

ABORDAGEM SISTÊMICA NO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL: uma pesquisa bibliográfica acerca dos desfechos na permanência e na qualidade de vida do trabalhador

Tony Dandara Santos Freduah Mensah³

Welliton Glayco da Fonseca⁴

RESUMO: Inúmeros são os agentes redutores da saúde e qualidade de vida principalmente no ambiente de trabalho, destacando a ergonomia, os programas de promoção de saúde e a ginástica laboral, como ferramentas combatentes desses agentes. Contudo a forma como o programa de ginástica laboral é gerida impacta diretamente nos desfechos permanência dos participantes, assim como em sua qualidade de vida, fazendo-se necessárias reflexões quanto as abordagens aplicadas. O presente estudo foi uma pesquisa bibliográfica, com objetivo geral de estudar junto à literatura, a relevância de abordagens que priorizem os aspectos/sistemas sociais, mentais e físicos de forma integrada e contextualizada em um programa de ginástica laboral, visando desfechos nos âmbitos da permanência em ambientes de manutenção e construção de saúde e a ampliação dos níveis de qualidade de vida do trabalhador. Respondendo à problemática: Como a abordagem sistêmica em um programa de ginástica laboral, pode contribuir nos desfechos de sustentação da manutenção da saúde e ampliação dos níveis de qualidade de vida do trabalhador? Os resultados apresentaram como a abordagem utilizada pelo profissional de GL tem influência direta nos desfechos de qualidade de vida do trabalhador, na permanência e adesão em um programa de ginastica laboral e como esses resultados impactam nas corporações, ampliado à produtividade, os lucros e diminuindo uma série de custos e despesas. Conclui-se que o uso da abordagem sistêmica em um programa de ginástica laboral beneficia as empresas, os colaboradores e seus pares, em curto, médio e longo prazo, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Ginástica laboral. Qualidade de vida. Saúde do trabalhador. Abordagem sistêmica. Permanência.

1 INTRODUÇÃO

Compreendendo os múltiplos males que diminuem não só a expectativa de vida, mas principalmente a qualidade de vida dos indivíduos, se fazem necessárias medidas combativas as estes prejuízos nos diversos ambientes onde o ser humano se faz presente,

³ Pós-graduado em Ergonomia pela Faculdade Famart. E-mail: tonydandara@hotmail.com.

⁴ Professor orientador do estudo e do artigo. Professor dos cursos de Graduação e de Pós-Graduação lato sensu da Faculdade Famart, Itaúna-MG. Graduado em Ciências Sociais e Mestre em Administração.

principalmente no trabalho. Baixas nos níveis de saúde promovem agravos substanciais nos campos pessoal e profissional do trabalhador, além de acarretar uma série de custos médicos, sobrecargas, entre outros prejuízos às empresas. Diante disso, se fazem altamente relevantes os programas promoção à saúde no meio corporativo, dentre eles o cita-se o programa de ginástica laboral (PGL), advindo das medidas ergonômicas, como ferramentas pulverizadoras de construção de saúde que dentre os inúmeros resultados gerados cita-se a ampliação da qualidade de vida do trabalhador e aumento da permanência do mesmo no PGL por valorizar os benefícios gerados pelo programa.

Contudo, muitos são os obstáculos e desafios enfrentados em um PGL, obstáculos muitas vezes gerados por parte da gestão das empresas por não oferta condições minimamente favoráveis ao funcionamento do programa, fazendo entender que a implementação do PGL se trata de uma busca por isenção de problemas para a empresa, por exemplo, futuras ações judiciais por parte dos trabalhadores. Obstáculos muitas vezes gerados por parte profissional de GL por apresentar abordagens predominantemente mecanicistas, sessões monótonas, engessadas, não ofertando um suporte que leve em conta as limitações e necessidades dos participantes e que não levam em conta também os sistemas cognitivo, emocional e social do ser humano, terminando por não criar um envolvimento ativo entre o trabalhador e o PGL, ocasionado a falta de adesão e também a evasão. Então, faz-se necessário um olhar mais aprofundado acerca da estruturação e abordagens do PGL.

A presente pesquisa teve como objetivo geral através dos diversos estudos e seus autores, compreender junto à literatura a relevância de abordagens que priorizem os aspectos sociais, mentais e físicos, de forma integrada e contextualizada em um programa de ginástica laboral, visando desfechos nos âmbitos da permanência em ambientes de manutenção e construção de saúde, assim como ampliação dos níveis de qualidade de vida do trabalhador. Deste modo apresentando a problemática de pesquisa: Como a abordagem sistêmica em um programa de ginástica laboral, podem contribuir nos desfechos de sustentação da manutenção da saúde e ampliação dos níveis de qualidade de vida do trabalhador? Com isso, o presente estudo foi um trabalho desenvolvido através do método de pesquisa bibliográfica. Os critérios de seleção dos materiais que embasaram o trabalho foram no idioma português e inglês, nas plataformas Scielo, Pubmed e Scholar, publicados nos períodos entre 2007 a 2025. O levantamento bibliográfico teve um total de 65 artigos, sendo 24 artigos

considerados convergentes com a temática da pesquisa e por isso inclusos e 41 artigos não inclusos, tendo como critério de exclusão uma não relevância para temática apresentada e afins propostos.

