

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA – BACHARELADO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**DANIEL DE ALMEIDA SILVA
JONATHAS GUEDES DA SILVA
NATALIA SCALAT MODESTO DA SILVA**

**A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA COMBINADA DE MINDFULNESS E
GINÁSTICA LABORAL NA REDUÇÃO DO ESTRESSE
OCUPACIONAL**

**VOLTA REDONDA
2023**

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA – BACHARELADO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA COMBINADA DE MINDFULNESS E
GINÁSTICA LABORAL NA REDUÇÃO DO ESTRESSE
OCUPACIONAL**

Artigo apresentado ao Curso de Educação Física como requisito à obtenção do título de Bacharel em Educação Física.

Alunos: Daniel de Almeida Silva, Jonathas Guedes da Silva, Natalia Scalat Modesto da Silva

Orientadora: Prof. Me Christian Geórgia Spithourakis Junqueira

FOLHA DE APROVAÇÃO

Alunos:

Daniel de Almeida Silva

Jonathas Guedes da Silva

Natalia Scalat Modesto da Silva

**A INFLUÊNCIA DA PRÁTICA COMBINADA DE MINDFULNESS E GINÁSTICA
LABORAL NA REDUÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL**

Orientadora: Me Christian Géorgea Spithourakis Junqueira

Aprovada emde.....de.....

Banca Examinadora:

.....
Prof. Me Christian Géorgea Spithourakis Junqueira

.....
Prof. Me Paulo Celso Guimarães

.....
Prof. Me José Cristiano Paes Leme da Silva

RESUMO

O ambiente de trabalho contemporâneo está sujeito a demandas e pressões que afetam a saúde dos trabalhadores e a produtividade das empresas. Nesta perspectiva, o estresse ocupacional possui grande impacto negativo na saúde física e mental dos funcionários, bem como na eficiência organizacional. Nesta perspectiva, a combinação de ginástica laboral (GL) e *mindfulness* surge como uma estratégia promissora para lidar com o estresse ocupacional. Assim, o objetivo da pesquisa foi investigar a influência da prática combinada de *mindfulness* e GL na redução do estresse ocupacional em trabalhadores, bem como compreender os benefícios dessas práticas para a saúde e bem estar dos trabalhadores e para produtividade das empresas e organizações. Para tanto, foi realizada uma revisão bibliográfica visando coletar dados referentes à prática combinada de *mindfulness* e da GL como abordagem para lidar com o estresse ocupacional. Como base nos artigos analisados, é possível afirmar que embora alguns estudos não abordem especificamente a combinação dessas práticas, eles fornecem evidências dos seus benefícios individuais, o que podemos concluir que a sua combinação pode ampliar esses benefícios.

Palavras-chave: Ginástica laboral; *Mindfulness*; Saúde do trabalhador; Doenças ocupacionais.

ABSTRACT

The contemporary work environment is subject to demands and pressures that affect the health of workers and the productivity of companies. From this perspective, occupational stress has a major negative impact on the physical and mental health of employees, as well as on organizational efficiency. The combination of workplace gymnastics (WG) and mindfulness appears as a promising strategy for dealing with occupational stress. Thus, the objective of the research was to investigate the influence of the combined practice of mindfulness and WG in reducing occupational stress in workers, as well as understanding the benefits of these practices for the health and well-being of workers and for the productivity of companies and organizations. To this end, a descriptive and qualitative literature review was carried out, aiming to collect data regarding the combined practice of mindfulness and WG as an approach to dealing with occupational stress. As a result, based on the articles analyzed, it is possible to state that although some studies do not specifically address the combination of these practices, they provide evidence of their individual benefits, which we can conclude that their combination can increase these benefits.

Palavras-chave: Labor gymnastics; Mindfulness; Worker's health; Occupational diseases.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. MATERIAIS E MÉTODOS.....	7
3. DESENVOLVIMENTO.....	7
3.1 Impactos do Estresse Ocupacional.....	7
3.2 Mindfulness aplicado à saúde do trabalhador.....	10
3.3 Características e benefícios da Ginástica Laboral.....	13
3.4 Combinação de Mindfulness e Ginástica Laboral.....	16
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17

1. INTRODUÇÃO

As inovações tecnológicas e organizacionais vêm mudando o ambiente do trabalho, exigindo adaptações constantes dos trabalhadores devido a um mercado cada vez mais competitivo (AUGUSTO *et al.*, 2008), demandando dos profissionais maior habilidade para se ajustar às novas práticas, produtividade e pressão no ambiente de trabalho. Devido a essas novas expectativas laborais, observa-se um grande aumento das doenças ocupacionais (SERRA; PIMENTA; QUEMELO, 2014).

