade no ambiente de trabalho, vários autores, a partir de suas pesquisas e resultados encontrados, conceituam a Ginástica Laboral.

Para o CONFEF (Conselho Federal de Educação Física) a Ginástica Laboral consiste na prática de atividades físicas, esportivas, recreativas e de caráter sócio-cultural, sendo um componente que a Organização Internacional do Trabalho (OTI) conceitua de qualidade de vida no trabalho.

Para Cañete (1996; LABOR PHYSICAL, 1999; MARATONA, 1999; MGM,1999 apud BERGAMASCHI; DEUTSCH; FERREIRA, 2002) a Ginástica Laboral é composta por exercícios físicos de curta duração sem levar o trabalhador à fadiga, realizados no próprio local de trabalho evidenciando o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias, esta prática atua como forma preventiva e terapêutica no caso do DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). Guerra (1997) acrescenta a este conceito a preocupação com automatismo dos movimentos e a prevenção do estresse.

A Ginástica Laboral é um programa implantado em empresas, que consiste em pausas com exercícios programados previamente, que levam em consideração as atividades e demandas físicas existentes nos mais diversos setores. Os exercícios são aplicados no próprio ambiente de trabalho durante o expediente. Ela é também conhecida como ginástica de pausa, ginástica do trabalho, compensatória e atividade física na empresa. (MASCELANI, 2001 apud POLETTO, 2002 p. 51).

A Ginástica Laboral constitui-se de uma série de exercícios diários, realizados no local de trabalho e/ou durante a sua jornada, prevenindo lesões ocasionadas pelo esforço diário, normalizando as funções corporais e oferecendo momentos de descontração e socialização entre os funcionários. (BERGAMASCHI; DEUTSCH; FERREIRA, 2002).

A Ginástica Laboral como a prática de exercícios, realizada coletivamente, durante a jornada de trabalho, prescrita de acordo com a função exercida pelo trabalhador, tendo como finalidade a prevenção de doenças ocupacionais, promovendo o bem-estar individual, por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo. (LIMA, 2004).

Esta atividade proporciona que pessoas por livre e espontânea vontade pratiquem exercícios físicos estimulando o autoconhecimento, ampliando a

autoestima ocasionando um melhor relacionamento consigo, com o meio e com os outros colaborando assim, com as mudanças no comportamento das pessoas. (BASSO, 1989; SCHIMITZ, 1981 apud BERGAMASCHI; DEUTSCH; FERREIRA 2002).

Lima (2008) conceitua a Ginástica Laboral como um meio de valorização e incentivo à prática de atividades físicas como instrumento de promoção de saúde e do desempenho profissional. Incentivando de certa forma, a diminuição do sedentarismo, controlando o estresse e melhorando a qualidade de vida, onde o aumento do desempenho profissional, pessoal e social ocorrerão naturalmente.

Deste modo, a Ginástica Laboral tem a função não apenas de manter a capacidade de amplitude de movimentos do ser humano, mas também de oferecer um momento de descontração, saúde e lazer envolvidos com a qualidade de vida a partir das atividades e dinâmicas aplicadas e orientadas pelo Educador Físico com o objetivo certo, a prevenção de doenças que o trabalho repetitivo e estressante pode lhe causar.

2.4 Tipos de Ginástica Laboral

Com a comprovação da importância da Ginástica Laboral na empresa para a qualidade de vida dos trabalhadores, várias classificações foram criadas de acordo com os horários e objetivos de aplicabilidade desta atividade.

2.4.1 Classificação da Ginástica Laboral quanto ao horário de aplicação

Para Leite (1992) a primeira classificação da Ginástica Laboral se divide em três: no início do expediente chamada de Ginástica Laboral preparatória, no meio do expediente chamada de Ginástica Laboral compensatória e no final do expediente chamada de Ginástica Laboral relaxante.

Ginástica Laboral Preparatória: A Ginástica Laboral preparatória segundo Bertolini (1999) visa o aquecimento e à preparação da musculatura e articulações que serão utilizadas no decorrer do trabalho.

Este tipo de ginástica colabora na prevenção de acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais, além de proporcionar segundo Mendes e Leite (2012) condições físicas e mentais aos trabalhadores para a execução de suas tarefas, deste modo à aplicação da Ginástica Laboral preparatória antecede a ida dos trabalhadores aos postos de trabalho.

Ginástica Laboral Compensatória: A Ginástica Laboral compensatória refere à atividade física realizada durante a jornada de trabalho ou no horário de pico de fadiga, esta pausa na tarefa do trabalhador tem o intuito segundo Bertolini (1999) e Mendes e Leite (2012) de diminuir as tensões musculares e impedir que os vícios posturais durante o trabalho sejam realizados.

Desta forma a ginástica aplicada durante a jornada de trabalho tem a principal finalidade de prevenir a fadiga, fadiga esta que se relaciona com grandes riscos de acidentes e erros devido aos movimentos repetitivos durante a ocupação de cada profissional, além inclusive de colaborar com o aumento da produtividade e diminuir os riscos de responsabilização da empresa.

Ginástica Laboral Relaxante: A Ginástica Laboral relaxante é aplicada no final da jornada de trabalho e com o objetivo de relaxamento e redução do estresse e tensões musculares acumuladas durante a ocupação do funcionário, visando segundo Filho (2001, apud POLETTTO 2002) a oxigenação das estruturas musculares envolvidas durante o trabalho, prevenindo as possíveis lesões.

Deste modo às atividades desenvolvidas para esta classificação se configuram em automassagens, exercícios de respiração, flexibilidade, meditação e alongamento.

2.4.2 Classificação da Ginástica Laboral quanto aos objetivos

De acordo com Leite (1992) outra classificação da Ginástica Laboral se diferencia pelos objetivos que se deseja alcançar a partir da aplicação da ginástica, onde a Ginástica Laboral preparatória tem o objetivo de preparar o

trabalhador para atividades de força, velocidade ou resistência, a de compensação tem a finalidade de prevenir o surgimento de vícios posturais, a corretiva tem como objetivo restabelecer o equilíbrio muscular e articular e por último a Ginástica Laboral de conservação ou manutenção tem o propósito de manter o equilíbrio fisiomorfológico.

Ginástica Laboral Corretiva: A Ginástica Laboral corretiva é classificada de acordo com seu objetivo específico, pode ser aplicada durante a jornada de trabalho ou em outro horário pré-estabelecido e visa o equilíbrio muscular e articular, com alongamento direcionado aos músculos mais sobrecarregados e fortalecimento dos músculos enfraquecidos ou de menos uso.

Para Targa e Dias (apud CAÑETE, 1996) este tipo de ginástica tem a função de restabelecer o antagonista muscular, utilizando exercícios específicos que visam encurtar os músculos que estão alongados.

Os tipos de Ginástica Laboral Preparatória, Compensatória, Relaxante e Corretiva possuem um tempo de duração de aproximadamente 5 a 15 minutos de aplicação.

Ginástica Laboral Conservação ou Manutenção: A Ginástica Laboral Conservação ou Manutenção tem o objetivo de proporcionar ao indivíduo um equilíbrio fisiomorfológico através de um programa de condicionamento físico voltado a prevenção de doenças crônico-degenerativas.

A aplicação desta Ginástica pode ser feita antes do início, durante (intervalo do horário de almoço), após o expediente ou até mesmo fora do ambiente de trabalho por se tratar de um programa que requer maior tempo de duração, sendo que o indicado é de 30 a 60 minutos e no mínimo 3 vezes por semana. Ainda ressaltam que o programa de Ginástica Laboral Conservação ou Manutenção é uma continuidade oferecida ao indivíduo que passa pelas Ginásticas Laborais tradicionais e evolui para esta nova classificação de Ginástica, no meio empresarial, ela é conhecida como fitness corporativo. As atividades oferecidas e orientadas nesta Ginástica são voltadas a exercícios aeróbios como: caminhada, corrida, bicicleta, musculação e outros, semelhantes aos exercícios realizados em academias e clubes. (MENDES; LEITE 2012).

2.5 Benefícios da Ginástica Laboral

A partir do momento em que a empresa investe em um programa de atividade física dirigida e orientada no trabalho os benefícios esperados são vários, tanto para a empresa, para o funcionário e sem dúvida para a sociedade onde estão inseridos.

