

GINÁSTICA LABORAL

Guia de Orientação Técnica
e Profissional Aplicada
à Ginástica Laboral



Conselho Regional
de Educação Física
da 4ª Região

Somos nós, fortalecendo a profissão.

GINÁSTICA LABORAL

Guia de Orientação Técnica
e Profissional Aplicada
à Ginástica Laboral

Apresentação	06
Itens Abordados	08
Objetivo e Definição	09
Aplicabilidade	10
Habilitação e Qualificação	11
Direitos e Deveres	12
Competência Conceitual	16
Pressupostos sobre Promoção da Saúde e Qualidade de Vida no trabalho	17
Pressupostos sobre atividade física e aptidão física relacionada à saúde	17
Fundamentos básicos e didático-pedagógicos dos Programas de Ginástica Laboral	17
Fundamentos científicos dos Programas de Ginástica Laboral	18
Princípios de Ergonomia e Segurança do Trabalho	18
Princípios de gestão e gerenciamento dos Programas de Ginástica Laboral	18
Competência Técnica	19
Áreas de Estudo.....	19
Planejamento do Programa	19
Planejamento Específico de Sessão	20

Capacidade Profissional	22
Aspectos práticos	22
Permanente Aperfeiçoamento Profissional	22
Domínio do conhecimento.....	23
Organização.....	23
Método de trabalho.....	23
Eficácia na Comunicação	24
Inovação constante	24
Cultura Organizacional	24
Assiduidade / Pontualidade	25
Relacionamento interpessoal.....	25
Tomada de decisão.....	26
Criatividade	26
Assertividade.....	27
Motivação	27
Apresentação pessoal	27
Considerações Finais	29
Referências Bibliográficas	30

QUIERO

Apresentação

A cada dia mais, o mundo corporativo se preocupa com o impacto das tarefas laborais sobre a saúde do seu trabalhador, bem como com a sua interferência sobre a oneração de gastos relacionados à saúde, além de prejuízos organizacionais, como a queda de produtividade.

Atualmente, empresas de pequeno a grande porte, buscam alternativas para a minimização destes prejuízos, programas de promoção da saúde e qualidade de vida do trabalhador que apresentem características que contribuam com a necessidade emergente de prevenir, manter e ou promover a saúde no local de trabalho. Dentre estas ações, destaca-se o Programa de Ginástica Laboral.

A Ginástica Laboral (GL) é reconhecida como um programa de exercícios físicos aplicados no local de trabalho, dirigidos a compensar as estruturas corporais mais sobrecarregadas pela tarefa laboral, seja por ordem biológica e psicossocial. Pode ser definida como uma pausa ativa com duração aproximada de dez a quinze minutos de intervenção, ministrada pelo Profissional de Educação Física,

durante o horário de trabalho. Possui como objetivo principal promover saúde do trabalhador e, como parte dela, prevenir as principais sintomatologias de doenças ocupacionais, como os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). O quadro atual da valorização dos Programas de Ginástica Laboral por parte das empresas nos dá a oportunidade de demonstrar qualidade e competência por parte da excelência na prestação de serviços em GL.

Para tanto, o Grupo de Estudos em Ginástica Laboral do Conselho Regional de Educação Física do Estado de São Paulo (CREF4/SP) deseja que este material seja útil para o alcance deste fim.

Coordenador Responsável

- Márcio Tadashi Ishizaki, CREF 001739 - G/SP

Participantes da Redação do Documento

- Andressa Pinheiro, CREF 028494 - G/SP;
- Cynara Cristina Pereira, CREF 002752 - G/SP;
- Maria Aparecida Pereira Machado, CREF 050857 - G/SP;
- Valquíria de Lima, CREF 000089 - G/SP;
- Waldir Zampronha Filho, CREF 013772 - G/SP.

PARTICIPANTES DA REVISÃO DA 2ª. EDIÇÃO DO DOCUMENTO

COMISSÃO ESPECIAL DE GINÁSTICA LABORAL

- Valquíria Aparecida de Lima
- Érica Beatriz Lemes Pimentel Verderi
- Marcelo Vasques Casati
- Marco Antonio Olivatto
- Rodrigo Nuno Peiró Correia
- Waldir Zampronha Filho
- Antonio Lourival Lourenço (Suplente)



Itens Abordados

Objetivo
e Definição

Aplicabilidade

Habilitação
e Qualificação

Direitos
e Deveres

Competência
Conceitual
(conhecimento)

Competência
Técnica
(habilidade)

Capacidade
Profissional
(atitude)

Objetivo e Definição

Os fatores de risco existentes no ambiente de trabalho como desconforto muscular, fadiga, sedentarismo, falta de motivação, entre outros, justificam a implantação do Programa de Ginástica Laboral e são muito importantes para a elaboração e condução do mesmo no ambiente corporativo.

Contudo, devido a necessidade de ampliar diretrizes específicas para a atuação do profissional desta área, este documento tem como objetivo sugerir orientações como um eixo norteador que possa gerar discussões e fomentar reflexões aos Profissionais de Educação Física no direcionamento de procedimentos necessários para o bom andamento de um Programa de Ginástica Laboral.



Aplicabilidade

Este guia de orientação se aplica aos Profissionais de Educação Física que atuam nesse segmento, podendo servir como subsídio para os demais profissionais que fazem parte da área da Promoção da Saúde, como gestores dos programas de Qualidade de Vida em empresas, médicos do trabalho e demais profissionais de saúde e segurança do trabalho.



Habilitação e Qualificação

A atuação diária na dinamização de um Programa de Ginástica Laboral deve ser realizada exclusivamente pelo Profissional de Educação Física (PEF), devidamente registrado no respectivo Conselho Regional, habilitando-o a atuar conforme o estabelecido pelo Conselho Federal de Educação Física (CONFEEF, Resolução nº 073/2004), que afirma que o PEF:

“... presta assistência à saúde do trabalhador no que concerne às suas necessidades na prática de ginásticas, exercícios físicos, atividades físicas e similares...”.

“... atua em empresas e/ou organizações detentoras de postos de trabalho, intervindo de forma efetiva para a promoção da saúde integral e melhoria da qualidade de vida do trabalhador...”.

Acrescentando ainda que:

“... a prescrição, orientação e dinamização da ginástica e do exercício físico nas suas diversas formas, manifestações e objetivos são atividades próprias do Profissional de Educação Física”.

No entanto, não basta a habilitação legal para que o profissional se considere apto a executar um Programa de Ginástica Laboral. Deve também buscar a sua qualificação

através do embasamento teórico-científico (conhecimento) oriundo de sua formação, especialização, de constante atualização e do aprimoramento do seu conhecimento prático (experiência) para conduzir o Programa de Ginástica Laboral.

Considera-se um profissional capacitado para atuar nos Programas de Ginástica Laboral, aquele que possui o equilíbrio entre habilitação e qualificação, buscando novas atitudes metodológicas e proporcionando uma melhora constante em sua atuação.

Cabe aqui ressaltar que a atuação em Ginástica Laboral é prerrogativa dos Profissionais graduados em Educação Física (Bacharelado e Licenciatura Plena), não sendo permitida aos licenciados com campo de atuação no Ensino Básico.

Direitos e Deveres

Por atuar em um ambiente pouco comum à sua formação, o Profissional de Educação Física deve estar atento às particularidades de uma empresa que, diferentemente de uma academia, clube ou escola, não tem no exercício físico um de seus objetivos.

A cultura empresarial tem uma direção bastante distante dos estabelecimentos que desenvolvem a prática do exercício e atividades física e esportiva. Este fato impõe ao Profissional de Educação Física uma série de deveres

de conduta e procedimentos aos quais muitas vezes não está plenamente acostumado.