De acordo com Martins (2011), dependendo das condições, o ambiente de trabalho pode se tornar um elemento patogênico, nocivo à saúde, levando ao estresse ocupacional, reconhecido como um problema expressivo, com impactos negativos para a saúde física e mental dos funcionários, além de prejuízos para as empresas em termos de produtividade e clima organizacional. Ainda segundo os autores, as doenças ocupacionais acometem profissionais de diversas áreas, de diferentes características, e estão relacionadas diretamente às rotinas de trabalho como esforços repetitivos, força excessiva, postura incorreta, jornadas de trabalho prolongadas, além de fatores psicossociais, como o estresse. Essa exposição ao ambiente organizacional altera algumas funções orgânicas, podendo aumentar a frequência cardíaca e a pressão arterial, e se o estresse for muito frequente, pode trazer consequência sérias à saúde.

Em complementação, Rotta *et al.* (2019) afirmam que as Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) se tornaram um importante problema de saúde pública, representando um desafio tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, pois essas doenças podem resultar em dor crônica, incapacidade funcional e redução da qualidade de vida, acarretando o aumento do absenteísmo e a queda de produtividade, gerando custos adicionais para as organizações.

O estresse ocupacional afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo, com efeitos negativos na saúde física e mental e na produtividade. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016), o estresse no trabalho é um dos principais fatores de risco para a saúde ocupacional e pode levar a doenças cardiovasculares, distúrbios psicológicos e problemas musculoesqueléticos.

Como pode ser observado, o ambiente de trabalho contemporâneo está sujeito a diversas demandas e pressões que afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como o desempenho organizacional. Nesta perspectiva, compreender os efeitos dessas doenças é crucial para buscar estratégias eficazes para lidar com as doenças ocupacionais a fim de promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, através da implementação de medidas preventivas.

Nesse contexto, as intervenções que promovem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores têm sido amplamente estudadas, sendo que a combinação da ginástica laboral (GL) com o *mindfulness* surge como uma estratégia promissora.

A GL é uma prática de exercícios físicos realizados no ambiente de trabalho, com sessões de curta duração, englobando exercícios de alongamento, fortalecimento muscular, respiração e relaxamento (MARTINS, 2011), com o objetivo de prevenir lesões musculoesqueléticas e promover o bem-estar dos trabalhadores (PAZ *et al.*, 2017).

O *mindfulness*, por sua vez, é uma prática de conscientização que envolve a atenção plena e a aceitação, tendo como objetivo desenvolver a habilidade de atenção no momento presente, sem julgamentos, ansiedade ou estresse (KENG *et al.*, 2011). De acordo com Gonçalves *et al.* (2018), ao praticar *mindfulness* os trabalhadores são capazes de compreender melhor a maneira como eles se sentem em relação às suas atividades laborais, além de identificar e reduzir o estresse associado ao trabalho.

Diante dos dados apresentados, esta pesquisa tem como objetivo investigar a influência da prática combinada de *mindfulness* e GL na redução do estresse ocupacional em trabalhadores, bem como compreender os benefícios dessas práticas para a saúde e bem estar dos trabalhadores e para produtividade das empresas e organizações. Espera-se fornecer evidências científicas que embasem a implementação de programas de saúde ocupacional mais abrangentes e eficazes, direcionados à redução do estresse ocupacional e à promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Esta é uma pesquisa realizada por meio de uma revisão bibliográfica, de caráter descritivo e qualitativa, que visa coletar dados referentes à prática combinada de *mindfulness* e da GL como abordagem para lidar com o estresse ocupacional. Foram selecionados artigos de revisão e pesquisas de campo, a partir das palavras-chave: *mindfulness*, Ginástica Laboral, saúde ocupacional. Para a busca do material de pesquisa utilizou-se como base de dados SCIELO, Google acadêmico, PubMed, Scopus, além de livros. No período de sete meses, entre os meses de março a setembro de 2023, buscando publicações do ano de 2008 a 2023.

Para seleção dos artigos, estabeleceu-se como critério publicações nacionais e internacionais completas associadas diretamente ao objeto do estudo, almejando entender e analisar as comprovações científicas que demonstram afinidade com o referido tema. Após a triagem das pesquisas identificadas, foram selecionados cinco artigos para a apresentação e discussão dos resultados.

Após a busca inicial, os artigos foram selecionados com base na leitura dos títulos e resumos, seguidos da análise dos textos completos. Foram excluídos estudos que não atendiam aos critérios de inclusão, bem como aqueles que não forneciam informações relevantes para a presente revisão. Os artigos selecionados foram organizados tematicamente, agrupando-os de acordo com os principais temas abordados, como os benefícios da prática combinada, os efeitos na redução do estresse, as estratégias de implementação e os desafios encontrados na aplicação dessas intervenções.

3. DESENVOLVIMENTO

Com o intuito de facilitar a interpretação sobre os dados coletados, os resultados dos artigos pesquisados foram agrupados e discutidos utilizando as temáticas apresentadas a seguir.