Esta resposta da Ginástica Laboral para a empresa se relaciona com a posição de Inácio (1999), quando relata que a empresa do futuro necessita corresponder a uma nova dinâmica de conjuntura mundial, ou seja, devem estar ligadas a fatores como a participação, integração, concorrência, tecnologia, qualidade, conhecimento, informação e velocidade de mudança entre outros elementos que vão lapidar e colocar a empresa em um patamar de modernização, capaz de obter uma política de Recursos Humanos voltada ao treinamento e valorização do trabalhador e trabalhadora.

Os benefícios da prática de Ginástica Laboral na empresa são;

Melhoria da imagem da empresa no mercado de trabalho devido à adoção de um programa que visa à qualidade de vida do trabalhador; diminuição do número de acidentes de trabalho; redução de gastos com serviços médicos, devido à diminuição pela procura do ambulatório médico; diminuição das faltas (absenteísmo) dos trabalhadores por motivo de doenças ocupacionais; aumento da produção, devido ao melhor aproveitamento da jornada de trabalho; maior disposição do funcionário no trabalho e conseqüentemente maior lucro para a empresa. (CIBIM, 2003).

Entretanto, Oliveira (2007) diz que não se deve levar em consideração o aumento de produtividade da empresa, baseando somente na prática de Ginástica Laboral, pois dependerá de fatores externos que devem ser relacionados ao conjunto que envolve a Ginástica, a ergonomia, a produtividade, os benefícios e o investimento realizado em mão-de-obra e qualidade de vida.

Assim, com investimento feito e um trabalho bem orientado e direcionado aos trabalhadores a partir das aplicações práticas, o aumento da produtividade e lucro será apenas uma consequência natural daquilo que foi almejado.

Para Polito e Bergamaschi (2002), os benefícios encontrados na Ginástica Laboral dependerão da tomada de consciência da empresa para investir em qualidade de vida, assim esta prática terá sua contribuição na quebra de ritmo, na rigidez e na monotonia do trabalho, onde ao aderir ao programa os trabalhadores vão notar que possivelmente este momento é o único no trabalho que podem abrir

mão do autocontrole, livres de riscos de acidentes e erros, valorizando assim as relações interpessoais e humanização no ambiente de trabalho.

Cada vez mais a Ginástica Laboral se torna sustentável, fundamentada e concreta garantindo importantes melhorias para os envolvidos.

Cibim (2003) destaca essas melhorias diretas e indiretas proporcionadas pela atividade diária:

- redução nos acidentes de trabalho;
- redução no número de casos de LER e DORT e redução nos casos de afastamento por esse motivo;
- diminuição da rotatividade;
- diminuição do absenteísmo;
- diminuição dos custos com assistência médica;
- redução dos níveis de estresse e tensão;
- melhora o relacionamento interpessoal;
- melhora a autoestima e autoconhecimento;
- melhora a disposição e motivação para o trabalho;
- incrementa a imagem social da empresa;
- aumenta a consciência sobre a importância da prática da atividade física e seus benefícios;
- melhora a qualidade de vida.

Para Polito e Bergamaschi (2002) os benefícios da Ginástica Laboral são especialmente a promoção da saúde, correção de vícios posturais, diminuição de absenteísmo, melhora da condição física geral, aumento do ânimo e disposição do trabalhador e trabalhadora e promoção do autocondicionamento orgânico.

Portanto, a Ginástica Laboral na empresa se torna cada vez mais essencial, pois combate fatores estressantes inseridos no local, além de garantir maior autoestima, melhor capacidade de concentração nas tarefas diárias e principalmente motivação no trabalho promovendo a satisfação e disposição dos trabalhadores, pois quando estes estão dispostos e satisfeitos acredita-se que estes fatores influenciarão positivamente no relacionamento familiar e social, garantindo uma melhor comunicação entre pessoas e promovendo uma sociedade cada vez mais saudável e preocupada com a saúde e qualidade de vida de sua população.

2.6 O Absenteísmo na empresa

O termo absenteísmo tem origem da palavra “absentismo”, utilizado para os proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade, no momento após revolução industrial este termo foi aplicado aos trabalhadores que faltavam do trabalho, nascendo assim, a relação empresa e trabalhador. (QUICK; LAPERTOSA 1982).

No antigo Egito os escravos que faltavam ao trabalho eram castigados e até punidos com a morte. Na civilização grego-romana o trabalho era feito por escravos e vigiados por tropas, cabendo-lhes a função de impedir, por força, a ausência ao trabalho. (SIQUEIRA, 1984).

Destacado por Siqueira, (1984) o absenteísmo tem sua origens e tendências muito antes da revolução industrial.

No ano aproximadamente 1000 D.C a 1750 D.C pode-se identificar a origem primordial do absenteísmo como fator de problema, adquiriu aspecto de gravidade neste período, época do pequeno patrão, representativo da unidade de produção, a relação operário-patrão adquiria um caráter menos humano e mais formal surgindo às manifestações de tensão no ambiente de trabalho, ou seja, o trabalhador começa a perder o compromisso geral com o patrão e as faltas ao serviço passam a ser mais recentes sobre várias alegações de cunho pessoal e doméstico. (SIQUEIRA, 1984 p.5).

Assim, naquela época o trabalho possuía um significado relacionado ao castigo e punições, tarefas realizadas como um mecanismo de obrigatoriedade e autoritarismo, sendo cada vez mais nítida a insatisfação do trabalhador, além inclusive de uma ameaça à saúde e a vida.

A partir da idade média ocorreram grandes e importantes transformações na concepção de absenteísmo no trabalho, possuindo um critério de ponderações e julgamentos e não mais voltada a punições. A palavra absenteísmo obteve frequente utilização a partir do advento da revolução industrial, onde era aplicada aos trabalhadores ausentes no trabalho. Neste período surgiram também os sindicatos e o trabalho assalariado que de certa forma tinha objetivo de propiciar direitos e deveres aos funcionários, porém com o comprometimento da qualidade e do produto final pelas ausências ocorridas durante a linha de produção, houve uma combinação entre a mão de obra humana e a tecnológica, sendo que os funcionários deveriam se adaptar a essas novas concepções de trabalho para ainda garantir seu espaço no mercado, então os trabalhadores mesmo com direitos conquistados ainda sofriam grande pressão no ambiente de trabalho que ocasionaria um aumento no número de

faltas, sobretudo a partir de doenças e acidentes causadas pelo trabalho. (SIQUEIRA, 1984).

Anteriormente, as empresas tinham uma concepção voltada somente para a produtividade, que de certa forma contribuiu para o aparecimento de doenças ocupacionais, pois as funções repassadas aos funcionários se tratavam de movimentos repetitivos, que causavam desconforto, insatisfação e estresse que relativamente aumenta a ausência do profissional no ambiente de trabalho.

O mercado atual impulsiona as empresas a travarem um grande duelo quanto à produção e venda de produtos e serviços com qualidade e agilidade a seus clientes, esta competitividade está atrelada ao desenvolvimento industrial que ganha força com o passar dos anos, proporcionando uma maior empregabilidade em diversos setores de atuação.

Surgiu também a preocupação das empresas em relação à saúde, satisfação e bem-estar de seus funcionários, garantindo mais qualidade de vida ao trabalhador e uma empresa saudável, deste modo, as ações e atitudes preventivas com intuito de reduzir e melhorar o absenteísmo se torna mais importantes nas relações de trabalho.

A ausência prevista ou não prevista atinge todo tipo de profissional em diferentes ramos de atuação. Vários autores conceituam este termo.

Chiavenato (2002) conceitua o absenteísmo como a “soma dos períodos em que os empregados da organização se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, seja por atraso, devido algum motivo interveniente”. Ainda de acordo com o autor existe o absenteísmo que se refere com a ausência mental do trabalho, ou seja, aquele que está fisicamente no ambiente de trabalho, mas não realiza suas atividades como deveria por uma dispersão.