Vestimenta, linguagem e postura devem ser condizentes com o ambiente onde a GL esteja sendo aplicada. Deve ser respeitada a cultura da empresa, que pode variar muito de uma para outra.

Outra preocupação, principalmente quando o Programa de Ginástica Laboral é aplicado em um ambiente de produção industrial, é com relação à segurança. Devem

ser do conhecimento do Profissional de Educação Física as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, como por exemplo, as normas de utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

O Profissional de Educação Física dinamizador do Programa de Ginástica Laboral também deve estar atento e ser alertado sobre os riscos específicos do local de trabalho onde irá atuar, bem como as medidas de segurança, além de ser informado sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente, primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores.

Outra característica do Programa de Ginástica Laboral é o fato de que a gestão do programa com a empresa contratante é geralmente realizada por um coordenador da empresa contratada para prestar os serviços em GL. Por este motivo, o Profissional de Educação Física deve estar atento ao cronograma pautado previamente pela coordenação do projeto, conhecendo-o profunda e detalhadamente, bem como ao conteúdo, métodos e estratégias que serão aplicadas. Segui-lo é sua obrigação enquanto funcionário da empresa.

Por outro lado, o Profissional de Educação Física deve estar consciente de que a responsabilidade pela escolha, condução e orientação imediata das atividades, bem como pelas suas consequências, é exclusivamente sua. É justamente esta responsabilidade que justifica a exigência de um Profissional de Educação Física na aplicação das atividades de GL. Como profissional, deve pautar sua atuação no Código de Ética, que dita os parâmetros de comportamento esperados.

Para solucionar este aparente conflito, é necessário que o Responsável Técnico da empresa que oferece serviços de GL e os Profissionais de Educação Física que nela atuam estejam plenamente integrados, discutindo amplamente todos os aspectos da prestação dos serviços.

Enquanto trabalhador, o Profissional de Educação Física está sujeito ao Direito do Trabalho, ou direito laboral, que é o conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre empregados e empregadores, e os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores. Estas normas, no Brasil, estão regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Constituição Federal e várias leis esparsas (como a lei que define o trabalho do estagiário, dentre outras). Destacamos alguns dos direitos do trabalhador:

- receber formação adequada em matéria de segurança e saúde no trabalho e sempre que exista mudança das condições de trabalho;
- ser consultado e participar das questões relativas à segurança e saúde no trabalho;
- ter acesso a equipamentos de proteção individual (EPI);
- realizar exames médicos antes da sua contratação e depois periodicamente;
- possuir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde, independentemente de ter um contrato sem termo ou com caráter temporário.

Deveres

A construção do Código de Ética para o Profissional de Educação Física* foi desenvolvida por meio do estudo da historicidade da sua existência, e assim foram estabelecidos os doze itens norteadores da aplicação do Código de Ética, que fixa a forma pela qual se devem conduzir os Profissionais de Educação Física registrados pelo sistema CONFEF/CREFs.

Neste sentido, a educação e a preocupação com um atuar eticamente correto deverão formar parte do desenvolvimento profissional, o que obrigatoriamente envolve o **estabelecimento de Direitos**, mas também o **cumprimento de Deveres**.

Dentre os principais itens, destacamos aqueles que estão sendo mais discutidos e exigidos dentro dos Programas de GL, para que a atuação dos Profissionais de Educação Física possa oferecer aos beneficiários: Qualidade, Segurança e Credibilidade numa atuação pautada nos princípios éticos, conforme se segue.

(*) A RESOLUÇÃO CONFEF, que dispõe sobre o Código de Ética dos Profissionais de Educação Física registrados no Sistema CONFEF/CREFs, está à disposição de todos na página eletrônica do CONFEF e no Conselho Regional de Educação Física do Estado de São Paulo.

Das Responsabilidades e Deveres

Art. 6º - São responsabilidades e deveres do PEF:

II - zelar pelo prestígio da Profissão, pela dignidade do Profissional e pelo aperfeiçoamento de suas instituições;

IV - elaborar o programa de atividades do beneficiário em função de suas condições gerais de saúde;

XIV - responsabilizar-se por falta cometida no exercício de suas atividades profissionais, independentemente de ter sido praticada individualmente ou em equipe;

XV - cumprir e fazer cumprir os preceitos éticos e legais da Profissão;

XVIII - apresentar-se adequadamente trajado para o exercício profissional, conforme o local de atuação e a atividade a ser desempenhada;

XIX - respeitar e fazer respeitar o ambiente de trabalho.

Art. 7º - No desempenho das suas funções, é vedado ao Profissional de Educação Física:

VI - prejudicar, culposa ou dolosamente, interesse a ele confiado;

VII - interromper a prestação de serviços **sem justa causa e sem notificação prévia** ao beneficiário;

VIII - transferir, para pessoa não habilitada ou impedida, a responsabilidade por ele assumida pela prestação de serviços profissionais.

Comentário:

Dentro das questões éticas básicas, deve fazer parte uma comunicação adequada para a solução de problemas cotidianos. Por exemplo, quando o profissional precisa faltar sem que tenha avisado previamente, deve comunicar-se imediatamente com a sua coordenação, de modo a possibilitar uma substituição que evite que o beneficiário seja prejudicado. Este é um dos exemplos que ilustram atitudes que afetam a imagem individual e coletiva dos Profissionais de Educação Física.

Das Infrações e Penalidades

Art. 12 - O descumprimento do disposto neste Código constitui infração disciplinar, ficando o infrator sujeito a uma das seguintes penalidades, a ser aplicada conforme a gravidade da infração:

I - advertência escrita, com ou sem aplicação de multa;

II - censura pública;

III - suspensão do exercício da Profissão;

IV - cancelamento do registro profissional e divulgação do fato.

Disposições Finais

Art. 15 - O registro no Sistema CONFEF/CREFs implica, por parte de profissionais e instituições e/ou pessoas jurídicas prestadoras de serviços em Educação Física, **total aceitação e submissão às normas e princípios contidos neste Código.**

A Ética não é um valor que podemos ou não acrescentar perante as nossas escolhas, mas que faz parte de todas as atividades econômicas e empresariais, onde os fatores humanos conferem aos que a realizam Direitos,

Deveres, Responsabilidades, Cooperação, assim como Consequências, de acordo com a atuação Profissional.

Cuidados Importantes:

- Manter-se sempre em dia, tanto como pessoa física (CREF pessoa física) quanto pessoa jurídica (CREF pessoa jurídica), portando Cédula de Identidade Profissional e apresentando-a sempre que solicitado;
- Garantir que o beneficiário seja atendido com pontualidade nos dias e horários preestabelecidos;
- Programar-se com antecedência para cumprir compromissos que coincidam com seu horário de trabalho, por exemplo, exames médicos, ou, **em caso de imprevisto**, avisar imediatamente seu empregador para que ações possam ser tomadas, de forma a não prejudicar o bom atendimento do beneficiário, e colocar-se à disposição para uma reposição, se esta for a melhor solução;

Assegurar que seu conhecimento e o da Equipe da qual faz parte, sejam adequados para atender ao beneficiário com o máximo de conhecimento e habilidade, para uma orientação segura sobre a execução das atividades e exercícios recomendados para a saúde do trabalhador.