3.1 Impactos do Estresse Ocupacional

As primeiras emoções registradas sobre estresse foram datadas de 1936, pelo Dr. Hans Selye, que utilizou o termo "estresse" para descrever um estado de tensão patogênica do organismo. Desde então, esse termo tem sido amplamente utilizado

em diferentes idiomas devido à falta de uma tradução mais adequada (LIPP et al., 2000).

O estresse refere-se a um conjunto de reações psicológicas e fisiológicas que ocorrem no organismo em resposta a mudanças ou demandas do ambiente. O conceito de estresse introduzido pelo Dr. Hans Selye em 1936, foi dividido em dois tipos: estresse positivo, também conhecido como eustresse, ocorre em situações de mudanças positivas, pode gerar motivação e energia para lidar com desafios; e estresse negativo, ocorre em situações de dificuldades ou adversidades, pode ter efeitos prejudiciais à saúde e ao bem-estar (ROCHA, 2002).

De acordo com Lipp *et al.* (2000), o estresse é um estado de tensão que perturba o equilíbrio interno do organismo. O corpo humano funciona em equilíbrio, conhecido como homeostase. No entanto, quando o estresse ocorre, desencadeia uma série de reações fisiológicas como aumento da frequência cardíaca, tensão muscular, insônia, entre outros sintomas. Para retornar ao equilíbrio, o corpo requer um esforço que consome energia física e mental.

O ser humano interage com diversos ambientes, como o trabalho, a família e o mundo interno pessoal. Portanto, ele carrega consigo seus pensamentos, emoções e situações conflituosas, independentemente do local onde esteja. Essa integralidade influencia sua experiência de estresse (ZANELLI *et al.*, 2010). Nessa perspectiva, o ambiente de trabalho é frequentemente considerado um cenário propício para o estresse, devido às suas características. Quando as fontes de estresse externos se combinam com as fontes internas, ou seja, com os aspectos emocionais e pessoais do indivíduo, o estresse pode se intensificar, causando consequências negativas, afetando a saúde física e emocional do indivíduo, bem como finanças e relacionamentos interpessoais, prejudicando a qualidade de vida. Além disso, as empresas podem sofrer com a baixa produtividade, conflitos interpessoais e impactos nos investimentos em saúde ocupacional dos seus funcionários (SADIR, BIGNOTTO & LIPP, 2010).

De acordo com o Dr. Hans Selye, o estresse passa por três fases: a primeira é a fase de alarme, em que o organismo é exposto ao agente estressor e ativa o estado de alerta. A segunda é a fase de resistência, em que o organismo tenta se adaptar e manter o estado de alerta frente ao estressor. Por fim, na terceira fase, chamada de

fase de exaustão, quando o organismo não consegue mais se adaptar e pode ocorrer um esgotamento físico e mental (BENEVIDES, 2002).

É fundamental compreender que as causas e os sintomas do estresse podem variar de pessoa para pessoa, assim como as circunstâncias em que cada indivíduo se encontra. Além disso, é importante destacar que o estresse, tanto positivo quanto negativo, desencadeia reações fisiológicas semelhantes no organismo, como aumento da frequência cardíaca, sudorese e tensão muscular (SPARRENBARGER, 2003).

Levantamento realizado pela Associação Internacional do Controle do Estresse (ISMA) constatou que a população brasileira possui altos níveis de estresse, especialmente o ocupacional, relacionado ao trabalho (BITTENCOURT, 2010).

De acordo com Schaufeli e Taris (2014), o impacto negativo do estresse ocupacional pode afetar tanto a saúde física quanto mental dos trabalhadores, além de influenciar o desempenho no trabalho e a satisfação profissional. Suas principais características incluem demanda excessiva, falta de controle, falta de apoio social e descompasso entre habilidades e demandas.

Essa combinação de fatores pode levar a uma sobrecarga de estresse no indivíduo, ultrapassando os limites de tolerância do organismo e exercendo uma pressão excessiva que compromete a capacidade de adaptação e integridade do trabalhador (CAÑETE, 2001), gerando um estado constante de tensão e ansiedade, prejudicando sua qualidade de vida e o bem-estar geral (POLITO; BERGAMASCHI, 2006).

Com isso, o estresse ocupacional é uma preocupação crescente para os profissionais de todo o mundo, pois pode afetar a produtividade, o desempenho e a satisfação profissional. Outros fatores que contribuem para esta doença ocupacional incluem carga de trabalho excessiva, sentimento de invencibilidade, falta de apoio social e pressão competitiva (YU et al., 2014).

No que se refere às organizações, o estresse ocupacional pode ter impactos relacionados ao absenteísmo, rotatividade e assistência médica dos funcionários (American Institute of Stress, 2021), levando a um aumento nos custos com saúde, incluindo gastos com consultas médicas, licenças médicas e tratamento.