2 DESENVOLVIMENTO

Nos primórdios da humanidade o olhar trazido acerca da saúde se dava por um prisma místico, munido por uma série de rituais, suposições e até mesmo conveniências, com pouca, ou nenhuma comprovação científica. Conforme Scliar:

O conceito de saúde reflete a conjuntura social, econômica, política e cultural. Ou seja: saúde não representa a mesma coisa para todas as pessoas. Dependerá da época, do lugar, da classe social. Dependerá de valores individuais, dependerá de concepções científicas, religiosas, filosóficas [...] Houve época, também, em que o desejo de fuga dos escravos era considerado enfermidade mental: a drapetomania (do grego drapetes, escravo). O diagnóstico foi proposto em 1851 por Samuel A. Cartwright, médico do estado da Louisiana, no escravagista sul dos Estados Unidos. O tratamento proposto era o do açoite, também aplicável à ‘disestesia etiópica’, outro diagnóstico do doutor Cartwright, este explicando a falta de motivação para o trabalho entre os negros escravizados (SCLAR, 2007, p.30).

Em épocas anteriores concebeu-se que a saúde era simplesmente a ausência de doença, ou enfermidade, deficiência e também invalidez. Ampliação da expectativa de vida e não possuir enfermidades não se mostraram suficientes, com isso, em 1946 foi trazida uma definição mais abrangente pela Organização Mundial da Saúde (OMS) “Saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade”. Complementando também com “O gozo do mais alto padrão de saúde possível é um dos direitos fundamentais de todo ser humano, sem distinção de raça, religião, crença política, condição econômica ou social” (OMS, 1946).

A saúde se mostra um fator preponderante em todos os momentos da vida do ser humano, assim como nos diversos ambientes e grupos onde o mesmo encontra-se inserido, principalmente no ambiente profissional. É por meio do trabalho que o ser humano obtém seu sustento, suprimindo necessidades como de alimentação, água, sono, abrigo e proteção, possibilita ao indivíduo sentir-se útil, percebe-se produtivo e por muitas vezes sentir-se valorizado.

A força de trabalho, seja de predominância física, seja de predominância cognitiva, são as forças motrizes que mantêm empresas funcionando. Existem nestas

predominâncias fatores estressores que colocam em risco a saúde do trabalhador, além do elemento social dinamizar esses fatores. De acordo com Mezzomo et al. (2014, p. 28) “No entanto, quando realizado sob condições inadequadas, pode ser prejudicial à saúde e causar doenças, levando à inatividade física e ocupacional”. Fazendo-se necessário um olhar e ações a cerca da qualidade de vida (QV), sobretudo no ambiente de trabalho. De acordo com a (OMS, 1995) “define Qualidade de Vida como a percepção que um indivíduo tem de sua posição na vida, dentro do contexto da cultura e dos sistemas de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Alguns teóricos também conceituam a QV por prismas onde são analisadas as condições de socialização, profissionais, de saúde e de afetividade do indivíduo, entendendo-se que níveis positivos de qualidade de vida dizem respeito a um equilíbrio entre estes elementos (MENESES, 2025). Ao se direcionar para o âmbito profissional a QV torna-se a qualidade de vida no trabalho (QVT) dizendo respeito a saúde, condições ambientais que favoreçam a produtividade, a criatividade, a entrega de resultados com qualidade, a autonomia na execução das tarefas, as relações interpessoais saudáveis, o desenvolvimento pessoal, a valorização e reconhecimento do profissional. Compreendendo a QVT como o efeito do compromisso da organização para gerar um modelo gestão humanizada que crie um ambiente de trabalho e relações mais sadias, tendo em resposta comportamentos mais qualitativos por parte do colaborador, tanto com relação à organização, quanto a si mesmo, tendo como produto final resultados que beneficiem ambos (MENESES, 2025).

Uma das áreas que visa por meio de suas ferramentas tanto prevenir, quanto corrigir, elementos presentes no ambiente profissional que gerem desfechos negativos na saúde e qualidade de vida do trabalhador, a níveis individuais e/ou coletivos, é a ergonomia. Tendo como principais objetivos evitar tanto a criação, como o agravamento das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) no ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva Hyeda apresenta:

A ergonomia deve assegurar, por meio de uma abordagem sistêmica e interdisciplinar, as melhores condições, seja do ponto de vista de produtividade, qualidade e segurança, assim como da preservação da saúde e do bem-estar do indivíduo. Para alcançar esse objetivo, a ergonomia deve considerar não apenas as modificações constantes que ocorrem no mundo do trabalho (novas tecnologias, alta produtividade e competitividade), mas também as mudanças no perfil sociodemográfico e epidemiológico dos trabalhadores, como o envelhecimento da população economicamente ativa e os hábitos de vida não saudáveis, e suas

consequências (aumento na prevalência das DCNT e fatores de risco). (HYEDA, 2017, p. 174).