O absenteísmo pode ser definido como ausência ao trabalho por qualquer razão: doenças, acidentes de trabalho, direitos legais como, por exemplo, doação de sangue, participação em júris ou eleições e licença maternidade, fatores sociais (como doença de parentes, por exemplo), fatores culturais extras ou intra empresariais como emendar feriados, copa do mundo, feriados religiosos não oficiais, legalização de uma falta gerada por outra motivação não relacionada à saúde, etc. (STOCKMEIER, 2004).

Para Quick e Lapertosa (1982) destacam que o absenteísmo pode ser ocasionado por múltiplos motivos:

- absenteísmo doença (ausências justificadas por licença-saúde); absenteísmo por patologia profissional (ausências por acidente de trabalho e/ou doença profissional);
- absenteísmo legal (ausências amparadas por lei, exemplos: gestação, doação de sangue e serviço militar);
- absenteísmo compulsório (suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho);
- absenteísmo voluntário (ausências por razões particulares não justificadas). O trabalhador também pode vir a se ausentar do trabalho por questões familiares, motivos de força maior, dificuldades e problemas financeiros, por problemas de transportes, por baixa motivação para trabalhar; por supervisão precária de chefia e políticas inadequadas de organização.

Segundo Spector (2002), existe um desamparo das organizações responsáveis e este comportamento de abandono se envolve ao fato do trabalhador estar ausente as suas tarefas no ambiente de trabalho, mesmo que seja temporário, ocasionando a rotatividade.

Chiavenato (2002) destaca ainda que o absenteísmo seja algo incerto e imprevisível e é provocado pelo comportamento humano que provoca perdas a partir de interesses entre empregado e empregador.

Deste modo, sabendo das possíveis causas do absenteísmo no trabalho é indispensável à atuação e ações preventivas como, por exemplo, um programa de Ginástica Laboral, capaz de diagnosticar, prevenir e reduzir estas faltas, equilibrando assim, a produtividade e a capacidade de produção planejada mantendo a potencialidade competitiva da empresa e promovendo mais qualidade de vida aos seus funcionários.

3 METODOLOGIA

3.1 Amostra

A coleta de dados da pesquisa foi realizada no mês de janeiro e dezembro de 2012, na empresa Jamer Confecções, atuante na produção de jeans, a mais de 37 anos na cidade de Poços de Caldas – MG.

Nesta pesquisa, participaram 48 pessoas, sendo todas do sexo feminino e de atuação no setor de produção, como costureiras, que aceitaram fazer parte do estudo, após terem acesso às informações e assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido.

A média de idade das entrevistadas foi de 38,58 anos e a média correspondente ao tempo de serviço foi de 6,7 anos.

As costureiras que não estavam presentes no dia da coleta de dados ou que não quiseram participar não compõem a amostra.

A pesquisa consiste também de uma entrevista ao setor de Recursos Humanos da empresa Jamer Confecções com o objetivo de levantar os números reais de absenteísmo ocorridos na empresa no período observado.

3.2 Materiais e métodos

Para o levantamento dos dados, a pesquisa atendeu cinco etapas, esta divisão facilitou o processo de coleta, desenvolvimento e entendimento das variáveis estudadas.

A primeira etapa teve como início uma pesquisa bibliográfica sobre a temática do estudo para expandir o conhecimento acerca da Ginástica Laboral e suas variáveis.

A segunda etapa foi desenvolvida no mês de janeiro de 2012, um levantamento junto ao setor de Recursos Humanos da empresa com o objetivo de apontar um número geral de faltas dos trabalhadores referente ao ano de 2011, este

dados serviu como base de comparação com o mesmo levantamento feito ao final do estudo.

A terceira etapa ocorreu um acompanhamento da Ginástica Laboral aplicada durante os 12 meses do ano de 2012 na empresa observada, esta observação visou verificar a sequência pedagógica, a funcionalidade dos exercícios e materiais com o cumprimento dos objetivos da Ginástica Laboral estabelecida pelo professor para o público observado, além de obter um retorno das funcionárias, quanto à adesão, à melhora de sua disposição para o trabalho e da diminuição de dores musculares causadas pelos movimentos repetitivos, podendo assim apontar os motivos que levam a ausência das profissionais no trabalho.

A quarta etapa ocorreu em dezembro de 2012, durante um dia de trabalho, onde foram realizadas entrevistas com as funcionárias e o objetivo foi de preencher um questionário, com sete questões fechadas embasadas na escala de Likert com adaptações, segundo Bergamaschi; Deutsch; Ferreira (2002) o respondente assinalava neste tipo de escala somente uma alternativa dos pontos indicados, registrando assim, o nível de concordância ou discordância e apontamentos de uma pesquisa de opinião.

Nesta fase procuramos conhecer melhor cada indivíduo com questões voltadas à saúde das trabalhadoras em relação ao trabalho e a Ginástica Laboral, as referidas questões tinham a finalidade de apontar incômodos laborais, os principais motivos que levam a ausência no trabalho, à adesão para a prática de exercícios físicos como forma de prevenção e disposição para suas funções laborais e fora da jornada de trabalho, além do apontamento das funcionárias sobre a influência da Ginástica Laboral na sua saúde, reduzindo os incômodos, acidentes e conseqüentemente as faltas no trabalho.

A quinta e última etapa, foi realizada ao final do mês de dezembro de 2012, com uma entrevista com cinco perguntas abertas ao setor de Recursos Humanos para identificar os principais riscos e problemas de saúde enfrentados pela população entrevistada durante o trabalho, além de levantar o número de faltas correspondente ao ano de 2012 para comparações com o ano de 2011. Por fim, indicar se a implementação da Ginástica Laboral, segundo a empresa, obteve fundamento para o nível atual de absenteísmo.

Assim, após a coleta dos dados foi feito uma comparação do número de faltas entre os anos de 2011 e 2012, com a finalidade de apontar o nível de absenteísmo das trabalhadoras, além de associar este nível com as respostas do setor produtivo e apontamento do setor de Recursos Humanos verificando assim, se houve colaboração deste programa de Ginástica Laboral no valor atual de faltas.

Os métodos utilizados para a pesquisa foram embasados nas formas quantitativa e qualitativa.

A aplicação do questionário segundo Rampazzo (1998) é um instrumento para a coleta de dados com uma ordenação de perguntas que devem ser respondidas por escrito, garantindo o anonimato dos entrevistados.

A Ginástica Laboral realizada na empresa corresponde à Ginástica Laboral Preparatória, aplicada nos primeiros dez minutos antes do início da jornada de trabalho, as atividades são aplicadas cinco dias na semana (de segunda a sexta feira), há 9 anos, porém o estudo feito nesta empresa corresponde aos dados levantados ao final dos anos de 2011 e 2012, optamos por analisar o ano completo de 2011 e comparar com o de 2012, pois de acordo com o setor de Recursos Humanos foi o período indicativo que se manteve estável em relação ao desligamento dos funcionários a empresa, onde esta efetividade da população entrevistada seria primordial para um o resultado final do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados encontrados foram do estudo em funcionárias do setor de produção e de Recursos Humanos na empresa Jamer Confecções na cidade de Poços de Caldas-MG.

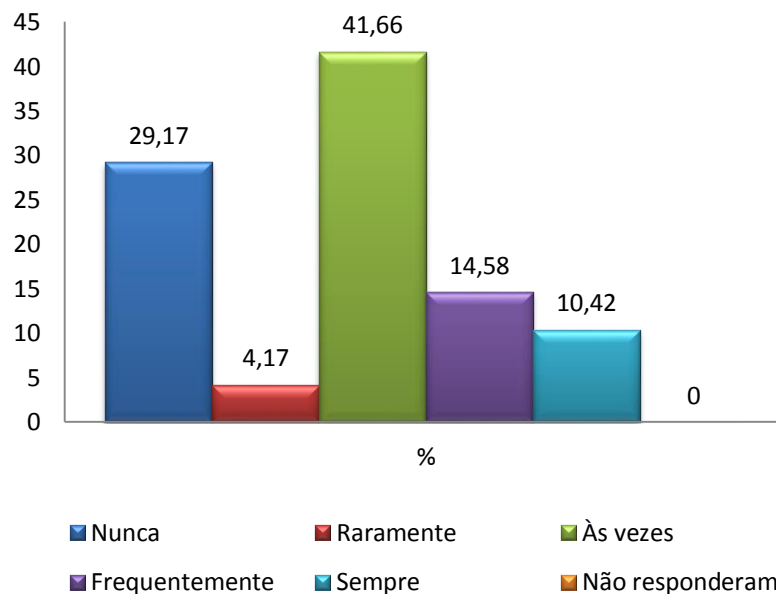
A seguir serão apresentados os dados obtidos nesta análise.