Estudo realizado por Johnson e Indvik (2001) identificou uma associação entre altos níveis de estresse no trabalho e maior probabilidade de faltas ao trabalho, resultando em uma queda na satisfação e comprometimento dos funcionários com o trabalho e a empresa. Segundo Schaufeli *et al.* (2009), altos níveis de estresse no trabalho estão associados a menor satisfação no emprego.

Face ao exposto, a consciência crescente das questões relacionadas ao estresse profissional tem provocado um reconhecimento da necessidade de abordar efetivamente este problema. Várias soluções têm sido propostas ao longo do tempo, como a redução da carga de trabalho, a reorganização das tarefas, a introdução de medidas preventivas, o aumento do apoio social e o desenvolvimento de técnicas de gerenciamento do estresse (KIDERIT *et al.*, 2017).

É importante que as empresas e os gestores estejam cientes dos efeitos do estresse ocupacional e adotem medidas para promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Isso inclui a implementação de programas de bem-estar, a promoção de uma cultura organizacional que valoriza o equilíbrio profissional e pessoal, e a oferta de recursos de suporte para ajudar os funcionários a lidar com o estresse e a pressão do trabalho (CAÑETE, 2001).

Houdmont *et al.* (2018) afirmam que para lidar com o estresse ocupacional é importante implementar estratégias de gerenciamento do estresse no local de trabalho. Diversas intervenções têm sido propostas, incluindo programas de promoção da saúde mental, treinamento em habilidades de enfrentamento, flexibilidade no trabalho, apoio social e programas de atividade física.

3.2 Mindfulness aplicado à saúde do trabalhador

O *mindfulness*, ou atenção plena, é a habilidade de direcionar a atenção para o momento presente, sem fazer julgamentos sobre a situação (ROEMER; ORSILLO, 2010). Seu objetivo é cultivar uma atitude de abertura, aceitação, curiosidade e autenticidade em relação às experiências internas e externas do indivíduo. Possui suas raízes nas antigas tradições budistas, onde a atenção plena é considerada uma prática fundamental para o cultivo da sabedoria e da compaixão (KABAT-ZINN, 2011). Essa técnica tem sido praticada e transmitida ao longo de séculos, principalmente por mestres budistas e iogues Hindus. No entanto, seu desenvolvimento e sua

popularização no contexto ocidental ocorreram mais recentemente (SIEGEL et al., 2009).

O termo *mindfulness* ganhou maior destaque no Ocidente na década de 1970, graças aos esforços do Dr. Jon Kabat-Zinn, professor emérito da Faculdade de Medicina da Universidade de Massachusetts que desenvolveu um programa chamado *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) - Redução do Estresse Baseada em *Mindfulness*, que combina técnicas de meditação com conceitos da psicologia ocidental. O pesquisador aplicou essa abordagem em um contexto clínico, inicialmente para pacientes com dor crônica, e obteve resultados expressivos na redução do estresse e no aumento do bem-estar (KABAT-ZINN, 2011).

O trabalho do Dr. Jon Kabat-Zinn utilizando o *mindfulness* para redução do estresse e o tratamento de doenças crônicas desempenhou um papel crucial na popularização dessa abordagem no Ocidente, contribuindo para a validação científica dos benefícios do *mindfulness* e na sua disseminação em diferentes áreas como saúde, psicologia, medicina, educação e ambiente de trabalho (KABAT-ZINN, 2003).

Nesta perspectiva, o *mindfulness* tem recebido atenção crescente no contexto da saúde mental e do ambiente de trabalho. Essa técnica utiliza tanto o corpo quanto a mente de forma integrada, reconhecendo a interação entre eles. O bem-estar e a eficiência no trabalho dependem do funcionamento e da harmonia entre o corpo e a mente. Quando ambos operam de forma integrada, há um aumento de energia que pode ser direcionada para o trabalho sem gerar pressão excessiva. As emoções se equilibram e os diálogos internos diminuem, permitindo que a energia flua de forma mais eficaz nas atividades realizadas. Desenvolver a capacidade de se manter focado no que está sendo feito, cultivando um estado de atenção plena, ou *mindfulness*, naturalmente leva ao aumento da concentração e estimula a energia, proporcionando uma sensação de bem-estar (MAITLAND, 2003).

A prática regular do *mindfulness* também pode contribuir para melhorar a comunicação interpessoal e a qualidade das relações no local de trabalho. Estudos mostram que os indivíduos que praticam essa técnica apresentam uma maior empatia e habilidades de escuta ativa, promovendo uma comunicação mais efetiva e positiva com colegas e clientes (HÜLSHEGER et al., 2013). Desenvolve habilidades de autopercepção, concentração e aceitação, reduzindo o estresse, melhorando a

qualidade do sono, fortalecendo a capacidade de autorregulação emocional, aumentando a resiliência e a satisfação geral com a vida. Seu treinamento envolve práticas formais como meditação, caminhada consciente e práticas informais, como trazer atenção plena para atividades realizadas, como comer, ouvir (GOOD *et al.*, 2016) e interagir com os outros (KABAT-ZINN, 2003).