Maximização dos lucros e minimização de custos e prejuízos resulta em um cenário por muitos, competitivo, tanto interna, quanto externamente, fazendo com que muitas vezes, saúde e qualidade de vida sejam postas em segundo plano, esta negligência resulta em uma série de desfechos negativos que prejudicam direta e indiretamente, empresa e trabalhador. Salienta Neto (2022, p. 317) “[...] no aumento de despesas médicas, hospitalares, faltas ao trabalho, absenteísmo, aposentadorias precoces, que acabam por interferir na qualidade de vida do trabalhador e na produtividade”. Com isso, da mesma forma que o psíquico e o físico são sistemas interligados onde um possui influência sobre o outro e que fazem parte de um macro sistema chamado corpo humano, as doenças também possuem essa forma de associação e influência.

Segundo Freitas-Swerts e Robazzi:

Fatores psicossociais envolvem sintomas subjetivos como cansaço físico ou mental, fadiga e estresse, sobrecarga, pressão temporal e baixo nível de controle sobre o trabalho, além de constituírem-se em importantes contribuidores para a incidência e severidade dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). A tensão muscular secundária ao estresse pode ocorrer, em parte, [...] devido à estreita relação entre as variáveis psicossociais, biomecânicas, organizacionais e individuais no desenvolvimento e intensificação desse quadro de origem multifatorial. [...] deve-se ter visão mais holística desse quadro, que incorpora tanto componentes físicos e ergonômicos quanto psicossociais (FREITAS-SWERTS; ROBAZZI, 2014, p. 630).

Entendendo que o processo de redução de doenças do trabalho é resultado de múltiplas ações, realizadas por diversas áreas em sinergia, o olhar para com o indivíduo não pode ser restrito, com isso, abordagens integradas entre a ergonomia e os programas de promoção à saúde nas empresas se mostram altamente eficazes e essenciais para a criação de ambientes de trabalhos mais saudáveis, suportivos e produtivos. Dentro deste contexto de integralidade uma ferramenta com ampla eficácia é o PGL, onde desde seus primeiros registros apresentou resultados positivos nos desfechos de saúde dos praticantes. Entende-se por ginástica laboral, um programa onde ocorrem atividades elaboradas, planejadas e executadas para o indivíduo, ou grupo, no ambiente de trabalho, em meio à jornada de trabalho, de forma a propor a preparação para esta jornada, ou interrupção com contraponto para rotinas repetitivas e as cargas excessivas, prevenindo afastamentos, visando regulação interna por meio ampliação do autocuidado, do autoconhecimento, do apoio mútuo e

promovendo um relacionamento mais saudável com ambiente de trabalho e seus elementos. Com frequência que podem variar de uma a cinco vezes por semana, com duração convencional de entre dez a quinze minutos, porém há situações onde a janela de duração pode variar a depender da necessidade da empresa e natureza contratual (COUTO, 2022). Martinez (2021, p. 526) destaca que “[...] a proposta principal de um PGL é a promoção de um maior bem-estar no ambiente de trabalho, aumentando a qualidade de vida dos colaboradores e evitando lesões e doenças psicossomáticas”. Alguns autores defendem a existência de cinco tipos de ginástica laboral a preparatória, a compensatória, a relaxante, a corretiva e a de manutenção, enquanto outros teóricos consideram a existência de apenas três tipos a preparatória, a compensatória e a relaxante (MARTINEZ, 2021).

A respeito dos múltiplos benefícios que são gerados através do PGL com melhorar circulação e oxigenação sanguínea, capacidade de adaptação, força, resistência, flexibilidade, mobilidade, regulação estresse crônico, autoestima, concentração, surgimento de novas lideranças, sociabilidade (OLIVEIRA et al., 2007). Outros benefícios proporcionados através da GL e a Ergonomia são a redução de quantidade atestados médicos apresentados, afastamentos, substituições, queixas, e outras despesas médicas, melhorias nos índices produtividade qualitativos e quantitativos do colaborador acidente e lesões, melhoria da imagem da instituição junto aos empregados e a sociedade (CUNHA LAUX et al., 2016; VIANNA, 2009; LIMA; ARAUJO; BATISTA, 2019).

Uma pesquisa envolvendo colaboradores novatos e experientes mostrou que os novatos se encontravam em uma fase de alta adaptação e busca por pertencimento e que o PGL gerou benefícios perante essas variáveis (SILVA et al., 2024).

Outra pesquisa apresentou o PGL como gerador de uma cascata de hábitos saudáveis e o desenvolvimento da autonomia na gestão dos mesmos, tendo em vista que as ações educativas implementadas ampliaram a conscientização sobre promoção da saúde e qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho, tendo efeitos positivos em termos de alimentação saudável e níveis de atividade física, sendo recomendada a inclusão destas ações nos Programas de Trabalho em Grupo (PTG) como uma ferramenta importante para promover comportamentos saudáveis, capacitando os trabalhadores a se tornarem os principais agentes de mudanças em seus estilos de vida (SANTOS, 2020).