- Assegurar que seu conhecimento e o da Equipe da qual faz parte sejam adequados para atender ao beneficiário com o máximo de conhecimento e habilidade para uma orientação segura sobre a execução das atividades e exercícios recomendados para a saúde do trabalhador;

- Ter, preferencialmente por escrito, seu contrato estabelecendo as condições para a prestação de serviço, para que não haja **dúvidas entre Direitos e Deveres mútuos.**

A Ética não é um valor que podemos ou não acrescentar perante as nossas escolhas, mas que faz parte de todas as atividades econômicas e empresariais, onde os fatores humanos conferem aos que a realizam, Direitos, Deveres, Responsabilidades, Cooperação, assim como Consequências, de acordo com a atuação Profissional.



Competência Conceitual

O artigo 2º da Resolução CONFEF 073/2004, que trata da GL, estabelece ao PEF o desempenho das seguintes atribuições:

I - ações profissionais, de alcance individual e/ou coletivo, de promoção da capacidade de movimento e prevenção à intercorrência de processos cinesiopatológicos;

II - prescrever, orientar, ministrar, dinamizar e avaliar procedimentos e a prática de exercícios ginásticos preparatórios e compensatórios às atividades laborais e do cotidiano;

III - identificar, avaliar, observar e realizar análise biomecânica dos movimentos e testes de esforço relacionados às tarefas decorrentes das variadas funções que o trabalho na empresa requer, considerando suas diferentes exigências em qualquer fase do processo produtivo, propondo atividades físicas, exercícios ginásticos, atividades esportivas e recreativas que contribuam para a manutenção e prevenção da saúde e bem-estar do trabalhador;

IV - propor, realizar, interpretar e elaborar laudos de testes cineantropométricos e de análise biomecânica de movimentos funcionais, quando indicados para fins diagnósticos;

V - elaborar relatório de análise da dimensão sociocultural e comportamental do movimento corporal do trabalhador e estabelecer nexo causal de distúrbios biodinâmicos funcionais (CONFEF, 2004, acessado em 06/06/2011, disponível em [http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=127&textoBusca=ginastica laboral](http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=127&textoBusca=ginastica%20laboral)).

O Profissional de Educação Física que deseja ser bem-sucedido em um Programa de Ginástica Laboral deverá, portanto, entre outros aspectos, dominar os conhecimentos necessários para a sua prática. Elencamos, a seguir, conhecimentos que podem ser considerados imprescindíveis para uma atuação competente em GL.

Pressupostos sobre Promoção da Saúde e

Qualidade de Vida no trabalho:

Promover saúde no ambiente de trabalho significa capacitar as pessoas para favorecer o controle sobre os fatores determinantes da sua saúde, cuidando do seu bem estar físico e mental. Nesse sentido, o Programa de Ginástica Laboral deverá promover mudanças no conhecimento dos trabalhadores sobre a adoção de um estilo de vida saudável. A qualidade de vida no trabalho (QVT) envolve variáveis como satisfação do trabalhador quanto ao desempenho do seu trabalho em um ambiente seguro, respeito pessoal e profissional, com possibilidades de crescimento na carreira e instrumentos e ambientes adequados para o desenvolvimento de sua tarefa (GONÇALVES et al., 2005).

De acordo com a Associação Brasileira de Ginástica Laboral (2012), entende-se a Ginástica Laboral como um programa de exercícios aplicados durante a jornada de trabalho, que contempla em seus objetivos específicos:

- Minimizar/compensar a sobrecarga gerada nas estruturas musculoesqueléticas;
- Otimizar a percepção corporal e da postura;
- Contribuir para a diminuição dos índices de acidente de trabalho e afastamentos;
- Promover educação em saúde e estilo de vida ativo.

Pressupostos sobre atividade física e aptidão física relacionada à saúde:

O sedentarismo é atualmente um problema de ordem mundial que causa muito prejuízo à saúde das comunidades, incluindo a classe trabalhadora. A atividade física é cada vez mais reconhecida como uma prática fundamental para a manutenção da saúde, no seu conceito mais amplo.

Devemos reconhecer o ambiente de trabalho como um

espaço muito importante para promover ações de incentivo e vivência de prática de atividade e exercício físico, por atingir grande número de adultos de todos os perfis psicofísicos e socioeconômicos.

Para que o Programa de Ginástica Laboral atinja seus objetivos de promoção da saúde e contribua com a prevenção de doenças no ambiente de trabalho, deve dar ênfase à aplicação de exercícios de alongamento, resistência muscular localizada (RML) e relaxamento, além de jogos cooperativos e lúdicos que desenvolvam diversas capacidades físicas relacionadas com a promoção da saúde, como flexibilidade, força, equilíbrio e coordenação motora, bem como melhora das relações interpessoais (LIMA, 2007; PEREIRA, 2013).

Fundamentos básicos e didático-pedagógicos dos Programas de Ginástica Laboral:

Os fundamentos básicos incluem conhecimentos sobre a evolução histórica da GL, os principais conceitos, estatísticas classificatórias e os benefícios potenciais do Programa de Ginástica Laboral.

Já os aspectos didático-pedagógicos levam em consideração os componentes do planejamento como: análise do ambiente de trabalho e dos trabalhadores, definição dos objetivos gerais e específicos, escolha e definição dos conteúdos (alongamentos, RML, relaxamento e jogos cooperativos e lúdicos), das estratégias de ensino- aprendizagem, dos materiais e as reavaliações, das variáveis analisadas anteriormente que visam o alcance do objetivo geral, proposto de acordo com as características e necessidades da empresa e de seus trabalhadores.

Fundamentos científicos dos Programas de Ginástica Laboral:

Incluem conhecimentos como anatomia, cinesiologia, biomecânica do movimento humano, fisiologia humana e do exercício e bases de treinamento desportivo, a fim de que os exercícios aplicados exerçam um papel efetivo na conquista dos benefícios, como melhora da funcionalidade das articulações e qualidade do movimento, flexibilidade, força, redução do desconforto muscular e fadiga física e mental por meio da participação regular na Ginástica Laboral.

Princípios de Ergonomia e Segurança do Trabalho:

Ergonomia pode ser definida como trabalho interprofissional que, baseado num conjunto de ciências e tecnologias, procura o ajuste mútuo entre o ser humano e seu ambiente de trabalho de forma **confortável, produtiva e segura** (COUTO, 2014).

A boa prática da Higiene Ocupacional contribui para um desenvolvimento econômico, social e sustentável não só quanto à saúde dos trabalhadores, mas também quanto à proteção ambiental, nos fatores ocupacionais de risco (químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais) e das possibilidades para sua prevenção e controle (GOELZER, 2014).

Em Ergonomia Física (inclui tópicos relevantes sobre o manuseio de materiais, arranjo físico de estações de trabalho, demandas do trabalho e fatores como repetição, vibração, força e postura estática, relacionadas a distúrbios musculoesqueléticos); Ergonomia Organizacional ou macroergonomia (inclui estudo do trabalho em turnos, programação de trabalho, satisfação no trabalho, teoria motivacional, supervisão, trabalho em equipe, otimização da estrutura, política e processos); Ergonomia Cognitiva (refere-se aos processos mentais, tais como percepção, atenção, cognição, levando em consideração pontos como carga mental de trabalho, vigilância, tomada de decisão,

desempenho de habilidades, erro humano, interação ser humano-máquina e treinamento) (IIDA, 2005).

Posturas constantes e fatigantes limitam o movimento e promovem encurtamento adaptativo dos músculos. Os desconfortos corporais relatados pelos trabalhadores, em grande parte, estão associados a posturas incorretas e desarmoniosas adotadas nos postos de trabalho. Portanto, vale a pena frisar que a melhor postura a ser adotada por um indivíduo é aquela que preencha todas as necessidades mecânicas corporais e também que possibilite ao indivíduo manter-se em posição funcional com o mínimo esforço muscular (VERDERI, 2011).