No mundo organizacional, a prática do *mindfulness* também tem enfoque na observação da realidade emocional na empresa, evitando entendimentos estreitos, buscando uma visão mais sistêmica e auxiliando na multitarefa (SIEGAL *et al.*, 2011).

Pesquisa realizada por Keng *et al.* (2011) concluiu que o *mindfulness* pode reduzir os sintomas de ansiedade e depressão, melhorar a regulação emocional e aumentar a resiliência psicológica. Glomb *et al.* (2011) afirmam ainda que esta prática tem sido associada a um aumento na concentração, na criatividade e na tomada de decisões mais conscientes. Outra pesquisa, conduzida por Wolever *et al.* (2012), avaliou um programa de treinamento de *mindfulness* em um ambiente de trabalho e trouxe melhorias para o bem-estar dos funcionários, incluindo uma redução do estresse percebido e um aumento da satisfação no trabalho.

De acordo com Keng *et al.* (2011), ao cultivar essa qualidade de consciência plena, os praticantes desenvolvem a habilidade de observar seus pensamentos, emoções e sensações corporais de uma maneira mais objetiva e compassiva, permitindo uma maior autorregulação emocional e uma resposta mais consciente e adaptativa aos desafios e demandas profissionais e do cotidiano.

Em complementação, Vibe *et al.* (2018) e Hülshager *et al.* (2013) examinaram os efeitos do *mindfulness* no ambiente de trabalho e concluíram que essa prática regular estava associada a uma redução significativa do estresse ocupacional e um aumento na resiliência dos indivíduos, melhorando o bem-estar geral dos trabalhadores.

Dessa forma, é possível observar que a prática do *mindfulness* se apresenta como uma abordagem promissora para promover a saúde mental e física do trabalhador, bem como aumentar a consciência e a resiliência no enfrentamento dos desafios profissionais, sendo integrada em várias abordagens terapêuticas e práticas de autocuidado. Sua história demonstra sua capacidade de promover a atenção plena, o autodesenvolvimento e o bem-estar emocional em uma ampla gama de contextos,

contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, melhorando as relações interpessoais no trabalho, reduzindo conflitos e proporcionando um clima organizacional mais positivo.

3.3 Características e benefícios da Ginástica laboral

A GL é uma prática que visa promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho, fundamentada em princípios da educação física e da fisiologia do exercício, adaptada às necessidades específicas das atividades laboratoriais (SILVA *et al.*, 2021). Tem como objetivo de promover a saúde dos funcionários e prevenir doenças ocupacionais, englobando diversos tipos de exercícios como alongamento, fortalecimento muscular, de coordenação motora, relaxamento, adaptados às necessidades e características dos trabalhadores (BARBOSA *et al.*, 2012).

As atividades físicas realizadas durante o período de trabalho não são um conceito recente. Alguns estudiosos acreditam que a origem da GL remonta a esses primeiros registros na Polônia em 1925, quando foi chamada de "Ginástica de Pausa". Posteriormente, experimentos semelhantes foram realizados na Holanda, na Rússia, na Bulgária, na Alemanha Oriental entre outros países (POLITO; BERGAMASCHI, 2006).

Essas práticas foram se desenvolvendo e se difundindo ao longo do tempo, sendo adotadas por empresas em diferentes países como uma estratégia para promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores durante o horário de trabalho. A GL evoluiu para se adaptar às necessidades de cada ocupação, proporcionando exercícios físicos adequados para os diversos grupos de trabalho (POLITO; BERGAMASCHI, 2006). No Brasil essa atividade começou a ser difundida na década de 1970, inicialmente em empresas do setor automobilístico, e posteriormente se expandiu para outros setores (HOSHI, 2013).

A realização de um programa de GL tem se mostrado eficaz na prevenção de doenças ocupacionais, como lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), ao promover o fortalecimento muscular, a conscientização postural (RAMOS; COSTA, 2015). A literatura destaca ainda outros benefícios que incluem, além dos benefícios físicos, a redução do absenteísmo, o aumento da produtividade, a melhoria da qualidade de vida e do bem-

estar dos trabalhadores, fortalecendo as relações e melhorando o clima organizacional (CHOI *et al.*, 2021), reduzindo os custos com a saúde (DIAS, 2007).

Segundo a literatura, existem quatro tipos principais de GL: preparatória, compensatória, relaxamento e recreativa (SILVA *et al.*, 2021). A ginástica preparatória é realizada antes do início das atividades laborais e tem como objetivo aquecer e preparar o corpo para o trabalho. A ginástica compensatória ocorre durante a jornada de trabalho e visa compensar os esforços repetitivos e os problemas posturais. A ginástica de relaxamento é realizada no final do expediente para promover o relaxamento muscular e aliviar o estresse acumulado. Já a ginástica recreativa é pensada para momentos de descontração e integração social entre os trabalhadores (CHOI *et al.*, 2021).