Seja entregue por próximas, ou não tão próximas o elemento apoio social é um aspecto fundamental nos níveis de adesão e saúde em geral de uma pessoa. O apoio social, além das habilidades do instrutor fazem parte dos fatores de sucessos em um programa de exercícios (VIANNA,2009). Compreende-se que o fato de um grupo de indivíduos estarem reunidos em um mesmo local não garante que os níveis de saúde social sejam ampliados, com isso, intervenções que utilizam intencionalmente as formas interação como ferramentas podem influenciar na forma como individuo interage com seus pares, ampliando senso de responsabilidade individual, senso de coletividade, despertando o surgimento de novas lideranças e por meio da adoção de hábitos mais saudáveis terminando por promover a melhoria da QV dentro e fora do ambiente empresarial (LOUZADA,2010). Vianna (2009, p.18) “Percebeu-se que os alunos da turma 2 durante as aulas tinham uma integração de grupo muito grande, eram mais contentes, descontraídos e dispostos [...] evidenciando que o trabalho de motivação estava funcionando. [...] Na turma 1 os sujeitos não demonstraram interesse em continuar com a atividade, mantiveram os mesmos hábitos de vida e, mesmo trabalhando em grupo, não demonstraram uma integração entre os indivíduos”.

Segundo Rocha:

Neste contexto, algumas corporações observaram que ao investir na humanização, primando pela qualificação do relacionamento interpessoal, poderiam ter um importante caminho para a sociabilidade dos funcionários. Com isso, eles poderiam desenvolver um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo, trazendo benefícios para o individuo e para a própria corporação. A GL inserida no cotidiano das empresas vem demonstrando ser uma importante ‘ferramenta’ na construção de um novo modelo de sociabilidade no ambiente de trabalho. Com atividades lúdicas, de alongamento e reforço muscular realizadas em grupo, em trio ou em duplas (ROCHA, 2012, p.51).

A saúde psicológica no ambiente de trabalho vem ganhando destaque na ultima década, sendo vista como uma forte variável de influências positivas e negativas, a partir da importância dada e a sua forma de manejo, tanto pelos profissionais, quantos as corporações. A não inclusão da variável saúde mental aumenta a possibilidade de insucesso, prejuízos expressivos e danos variados. Entendendo que físico possui influência sobre o mental e vice-versa a exemplos de doenças como BURNOUT e DORT, que muitas vezes se correlacionam a nível de causa e efeito, sem ordem específica (VASCONCELOS;FARIA,2008). Dentre os elementos geradores de sofrimento no contexto profissional estão a ameaça de perda de emprego, a falta de trabalho, o trabalho desprovido de significação, falta de suporte social,

falta de reconhecimento, falhas, erros, traumas, acidentes, mudança na posição hierárquica, longas e intensas jornadas com poucas ou nenhuma pausas física e/ou mental, relacionamentos difíceis com colegas, superiores, ou clientes, fofocas, impossibilidade de comunicação espontânea, manifestação de insatisfações e sugestões dos trabalhadores em relação à organização, pressão, prazos e metas irreais relacionados ao tempo, o ritmo e o turno de trabalho, submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas, sensação de ser vigiado e orientações contraditórias para a execução da tarefa (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Compreendendo que é a mesma pessoa que trabalha, interage com a família, colegas, clientes, superiores, amigos e que a mente que faz parte deste corpo, se adoecida, a mesma sofrerá influência e influenciará em todo ambiente ao qual tenha algum tipo de contato, podendo resultar em uma variedade de agravantes, como estresse excessivo/acumulado, alcoolismo crônico, episódios depressivos, estados de estresse pós-traumáticos, neurastenia (síndrome da fadiga crônica), neurose profissional, transtornos do sono e sensação de estar acabado (síndrome de burnout e a síndrome do esgotamento profissional), sinalizando a importância das empresas se comprometerem no oferecimento de alternativas de QV aos seus funcionários e investir na prevenção de doenças ocupacionais (VASCONCELOS; FARIAS, 2008, p. 455; OLIVEIRA, 2023).

Debruçando-se sobre a relevância das empresas criarem estratégias de construção de ambientes promotores de saúde mental:

a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de bem-estar dos colaboradores, mas um fator crucial para a eficácia e sucesso organizacional.[...] A ginástica laboral, por exemplo, tem mostrado benefícios significativos [...], enquanto uma gestão de pessoas focada na motivação e no suporte adequado pode melhorar a satisfação e reduzir a rotatividade de pessoal. [...] contribui para um ambiente mais colaborativo e produtivo, fortalecendo a comunicação e a gestão de conflitos. Investir em um ambiente de trabalho que priorize a saúde mental não apenas previne doenças mentais, mas também potencializa a produtividade e o engajamento dos funcionários, resultando em um ciclo virtuoso de sucesso organizacional (ANDRÉ, 2025, p. 14).