Observa-se que uma das soluções ergonômicas é conscientizar os trabalhadores quanto a sua postura, instituindo a Ginástica Laboral como uma pausa, estimulando a prática de exercícios, especialmente voltados para a coluna vertebral e distensionamento do tronco e dos membros superiores (COUTO, 2014).

Princípios de gestão e gerenciamento dos Programas de Ginástica Laboral:

Conhecimentos necessários para proporcionar longevidade à empresa prestadora em serviços em GL, que incluirão tópicos como aspectos jurídicos e tributários, mercado, marketing, vendas, implantação e controle contínuo do Programa de Ginástica Laboral, além da gestão das pessoas pertencentes à equipe de profissionais de educação física que atuarão no programa.

Competência Técnica

Áreas de Estudo

Formam a base científica do Profissional de Educação Física, sobre a qual se fundamenta a sua atuação profissional. Além dos aspectos gerais, válidos para qualquer Profissional, podemos considerar algumas diretrizes, dentro de cada uma destas áreas, que devem ser particularmente observados quando na atuação no Programa de Ginástica Laboral.

Planejamento do Programa

O sucesso de um Programa de Ginástica Laboral, principalmente no longo prazo, depende principalmente da análise das necessidades das empresas e de seus trabalhadores e do planejamento das atividades que deverão estar diretamente relacionadas com as mesmas. Muitas vezes, em nome da criatividade, o conteúdo da sessão é decidido durante o trajeto até o local de aplicação



da atividade, fazendo do improviso a principal ferramenta. Flexibilidade e criatividade são válidas quando aplicadas sobre uma atividade planejada. A capacidade de perceber uma necessidade imediata dos beneficiários e atendê-la é uma grande virtude do Profissional de Educação Física. No entanto, quando a improvisação se torna uma rotina, o programa corre um grande risco de fracassar.

Para que os efeitos fisiológicos dos exercícios aplicados se tornem realmente eficazes, é necessário que haja um planejamento, pois é este que irá garantir que os efeitos de adaptação possam ocorrer. Para que os estímulos gerem resultado, como o aumento da força ou da flexibilidade, é necessário que ocorram com frequência e periodicidade adequadas. É o planejamento que permite ao Profissional de Educação Física controlar os estímulos que serão aplicados aos seus beneficiários. Normalmente o planejamento se estrutura em três níveis, de acordo com o tempo de duração:

Macroциclo – Planejamento anual ou semestral das sessões;

Mesociclo – Planejamento mensal ou bimestral das sessões;

Microциclo – Planejamento semanal das sessões.

O planejamento deve ser registrado em documentos que mapeiem o espaço de tempo alcançado por ele, apontando as características das sessões de acordo com o período estabelecido e devem responder a questões como:

- Quem será atendido com o Programa de Ginástica Laboral? Perfil de trabalhadores.
- Quando será realizado o Programa de Ginástica Laboral? Horário, duração.

- Onde será realizado o Programa de Ginástica Laboral? Espaço.
- Como? Estratégias didático-pedagógicas do Programa de Ginástica Laboral.
- Com o quê? Recursos necessários.

Planejamento Específico de Sessão

Por ter um tempo de duração muito curto, entre 10 e 15 minutos, muitas vezes o planejamento da sessão é negligenciado. Isto é um erro, pois, justamente pelo fato de a sua duração ser extremamente curta, é necessário que seja cuidadosamente planejada. Cada segundo deve ser pensado e a atividade a ser aplicada deve ser avaliada e escolhida com critério, para que seja a mais eficaz e possa ser dinamizada com o máximo de eficiência.

A sequência de ações

do planejamento de sessão segue a lógica normal de planejamento de aula: estabelecimento dos objetivos, escolha dos conteúdos, definição das estratégias e avaliação dos resultados.

Os planos de aula são estruturados em:

- Objetivo Geral;
- Objetivo Específico;
- Orientação de saúde;
- Região Corporal;
- Conteúdo (ênfase):
- Estratégia;
- Material.

1 • Exercício de aquecimento: (1 ou 2) preparação das estruturas musculares e articulares para os exercícios específicos.

Grupos musculares: Descrição.

Para que os efeitos fisiológicos dos exercícios aplicados se tornem realmente eficazes, é necessário que haja um planejamento, pois é este que irá garantir que os efeitos de adaptação possam ocorrer. Para que os estímulos gerem resultado, como o aumento da força ou da flexibilidade, é necessário que ocorram com frequência e periodicidade adequadas.

2 • Exercícios principais: (2 ou 3) exercícios de acordo com o conteúdo definido para a semana. Se nas células houver necessidade, escolher 1 ex. específico p/ todos os dias.

Grupos musculares: Descrição.

3 • Finalização: (1 ou 2) Exercícios de relaxamento para o retorno ao estado de repouso pré-exercício.

Grupos musculares: Descrição.

Número de exercícios: Média de 6 exercícios por plano de aula.

Objetivos

Devem estar claros os objetivos da sessão: **Minimizar os fatores de risco existentes na realização das tarefas de trabalho nas empresas, que podem causar aos empregados, entre outros:**

- Má postura;
- Queixa de desconforto muscular
- Fadiga;
- Sedentarismo;
- Estresse;
- Desmotivação.

Por meio do desenvolvimento de capacidades físicas:

- Flexibilidade;
- Força;
- Coordenação motora;
- Equilíbrio;

Para alcançar:

- Promoção da saúde;
- Prevenção de doenças;

Conteúdo

Detalhamento das atividades a serem desenvolvidas:

- Alongamento (ativo, passivo, dinâmico, facilitação neuro-proprioceptiva);
- RML (dinâmico e estático);
- Relaxamento (auto-massagem, massagem, exercícios respiratórios, meditação);
- Jogos cooperativos e lúdicos;
- Combinação delas.

Segmentos Corporais e Musculaturas a serem trabalhadas:

- Porção superior: região cervical e ombros, região torácica,

braços, antebraços e punhos;

- Porção Inferior: cadeias anteriores e posteriores dos membros inferiores, região interna e externa das coxas, região lombar e pélvica.

Estratégias

- Organização: no mesmo local de trabalho ou deslocando-se para uma área livre próxima;
- Forma de atividade: informativa, desafiadora, recreativa e motivadora.

Materiais

- Bolas (de tênis, borracha, espuma);
- Bexigas;
- Bastões;
- Argolas;
- Tecido;
- Flutuador (Espaguete);
- Cadeira.

Para um planejamento completo é importante registrar as limitações específicas do local onde será realizada a sessão, bem como eventuais cuidados especiais de

segurança que sejam necessários, com relação às atividades que serão desenvolvidas.

Avaliação e Controle

Dentro do processo de planejamento é primordial o procedimento de avaliação e controle de resultados. É a avaliação que permite confirmar a evolução dos benefícios, analisar a eficácia do programa e eventualmente apontar as suas falhas ou deficiências para ter tempo hábil para corrigi-los.

Desde a avaliação diagnóstica, primeiro passo para conhecer o seu grupo de beneficiários, até as avaliações periódicas, o Profissional de Educação Física deve estar permanentemente atento aos parâmetros avaliados, comparando-os com os dados indicativos disponíveis na literatura. Deve também produzir relatórios com os resultados obtidos através do seu trabalho, pois a empresa espera que o seu investimento lhe traga um retorno que possa ser mensurado e apresentado.