Ao longo dos anos a GL evoluiu incorporando diferentes técnicas e abordagens, como exercícios de fortalecimento muscular, técnicas de alongamento, massagens, dinâmicas de grupo, yoga e exercícios controlados. Além disso, as práticas são adaptadas de acordo com os diferentes setores e tipos de trabalho, levando-se em consideração as necessidades e demandas específicas de cada ambiente (VIEIRA *et al.*, 2019), podendo ser realizada por todos os funcionários, independentemente da idade ou do condicionamento físico, de acordo com as características do ambiente de trabalho (CAMARGO *et al.*, 2019).

É importante ressaltar que a eficácia da GL depende da adesão dos trabalhadores e do suporte da empresa. Estudos indicam que programas de GL com participação intencional tendem a apresentar melhores resultados, pois os trabalhadores se sentem mais motivados e engajados na prática (VIEIRA *et al.*, 2019). Além disso, a liderança e o apoio da empresa são fundamentais para garantir a implementação adequada do programa, oferecendo recursos e incentivando a participação dos funcionários (SILVA *et al.*, 2021).

Estudo realizado por da Costa *et al.* (2015) que investigou os efeitos da GL em trabalho de escritório, e concluiu que a prática regular de exercícios físicos no local de trabalho reduziu significativamente a fadiga, melhorou a postura e aliviou a tensão muscular dos trabalhadores.

Glomb *et al.* (2011) afirmam que a adoção de programas de GL apresenta impacto positivo na produtividade das empresas, contribuindo para o aumento da

motivação, o engajamento e desempenho dos funcionários no trabalho. Além disso, a redução do estresse ocupacional pode contribuir para a diminuição do absenteísmo e rotatividade dos funcionários, reduzindo os custos com saúde ocupacional (AMERICAN INSTITUTE OF STRESS, 2021).

Nesse contexto, as empresas têm adotado a GL como uma estratégia para reduzir os índices de doenças ocupacionais e combater as altas taxas de absenteísmo, se caracterizando como uma medida preventiva para minimizar os problemas de saúde relacionados ao trabalho, contribuindo para a criação de um ambiente mais saudável e harmonioso, promovendo uma interação entre os funcionários, interferindo positivamente na produtividade, na redução de conflitos interpessoais e no aumento do engajamento dos colaboradores (FIGUEIREDO; MONTÁLVÃO, 2008).

Dessa forma, a GL se apresenta como uma estratégia promissora para promover a saúde física, mental e social dos trabalhadores. Para garantir a eficácia e a segurança dessa prática recomenda-se a orientação e supervisão de profissionais especializados, como profissionais de educação física ou fisioterapeutas, a fim de desenvolver programas personalizados, adaptados às necessidades específicas dos trabalhadores, considerando as demandas do trabalho e as características individuais (OLIVEIRA *et al.*, 2020).

3.4 Combinação de Ginástica Laboral e *Mindfulness*

De acordo com De Vide *et al.* (2018), ao combinar o *mindfulness* e a GL os efeitos positivos de ambas as práticas podem se potencializar. O *mindfulness* pode ajudar os funcionários a desenvolver uma maior consciência corporal, percebendo suas tensões e desconfortos físicos. Isso pode incentivar a participação no programa de GL para aliviar esses desconfortos e promover uma maior consciência postural. A GL, por sua vez, pode preparar o corpo para a prática do *mindfulness*, aliviando a tensão física e a fadiga, permitindo que os funcionários se engajem mais plenamente na prática de atenção plena.

Segundo Koder *et al.* (2019) as práticas de *mindfulness* associadas à GL podem ajudar a reduzir significativamente o nível de estresse ocupacional quando incorporadas à rotina dos trabalhadores.

Silva, Ribeiro e Machado (2015) afirmam que as práticas de *mindfulness* têm se mostrado uma grande aliada no tratamento de distúrbios mentais como depressão, ansiedade, estresse e outros transtornos emocionais. Assim, é possível afirmar que a GL e o *mindfulness* são estratégias complementares para a promoção de saúde do trabalhador.

Em complementação, Silva *et al.* (2017) afirmam ainda que a prática combinada de *mindfulness* e da GL pode trazer benefícios significativos no tratamento do estresse ocupacional, aumento do bem-estar e melhorias na saúde física e mental dos trabalhadores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse é um dos grandes problemas relacionados às doenças ocupacionais, podendo afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, influenciando no desempenho do trabalho, na satisfação profissional e na vida pessoal do indivíduo.

Assim, manter um ambiente organizacional saudável tem sido um dos grandes desafios estratégicos para o bem-estar no trabalho e para a reputação e desempenho das organizações. Neste contexto, as empresas vêm buscando alternativas para minimizar esses desafios que impactam diretamente no rendimento e produção dos trabalhadores, além do aumento dos custos com saúde.