As atividades comumente realizadas em um programa de ginástica laboral são os exercícios de alongamento e algumas práticas de relaxamento a exemplo de massagens, práticas estas que mostram seu nível de eficácia, porém a médio e longo prazo e sem qualquer tipo de alteração, ou variação em sua estrutura, terminam por ocasionar muitas vezes ao participante desmotivação, por conta da monotonia, com isso, se fazem necessárias estratégias mais criativas e conectadas com as múltiplas esferas da saúde. Desta forma o

profissional de GL deve se atentar para além dos conhecimentos em adaptação e correção postural, para que sua prática não seja desestimulante, cansativa e enfadonha, buscando então conciliar a proposta e o ambiente de trabalho de acordo com as limitações e necessidades dos trabalhadores. Habilidades pessoais do profissional de GL como ser acolhedor (a), respeitoso (a), desafiador (a) e motivador (a) contribuem para que ocorra uma maior integração entre os trabalhadores. Conhecimentos que agregam, qualificam e intensificam a prática e os resultados do profissional de GL como da Ergonomia, Fisiologia do exercício, biomecânica, Ciências comportamentais/ Motivacionais, técnicas de relaxamento, flexibilidade e alongamento, segurança do trabalho, medicina ocupacional e ciências da ludicidade. Podendo para obtenção de uma maior assertividade planejar propostas de acordo com as atividades desenvolvidas em cada setor da empresa, com base nas causas principais de afastamento, reclamações mais frequentes ou outra manifestação com a qual a Ginástica Laboral possa contribuir dentro das suas possibilidades. As propostas do Profissional devem levar aos funcionários perceber a relevância de tal prática, motivo-os a apropriação e multiplicação (LIMA; ARAÚJO; BATISTA, 2019).

Existe uma vasta quantidade de benéficos listados, testado e comprovados a cerca da atividade física, do exercício físico e, por conseguinte o PGL, contudo, mesmo diante das inúmeras comprovações há uma dificuldade em evitar a evasão por parte daqueles que participam do programa, percebendo que somente o fato de ter um PGL presente na empresa pode não garantir a permanência dos participantes, levando assim a indagações dos possíveis motivos que levam a esse cenário. Notou-se em algumas empresas a evasão de alguns operários, tendo como prováveis causas: a inibição dos mesmos, a falta de manejo de grupo pelos monitores/ profissionais de GL, a repetição constante dos mesmos exercícios, o remanejo interno de pessoal na empresa, a falta de sistematização do trabalho motivador, a reformulações internas por parte da empresa e filosofia de trabalho inerente à empresa (VIANNA, 2009).

Pesquisas a cerca da permanência dos colaboradores em um PGL, sinalizam uma possível relação entre o envolvimento ativo entre o colaborador e o programa, fazendo com o que muitas vezes o trabalhador se perceba agente construtor e sustentador do programa, a partir do reconhecimento dos benefícios que o mesmo proporciona. Vianna (2009, p.9)

destaca “alguém que já tenha permanecido ativo em um programa organizado por seis meses tem probabilidade de permanecer ativo mais um ano ou dois”.

O quesito liderança surge como um forte fator para ampliação dos índices de adesão e principalmente aderência em programa de promoção de saúde, principalmente os programas de exercícios físicos, com isso, pode-se perceber que o comportamento do profissional de GL faz muita diferença para esses índices. Comportamentos como: Se fazer simpático, se mostrar bem dispostos, sorridente, receptivo, entusiasmado, transmitir confiança, segurança, buscar a cada exercício executado explicar para que o mesmo é importante, apresentar atitudes que conduzam os colaboradores a se sentirem mais confiantes, criar um ambiente menos estressogênicos e mais propício ao aprendizado e a promoção da saúde, onde cada feedback entregue possa se tornar substratos informacional para criação de autoconsciência acerca dos limites, acertos, além de estímulos para correção dos erros, dissociando o erros da punição, conectando-o com desenvolvimento, visando a ampliação da percepção de auto eficácia perante qualquer tarefa (VIANNA,2009).

Há uma serie de elementos apresentados para a recusa em participar de um PGL, desde falas sobre cansaço, ou não estar com vontade de fazer no momento, questionamentos sobre a eficácia perante o tempo de execução, ou fato do trabalhador já realizar uma rotina de exercícios e achar suficiente, há trabalhadores com um problema de saúde pré-existente (lesão, doença, asma, dor, cirurgias, ou outra limitação), ou por não gostar de exercícios de modo geral ou específico, pela preferência por atividade individuais, por detestar imposições, sala inadequada (ambiente), ou roupa inadequada, questões como inibição/timidez, música desagradável (em caso de uso de trilha sonora), por considerar desnecessário, pelo acúmulo de demandas, horário inadequado, impossibilidade de interrupção das demandas no momento (reunião, curso, ou outros tipos de atendimentos), pela percepção através da cultura da empresa que a ginástica laboral não foi implementada para melhorar para os funcionários, mas para isentar a empresa de problemas, além de uma variedade de outros argumentos, porém alguns teóricos citam a importância do profissional de GL não se deixar influenciar negativamente por essas situações e sim, foca em conscientizar que a GL vem propor uma quebra de rotina no serviço diário e não está ligada somente a questões de ser ativo fisicamente, mas principalmente melhorar a disposição e o

bem estar dos funcionários diante de uma árdua jornada de trabalho (VIEIRA; ROCHA; MENDONÇA, 2019).

Alguns participantes relataram desmotivação por conta do profissional de GL abordar de forma monótona, sem prestar qualquer tipo de assistência durante a sessão (LOUZADA, 2010). Com isso, sessões de GL realizadas utilizando abordagem puramente mecanicista e repetitiva, geram monotonia e sem nenhum substrato informacional, ou qualquer elemento que vise ampliar o nível de engajamento e relacionamento ativo entre o participante e o conteúdo proposto, torna o ambiente não suportivo a médio e longo prazo, resultando muitas vezes na evasão dos participantes.