Para um planejamento completo é importante registrar as limitações específicas do local onde será realizada a sessão, bem como eventuais cuidados especiais de segurança que sejam necessários, com relação às atividades que serão desenvolvidas.

Capacidade Profissional

Aspectos práticos

Serão apresentadas algumas considerações e sugestões práticas baseadas no cotidiano de profissionais com experiência na atuação em GL. São comentários e orientações que podem ser úteis para o Profissional de Educação Física que está iniciando suas atividades nesta área.

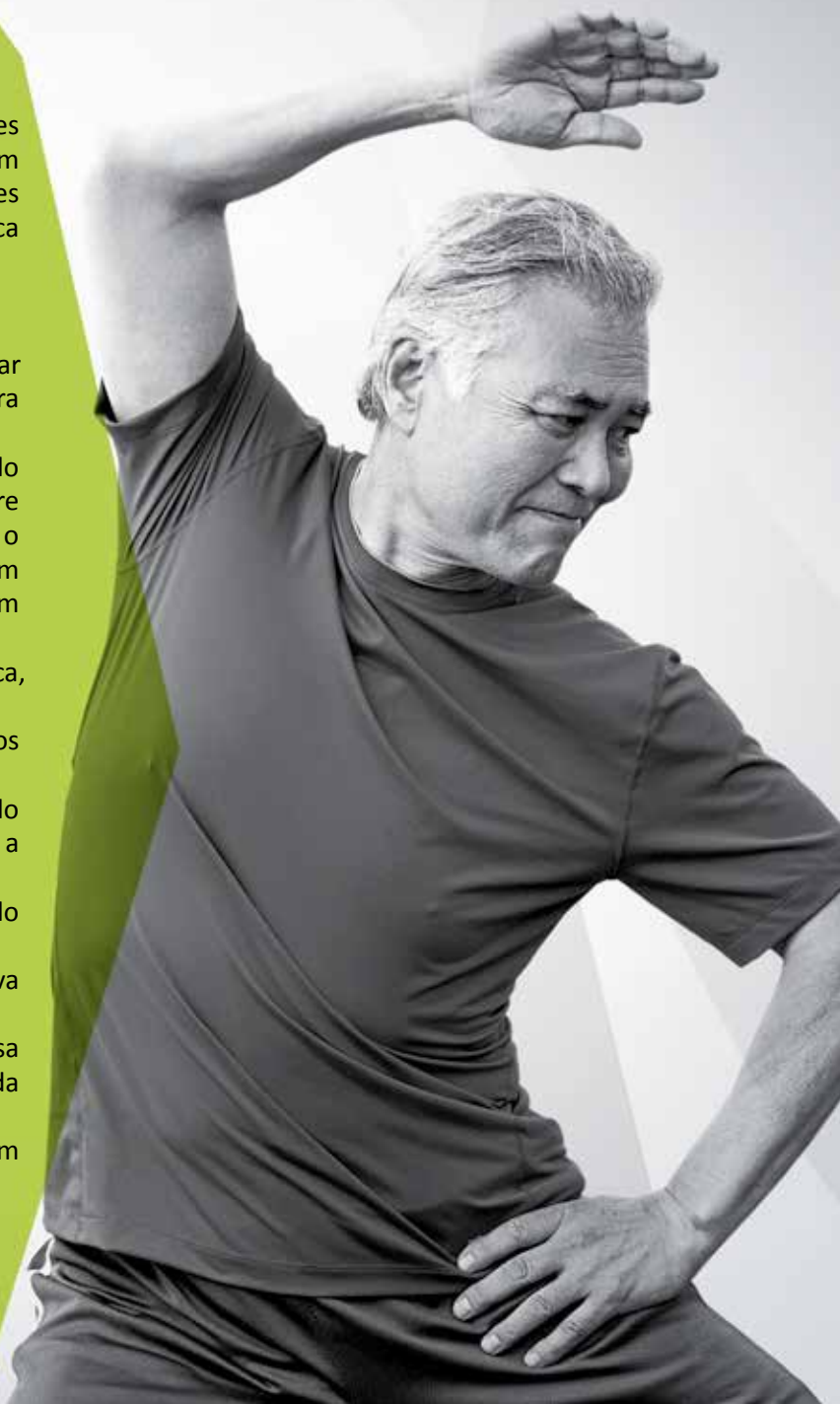
Permanente Aperfeiçoamento Profissional

O ser humano vive em constante aprendizado. Deve-se buscar o conhecimento como forma de tornar-se competente para atuar no que se propõe.

Para isso, todo profissional deve acompanhar a evolução do mercado onde atua, as mudanças de posicionamento sobre assuntos do seu campo de atuação e inclusive desenvolver o relacionamento com os profissionais envolvidos na área em que atua, para estar integrado com a sua profissão e assim gerar maiores benefícios para a sociedade.

Entre as capacidades do Profissional de Educação Física, podemos destacar:

- I. Ser flexível para lidar com os imprevistos e contornar os momentos de crise;
- II. Ter autoconfiança, mas mantê-la controlada pelo autoconhecimento; ter convicção do que faz, mas aceitar a possibilidade de também estar errado;
- III. Analisar as situações de maneira crítica, evitando prejulgamentos;
- IV. Colocar em práticas as boas ideias, tomando a iniciativa para questões que acredita serem positivas;
- V. Trabalhar em equipe, mesmo que atenda a uma empresa sozinha e crie a sua “equipe” com os profissionais da área da saúde envolvidos no projeto;
- VI. Controlar as emoções, tendo capacidade de reagir com naturalidade às situações de estresse positivo ou negativo.



Domínio do conhecimento

Conhecer o que se faz gera segurança. Esse conhecimento virá com muito estudo e treino, para aperfeiçoar e ter convicção do que se faz ou diz.

Mas tão importante quanto aprender é saber transmitir esse conhecimento, principalmente para pessoas que não são da mesma área de estudo. É necessário treinar a maneira de transmitir as informações com uma linguagem adequada para que o indivíduo entenda, trazendo-as para a sua realidade.

Para adquirir conhecimento permanentemente, deve-se:

I. Estudar informações relevantes à atividade realizada, buscando-as principalmente em bibliografia científica, evitando basear sua opinião apenas em matérias de reportagem, muitas vezes incompletas ou baseadas em fontes não científicas;

II. Manter-se em contato com universidades e centros de pesquisa, através de cursos e frequentando suas bibliotecas;

III. Procurar profissionais que tenham maior conhecimento para trocar informações e experiências;

IV. Conversar com os beneficiários e identificar possíveis dúvidas e questionamentos, buscando as informações necessárias.

Organização

As sessões aplicadas devem ser planejadas anteriormente, tomando o cuidado para a não repetição constante dos mesmos materiais ou exercícios.

Para um melhor desenvolvimento das atividades, é necessário pensar em:

I. Manter em ordem o local de trabalho, armários e salas utilizadas;

II. Procurar finalizar as tarefas a que se propõe;

III. Avaliar todos os trabalhos realizados, para que seja possível visualizar os resultados e aprimorar sua próxima atividade;

IV. Adiar tarefas sem motivo cria uma sensação de improdutividade; ao contrário, quando se conclui uma, o sentimento é de satisfação pelo “dever cumprido”;

V. Ser proativo. Não esperar receber uma ordem ou um pedido para realizar algo que já percebeu ser necessário;

VI. Buscar a perfeição pode atrasar as outras tarefas que devem ser cumpridas. Realize as tarefas com qualidade, mas tenha em mente a relação entre custo e benefício para analisar se vale a pena gastar mais tempo para tornar algo que já tem qualidade satisfatória em um trabalho “perfeito”;

VI. Contar com a memória pode trazer problemas quando ela falha, por isso deve ser anotado tudo o que deve ser e como deve ser feito, para não perder tempo tentando se lembrar.