Há evidências na literatura de que a prática de exercícios no ambiente de trabalho traz diversos benefícios para a saúde dos participantes, tais como aumento da motivação e satisfação no trabalho, redução de lesões e do absenteísmo, aumento da produtividade, redução do estresse, melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos trabalhadores, promovendo a interação entre os colegas de trabalho, fortalecendo as relações e melhorando o clima organizacional.

A prática do *mindfulness* no ambiente organizacional tem um enfoque na autorregulação emocional, visando reduzir os sintomas de ansiedade e depressão, aumentando a resiliência, a concentração, a criatividade, auxiliando na tomada de decisões mais conscientes.

Com base nos artigos analisados, é possível afirmar que embora alguns estudos não abordem especificamente a combinação dessas práticas, eles fornecem

evidências dos seus benefícios individuais, o que podemos concluir que a sua combinação pode ampliar esses benefícios.

Diante das evidências científicas identificadas, é importante que as empresas considerem a implementação de programas de GL e de *mindfulness* como parte de suas estratégias de saúde ocupacional, visando o bem-estar dos funcionários e o aumento da produtividade no ambiente de trabalho.

Por fim, vale registrar a dificuldade de identificação de pesquisas especialmente nacionais que abordem essas práticas combinadas, com isso sugerimos a realização de mais pesquisas nessa área.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN INSTITUTE OF STRESS. **Workplace Stress**. Disponível em: <<https://www.stress.org/workplace-stress>>. Acesso em: 28 set. 2023.
- AUGUSTO, V. G. *et al.* A look into repetitive Strain injury/Work - Related Musculoskeletal Disorders within phy therapists clinical context. **Rev. Bras. Fisioter.**, São Carlos, v. 12, n. 1, p. 49-56, 2008.
- BARBOSA, A. M.; VAZ, M. R. C.; DUARTE, I. S. Ginástica Laboral: benefícios, conceitos e contexto histórico. **Conexões**, v. 10, n. 2, p. 174-186, 2012.
- BITTENCOURT, J. O Estresse no Trabalho e a Saúde dos Trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 8, n. 1, p. 47-56, 2010.
- CAÑETE, I. **Desafio da empresa moderna**: a ginástica laboral como um caminho. 2ª ed. São Paulo: Ícone, 2001.
- CAMARGO, F. S. *et al.* Implementação de um Programa Corporativo de Atividade Física para Melhorar a Saúde e a Aptidão Física dos Trabalhadores de Escritório Brasileiros. **Saúde e Segurança no Trabalho**, 2019.
- CHOI, M. *et al.* Efeitos de um programa de exercícios no local de trabalho sobre os sintomas musculoesqueléticos relacionados ao trabalho, a saúde mental e a produtividade no trabalho em trabalhadores de escritório sedentários. **Jornal Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**, 2021.
- DA COSTA, B. R. *et al.* Efeitos dos programas de atividade física no local de trabalho sobre o bem-estar dos trabalhadores de escritório: uma revisão sistemática. **Jornal de Atividade Física e Saúde**, v. 12, n. 3, p. 351-358, 2015.
- DE VIDE, S.G., *et al.*. Integrando Mindfulness e Atividade Física para Funcionários Saudáveis: Um Experimento de Campo. **Fronteiras em Psicologia**, 2018.

DIAS, M. Ginástica Laboral: A Importância de seu Uso nas Empresas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 47, n. 2, p. 185-194, 2007.

FIGUEIREDO, F.; MONT'ALVÃO, C. **Ginástica laboral e Ergonomia**. 2ª ed. Rio de Janeiro: SPRINT, 2008.

GOOD, DJ, *et al.* Contemplando Mindfulness no Trabalho: Uma Revisão Integrativa. **Revista de Gestão**, 2016.

GLOMB, T. M. et al. Mindfulness at work. In: **Research in personnel and human resources management**. Emerald Group Publishing Limited, 2011. p. 115-157.

HOUDMONT, J.; Leka, S.; Sinclair, R.R.. Psicologia contemporânea da saúde ocupacional: Perspectivas globais sobre pesquisa e prática. **John Wiley e Filhos**, 2018.

HOSHI, R. Ginástica laboral: Um estudo sobre sua implantação e seus efeitos nas empresas. **Revista Motrivivência**, 2013.

HÜLSHEGER, U. R. *et al.* Benefícios da atenção plena no trabalho: O papel da atenção plena na regulação emocional, exaustão emocional e satisfação no trabalho. **Journal of Applied Psychology**, [S.I.], 2013.

JOHNSON, J. V.; INDVIK, J. Tensão no trabalho, apoio social no local de trabalho e doença cardiovascular: um estudo transversal de uma amostra aleatória da população trabalhadora sueca. **American Journal of Public Health**, [S.I.], 2001.