Tendo em vista que existem inúmeras variáveis controláveis e não controláveis pelo profissional de GL, as variáveis que podem ser manipuladas pelo profissional dizem respeito a forma como ele decide interagir com o ambiente e as pessoas com quem tem contato antes, durante e depois das sessões. Diz respeito também a seleção dos conteúdos que serão vivenciados na sessão, tendo em vista não somente a entrega dos conteúdos, mas questionando sobre como os colaboradores estariam recebendo estes conteúdos e qual a repercussão desta interação. Trazer um olhar para a relevância do como entregar, diz também respeito à preocupação com propostas que estimulem de forma interessante os campos emocionais, cognitivos, sociais e físicos, de forma a se levar em conta a igual relevância de cada um destes componentes, entendendo a relação de interconexão e interdependência entre eles, buscando assim a criação de momentos que visem ampliação de saúde em sua plenitude, trazendo com isso a relevância da abordagem sistêmica na GL.

Gomes et al. apresentam a abordagem sistêmica como:

A interação ou a relação entre os componentes torna os elementos mutuamente interdependentes e caracteriza o sistema, diferenciando-o do aglomerado de partes independentes [...] Sendo assim, o todo emerge além da existência das partes e 'as relações são o que dá coesão ao sistema todo, conferindo-lhe um caráter de totalidade ou globalidade, uma das características definidoras do sistema' [...] Cada um dos sistemas forma um todo com relação as suas partes e também é parte de um todo (GOMES et al., 2014, p. 7, 13).

O questionamento prévio por parte do profissional de GL frente a se as propostas planejadas atendem, ou não, os aspectos sociais, cognitivos e emocionais, podem favorecer de forma significativa o programa, assim como a permanência e valorização por parte de seus participantes. Quando não há esse questionamento prévio, quanto a se a abordagem proposta

é predominantemente mecanicista, os demais aspectos da saúde terminam por serem consideradas meras consequências. Contudo quando o profissional de GL visa intencionalmente estimular estes aspectos, confrontando os conteúdos para além dos estímulos mecânicos, os aspectos que anteriormente se encontravam no campo das esporádicas e eventuais consequências, passam a se tornar ferramentas e direções, que podem vir a enriquecer e potencializar o processo de criação e manutenção de comportamentos para melhoria da saúde e qualidade de vida do trabalhador, além deste tema precisar ser mais argumentado, particularmente no contexto empresarial, para que os empresários tenham consciência e convicção, em relação aos benefícios que a ginástica laboral e a ergonomia podem propiciar para a saúde do trabalhador e da sua empresa (LIMA; ARAÚJO; BATISTA).

Ao extrapolar o formato convencional das atividades apresentada em um programa de ginástica laboral, o profissional de GL inicia um processo de expansão das possibilidades de criações e combinações, enriquecendo tanto o seu próprio repertório, e também as sessões de GL, ampliando a possibilidade de satisfação, melhoria e permanência. Elementos como atividades rítmicas, lúdicas, onde os indivíduos têm a sua criatividade estimulada, assim como o senso de cooperação, e também a competitividade sadia, além da utilização adaptada de praticas diversas como atividades esportivas, yoga, *mindfulness*, métodos de treinamentos, atividades ao ar livre, ou em ambientes diferentes, formatos diferentes de organização da turma, formas diferentes de interação, momentos de conversas ou reflexões sobre uma determinada temática, a fim de promover um autoanálise dos processos, podem promover a possibilidade de regulação sistêmica, de regulações motivacionais e contribuindo para a satisfação, aderência e sustentação do comportamento de autocuidado/ cuidado ao outro.

Existe uma diversidade de pesquisas e de conceitos que se debruçam a cerca dos motivos que levam o ser humano a iniciar, sustentar, ou encerram um comportamento, também chamadas de teorias motivacionais. Sendo estudos que visam analisar e sinalizar quais são as razões/ causas que conduzem o indivíduo, ou grupo a se aproximar, ou afastar de determinados cenários, ações, hábitos, atividades, recompensas e punições.

Segundo Louzada:

refere-se à motivação como causa de um comportamento [...] é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos, levando-os a ação. Para que haja ação ou reação é preciso que um estímulo seja implementado, seja decorrente de coisa externa ou proveniente do próprio organismo [...] as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la [...] as necessidades mais básicas (necessidades fisiológicas), seguida das necessidades de segurança, necessidades sociais (afeto), necessidade de status e estima e, no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização) [...] Porém, quando o ciclo motivacional não se realiza, acarreta a frustração do indivíduo, podendo este assumir várias atitudes, tais como: a. Comportamento ilógico ou sem normalidade; b. Agressividade por não poder dar vazão à insatisfação contida; c. Nervosismo, insônia, distúrbios circulatórios/digestivos; d. Falta de interesse pelas tarefas ou objetivos; e. Passividade, moral baixo, má vontade, pessimismo, resistência às modificações, insegurança, não colaboração, etc. Quando a necessidade não é satisfeita e não incidindo as situações mencionadas, não significa que o indivíduo permanecerá eternamente frustrado. De alguma maneira a necessidade será transferida ou compensada. Neste ponto, percebe-se que a motivação é um estado cíclico e constante na vida pessoal e/ou profissional (LOUZADA, 2010, p. 44, 45).