Método de trabalho

Profissionais que estão inseridos em uma empresa que possui método próprio devem procurar conhecer e compreender o processo utilizado pela empresa, ao invés de simplesmente reproduzir o trabalho.

Os profissionais que trabalham sozinhos devem procurar criar seu método, encontrar maneiras de manter os alunos motivados, fundamentar as ideias em que acredita e utilizar seu conhecimento para mostrar os resultados obtidos.

O profissional deve fazer com que seus alunos saibam por que realizam cada atividade proposta, quais seus objetivos e efeitos, e assim valorizem o trabalho oferecido.

Algumas sugestões para criar uma metodologia de trabalho:

I. Colocar de forma clara os objetivos que o método deseja alcançar, bem como os critérios de avaliação para comprovar que foram alcançados;

II. Detalhar os passos que devem ser seguidos para atingir esses objetivos;

III. Descrever todo o processo realizado, todos os

procedimentos que devem ser seguidos, principalmente para o caso de aumento ou alteração da equipe de trabalho; IV. Manter um treinamento para novos integrantes da equipe, para que todos atuem com a mesma qualidade, reforçando-o periodicamente;

V. Procurar criar uma característica própria, uma “marca” que se destaque dentro dos vários serviços oferecidos em sua área.

Eficácia na Comunicação

A falha na comunicação traz problemas para qualquer empresa, em qualquer ramo de trabalho. O PEF tem contato com um grande número de pessoas diariamente e por isso deve se preocupar ainda mais com isso.

O profissional deve procurar ser claro ao transmitir qualquer tipo de informação e esperar um feedback do receptor da mensagem, para que tenha certeza de que foi bem entendido.

Algumas sugestões para diminuir o risco de falta de entendimento ou dificuldade de comunicação:

I. Utilizar frases curtas, dando espaço para o beneficiário se expressar se não estiver entendendo;

II. Procurar ser simples, claro e preciso em sua fala. Ao tentar parecer “mais culto”, pode correr o risco de empregar palavras que não domina, errando seu significado;

III. Expressar-se com coesão e coerência, para facilitar a compreensão;

IV. Ouvir integralmente a pergunta do beneficiário, evitando interrompê-lo. A interrupção pode prejudicar a compreensão da sua dúvida, levando a uma resposta inadequada.

Inovação constante

Tudo o que se faz com frequência tende a se transformar em rotina. Muitas vezes, o próprio profissional se cansa de repetir a mesma atividade. Se isto acontece com ele, a percepção dos beneficiários poderá ser ainda pior.

Para que isso não aconteça com o Programa de Ginástica Laboral, inovações devem ser buscadas sempre que possível. Novos materiais, exercícios, estratégias e músicas devem ser explorados, buscando a inovação. Algumas sugestões:

I. Encontros e discussões entre os profissionais fazem com que novas ideias possam surgir;

II. Estar sempre atento às necessidades do beneficiário, procurando atingir suas expectativas;

III. Inspirar-se em soluções de outras áreas de trabalho, abordando uma tarefa com uma proposta diferente para renovar as sessões;

IV. Pesquisar sobre o que está sendo feito em outras empresas ou por outros profissionais, a fim de abrir o campo de possibilidades com relação às atividades.

O profissional deve procurar ser claro ao transmitir qualquer tipo de informação e esperar um feedback do receptor da mensagem, para que tenha certeza de que foi bem entendido.

Cultura organizacional

Toda empresa tem a sua cultura, que se define como maneira de pensar e de agir, crenças e objetivos. É de extrema necessidade conhecer a cultura organizacional de onde se trabalha. Refere-se aqui à cultura da empresa onde o

Programa de Ginástica Laboral está sendo aplicado.

O respeito pela linha de pensamento seguida pela empresa é de responsabilidade de todos para um bom andamento

do trabalho.

I. Observar o local onde está inserido e procurar respeitar o padrão de ações dos indivíduos ao redor;

II. Agir com naturalidade e focar no trabalho, com atitudes discretas;

III. Manter conversas sobre assuntos relacionados ao trabalho;

IV. Cuidado no relacionamento com os beneficiários, mantendo-o no nível da cordialidade profissional;

V. Evitar comentários não necessários sobre o que observa dentro da empresa, lembrando o dever ético de sigilo profissional.

Assiduidade / Pontualidade

Pontualidade e assiduidade são obrigações funcionais de qualquer prestação de serviço e devem ser respeitadas tanto pelo empregado quanto pelo empregador. São condições preliminares para o desempenho de quaisquer relações de trabalho.

As organizações que contratam Programas de Ginástica Laboral, em particular, dão grande ênfase à pontualidade e à assiduidade como dimensões fundamentais do comportamento do ser humano no trabalho.

No desenvolvimento do Programa de Ginástica Laboral, a pontualidade é extremamente necessária, pois um minuto de atraso representa 10% da sessão e muitas vezes poderá comprometer a sua efetividade.

Desta forma, o Profissional de Educação Física deve estar atento a:

I. Planejar e organizar-se com antecedência para a realização dos trabalhos com excelência;

II. Cumprir efetivamente os horários previamente firmados;

III. Cumprir as datas acordadas para o atendimento de

qualquer solicitação ou pedido;

IV. Gerenciar o tempo de forma a atender todas as ações planejadas;

V. Avisar com antecedência sobre possíveis ausências e imediatamente em caso de imprevistos.

Relacionamento interpessoal

Um dos principais fatores responsáveis pelo sucesso no Programa de Ginástica Laboral é, sem dúvidas, a atuação do Profissional de Educação Física e sua capacidade de comunicação, sociabilização e integração. A valorização dos relacionamentos vem tomando força nos dias de hoje, sendo muitas vezes fator determinante do sucesso ou insucesso. A forma de ser, pensar e agir do Profissional de Educação Física influenciará diretamente nos resultados de um Programa de Ginástica Laboral. Por ser aplicada em pessoas com diferentes perfis e personalidades, a atenção deve ser redobrada ao lidar com as divergências de ideias e de opiniões.

I. Procurar atender às necessidades do seu beneficiário, tanto o trabalhador quanto a empresa contratante, adaptando-se ao perfil de cada um deles;

II. Manter uma atitude positiva e proativa, a satisfação do beneficiário depende não apenas do serviço, mas também da forma como é atendido;

III. Analisar com cautela comentários e conversas informais, procurando evitar que provoquem desentendimentos desnecessários;

Pontualidade e assiduidade são obrigações funcionais de qualquer prestação de serviço e devem ser respeitadas tanto pelo empregado quanto pelo empregador. São condições preliminares para o desempenho de quaisquer relações de trabalho.

- IV. Respeitar o modo de agir, vestir e se comportar das pessoas no ambiente onde está inserido;
- V. Cuidar para não expor ou constranger os participantes das atividades sob sua orientação;
- VI. Estar sempre disposto a colaborar é um dever do Profissional de Educação Física.

Tomada de decisão

Tomada de decisões é o processo pelo qual são escolhidas algumas ou apenas uma entre muitas alternativas para as ações a serem realizadas.