Para melhor compreensão e entendimento optou-se primeiramente para a apresentação dos dados referente à entrevista a partir do questionário-funcionária, essa discussão foi feita questão por questão, em seguida, apresentamos os resultados obtidos a partir do questionário-empresa aplicado ao setor de Recursos Humanos.

4.1 Análise estatística do questionário-funcionária

1 - Sinto dificuldade (desconforto, dor) em executar algum movimento durante meu trabalho diário?

FIGURA 1: Porcentagem das funcionárias que sentem dificuldade (desconforto ou dor) durante o horário de trabalho



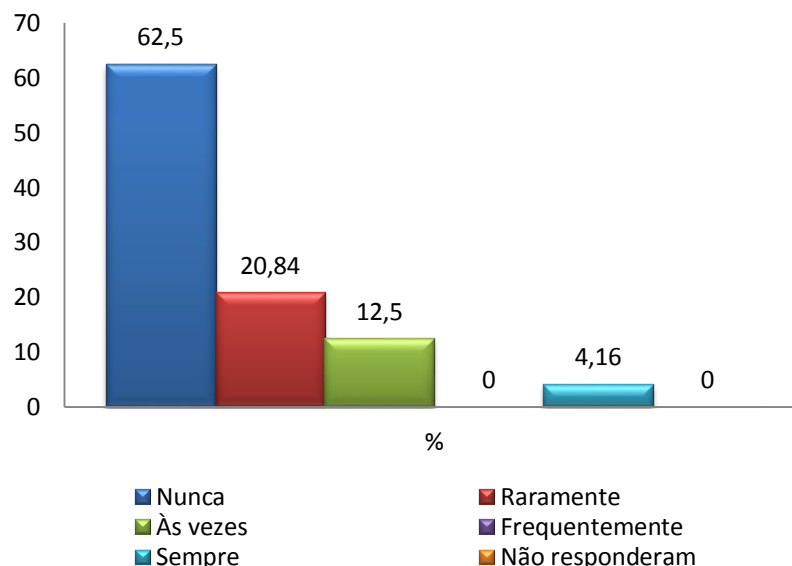
A finalidade da primeira questão é justamente verificar se existe alguma reclamação de desconforto em movimentos realizados durante o trabalho.

Pelos números apontados na figura 1, observamos que 41,66% da população entrevistada se encaixam na variável “às vezes”, em seguida com 29,17% aparece à variável “nunca” onde as entrevistadas que não sentem nenhuma dor durante o trabalho, já 4,17% apontaram que essas dores aparecem “raramente”, é importante ressaltar que já existe um trabalho de prevenção na empresa, mesmo assim, 14,58% sentem dores “frequentemente” e 10,42% “sempre”, mostrando ainda, que o incentivo a prática de atividade física é importante para que esses números comecem a diminuir e que os benefícios a partir de um programa de Ginástica Laboral se configurem o mais rápido possível e frequentemente.

Bergamaschi; Deutsch e Ferreira (2002) em estudo apontam uma importante diminuição das dores e lesões nas regiões do corpo mais utilizadas durante o trabalho, assim se faz necessário um planejamento estruturado de Ginástica Laboral voltada ao fortalecimento da musculatura exigida diariamente, colaborando para que a incidência de lesões graves e dores localizadas tendem a diminuir.

2 - Já ficou de licença por problemas médicos?

FIGURA 2: Porcentagem das funcionárias que se afastaram por problemas médicos



A importância da questão 2 foi de apontar se as funcionárias já necessitaram se ausentar do trabalho por problemas médicos.

Verificando a figura 2, observamos que a maioria 62,5% das respostas indica que “nunca” foi preciso faltar por este problema, o que nos leva a entender

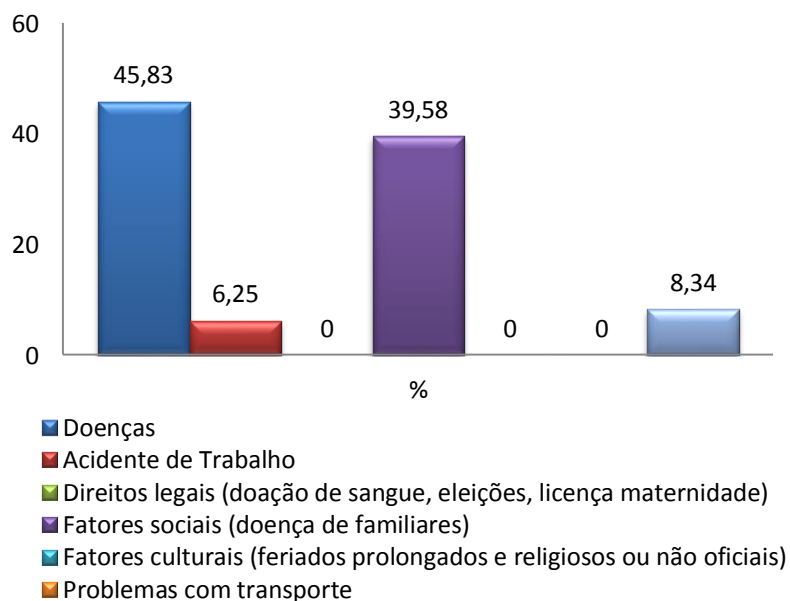
que a grande parte da população entrevistada já sente o efeito da Ginástica Laboral na empresa, outros dados apontam que a licença por problemas médicos se encaixa como “raramente” em 20,84% das entrevistas, já 12,5% (às vezes) e 4,16% (sempre) ainda sofre com este problema em suas vidas.

Oliveira (2007) destaca que com o aparecimento da era industrial que trouxe consigo um alarmante desenvolvimento na fabricação de produtos e especialização do profissional para garantir melhor qualidade nos serviços, além de ter também aumento na produção e diminuição de custo. Deste modo, surgiram às doenças ocupacionais, aquelas que são geradas no local de trabalho devido às funções específicas dos empregados nas empresas, a partir de movimentos repetitivos associados a um esforço excessivo que evidentemente é um dos principais fatores de afastamento do trabalho.

Segundo Polito e Bergamaschi (2004, p.7) a Ginástica Laboral é responsável por contribuir na prevenção e redução das despesas em doenças ocupacionais causadas no trabalho, em acidentes e lesões, melhorando a imagem da instituição perante os funcionários e sociedade, além de garantir um aumento na produtividade.

3 - Qual a maior razão que o leva a faltar do trabalho?

FIGURA 3: Principais fatores de absenteísmo nas funcionárias



A terceira questão tem como objetivo apresentar os dados quanto às principais causas de faltas do trabalho, e de fato, doenças (45,83%) e fatores sociais

como doenças de familiares (39,58%) e acidente de trabalho (6,25%) são as principais razões de absenteísmo na empresa pesquisada.

Quando relacionamos as figuras 2 e 3 notamos que a maioria das entrevistadas aponta que nunca foi necessário ter licença médica no trabalho, entretanto, os fatores que levam esses empregados a faltar, partem de doenças e fatores sociais, a certo ponto, as informações se contradizem até a verificação no recursos humanos da empresa, que confirma que as faltas por estas razões (doenças e fatores sociais) se relacionam principalmente para consultas e exames de rotina se tratando especificamente da saúde da mulher e acompanhamento de familiares a consultas médicas.