Diante da ampla variedade de estudiosos das teorias motivacionais, destacam-se Edward Deci e Richard Ryan, que desenvolveram a teoria da autodeterminação, onde essa teoria possui como principal premissa a existência de três macros necessidades psicológicas básicas. A competência/autoeficácia (refere-se ao senso de eficácia, onde indivíduo se percebe capaz e potente), autonomia (refere-se a um sentimento de escolha e de liberdade, controle sobre as próprias ações), vínculo (refere-se à sensação de estar conectado com os outros, tem relação, a rede de afiliação e os afetos). É apresentado que quando atendidas as necessidades, podem promover a sensação de bem-estar e de eficaz funcionamento do organismo, gerando assim como resultado o interesse, envolvimento ativo, desenvolvimento do indivíduo, motivação autônoma, assim como permanência a curto, médio e longo prazo. Contudo, teóricos salientam a importância de se lembrar do motivo para o comportamento, pois o motivo é trazido como a base, combustível e mola propulsora para todo processo motivacional, tanto para iniciação, quanto para manutenção. O motivo é variável a subjetividade do próprio indivíduo, seu ambiente e seus contextos, podendo variar de situação para situação em uma mesma pessoa, de intensidade e de pessoa para pessoa, em uma mesma situação (ROCHA, 2012).

3 CONCLUSÃO

Conclui-se que a presente pesquisa atingiu o objetivo geral, além de responder a problemática, trazendo a responsabilidade ao profissional de GL quanto à importância do questionamento prévio frente a se as propostas planejadas atendem, ou não, os aspectos/sistemas sociais, cognitivos e emocionais, podendo favorecer de forma significativa o PGL, assim como a permanência e valorização por parte de seus participantes, construindo e fortalecendo a relação entre satisfação, QV e produtividade. Entendendo que quando se atem a uma abordagem predominantemente mecanicista, os demais aspectos da saúde terminam por serem consideradas meras consequências, subservientes ao acaso, tornando o ambiente menos suportivo.

Contudo, quando o profissional de GL visa estimular com intencionalidade os aspectos sociais, cognitivos e emocionais, confrontando os conteúdos para além dos estímulos mecânicos, os aspectos que anteriormente se encontravam no campo das esporádicas e eventuais consequências, se tornam ferramentas e direções, que podem vir a enriquecer e potencializar o processo de criação e manutenção de comportamentos para melhoria da saúde e qualidade de vida do trabalhador. Ao buscar deslocar e estimular esses sistemas para antes, durante e depois da sessão de ginástica laboral, o profissional não só amplia a possibilidade de assertividade quanto ao cumprimento da missão do programa de promoção de saúde no ambiente laboral, quanto fortalece a importância da abordagem humanizada, embasada por ciências motivacionais, assim como sua alta eficácia.

Promovendo assim, interesse, engajamento, protagonismos de forma autônoma, onde o trabalhador passa a se ver como mantenedor do programa e não mais um mero consumidor, ampliando a permanência a curto, médio e longo prazo. Tornando o programa mais atrativo principalmente para aqueles que não participam. Transformando o profissional e os participantes em captadores dos colaboradores não participantes, dilatando o nicho de pessoas detentoras de comportamentos ampliadores de saúde, onde os mesmos constroem um efeito cascata, transbordando e massificando esses comportamentos com seus pares dentro e fora do ambiente profissional, gerando benefícios para si e para as corporações as quais fazem parte, ampliado à produtividade, os lucros e diminuindo uma série de custos e despesas, motivando uma alavancagem em cadeia aos envolvidos direta e indiretamente.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRÉ, J. G. N. et al. **Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estratégias para Promover o Bem-estar.** Journal of Technology & Information (JTnI), v. 5, n. 1, p. 14, 2025. Disponível em: <http://jtni.com.br/index.php/JTnI/article/view/124/112>. Acesso em: 11 dez. 2025.

COUTO, Germano et al. **Avaliação da validade de conteúdo de um programa de ginástica laboral para profissionais de saúde: Um estudo E-Delphi.** 2022. . Disponível em: <http://scielo.pt/pdf/rpso/v13/2183-8453-rpso-13-0061.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2025.

CUNHA LAUX, Rafael et al. Programa de ginástica laboral e a redução de atestados médicos. **Ciencia & trabajo**, v. 18, n. 56, p. 130-133, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art09.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2025.

DA SILVA, Jonhatan Norte Magno et al. Effects of a worksite labor gymnastics program on novice and experienced workers. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 22, n. 3, p. e20241242, 2024. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39606763/>. Acesso em: 7 dez. 2025.

DE LIMA¹⁸, Denise Isabel Alves; DA SILVA ARAÚJO¹⁹, Mariana; BATISTA²⁰, Thayná Gonçalves Barbosa. **Ginástica laboral e ergonomia: benefícios para a empresa e o trabalhador.** Revista Científica do Centro Universitário de Jales X Edição (2019); ISSN: 1980-8925, p. 193,194, 2019. . Disponível em: <https://reuni.unijales.edu.br/edicoes/14/edicao-completa.pdf#page=184>. Acesso em: 11 dez. 2025.