Na ação da GL, uma decisão pode valer o sucesso ou o fracasso da sua atividade. Com o pouco tempo disponível por sessão, comumente entre 10 e 15 minutos (no máximo), dependendo do que será realizado, podem-se prejudicar dias, meses ou até anos de trabalho. Desta forma, quando surgem problemas ou situações que exigem a tomada de decisão, deve-se:

- I. definir o problema e o objetivo a ser alcançado;
- II. refletir sobre os objetivos que deseja atingir e como pretende mensurá-los;
- III. obter uma visão geral da situação, analisar as consequências de cada uma das alternativas;
- IV. cuidar das escolhas em cada ação que desempenhar;
- V. gerar um número pelo menos razoável de alternativas para a tomada da decisão;
- VI. considerar sempre a visão de outros stakeholders (partes interessadas) sobre o problema e o impacto de suas decisões sobre eles.

A criatividade deve vir, no entanto, atrelada a resultados. A criatividade somente se justifica se, ao ser aplicada, cria possibilidades que gerem eficácia qualitativa e quantitativa.

Criatividade

Ser criativo é ter a habilidade de gerar ideias para solucionar os problemas do dia a dia. Ter criatividade é pensar em coisas novas, algo essencial para a atuação no Programa de Ginástica Laboral, que diariamente exige dos Profissionais de Educação Física habilidade para inovar a cada sessão. Ser criativo é competência primordial do Profissional de Educação Física na GL e pode se manifestar tanto quando adequa as atividades a uma necessidade específica de uma sessão, como quando da elaboração do planejamento de suas atividades.

A criatividade deve vir, no entanto, atrelada a resultados. A criatividade somente se justifica se, ao ser aplicada, cria possibilidades que gerem eficácia qualitativa e quantitativa. Para estimular e fomentar a ação criativa, seguem-se algumas sugestões:

- I. nenhuma ideia é inútil, pelo contrário, toda ideia pode ser melhorada e aproveitada;
- II. criar o hábito de anotar as ideias (insights) que tiver no dia a dia. Muitas vezes ótimas ideias são perdidas por não serem registradas;

III. conversar com pessoas com características diferentes (idade, formação, níveis hierárquicos e culturas). Esse tipo de experiência, além de ser agradável, pode proporcionar novas ideias;

IV. não deixar que as sessões se transformem em uma rotina desmotivante. O grande diferencial do Profissional de

Educação Física é conseguir levar o seu beneficiário a realizar uma atividade física de forma prazerosa.

Assertividade

Nas organizações, de uma forma geral, existem maneiras padronizadas de executar cada tipo de atividade. A padronização uniformiza o tratamento que é dado às coisas e quase sempre facilita a rotina.

Mas há momentos em que é preciso ter “jogo de cintura” para se adaptar àquilo que escapa ao previsível. A flexibilidade tornou-se uma característica fundamental para toda empresa moderna. O mercado, os clientes e os parceiros de negócio têm

exigências as mais diversas possíveis. Estar preparado para atender a essas exigências exige uma enorme capacidade de adaptação. É preciso conciliar necessidades e interesses, por vezes cedendo, por vezes flexibilizando.

O profissional deve estar preparado para ceder, mudar, adaptar. Só assim será capaz de responder a todas as situações com que vai se defrontar no dia a dia corporativo moderno.

I. Conhecer seus clientes e beneficiários. Quais seus objetivos? Quais suas necessidades e seus desejos? É importante ter uma visão clara sobre o perfil do seu cliente para ser mais assertivo;

II. Agir de forma assertiva, ampliar o conhecimento sobre sua forma de lidar com as situações do dia a dia;

III. Tomar posição a respeito dos fatos que acontecem, não se omitir, opinar levando em consideração as outras opiniões, realizar;

IV. O que diferencia a assertividade da agressividade é a capacidade de refletir antes de agir. Para isso, controlar as emoções é fundamental.

O profissional deve estar preparado para ceder, mudar, adaptar. Só assim será capaz de responder a todas as situações com que vai se defrontar no dia a dia corporativo moderno.

Motivação

A motivação é um fator primordial para o bom desempenho no Programa de Ginástica Laboral. A palavra motivação vem do latim “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel. Quem motiva uma pessoa provoca nela a disposição para se movimentar, para agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas. Gostar e acreditar no que faz é essencial na realização de qualquer trabalho e principalmente em um Programa de Ginástica Laboral. O Profissional de Educação Física é, antes de tudo, um agente motivador, que deve estar comprometido em levar o seu beneficiário a um estilo de vida mais ativo e mais saudável. Para isso deve:

I. criar um ambiente favorável, positivo e estimulante. Quanto mais propício for o ambiente, maior será a possibilidade de motivação;

II. procurar saber o que motiva os beneficiários;

III. conversar com seu grupo a fim de saber mais sobre suas expectativas e expor as suas;


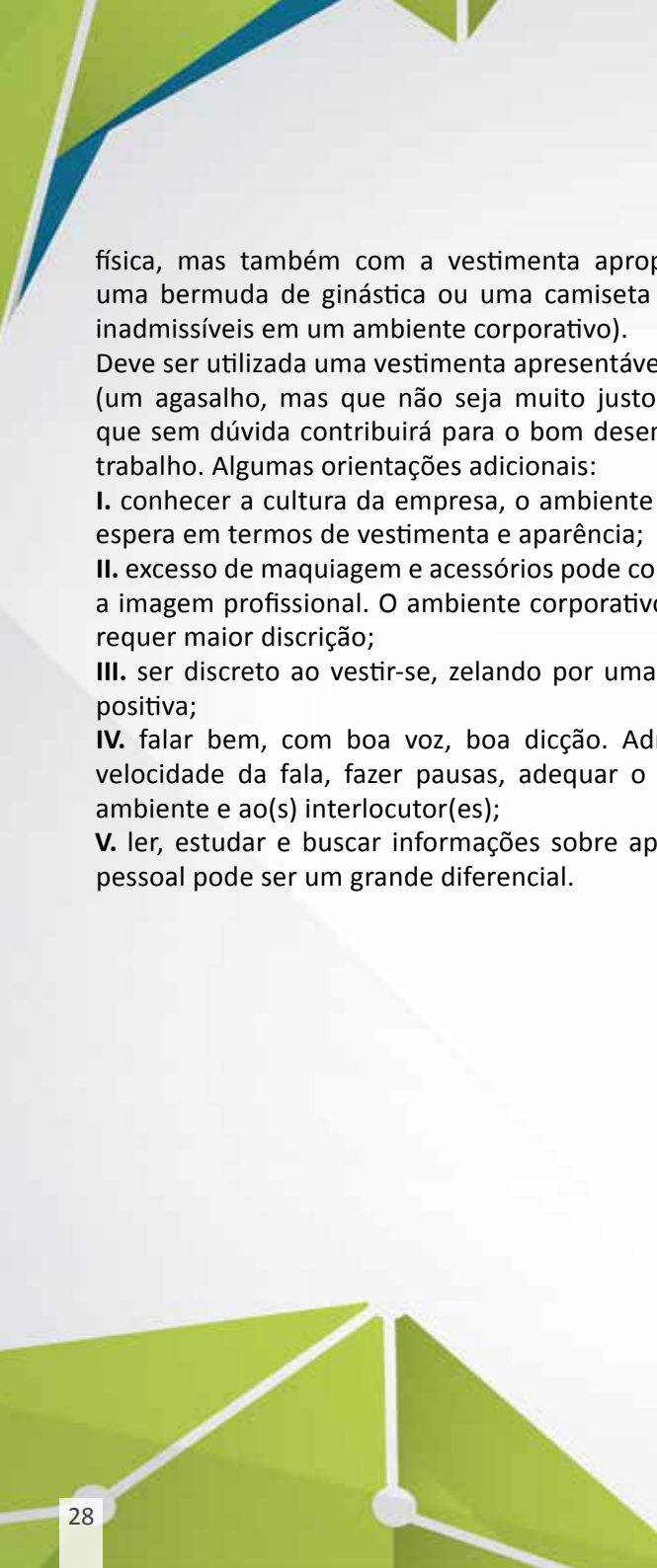
IV. estar alerta e preparado para perceber e se ajustar a novas perspectivas e necessidades;

V. ser flexível com relação à motivação do outro, acompanhar sua evolução, apoiando sempre que necessário.

Apresentação pessoal

A apresentação pessoal é uma importante forma de comunicação, pois expressa o perfil de uma pessoa. Devemos estar atentos a esse cuidado diariamente, pois podemos passar uma imagem contrária à que exatamente queremos.