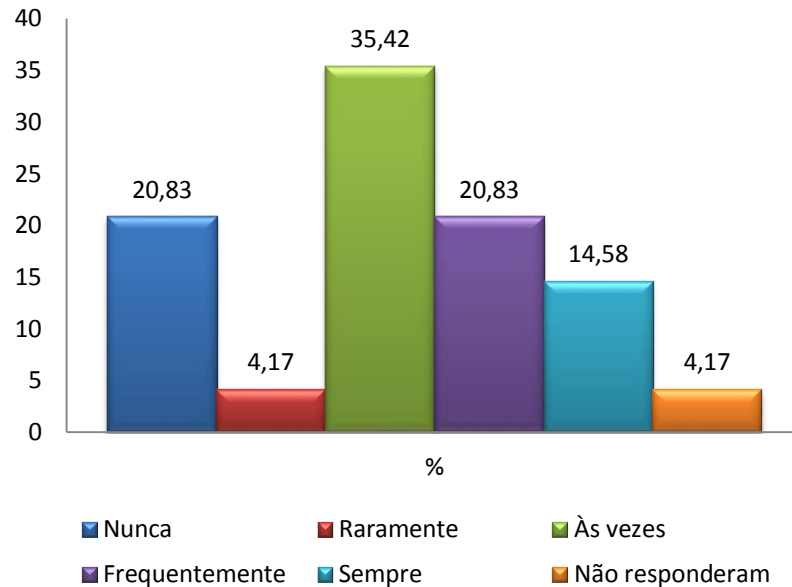
As principais causas do absenteísmo são decorrentes de problemas familiares, problemas psicológicos, desgastes físicos e mentais que atingem em particular as mulheres. (BERLINGUER, 1980, p. 31).

Para Alves (1999) a maior parte das ausências no trabalho são por atestado médico, sendo aceitas sem que as organizações façam uma análise mais criteriosa de suas causas.

Aguiar e Oliveira (2009) destacam que as doenças no trabalho são as principais causas de afastamento e merecem maior atenção. As autoras apontam algumas das doenças que surgem no trabalho e permitem a diminuição da capacidade do funcionário em realizar suas tarefas com eficiência ou até mesmo deixar de realizá-las, entre elas estão: o estresse e as doenças LER e DORT, o estresse está relacionado principalmente com a sobrecarga e a pressão imposta pela empresa ao funcionário para atingir suas metas, já às doenças LER e DORT estão relacionadas aos movimentos repetitivos, gerando incapacidade de realizar suas tarefas e, conseqüentemente, o afastamento do trabalho.

4 - Participo das Aulas de Ginástica Laboral na empresa?

FIGURA 4: Participação das funcionárias nas aulas de Ginástica Laboral



A resposta da pergunta 4 tem como finalidade apontar a frequência que os trabalhadores praticam as atividades físicas oferecidas pelo programa de Ginástica Laboral.

Os dados contidos na figura 4 apontam que 35,42% participam “às vezes” das aulas de Ginástica Laboral, 20,83% e 14,58% participam “frequentemente” e “sempre” respectivamente, juntos somam 70,83%, dado importante onde mostra que a maioria dos empregados já vivenciou a prática, 4,17% praticaram “raramente” os exercícios e 20,83% participaram da pesquisa, porém “nunca” praticaram as atividades físicas oferecidas.

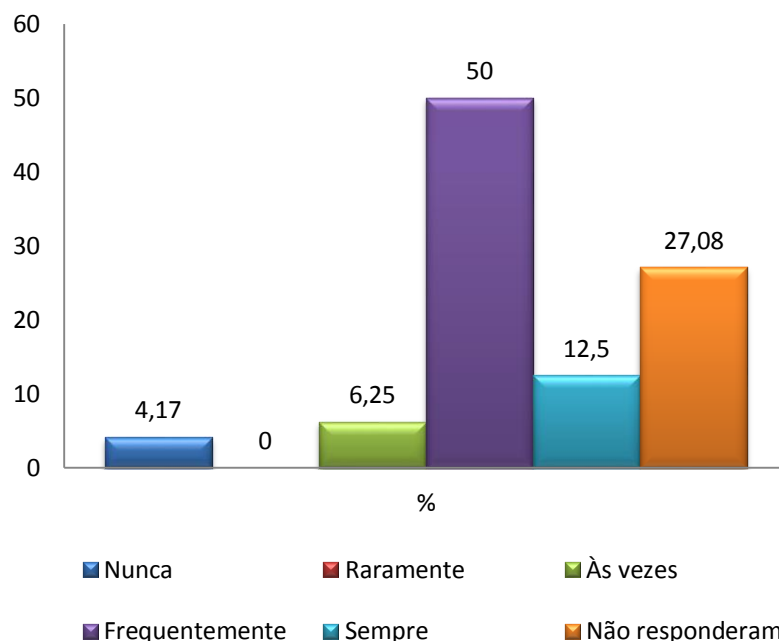
Consideramos que a porcentagem de não praticantes deve ser revista pela empresa e pelos profissionais envolvidos no programa de Ginástica Laboral, para que assim possam criar uma alternativa para se chegar há um aumento na adesão de funcionários ao programa, colaborando com os benefícios conquistados até então, pois mesmo com a Ginástica Laboral desenvolvida há vários anos, ainda existe a falta de interesse do funcionário ou falta da motivação e conscientização do órgão empregador.

Sabe-se que existe em tramitação projetos de leis que priorizam a obrigatoriedade da aplicação da Ginástica Laboral em empresas, entretanto quando se estabelece uma lei é preciso definir conceitos, aplicações, contra indicações, atuação do profissional habilitado e especialmente o cumprimento da lei, por este lado temos um ponto positivo, a obrigatoriedade da atividade física no ambiente de

trabalho, que de certa forma impulsionaria a função do Educador Físico no mercado de trabalho, contudo seria mais interessante se a participação deste empregado procedesse de uma motivação conscientizada e espontânea da Ginástica Laboral e seus benefícios não havendo assim assédio moral algum.

5 - Após a aula de Ginástica Laboral, você se sente mais disposto no trabalho?

FIGURA 5: Disposição das funcionárias após a aplicação da Ginástica Laboral



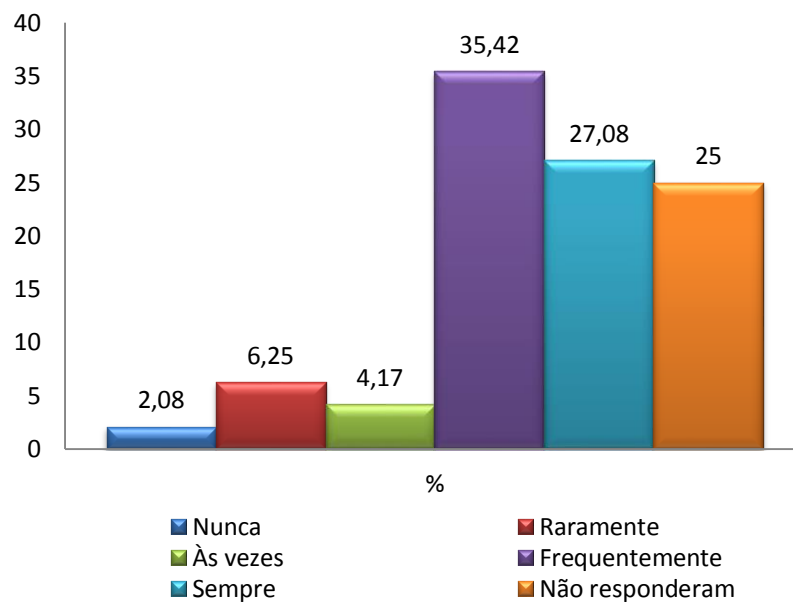
A finalidade da questão 5 foi de apontar se após a participação das funcionárias na atividade física, elas se sentem mais disposição para as tarefas ocupacionais no trabalho.

Na figura 5, as funcionárias pontuam que existe mais disposição para trabalhar após a Ginástica Laboral, onde 50% consideram essa disposição “frequentemente” e 12,5% “sempre”, esses dados confirmam que a prática regular da Ginástica Laboral permite maior disposição dos empregados, outros dados classificam esta disposição na variável “às vezes” (6,25%), já 4,17% acreditam que a Ginástica Laboral não deixa as pessoas dispostas para o serviço, e 27,08%, porcentagem considerável, “não responderam” a questão, fato que pode ser vinculado a problemas extrínsecos.

Poletto (2002) coloca que a disposição quando relacionada ao trabalho está ligada à satisfação do empregado a partir do comprometimento, do ambiente de trabalho com condições favoráveis de atuação, do relacionamento com as pessoas e da realização pessoal, já quando a disposição se relaciona com a saúde entra em foco a ausência de desconfortos físicos, doenças que limitam a capacidade para o trabalho e sedentarismo, isso no leva a acreditar que os funcionários que praticam atividades físicas possuem maior disposição para trabalhar do que os considerados sedentários.