KABAT-ZINN, J.. Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. University of Massachusetts Medical School. **American Psychological Association D12**, 2003.

Kabat-Zinn, J. (2011). Algumas reflexões sobre as origens do MBSR, meios hábeis e os problemas com mapas. Budismo Contemporâneo,

KENG, S. L. *et al.* Efeitos da atenção plena na saúde psicológica: uma revisão de estudos empíricos. **Clinical Psychology**, [S.I.], 2011.

KIDERIT, SA, *et al.* Programas de redução do estresse no local de trabalho: uma revisão sistemática. **Jornal de Psicologia Empresarial**, 2017.

KODER, L. J. *et al.* The effects of yoga and mindfulness practices on the occupational stress and burnout among registered nurses. **Nursing Research and Practice**, [S.I.], 2019.

KODER, L., *et al.* Meditação Mindfulness e Exercício Combinados Moderam a Gravidade do Burnout Ocupacional em Trabalhadores Portugueses. **Revista Espanhola de Psicologia**, 2019.

LIPP, M. E. N. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp** (ISSL). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

MAITLAND, R. Bem-estar no trabalho: como construir vitalidade e motivação. **Revista Gerente**, 5(3), 26-29, 2003.

OLIVEIRA, F. R. *et al.* Os efeitos de um programa de atividade física no local de trabalho na aptidão física relacionada à saúde, na dor musculoesquelética e na capacidade para o trabalho dos funcionários: um estudo de intervenção. **Jornal de Reabilitação Ocupacional**, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Estrutura e Modelo de Local de Trabalho Saudável: Antecedentes e Literatura de Apoio e Práticas**. Genebra: OMS, 2016.

PAZ, G. A. *et al.* Avaliação da eficácia das intervenções de promoção da saúde no local de trabalho sobre cargas físicas e distúrbios musculoesqueléticos: uma revisão crítica. **Medicina Ocupacional e Ambiental**, [S.l.], 2017.

POLITO, E.; BERGAMASCHI, E.C. **Ginástica laboral teoria e prática**. 3ª.ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.

RAMOS, C.L.; COSTA, C.F. Efeitos da ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de um hospital universitário. **Fisioterapia e Pesquisa**, 2015.

ROCHA E.L.; GLIMA, D.M.R. **Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho**. In: Ferreira Júnior M. Saúde no trabalho. Temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Editora Roca; 2002.

ROEMER, L.; ORSILLO, S. M. **A prática da terapia cognitivo-comportamental baseada em mindfulness e aceitação**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ROTTA, A.C. *et al.* Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho: Desafios e Implicações para Trabalhadores e Organizações. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 44, e15, 2019.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 20, p. 73-81, 2010.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; VAN RHENEN, W. Como as mudanças nas demandas e recursos do trabalho preveem esgotamento, engajamento no trabalho e absenteísmo por doença. **Journal of Organizational Behavior**, [S.l.], 2009.

SERRA, J.; PIMENTA, C.J.; QUEMELO, P.R.V. **Doenças ocupacionais: diagnóstico e prevenção**. Editora Senac São Paulo, 2014.

SIEGEL, R.D.; GERMER, C.K.; OLENDZKI, A. Atenção plena: o que é? De onde veio? Em F. Didonna (Ed.), **Manual clínico de atenção plena**, 2009.

SILVA, A., RIBEIRO, P.; MACHADO, L. Programa Baseado em Mindfulness para Promoção da Saúde Mental no Local de Trabalho: Um Estudo Piloto com Trabalhadores Operários. **Jornal de Doenças Nervosas e Mentais**, 2015.

SILVA, R. C.; NUNES, M. A.; MARQUES, M. Mindfulness e ginástica laboral: Uma abordagem para reduzir o estresse no trabalho. **Revista de Ciências da Saúde**, [S.l.], 2017.

SILVA, A.B. *et al.* Combinando atenção plena e exercícios no local de trabalho: efeitos no bem-estar mental e físico dos trabalhadores de escritório. *Jornal de Psicologia da Saúde Ocupacional*, 2021.

VIEIRA, F. J. M. *et al.* Implementação de um Programa Corporativo de Atividade Física para Melhorar a Saúde e a Aptidão Física dos Trabalhadores de Escritório Brasileiros. **Saúde e Segurança no Trabalho**, 2019.

VIEIRA, FJM, *et al.* Efeitos de um programa de exercícios multicomponentes aplicado a trabalhadores de escritório. **Revista de Atividade Física e Saúde**, 2019.

WOLEVER, R. Q. *et al.* Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: a randomized controlled trial. **J Occup Health Psychol**, [S.l.], 2012.

YU, I.-C.; KUO, F.-R.; KUO, F. Y. Factors associated with occupational stress: A meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, v. 70, n. 9, p. 2025-2037, 2014.

ZANELLI, J. C. (Cols.). **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.