A atuação em GL ocorre em ambientes corporativos, que exige de nós não somente o cuidado com a nossa aparência



física, mas também com a vestimenta apropriada (ex.: uma bermuda de ginástica ou uma camiseta regata são inadmissíveis em um ambiente corporativo).

Deve ser utilizada uma vestimenta apresentável e discreta (um agasalho, mas que não seja muito justo no corpo), que sem dúvida contribuirá para o bom desempenho do trabalho. Algumas orientações adicionais:

I. conhecer a cultura da empresa, o ambiente e o que se espera em termos de vestimenta e aparência;

II. excesso de maquiagem e acessórios pode comprometer a imagem profissional. O ambiente corporativo, em geral, requer maior discrição;

III. ser discreto ao vestir-se, zelando por uma impressão positiva;

IV. falar bem, com boa voz, boa dicção. Administrar a velocidade da fala, fazer pausas, adequar o volume ao ambiente e ao(s) interlocutor(es);

V. ler, estudar e buscar informações sobre apresentação pessoal pode ser um grande diferencial.



Considerações Finais

A constante evolução no mercado de trabalho tem tornado as empresas que contratam os serviços de Ginástica Laboral mais exigentes.

Consciente disso, a Comissão Especial de Ginástica Laboral mobilizou-se para criar um documento que auxilie o Profissional de Educação Física a aprimorar os seus serviços, apresentando sugestões para a elaboração de um Programa de Ginástica Laboral e princípios para o desenvolvimento dos procedimentos adequados na atuação em GL.

Acreditamos que este documento é um primeiro passo para a formalização de uma normatização de procedimentos, muito embora em alguns momentos tenha um caráter de orientação.

Por outro lado, as empresas contratantes de serviços em Ginástica Laboral podem encontrar neste documento alguns subsídios para avaliar os serviços que lhes forem prestados.



Referências Bibliográficas

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE GINÁSTICA LABORAL. Manual de boas práticas de ginástica laboral. Coordenação: Daniele Kallas; Comissão de desenvolvimento: Coletivo de Autores – São Paulo: [s.n.], 2012.

BAUN, W. B.; BERRY, L. L.; MIRABITO, A. M. Qual o retorno real de programas de bem-estar na empresa? In: Harvard Business Review. Disponível em: <<http://www.hbrbr.com.br/materia/qual-o-retorno-real-de-programas-de-bem-estar-na-empresa>>. Acesso em: 09 abr. 2012.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Disponível em: <http://www2.dataprev.gov.br/fap/fap.htm>. Acesso em: 13 mar. 2012.

COCKELL FF. Incorporação e Apropriação dos Resultados de uma Intervenção Ergonômica: Um Estudo de Caso. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) UFSCar, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. 2004.

COUTO, H. A. Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho: os princípios e a aplicação prática. Belo Horizonte: Ergo, 2014.

CONFEE, Conselho Federal de Educação Física, resolução nº 056/2003 revogada para resolução nº 254/2013. http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=103

CONFEE, Conselho Federal de Educação Física, resolução nº 073/2004. http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=127&textoBusca=presta%20assistencia

FRANÇA, Luiz de. Fumantes e obesos: vai ficar mais difícil. In: Você S/A, 10 nov. 2010. Disponível em: <<http://vocesa.abril.com.br/desenvolva-sua-carreira/materia/fumantes-obesos-vai-ficar-mais-dificil-612801.shtml>>. Acesso em: 15 fev. 2012.

GOELZER, B. I. F. Higiene Ocupacional: importância, reconhecimento e desenvolvimento. Disponível em < <http://>

www.abho.org.br/artigos-e-noticias/artigos/ acesso em 02/05/2016.

GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas: PREAC/UNICAMP, 2005.

IIDA, I. Ergonomia: Projeto e Produção. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.

LIMA, V. Ginástica Laboral: Atividade Física no Ambiente de Trabalho. São Paulo: Phorte, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. - Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. In: Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no Trabalho (QVT): conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Editora Atlas, 2. ed. 2008.

MASLOW, A. H. Maslow no Gerenciamento. São Paulo: Qualitymark, 2000.

NAHAS, M. V. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4 ed. rev. e atual. Londrina: Midiograf, 2006.

OGATA, A.; SIMURRO, S. Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OMS, 1986 apud OGATA, A.; SIMURRO, S. Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p.2.

PEREIRA C.C.D.A. Excelência técnica dos programas de ginástica laboral: uma abordagem didático-pedagógica. São Paulo: Phorte, 2013.

PINHEIRO, A.; PATTA, E. A semente da qualidade de vida nas

organizações: plantar, cultivar e colher. Disponível em: <<http://www.idepro.com.br/v2/artigo.asp?id=149>>. Acesso em: 19 mar. 2012.

PIRES, F. M. S. Estudo do impacto da medicina preventiva na diminuição da sinistralidade dos planos de saúde e sua aplicação ao sistema SAMMED/FUSEX. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.essex.ensino.eb.br/doc/PDF/PCC_2008_CFO_PDF/CD41%201%BA%20Ten%20Al%20FRA_NCISCO%20MARCOS%20DE%20SOUSA%20PIRES.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2012.

REVISTA CONFEF. Ginástica laboral, 2004; Acessado em 06/06/2011, disponível em [http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=127&textoBusca=ginastica laboral](http://www.confef.org.br/extra/resolucoes/conteudo.asp?cd_resol=127&textoBusca=ginastica%20laboral)).

RIBEIRO, A. R.; SILVA, D. E. P.; MEDEIROS, D. D. A influência da ergonomia organizacional na motivação dos funcionários da área de saúde. XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Porto Alegre, RS, 29 out. a 01 nov. 2005. p.2408.

RODRIGUES A. L. A.; PEREIRA C. C. D. A.; ISHIZAKI M.; LIMA V. A.; ZAMPRONHA F. W. Posicionamento do Conselho Regional de Educação Física de São Paulo em relação a Ginástica Laboral. São Paulo. Grupo de Estudos técnicos em Ginástica Laboral do CREF4/SP; 2008. Disponível em www.crefsp.org.br/noticias. Acesso em 30 de dezembro, 2011.

RODRIGUES, A. L.; CAMPOS, E. M. P. A dimensão humana da enfermidade. RG-QVT – Núcleo de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. Disponível em: <http://www.g-qvt.com.br/Extras_definitivo.htm>. Acesso em: 09 abr. 2012.

The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. Soc Sci Med, 1995.

VERDERI, E. Programa de educação postural. 4ª ed. São Paulo: Phorte Editora, 2011.



Conselho Regional
de Educação Física
da 4ª Região

Somos nós, fortalecendo a profissão.

www.crefsp.org.br • crefsp@crefsp.org.br • 11 3292.1700
Rua Libero Badaró, 377, 3º andar, Centro - São Paulo/SP - CEP: 01009-000

Apoio:



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA
DE GINÁSTICA LABORAL

www.abgl.org.br • abgl@abgl.org.br