DE OLIVEIRA, Maria Paula Barros. **O Papel da Empresa na Prevenção da Síndrome do Burnout e Uso da Ginástica Laboral.** 2023. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/53007/1/O%20Papel%20da%20Empresa%20na%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20-%20Artigo.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2025.

FREITAS-SWERTS, Fabiana Cristina Taubert de; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. Efectos de la gimnástica laboral compensatoria en la reducción del estrés ocupacional y dolor osteomuscular. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 22, p. 630, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/gDzH4T3LCXM3CrZNCQ9RwXy/?lang=en>. Acesso em: 13 dez. 2025.

GOMES, Lauren Beltrão et al. **As origens do pensamento sistêmico: das partes para o todo.** Pensando famílias, v. 18, n. 2, p. 7,13, 2014. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v18n2/v18n2a02.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2025.

HYEDA, Adriano et al. **A relação entre a ergonomia e as doenças crônicas não transmissíveis e seus fatores de risco.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 15, n. 2, p. 174, 2017. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/227/pt-BR/the-relationship-between-ergonomics-and-chronic-noncommunicable-diseases-and-their-risk-factors>. Acesso em: 13 dez. 2025.

LOUZADA, Felipe Gonçalves. **Motivos de adesão e não adesão no programa de ginástica laboral desenvolvido numa instituição bancária.** p. 44,45. 2010. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27720/000766157.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 dez. 2025.

MARTINEZ, Victor Matheus Lopes. The importance of workplace exercise. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 19, n. 4, p. 523, 2021. Disponível em: <http://rbmt.org.br/Content/pdf/v19n4a16.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2025.

MEZZOMO, Stela Paula et al. **The influence of gymnastics in motor coordination and reaction time in urban public bus drivers/A influencia da ginastica laboral na coordenacao motora global e no tempo de reacao de condutores de autocarro.** Motricidade, v. 10, n. 4, p. 28, 2014. Disponível em: http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-107X2014000400004&lang=pt. Acesso em: 6 dez. 2025.

MENESES, Lara Martins Spíndola Rodrigues. **Influência da liderança empoderadora na qualidade de vida no trabalho e no comprometimento organizacional.** 2025. p. 25-27. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Socioeconômico) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC/ Criciúma, 2025. Disponível em: <http://200.18.15.28/bitstream/1/11523/1/Lara%20Martins%20Spindola%20Rodrigues.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2025.

NETO, Mário Reis Carvalho. Benefícios advindos da ergonomia e da prática da ginástica laboral. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 2, p. 317, 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/4175/1684>. Acesso em: 13 dez. 2025.

OLIVEIRA, Amanda Souza et al. Ginástica laboral. **Lecturas: Educación física y deportes**, n. 106, p. 1, 2007. Disponível em: <https://efdeportes.com/efd106/ginastica-laboral.htm>. Acesso em: 11 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** Genebra: OMS, 1946. Disponível em: <https://www.who.int/about/governance/constitution>. Acesso em: 10 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **WHOQOL: Medindo a Qualidade de Vida.** Genebra: OMS, 1995. Disponível em: <https://www.who.int/tools/whoqol>. Acesso em: 10 dez. 2025.

ROCHA, Antônio Alencar. Motivação à prática regular de ginástica laboral. 2012. P.51. Dissertação (Programa de pósgraduação em ciência do Movimento Humano) - Universidade Federal do Rio grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67270/000873220.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 dez. 2025.

SCLIAR, Moacyr. História do conceito de saúde. **Physis: Revista de saúde coletiva**, v. 17, p. 30, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/physis/2007.v17n1/29-41/pt>. Acesso em: 3 dez. 2025.

SILVA, Jonhatan Norte Magno da et al. Programa de ginástica laboral no local de trabalho e seus efeitos em trabalhadores novatos e experientes. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 22, n. 3, p. 1-8, 2024. Disponível em: (<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11595392/>). Acesso em: 11 dez. 2025.

SANTOS, Carine Muniz dos et al. Mudança nos hábitos de trabalhadores participantes de um programa de ginástica laboral. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 66-73, 2020. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7413683/>. Acesso em: 11 dez. 2025.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Psicologia & Sociedade, v. 20, p. 455, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 11 dez. 2025.

VIEIRA, Suyevane Pereira; DE ABREU ROCHA, Susana Emanuelle; DE MENDONÇA, Geysa Cachate Araújo. **BENEFÍCIOS DO PROJETO DE EXTENSÃO GINÁSTICA LABORAL NA URCA SOB A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES-RELATO DE EXPERIÊNCIA**. p. 3. 2019. Disponível em: https://siseventos.urca.br/assets/pdf/sub_trabalhos/116-588-4426-392.pdf. Acesso em: 11 dez. 2025.

VIANNA, Raquel Araujo. **Ginástica laboral: um programa qualificado, elaborado pensando na permanência da atividade**. 2009. p. 9,18 Tese (Graduação em Educação Física) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18944/000732926.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2025.