6 - Você se sente disposto para realizar atividades fora do horário de trabalho?

FIGURA 6: Disposição das funcionárias fora do ambiente de trabalho



Na questão 6, o intuito foi de apontar se as funcionárias sentem também maior disposição fora da jornada de trabalho, 35,42% disseram que ficam mais dispostas “frequentemente”, 27,08% ficam mais dispostas “sempre”, 4,17% “às vezes” e 6,25% classificam esta disposição como “rara”, 2,08% das entrevistadas acreditam que não sentem disposição fora do trabalho e 25% não responderam.

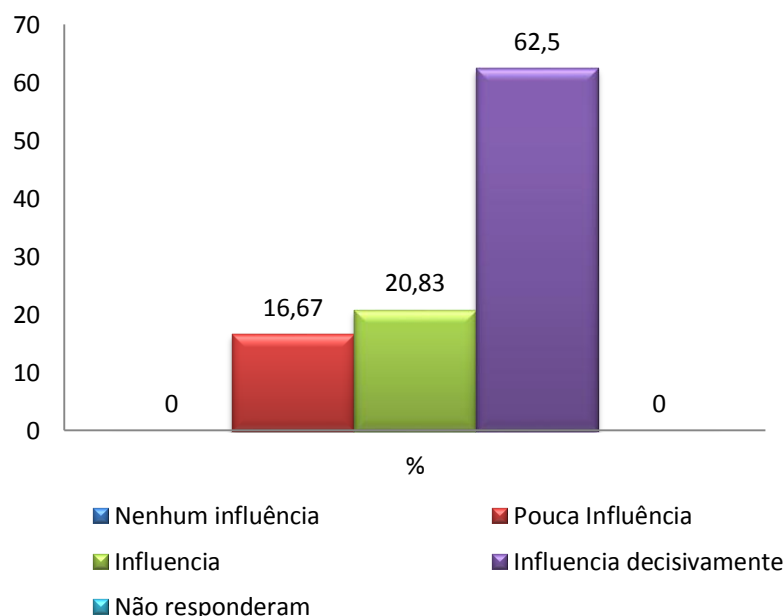
Observamos que o somatório das variáveis “frequentemente” e “sempre” (62,5%) temos a maioria das respostas positivamente, o que de fato estabelece que a maior parte das funcionárias sintam-se mais dispostas durante o dia, inclusive fora do horário de trabalho para a execução de tarefas rotineiras.

Candotti et al. (2011) consideram que a partir dos objetivos da Ginástica Laboral de ter prioritariamente a prevenção de dores musculares, relaxamento, preparação ou compensação de grupos musculares para o trabalho também pode ser utilizada como uma ferramenta de motivar seus participantes a realizar atividade física regular garantindo mais disposição para o trabalho e fora dele.

Esta maior disposição quando se refere à adesão de uma atividade regular fora do horário de trabalho ou até mesmo para realizar tarefas cotidianas, faz da Ginástica Laboral um importante meio de combate ao sedentarismo e mais importante, pois contribui na conscientização das pessoas na relação entre atividade física e seus benefícios para a saúde.

7 - Em sua opinião, a prática regular e orientada de Ginástica Laboral na Empresa possui influência sobre a sua saúde, consequentemente evitando sua falta no trabalho?

FIGURA 7: Influência da Ginástica Laboral na saúde da funcionária



Na questão 7, tivemos como objetivo avaliar a concepção das funcionárias em relação à influência da Ginástica Laboral na saúde de cada uma e se refletem nas faltas no trabalho.

Para 62,5% a Ginástica Laboral “influencia decisivamente” na saúde e se relaciona com a diminuição de faltas no trabalho, 20,83% acreditam que “influencia”,

porém, não decisivamente e 16,67% disseram que existe “pouca influência” da Ginástica Laboral para a saúde da empregada.

Notamos que a grande maioria das entrevistadas possui uma certa conscientização quanto à relação entre Ginástica Laboral, promoção de saúde e diminuição de absenteísmo, por serem as beneficiadas por esta prática.

Sendo assim, para que a Ginástica Laboral continue sendo um mecanismo influenciador na saúde e qualidade de vida das pessoas é necessário segundo Mendes e Leite (2012) criar uma prática motivadora a partir da Ginástica Laboral sendo capaz de estimular uma mudança no comportamento humano assumindo um novo estilo de vida, mais ativo e saudável.

A influência da Ginástica Laboral no ambiente de trabalho deve proporcionar condições de bem estar com as pessoas e com o meio ambiente, visando uma maior motivação, conscientização e compreensão das funcionárias em relação à adesão de uma prática de atividade física regular, deixando o sedentarismo de lado, e se tornando uma pessoa cada vez mais saudável.

4.2 Análise estatística do questionário-empresa

Neste momento, apresentamos o levantamento de dados obtidos a partir da entrevista no setor de Recursos Humanos da empresa Jamer Confeções, que de fato, este resultado colabora em responder aos objetivos desta pesquisa.

Primeiramente, destacamos a população escolhida para o estudo.

Tabela 1 - Distribuição dos Funcionários da Empresa Jamer Confeções

EMPREGADOS	QUANTIDADE
Número geral de empregados	75
Número de empregados (setor de produção)	50
Número de funcionárias entrevistadas	48

Verificamos então, as respostas do setor de Recursos Humanos quando indagados sobre os funcionários e Ginástica Laboral.

1 – Quais os principais problemas de saúde que afetam os trabalhadores da Empresa Jamer Confeções, ocasionado sua possível falta no trabalho?

RH: Doenças, fatores sociais (doenças na família) e consultas e exames de rotina.

Nesta primeira questão, os dados apresentados pelos recursos humanos apontam três segmentos que causam constantemente a ausência do trabalhador no serviço, são elas: “doenças”, “fatores sociais” (especialmente em acompanhamento de familiares a consultas médicas) e “consultas e exames de rotina” (cuidados com a saúde da mulher).

Esses dados confirmam as principais causas de ausência relacionando ao questionário-funcionária.

Para Jucius (1979 apud AGUIAR; OLIVEIRA, 2009) entre várias causas do absenteísmo, as mais frequentes são:

- As enfermidades;
- As doenças ocupacionais (causadas no trabalho);
- Carga horária de trabalho excessiva;
- Más condições de trabalho e falta de interesse do trabalhador pelo serviço;
- Problemas pessoais, mau tempo e dificuldade com transporte;
- Fatores sociais, econômicos e diversas opiniões de terceiros que influenciam a atitude mental do indivíduo.

2 – Quais são os riscos que os trabalhadores sofrem?

RH: Ergométrico e movimentos repetitivos.

A segunda questão mostra que as trabalhadoras da Empresa Jamer sofrem ainda com problemas de ergonomia, devido ao tempo de trabalho realizado sentado e movimentos repetitivos devido às funções distribuídas a cada um no setor de produção.

3 – Há quantos anos a empresa oferece a prática de Ginástica Laboral a seus funcionários?

RH: Há 9 anos, porém nos últimos 4 anos é mantido a mesma empresa prestadora de serviços.

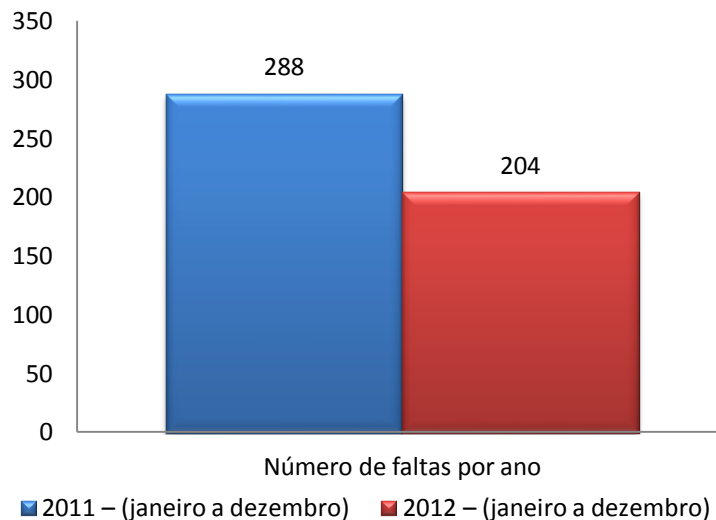
A terceira questão aplicada aos recursos humanos aponta que a Jamer Confecções oferece a prática de Ginástica Laboral há 9 anos para seus trabalhadores, tendo atuação de duas diferentes empresas neste período.

4 – Qual o número de trabalhadores que deixaram de executar suas atividades por faltas no trabalho?

RH: Em 2011 ocorreram 288 faltas e em 2012 foram computadas 204 faltas.

Para ilustrar os dados apresentados pela empresa seguem abaixo, os gráficos relacionados ao número de faltas nos anos de 2011 e 2012.

FIGURA 8: Levantamento das faltas das costureiras nos anos de 2011 e 2012

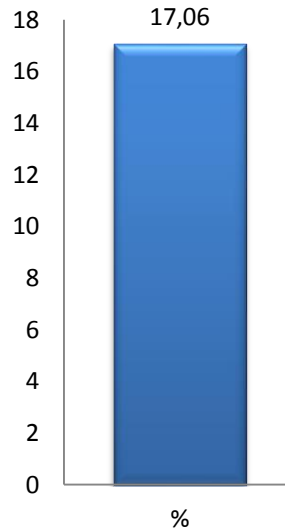


Na quarta questão, os recursos humanos apontam o número de faltas por ano, sendo 288 faltas no trabalho ao final de 2011 e 204 faltas ao final de 2012, tendo uma diminuição de um ano para o outro de 84 faltas.

O valor de faltas entre 2011 e 2012 em porcentagem foi apresentado na figura 9, onde confirmamos a diminuição de absenteísmo entre o período observado.

Para Ribeiro (2012) o índice de absenteísmo refere-se ao controle das ausências nos momentos em que os trabalhadores encontram-se em seu tempo programado de jornada de trabalho.

FIGURA 9: Redução do absenteísmo



■ Diminuição no nível de absenteísmo de 2011 para 2012

A figura 9 indica que o nível de absenteísmo quando comparados o número de faltas entre os anos de 2011 e 2012 reduziu em 17,6%.

Esta diminuição, esta associada a vários fatores ligados entre empresa e funcionária, porém seguindo a linha de estudo do presente trabalho, com as respostas e colocações das empregadas e da empresa, creditamos como a principal influenciadora da diminuição de absenteísmo de um ano para o outro a prática da Ginástica Laboral.

De acordo com Ribeiro (2012) quando se estabelece um índice de absenteísmo se deve pensar em políticas de absenteísmo voltadas a prevenção das principais causas, ou seja, existem medidas e possibilidades que a empresa poderá adotar a partir do índice de absenteísmo encontrado, sendo as principais:

- Medidas processuais, administrativas ou disciplinares, dificultando ou facilitando o comportamento de ausência;
- Medidas preventivas orientadas para o indivíduo e o reforço da sua capacidade de trabalho;
- Medidas preventivas orientadas para o ambiente de trabalho físico e psicossocial, de modo a neutralizar reduzir ou minimizar a discrepância entre as exigências impostas pelo trabalho e a capacidade de resposta do indivíduo;
- Medidas reintegrativas, ou seja, orientadas para a reintegração e reabilitação no local de trabalho, facilitando e apressando o retorno ao trabalho.

5 – A Ginástica Laboral foi fundamental para modificar o nível de absenteísmo de empregados da empresa Jamer Confecções?

O setor de Recursos Humanos afirmou que a Ginástica Laboral contribuiu para a diminuição no nível de absenteísmo. Ainda acrescentou o reconhecimento de uma maior satisfação e disposição das funcionárias no expediente de trabalho, comprovado pela diminuição das visitas ao ambulatório médico e por um aumento na produção individual e conseqüentemente coletiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o desenvolvimento acelerado das empresas para a geração de produtos com mais qualidade, agilidade, produtividade e rentabilidade, notamos que essa vivência diária faz com que os trabalhadores sejam colocados em funções que trazem consigo atividades repetitivas, tendo como grande tendência à aparição de doenças relacionadas ao trabalho que trazem como consequência uma série de perdas para a empresa e para os funcionários.

O surgimento de atividades físicas no ambiente de trabalho como a Ginástica Laboral tem se tornado uma importante ferramenta na busca de uma sociedade cada vez mais saudável a partir de sua utilização no campo profissional, adotando medidas preventivas e promovendo principalmente a conscientização entre os envolvidos para que esta atividade física seja algo comum em suas vidas, possibilitando benefícios sociais, psicológicos e organizacionais.

Com base no questionário-funcionária, quando somadas as opiniões identificamos que a maioria das entrevistadas sente dores musculares durante o trabalho (70,83%) e que (29,17%) nunca sentiram incômodos durante este período. Com base no questionário-empresa, o levantamento do setor de Recursos Humanos confirma que os incômodos musculares destacados se relacionam com problemas ergonômicos e movimentos repetitivos durante as funções das empregadas, e quando a empresa foi questionada sobre esses riscos ocupacionais, a mesma confirma a diminuição de atendimento no ambulatório a partir da implantação da Ginástica Laboral.

A literatura aponta que com adesão da Ginástica Laboral nas empresas existe uma grande tendência de diminuição de dores musculares, conseqüentemente, diminuição de visitas ao ambulatório médico, de acidentes de trabalho e de ausências dos trabalhadores.

De acordo com os dados encontrados, os principais motivos de absenteísmo na empresa são relacionados a doenças (45,83%), seguidos de fatores sociais como cuidados com a saúde, exames de rotina, doenças de familiares (39,58%) e acidentes de trabalho (6,25%). Esses dados são confirmados pelo setor de Recursos Humanos e também destacados pelas funcionárias quanto à diminuição dos acidentes de trabalho com a prática de atividade física.

Na literatura encontramos que as doenças e os acidentes de trabalho, entre outros riscos têm relação direta com o absenteísmo, elevando o seu número.

Verificamos também que muitas mulheres não participam (20,83%) ou participam raramente (4,17%) da Ginástica Laboral, porém mesmo entre essas mulheres há um reconhecimento de que a Ginástica Laboral é relevante para sua saúde, onde (62,5%) das entrevistadas destacam que esta atividade física tem influência decisiva na saúde e na redução de faltas ao trabalho.

Identificamos também que com a implantação da Ginástica Laboral somando as variáveis positivas (72,5%) das funcionárias sentem mais disposição para o trabalho, já para (62,5%) das entrevistadas essa disposição aparece fora do expediente de trabalho.

Encontramos estudos na literatura que a Ginástica Laboral aumenta de fato a disposição em atividades durante e fora da jornada de trabalho, inclusive apontam que pessoas passam a procurar uma atividade física fora do expediente de trabalho, motivadas pela sensação de bem-estar promovida pela Ginástica Laboral na empresa.

De fato, durante as observações feitas no período de janeiro a dezembro de 2012, verificamos o compromisso do profissional com a aplicação da aula, notamos também que muitas funcionárias deixam de fazer a Ginástica Laboral, pelo motivo de alimentar vícios (fumar) ou utilizar este tempo para o diálogo entre elas ou simplesmente para não terem nenhuma funcionalidade durante o tempo da atividade.

Por fim, consideramos que o atual programa de Ginástica Laboral, com base nas respostas das funcionárias e informação do setor de recursos humanos contribuiu para a diminuição importante do nível de absenteísmo em 17,6% quando comparados o número de faltas entre os anos de 2011 e 2012 na empresa Jamer Confecções.

Para que este levantamento continue diminuindo frequentemente é necessário que o absenteísmo seja tratado com mais relevância pelo corpo de gestores, sendo assim, um importante indicador nas ausências dos empregados, mas também nas relações de trabalho e principalmente auxiliar na descoberta de novos problemas vinculados à empresa e ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G. A. S; OLIVEIRA, J. R. **Absenteísmo**: Suas principais causas e consequências em uma empresa de ramo de saúde. Revista de Ciências Gerenciais. V. 13, nº18. Valinhos, 2009.
- ALVES, M. **Absenteísmo e sofrimento no trabalho**. In: SAMPAIO, J.R (org). Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- BERGAMASCHI, E. C; DEUTSCH, S; FERREIRA, E. P. **Ginástica laboral**: possíveis implicações para as esferas física, psicológica e social. Atividade Física & Saúde. V.7. n.3 – 2002. Rio Claro.
- BERLINGUER, G. **A mulher e a saúde**. São Paulo: Jornalismo, 1980.
- BERTOLINI, E. **A Ginástica Laboral como um caminho para a qualidade de vida no trabalho**. (Monografia), Universidade do Contestado Concórdia SC, 1999.
- CANDOTTI, C. T; SILVA, M. R; NOLL, M; LUCCHESI, C, R. **Efeito da Ginástica Laboral sobre a motivação para a prática regular de atividade física**. Revista Baiana de Saúde Pública. Salvador. v.35, n.2, p.485-497 abr./jun. 2011.
- CAÑETE, I. Humanização: **desafio da empresa moderna**. A Ginástica Laboral como um novo caminho. Porto Alegre: Foco, 1996, 198p.
- CAÑETE, I. Humanização: **desafio da Empresa Moderna**. A Ginástica Laboral como um Caminho. São Paulo: Icone, 2001.
- CIBIM, M. C. **Programa de Ginástica Laboral**: Contexto, capacitação e implantação em empresa têxtil. Monografia – Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Educação Física, Campinas 2003.
- CONFED. **Ginástica Laboral**: Definindo os campos de atuação. Ano V, nº 18, 2005. Disponível em:
<http://www.confef.org.br/revistasWeb/n18/10_GINASTICA_LABORAL.pdf> Acesso em: 06 jan. 2012.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUERRA, A.C. **Ginástica Laboral sem mistérios**. Movimento, n. 5, p. 24-28, 1997.

INACIO, H. L. D. **Os interesses contemporâneos no lazer-empresa**. IN: (org) Nelson Carvalho Marcellino, Lazer e empresa. Campinas: Papirus, 1999. 149-162p.

KOLLING, A. **Ginástica laboral compensatória**: uma experiência vitoriosa da FEEVALE. Novo Hamburgo, RS, v. 3, n. 2, out. 1980.

LEITE, N. **“Projeto de ginástica laboral compensatória no Banco do Brasil S/A”**. Porto Alegre, 1992.

LIMA, D. G. **Ginástica laboral**: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. Jundiaí, SP: Fontoura, 2004.

LIMA, V. **Ginástica Laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. 2. ed. São Paulo: Phorte, 2008.

MARTINS, C. **Ginástica laboral no escritório**. Jundiaí, SP: Fontoura, 2001.

MENDES, R. A; LEITE, N. **Ginástica Laboral**: princípios e aplicações práticas. 2.ed. São Paulo, SP: Abrasco, 2008.

MENDES, R. A; LEITE, N. **Ginástica Laboral**: princípios e aplicações práticas. 3 ed. Ver. Ampli. – Barueri, SP. Manole, 2012.

OLIVEIRA; J. R. G. **A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais**. Revista de Educação Física, 2007; n. 139; p. 40-49. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/diaadia/diadia/arquivos/Image/conteudo/artigos_teses/EDUCACAO_FISICA/artigos/doencas_ocupacionais.pdf> Acesso em: 12 de mai. 2013.

POLETTI, S. S. **Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral, implicações metodológicas**. Dissertação (Pós Graduação) em Engenharia de Produção. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Engenharia – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção. Porto Alegre, 2002.

POLITO, E; BERGAMASCHI, E. C. **Ginástica laboral**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Sprint, 2002. 29-33 p.

POLITO, E; BERGAMASCHI, E. C. Ginástica Laboral. **E.F. Educação Física: responsabilidade social e compromisso com o futuro**. CONFEF. Agosto de 2004. Disponível em:
http://www.confef.org.br/RevistasWeb/n13/02_GINASTICA_LABORA.pdf. Acesso em: 09 jul. 2013.

POLITO, E; BERGAMASCHI, E. C. **Ginástica Laboral**: teoria e prática. Rio de Janeiro: 4ª Edição: Sprint, 2010.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. **Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica**. Rev. Bras. Saúde Ocup. v. 10, n. 40, p. 62-67, 1982.

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. São Paulo: Stiliano, 1998.

RIBEIRO, P. H. **O Problema do Absenteísmo na área operacional da empresa Tam Linhas Aéreas S/A**. Dissertação (Graduação) em Administração de Empresas. Fundação Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2012.

SIQUEIRA, M. D. C. **Absenteísmo**. Monografia (Graduação em Enfermagem) Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, ago. 1984

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Trad. Visconde, Solange A. São Paulo: Saraiva, 2002.

STOCKMEIER, T. E. **Programa de combate ao Absenteísmo. 2004**. Disponível em <<http://www.aa.med.br/upload/biblioteca/Programa%20de%20combate%20ao%20absente%C3%ADsmo.doc>> Acesso em: 24 mar. 2013.

APÊNDICE

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS
- Campus Muzambinho -

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: A CONTRIBUIÇÃO DE UM PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL NO NÍVEL DE ABSENTEÍSMO EM COSTUREIRAS DA JAMER CONFECÇÕES NA CIDADE DE POÇOS DE CALDAS-MG

Pesquisador Responsável: Fagner José Passos

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: IF Sulde Minas – Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia – Campus Muzambinho

Telefone para contato: (35) 8436.6807

O objetivo deste estudo é identificar o nível de faltas dos empregados antes e após a aplicação de um programa de Ginástica Laboral.

Sua participação nesta pesquisa constituirá em responder um questionário permitindo que o responsável pela pesquisa apure os dados.

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo “A contribuição de um programa de ginástica laboral no nível de absenteísmo de empregados.”, como sujeito. Fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador Fagner José Passos sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido o sigilo das informações e que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data _____ / _____ / _____

Nome Completo

Apêndice B – Questionário-Funcionária

Nome do funcionário: _____ Sexo: _____ Idade: _____
Estado Civil: _____ Função na empresa: _____
Tempo serviço na empresa: _____

1 - Sinto dificuldade (desconforto, dor) em executar algum movimento durante meu trabalho diário?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre
- () Não responderam

2 - Já ficou de licença por problemas médicos?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre
- () Não responderam

3 - Qual a maior razão que o leva a faltar do trabalho?

- () Doenças
- () Acidente de Trabalho
- () Direitos legais (doação de sangue, eleições, licença maternidade)
- () Fatores sociais (doença de familiares)
- () Fatores culturais (feriados prolongados e religiosos ou não oficiais)
- () Problemas com transporte
- () Falta não justificada

4 - Participo das Aulas de Ginástica Laboral na empresa?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre
- () Não responderam

5 - Após a aula de Ginástica Laboral, você se sente mais disposto no trabalho?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre
- () Não responderam

6 - Você se sente disposto para realizar atividades fora do horário de trabalho?

- () Nunca
- () Raramente
- () Às vezes
- () Frequentemente
- () Sempre
- () Não responderam

7 - Em sua opinião, a prática regular e orientada de Ginástica Laboral na Empresa possui influência sobre a sua saúde, consequentemente evitando sua falta no trabalho?

- () Nenhuma influência
- () Pouca Influência
- () Influencia
- () Influencia decisivamente
- () Não responderam

Apêndice C – Questionário-Empresa

Jamer Confecções - Produção de Jeans (modelos masculinos e femininos)

37 anos de atuação.

Número Geral de empregados: _____

Número de empregados (Produção): _____

Poços de Caldas - MG

1 – Quais os principais problemas de saúde que afetam os trabalhadores da Empresa Jamer Confecções, ocasionado sua possível falta no trabalho?

2 – Quais são os riscos que os trabalhadores sofrem?

3 – Há quantos anos a empresa oferece a pratica de Ginástica Laboral a seus funcionários?

4 – Qual o número de trabalhadores que deixaram de executar suas atividades por faltas no trabalho?

Referente ao ano de 2011: _____

Referente ao ano de 2012: _____

5 – A Ginástica Laboral foi fundamental para modificar o nível de absenteísmo de empregados da empresa Jamer Confecções?

() sim () não

Observação:
