

ORGANIZADOR
Antonio Eduardo Branco

GINÁSTICA LABORAL: Prerrogativa do Profissional de Educação Física



Sistema CONFEF/CREFs
Conselhos Federal e Regionais de
Educação Física

AUTORES

Lauro Ubirajara Barboza de Aguiar

Fabiana Figueiredo

Marco Antonio Olivatto

Marcia Ferreira Cardoso Carneiro

Rony Tschoeke

Lamartine Pereira Da Costa

— 2015 —

ORGANIZADOR
Antonio Eduardo Branco

GINÁSTICA LABORAL: Prerrogativa do Profissional de Educação Física



Sistema CONFED/CREFs
Conselhos Federal e Regionais de
Educação Física

2015

ORGANIZADOR
Antonio Eduardo Branco

GINÁSTICA LABORAL: Prerrogativa do Profissional de Educação Física



Sistema CONFEF/CREFs
Conselhos Federal e Regionais de
Educação Física

2015

GINÁSTICA LABORAL: Prerrogativa do Profissional de Educação Física

ORGANIZADOR

Antonio Eduardo Branco

Presidente da Comissão de Legislação e Normas do **CONFEF**

Jorge Steinhilber

Presidente CONFEF

AUTORES

Lauro Ubirajara Barboza de Aguiar

Fabiana Figueiredo

Marco Antonio Olivatto

Marcia Ferreira Cardoso Carneiro

Rony Tschoeke

Lamartine Pereira Da Costa

Direitos reservados para o *CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA - CONFEF*

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Ginástica Laboral: Prerrogativa do Profissional de Educação Física / Branco, Antonio Eduardo (organizador) / Aguiar, Lauro Ubirajara Barboza de; Figueiredo, Fabiana; Olivatto, Marco Antonio; Carneiro, Marcia Ferreira Cardoso; Tschoeke, Rony; Da Costa, Lamartine Pereira (autores)

Rio de Janeiro: CONFEF, 2015.

64p.

ISBN. 978-85-61892-07-4

1. Ginástica Laboral. 2. Educação Física. 3. Saúde. 4. Profissional de Educação Física.
5. Atividade Física.

SEDE:

Rua do Ouvidor, 121, 7º andar • Centro

Rio de Janeiro • RJ • CEP 20040-030

Tel.: (21) 2242-4228

www.confef.org.br

Sumário

APRESENTAÇÃO	7
PREFÁCIO	11
INTRODUÇÃO	13
O PROTAGONISMO BRASILEIRO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA NO CONTEXTO HISTÓRICO DA GINÁSTICA LABORAL	22
CAPÍTULO 1 – DEFINIÇÕES E CONCEITOS	25
1.1 Definição de Ginástica Laboral	25
1.2 Tipos de Ginástica Laboral	26
1.2.1 Ginástica Laboral Preparatória ou de Aquecimento	26
1.2.2 Ginástica Laboral Compensatória ou de Pausa	26
1.2.3 Ginástica Laboral de Relaxamento	27
1.3 Frequência e Duração da Ginástica Laboral	27
1.4 Benefícios da Ginástica Laboral	28
1.5 Implantação do Serviço Ginástica Laboral	30
1.6 Condutas Básicas do Profissional de Educação Física na Ginástica Laboral ...	32
1.7 Acompanhamento de um Programa de Ginástica Laboral	34
CAPÍTULO 2 – COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES	37
2.1 Competências do Profissional de Educação Física e sua atuação nas empresas	37
2.2 O Profissional de Educação Física num Programa de Ginástica Laboral	37
2.3 Conhecimento e Aperfeiçoamento Permanentes	38
2.3.1 Apresentação Pessoal	38
2.3.2 Assiduidade e Pontualidade	39
2.3.3 Relacionamento Interpessoal	40
2.3.4 Método, Comunicação e Interdisciplinaridade	40
2.4 Desenvolvimento de uma equipe de profissionais para o Programa de Ginástica Laboral	41
2.4.1 Importância do Treinamento e da Capacitação dos Profissionais de Educação Física	42

CAPÍTULO 3 – LEGALIDADE	43
3.1 Atividades Físicas e Exercícios Físicos sob a Luz da Lei 9.696/1998	43
3.2 Resoluções do Conselho Federal de Educação Física – CONFEF 046/2002 e 073/2004	43
3.3 Licenciatura e Bacharelado na Formação do Profissional de Educação Física	44
3.4 O Profissional de Educação Física como Agente de Saúde	44
3.5 Inserção mercadológica do Profissional de Educação Física	45
3.6 Exercício ilegal da Profissão e Desvio de Função - os “Multiplicadores”	46
3.7 Credenciamento de Empresas Prestadoras de Serviços em Ginástica Laboral	47
3.7.1 Da escolha e contratação de fornecedores: sugestões de exigência documental	48
3.8 Da prestação de serviços às empresas contratantes	49
CAPÍTULO 4 – CENÁRIO ATUAL E RECOMENDAÇÕES	51
4.1 Saúde do trabalhador: uma questão multiprofissional	51
4.2 Atividade Física é fator condicionante da Saúde	52
4.3 Ganhos para as empresas e para a sociedade	52
4.4 Responsabilidade ética e o significado da profissão	53
GLOSSÁRIO	55
CONSIDERAÇÕES	56
REFERÊNCIAS	58

Apresentação

Cumprimentar e agradecer ao Grupo de Trabalho coordenado pelo presidente do CREF9/PR, Prof. Antonio Eduardo Branco, pelo corajoso trabalho nesta produção.

A presente obra tem como objetivo reforçar os estudos, dados e pesquisas que apontam a Ginástica Laboral como o melhor recurso para reduzir lesões e doenças osteoarticulares decorrentes do trabalho, sobretudo no que se refere à melhora da qualidade de vida e do bem estar dos funcionários.

A obra, no entanto, centra-se não somente na questão do valor da Ginástica Laboral - que não pode ser confundida com os outros projetos de qualidade de vida, mas também reforça a importância da orientação do Profissional de Educação Física para que os resultados positivos sejam alcançados.

Até o ano de 1998, quando não existia a regulamentação do Profissional de Educação Física, qualquer pessoa podia legalmente ministrar a atividade que, se mal orientada, pode colocar em risco a integridade física, moral e social do praticante. Com o advento da Lei 9.696/98, a sociedade passou a ter uma entidade fiscalizadora das atividades físicas e esportivas, tendo seu direito de ser atendida no serviço de Ginástica Laboral por profissional qualificado e habilitado.

É gratificante percebermos que a cada dia que passa a situação de pessoas sem formação em Educação Física vem sendo revertida. A Lei 9.696/98 e as ações contundentes do Sistema CONFEF/CREFs vêm modificando esse paradigma e esse senso comum.

Deste modo, é perceptivo que: A sociedade já começa a exigir que as atividades sejam dinamizadas por Profissional de Educação Física; Os empresários percebem a melhora na prestação de serviços e já não contratam qualquer diletante, selecionando apenas Profissionais de Educação Física; Os órgãos públicos propõem Políticas Públicas com Profissionais de Educação Física, contratando os habilitados e exigindo nos editais a apresentação da Cédula de Identidade Profissional; O Legislativo e o Judiciário começam a compreender a significância do Profissional de Educação Física.

Através desta obra fica evidente a relevância da Ginástica Laboral para prevenção e redução de lesões e distúrbios osteomioarticulares verificados em funcionários de diversas ocupações profissionais, bem como a comprovação de que o único profissional da área da saúde capacitado, qualificado e habilitado a conduzir projetos e programas de Ginástica Laboral é o Profissional de Educação Física.

Parabenizo os autores pelos capítulos e pelas orientações aos leitores.

Boa leitura!

Jorge Steinhilber

CREF 000002/RJ – Presidente CONFEF

O Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) por meio da Comissão de Legislação e Normas, com anuência do Plenário, nomeou um Grupo de Trabalho composto por Profissionais de Educação Física especialistas na área de Ginástica Laboral - Conselheiros Regionais, presidido por um Conselheiro Federal. Este grupo de trabalho está envolvido numa série de ações para contribuir com modificações positivas relacionadas à intervenção do Profissional de Educação Física na Saúde do Trabalhador. Este documento é um dos frutos deste trabalho coletivo.

Atualmente percebe-se no mundo do trabalho a necessidade de prevenção e promoção de saúde do trabalhador - que está inserido num cenário em que ocorrem afastamentos oriundos de Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), casos crescentes de Transtornos Mentais, acidentes de trabalho, envelhecimento da população e mudanças no perfil epidemiológico brasileiro, com ênfase nas Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT), bem como nas exigências cada vez maiores relacionadas à produtividade e à qualidade de vida das pessoas.

Ressalta-se a importância das relações entre o Sistema CONFEF/CREFs, bem como a responsabilidade dos Profissionais de Educação Física envolvidos no desenvolvimento e na execução dos procedimentos da Ginástica Laboral (GL), garantindo sua identidade nacional.

Dentro das empresas, é visivelmente crescente a procura por programas interdisciplinares de promoção de saúde, entre eles o de GL, tema que será tratado neste livro, por refletir uma área de atuação de exclusiva competência do Profissional de Educação Física.

A publicação desse Documento Oficial sobre a Ginástica Laboral representa um compromisso do Sistema CONFEF/CREFs com as questões de legalidade, da competência e do desenvolvimento da GL como prerrogativa dos Profissionais de Educação Física, em prol da sociedade brasileira.

Este livro é uma sequência do que já foi produzido em cada estado pelas Câmaras Técnicas de GL e já possui um corpo documental-base definido, cuja proposta é ser um norteador para os Profissionais de Educação Física e para a sociedade, abrangendo algumas das categorias envolvidas numa prestação de serviço de qualidade e efetiva. Seguramente é uma área de inserção mercadológica que requer atualização constante e permanente.

Trata-se de um tema relevante, pois a Ginástica Laboral é um campo que precisa ser bem aproveitado e apropriado pelos Profissionais de Educação Física, de modo

que a população também os reconheça como os verdadeiros profissionais que têm a capacitação e a habilitação para trabalhar com a GL.

Este Grupo de Trabalho explana ainda sobre tópicos relativos à Saúde do Trabalhador, que atualmente precisa ser vista pelos profissionais como algo multifatorial e que requer intervenções multidisciplinares, além da atuação com outros setores como Ergonomia e Medicina do Trabalho. Neste momento, cabe destacar o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), previsto em Lei, que estabelece como uma das prioridades nas empresas a prevenção e a promoção de saúde. Certamente a importância da presença do Profissional de Educação Física nesse contexto interdisciplinar é inegável e ganhará mais espaço.

Comissão de Legislação e Normas / CONFEF

Grupo de Trabalho formado por Presidentes das Câmaras Técnicas de GL / CREFs

Lauro Ubirajara Barboza de Aguiar – Conselheiro CREF2/RS

Fabiana Figueiredo – Conselheira CREF3/SC

Marco Antonio Olivatto – Conselheiro CREF4/SP

Marcia Ferreira Cardoso Carneiro – Conselheira CREF7/DF

Rony Tschoeke – Conselheiro CREF9/PR

Prefácio

A gestão de programas de promoção da saúde e qualidade de vida e segurança no trabalho com a utilização de práticas baseadas em evidências torna-se cada vez necessária no país. Reflexo da exigência da melhoria da performance individual e dos resultados corporativos atualmente impactados pelo envelhecimento da população, pelo aumento de doenças crônicas e crescente urbanização (e suas repercussões), a busca pela construção de culturas de saúde e qualidade de vida que resultem na melhoria da condição de saúde se faz evidente.

Diante desse contexto, a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), reconhecendo ser fundamental a integração de diferentes atores na promoção da saúde, do estilo de vida saudável e da qualidade de vida, tem buscado proporcionar o desenvolvimento e a integração profissional para atuação em Qualidade de Vida e influenciar os processos de transformação organizacionais e sociais na área.

Aliado a esta busca, além de reconhecer o Profissional de Educação Física como ator primordial desta ação de mudança, este documento, escrito por representantes dos Conselhos Regionais de Educação Física (CREFs) e disponibilizado pelo Conselho Federal de Educação Física (CONFEF), posiciona a Ginástica Laboral como uma das principais intervenções fundamentadas dentro de programas de promoção da saúde com potencial para criar conexões práticas dentro e fora do ambiente de trabalho.

Destaca-se aqui a atitude dos Profissionais de Educação Física, a partir da publicação deste documento, de subsidiar seus pares na busca de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos de maneira ética e integradora e a ABQV vem oferecer a sua participação neste esforço.

Eloir Edilson Simm
Presidente da ABQV

Introdução

Por Lamartine Pereira da Costa

Na qualidade de ex-conselheiro federal do CONFEF muito me sensibilizo por produzir uma das introduções da presente obra, tendo em vista meu envolvimento com a Ginástica Laboral (GL) em diferentes estágios do nosso conselho profissional no final da década de 2000 e início dos anos de 2010. A essas abordagens consultivas precederam estudos e pesquisas sobre o mesmo tema advindas de minha carreira acadêmica, sobretudo as desenvolvidas nas décadas de 1980 e 1990.

Em princípio, essa longa experiência baseou-se na temática “Atividades Físicas na Empresa”, na qual se pode inserir a Ginástica Laboral. Hoje esta opção mais geral do tema adapta-se melhor às condições brasileiras se o enfoque da GL é a sua história no Brasil. Ou seja: há registros de práticas físicas em instituições do país nomeadamente identificadas como tais desde 1901, quer como esporte ou como lazer ativo de trabalhadores da indústria, comércio e serviços. Esta visão historiográfica, na minha perspectiva, apresenta então três marcos importantes de revisão, destacando-se a obra coletiva “Esporte e Lazer na Empresa”, de Lamartine DaCosta e Paulo Pegado, publicada pelo Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desportos, Brasília, em 1990, reunindo um grupo de 17 pesquisadores e relatores de empresas.

Outro inventário foi o capítulo “Atividades Físicas na Empresa”, de Giuliano Pimentel, incluído no “Atlas do Esporte no Brasil”, tendo Lamartine DaCosta como Organizador (Shape Editora, Rio de Janeiro, 2005, pp. 576 – 577). A terceira ampla revisão do tema teve lugar por meio da tese de doutorado em Educação Física “Construção Léxica da Trajetória da Atividade Física na Empresa: Ginástica Laboral no Brasil em Abordagem de Gestão do Conhecimento”, defendida por Heglison Toledo e tendo Lamartine DaCosta como orientador (Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2010). Uma síntese atualizada dessas contribuições foi disponibilizada recentemente on-line sob o título “Atividades Físicas em Empresas Brasileiras – Workplace Physical Activities in Brazi”, (DaCosta, L.P., Position Paper 2015, ResearchGate).

Marcos históricos

Neste contexto de revisões técnico-científicas, importa pôr em evidência que o marco inicial simbólico da atividade física em empresas no país foi a Fábrica de Te-

cidos Bangu (RJ) que, a partir de 1901, incorporou um campo de futebol ao seu espaço produtivo. Nessa iniciativa, engenheiros ingleses e operários brasileiros disputavam partidas do esporte recém-chegado no país, conforme comprovação iconográfica anexada ao referido "Atlas" (p. 882). Como a oferta de atividades físicas em locais de trabalho repetiram desde então o exemplo da Fábrica Bangu em regiões distintas do país, há uma tradição de mais de um século que dá significado inicial à GL na versão brasileira.

Seguindo-se, todavia, o critério historiográfico, constata-se que as primeiras fábricas têxteis e de metalurgia do Vale do Itajaí, em Santa Catarina (eixo Blumenau-Joinville) promoveram a criação de clubes de empregados no início do século XX na tradição dos imigrantes alemães da região, que praticavam tiro ao alvo, ginástica de aparelhos e bolão (esporte de pista de madeira com lançamento de esferas para derrubar pinos). Um exemplo desta promoção foi constituído pela "Sociedade de Atiradores de Bela Aliança", criada por Willy Hering em 1906, da família fundadora da fábrica Trikotwaren Fabrik Gerbruder Hering, em Blumenau. Neste caso, como nos demais das indústrias da região, a intervenção das empresas era indireta, pois apoiavam financeiramente os clubes que eram liderados pelos próprios operários (ver "Declaração de Blumenau" páginas 11-12 de "Esporte e Lazer na Empresa").

Menos divulgados mas também documentados no "Esporte e Lazer na Empresa" (1990) e no Atlas de 2005 são os casos de pioneirismo do esporte de trabalhadores e empresas, ocorridos também no início do século XX em várias cidades do interior de São Paulo, durante a construção de estradas de ferro, e no cluster de indústrias têxteis de São Luiz, no Maranhão. Tais circunstâncias foram discutidas com Gertrud Pfisterer (comunicação pessoal, 2001), historiadora do esporte, pesquisadora da Frei Universität Berlin, que então entendeu que o Brasil era um dos países pioneiros na promoção do esporte e lazer por meio de empresas. A ressalva feita por Pfisterer, contudo, incidiu na interpretação de que as empresas pioneiras aparentemente estariam visando à criação de vínculos com seus empregados num sentido comunitário e não de desenvolvimento físico e psíquico de seus colaboradores, como só acontece com propostas esportivas atuais. Entretanto, no Brasil das primeiras décadas do século XX, a expansão do esporte nas empresas coincide com o movimento operário sindicalizado, quer por iniciativa de empregados ou de patrões, sendo esta última versão apontada por alguns teóricos como paliativo ao conflito de classes.

Linha do tempo

Válida ou não a interpretação marxista, pode-se adotar uma linha de tempo para situar em condições básicas a geração e expansão das atividades físicas nas empresas brasileiras, seguindo-se as três fontes citadas:

Anos de 1900 - Experiências isoladas, com predominância do modelo inglês de equipes de operários a exemplo de Bangu no Rio de Janeiro em 1901, como em Jundiaí e Paranapiacaba em São Paulo (1903), que mobilizou ferroviários da São Paulo Railway, tendo o futebol como novidade de prática esportiva. Em 1909, criou-se em Rio Claro (SP) o Rio Claro Futebol Clube, tendo como antecedente o Grêmio Recreativo dos Empregados da Cia Paulista de Estradas de Ferro, fundado em 1896. Este impulso de expansão esportiva com clubes de ferroviários atingiu no mesmo período – primeira década do século XX – cidades do interior de São Paulo, tais como Piracicaba, Araraquara, Bauru, Presidente Prudente, Ribeirão Preto e São José do Rio Preto.

Anos de 1910 - Fora do eixo principal de industrialização do país, surgiram iniciativas de clubes esportivo-recreativos de trabalhadores na área de colonização germânica de Santa Catarina, abrangendo ginástica de aparelhos, bolão e tiro ao alvo, como também em São Luiz do Maranhão (Vaz, p. 51 do Atlas), onde a fábrica de tecidos de Nhozinho Santos incluía um clube já em 1907, denominado de FAC, destinado aos seus operários (futebol, atletismo, cricket e crockt).

Anos de 1920 - Em 1926 é proposta a Lei das Férias, resultando entre várias repercussões nos meios operários na criação de clubes ligados a grupos profissionais e empresas adjetivadas como “classistas” (denominação corrente à época), destacando-se a Associação Atlética do Banco do Brasil (AABB), em Belém e no Rio de Janeiro. A rede das AABBs teve início em 1928 e hoje abrange todas as regiões do país, sendo considerada a maior rede de clubes do mundo (total de 1.200 clubes na década de 1990 – Atlas, p.102-106). Em termos de periodização histórica das relações de trabalho no país, a década em foco caracterizou-se por movimentos em prol da criação de sindicatos, sobretudo nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, regiões centrais da industrialização nacional.

Anos de 1930 - Nesta década consolidam-se as iniciativas esporte-empresa no Brasil, especialmente em São Paulo e Rio de Janeiro, refletindo um certo cunho assistencialista e corporativista típico da época (Ditadura Vargas). Os ideais higienistas em voga nesse período fundamentaram a preocupação com a saúde física do trabalhador e da sua família. As empresas começam a intervir mais diretamente na criação

de Associações Desportivas Classistas, como Light & Power (1930) e Caloi (1933). Em 1937, Nicanor Miranda abre “Clubes de Menores Operários” em São Paulo. O Decreto-lei nº 1.713 de 1939, ao dispor sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos da União, cria centros de Educação Física voltados ao tempo livre do funcionário e família, mas ainda com pouca efetivação prática nos anos seguintes.

Anos de 1940 - O Decreto-lei n.º 3.199 de 14 de abril de 1941 regulamenta o esporte em geral no Brasil e nele o esporte do trabalhador, confirmando o modelo de clubes mantidos pelas empresas. No dia 10 de novembro de 1943, a Consolidação das Leis de Trabalho entra em vigor, fixando a jornada em oito horas diárias e universalizando a lei de férias e o descanso semanal. Nesse mesmo ano, o Serviço de Recreação Operária é criado no Rio de Janeiro (RJ) pelo Ministério do Trabalho. Também visando à “paz social” – expressão usada nos documentos de fundação – no pós-guerra (1946), são criados pelas respectivas confederações patronais, o Serviço Social do Comércio (SESC) e Serviço Social da Indústria (SESI), instituições líderes na oferta de práticas esportivas e de lazer ativo para trabalhadores assalariados. Em 1947, o SESI realiza a primeira edição dos Jogos Operários, contando com três modalidades: futebol, basquetebol e voleibol, reunindo 2.500 participantes. Nesta década aparecem os primeiros textos sobre esportes praticados em empresas na revista “Educação Physica”, publicada pela Escola de Educação Física do Exército, sediada no Rio de Janeiro.

Décadas 1950 e 1960 - A Ginástica Laboral emerge com maior atenção nos meios profissionais e acadêmicos internacionais a partir de experiências advindas principalmente da extinta URSS, Polônia, Japão e Estados Unidos. Em função de novo surto de industrialização no país à época e, conseqüentemente, com expansão da empregabilidade, incluindo ênfase nos Recursos Humanos, acontece uma maior atenção nas atividades físicas em âmbito de empresas. Inezil P. Marinho, professor catedrático da então denominada Escola Nacional de Educação Física da Universidade Federal do Rio de Janeiro, publica em 1958 artigo de opinião sobre os benefícios da ginástica e do esporte para trabalhadores, sinalizando crescente interesse acadêmico neste tema.

Anos de 1970 - O movimento Esporte Para Todos (EPT) estimula o esporte não formal, ampliando a abrangência do esporte no ambiente de trabalho. Entre 1973 e 1981, os especialistas brasileiros Kolling e Schimitz coordenam estudos na Instituição de Ensino Superior FEEVALE de Novo Hamburgo (RS) sobre os efeitos e metodologia da Ginástica Laboral. Kolling, em especial, fez várias pesquisas de interior de fábrica

na indústria calçadista de Novo Hamburgo. As lesões por esforço repetitivo (LER) começam a ser reconhecidas como problemática epidemiológica. No contexto do avanço econômico do período, surgem novas Associações Desportivas Classistas visando ao bem-estar e à integração dos funcionários. São dessa época as ADCs das seguintes empresas que se destacaram em âmbito nacional nas atividades físicas e lazer organizadas para empregados: Furnas, Banespa, Ishibras, CPFL, Embratel, Itaú, Emaq, Telerj, Caloi e Chapecó. No início da década de 1970, publica-se o primeiro levantamento estatístico em escala nacional do esporte e Educação Física do Brasil (DaCosta, L. P., Diagnóstico do Desporto e Educação Física no Brasil, Brasília: IPEA, 1971), com dados sobre empresas, SESI, SESC e ADCs.

Anos de 1980 - Este período marca uma influência maior dos Recursos Humanos (RH) nas empresas brasileiras. Em 1981, em São Paulo-SP, patrocinado pelo BANESPA, ocorre a primeira reunião de profissionais do setor esporte-empresa, buscando sistematizar a intervenção nesse campo. Em 1988, o Primeiro Seminário de Associações Desportivas Classistas, em Blumenau (SC), produz a Declaração de Blumenau sobre Administração, Esporte e Lazer na Indústria. A Constituição Federal de 1988 cita o lazer e o esporte como direitos sociais e redefine as relações de trabalho. No ano seguinte, a Lei 7.752 concede incentivo fiscal às empresas que promovessem atividades de lazer ou esporte. Também nesta década a Ginástica Laboral começa a ser mais difundida, passando a se constituir em crescente objeto de estudos em centros de pesquisa em Educação Física e ciências do esporte, especialmente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Anos de 1990 - A atividade física na empresa passa a receber maior racionalização gerencial. Como possível decorrência de uma melhor interpretação do RH das empresas, publica-se em 1990 o livro "Esporte e Lazer na Empresa", de Lamartine DaCosta (Educação Física) e Paulo Pegado (Medicina), fazendo-se pela primeira vez no país uma ampla revisão do tema, incluindo análises, pesquisas produzidas por empresas, levantamentos de campo e estudos de caso (uma nova edição foi feita no ano seguinte, publicada pelo Ministério da Saúde). Em 1994 e anos seguintes, Lamartine DaCosta promove junto à Confederação Internacional do Esporte do Trabalhador (CSIT), com sede na Bélgica, a adesão do SESI, dando início, assim, à internacionalização do movimento brasileiro do esporte-empresa após um século de suas primeiras manifestações. Em 1998, cria-se o programa "Ginástica na Empresa" do SESI em abrangência nacional.

Anos de 2000 - O citado programa “Ginástica na Empresa” do SESI (conduzido nas sedes das empresas) apresenta totais de atendimento anual entre 200 e 300 mil participantes, sobretudo na Grande São Paulo e na Grande Belo Horizonte. Em meados da década, este total de atendimentos alcançava meio milhão de trabalhadores em todo o país, constituindo, nestes termos, uma das maiores iniciativas do mundo em seu gênero. No mesmo período, o total de atletas trabalhadores dos campeonatos do SESI, somando-se as etapas locais, regionais e nacional, alcançava uma magnitude de um milhão de participantes por ano. Coincidente com a grande escala alcançada pelas atividades físicas – recreativas ou competitivas - nas empresas brasileiras, neste período cresce a importância da participação de fisioterapeutas nesta área de intervenção profissional, até então compartilhada de modo predominante por médicos e Profissionais de Educação Física. Coincidência similar ocorreu no mesmo estágio, com a criação da Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL), com sede em São Paulo capital, integrando preferencialmente Profissionais de Educação Física dedicados ao tema, visando a um melhor desenvolvimento da atividade introduzida quatro décadas passadas no país.

Estágio atual

Já o período dos anos de 2010 define a atualidade e o contexto da presente obra, cuja dominância é da Ginástica Laboral que avançou mais pelo seu sentido prático do que teórico, como demonstrado por Heglison Toledo na tese defendida no início da década em foco. Numa perspectiva mais generalista, DaCosta & Pegado (1990) interpretaram antes o desenvolvimento tanto das atividades físicas nas empresas como da GL no Brasil por meio de impulsos marcados por eventos ou fases típicas. Esta interpretação foi originalmente denominada de “surtos”, os quais estariam relacionados a mudanças nos propósitos e estratégias das empresas que, por sua vez, seriam decorrentes de mudanças estruturais no mundo do trabalho (influências externas) e do conhecimento técnico-operacional assimilado na área empresarial (fatores endógenos).

Portanto, o movimento sindical dos anos de 1920 e a legislação trabalhista dos anos de 1940 exemplificam impulsos de expansão do esporte-empresa devidos a influências externas nas condições brasileiras, ao passo que a criação da ABGL em 2007 pode ser considerada um desenvolvimento endógeno por promover a melhoria das

técnicas de intervenção e do conhecimento dos interventores. Em resumo, a GL da atualidade representaria o “surto” da década de 2010 com respeito às atividades físicas nas empresas nacionais.

Definições básicas

A partir da constatação de DaCosta & Pegado quanto à tipologia de expansão e desenvolvimento da atividade física na empresa, pode-se então conceituá-la como o conjunto de estratégias relacionadas ao universo do lazer ativo (clubes, equipes, promoções recreativas) e da saúde ocupacional (GL, exercícios corretivos e melhoria da forma física, atividades esportivas de competição e de lazer ativo) com vistas a realizar propósitos da empresa no âmbito de melhoria das relações de trabalho, proteção psicossomática dos empregados, aperfeiçoamento da segurança no trabalho, aumento da produtividade por melhores condições de saúde, redução do absenteísmo e da rotatividade do pessoal, entre outros meios gerenciais.

Releve-se, por necessário, que a GL vincula-se primariamente à saúde ocupacional - objeto de estudo da Medicina do Trabalho – tanto pelo seu sentido terapêutico (exercícios de regeneração e de desenvolvimento muscular) como pela melhoria de forma física (recuperação física por intervalo nas rotinas de trabalho). Neste sentido, consultando-se a produção de Valquíria Lima – uma das lideranças da GL no Brasil a partir de 2004 –, pode-se atualizar o conceito de GL admitindo ser um conjunto de práticas físicas visando a compensar o esforço e a atenção requerido pelo trabalho, criando uma pausa ativa e reduzindo-lhe a monotonia.

Prerrogativas da Educação Física

Em outras palavras, o Profissional de Educação Física, perante a tradição que atualmente dá sentido à GL, segue propósitos gerais da empresa que lhe hospeda bem como atende necessidades educativas e comportamentais dos seus colaboradores. Neste particular, o “surto” GL gerou sobreposições de funções da Educação Física por parte da fisioterapia que passou recentemente a atuar em atividades de espor-

te e lazer, além das intervenções terapêuticas. E se a terapia está se dedicando ao desenvolvimento de atitudes comportamentais, é possível que, ao continuar esta tendência, o fisioterapeuta perca o nexo e a delimitação de sua especialização. E se fisioterapeuta assume a GL com suas raízes esportivas e de lazer ativo, haverá um inevitável confronto com os especialistas da Medicina do Trabalho, atividade regulamentada em âmbito nacional e atendente à especialização na produção científica. Tal confrontação jamais houve com o médico do trabalho e o Profissional de Educação Física, porque historicamente ambos têm trabalhado de modo complementar.

Sem embargo, o Profissional de Educação Física atua formalmente por meio de métodos educacionais e preventivos, para minimizar e/ou evitar a possibilidade de ocorrência de lesões decorrentes das atividades repetitivas/cotidianas do estresse causado pela atuação laboral e de atividades que tragam algum risco para os trabalhadores. Por sua vez, o fisioterapeuta deve ater sua atuação ao tratamento das lesões já diagnosticadas, acompanhando o paciente até que este esteja em condições plenas de retornar ao seu trabalho em condições normais. Nestas circunstâncias, a responsabilidade do Profissional de Educação Física, ao encontrar trabalhadores em situação em que a saúde já esteja comprometida, é a de recomendar o acompanhamento por profissional da fisioterapia e/ou da medicina, pois se trata de reabilitação/tratamento. Uma vez tendo alta do fisioterapeuta/médico, este trabalhador poderá reintegrar-se ao grupo que participa das atividades físico-preventivas ou de simples lazer ativo.

Rumo ao multiprofissionalismo

A própria experiência das atividades físicas na empresa – ora incluindo a GL –, a julgar pelo exemplo da produção de conhecimento na obra de DaCosta & Pega-do (1990), tem transcorrido por abordagens de profissionais diversos com predominância dos Profissionais de Educação Física. Isto posto, o atual estranhamento das funções ampliadas dos fisioterapeutas traz à luz, naturalmente, a necessidade de se enfatizar uma gestão compartilhada das funções de Segurança do Trabalho, Medicina Ocupacional e Recursos Humanos. Neste caso, a organização das diferentes interfaces profissionais com tais funções deve pertencer ao especialista em Educação Física pois este deve atuar no desenvolvimento comportamental dos trabalhadores alvo, objetivo síntese das intervenções multidisciplinares para as circunstâncias das atividades físicas.

É nesta linha que se insere o presente livro, a partir de seu próprio título de publicação. Portanto o posicionamento do Profissional de Educação Física no tema do centenário esporte-empresa e na GL dele decorrente não se trata de status quo normativo – típico dos conselhos profissionais – mas sobretudo de um imperativo de inclusão profissional com fundamentos históricos, científicos e educacionais.

Note-se por significativo que já na Antiga Grécia de dois mil anos passados a figura do paidotribo – educador e treinador físico de adolescentes e jovens – já atuava como precursor dos atuais Profissionais de Educação Física, orientando seus seguidores para uma vida saudável, ao passo que os médicos gregos cuidavam das doenças de eventuais cidadãos desprotegidos. *Modus in rebus*, hoje a relação educador físico – médico ainda sobrevive constituindo uma das mais antigas tradições da civilização ocidental.

Em conclusão, almejo que a presente argumentação histórica e educacional prevaleça como válida ao enfatizar a complementariedade do médico – ou do fisioterapeuta e outros profissionais correlatos da área de saúde – com o Profissional de Educação Física. Afinal há um fato cultural que sobrevive há dois mil anos e dá legitimidade ao multiprofissionalismo tão enaltecido e pretendido nos tempos presentes da saúde e da educação.

O protagonismo brasileiro dos Profissionais de Educação Física no contexto histórico da Ginástica Laboral

Os Profissionais de Educação Física são reconhecidamente os pioneiros e protagonistas da Ginástica Laboral no Brasil, fato este comprovado pelos inúmeros relatos e evidências históricas apresentadas.

Reconhecemos a relevância de todas as iniciativas, experiências, atividades e programas de Atividades Físicas realizados desde então, os quais contribuíram para a construção, evolução e consolidação da Ginástica Laboral.

A riqueza histórica envolvida no desenvolvimento e na evolução da GL é muito valiosa e merece ser tratada com todo respeito e consideração. Neste livro não pretendemos detalhar profundamente essa história, mas destacar alguns dos momentos mais relevantes desse contexto histórico.

Existem evidências de que o primeiro apontamento encontrado no mundo sobre GL foi um livreto chamado *Ginástica de Pausa*, editado em 1925 na Polônia. Logo em seguida, a prática teria seguido para a Holanda e para a Rússia, tomando corpo em vários países a partir de então. Por volta de 1928, a prática foi implantada no Japão por meio da Rádio Taissô – ginástica orientada com músicas pelo rádio.

No Brasil, sabe-se que desde o início do século passado surgiram as primeiras ações de Profissionais de Educação Física propondo exercícios físicos no ambiente de trabalho.

Pesquisas apontam a existência de um Programa de Ginástica Matinal, desenvolvido nos Estaleiros da Ishibrás no Rio de Janeiro, em meados dos anos 1970, no qual mais de 2.500 homens faziam exercícios durante 10 minutos antes de iniciarem suas tarefas laborais. Além disso, sabe-se que em 1978 foi formada a primeira Associação de Rádio Taissô no Brasil, no bairro da Liberdade, em São Paulo, onde a técnica japonesa de se exercitar ao som de um rádio foi adaptada para a realidade dos brasileiros, abrindo espaço para atuação dos Profissionais de Educação Física da época.

Contudo, cabe ressaltar a iniciativa protagonista da Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior (FEEVALE) em Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul (RS), por meio da Escola de Educação Física, que em 1978 efetivou um contrato com cinco

empresas da região para a implantação de um Programa de Ginástica Laboral, baseado em análises biomecânicas e estruturada pelos Profissionais de Educação Física da instituição, bem como com parcerias com o Serviço Social da Indústria (SESI) da região e conforme as necessidades da empresa naquela época.

Destaca-se o dia 22 de novembro de 1978 como um momento histórico da Ginástica Laboral, pois nesta data foi efetivado o contrato para execução do projeto de Ginástica Laboral compensatória, entre o Serviço Social da Indústria (SESI-RS) e a FEEVALE (Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior em Novo Hamburgo - RS), nas empresas da região.

Empresas que participaram desse programa de GL Compensatória

Município de Sapucaia do Sul:

- Curtume Vacchi S.A e Lanifício Kurashiki;

Município de São Leopoldo:

- Artefatos de Borrachas Bins S.A e Biehl S.A;

Município de Novo Hamburgo:

- Metal Grin Indústria de Plástico e Metais Ltda.

Objetivos do Projeto em 1978

- Propiciar aperfeiçoamento físico, mental e emocional aos funcionários participantes da Ginástica Laboral das Empresas, em horários de trabalho, tornando-os mais humanizados.

- Por meio da Faculdade de Ensino, formar profissionais especializados e capacitar mais estudantes, igualmente dispostos a assumirem lideranças juntos às empresas.

- Considerando-se o caráter experimental de programação, propiciar à Feevale a tríplice missão: o Ensino, a Pesquisa e a Extensão, através da efetivação do Projeto.

Resultado do Projeto de Ginástica Laboral Compensatória, a partir dos depoimentos da época (1978)

O Programa da Ginástica Laboral é um desafio, representa a tentativa de relocalar as exigências do “humano”, como prioridade máxima na solução dos grandes problemas. A essência do programa é a valorização da pessoa do trabalhador; é a tentativa de minimizar os aspectos negativos da especialização das funções, oriundas da automatização das tarefas, gerando condições desfavoráveis à realização integral de cada ser: é no trabalho que o ser humano se cria e se realiza.

Hoje a GL está consolidada e implantada em inúmeras empresas de diversos segmentos por todo o país. A prática cresce de maneira efetiva e comprovada, evidenciada pelos seguintes fatos:

- os Profissionais de Educação Física têm HABILITAÇÃO e ESPECIALIDADE para desenvolver os programas de acordo com as necessidades de cada setor da empresa contratante;

- os indicadores de resultados são produzidos, publicados e demonstrados, de forma efetiva por meio de relatórios periódicos;

- as empresas estão mais “humanizadas” e reconhecendo a importância das práticas de atividades físicas orientadas no ambiente de trabalho como forma de prevenção de doenças ocupacionais e promoção de saúde;

- pela união de empresários e profissionais atuantes na área para potencializar o desenvolvimento desse programa, que hoje integra as estratégias de prevenção e promoção de saúde nas empresas;

- pelo reconhecimento por parte da sociedade de que os Profissionais de Educação Física são competentes, habilitados e preparados para conduzir os programas de GL.

CAPÍTULO 1

Definições e conceitos

1.1 Definição de Ginástica Laboral

Vários pesquisadores apoiam e recomendam a prática da atividade física no ambiente de trabalho como uma das atitudes preventivas de saúde. Pratt, Vuori e Lankenau (2004); Pereira, Lima e Ceschini (2005); Pedersen et al. (2009); Conn et al. (2009) e Pereira (2009), entre outros autores, perceberam em seus estudos os efeitos da atividade física aplicada no trabalho sobre a saúde do trabalhador.

Os Programas de Ginástica Laboral (PGL) são atualmente estruturados na tentativa de minimizar os fatores de risco existentes nas empresas para que possam contribuir sobre o objetivo macro da promoção da saúde no ambiente de trabalho, mantendo e promovendo a saúde do trabalhador por meio da prática de exercícios e dicas de saúde (PEREIRA; LOPEZ; VILARTA, 2013).

A Ginástica Laboral (GL) é um programa de exercícios físicos, planejados e dinamizados por Profissionais de Educação Física, realizados no próprio local de trabalho, durante o horário de expediente, de acordo com as características da atividade desempenhada em cada função (CREF9/PR, 2014).

Alguns pesquisadores enriquecem as definições acerca deste tema, entre eles:

Figueiredo (2007) coloca que a GL é uma proposta de exercícios físicos a serem realizados diariamente durante a jornada de trabalho, buscando compensar os movimentos repetitivos inerentes à atividade laboral cotidiana, à ausência de movimentação, ou mesmo compensar as posturas assumidas durante o período de trabalho que causam algum tipo de constrangimento físico.

Maciel (2010), por sua vez, define a GL como a prática de exercícios físicos específicos e preventivos, planejados de acordo com as características de cada tarefa laboral, realizados durante a jornada de trabalho.

Lima (2007) corrobora, afirmando que essas práticas devem ser complementadas com ações educativas que possibilitem um maior acesso às informações sobre promoção de saúde, dinâmicas lúdicas e de integração, visando promover maior descontração e resgate do equilíbrio e bem-estar do trabalhador.

1.2 Tipos de Ginástica Laboral

Basicamente existem três tipos de Ginástica Laboral, definidos conforme o horário de sua aplicação na empresa e seus objetivos: GL Preparatória ou de Aquecimento (*também conhecida como GL Introdutória*), GL Compensatória ou de Pausa e GL de Relaxamento ou de Final de Expediente.

1.2.1 Ginástica Laboral Preparatória ou de Aquecimento

É aquela realizada no início da jornada de trabalho ou logo nas primeiras horas do expediente, com o objetivo principal de preparar os colaboradores para a execução de sua tarefa profissional, aquecendo os grupos musculares que serão mais solicitados em sua jornada.

Neste tipo de GL, o Profissional de Educação Física deve planejar exercícios físicos que proporcionem algumas reações fisiológicas nos colaboradores participantes, como:

- ✓ aumento da circulação sanguínea e da frequência respiratória no intuito de melhorar a oxigenação muscular e tecidual;
- ✓ aumento da viscosidade intramuscular e da elasticidade muscular, procurando evitar distensões;
- ✓ promover um melhor estado de preparação psicológica dos trabalhadores para que exerçam suas funções com níveis mais elevados de atenção e concentração.

1.2.2 Ginástica Laboral Compensatória ou de Pausa

É aquela realizada durante a jornada de trabalho. Neste momento, interrompe-se a monotonia operacional dos colaboradores, que realizam pausas para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos, estruturas sobrecarregadas e às posturas solicitadas no trabalho, de acordo com cada função laboral.

Na GL Compensatória, recomenda-se que o Profissional de Educação Física elabore exercícios físicos que influenciem positivamente nos seguintes aspectos:

- ✓ redistribuição sanguínea, melhorando a oxigenação corporal, permitindo metabolização eficiente do Ácido Láctico e outros resíduos que interferem no desempenho do trabalhador, gerando fadiga e perda de rendimento.

- ✓ aumentar a viscosidade e a lubrificação dos tendões e das fibras musculares;
- ✓ alongar a musculatura, diminuir a tensão muscular e contribuir para melhorar a postura corporal;
- ✓ relaxamento e descontração psicológica;
- ✓ integração social e momentos lúdicos que contribuam com a sensação de bem-estar.

1.2.3 Ginástica Laboral de Relaxamento

É aquela realizada ao final do expediente, antes de os colaboradores saírem da empresa. Está baseada em exercícios de alongamento e relaxamento muscular, com o principal objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas nas tarefas profissionais diárias, reduzindo a fadiga e aliviando o cansaço.

Este tem sido o tipo de GL menos utilizado pelas empresas que contratam os Programas, pela preferência que demonstram em investir nas ações que ocorram durante o horário de expediente, possibilitando que o colaborador retorne ao trabalho melhor do que estava antes da pausa ativa da GL. No caso da GL de Relaxamento (final de expediente) os colaboradores vão embora da empresa e, em geral, para grande parte das pessoas, a percepção que fica é a de que todo o estímulo empregado acaba sendo “aproveitado” fora do horário produtivo.

Pereira (2013a) sugere uma nova classificação denominada Ginástica Laboral Mista, que pode ser executada em todos os momentos dos turnos, pois deriva da combinação dos objetivos das Ginásticas explicadas anteriormente (de Aquecimento, Compensatória e de Relaxamento), associando seus conteúdos e tipos de exercícios ao objetivo de atender de forma ampla às necessidades dos trabalhadores e das empresas.

1.3 Frequência e Duração da GL

A literatura nacional e internacional apresenta dados científicos que comprovam os benefícios do PGL dentro de metodologias, na maioria das vezes, com frequência de cinco vezes por semana e duração de 15 minutos (Pereira, 2009 e 2013ab).

O ideal é que a GL seja praticada todos os dias, no mínimo três vezes ao dia, durante a jornada de trabalho. Essa é a situação ideal, nem sempre real. Quanto à

duração das aulas, estas geralmente têm de cinco a quinze minutos, dependendo da negociação com a empresa contratante, bem como de suas possibilidades (Figueiredo, 2007).

A escolha da frequência da realização da série dependerá dos objetivos traçados pelo profissional juntamente com a empresa, o que por sua vez estará diretamente relacionado aos benefícios que poderão advir dessa prática. Em outras palavras: eles são interdependentes (Maciel, 2010).

1.4 Benefícios da GL

Embora a modernidade tenha trazido grandes avanços tecnológicos, a busca constante e incessante por maior produtividade trouxe também fortes pressões para o contexto do trabalho, gerando muitas vezes desgastes físicos, mentais e emocionais, que, conseqüentemente, conduzem a um desequilíbrio.

Assim, não raro se faz necessário “promover um equilíbrio” no ambiente de trabalho. Quando se implanta um Programa de GL numa empresa, envolve-se a coletividade, o que propicia, além dos benefícios físicos em si (respiração, alongamento muscular, melhor oxigenação e circulação sanguínea), momentos de descontração, e um desligamento momentâneo dos problemas do trabalho. É uma pausa em que, apesar dos cargos exercidos, “todos são iguais”: seres humanos em busca de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho (Figueiredo; Mont’alvão, 2008).

O Programa de Ginástica Laboral (PGL) tem como estratégia interferir sobre a saúde do trabalhador por meio da orientação de informações sobre saúde, que devem acontecer diariamente, durante a aula de GL, incentivando sempre a mudança do comportamento do mesmo em relação aos seus hábitos (PEREIRA, 2013a).

Conforme o CREF3/SC (2013), a GL favorece a mudança da rotina ocupacional; desenvolve a consciência corporal; melhora a postura; diminui a tensão muscular desnecessária; melhora a mobilidade e a flexibilidade; melhora a qualidade dos movimentos executados durante o trabalho; contribui para o melhor relacionamento entre colegas; reforça a autoestima; melhora a concentração no trabalho.

Para Lima, Aquilas e Ferreira Jr. (2009), a prática da GL possibilita melhoria na flexibilidade e mobilidade articular; na postura corporal; na disposição e no ânimo para o trabalho; autoconhecimento do corpo e coordenação motora; socia-

bilização entre colegas e superiores. Ainda reduz tensão e fadiga muscular; além de contribuir para a queda dos índices de absenteísmo e procura ambulatorial.

De acordo com o CREF9/PR (2014), além dos benefícios citados, há ainda: a minimização dos vícios posturais e a prevenção da fadiga muscular (aumento do relaxamento muscular). Para as empresas, a GL contribui com a redução do absenteísmo por doenças; diminuição do uso do sistema de saúde; redução de perdas por presenteísmo e também pode contribuir na diminuição do turnover.

Conforme Maciel (2010), o objetivo geral/principal da GL é a preparação ou compensação dos aspectos biopsicossociais do trabalhador, sendo que os objetivos secundário/específicos estão vinculados à cada modalidade de ginástica adotada (preparatória, compensatória, relaxamento).

Estes objetivos e/ou benefícios poderão visar:

- 1) Prevenção e/ou compensação do desgaste ocupacional proporcionado:
 - 1.a) pelas posturas incorretas e/ou cansativas;
 - 1.b) pelos movimentos com ou sem repetitividade e uso de força;
 - 1.c) pelo aumento da tensão física e/ou psicológica;
- 2) Melhoria do clima organizacional - relacionamentos interpessoais;
- 3) Redução dos acidentes de trabalho;
- 4) Redução das doenças ocupacionais osteomusculoligamentares;
- 5) Aumento da produtividade;
- 6) Mudança de comportamento – adoção de um estilo de vida saudável.

Entretanto, para que os benefícios sejam alcançados, os princípios metodológicos do PGL precisam ser respeitados incluindo a seleção dos conteúdos e prescrição dos exercícios que devem considerar a intensidade, a duração, a frequência, o volume, a evolução, a motivação, a satisfação, a segurança e a preservação da integridade do trabalhador, assegurando a eficiência do PGL (Pereira, 2013a).

Certamente o Programa de GL é uma grande “porta de entrada” para outros temas que visem à promoção de saúde e à qualidade de vida nas empresas, onde começam a se destacar as questões relacionadas à Educação em Saúde como preponderantes.

É oportuno citar também que o conceito de Educação em Saúde se sobrepõe ao conceito de promoção da saúde, como uma definição mais ampla de um processo que abrange a participação de toda a população no contexto de sua vida cotidiana e não apenas das pessoas sob o risco de adoecer (WHO, 2015).

Esta noção está baseada em um conceito de saúde ampliado, considerado como um estado positivo e dinâmico de busca de bem-estar, que integra os aspectos físico e mental (ausência de doença), ambiental (ajustamento ao ambiente), pessoal/emocional (autorrealização pessoal e afetiva) e sócio-ecológico (comprometimento com a igualdade social e com a preservação da natureza).

Uma Educação em Saúde ampliada inclui políticas públicas, ambientes apropriados e reorientação dos serviços de saúde para além dos tratamentos clínicos e curativos, assim como propostas pedagógicas libertadoras, comprometidas com o desenvolvimento da solidariedade e da cidadania, orientando-se para ações cuja essência está na melhoria da qualidade de vida e no bem-estar das pessoas.

1.5 Implantação do Serviço Ginástica Laboral

Os Programas de GL acontecem dentro de empresas, chamadas Contratantes e que, de acordo com a Legislação Brasileira, são Pessoas Jurídicas. Na maioria das vezes, estas empresas contratam outras empresas prestadoras do serviço em GL, denominadas Contratadas.

Neste caso, é de inteira responsabilidade das Contratadas o vínculo empregatício com o Profissional de Educação Física. Contudo, isto não é impedimento para que a Contratante possa ter um vínculo diretamente com o Profissional de Educação Física.

Assim, o Profissional de Educação Física poderá atuar nessas Empresas como:

- **Profissional Pessoa Física** - quando for contratado diretamente pela empresa contratante dos serviços de GL ou por uma prestadora desse serviço.

- **Pessoa Jurídica** - quando montar sua própria empresa para prestar esse tipo de serviço e possuir um CNPJ.

Em todos os casos, o Profissional deve ser habilitado, isto é, com formação em Educação Física e registrado no Sistema CONFEF/CREFs.

Caso atue como Pessoa Jurídica, é necessário ter visão empreendedora: saber elaborar um plano de negócios adequado, prever custos, despesas fixas e variáveis, folha de pagamento, despesas administrativas, jurídicas, calcular a margem

de lucro, prospectar clientes e novos negócios, entre outros. A falta de análise nestes quesitos poderá desqualificar e/ou inviabilizar a prestação do serviço. Cabe ressaltar que as empresas contratantes estão priorizando a contratação de Pessoas Jurídicas para a realização dos Programas de GL.

A qualificação e o aperfeiçoamento do profissional na área administrativa deverá ser constante, focados na gestão dos negócios em Educação Física, tendo em vista que são muitas as necessidades a suprir quando se assume um contrato. O profissional precisa saber qual é o foco do negócio e conhecer o perfil da empresa que irá atender, seu segmento e sua Cultura Organizacional.

Por Cultura Organizacional entende-se a representação do universo simbólico da empresa, que proporciona um referencial dos padrões de comportamento, condutas, relacionamentos e de desempenho entre os colaboradores, influenciando a pontualidade, a produtividade, a preocupação com os serviços ao cliente e a própria qualidade de vida dos envolvidos no processo.

As empresas são constituídas por pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas metas e missões. E as pessoas, por sua vez, entendem que as organizações constituem o meio pelo qual podem alcançar vários objetivos pessoais e profissionais. A orientação das pessoas constitui-se num passo primordial e necessário à sua adequada aplicação dentro das diversas atividades da organização. Trata-se de posicionar as pessoas em suas atividades e esclarecer qual é o seu papel e suas metas no negócio. A todo esse conjunto de fatores é que se dá o nome de Cultura Organizacional.

Ou seja, para obter êxito na implantação de um Programa de GL, o Profissional de Educação Física precisa conhecer a empresa e os colaboradores, entender e adaptar-se ao cliente para poder atendê-lo de modo adequado. Também é necessário que o profissional mantenha-se permanentemente atualizado.

Como já afirmado, é fundamental, para a elaboração inicial do programa, conhecer a Cultura Organizacional da Empresa e as peculiaridades de sua rotina diária, como também o nível de atividade física habitual dos funcionários; fazer a avaliação da qualidade de vida dos trabalhadores, a avaliação da percepção e intensidade de dor, além da qualidade dos relacionamentos interpessoais nos setores e como ocorre a interação entre as pessoas. Estes relatórios podem variar de acordo com as necessidades da empresa e assim determinar a Ginástica Laboral mais indicada.

Os programas de Ginástica Laboral são elaborados de acordo com as características e necessidades de cada empresa, destacando-se como fatores determinantes pelo menos os seguintes itens:

- ✓ análise do local de trabalho, que deverá ser baseada em princípios ergonômicos;
- ✓ análise cinesiológica e biomecânica nos postos de trabalho, para avaliar quais os músculos são os mais requisitados;
- ✓ palestras de sensibilização para garantir a participação e engajamento dos trabalhadores e líderes no programa;
- ✓ prescrição dos exercícios realizada de acordo com as funções desempenhadas em cada posto de trabalho;
- ✓ a avaliação do Programa de GL e sua aceitação serão obtidas durante as aulas, através de entrevistas e questionários e servirão de feedback para possíveis ajustes;
- ✓ a apresentação de resultados, por sua vez, deverá considerar os pontos fortes e aqueles que devem ser ajustados no decorrer do processo, os quais deverão ser apresentados à empresa contratante para validação e aprovação.

1.6 Condutas Básicas do Profissional de Educação Física na Ginástica Laboral

Atualmente as técnicas de aplicação de GL estão bastante específicas e a exigência sobre esse serviço está elevada, o que a torna um programa estratégico, que merece rigor e assertividade em todas as etapas.

A Ginástica Laboral é um trabalho específico que exige do profissional sólidos conhecimentos em adaptação/correção postural e também um cuidado com a rotina nos exercícios para não desestimular a prática. Deve procurar sempre compatibilizar o ambiente de trabalho às necessidades e limitações dos trabalhadores.

Inicialmente deve-se pesquisar e entender o ambiente corporativo e os conceitos básicos de outras áreas de atuação que complementam o Programa de GL, tais como: ergonomia, normas de segurança e qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e recursos humanos. Além destes aspectos técnicos, o Profissional de Educação Física deve ser capaz de interagir, motivar e contribuir para uma maior integração entre os funcionários da empresa.

Os Profissionais de Educação Física devem conhecer previamente os setores da empresa, preparando-se para respeitar suas normas de segurança. Também devem conhecer os riscos ambientais (químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes de trabalho) que podem estar relacionados à suas atividades profissionais. Também devem possuir conhecimento nas áreas de Fisiologia do Exercício, Ergonomia, Técnicas de Relaxamento, Flexibilidade e Alongamento, Segurança do Trabalho, Medicina Ocupacional, Massagem e Dinâmicas de Recreação e Lazer, entre outras.

Todos esses conhecimentos e conteúdos deverão ser previamente analisados, planejados e contextualizados com a realidade de cada empresa contratante, de modo a aculturar tais atividades para que façam sentido e produzam os resultados esperados.

O Profissional de Educação Física deve planejar o Programa de GL com base em uma análise das atividades desenvolvidas em cada setor da empresa, e de acordo com as principais causas de afastamento, queixas mais frequentes ou outra questão com a qual a GL possa contribuir e que tenha relação com suas possibilidades e objetivos, verificando:

1. perfil da empresa e ramo de atividade;
2. inserções adaptadas aos horários, turnos e pausas da empresa, bem como exigências de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC's) e Equipamentos de Proteção Individual (EPI's);
3. áreas de risco;
4. causas de afastamento – pois algumas empresas implantam o programa aliado a um conjunto de ações motivacionais e não especificamente relacionado à prevenção de lesões.

A função principal do Profissional de Educação Física é atuar na prevenção e na promoção da saúde. O crescimento dos programas de atividade física nas empresas contribui para uma maior união entre os profissionais da área de saúde, valorizando o trabalho multi e interdisciplinar, respeitando os limites de cada área de atuação. O objetivo é que esse trabalho tenha resultados concretos e mostre um caminho para uma vida mais saudável também no ambiente de trabalho. Pimentel (1999) discorre que cabe ao profissional que atua nesta área a intervenção crítica, ciente e aplicada dentro de sua especialidade.

O profissional que ministrar as aulas de Ginástica Laboral deverá ser motivador e capaz de levar aos funcionários a real importância de tal prática. Não deverá preocupar-se somente em “dar as aulas”, pois há outras ações que devem ser propostas, como divulgações e atividades diferenciadas no local de trabalho, causando estímulos maiores e mais significativos. O programa só terá progressão e continuidade se houver uma grande parcela de funcionários integrados e satisfeitos, de forma consciente, alcançando índices positivos em relação à melhoria de sua qualidade de vida (CASTILHO et al., 2009).

1.7 Acompanhamento de um Programa de Ginástica Laboral

Monitorar e acompanhar um Programa de GL consiste em coletar dados pertinentes de maneira regular e apresentar relatórios periódicos, indicadores de resultados, pontos de melhoria ou mudança, bem como identificar eventuais desvios ou problemas, e oferecer sugestões de solução. Estes procedimentos darão credibilidade e maiores chances de continuidade do serviço prestado.

Atualmente é vital coletar e apresentar indicadores de gestão e monitoramento do Programa de GL, dentre os quais cita-se alguns exemplos: frequência e participação dos colaboradores nas sessões, satisfação dos participantes, desempenho do Profissional de Educação Física, eventuais índices corporais como flexibilidade de alguns segmentos específicos, cruzando-os com indicadores da empresa contratante, tais como: absenteísmo, turnover, acidentes de trabalho, procura ambulatorial, entre outros. Há de se considerar que a GL por si só não será capaz de modificar na totalidade todos esses indicadores, mas certamente poderá contribuir com melhorias. Cabe ressaltar que a atuação do Profissional de Educação Física deve ser pautada em indicadores que foram negociados/pactuados anteriormente com a Contratante. Isso permitirá nortear todas as ações, bem como definir o campo de atuação e os objetivos a serem alcançados.

Sugere-se muita cautela em relação à produtividade como um indicador de resultado do Programa de GL ou mesmo como sendo o objetivo principal do programa. É fundamental entender como a empresa define e mensura PRODUTIVIDADE, a fim de conhecer as reais possibilidades de intervenção. A produtividade é afetada por um universo de variáveis que exercem influências diretas e indiretas sobre esse item e não se pode transferir toda essa responsabilidade para o programa.

Exemplos de Indicadores de Controle e Acompanhamento

Adesão

É muito efetivo realizar um levantamento mensal, abordando a participação dos trabalhadores no Programa de GL, de forma nominal ou quantitativa geral. Conforme os dados obtidos, pode-se identificar os setores críticos, como os que não participam do Programa de GL, para os quais poderá ser desenvolvida alguma ação de intervenção específica. A adesão também contribui nas avaliações do próprio Programa de GL, pois, quanto maior a participação regular dos colaboradores nas sessões, entende-se que melhor é a aceitação desse programa, elevando as chances de continuidade, alcance dos resultados e consequente renovação da prestação de serviços.

Pesquisas de Satisfação

Considera-se importante realizar pesquisas que contemplem aspectos correlacionados ao programa e aos Profissionais de Educação Física, tais como: pontualidade, didática, metodologia, simpatia, atenção, desenvoltura e disponibilidade, atividades mais apreciadas, materiais utilizados, sugestões de outras atividades a serem realizadas, sempre com a possibilidade de comentários abertos. A periodicidade dessas pesquisas poderá ser trimestral, semestral ou até mesmo anual.

Indicadores Específicos

Existem inúmeras possibilidades disponíveis na literatura científica e nas publicações técnicas, com instrumentos de avaliação validados, tais como: percepção de desconforto, nível de atividade física habitual e também sobre estilo de vida. Lembrando sempre que devem ser estabelecidos indicadores de acordo com os objetivos do programa. É importante ressaltar que os indicadores de monitoramento escolhidos devem fazer sentido ao programa e aos colaboradores, de modo que sejam efetivamente utilizados e acompanhados, permitindo que melhorias sejam alcançadas. Avaliar e não utilizar os dados significa perda de tempo e improvisação.

Por fim, cabe destacar que monitorar e acompanhar os indicadores de maneira comparativa e crítica subsidia a produção de relatórios estruturados, que indicarão as mudanças ocorridas durante o programa, além das ações de intervenção e possibilidades de melhoria.

CAPÍTULO 2

Competências e responsabilidades

2.1 Competências do Profissional de Educação Física e sua atuação nas empresas

O Profissional de Educação Física conquistou e vem conquistando cada vez mais seu espaço na sociedade. Sua atuação dentro das organizações destaca-se pela capacidade de promover ações e programas de qualidade de vida e bem-estar, uma vez que os trabalhadores estão sendo acometidos pelas doenças ocupacionais com mais frequência, sendo fundamental uma intervenção profissional preventiva e de promoção de saúde.

Para poder atuar na área empresarial, o Profissional de Educação Física deve estar preparado para colocar em prática os conhecimentos específicos sobre o corpo humano, adquiridos ao longo de sua formação, tais como anatomia humana, fisiologia do esforço, cinesiologia, biomecânica, além de disciplinas que tratam da metodologia e da didática para montagem e planejamento de aulas. Este profissional deve conduzir suas práticas com criatividade, motivação, carisma, capacidade de comunicação e com um olhar técnico, didático e metodológico.

Esse composto de características e de conhecimentos torna-o um profissional capaz e sensível para com o próximo, condição necessária para atuar em empresas onde os trabalhadores, muitas vezes, depositam expectativas nessa relação agregadora de valor, baseada numa intervenção profissional ética, garantindo à sociedade uma prática segura.

2.2 O Profissional de Educação Física num Programa de Ginástica Laboral

Para que o Profissional de Educação Física possa atuar com qualidade e em níveis de excelência dentro de uma empresa contratante de GL, não basta atender às questões de formação acadêmica e de habilitação legal. É necessária a atualização permanente e aprimoramento dos seus conhecimentos, com aplicação prática de acordo com os mercados de trabalho dos mais diversos segmentos laborais do país.

Cabe destacar que os ambientes corporativos são diferentes de certos ambientes comuns à área de atuação do Profissional de Educação Física, como academias, clubes, estúdios e locais específicos para a prática de exercícios físicos orientados. Deste

modo, é fundamental estar atento às peculiaridades de cada empresa, respeitando sua cultura organizacional, sua missão, seus valores, suas regras e suas políticas de saúde e segurança ocupacional.

Não se pode deixar de considerar **a responsabilidade e a parcela de coparticipação da empresa contratante** no sucesso de um Programa de GL, de modo que se estabeleçam boas condições para a realização do programa, considerando aspectos físicos, estruturais e de apoio tácito a ele, que crescerá na medida em que houver incentivos efetivos, investimentos proporcionais e resultados positivos.

2.3 Conhecimento e Aperfeiçoamento Permanentes

Conhecimentos inerentes à prevenção, promoção de saúde e saúde do trabalhador são cada vez mais valorizados nos programas de GL, pois caracterizam-se como “portas de entrada” para outras ações nas empresas. Entenda-se por outras ações: atividades físicas orientadas, fitness corporativo (academia de ginástica na própria empresa), assessoria esportiva, grupos de caminhada e corrida, palestras, orientações posturais, atividades de relaxamento, entre outras possibilidades.

O Profissional de Educação Física precisa apropriar-se desses conhecimentos durante e após sua graduação, buscando embasamento científico atualizado, estudos de caso, troca de experiências e vivências práticas.

Além desse aperfeiçoamento permanente, torna-se imprescindível o desenvolvimento da sua capacidade de levar conhecimento àqueles que vão se beneficiar de seu serviço nas empresas. Os colaboradores têm diferentes níveis sócio-culturais e de formação, bem como adotam estilos de vida muito diversificados, o que exige um olhar ampliado do Profissional de Educação Física para conseguir conectar-se com seu público-alvo e atingir os objetivos do Programa de GL.

Aqui cabe destacar algumas das competências necessárias ao Profissional de Educação Física: autoconhecimento e autoconfiança; disciplina; organização pessoal e metodológica; capacidade de planejamento e de improvisação; trabalho em equipe; relacionamento interpessoal; controle emocional; disposição para entender as necessidades e propor soluções dentro dos limites éticos da sua intervenção profissional na GL.

2.3.1 Apresentação Pessoal

A atuação em GL ocorre em ambientes corporativos, que exige não somente o cuidado com a aparência física, mas também com a vestimenta apropriada

(ex.: o uso de uma bermuda de ginástica ou uma camiseta regata são inadmissíveis em um ambiente corporativo). Deve ser utilizada uma vestimenta adequada e discreta, que sem dúvida contribuirá para o bom desempenho do trabalho. Algumas orientações adicionais:

- I. conhecer a cultura da empresa, o ambiente de trabalho e o que se espera em termos de vestimenta e aparência;
- II. excesso de maquiagem e acessórios podem comprometer a imagem profissional. O ambiente corporativo, em geral, requer mais discrição;
- III. ser discreto ao vestir-se e nas atitudes, zelando por uma impressão positiva;
- IV. administrar o tom e a velocidade da fala, fazer pausas, adequar o volume ao ambiente e ao(s) interlocutor(es) presentes na sessão, observando e desenvolvendo a prática da boa dicção;
- V. ler, estudar e buscar informações sobre apresentação pessoal pode ser um grande diferencial.

2.3.2 Assiduidade e Pontualidade

A regularidade com que o Profissional de Educação Física comparecerá na empresa para dinamizar as atividades é considerada um item imprescindível para o sucesso de um Programa de GL, uma vez que refletirá na confiança e na continuidade do programa. Além disso, a pontualidade representa a segurança de que todas as turmas serão atendidas dentro dos horários estabelecidos, evitando atrasos no retorno à produção e ao trabalho.

O Profissional de Educação Física estará atento a:

- ✓ planejar antecipadamente as atividades que desenvolverá na empresa;
- ✓ alinhar e cumprir todos os horários previamente firmados com as gerências;
- ✓ zelar pelo cumprimento do que foi estabelecido no cronograma;
- ✓ gerenciar o tempo para conseguir cumprir todas as atividades de cada dia;
- ✓ comprometer-se em manter uma comunicação direta com a empresa contratante, com os profissionais das áreas afins (Gerência, RH, Sesmt) e com a prestadora de serviços nos casos de imprevistos ou eventualidades que o impeçam de cumprir o que foi determinado (CREF4/SP, 2013).

2.3.3 Relacionamento Interpessoal

A capacidade do Profissional de Educação Física de se relacionar com os diferentes perfis de pessoas dentro de uma empresa é fator determinante para o sucesso do Programa de GL. Para isso são necessárias habilidades de comunicação, escuta ativa, atenção, sociabilização e integração. Os relacionamentos interpessoais estão cada vez mais valorizados, e a forma como as pessoas interagem interfere diretamente nos resultados do programa.

Cabe ao Profissional de Educação Física procurar identificar as necessidades e as características dos colaboradores em cada setor, de modo a oferecer-lhes atividades que tenham significado e propósito, adequados à sua atividade laboral, capazes de proporcionar benefícios; respeitar diferentes crenças, hábitos e modos de comportamento das pessoas; evitar expor os participantes a situações constrangedoras, pois isso poderá reduzir a participação e a adesão no programa; zelar pela segurança e pela integridade dos participantes e, sobretudo, não apenas propor e executar movimentos, mas levar informações e conhecimentos aos participantes, contribuindo com a educação em saúde e a construção de um estilo de vida mais ativo e saudável. Isso influencia positivamente a saúde do trabalhador!

2.3.4 Método, Comunicação e Interdisciplinaridade

O Profissional de Educação Física que atuar com GL precisará manter aperfeiçoamento constante, buscando conhecimentos inerentes às atividades realizadas nas empresas, de preferência com respaldo científico, evitando empirismo ou atividades que produzem poucos resultados. Além disso, é vital manter contato direto com a empresa contratante, seu departamento de recursos humanos, Segurança e Medicina do Trabalho e áreas afins, bem como com os próprios colaboradores, procurando entender as necessidades para então propor soluções e melhorias, de modo a potencializar os possíveis resultados que um Programa de GL poderá produzir.

Vale ressaltar a importância do apoio e adesão dos Gestores e Lideranças diretas da empresa contratante, por meio da participação ativa no programa, uma vez que os resultados que poderão ser alcançados ficarão potencializados, gerando credibilidade e motivação nos trabalhadores.

2.4 Desenvolvimento de uma equipe de profissionais para o Programa de GL

Nesse mundo competitivo e de rápidas mudanças, numa economia globalizada muito dinâmica, em que os desafios apresentam-se diariamente, numa intensidade e complexidade cada vez maiores, exige-se pessoas inteligentes, ágeis, empreendedoras em suas funções e dispostas a assumir novas responsabilidades, atuando em equipes de trabalho de alta performance e que se complementem.

Em paralelo ao Diagnóstico Inicial e ao Projeto de Implantação da Ginástica Laboral numa empresa, se faz necessário investimento de tempo e recursos no Treinamento, Capacitação e Desenvolvimento dos Profissionais de Educação Física que atuarão no contrato – em especial naquelas empresas que demandam equipes maiores para atender todos os setores, em todos os turnos de trabalho.

Sabe-se que as pessoas constituem hoje o principal patrimônio de uma organização e representam o negócio junto aos clientes. Dessa forma, o capital humano passou a ser considerado o principal diferencial competitivo das organizações bem-sucedidas e deve ser valorizado de maneira estratégica.

As pessoas passaram a ser consideradas os principais parceiros da organização, podendo contribuir efetivamente para que a empresa alcance os objetivos traçados no planejamento estratégico. Essa contribuição virá da aplicação de seus conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como de suas capacidades, que deverão ser treinadas e desenvolvidas ao longo do processo – desde o início.

Nesse cenário, é fundamental investir num programa contínuo de treinamento e desenvolvimento dos envolvidos no Programa de GL, pois representam a empresa junto aos clientes e à sociedade de uma forma geral.

Vale destacar mais uma vez que antes dos Profissionais de Educação Física iniciarem qualquer Programa de GL, de modo a evitar improvisações, devem conhecer a empresa em que atuarão, além de conhecer a metodologia de trabalho que será utilizada e a sistematização dos exercícios físicos a ser seguida. Os profissionais devem ainda participar da elaboração desse trabalho.

Sugere-se uma construção participativa, na qual a troca de experiências e de conhecimentos seja considerada item fundamental para a integração da equipe e para o sucesso do programa.

2.4.1 Importância do Treinamento e da Capacitação dos Profissionais de Educação Física

Por treinamento considera-se um meio de desenvolvimento de determinadas competências nas pessoas, para que conheçam e dominem as atividades que desenvolverão em sua função profissional, alinhadas com as diretrizes de trabalho e com a filosofia da empresa contratante.

Antes mesmo de iniciar um Programa de GL, recomenda-se um programa de treinamento com os Profissionais de Educação Física, de modo que possam conhecer a Missão, a Visão e os Valores da empresa que os contrata, bem como se familiarizem com a Descrição do Cargo que vão ocupar (aqui deve-se descrever o que o profissional desempenhar, quais as responsabilidades que assumirá e a quem deverá se reportar diretamente, na estrutura da organização).

Este treinamento inicial é o momento oportuno para discutir o processo de implantação do Programa de GL, bem como compartilhar as informações que serão obtidas no Diagnóstico Inicial, permitindo que os profissionais conheçam o cliente e seu perfil, os diferentes setores da empresa e os objetivos do programa.

Vale considerar que as diferenças entre os Profissionais de Educação Física (perfil, postura, nível de experiências anteriores) são importantes e merecem ser respeitadas. Entretanto, num programa que envolve a participação de vários profissionais, cabe à empresa capacitá-los e alinhá-los, para que possam atuar com segurança e dentro de uma mesma metodologia, podendo tomar decisões corretas na linha de frente, em sintonia e afinidade com o negócio.

As mudanças são constantes e precisa-se atenção à essas situações, de modo a monitorar as características e necessidades dos clientes, para oferecer atividades e serviços que contribuam com o seu aperfeiçoamento e conquista dos objetivos traçados.

Ao longo da realização do Programa de GL, simultaneamente ocorrerão workshops constantes com a equipe (treinamentos e capacitações), visando adquirir novas habilidades e capacidades que serão requeridas durante da evolução do programa. O objetivo é a manutenção e adequação constante às demandas da empresa contratante.

CAPÍTULO 3

Legalidade

3.1 Atividades Físicas e Exercícios Físicos sob a Luz da Lei 9.696/1998

Em 1º de setembro de 1998 foi sancionada a Lei nº 9.696/98, que passou a regulamentar as atividades do Profissional de Educação Física e criou os respectivos Conselho Federal e Conselhos Regionais de Educação Física no Brasil – Sistema CONFEF/CREFs.

Dentre os fatores que contribuíram para a regulamentação dos serviços prestados à sociedade nesse campo estão: a afirmação do direito do cidadão à prática esportiva formal e informal, expressa no Artigo 2.017 da Constituição Federal de 1988; a nova Lei 9.615/1998 que fala sobre a organização geral do esporte e o reconhecimento, pela população, da importância da atividade corporal para a saúde e qualidade de vida. O Art. 3º da Lei 9.696/1998 estabelece que: compete ao Profissional de Educação Física coordenar, planejar, programar, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, avaliar e executar trabalhos, programas, planos e projetos, bem como prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realizar treinamentos especializados, participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas de atividades físicas e do desporto.

Sua regulamentação significa o reconhecimento, pela sociedade e autoridades governamentais, da importância desse serviço para o bem-estar da população.

3.2 Resoluções do Conselho Federal de Educação Física – CONFEF 046/2002 e 073/2004

Conforme a **Resolução CONFEF 046/2002**, em seu Art. 1º: *O Profissional de Educação Física é especialista em atividades físicas, nas suas diversas manifestações – ginásticas, exercícios físicos, desportos, jogos, lutas, capoeira, artes marciais, danças, atividades rítmicas, expressivas e acrobáticas, musculação, lazer, recreação, reabilitação, ergonomia, relaxamento corporal, ioga, exercícios compensatórios à atividade laboral e do cotidiano e outras práticas corporais –, tendo como propósito prestar serviços que favoreçam desenvolvimento da educação e da saúde (...).*

Em relação à Ginástica Laboral, a **Resolução CONFEF 073/2004** afirma que é **prerrogativa privativa do Profissional de Educação Física** planejar, organizar, dirigir, desenvolver, ministrar e avaliar programas de atividades físicas, **particular-**

mente, na forma de Ginástica Laboral e de programas de exercícios físicos, esporte, recreação e lazer, **independentemente do local e do tipo de empresa e trabalho.**

É fundamental destacar a importância do Art. 5º da Resolução CONFEF 073/2004, que aponta o Profissional de Educação Física como sendo um profissional ativo nos processos de planejamento e implantação de programas destinados à educação do trabalhador nos temas referentes à saúde funcional e ocupacional e hábitos para uma vida ativa.

Vale ressaltar que a atividade física agora é oficialmente parte integrante da Legislação Brasileira no contexto da saúde, de acordo com a LEI 12.864/ 2013 (para mais informações, vide: www.confef.org.br).

3.3 Licenciatura e Bacharelado na Formação do Profissional de Educação Física

Legislar sobre as diretrizes e bases da educação nacional é uma competência privativa da União (art. 22, XXIV da Constituição Federal). Dessa forma, o Ministério da Educação e o Conselho Nacional de Educação estabeleceram duas formações: LICENCIATURA e BACHARELADO. Destaca-se que tais modalidades de formação são específicas, com aprendizagens, áreas de conhecimento e habilidades diferentes requerendo, portanto, intervenções profissionais distintas, que não se confundem.

Desde então fica claro que, para a intervenção Profissional de Educação Física no Brasil, a legislação atual possibilita duas vertentes de formação: LICENCIATURA e BACHARELADO, instituídas pelo CNE por meio da Resolução 1, de 18 de fevereiro de 2002, e Resolução 7, de 31 de março de 2014.

Assim sendo, somente podem atuar com Ginástica Laboral os Licenciados em Educação Física pela Resolução CNE 03/1987 e os Graduados em Educação Física (Bacharel) pela Resolução CNE 07/2004, devidamente registrados junto ao Sistema CONFEF/CREFs e em dia com suas obrigações pecuniárias.

3.4 O Profissional de Educação Física como Agente de Saúde

O Profissional de Educação Física é um Agente de Saúde, reconhecido por Norma Legal pelo Conselho Nacional de Saúde, em sua Sexagésima Terceira Reunião Ordinária, realizada em 05 e 06 de março de 1997. Entre as 14 categorias reconhecidas como "Profissionais de Saúde" de Nível Superior está a de nº 3 – Profissionais de Educação Física, sendo as demais as seguintes: Assistentes Sociais, Biólogos, Enfermei-

ros, Farmacêuticos, Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Médicos, Médicos Veterinários, Nutricionistas, Odontólogos, Psicólogos e Terapeutas Ocupacionais.

O Profissional de Educação Física tem como responsabilidade legal ser um agente de promoção da saúde. Analisando a grade curricular dos cursos de Educação Física encontram-se: anatomia, fisiologia, ergonomia, bioquímica, biomecânica, ginástica individual e em grupo, atividades físicas para empresas, gestão e marketing, pedagogia do movimento humano, treinamento funcional, atividades de recreação e lazer, atividade física e saúde, exercícios resistidos, atividades físicas para pessoas com deficiência, atividades físicas para grupos especiais, primeiros socorros, composição do movimento, desenvolvimento humano e aprendizagem motora, avaliação motora, pedagogia dos esportes, treinamento esportivo, sociologia, filosofia, condicionamento físico, didática e metodologia, empreendedorismo e gestão, gestão de pessoas e carreiras, psicologia das organizações – enfim, uma gama de disciplinas e conteúdos voltados à prevenção de doenças, promoção da saúde, educação em saúde, atendendo às necessidades integrais do ser humano.

O Profissional de Educação Física é aquele que orienta e transforma a rotina das pessoas por meio da dinamização de atividades, mostrando caminhos alternativos, a fim de que adotem um estilo de vida ativo e saudável.

Enfim, em virtude de sua formação acadêmica e constante atualização profissional, ele é o profissional tecnicamente capacitado e legalmente habilitado para planejar, implantar, gerenciar e realizar as atividades do Programa de GL.

3.5 Inserção mercadológica do Profissional de Educação Física

No contexto das empresas em funcionamento no Brasil, detentoras de postos de trabalho, em que o Profissional de Educação Física pode prestar assistência à saúde do trabalhador, intervindo de forma efetiva à prevenção, promoção da saúde integral e à melhoria de sua qualidade de vida, no que concerne às suas necessidades na prática de ginásticas, exercícios físicos, atividades físicas, orientações e similares, independentemente do local em que atue, configuram-se oportunidades de inserção mercadológica para os Profissionais de Educação Física, aos quais compete:

- I – realizar ações profissionais, de alcance individual e/ou coletivo, de promoção da capacidade de movimento e prevenção à intercorrência de processos cinesiológicos;
- II – prescrever, orientar, ministrar, dinamizar e avaliar procedimentos e a prática de exercícios ginásticos preparatórios, compensatórios ou de relaxamento às atividades laborais e do cotidiano;

III - identificar, avaliar, observar e realizar análises biomecânicas dos movimentos, bem como 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 do 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 sócio-cultural e comportamental do movimento corporal do trabalhador e estabelecer nexo causal de distúrbios biodinâmicos funcionais.

O Profissional de Educação Física, no âmbito da sua atividade profissional, está qualificado e legalmente habilitado para:

- prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria especializada;
- contribuir para a promoção da harmonia e da qualidade assistencial no trabalho em equipe multiprofissional e a ela integrar-se, sem renunciar à sua independência ético-profissional;
- desempenhar papel ativo nos processos de planejamento e implantação de programas destinados à educação do trabalhador nos temas referentes à saúde funcional e ocupacional e hábitos para uma vida ativa;
- atuar e contribuir de forma efetiva para a qualidade do trabalho em equipe multiprofissional, conforme sua área de habilitação, em conformidade com o Código de Ética Profissional e sem renúncia à autonomia técnico-científica.

3.6 Exercício ilegal da Profissão e Desvio de Função — os “Multiplicadores”

Para assegurar as determinações da Lei 9.696/1998 e da Resolução CONFEF 073/2004, a prática da Ginástica Laboral, seja em órgão público ou particular, em todo o território nacional, deve sempre contar com a presença e dinamização de um Profissional de Educação Física habilitado.

A responsabilidade por esta atividade não pode ser transferida a terceiros, como estagiários ou **“multiplicadores” (funcionário da empresa contratante do servi-**

ço que é “treinado” para reproduzir a sequência de exercícios de GL). A atuação do estagiário somente é permitida na presença de um Profissional de Educação Física com campo de atuação Pleno ou Bacharel devidamente preparado e legalmente habilitado para assumir o controle, sanar dúvidas e ser o responsável pela atividade realizada naquele ambiente. A realização da atividade por “multiplicadores”, que são empregados da própria empresa, não é permitida por se tratar de uma pessoa não habilitada, sem preparo técnico e sem respaldo legal para orientar a atividade, representando um risco muito maior à saúde dos trabalhadores.

Desse modo, os programas de Ginástica Laboral que contam com estagiários sem supervisão ou acompanhamento e com “multiplicadores” são ilegais, pois incorrem na contravenção penal de exercício ilegal da profissão. Essa exploração de mão de obra barata pode resultar em consequências danosas à saúde física e psicológica dos trabalhadores e também ao empresário, pois os malefícios provocados por orientação de indivíduos não habilitados podem aparecer a curto, médio e longo prazo, aliados aos riscos à saúde dos trabalhadores, bem como pode trazer sérias consequências na área trabalhista, uma vez que um funcionário que “atuava como multiplicador” poderá vir a requerer na Justiça seus direitos, referentes ao acúmulo de funções. Exemplo: foi contratado para Auxiliar Administrativo e atuava também como “multiplicador” da Ginástica Laboral.

3.7 Credenciamento de Empresas Prestadoras de Serviços em Ginástica Laboral

Para desfrutar dos benefícios promovidos pela atividade de Ginástica Laboral, a qualidade na prestação do serviço é de extrema relevância. Recomenda-se, portanto, que ao contratar uma empresa prestadora de serviços de GL verifique-se sua exigência documental, bem como seu registro de Pessoa Jurídica junto ao Sistema CONFEF/CREFs.

Vale destacar que os Profissionais de Educação Física vinculados à empresa prestadora de GL também precisam estar devidamente registrados junto ao Sistema CONFEF/CREFs. A confirmação deste registro dá-se pela apresentação da Cédula de Identificação Profissional (CIP) que deverá estar de posse dos profissionais e pelo Selo de Credenciamento Anual de Pessoa Jurídica. Adotando estas medidas, a contratante estará garantindo uma contratação segura e mais assertiva, aumentando as chances de sucesso dos programas de GL e o alcance dos benefícios que esta atividade tem a oferecer aos seus colaboradores.

3.7.1 Da Escolha e Contratação de Fornecedores: sugestões de exigência documental

Para uma contratação legal e segura de empresas prestadoras de serviços de GL, recomenda-se que as empresas Contratantes solicitem as seguintes documentações, na forma original ou sob a forma de fotocópia autenticada por órgão competente, comprovando idoneidade na execução do serviço prestado, bem como o cumprimento da legislação que regulariza o funcionamento destes estabelecimentos:

- a. comprovante de inscrição no CNPJ;
- b. certidão conjunta negativa de débitos relativa a tributos e contribuições federais e à dívida ativa da união;
- c. certidão negativa de débito de tributos estaduais, da sede da empresa;
- d. certidão negativa de débito de tributos municipais, da sede da empresa;
- e. certidão negativa de débito do INSS (CND);
- f. certidão de regularidade do FGTS (CRF);
- g. registro comercial, no caso de empresa individual;
- h. Ato constitutivo, estatuto ou contrato social em vigor, devidamente registrado, em se tratando de sociedades comerciais, e, no caso de sociedades por ações, acompanhado de documentos de eleição de seus administradores;
- i. inscrição do ato constitutivo no notário registrador de pessoas jurídicas, no caso de sociedades civis, acompanhada de prova de diretoria em exercício;
- j. comprovante de alvará de funcionamento da empresa;
- k. registro ou inscrição da pessoa jurídica no respectivo Conselho Regional de Educação Física da sua região, acompanhado do comprovante de pagamento da anuidade do ano corrente.

Este texto trata-se de uma sugestão, pois não compete ao Sistema CONFEF/ CREFs essa fiscalização, mas sim à empresa contratante. Os itens que devem ser conferidos são: listagem dos profissionais que prestarão o serviço, acompanhada das cópias do registro pessoa física perante o CREF da região. Sugere-se também documento que comprove o vínculo existente entre a empresa prestadora de GL

e o Profissional de Educação Física que prestará o serviço, evitando passivo trabalhista à empresa contratante.

3.8 Da prestação de serviços às empresas contratantes

Compreender as mudanças ocorridas no mundo nos últimos anos e vislumbrar os rumos que a economia e a produção estão tomando, aliados às expectativas da sociedade é um dos grandes desafios existentes na Educação Física.

Os temas qualidade de vida, promoção de saúde e bem-estar nas empresas têm crescido de maneira importante e responsável. Inúmeros estudos internacionais que analisaram o absenteísmo, o presenteísmo, os custos com assistência médica, os acidentes de trabalho e as aposentadorias precoces por problemas ocupacionais mostram que as intervenções no ambiente de trabalho são eficazes e melhoram todos esses indicadores. As empresas estão enfrentando sérios problemas com o aumento dos custos de assistência médica. No Brasil, a sinistralidade (despesas médicas, hospitalares e laboratoriais) tem aumentando sistematicamente acima da inflação. Os gestores têm se utilizado de várias ferramentas para buscar controlar essas despesas. Portanto, o estilo de vida dos empregados é de grande importância. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005), no Brasil, as doenças crônicas são responsáveis por 72% de todos os óbitos, projetando-se um aumento de 22% nos próximos dez anos, principalmente pelo aumento na frequência de diabetes (OGATA e SIMURRO, 2009).

Nesse momento, vale destacar que a questão do estilo de vida tem grande importância social e econômica e deve ser vista como estratégica pelos gestores das áreas pública e privada, bem como pelos profissionais da área da saúde – em especial pelos Profissionais de Educação Física.

CAPÍTULO 4

Cenário atual e recomendações

4.1 Saúde do trabalhador: uma questão multiprofissional

A prática regular de atividades físicas nunca esteve tão ligada à saúde como agora, sobretudo por conta de um estilo de vida predominantemente “sedentário” (com pouca ou nenhuma atividade física) que o mundo atual induz a viver, pelo conforto e comodismo que proporciona. Porém, o sedentarismo tornou-se um problema mundial e traz uma série de fatores de risco, dentre os quais podem-se destacar as doenças crônico-degenerativas, estresse, desequilíbrio muscular e outros males da vida moderna.

Essa é uma das razões pela qual observa-se o crescente interesse por parte das empresas em promover ambientes atrativos e saudáveis, principalmente por meio de programas de incentivo à prática de atividades físicas, como Ginástica Laboral, frequência em academias de ginástica e musculação, grupos de caminhada e corrida, entre outras iniciativas estruturadas, uma vez que o colaborador sedentário está mais exposto aos problemas de saúde.

Para tal, faz-se necessário um trabalho multiprofissional, no qual o Profissional de Educação Física exerce uma função extremamente importante e indispensável.

O trabalho do Profissional de Educação Física é promover a saúde por meio de atividades físicas e exercícios prescritos e orientados de forma direcionada, que visem atender a objetivos pré-determinados. Ao entender que as empresas contratam pessoas saudáveis para exercerem suas funções, naturalmente não é “tratar”, e sim manter e promover a saúde, prevenindo o aparecimento de doenças.

Essa é uma das muitas razões que justificam a atuação do Profissional de Educação nos programas de GL. Contudo, é essencial o conhecimento das leis para quem contrata e a ética de cada profissional, para não invadir a área de atuação de outro profissional.

Se cada profissional agir com ética, respeito, amor e, principalmente, conseguir entender que por trás de cada profissão existe uma missão, não restará dúvidas de qual é o seu espaço. Certamente, ainda vai contribuir para um mundo melhor e mais humano.

O trabalho multiprofissional produz um resultado muito positivo, desde que os espaços, limites e competências sejam respeitados. Cada profissão tem definido o seu

papel na sociedade, pois existem para atender às necessidades e interesses da população. Esta é uma situação que deve ficar clara tanto para as empresas que contratam os serviços, quanto para os profissionais que nela atuarão. Dessa forma, cada um respeitando, colaborando e complementando o trabalho do outro, todos serão beneficiados.

4.2 Atividade Física é fator condicionante da Saúde

Sancionada em 24 de setembro de 2013, a Lei Nº 12.864 passou a incluir a atividade física como fator determinante e condicionante da saúde. A Lei anterior (Nº 8.080, de setembro de 1990), que dispunha sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, era omissa quanto à atividade física – mesmo que para os especialistas a atividade física sempre tenha se mostrado como fator de promoção e recuperação da saúde.

Essa nova Lei, que é parte integrante da Legislação Brasileira no contexto da saúde, tem no Art. 1º o caput do art. 3º da Lei número 8.080, de 19 de setembro de 1990, que passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 3º: Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do país, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, **a atividade física**, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.”

O novo dispositivo da Lei é uma conquista do sistema CONFEF/CREFs que, desde o ano de 2007, vinha pleiteando junto ao poder legislativo federal a referida e importante mudança.

É pertinente também citar neste contexto as modificações recentes na legislação previdenciária brasileira – que regulamentaram o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) – que atribui redução nos encargos das empresas que comprovadamente investem em programas de promoção de saúde, como é o caso, por exemplo, dos programas de GL.

4.3 Ganhos para as empresas e para a sociedade

Colaboradores ativos apresentam menor tendência de ficarem doentes e recuperam-se de modo mais rápido de eventuais problemas. Tanto a eficiência quanto a produtividade aumentam pelo fato de os colaboradores estarem mais dispostos, sentindo-se bem e com menor tendência a acidentes de trabalho. O resultado disso é uma força de trabalho mais saudável, mais envolvida com a empresa e mais produtiva. Esses hábitos, adquiridos na empresa, são levados até os membros da família, tornando a mudança de hábito ainda mais efetiva.

Além de promover impacto positivo no estado de saúde das pessoas, o incentivo a um estilo de vida ativo e saudável vai ao encontro aos principais objetivos das organizações, aumentando a produtividade, a disposição dos envolvidos e a redução das queixas de dores e desconfortos, bem como uma esperada e possível redução dos afastamentos e atestados médicos.

Contudo, somente se conseguirá atingir esse nível de manutenção de um estilo de vida saudável na empresa se a saúde for incorporada como um valor estratégico para o negócio. Isso precisa ser disseminado desde a mais alta gerência até os demais níveis da organização. Criar ambientes de trabalho mais saudáveis, nos quais o bem-estar seja elemento perceptível e presente no funcionamento do negócio, já é caracterizado como um dos grandes desafios deste momento e dos próximos anos.

4.4 Responsabilidade ética e o Significado dessa Profissão

Acreditamos que é possível ressaltar o significado dessa profissão e do Profissional de Educação Física junto à sociedade brasileira por meio da Responsabilidade ética, através da qual viabilizaremos uma maior adesão aos princípios e valores filosóficos e morais que se aplicam a esse universo profissional.

O Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) constitui-se a instância máxima deliberativa, normativa, de julgamento e executiva do sistema nacional que, em sua expressão e complexidade, reúne as representações de todos os segmentos profissionais da área da Educação Física, sendo, na verdade, a Instituição de defesa da sociedade na medida em que tem o caráter disciplinar de promover o controle ético e punir quando se fizer necessário.

O Sistema CONFEF/CREFs visa garantir o respeito profissional e a dignidade, exigindo deste profissional o respeito à sociedade, resguardando-a para que seja atendida por profissionais devidamente habilitados. É, portanto, um fundamental órgão fiscalizador do exercício profissional. Atualmente, os conselhos profissionais tratam da valorização do profissional, da sua educação continuada, preparando-os para o pleno exercício profissional com a qualidade desejada e cada vez mais exigida pela sociedade.

A ética está diretamente ligada ao comportamento do Profissional de Educação Física na sua intervenção profissional diária. Trata-se de uma adaptação da moralidade no contexto dessa atuação profissional, em que as questões de tempo e espaço – nas quais ocorre essa intervenção – são circunstanciais, ou seja, dependem da intencionalidade do sujeito em cada ação.

Contudo, a ética não permite adaptações circunstanciais. A ética é sobretudo um valor absoluto essencial nessa intervenção profissional.

Glossário

Definição de termos utilizados pelas empresas contratantes

Absenteísmo: significa “estar fora, afastado ou ausente”. O absenteísmo consiste no ato de se abster de alguma atividade ou função. No caso do trabalho, é quando o colaborador faltou e não está presente na empresa. Normalmente as empresas monitoram e acompanham suas taxas de absenteísmo, bem como o impacto financeiro que isso representa nos resultados do negócio.

Colaborador: é o próprio trabalhador da empresa contratante, no caso o **Beneficiário** dos Programas de GL.

Presenteísmo: termo usado para identificar o colaborador que está presente no seu local de trabalho, porém não tem a produtividade esperada devido a inúmeros fatores que interferem em seu rendimento, como insatisfação, desconfortos, dores, eventuais problemas de saúde. Está ali simplesmente por medo de perder o seu emprego ou por obrigação.

Turnover: indica a rotatividade dos colaboradores dentro de uma empresa, aferida pela média de pessoal que se mantém fixo na companhia em comparação com os que saem da empresa.

Considerações

Hoje pode-se afirmar que a gestão e a promoção de saúde numa empresa devem ir além de apenas cuidar dos chamados “grupos de risco”. Ou seja, o ideal não é somente concentrar os esforços em mapear os doentes crônicos e assistir apenas a esse grupo, esquecendo-se do restante da força de trabalho que se encontra saudável. Deve-se zelar por todos os colaboradores.

Pesquisas sobre qualidade de vida demonstram que em torno de 10% da população saudável das companhias no mundo todo acaba migrando anualmente para o grupo de alto risco – quando não monitoradas e trabalhadas de maneira regular, preventiva e coerente. Evoca-se a necessidade de ações com esse enfoque.

A Ginástica Laboral tem papel preponderante entre os programas de qualidade de vida que buscam conseguir prevenir doenças, bem como promover a saúde e o bem-estar em várias frentes. Mas destaca-se que estes programas podem buscar sempre uma maior amplitude de ações e que possam envolver inclusive outras áreas de atuação, como por exemplo: a Ergonomia do Trabalho.

Um programa mais abrangente de qualidade de vida pode buscar atender seus clientes com foco ampliado em áreas como promoção de saúde, esporte, lazer e tempo livre, cultura e entretenimento, alimentação saudável, combate ao stress do dia a dia e apoio psicológico, podendo estas ações estenderem-se também aos familiares dos colaboradores como forma de ampliar o atendimento realizado dentro da empresa. O foco deve estar cada vez mais centrado no estilo de vida das pessoas, capacitando e oferecendo possibilidades efetivas de mudança de comportamento sustentáveis.

Programas de Qualidade de Vida necessitam de uma estrutura bem definida, por meio de pilares conceituais que possam nortear suas ações, amparados por uma boa estratégia de comunicação, alinhamento direto com as lideranças das empresas, bem como na geração de valores e resultados, definidos a partir de análises e pesquisas iniciais para conhecer as necessidades e características de cada empresa.

Somente com a realização regular desses diagnósticos específicos e as esperadas reavaliações trimestrais, semestrais ou anuais, aliado a adequados planejamentos, trabalho regular e contínuo, comprometimento, ética e respeito, pode-se atingir os objetivos propostos pela Ginástica Laboral e contribuir com a saúde dos trabalhadores e a conquista dos resultados dentro das empresas.

Neste contexto, vale destacar que o Profissional de Educação Física é peça-chave para o sucesso dos Programas de Ginástica Laboral, pois sem dúvida tem todos os subsídios necessários para uma atuação de excelência.

O que resta é a conscientização dos contratantes e da sociedade como um todo, de que esta área de atuação é, de fato e de direito, prerrogativa desta categoria profissional.

Referências

- ABEGUNDE, D.O. et al. The burden and costs of chronic diseases in low-income and middle-income countries. **The Lancet**, n. 370, p. 1929-38, 2007.
- ALWAN, A. et al. Monitoring and surveillance of chronic noncommunicable diseases: progress and capacity in highburden countries. **The Lancet**, n. 376, p. 1861-1868, 2010.
- _____. Ministério da Saúde. **Plano de Ações Estratégicas para o Enfrentamento das Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) no Brasil**. Brasília, DF, Jul. 2011. Acesso em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/plano_acoes_enfrent_dcnt_2011.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2015.
- _____. Ministério do Planejamento, Orçamento E Gestão; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008–2009 Antropometria e Estado Nutricional de Crianças, Adolescentes e Adultos no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. Coordenação-Geral de Monitoramento Benefício por Incapacidade – CGMBI/DPSSO/SPS/MPS. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios Por Incapacidade**. Brasília, 2014.
- CARVALHO, C. M. C.; MORENO, C. R. C. Efeitos de um programa de Ginástica Laboral na saúde de mineradores. **Cad. Saúde Colet.**, n. 15, v. 1, p. 117-130, 2007.
- Coletivo de Autores; Coordenação: KALLAS, D. ; **Manual de Boas Práticas de Ginástica Laboral/Associação Brasileira de Ginástica Laboral** – São Paulo:[s.n.],2010.
- CONN, V. S. et al. Meta-Analysis of Workplace Physical Activity Interventions. **Am. J. Prev. Med.**, v. 37, p. 330–339, 2009.
- CREF 3/SC. **Ginástica Laboral**: como contratar serviços de qualidade. Publicação Comissão de Ginástica Laboral, 2013. http://www.crefsc.com.br/index2.php?id_conteudo=32. Acessado em 21 de abril de 2015.
- CREF 9/PR. **Guia oficial para o empresário**: como contratar Programas de Ginástica Laboral com segurança, legalidade e resultados. <http://www.crefpr.org.br/>. Acessado em 21 de abril de 2015.
- DaCosta, L.P. **Atividades Físicas em Empresas Brasileiras – Workplace Physical Activities in Brazil**, Position Paper 2015, ResearchGate.
- DaCosta, L.P; QUINTAS, G. Fundamentos do Lazer e Esporte na Empresa. **Esporte e Lazer na Empresa**. Brasília: MEC/SEFD, 1990.
- FRANCHI, K.M.B.; MONTENEGRO JUNIOR, R.M. **Atividade física**: uma necessidade para a boa saúde na terceira idade. RBPS, 2005.
- FIGUEIREDO, F. **A relevância dos conhecimentos de Ergonomia e Ginástica Laboral para os profissionais que trabalham com Programas de Qualidade de Vida em empresas**. Dissertação de Mestrado – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 2004.

- FIGUEIREDO, F. **Como garantir o sucesso de suas aulas de Ginástica Laboral**. Rio de Janeiro: Sprint, 2007.
- FIGUEIREDO, F. **Ginástica Laboral**: cinco sugestões de aulas práticas. Rio de Janeiro: Ed. Sprint, 2007.
- FIGUEIREDO, F.; MONT'ALVÃO, C. **Ginástica laboral e ergonomia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2008.
- GOULART, F. A. de A. **Doenças Crônicas Não Transmissíveis**: estratégias de controle e desafios para os sistemas de saúde. Brasília: OPAS, 2011.
- LIMA, V. **Ginástica laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. 3. ed. São Paulo: Phorte, 2007.
- LIMA V. A.; AQUILAS A. L.; FERREIRA JUNIOR, M. Efeitos de um programa de exercícios físicos no local de trabalho sobre a percepção de dor musculoesquelética em trabalhadores de escritório. **Rev. Bras. Med. Trab.** São Paulo, v. 7, p. 11-17, 2009.
- MACIEL, M. G. **Ginástica laboral e ergonomia**: intervenção profissional. 1. ed. Jundiaí, SP: Fontoura, 2010.
- (Manual de Boas Práticas – ABGL, 2009).
- OGATA, A.; SIMURRO, S.; Guia Prático de Qualidade de Vida. São Paulo: Elsevier, 2009.
- ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos direitos universais do homem**. Genebra: Assembleia Legislativa da ONU, 10 de dezembro de 1984. Impresso.
- PEDERSEN, M. T. et al. The effect of worksite physical activity intervention on physical capacity, health, and productivity: a 1-year randomized controlled trial. **J. Occup. Environ. Med.**, v. 51, p. 759-70, 2009.
- PEREIRA, C. C. D. A. **Comparação da associação de diferentes programas de atividade física aplicados no local de trabalho sobre o nível de atividade física e qualidade de vida de trabalhadores do setor administrativo de comunidade universitária**. 2013. Tese Doutorado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.
- PEREIRA, C. C. D. A. **Efeitos de um programa de Ginástica Laboral sobre as principais sintomatologias das lesões por Esforço Repetitivo/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/ DORT): dor e fadiga**. 2009. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, 2009.
- PEREIRA, C. C. D. A. **Excelência Técnica dos Programas de Ginástica Laboral**: uma abordagem didático-pedagógica. 1. ed. São Paulo: Phorte, 2013a.
- PEREIRA, C. C. D. A.; LIMA, V.; CESCHINI, F. Comparação do auto-relato de dores corporais entre trabalhadores do setor administrativo e fabril. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS DO ESPORTE, 28. 2005, Local. **Anais**. 2005. p.264.
- PEREIRA, C. C. D. A.; LOPEZ, R. F. A. ; VILARTA, R. Effects of physical activity programmes in the workplace (PAPW) on the perception and intensity of musculoskeletal pain experienced by garment workers. **Work**, v. 44, p. 415-421, 2013.

PRATT M.; VUORI I.; LANKENAU B. Physical Activity Policy and Program Development: The Experience in Finland. **Public. Health. Rep.**, v. 119. May/Jun., 2004.

PIMENTEL, Giuliano G. **Atividades Físicas na empresa**. In: DACOSTA, L. (Org.) **Atlas do esporte no Brasil**. Rio de Janeiro: Sharpe, 2005, p.576-577.

PUGLIESI, N. Qualidade de Vida: os 7 erros da gestão de saúde. **Revista Você RH**, São Paulo, 30 jan. 2014. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/29/noticias/os-7-erros-da-gestao-de-saude?page=1> >. Acessado em: 16 jun. 2015

SCHMIDT, M.I. et al. Health in Brazil 4. Chronic non-communicable diseases in Brazil: burden and current challenges. **The Lancet**, n. 377, 2011. Disponível em: <www.thelancet.com> . Acessado em 15 jun. 2015.

SCHRAMM, J. M.; OLIVEIRA, A. F. ; LEITE, I. C. Transição epidemiológica e o estudo de carga de doenças no Brasil. **Ciência Saúde Coletiva**, v. 9, p. 897-908, 2004.

TOLEDO, Heglison C. **Construção Léxica da Trajetória da Atividade Física na Empresa: Ginástica Laboral no Brasil em Abordagem de Gestão do Conhecimento**, 358f, Tese (Doutorado em Educação Física), Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global health risks: mortality and burden of disease attributable to selected major risks**. Geneva: WHO, 2009. Disponível em: <http://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/global_health_risks/en/> . Acessado em: 16 jun. 2015.

_____. **Global recommendations on physical activity for health**. Geneva: WHO, 2010. Disponível em: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599979_eng.pdf> . Acesso em: 20 jun. 2015

_____. **Global status report on noncommunicable diseases 2010**. Geneva: WHO, 2011. Disponível em: <http://www.who.int/nmh/publications/ncd_report_full_en.pdf>. Acessado em: 14 maio 2015.

_____. **The Workplace Wellness Alliance Investing in a Sustainable Workforce**. Geneva: World Economic Forum, 2012. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_HE_WorkplaceWellnessAlliance_IndustryAgenda_2012.pdf> . Acessado em: 19 jun. 2015.

_____. **The World health report 2002: Reducing risks, promoting healthy life**. Geneva: WHO, 2002. Disponível em: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2002/9241562072.pdf>> . Acessado em: 15 maio 2015.

_____. **Working towards wellness: the business rationale**. Geneva: World Economic Forum, 2008. Disponível em: <http://www.weforum.org/pdf/Wellness/Bus_Rationale.pdf> . Acessado em: 10 maio 2015.

ZABALA, A. **A prática educativa: como ensinar**. Porto Alegre: Artmed , 1998.

Conselho Federal de Educação Física

Presidente

Jorge Steinhilber

1º Vice-Presidente

João Batista Andreotti Gomes Tojal

2º Vice Presidente

Marino Tessari

1º Secretário

Almir Adolfo Gruhn

2º Secretário

Iguatemy Maria de Lucena Martins

1º Tesoureiro

Sérgio Kudsi Sartori

2º Tesoureiro

Marcelo Ferreira Miranda

Conselheiros

Angelo Luis de Souza Vargas

Antônio Ricardo Catunda de Oliveira

Carlos Alberto Camilo Nascimento

Carlos Alberto Oliveira Garcia

Emerson Silami Garcia

Georgios Stylianos Hatzidakis

Janine Aparecida Viniski

Jeane Arlete Marques Cazelato

Lúcio Rogério Gomes dos Santos

Luisa Parente Ribeiro Rodrigues de Carvalho

Márcia Regina Aversani Lourenço

Roberto Jorge Saad

Sebastião Gobbi

Solange Guerra Bueno

Teófilo Jacir de Faria

Tharcisio Anchieta da Silva

Valéria Sales dos Santos E Silva

Wagner Domingos Fernandes Gomes

Elisabete Laurindo

Sedes dos Conselhos Regionais de Educação Física

CREF1/RJ-ES – Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo
Rua Adolfo Mota, 104 – Tijuca
Rio de Janeiro – RJ – CEP 20540-100
Tel.: (21) 2569-6629 – 2569-7375 – 2569-7611 Telefax: (21) 2569-2398
cref1@cref1.org.br – www.cref1.org.br

CREF2/RS – Estado do Rio Grande do Sul
Rua Coronel Genuíno, 421, conj. 401 – Centro
Porto Alegre – RS – CEP 90010-350
Tel.: (51) 3288-0200 – Telefax: (51) 3288-0222
crefrs@crefrs.org.br – www.crefrs.org.br

CREF3/SC – Estado de Santa Catarina
Rua Afonso Pena, 625 – Estreito
Florianópolis – SC – CEP 88070-650
Telefax: (48) 3348-7007
crefsc@crefsc.org.br – www.crefsc.org.br

CREF4/SP – Estado de São Paulo
Rua Libero Badaró, 377 – 3º andar – Centro
São Paulo – SP – CEP 01009-000
Telefax: (11) 3292-1700
crefsp@crefsp.org.br – www.crefsp.org.br

CREF5/CE – Estado do Ceará
Av. Washington Soares, 1400, Sls. 402/403 – Edson Queiroz
Fortaleza – CE – CEP 60811-341
Tel.: (85) 3234-6038 – Telefax: (85) 3262-2945
cref5@cref5.org.br – www.cref5.org.br

CREF6/MG – Estado de Minas Gerais
Rua Bernardo Guimarães, 2766 – Santo Agostinho
Belo Horizonte – MG – CEP 30140-082
Telefax: (31) 3291-9912
cref6@cref6.org.br – www.cref6.org.br

CREF7/DF – Distrito Federal
SGAN – Quadra 604 – Conjunto C, L2 Norte, Asa Norte
Brasília – DF – CEP 70840-040
Tel.: (61) 3426-5400 – 3321-1417
cref7@cref7.org.br – www.cref7.org.br

CREF8/AM-AC-RO-RR – Estados do Amazonas, Acre, Rondônia e Roraima
Rua Ferreira Pena, 1118 / 202 – Centro
Manaus – AM – CEP 69025-010
Tel.: 0800-280-8234
Telefax: (92) 3234-8234 – 3234-8324
cref8@cref8.org.br – www.cref8.org.br

CREF9/PR – Estado do Paraná
Rua Amintas de Barros, 581 – Centro
Curitiba – PR – CEP 80060-205
Tel.: 0800-643-2667 – (41) 3363-8388
Telefax: (41) 3362-4566
crefpr@crefpr.org.br – www.crefpr.org.br

CREF10/PB – Estado da Paraíba

Rua Profº Álvaro de Carvalho, 56/Térreo –
Tambauzinho – João Pessoa – PB – CEP 58042-010
Tel.: (83) 3244-3964 – Cel.: (83) 8832-0227
cref10@cref10.org.br – www.cref10.org.br

CREF11/MS – Estado de Mato Grosso do Sul

Rua Joaquim Murтинho, 158 – Centro
Campo Grande – MS – CEP 79002-100
Telefax: (67) 3321-1221
cref11@cref11.org.br – www.cref11.org.br

CREF12/PE-AL – Estados de Pernambuco e Alagoas

Rua Carlos de Oliveira Filho, 54, Prado
Recife – PE – CEP 50720-230
Tel.: (81) 3226-0996 Telefax: (81) 3226-2088
cref12@cref12.org.br – www.cref12.org.br

CREF13/BA-SE – Estados da Bahia e Sergipe

Av. Antônio Carlos Magalhães, 3259, sl. 803
Centro – Salvador – BA – CEP 41800-700
Tel.: (71) 3351-7120 – Telefax: (71) 3351-8769
cref13@cref13.org.br – www.cref13.org.br

CREF14/GO-TO – Estados de Goiás e Tocantins

Rua Dr. Olinto Manso Pereira, 673, sl. 01
Setor Sul, Goiânia – GO – CEP 74080-100
Tel: (62) 3229-2202 Telefax: (62) 3609-2201
cref14@cref14.org.br – www.cref14.org.br

CREF15/PI-MA – Estados do Piauí e Maranhão

Rua Jonatas Batista, 852 – Sala CREF
Teresina/ PI – CEP 64000-400
Tel.: (86) 3221-2178
cref15@cref15.org.br – www.cref15.org.br

CREF16/RN – Estado do Rio Grande do Norte

Rua Desembargador Antônio Soares, 1274 – Bairro Tirol
Natal – RN – CEP 59022-170
Tel.: (84) 3201-2254
cref16@cref16.org.br – www.cref16.org.br

CREF17/MT – Estado do Mato Grosso

Rua Generoso Ciriaco Maciel, 02 – Jd. Petrópolis
Cuiabá – MT – 78070-050
Telefax: (65) 3621-2504 – 3621-8254
cref17@cref17.org.br – www.cref17.org.br

CREF18/PA-AP – Estados do Pará e Amapá

Av. Generalíssimo Deodoro, 877
Galeria João & Maria – Sala 11 e 12
Nazaré – Belém/PA – CEP 66040-140
Tel.: (91) 3212-6405
cref18@cref18.org.br – www.cref18.org.br



Sistema CONFEF/CREFs
Conselhos Federal e Regionais de
Educação Física

GINÁSTICA LABORAL: Prerrogativa do Profissional de Educação Física

ORGANIZADOR

Antonio Eduardo Branco

Presidente da Comissão de Legislação e Normas do **CONFEF**

Jorge Steinhilber

Presidente CONFEF

AUTORES

Lauro Ubirajara Barboza de Aguiar

Fabiana Figueiredo

Marco Antonio Olivatto

Marcia Ferreira Cardoso Carneiro

Rony Tschoeke

Lamartine Pereira Da Costa

Direitos reservados para o *CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA - CONFEF*

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Ginástica Laboral: Prerrogativa do Profissional de Educação Física / Branco, Antonio Eduardo (organizador) / Aguiar, Lauro Ubirajara Barboza de; Figueiredo, Fabiana; Olivatto, Marco Antonio; Carneiro, Marcia Ferreira Cardoso; Tschoeke, Rony; Da Costa, Lamartine Pereira (autores)

Rio de Janeiro: CONFEF, 2015.

64p.

ISBN. 978-85-61892-07-4

1. Ginástica Laboral. 2. Educação Física. 3. Saúde. 4. Profissional de Educação Física.
5. Atividade Física.

SEDE:

Rua do Ouvidor, 121, 7º andar • Centro
Rio de Janeiro • RJ • CEP 20040-030
Tel.: (21) 2242-4228
www.confef.org.br

Sumário

APRESENTAÇÃO	7
PREFÁCIO	11
INTRODUÇÃO	13
O PROTAGONISMO BRASILEIRO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA NO CONTEXTO HISTÓRICO DA GINÁSTICA LABORAL	22
CAPÍTULO 1 – DEFINIÇÕES E CONCEITOS	25
1.1 Definição de Ginástica Laboral	25
1.2 Tipos de Ginástica Laboral	26
1.2.1 Ginástica Laboral Preparatória ou de Aquecimento	26
1.2.2 Ginástica Laboral Compensatória ou de Pausa	26
1.2.3 Ginástica Laboral de Relaxamento	27
1.3 Frequência e Duração da Ginástica Laboral	27
1.4 Benefícios da Ginástica Laboral	28
1.5 Implantação do Serviço Ginástica Laboral	30
1.6 Condutas Básicas do Profissional de Educação Física na Ginástica Laboral ...	32
1.7 Acompanhamento de um Programa de Ginástica Laboral	34
CAPÍTULO 2 – COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES	37
2.1 Competências do Profissional de Educação Física e sua atuação nas empresas	37
2.2 O Profissional de Educação Física num Programa de Ginástica Laboral	37
2.3 Conhecimento e Aperfeiçoamento Permanentes	38
2.3.1 Apresentação Pessoal	38
2.3.2 Assiduidade e Pontualidade	39
2.3.3 Relacionamento Interpessoal	40
2.3.4 Método, Comunicação e Interdisciplinaridade	40
2.4 Desenvolvimento de uma equipe de profissionais para o Programa de Ginástica Laboral	41
2.4.1 Importância do Treinamento e da Capacitação dos Profissionais de Educação Física	42

CAPÍTULO 3 – LEGALIDADE	43
3.1 Atividades Físicas e Exercícios Físicos sob a Luz da Lei 9.696/1998	43
3.2 Resoluções do Conselho Federal de Educação Física – CONFEF 046/2002 e 073/2004	43
3.3 Licenciatura e Bacharelado na Formação do Profissional de Educação Física	44
3.4 O Profissional de Educação Física como Agente de Saúde	44
3.5 Inserção mercadológica do Profissional de Educação Física	45
3.6 Exercício ilegal da Profissão e Desvio de Função - os “Multiplicadores”	46
3.7 Credenciamento de Empresas Prestadoras de Serviços em Ginástica Laboral	47
3.7.1 Da escolha e contratação de fornecedores: sugestões de exigência documental	48
3.8 Da prestação de serviços às empresas contratantes	49
CAPÍTULO 4 – CENÁRIO ATUAL E RECOMENDAÇÕES	51
4.1 Saúde do trabalhador: uma questão multiprofissional	51
4.2 Atividade Física é fator condicionante da Saúde	52
4.3 Ganhos para as empresas e para a sociedade	52
4.4 Responsabilidade ética e o significado da profissão	53
GLOSSÁRIO	55
CONSIDERAÇÕES	56
REFERÊNCIAS	58

Apresentação

Cumprimentar e agradecer ao Grupo de Trabalho coordenado pelo presidente do CREF9/PR, Prof. Antonio Eduardo Branco, pelo corajoso trabalho nesta produção.

A presente obra tem como objetivo reforçar os estudos, dados e pesquisas que apontam a Ginástica Laboral como o melhor recurso para reduzir lesões e doenças osteoarticulares decorrentes do trabalho, sobretudo no que se refere à melhora da qualidade de vida e do bem estar dos funcionários.

A obra, no entanto, centra-se não somente na questão do valor da Ginástica Laboral - que não pode ser confundida com os outros projetos de qualidade de vida, mas também reforça a importância da orientação do Profissional de Educação Física para que os resultados positivos sejam alcançados.

Até o ano de 1998, quando não existia a regulamentação do Profissional de Educação Física, qualquer pessoa podia legalmente ministrar a atividade que, se mal orientada, pode colocar em risco a integridade física, moral e social do praticante. Com o advento da Lei 9.696/98, a sociedade passou a ter uma entidade fiscalizadora das atividades físicas e esportivas, tendo seu direito de ser atendida no serviço de Ginástica Laboral por profissional qualificado e habilitado.

É gratificante percebermos que a cada dia que passa a situação de pessoas sem formação em Educação Física vem sendo revertida. A Lei 9.696/98 e as ações contundentes do Sistema CONFEF/CREFs vêm modificando esse paradigma e esse senso comum.

Deste modo, é perceptivo que: A sociedade já começa a exigir que as atividades sejam dinamizadas por Profissional de Educação Física; Os empresários percebem a melhora na prestação de serviços e já não contratam qualquer diletante, selecionando apenas Profissionais de Educação Física; Os órgãos públicos propõem Políticas Públicas com Profissionais de Educação Física, contratando os habilitados e exigindo nos editais a apresentação da Cédula de Identidade Profissional; O Legislativo e o Judiciário começam a compreender a significância do Profissional de Educação Física.

Através desta obra fica evidente a relevância da Ginástica Laboral para prevenção e redução de lesões e distúrbios osteomioarticulares verificados em funcionários de diversas ocupações profissionais, bem como a comprovação de que o único profissional da área da saúde capacitado, qualificado e habilitado a conduzir projetos e programas de Ginástica Laboral é o Profissional de Educação Física.

Parabenizo os autores pelos capítulos e pelas orientações aos leitores.

Boa leitura!

Jorge Steinhilber

CREF 000002/RJ – Presidente CONFED

O Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) por meio da Comissão de Legislação e Normas, com anuência do Plenário, nomeou um Grupo de Trabalho composto por Profissionais de Educação Física especialistas na área de Ginástica Laboral - Conselheiros Regionais, presidido por um Conselheiro Federal. Este grupo de trabalho está envolvido numa série de ações para contribuir com modificações positivas relacionadas à intervenção do Profissional de Educação Física na Saúde do Trabalhador. Este documento é um dos frutos deste trabalho coletivo.

Atualmente percebe-se no mundo do trabalho a necessidade de prevenção e promoção de saúde do trabalhador - que está inserido num cenário em que ocorrem afastamentos oriundos de Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), casos crescentes de Transtornos Mentais, acidentes de trabalho, envelhecimento da população e mudanças no perfil epidemiológico brasileiro, com ênfase nas Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT), bem como nas exigências cada vez maiores relacionadas à produtividade e à qualidade de vida das pessoas.

Ressalta-se a importância das relações entre o Sistema CONFEF/CREFs, bem como a responsabilidade dos Profissionais de Educação Física envolvidos no desenvolvimento e na execução dos procedimentos da Ginástica Laboral (GL), garantindo sua identidade nacional.

Dentro das empresas, é visivelmente crescente a procura por programas interdisciplinares de promoção de saúde, entre eles o de GL, tema que será tratado neste livro, por refletir uma área de atuação de exclusiva competência do Profissional de Educação Física.

A publicação desse Documento Oficial sobre a Ginástica Laboral representa um compromisso do Sistema CONFEF/CREFs com as questões de legalidade, da competência e do desenvolvimento da GL como prerrogativa dos Profissionais de Educação Física, em prol da sociedade brasileira.

Este livro é uma sequência do que já foi produzido em cada estado pelas Câmaras Técnicas de GL e já possui um corpo documental-base definido, cuja proposta é ser um norteador para os Profissionais de Educação Física e para a sociedade, abrangendo algumas das categorias envolvidas numa prestação de serviço de qualidade e efetiva. Seguramente é uma área de inserção mercadológica que requer atualização constante e permanente.

Trata-se de um tema relevante, pois a Ginástica Laboral é um campo que precisa ser bem aproveitado e apropriado pelos Profissionais de Educação Física, de modo

que a população também os reconheça como os verdadeiros profissionais que têm a capacitação e a habilitação para trabalhar com a GL.

Este Grupo de Trabalho explana ainda sobre tópicos relativos à Saúde do Trabalhador, que atualmente precisa ser vista pelos profissionais como algo multifatorial e que requer intervenções multidisciplinares, além da atuação com outros setores como Ergonomia e Medicina do Trabalho. Neste momento, cabe destacar o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), previsto em Lei, que estabelece como uma das prioridades nas empresas a prevenção e a promoção de saúde. Certamente a importância da presença do Profissional de Educação Física nesse contexto interdisciplinar é inegável e ganhará mais espaço.

Comissão de Legislação e Normas / CONFEF

Grupo de Trabalho formado por Presidentes das Câmaras Técnicas de GL / CREFs

Lauro Ubirajara Barboza de Aguiar – Conselheiro CREF2/RS

Fabiana Figueiredo – Conselheira CREF3/SC

Marco Antonio Olivatto – Conselheiro CREF4/SP

Marcia Ferreira Cardoso Carneiro – Conselheira CREF7/DF

Rony Tschoeke – Conselheiro CREF9/PR

Prefácio

A gestão de programas de promoção da saúde e qualidade de vida e segurança no trabalho com a utilização de práticas baseadas em evidências torna-se cada vez necessária no país. Reflexo da exigência da melhoria da performance individual e dos resultados corporativos atualmente impactados pelo envelhecimento da população, pelo aumento de doenças crônicas e crescente urbanização (e suas repercussões), a busca pela construção de culturas de saúde e qualidade de vida que resultem na melhoria da condição de saúde se faz evidente.

Diante desse contexto, a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), reconhecendo ser fundamental a integração de diferentes atores na promoção da saúde, do estilo de vida saudável e da qualidade de vida, tem buscado proporcionar o desenvolvimento e a integração profissional para atuação em Qualidade de Vida e influenciar os processos de transformação organizacionais e sociais na área.

Aliado a esta busca, além de reconhecer o Profissional de Educação Física como ator primordial desta ação de mudança, este documento, escrito por representantes dos Conselhos Regionais de Educação Física (CREFs) e disponibilizado pelo Conselho Federal de Educação Física (CONFEF), posiciona a Ginástica Laboral como uma das principais intervenções fundamentadas dentro de programas de promoção da saúde com potencial para criar conexões práticas dentro e fora do ambiente de trabalho.

Destaca-se aqui a atitude dos Profissionais de Educação Física, a partir da publicação deste documento, de subsidiar seus pares na busca de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos de maneira ética e integradora e a ABQV vem oferecer a sua participação neste esforço.

Eloir Edilson Simm
Presidente da ABQV

Introdução

Por Lamartine Pereira da Costa

Na qualidade de ex-conselheiro federal do CONFEF muito me sensibilizo por produzir uma das introduções da presente obra, tendo em vista meu envolvimento com a Ginástica Laboral (GL) em diferentes estágios do nosso conselho profissional no final da década de 2000 e início dos anos de 2010. A essas abordagens consultivas precederam estudos e pesquisas sobre o mesmo tema advindas de minha carreira acadêmica, sobretudo as desenvolvidas nas décadas de 1980 e 1990.

Em princípio, essa longa experiência baseou-se na temática “Atividades Físicas na Empresa”, na qual se pode inserir a Ginástica Laboral. Hoje esta opção mais geral do tema adapta-se melhor às condições brasileiras se o enfoque da GL é a sua história no Brasil. Ou seja: há registros de práticas físicas em instituições do país nomeadamente identificadas como tais desde 1901, quer como esporte ou como lazer ativo de trabalhadores da indústria, comércio e serviços. Esta visão historiográfica, na minha perspectiva, apresenta então três marcos importantes de revisão, destacando-se a obra coletiva “Esporte e Lazer na Empresa”, de Lamartine DaCosta e Paulo Pegado, publicada pelo Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desportos, Brasília, em 1990, reunindo um grupo de 17 pesquisadores e relatores de empresas.

Outro inventário foi o capítulo “Atividades Físicas na Empresa”, de Giuliano Pimentel, incluído no “Atlas do Esporte no Brasil”, tendo Lamartine DaCosta como Organizador (Shape Editora, Rio de Janeiro, 2005, pp. 576 – 577). A terceira ampla revisão do tema teve lugar por meio da tese de doutorado em Educação Física “Construção Léxica da Trajetória da Atividade Física na Empresa: Ginástica Laboral no Brasil em Abordagem de Gestão do Conhecimento”, defendida por Heglison Toledo e tendo Lamartine DaCosta como orientador (Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2010). Uma síntese atualizada dessas contribuições foi disponibilizada recentemente on-line sob o título “Atividades Físicas em Empresas Brasileiras – Workplace Physical Activities in Brazi”, (DaCosta, L.P., Position Paper 2015, ResearchGate).

Marcos históricos

Neste contexto de revisões técnico-científicas, importa pôr em evidência que o marco inicial simbólico da atividade física em empresas no país foi a Fábrica de Te-

cidos Bangu (RJ) que, a partir de 1901, incorporou um campo de futebol ao seu espaço produtivo. Nessa iniciativa, engenheiros ingleses e operários brasileiros disputavam partidas do esporte recém-chegado no país, conforme comprovação iconográfica anexada ao referido "Atlas" (p. 882). Como a oferta de atividades físicas em locais de trabalho repetiram desde então o exemplo da Fábrica Bangu em regiões distintas do país, há uma tradição de mais de um século que dá significado inicial à GL na versão brasileira.

Seguindo-se, todavia, o critério historiográfico, constata-se que as primeiras fábricas têxteis e de metalurgia do Vale do Itajaí, em Santa Catarina (eixo Blumenau-Joinville) promoveram a criação de clubes de empregados no início do século XX na tradição dos imigrantes alemães da região, que praticavam tiro ao alvo, ginástica de aparelhos e bolão (esporte de pista de madeira com lançamento de esferas para derrubar pinos). Um exemplo desta promoção foi constituído pela "Sociedade de Atiradores de Bela Aliança", criada por Willy Hering em 1906, da família fundadora da fábrica Trikotwaren Fabrik Gerbruder Hering, em Blumenau. Neste caso, como nos demais das indústrias da região, a intervenção das empresas era indireta, pois apoiavam financeiramente os clubes que eram liderados pelos próprios operários (ver "Declaração de Blumenau" páginas 11-12 de "Esporte e Lazer na Empresa").

Menos divulgados mas também documentados no "Esporte e Lazer na Empresa" (1990) e no Atlas de 2005 são os casos de pioneirismo do esporte de trabalhadores e empresas, ocorridos também no início do século XX em várias cidades do interior de São Paulo, durante a construção de estradas de ferro, e no cluster de indústrias têxteis de São Luiz, no Maranhão. Tais circunstâncias foram discutidas com Gertrud Pfisterer (comunicação pessoal, 2001), historiadora do esporte, pesquisadora da Freie Universität Berlin, que então entendeu que o Brasil era um dos países pioneiros na promoção do esporte e lazer por meio de empresas. A ressalva feita por Pfisterer, contudo, incidiu na interpretação de que as empresas pioneiras aparentemente estariam visando à criação de vínculos com seus empregados num sentido comunitário e não de desenvolvimento físico e psíquico de seus colaboradores, como só acontece com propostas esportivas atuais. Entretanto, no Brasil das primeiras décadas do século XX, a expansão do esporte nas empresas coincide com o movimento operário sindicalizado, quer por iniciativa de empregados ou de patrões, sendo esta última versão apontada por alguns teóricos como paliativo ao conflito de classes.

Linha do tempo

Válida ou não a interpretação marxista, pode-se adotar uma linha de tempo para situar em condições básicas a geração e expansão das atividades físicas nas empresas brasileiras, seguindo-se as três fontes citadas:

Anos de 1900 - Experiências isoladas, com predominância do modelo inglês de equipes de operários a exemplo de Bangu no Rio de Janeiro em 1901, como em Jundiaí e Paranapiacaba em São Paulo (1903), que mobilizou ferroviários da São Paulo Railway, tendo o futebol como novidade de prática esportiva. Em 1909, criou-se em Rio Claro (SP) o Rio Claro Futebol Clube, tendo como antecedente o Grêmio Recreativo dos Empregados da Cia Paulista de Estradas de Ferro, fundado em 1896. Este impulso de expansão esportiva com clubes de ferroviários atingiu no mesmo período – primeira década do século XX – cidades do interior de São Paulo, tais como Piracicaba, Araraquara, Bauru, Presidente Prudente, Ribeirão Preto e São José do Rio Preto.

Anos de 1910 - Fora do eixo principal de industrialização do país, surgiram iniciativas de clubes esportivo-recreativos de trabalhadores na área de colonização germânica de Santa Catarina, abrangendo ginástica de aparelhos, bolão e tiro ao alvo, como também em São Luiz do Maranhão (Vaz, p. 51 do Atlas), onde a fábrica de tecidos de Nhozinho Santos incluía um clube já em 1907, denominado de FAC, destinado aos seus operários (futebol, atletismo, cricket e crockett).

Anos de 1920 - Em 1926 é proposta a Lei das Férias, resultando entre várias repercussões nos meios operários na criação de clubes ligados a grupos profissionais e empresas adjetivadas como “classistas” (denominação corrente à época), destacando-se a Associação Atlética do Banco do Brasil (AABB), em Belém e no Rio de Janeiro. A rede das AABBs teve início em 1928 e hoje abrange todas as regiões do país, sendo considerada a maior rede de clubes do mundo (total de 1.200 clubes na década de 1990 – Atlas, p.102-106). Em termos de periodização histórica das relações de trabalho no país, a década em foco caracterizou-se por movimentos em prol da criação de sindicatos, sobretudo nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, regiões centrais da industrialização nacional.

Anos de 1930 - Nesta década consolidam-se as iniciativas esporte-empresa no Brasil, especialmente em São Paulo e Rio de Janeiro, refletindo um certo cunho assistencialista e corporativista típico da época (Ditadura Vargas). Os ideais higienistas em voga nesse período fundamentaram a preocupação com a saúde física do trabalhador e da sua família. As empresas começam a intervir mais diretamente na criação

de Associações Desportivas Classistas, como Light & Power (1930) e Caloi (1933). Em 1937, Nicanor Miranda abre “Clubes de Menores Operários” em São Paulo. O Decreto-lei nº 1.713 de 1939, ao dispor sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos da União, cria centros de Educação Física voltados ao tempo livre do funcionário e família, mas ainda com pouca efetivação prática nos anos seguintes.

Anos de 1940 - O Decreto-lei n.º 3.199 de 14 de abril de 1941 regulamenta o esporte em geral no Brasil e nele o esporte do trabalhador, confirmando o modelo de clubes mantidos pelas empresas. No dia 10 de novembro de 1943, a Consolidação das Leis de Trabalho entra em vigor, fixando a jornada em oito horas diárias e universalizando a lei de férias e o descanso semanal. Nesse mesmo ano, o Serviço de Recreação Operária é criado no Rio de Janeiro (RJ) pelo Ministério do Trabalho. Também visando à “paz social” – expressão usada nos documentos de fundação – no pós-guerra (1946), são criados pelas respectivas confederações patronais, o Serviço Social do Comércio (SESC) e Serviço Social da Indústria (SESI), instituições líderes na oferta de práticas esportivas e de lazer ativo para trabalhadores assalariados. Em 1947, o SESI realiza a primeira edição dos Jogos Operários, contando com três modalidades: futebol, basquetebol e voleibol, reunindo 2.500 participantes. Nesta década aparecem os primeiros textos sobre esportes praticados em empresas na revista “Educação Physica”, publicada pela Escola de Educação Física do Exército, sediada no Rio de Janeiro.

Décadas 1950 e 1960 - A Ginástica Laboral emerge com maior atenção nos meios profissionais e acadêmicos internacionais a partir de experiências advindas principalmente da extinta URSS, Polônia, Japão e Estados Unidos. Em função de novo surto de industrialização no país à época e, conseqüentemente, com expansão da empregabilidade, incluindo ênfase nos Recursos Humanos, acontece uma maior atenção nas atividades físicas em âmbito de empresas. Inezil P. Marinho, professor catedrático da então denominada Escola Nacional de Educação Física da Universidade Federal do Rio de Janeiro, publica em 1958 artigo de opinião sobre os benefícios da ginástica e do esporte para trabalhadores, sinalizando crescente interesse acadêmico neste tema.

Anos de 1970 - O movimento Esporte Para Todos (EPT) estimula o esporte não formal, ampliando a abrangência do esporte no ambiente de trabalho. Entre 1973 e 1981, os especialistas brasileiros Kolling e Schimitz coordenam estudos na Instituição de Ensino Superior FEEVALE de Novo Hamburgo (RS) sobre os efeitos e metodologia da Ginástica Laboral. Kolling, em especial, fez várias pesquisas de interior de fábrica

na indústria calçadista de Novo Hamburgo. As lesões por esforço repetitivo (LER) começam a ser reconhecidas como problemática epidemiológica. No contexto do avanço econômico do período, surgem novas Associações Desportivas Classistas visando ao bem-estar e à integração dos funcionários. São dessa época as ADCs das seguintes empresas que se destacaram em âmbito nacional nas atividades físicas e lazer organizadas para empregados: Furnas, Banespa, Ishibras, CPFL, Embratel, Itaú, Emaq, Telerj, Caloi e Chapecó. No início da década de 1970, publica-se o primeiro levantamento estatístico em escala nacional do esporte e Educação Física do Brasil (DaCosta, L. P., Diagnóstico do Desporto e Educação Física no Brasil, Brasília: IPEA, 1971), com dados sobre empresas, SESI, SESC e ADCs.

Anos de 1980 - Este período marca uma influência maior dos Recursos Humanos (RH) nas empresas brasileiras. Em 1981, em São Paulo-SP, patrocinado pelo BANESPA, ocorre a primeira reunião de profissionais do setor esporte-empresa, buscando sistematizar a intervenção nesse campo. Em 1988, o Primeiro Seminário de Associações Desportivas Classistas, em Blumenau (SC), produz a Declaração de Blumenau sobre Administração, Esporte e Lazer na Indústria. A Constituição Federal de 1988 cita o lazer e o esporte como direitos sociais e redefine as relações de trabalho. No ano seguinte, a Lei 7.752 concede incentivo fiscal às empresas que promovessem atividades de lazer ou esporte. Também nesta década a Ginástica Laboral começa a ser mais difundida, passando a se constituir em crescente objeto de estudos em centros de pesquisa em Educação Física e ciências do esporte, especialmente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Anos de 1990 - A atividade física na empresa passa a receber maior racionalização gerencial. Como possível decorrência de uma melhor interpretação do RH das empresas, publica-se em 1990 o livro "Esporte e Lazer na Empresa", de Lamartine DaCosta (Educação Física) e Paulo Pegado (Medicina), fazendo-se pela primeira vez no país uma ampla revisão do tema, incluindo análises, pesquisas produzidas por empresas, levantamentos de campo e estudos de caso (uma nova edição foi feita no ano seguinte, publicada pelo Ministério da Saúde). Em 1994 e anos seguintes, Lamartine DaCosta promove junto à Confederação Internacional do Esporte do Trabalhador (CSIT), com sede na Bélgica, a adesão do SESI, dando início, assim, à internacionalização do movimento brasileiro do esporte-empresa após um século de suas primeiras manifestações. Em 1998, cria-se o programa "Ginástica na Empresa" do SESI em abrangência nacional.

Anos de 2000 - O citado programa “Ginástica na Empresa” do SESI (conduzido nas sedes das empresas) apresenta totais de atendimento anual entre 200 e 300 mil participantes, sobretudo na Grande São Paulo e na Grande Belo Horizonte. Em meados da década, este total de atendimentos alcançava meio milhão de trabalhadores em todo o país, constituindo, nestes termos, uma das maiores iniciativas do mundo em seu gênero. No mesmo período, o total de atletas trabalhadores dos campeonatos do SESI, somando-se as etapas locais, regionais e nacional, alcançava uma magnitude de um milhão de participantes por ano. Coincidente com a grande escala alcançada pelas atividades físicas – recreativas ou competitivas - nas empresas brasileiras, neste período cresce a importância da participação de fisioterapeutas nesta área de intervenção profissional, até então compartilhada de modo predominante por médicos e Profissionais de Educação Física. Coincidência similar ocorreu no mesmo estágio, com a criação da Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL), com sede em São Paulo capital, integrando preferencialmente Profissionais de Educação Física dedicados ao tema, visando a um melhor desenvolvimento da atividade introduzida quatro décadas passadas no país.

Estágio atual

Já o período dos anos de 2010 define a atualidade e o contexto da presente obra, cuja dominância é da Ginástica Laboral que avançou mais pelo seu sentido prático do que teórico, como demonstrado por Heglison Toledo na tese defendida no início da década em foco. Numa perspectiva mais generalista, DaCosta & Pegado (1990) interpretaram antes o desenvolvimento tanto das atividades físicas nas empresas como da GL no Brasil por meio de impulsos marcados por eventos ou fases típicas. Esta interpretação foi originalmente denominada de “surto”, os quais estariam relacionados a mudanças nos propósitos e estratégias das empresas que, por sua vez, seriam decorrentes de mudanças estruturais no mundo do trabalho (influências externas) e do conhecimento técnico-operacional assimilado na área empresarial (fatores endógenos).

Portanto, o movimento sindical dos anos de 1920 e a legislação trabalhista dos anos de 1940 exemplificam impulsos de expansão do esporte-empresa devidos a influências externas nas condições brasileiras, ao passo que a criação da ABGL em 2007 pode ser considerada um desenvolvimento endógeno por promover a melhoria das

técnicas de intervenção e do conhecimento dos interventores. Em resumo, a GL da atualidade representaria o “surto” da década de 2010 com respeito às atividades físicas nas empresas nacionais.

Definições básicas

A partir da constatação de DaCosta & Pegado quanto à tipologia de expansão e desenvolvimento da atividade física na empresa, pode-se então conceituá-la como o conjunto de estratégias relacionadas ao universo do lazer ativo (clubes, equipes, promoções recreativas) e da saúde ocupacional (GL, exercícios corretivos e melhoria da forma física, atividades esportivas de competição e de lazer ativo) com vistas a realizar propósitos da empresa no âmbito de melhoria das relações de trabalho, proteção psicossomática dos empregados, aperfeiçoamento da segurança no trabalho, aumento da produtividade por melhores condições de saúde, redução do absenteísmo e da rotatividade do pessoal, entre outros meios gerenciais.

Releve-se, por necessário, que a GL vincula-se primariamente à saúde ocupacional - objeto de estudo da Medicina do Trabalho – tanto pelo seu sentido terapêutico (exercícios de regeneração e de desenvolvimento muscular) como pela melhoria de forma física (recuperação física por intervalo nas rotinas de trabalho). Neste sentido, consultando-se a produção de Valquíria Lima – uma das lideranças da GL no Brasil a partir de 2004 –, pode-se atualizar o conceito de GL admitindo ser um conjunto de práticas físicas visando a compensar o esforço e a atenção requerido pelo trabalho, criando uma pausa ativa e reduzindo-lhe a monotonia.

Prerrogativas da Educação Física

Em outras palavras, o Profissional de Educação Física, perante a tradição que atualmente dá sentido à GL, segue propósitos gerais da empresa que lhe hospeda bem como atende necessidades educativas e comportamentais dos seus colaboradores. Neste particular, o “surto” GL gerou sobreposições de funções da Educação Física por parte da fisioterapia que passou recentemente a atuar em atividades de espor-

te e lazer, além das intervenções terapêuticas. E se a terapia está se dedicando ao desenvolvimento de atitudes comportamentais, é possível que, ao continuar esta tendência, o fisioterapeuta perca o nexo e a delimitação de sua especialização. E se fisioterapeuta assume a GL com suas raízes esportivas e de lazer ativo, haverá um inevitável confronto com os especialistas da Medicina do Trabalho, atividade regulamentada em âmbito nacional e atendente à especialização na produção científica. Tal confrontação jamais houve com o médico do trabalho e o Profissional de Educação Física, porque historicamente ambos têm trabalhado de modo complementar.

Sem embargo, o Profissional de Educação Física atua formalmente por meio de métodos educacionais e preventivos, para minimizar e/ou evitar a possibilidade de ocorrência de lesões decorrentes das atividades repetitivas/cotidianas do estresse causado pela atuação laboral e de atividades que tragam algum risco para os trabalhadores. Por sua vez, o fisioterapeuta deve ater sua atuação ao tratamento das lesões já diagnosticadas, acompanhando o paciente até que este esteja em condições plenas de retornar ao seu trabalho em condições normais. Nestas circunstâncias, a responsabilidade do Profissional de Educação Física, ao encontrar trabalhadores em situação em que a saúde já esteja comprometida, é a de recomendar o acompanhamento por profissional da fisioterapia e/ou da medicina, pois se trata de reabilitação/tratamento. Uma vez tendo alta do fisioterapeuta/médico, este trabalhador poderá reintegrar-se ao grupo que participa das atividades físico-preventivas ou de simples lazer ativo.

Rumo ao multiprofissionalismo

A própria experiência das atividades físicas na empresa – ora incluindo a GL –, a julgar pelo exemplo da produção de conhecimento na obra de DaCosta & Pega-do (1990), tem transcorrido por abordagens de profissionais diversos com predominância dos Profissionais de Educação Física. Isto posto, o atual estranhamento das funções ampliadas dos fisioterapeutas traz à luz, naturalmente, a necessidade de se enfatizar uma gestão compartilhada das funções de Segurança do Trabalho, Medicina Ocupacional e Recursos Humanos. Neste caso, a organização das diferentes interfaces profissionais com tais funções deve pertencer ao especialista em Educação Física pois este deve atuar no desenvolvimento comportamental dos trabalhadores alvo, objetivo síntese das intervenções multidisciplinares para as circunstâncias das atividades físicas.

É nesta linha que se insere o presente livro, a partir de seu próprio título de publicação. Portanto o posicionamento do Profissional de Educação Física no tema do centenário esporte-empresa e na GL dele decorrente não se trata de status quo normativo – típico dos conselhos profissionais – mas sobretudo de um imperativo de inclusão profissional com fundamentos históricos, científicos e educacionais.

Note-se por significativo que já na Antiga Grécia de dois mil anos passados a figura do paidotribo – educador e treinador físico de adolescentes e jovens – já atuava como precursor dos atuais Profissionais de Educação Física, orientando seus seguidores para uma vida saudável, ao passo que os médicos gregos cuidavam das doenças de eventuais cidadãos desprotegidos. *Modus in rebus*, hoje a relação educador físico – médico ainda sobrevive constituindo uma das mais antigas tradições da civilização ocidental.

Em conclusão, almejo que a presente argumentação histórica e educacional prevaleça como válida ao enfatizar a complementariedade do médico – ou do fisioterapeuta e outros profissionais correlatos da área de saúde – com o Profissional de Educação Física. Afinal há um fato cultural que sobrevive há dois mil anos e dá legitimidade ao multiprofissionalismo tão enaltecido e pretendido nos tempos presentes da saúde e da educação.

O protagonismo brasileiro dos Profissionais de Educação Física no contexto histórico da Ginástica Laboral

Os Profissionais de Educação Física são reconhecidamente os pioneiros e protagonistas da Ginástica Laboral no Brasil, fato este comprovado pelos inúmeros relatos e evidências históricas apresentadas.

Reconhecemos a relevância de todas as iniciativas, experiências, atividades e programas de Atividades Físicas realizados desde então, os quais contribuíram para a construção, evolução e consolidação da Ginástica Laboral.

A riqueza histórica envolvida no desenvolvimento e na evolução da GL é muito valiosa e merece ser tratada com todo respeito e consideração. Neste livro não pretendemos detalhar profundamente essa história, mas destacar alguns dos momentos mais relevantes desse contexto histórico.

Existem evidências de que o primeiro apontamento encontrado no mundo sobre GL foi um livreto chamado Ginástica de Pausa, editado em 1925 na Polônia. Logo em seguida, a prática teria seguido para a Holanda e para a Rússia, tomando corpo em vários países a partir de então. Por volta de 1928, a prática foi implantada no Japão por meio da Rádio Taissô – ginástica orientada com músicas pelo rádio.

No Brasil, sabe-se que desde o início do século passado surgiram as primeiras ações de Profissionais de Educação Física propondo exercícios físicos no ambiente de trabalho.

Pesquisas apontam a existência de um Programa de Ginástica Matinal, desenvolvido nos Estaleiros da Ishibrás no Rio de Janeiro, em meados dos anos 1970, no qual mais de 2.500 homens faziam exercícios durante 10 minutos antes de iniciarem suas tarefas laborais. Além disso, sabe-se que em 1978 foi formada a primeira Associação de Rádio Taissô no Brasil, no bairro da Liberdade, em São Paulo, onde a técnica japonesa de se exercitar ao som de um rádio foi adaptada para a realidade dos brasileiros, abrindo espaço para atuação dos Profissionais de Educação Física da época.

Contudo, cabe ressaltar a iniciativa protagonista da Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior (FEEVALE) em Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul (RS), por meio da Escola de Educação Física, que em 1978 efetivou um contrato com cinco

empresas da região para a implantação de um Programa de Ginástica Laboral, baseado em análises biomecânicas e estruturada pelos Profissionais de Educação Física da instituição, bem como com parcerias com o Serviço Social da Indústria (SESI) da região e conforme as necessidades da empresa naquela época.

Destaca-se o dia 22 de novembro de 1978 como um momento histórico da Ginástica Laboral, pois nesta data foi efetivado o contrato para execução do projeto de Ginástica Laboral compensatória, entre o Serviço Social da Indústria (SESI-RS) e a FEEVALE (Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior em Novo Hamburgo - RS), nas empresas da região.

Empresas que participaram desse programa de GL Compensatória

Município de Sapucaia do Sul:

- Curtume Vacchi S.A e Lanifício Kurashiki;

Município de São Leopoldo:

- Artefatos de Borrachas Bins S.A e Biehl S.A;

Município de Novo Hamburgo:

- Metal Grin Indústria de Plástico e Metais Ltda.

Objetivos do Projeto em 1978

- Propiciar aperfeiçoamento físico, mental e emocional aos funcionários participantes da Ginástica Laboral das Empresas, em horários de trabalho, tornando-os mais humanizados.

- Por meio da Faculdade de Ensino, formar profissionais especializados e capacitar mais estudantes, igualmente dispostos a assumirem lideranças juntos às empresas.

- Considerando-se o caráter experimental de programação, propiciar à Feevale a tríplice missão: o Ensino, a Pesquisa e a Extensão, através da efetivação do Projeto.

Resultado do Projeto de Ginástica Laboral Compensatória, a partir dos depoimentos da época (1978)

O Programa da Ginástica Laboral é um desafio, representa a tentativa de relocalar as exigências do “humano”, como prioridade máxima na solução dos grandes problemas. A essência do programa é a valorização da pessoa do trabalhador; é a tentativa de minimizar os aspectos negativos da especialização das funções, oriundas da automatização das tarefas, gerando condições desfavoráveis à realização integral de cada ser: é no trabalho que o ser humano se cria e se realiza.

Hoje a GL está consolidada e implantada em inúmeras empresas de diversos segmentos por todo o país. A prática cresce de maneira efetiva e comprovada, evidenciada pelos seguintes fatos:

- os Profissionais de Educação Física têm HABILITAÇÃO e ESPECIALIDADE para desenvolver os programas de acordo com as necessidades de cada setor da empresa contratante;

- os indicadores de resultados são produzidos, publicados e demonstrados, de forma efetiva por meio de relatórios periódicos;

- as empresas estão mais “humanizadas” e reconhecendo a importância das práticas de atividades físicas orientadas no ambiente de trabalho como forma de prevenção de doenças ocupacionais e promoção de saúde;

- pela união de empresários e profissionais atuantes na área para potencializar o desenvolvimento desse programa, que hoje integra as estratégias de prevenção e promoção de saúde nas empresas;

- pelo reconhecimento por parte da sociedade de que os Profissionais de Educação Física são competentes, habilitados e preparados para conduzir os programas de GL.

CAPÍTULO 1

Definições e conceitos

1.1 Definição de Ginástica Laboral

Vários pesquisadores apoiam e recomendam a prática da atividade física no ambiente de trabalho como uma das atitudes preventivas de saúde. Pratt, Vuori e Lankenau (2004); Pereira, Lima e Ceschini (2005); Pedersen et al. (2009); Conn et al. (2009) e Pereira (2009), entre outros autores, perceberam em seus estudos os efeitos da atividade física aplicada no trabalho sobre a saúde do trabalhador.

Os Programas de Ginástica Laboral (PGL) são atualmente estruturados na tentativa de minimizar os fatores de risco existentes nas empresas para que possam contribuir sobre o objetivo macro da promoção da saúde no ambiente de trabalho, mantendo e promovendo a saúde do trabalhador por meio da prática de exercícios e dicas de saúde (PEREIRA; LOPEZ; VILARTA, 2013).

A Ginástica Laboral (GL) é um programa de exercícios físicos, planejados e dinamizados por Profissionais de Educação Física, realizados no próprio local de trabalho, durante o horário de expediente, de acordo com as características da atividade desempenhada em cada função (CREF9/PR, 2014).

Alguns pesquisadores enriquecem as definições acerca deste tema, entre eles:

Figueiredo (2007) coloca que a GL é uma proposta de exercícios físicos a serem realizados diariamente durante a jornada de trabalho, buscando compensar os movimentos repetitivos inerentes à atividade laboral cotidiana, à ausência de movimentação, ou mesmo compensar as posturas assumidas durante o período de trabalho que causam algum tipo de constrangimento físico.

Maciel (2010), por sua vez, define a GL como a prática de exercícios físicos específicos e preventivos, planejados de acordo com as características de cada tarefa laboral, realizados durante a jornada de trabalho.

Lima (2007) corrobora, afirmando que essas práticas devem ser complementadas com ações educativas que possibilitem um maior acesso às informações sobre promoção de saúde, dinâmicas lúdicas e de integração, visando promover maior descontração e resgate do equilíbrio e bem-estar do trabalhador.

1.2 Tipos de Ginástica Laboral

Basicamente existem três tipos de Ginástica Laboral, definidos conforme o horário de sua aplicação na empresa e seus objetivos: GL Preparatória ou de Aquecimento (*também conhecida como GL Introdutória*), GL Compensatória ou de Pausa e GL de Relaxamento ou de Final de Expediente.

1.2.1 Ginástica Laboral Preparatória ou de Aquecimento

É aquela realizada no início da jornada de trabalho ou logo nas primeiras horas do expediente, com o objetivo principal de preparar os colaboradores para a execução de sua tarefa profissional, aquecendo os grupos musculares que serão mais solicitados em sua jornada.

Neste tipo de GL, o Profissional de Educação Física deve planejar exercícios físicos que proporcionem algumas reações fisiológicas nos colaboradores participantes, como:

- ✓ aumento da circulação sanguínea e da frequência respiratória no intuito de melhorar a oxigenação muscular e tecidual;
- ✓ aumento da viscosidade intramuscular e da elasticidade muscular, procurando evitar distensões;
- ✓ promover um melhor estado de preparação psicológica dos trabalhadores para que exerçam suas funções com níveis mais elevados de atenção e concentração.

1.2.2 Ginástica Laboral Compensatória ou de Pausa

É aquela realizada durante a jornada de trabalho. Neste momento, interrompe-se a monotonia operacional dos colaboradores, que realizam pausas para executar exercícios específicos de compensação aos esforços repetitivos, estruturas sobrecarregadas e às posturas solicitadas no trabalho, de acordo com cada função laboral.

Na GL Compensatória, recomenda-se que o Profissional de Educação Física elabore exercícios físicos que influenciem positivamente nos seguintes aspectos:

- ✓ redistribuição sanguínea, melhorando a oxigenação corporal, permitindo metabolização eficiente do Ácido Lático e outros resíduos que interferem no desempenho do trabalhador, gerando fadiga e perda de rendimento.

- ✓ aumentar a viscosidade e a lubrificação dos tendões e das fibras musculares;
- ✓ alongar a musculatura, diminuir a tensão muscular e contribuir para melhorar a postura corporal;
- ✓ relaxamento e descontração psicológica;
- ✓ integração social e momentos lúdicos que contribuam com a sensação de bem-estar.

1.2.3 Ginástica Laboral de Relaxamento

É aquela realizada ao final do expediente, antes de os colaboradores saírem da empresa. Está baseada em exercícios de alongamento e relaxamento muscular, com o principal objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas nas tarefas profissionais diárias, reduzindo a fadiga e aliviando o cansaço.

Este tem sido o tipo de GL menos utilizado pelas empresas que contratam os Programas, pela preferência que demonstram em investir nas ações que ocorram durante o horário de expediente, possibilitando que o colaborador retorne ao trabalho melhor do que estava antes da pausa ativa da GL. No caso da GL de Relaxamento (final de expediente) os colaboradores vão embora da empresa e, em geral, para grande parte das pessoas, a percepção que fica é a de que todo o estímulo empregado acaba sendo “aproveitado” fora do horário produtivo.

Pereira (2013a) sugere uma nova classificação denominada Ginástica Laboral Mista, que pode ser executada em todos os momentos dos turnos, pois deriva da combinação dos objetivos das Ginásticas explicadas anteriormente (de Aquecimento, Compensatória e de Relaxamento), associando seus conteúdos e tipos de exercícios ao objetivo de atender de forma ampla às necessidades dos trabalhadores e das empresas.

1.3 Frequência e Duração da GL

A literatura nacional e internacional apresenta dados científicos que comprovam os benefícios do PGL dentro de metodologias, na maioria das vezes, com frequência de cinco vezes por semana e duração de 15 minutos (Pereira, 2009 e 2013ab).

O ideal é que a GL seja praticada todos os dias, no mínimo três vezes ao dia, durante a jornada de trabalho. Essa é a situação ideal, nem sempre real. Quanto à

duração das aulas, estas geralmente têm de cinco a quinze minutos, dependendo da negociação com a empresa contratante, bem como de suas possibilidades (Figueiredo, 2007).

A escolha da frequência da realização da série dependerá dos objetivos traçados pelo profissional juntamente com a empresa, o que por sua vez estará diretamente relacionado aos benefícios que poderão advir dessa prática. Em outras palavras: eles são interdependentes (Maciel, 2010).

1.4 Benefícios da GL

Embora a modernidade tenha trazido grandes avanços tecnológicos, a busca constante e incessante por maior produtividade trouxe também fortes pressões para o contexto do trabalho, gerando muitas vezes desgastes físicos, mentais e emocionais, que, conseqüentemente, conduzem a um desequilíbrio.

Assim, não raro se faz necessário “promover um equilíbrio” no ambiente de trabalho. Quando se implanta um Programa de GL numa empresa, envolve-se a coletividade, o que propicia, além dos benefícios físicos em si (respiração, alongamento muscular, melhor oxigenação e circulação sanguínea), momentos de descontração, e um desligamento momentâneo dos problemas do trabalho. É uma pausa em que, apesar dos cargos exercidos, “todos são iguais”: seres humanos em busca de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho (Figueiredo; Mont’alvão, 2008).

O Programa de Ginástica Laboral (PGL) tem como estratégia interferir sobre a saúde do trabalhador por meio da orientação de informações sobre saúde, que devem acontecer diariamente, durante a aula de GL, incentivando sempre a mudança do comportamento do mesmo em relação aos seus hábitos (PEREIRA, 2013a).

Conforme o CREF3/SC (2013), a GL favorece a mudança da rotina ocupacional; desenvolve a consciência corporal; melhora a postura; diminui a tensão muscular desnecessária; melhora a mobilidade e a flexibilidade; melhora a qualidade dos movimentos executados durante o trabalho; contribui para o melhor relacionamento entre colegas; reforça a autoestima; melhora a concentração no trabalho.

Para Lima, Aquilas e Ferreira Jr. (2009), a prática da GL possibilita melhoria na flexibilidade e mobilidade articular; na postura corporal; na disposição e no ânimo para o trabalho; autoconhecimento do corpo e coordenação motora; socia-

bilização entre colegas e superiores. Ainda reduz tensão e fadiga muscular; além de contribuir para a queda dos índices de absenteísmo e procura ambulatorial.

De acordo com o CREF9/PR (2014), além dos benefícios citados, há ainda: a minimização dos vícios posturais e a prevenção da fadiga muscular (aumento do relaxamento muscular). Para as empresas, a GL contribui com a redução do absenteísmo por doenças; diminuição do uso do sistema de saúde; redução de perdas por presenteísmo e também pode contribuir na diminuição do turnover.

Conforme Maciel (2010), o objetivo geral/principal da GL é a preparação ou compensação dos aspectos biopsicossociais do trabalhador, sendo que os objetivos secundário/específicos estão vinculados à cada modalidade de ginástica adotada (preparatória, compensatória, relaxamento).

Estes objetivos e/ou benefícios poderão visar:

- 1) Prevenção e/ou compensação do desgaste ocupacional proporcionado:
 - 1.a) pelas posturas incorretas e/ou cansativas;
 - 1.b) pelos movimentos com ou sem repetitividade e uso de força;
 - 1.c) pelo aumento da tensão física e/ou psicológica;
- 2) Melhoria do clima organizacional - relacionamentos interpessoais;
- 3) Redução dos acidentes de trabalho;
- 4) Redução das doenças ocupacionais osteomusculoligamentares;
- 5) Aumento da produtividade;
- 6) Mudança de comportamento – adoção de um estilo de vida saudável.

Entretanto, para que os benefícios sejam alcançados, os princípios metodológicos do PGL precisam ser respeitados incluindo a seleção dos conteúdos e prescrição dos exercícios que devem considerar a intensidade, a duração, a frequência, o volume, a evolução, a motivação, a satisfação, a segurança e a preservação da integridade do trabalhador, assegurando a eficiência do PGL (Pereira, 2013a).

Certamente o Programa de GL é uma grande “porta de entrada” para outros temas que visem à promoção de saúde e à qualidade de vida nas empresas, onde começam a se destacar as questões relacionadas à Educação em Saúde como preponderantes.

É oportuno citar também que o conceito de Educação em Saúde se sobrepõe ao conceito de promoção da saúde, como uma definição mais ampla de um processo que abrange a participação de toda a população no contexto de sua vida cotidiana e não apenas das pessoas sob o risco de adoecer (WHO, 2015).

Esta noção está baseada em um conceito de saúde ampliado, considerado como um estado positivo e dinâmico de busca de bem-estar, que integra os aspectos físico e mental (ausência de doença), ambiental (ajustamento ao ambiente), pessoal/emocional (autorrealização pessoal e afetiva) e sócio-ecológico (comprometimento com a igualdade social e com a preservação da natureza).

Uma Educação em Saúde ampliada inclui políticas públicas, ambientes apropriados e reorientação dos serviços de saúde para além dos tratamentos clínicos e curativos, assim como propostas pedagógicas libertadoras, comprometidas com o desenvolvimento da solidariedade e da cidadania, orientando-se para ações cuja essência está na melhoria da qualidade de vida e no bem-estar das pessoas.

1.5 Implantação do Serviço Ginástica Laboral

Os Programas de GL acontecem dentro de empresas, chamadas Contratantes e que, de acordo com a Legislação Brasileira, são Pessoas Jurídicas. Na maioria das vezes, estas empresas contratam outras empresas prestadoras do serviço em GL, denominadas Contratadas.

Neste caso, é de inteira responsabilidade das Contratadas o vínculo empregatício com o Profissional de Educação Física. Contudo, isto não é impedimento para que a Contratante possa ter um vínculo diretamente com o Profissional de Educação Física.

Assim, o Profissional de Educação Física poderá atuar nessas Empresas como:

- **Profissional Pessoa Física** - quando for contratado diretamente pela empresa contratante dos serviços de GL ou por uma prestadora desse serviço.

- **Pessoa Jurídica** - quando montar sua própria empresa para prestar esse tipo de serviço e possuir um CNPJ.

Em todos os casos, o Profissional deve ser habilitado, isto é, com formação em Educação Física e registrado no Sistema CONFEF/CREFs.

Caso atue como Pessoa Jurídica, é necessário ter visão empreendedora: saber elaborar um plano de negócios adequado, prever custos, despesas fixas e variáveis, folha de pagamento, despesas administrativas, jurídicas, calcular a margem

de lucro, prospectar clientes e novos negócios, entre outros. A falta de análise nestes quesitos poderá desqualificar e/ou inviabilizar a prestação do serviço. Cabe ressaltar que as empresas contratantes estão priorizando a contratação de Pessoas Jurídicas para a realização dos Programas de GL.

A qualificação e o aperfeiçoamento do profissional na área administrativa deverá ser constante, focados na gestão dos negócios em Educação Física, tendo em vista que são muitas as necessidades a suprir quando se assume um contrato. O profissional precisa saber qual é o foco do negócio e conhecer o perfil da empresa que irá atender, seu segmento e sua Cultura Organizacional.

Por Cultura Organizacional entende-se a representação do universo simbólico da empresa, que proporciona um referencial dos padrões de comportamento, condutas, relacionamentos e de desempenho entre os colaboradores, influenciando a pontualidade, a produtividade, a preocupação com os serviços ao cliente e a própria qualidade de vida dos envolvidos no processo.

As empresas são constituídas por pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas metas e missões. E as pessoas, por sua vez, entendem que as organizações constituem o meio pelo qual podem alcançar vários objetivos pessoais e profissionais. A orientação das pessoas constitui-se num passo primordial e necessário à sua adequada aplicação dentro das diversas atividades da organização. Trata-se de posicionar as pessoas em suas atividades e esclarecer qual é o seu papel e suas metas no negócio. A todo esse conjunto de fatores é que se dá o nome de Cultura Organizacional.

Ou seja, para obter êxito na implantação de um Programa de GL, o Profissional de Educação Física precisa conhecer a empresa e os colaboradores, entender e adaptar-se ao cliente para poder atendê-lo de modo adequado. Também é necessário que o profissional mantenha-se permanentemente atualizado.

Como já afirmado, é fundamental, para a elaboração inicial do programa, conhecer a Cultura Organizacional da Empresa e as peculiaridades de sua rotina diária, como também o nível de atividade física habitual dos funcionários; fazer a avaliação da qualidade de vida dos trabalhadores, a avaliação da percepção e intensidade de dor, além da qualidade dos relacionamentos interpessoais nos setores e como ocorre a interação entre as pessoas. Estes relatórios podem variar de acordo com as necessidades da empresa e assim determinar a Ginástica Laboral mais indicada.

Os programas de Ginástica Laboral são elaborados de acordo com as características e necessidades de cada empresa, destacando-se como fatores determinantes pelo menos os seguintes itens:

- ✓ análise do local de trabalho, que deverá ser baseada em princípios ergonômicos;
- ✓ análise cinesiológica e biomecânica nos postos de trabalho, para avaliar quais os músculos são os mais requisitados;
- ✓ palestras de sensibilização para garantir a participação e engajamento dos trabalhadores e líderes no programa;
- ✓ prescrição dos exercícios realizada de acordo com as funções desempenhadas em cada posto de trabalho;
- ✓ a avaliação do Programa de GL e sua aceitação serão obtidas durante as aulas, através de entrevistas e questionários e servirão de feedback para possíveis ajustes;
- ✓ a apresentação de resultados, por sua vez, deverá considerar os pontos fortes e aqueles que devem ser ajustados no decorrer do processo, os quais deverão ser apresentados à empresa contratante para validação e aprovação.

1.6 Condutas Básicas do Profissional de Educação Física na Ginástica Laboral

Atualmente as técnicas de aplicação de GL estão bastante específicas e a exigência sobre esse serviço está elevada, o que a torna um programa estratégico, que merece rigor e assertividade em todas as etapas.

A Ginástica Laboral é um trabalho específico que exige do profissional sólidos conhecimentos em adaptação/correção postural e também um cuidado com a rotina nos exercícios para não desestimular a prática. Deve procurar sempre compatibilizar o ambiente de trabalho às necessidades e limitações dos trabalhadores.

Inicialmente deve-se pesquisar e entender o ambiente corporativo e os conceitos básicos de outras áreas de atuação que complementam o Programa de GL, tais como: ergonomia, normas de segurança e qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e recursos humanos. Além destes aspectos técnicos, o Profissional de Educação Física deve ser capaz de interagir, motivar e contribuir para uma maior integração entre os funcionários da empresa.

Os Profissionais de Educação Física devem conhecer previamente os setores da empresa, preparando-se para respeitar suas normas de segurança. Também devem conhecer os riscos ambientais (químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes de trabalho) que podem estar relacionados à suas atividades profissionais. Também devem possuir conhecimento nas áreas de Fisiologia do Exercício, Ergonomia, Técnicas de Relaxamento, Flexibilidade e Alongamento, Segurança do Trabalho, Medicina Ocupacional, Massagem e Dinâmicas de Recreação e Lazer, entre outras.

Todos esses conhecimentos e conteúdos deverão ser previamente analisados, planejados e contextualizados com a realidade de cada empresa contratante, de modo a aculturar tais atividades para que façam sentido e produzam os resultados esperados.

O Profissional de Educação Física deve planejar o Programa de GL com base em uma análise das atividades desenvolvidas em cada setor da empresa, e de acordo com as principais causas de afastamento, queixas mais frequentes ou outra questão com a qual a GL possa contribuir e que tenha relação com suas possibilidades e objetivos, verificando:

1. perfil da empresa e ramo de atividade;
2. inserções adaptadas aos horários, turnos e pausas da empresa, bem como exigências de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC's) e Equipamentos de Proteção Individual (EPI's);
3. áreas de risco;
4. causas de afastamento – pois algumas empresas implantam o programa aliado a um conjunto de ações motivacionais e não especificamente relacionado à prevenção de lesões.

A função principal do Profissional de Educação Física é atuar na prevenção e na promoção da saúde. O crescimento dos programas de atividade física nas empresas contribui para uma maior união entre os profissionais da área de saúde, valorizando o trabalho multi e interdisciplinar, respeitando os limites de cada área de atuação. O objetivo é que esse trabalho tenha resultados concretos e mostre um caminho para uma vida mais saudável também no ambiente de trabalho. Pimentel (1999) discorre que cabe ao profissional que atua nesta área a intervenção crítica, ciente e aplicada dentro de sua especialidade.

O profissional que ministrar as aulas de Ginástica Laboral deverá ser motivador e capaz de levar aos funcionários a real importância de tal prática. Não deverá preocupar-se somente em “dar as aulas”, pois há outras ações que devem ser propostas, como divulgações e atividades diferenciadas no local de trabalho, causando estímulos maiores e mais significativos. O programa só terá progressão e continuidade se houver uma grande parcela de funcionários integrados e satisfeitos, de forma consciente, alcançando índices positivos em relação à melhoria de sua qualidade de vida (CASTILHO et al., 2009).

1.7 Acompanhamento de um Programa de Ginástica Laboral

Monitorar e acompanhar um Programa de GL consiste em coletar dados pertinentes de maneira regular e apresentar relatórios periódicos, indicadores de resultados, pontos de melhoria ou mudança, bem como identificar eventuais desvios ou problemas, e oferecer sugestões de solução. Estes procedimentos darão credibilidade e maiores chances de continuidade do serviço prestado.

Atualmente é vital coletar e apresentar indicadores de gestão e monitoramento do Programa de GL, dentre os quais cita-se alguns exemplos: frequência e participação dos colaboradores nas sessões, satisfação dos participantes, desempenho do Profissional de Educação Física, eventuais índices corporais como flexibilidade de alguns segmentos específicos, cruzando-os com indicadores da empresa contratante, tais como: absenteísmo, turnover, acidentes de trabalho, procura ambulatorial, entre outros. Há de se considerar que a GL por si só não será capaz de modificar na totalidade todos esses indicadores, mas certamente poderá contribuir com melhorias. Cabe ressaltar que a atuação do Profissional de Educação Física deve ser pautada em indicadores que foram negociados/pactuados anteriormente com a Contratante. Isso permitirá nortear todas as ações, bem como definir o campo de atuação e os objetivos a serem alcançados.

Sugere-se muita cautela em relação à produtividade como um indicador de resultado do Programa de GL ou mesmo como sendo o objetivo principal do programa. É fundamental entender como a empresa define e mensura PRODUTIVIDADE, a fim de conhecer as reais possibilidades de intervenção. A produtividade é afetada por um universo de variáveis que exercem influências diretas e indiretas sobre esse item e não se pode transferir toda essa responsabilidade para o programa.

Exemplos de Indicadores de Controle e Acompanhamento

Adesão

É muito efetivo realizar um levantamento mensal, abordando a participação dos trabalhadores no Programa de GL, de forma nominal ou quantitativa geral. Conforme os dados obtidos, pode-se identificar os setores críticos, como os que não participam do Programa de GL, para os quais poderá ser desenvolvida alguma ação de intervenção específica. A adesão também contribui nas avaliações do próprio Programa de GL, pois, quanto maior a participação regular dos colaboradores nas sessões, entende-se que melhor é a aceitação desse programa, elevando as chances de continuidade, alcance dos resultados e consequente renovação da prestação de serviços.

Pesquisas de Satisfação

Considera-se importante realizar pesquisas que contemplem aspectos correlacionados ao programa e aos Profissionais de Educação Física, tais como: pontualidade, didática, metodologia, simpatia, atenção, desenvoltura e disponibilidade, atividades mais apreciadas, materiais utilizados, sugestões de outras atividades a serem realizadas, sempre com a possibilidade de comentários abertos. A periodicidade dessas pesquisas poderá ser trimestral, semestral ou até mesmo anual.

Indicadores Específicos

Existem inúmeras possibilidades disponíveis na literatura científica e nas publicações técnicas, com instrumentos de avaliação validados, tais como: percepção de desconforto, nível de atividade física habitual e também sobre estilo de vida. Lembrando sempre que devem ser estabelecidos indicadores de acordo com os objetivos do programa. É importante ressaltar que os indicadores de monitoramento escolhidos devem fazer sentido ao programa e aos colaboradores, de modo que sejam efetivamente utilizados e acompanhados, permitindo que melhorias sejam alcançadas. Avaliar e não utilizar os dados significa perda de tempo e improvisação.

Por fim, cabe destacar que monitorar e acompanhar os indicadores de maneira comparativa e crítica subsidia a produção de relatórios estruturados, que indicarão as mudanças ocorridas durante o programa, além das ações de intervenção e possibilidades de melhoria.

CAPÍTULO 2

Competências e responsabilidades

2.1 Competências do Profissional de Educação Física e sua atuação nas empresas

O Profissional de Educação Física conquistou e vem conquistando cada vez mais seu espaço na sociedade. Sua atuação dentro das organizações destaca-se pela capacidade de promover ações e programas de qualidade de vida e bem-estar, uma vez que os trabalhadores estão sendo acometidos pelas doenças ocupacionais com mais frequência, sendo fundamental uma intervenção profissional preventiva e de promoção de saúde.

Para poder atuar na área empresarial, o Profissional de Educação Física deve estar preparado para colocar em prática os conhecimentos específicos sobre o corpo humano, adquiridos ao longo de sua formação, tais como anatomia humana, fisiologia do esforço, cinesiologia, biomecânica, além de disciplinas que tratam da metodologia e da didática para montagem e planejamento de aulas. Este profissional deve conduzir suas práticas com criatividade, motivação, carisma, capacidade de comunicação e com um olhar técnico, didático e metodológico.

Esse composto de características e de conhecimentos torna-o um profissional capaz e sensível para com o próximo, condição necessária para atuar em empresas onde os trabalhadores, muitas vezes, depositam expectativas nessa relação agregadora de valor, baseada numa intervenção profissional ética, garantindo à sociedade uma prática segura.

2.2 O Profissional de Educação Física num Programa de Ginástica Laboral

Para que o Profissional de Educação Física possa atuar com qualidade e em níveis de excelência dentro de uma empresa contratante de GL, não basta atender às questões de formação acadêmica e de habilitação legal. É necessária a atualização permanente e aprimoramento dos seus conhecimentos, com aplicação prática de acordo com os mercados de trabalho dos mais diversos segmentos laborais do país.

Cabe destacar que os ambientes corporativos são diferentes de certos ambientes comuns à área de atuação do Profissional de Educação Física, como academias, clubes, estúdios e locais específicos para a prática de exercícios físicos orientados. Deste

modo, é fundamental estar atento às peculiaridades de cada empresa, respeitando sua cultura organizacional, sua missão, seus valores, suas regras e suas políticas de saúde e segurança ocupacional.

Não se pode deixar de considerar **a responsabilidade e a parcela de coparticipação da empresa contratante** no sucesso de um Programa de GL, de modo que se estabeleçam boas condições para a realização do programa, considerando aspectos físicos, estruturais e de apoio tácito a ele, que crescerá na medida em que houver incentivos efetivos, investimentos proporcionais e resultados positivos.

2.3 Conhecimento e Aperfeiçoamento Permanentes

Conhecimentos inerentes à prevenção, promoção de saúde e saúde do trabalhador são cada vez mais valorizados nos programas de GL, pois caracterizam-se como “portas de entrada” para outras ações nas empresas. Entenda-se por outras ações: atividades físicas orientadas, fitness corporativo (academia de ginástica na própria empresa), assessoria esportiva, grupos de caminhada e corrida, palestras, orientações posturais, atividades de relaxamento, entre outras possibilidades.

O Profissional de Educação Física precisa apropriar-se desses conhecimentos durante e após sua graduação, buscando embasamento científico atualizado, estudos de caso, troca de experiências e vivências práticas.

Além desse aperfeiçoamento permanente, torna-se imprescindível o desenvolvimento da sua capacidade de levar conhecimento àqueles que vão se beneficiar de seu serviço nas empresas. Os colaboradores têm diferentes níveis sócio-culturais e de formação, bem como adotam estilos de vida muito diversificados, o que exige um olhar ampliado do Profissional de Educação Física para conseguir conectar-se com seu público-alvo e atingir os objetivos do Programa de GL.

Aqui cabe destacar algumas das competências necessárias ao Profissional de Educação Física: autoconhecimento e autoconfiança; disciplina; organização pessoal e metodológica; capacidade de planejamento e de improvisação; trabalho em equipe; relacionamento interpessoal; controle emocional; disposição para entender as necessidades e propor soluções dentro dos limites éticos da sua intervenção profissional na GL.

2.3.1 Apresentação Pessoal

A atuação em GL ocorre em ambientes corporativos, que exige não somente o cuidado com a aparência física, mas também com a vestimenta apropriada

(ex.: o uso de uma bermuda de ginástica ou uma camiseta regata são inadmissíveis em um ambiente corporativo). Deve ser utilizada uma vestimenta adequada e discreta, que sem dúvida contribuirá para o bom desempenho do trabalho. Algumas orientações adicionais:

- I. conhecer a cultura da empresa, o ambiente de trabalho e o que se espera em termos de vestimenta e aparência;
- II. excesso de maquiagem e acessórios podem comprometer a imagem profissional. O ambiente corporativo, em geral, requer mais discrição;
- III. ser discreto ao vestir-se e nas atitudes, zelando por uma impressão positiva;
- IV. administrar o tom e a velocidade da fala, fazer pausas, adequar o volume ao ambiente e ao(s) interlocutor(es) presentes na sessão, observando e desenvolvendo a prática da boa dicção;
- V. ler, estudar e buscar informações sobre apresentação pessoal pode ser um grande diferencial.

2.3.2 Assiduidade e Pontualidade

A regularidade com que o Profissional de Educação Física comparecerá na empresa para dinamizar as atividades é considerada um item imprescindível para o sucesso de um Programa de GL, uma vez que refletirá na confiança e na continuidade do programa. Além disso, a pontualidade representa a segurança de que todas as turmas serão atendidas dentro dos horários estabelecidos, evitando atrasos no retorno à produção e ao trabalho.

O Profissional de Educação Física estará atento a:

- ✓ planejar antecipadamente as atividades que desenvolverá na empresa;
- ✓ alinhar e cumprir todos os horários previamente firmados com as gerências;
- ✓ zelar pelo cumprimento do que foi estabelecido no cronograma;
- ✓ gerenciar o tempo para conseguir cumprir todas as atividades de cada dia;
- ✓ comprometer-se em manter uma comunicação direta com a empresa contratante, com os profissionais das áreas afins (Gerência, RH, Sesmt) e com a prestadora de serviços nos casos de imprevistos ou eventualidades que o impeçam de cumprir o que foi determinado (CREF4/SP, 2013).

2.3.3 Relacionamento Interpessoal

A capacidade do Profissional de Educação Física de se relacionar com os diferentes perfis de pessoas dentro de uma empresa é fator determinante para o sucesso do Programa de GL. Para isso são necessárias habilidades de comunicação, escuta ativa, atenção, sociabilização e integração. Os relacionamentos interpessoais estão cada vez mais valorizados, e a forma como as pessoas interagem interfere diretamente nos resultados do programa.

Cabe ao Profissional de Educação Física procurar identificar as necessidades e as características dos colaboradores em cada setor, de modo a oferecer-lhes atividades que tenham significado e propósito, adequados à sua atividade laboral, capazes de proporcionar benefícios; respeitar diferentes crenças, hábitos e modos de comportamento das pessoas; evitar expor os participantes a situações constrangedoras, pois isso poderá reduzir a participação e a adesão no programa; zelar pela segurança e pela integridade dos participantes e, sobretudo, não apenas propor e executar movimentos, mas levar informações e conhecimentos aos participantes, contribuindo com a educação em saúde e a construção de um estilo de vida mais ativo e saudável. Isso influencia positivamente a saúde do trabalhador!

2.3.4 Método, Comunicação e Interdisciplinaridade

O Profissional de Educação Física que atuar com GL precisará manter aperfeiçoamento constante, buscando conhecimentos inerentes às atividades realizadas nas empresas, de preferência com respaldo científico, evitando empirismo ou atividades que produzem poucos resultados. Além disso, é vital manter contato direto com a empresa contratante, seu departamento de recursos humanos, Segurança e Medicina do Trabalho e áreas afins, bem como com os próprios colaboradores, procurando entender as necessidades para então propor soluções e melhorias, de modo a potencializar os possíveis resultados que um Programa de GL poderá produzir.

Vale ressaltar a importância do apoio e adesão dos Gestores e Lideranças diretas da empresa contratante, por meio da participação ativa no programa, uma vez que os resultados que poderão ser alcançados ficarão potencializados, gerando credibilidade e motivação nos trabalhadores.

2.4 Desenvolvimento de uma equipe de profissionais para o Programa de GL

Nesse mundo competitivo e de rápidas mudanças, numa economia globalizada muito dinâmica, em que os desafios apresentam-se diariamente, numa intensidade e complexidade cada vez maiores, exige-se pessoas inteligentes, ágeis, empreendedoras em suas funções e dispostas a assumir novas responsabilidades, atuando em equipes de trabalho de alta performance e que se complementem.

Em paralelo ao Diagnóstico Inicial e ao Projeto de Implantação da Ginástica Laboral numa empresa, se faz necessário investimento de tempo e recursos no Treinamento, Capacitação e Desenvolvimento dos Profissionais de Educação Física que atuarão no contrato – em especial naquelas empresas que demandam equipes maiores para atender todos os setores, em todos os turnos de trabalho.

Sabe-se que as pessoas constituem hoje o principal patrimônio de uma organização e representam o negócio junto aos clientes. Dessa forma, o capital humano passou a ser considerado o principal diferencial competitivo das organizações bem-sucedidas e deve ser valorizado de maneira estratégica.

As pessoas passaram a ser consideradas os principais parceiros da organização, podendo contribuir efetivamente para que a empresa alcance os objetivos traçados no planejamento estratégico. Essa contribuição virá da aplicação de seus conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como de suas capacidades, que deverão ser treinadas e desenvolvidas ao longo do processo – desde o início.

Nesse cenário, é fundamental investir num programa contínuo de treinamento e desenvolvimento dos envolvidos no Programa de GL, pois representam a empresa junto aos clientes e à sociedade de uma forma geral.

Vale destacar mais uma vez que antes dos Profissionais de Educação Física iniciarem qualquer Programa de GL, de modo a evitar improvisações, devem conhecer a empresa em que atuarão, além de conhecer a metodologia de trabalho que será utilizada e a sistematização dos exercícios físicos a ser seguida. Os profissionais devem ainda participar da elaboração desse trabalho.

Sugere-se uma construção participativa, na qual a troca de experiências e de conhecimentos seja considerada item fundamental para a integração da equipe e para o sucesso do programa.

2.4.1 Importância do Treinamento e da Capacitação dos Profissionais de Educação Física

Por treinamento considera-se um meio de desenvolvimento de determinadas competências nas pessoas, para que conheçam e dominem as atividades que desenvolverão em sua função profissional, alinhadas com as diretrizes de trabalho e com a filosofia da empresa contratante.

Antes mesmo de iniciar um Programa de GL, recomenda-se um programa de treinamento com os Profissionais de Educação Física, de modo que possam conhecer a Missão, a Visão e os Valores da empresa que os contrata, bem como se familiarizem com a Descrição do Cargo que vão ocupar (aqui deve-se descrever o que o profissional desempenhar, quais as responsabilidades que assumirá e a quem deverá se reportar diretamente, na estrutura da organização).

Este treinamento inicial é o momento oportuno para discutir o processo de implantação do Programa de GL, bem como compartilhar as informações que serão obtidas no Diagnóstico Inicial, permitindo que os profissionais conheçam o cliente e seu perfil, os diferentes setores da empresa e os objetivos do programa.

Vale considerar que as diferenças entre os Profissionais de Educação Física (perfil, postura, nível de experiências anteriores) são importantes e merecem ser respeitadas. Entretanto, num programa que envolve a participação de vários profissionais, cabe à empresa capacitá-los e alinhá-los, para que possam atuar com segurança e dentro de uma mesma metodologia, podendo tomar decisões corretas na linha de frente, em sintonia e afinidade com o negócio.

As mudanças são constantes e precisa-se atenção à essas situações, de modo a monitorar as características e necessidades dos clientes, para oferecer atividades e serviços que contribuam com o seu aperfeiçoamento e conquista dos objetivos traçados.

Ao longo da realização do Programa de GL, simultaneamente ocorrerão workshops constantes com a equipe (treinamentos e capacitações), visando adquirir novas habilidades e capacidades que serão requeridas durante da evolução do programa. O objetivo é a manutenção e adequação constante às demandas da empresa contratante.

CAPÍTULO 3

Legalidade

3.1 Atividades Físicas e Exercícios Físicos sob a Luz da Lei 9.696/1998

Em 1º de setembro de 1998 foi sancionada a Lei nº 9.696/98, que passou a regulamentar as atividades do Profissional de Educação Física e criou os respectivos Conselho Federal e Conselhos Regionais de Educação Física no Brasil – Sistema CONFEF/CREFs.

Dentre os fatores que contribuíram para a regulamentação dos serviços prestados à sociedade nesse campo estão: a afirmação do direito do cidadão à prática esportiva formal e informal, expressa no Artigo 2.017 da Constituição Federal de 1988; a nova Lei 9.615/1998 que fala sobre a organização geral do esporte e o reconhecimento, pela população, da importância da atividade corporal para a saúde e qualidade de vida. O Art. 3º da Lei 9.696/1998 estabelece que: compete ao Profissional de Educação Física coordenar, planejar, programar, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, avaliar e executar trabalhos, programas, planos e projetos, bem como prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realizar treinamentos especializados, participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas de atividades físicas e do desporto.

Sua regulamentação significa o reconhecimento, pela sociedade e autoridades governamentais, da importância desse serviço para o bem-estar da população.

3.2 Resoluções do Conselho Federal de Educação Física – CONFEF 046/2002 e 073/2004

Conforme a **Resolução CONFEF 046/2002**, em seu Art. 1º: *O Profissional de Educação Física é especialista em atividades físicas, nas suas diversas manifestações – ginásticas, exercícios físicos, desportos, jogos, lutas, capoeira, artes marciais, danças, atividades rítmicas, expressivas e acrobáticas, musculação, lazer, recreação, reabilitação, ergonomia, relaxamento corporal, ioga, exercícios compensatórios à atividade laboral e do cotidiano e outras práticas corporais –, tendo como propósito prestar serviços que favoreçam desenvolvimento da educação e da saúde (...).*

Em relação à Ginástica Laboral, a **Resolução CONFEF 073/2004** afirma que é **prerrogativa privativa do Profissional de Educação Física** planejar, organizar, dirigir, desenvolver, ministrar e avaliar programas de atividades físicas, **particular-**

mente, na forma de Ginástica Laboral e de programas de exercícios físicos, esporte, recreação e lazer, **independentemente do local e do tipo de empresa e trabalho.**

É fundamental destacar a importância do Art. 5º da Resolução CONFEF 073/2004, que aponta o Profissional de Educação Física como sendo um profissional ativo nos processos de planejamento e implantação de programas destinados à educação do trabalhador nos temas referentes à saúde funcional e ocupacional e hábitos para uma vida ativa.

Vale ressaltar que a atividade física agora é oficialmente parte integrante da Legislação Brasileira no contexto da saúde, de acordo com a LEI 12.864/ 2013 (para mais informações, vide: www.confef.org.br).

3.3 Licenciatura e Bacharelado na Formação do Profissional de Educação Física

Legislar sobre as diretrizes e bases da educação nacional é uma competência privativa da União (art. 22, XXIV da Constituição Federal). Dessa forma, o Ministério da Educação e o Conselho Nacional de Educação estabeleceram duas formações: LICENCIATURA e BACHARELADO. Destaca-se que tais modalidades de formação são específicas, com aprendizagens, áreas de conhecimento e habilidades diferentes requerendo, portanto, intervenções profissionais distintas, que não se confundem.

Desde então fica claro que, para a intervenção Profissional de Educação Física no Brasil, a legislação atual possibilita duas vertentes de formação: LICENCIATURA e BACHARELADO, instituídas pelo CNE por meio da Resolução 1, de 18 de fevereiro de 2002, e Resolução 7, de 31 de março de 2014.

Assim sendo, somente podem atuar com Ginástica Laboral os Licenciados em Educação Física pela Resolução CNE 03/1987 e os Graduados em Educação Física (Bacharel) pela Resolução CNE 07/2004, devidamente registrados junto ao Sistema CONFEF/CREFs e em dia com suas obrigações pecuniárias.

3.4 O Profissional de Educação Física como Agente de Saúde

O Profissional de Educação Física é um Agente de Saúde, reconhecido por Norma Legal pelo Conselho Nacional de Saúde, em sua Sexagésima Terceira Reunião Ordinária, realizada em 05 e 06 de março de 1997. Entre as 14 categorias reconhecidas como "Profissionais de Saúde" de Nível Superior está a de nº 3 – Profissionais de Educação Física, sendo as demais as seguintes: Assistentes Sociais, Biólogos, Enfermei-

ros, Farmacêuticos, Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Médicos, Médicos Veterinários, Nutricionistas, Odontólogos, Psicólogos e Terapeutas Ocupacionais.

O Profissional de Educação Física tem como responsabilidade legal ser um agente de promoção da saúde. Analisando a grade curricular dos cursos de Educação Física encontram-se: anatomia, fisiologia, ergonomia, bioquímica, biomecânica, ginástica individual e em grupo, atividades físicas para empresas, gestão e marketing, pedagogia do movimento humano, treinamento funcional, atividades de recreação e lazer, atividade física e saúde, exercícios resistidos, atividades físicas para pessoas com deficiência, atividades físicas para grupos especiais, primeiros socorros, composição do movimento, desenvolvimento humano e aprendizagem motora, avaliação motora, pedagogia dos esportes, treinamento esportivo, sociologia, filosofia, condicionamento físico, didática e metodologia, empreendedorismo e gestão, gestão de pessoas e carreiras, psicologia das organizações – enfim, uma gama de disciplinas e conteúdos voltados à prevenção de doenças, promoção da saúde, educação em saúde, atendendo às necessidades integrais do ser humano.

O Profissional de Educação Física é aquele que orienta e transforma a rotina das pessoas por meio da dinamização de atividades, mostrando caminhos alternativos, a fim de que adotem um estilo de vida ativo e saudável.

Enfim, em virtude de sua formação acadêmica e constante atualização profissional, ele é o profissional tecnicamente capacitado e legalmente habilitado para planejar, implantar, gerenciar e realizar as atividades do Programa de GL.

3.5 Inserção mercadológica do Profissional de Educação Física

No contexto das empresas em funcionamento no Brasil, detentoras de postos de trabalho, em que o Profissional de Educação Física pode prestar assistência à saúde do trabalhador, intervindo de forma efetiva à prevenção, promoção da saúde integral e à melhoria de sua qualidade de vida, no que concerne às suas necessidades na prática de ginásticas, exercícios físicos, atividades físicas, orientações e similares, independentemente do local em que atue, configuram-se oportunidades de inserção mercadológica para os Profissionais de Educação Física, aos quais compete:

- I – realizar ações profissionais, de alcance individual e/ou coletivo, de promoção da capacidade de movimento e prevenção à intercorrência de processos cinesiológicos;
- II – prescrever, orientar, ministrar, dinamizar e avaliar procedimentos e a prática de exercícios ginásticos preparatórios, compensatórios ou de relaxamento às atividades laborais e do cotidiano;

III - identificar, avaliar, observar e realizar análises biomecânicas dos movimentos, bem como 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 do 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 sócio-cultural e comportamental do movimento corporal do trabalhador e estabelecer nexo causal de distúrbios biodinâmicos funcionais.

O Profissional de Educação Física, no âmbito da sua atividade profissional, está qualificado e legalmente habilitado para:

- prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria especializada;
- contribuir para a promoção da harmonia e da qualidade assistencial no trabalho em equipe multiprofissional e a ela integrar-se, sem renunciar à sua independência ético-profissional;
- desempenhar papel ativo nos processos de planejamento e implantação de programas destinados à educação do trabalhador nos temas referentes à saúde funcional e ocupacional e hábitos para uma vida ativa;
- atuar e contribuir de forma efetiva para a qualidade do trabalho em equipe multiprofissional, conforme sua área de habilitação, em conformidade com o Código de Ética Profissional e sem renúncia à autonomia técnico-científica.

3.6 Exercício ilegal da Profissão e Desvio de Função — os “Multiplicadores”

Para assegurar as determinações da Lei 9.696/1998 e da Resolução CONFEF 073/2004, a prática da Ginástica Laboral, seja em órgão público ou particular, em todo o território nacional, deve sempre contar com a presença e dinamização de um Profissional de Educação Física habilitado.

A responsabilidade por esta atividade não pode ser transferida a terceiros, como estagiários ou **“multiplicadores” (funcionário da empresa contratante do servi-**

ço que é “treinado” para reproduzir a sequência de exercícios de GL). A atuação do estagiário somente é permitida na presença de um Profissional de Educação Física com campo de atuação Pleno ou Bacharel devidamente preparado e legalmente habilitado para assumir o controle, sanar dúvidas e ser o responsável pela atividade realizada naquele ambiente. A realização da atividade por “multiplicadores”, que são empregados da própria empresa, não é permitida por se tratar de uma pessoa não habilitada, sem preparo técnico e sem respaldo legal para orientar a atividade, representando um risco muito maior à saúde dos trabalhadores.

Desse modo, os programas de Ginástica Laboral que contam com estagiários sem supervisão ou acompanhamento e com “multiplicadores” são ilegais, pois incorrem na contravenção penal de exercício ilegal da profissão. Essa exploração de mão de obra barata pode resultar em consequências danosas à saúde física e psicológica dos trabalhadores e também ao empresário, pois os malefícios provocados por orientação de indivíduos não habilitados podem aparecer a curto, médio e longo prazo, aliados aos riscos à saúde dos trabalhadores, bem como pode trazer sérias consequências na área trabalhista, uma vez que um funcionário que “atuava como multiplicador” poderá vir a requerer na Justiça seus direitos, referentes ao acúmulo de funções. Exemplo: foi contratado para Auxiliar Administrativo e atuava também como “multiplicador” da Ginástica Laboral.

3.7 Credenciamento de Empresas Prestadoras de Serviços em Ginástica Laboral

Para desfrutar dos benefícios promovidos pela atividade de Ginástica Laboral, a qualidade na prestação do serviço é de extrema relevância. Recomenda-se, portanto, que ao contratar uma empresa prestadora de serviços de GL verifique-se sua exigência documental, bem como seu registro de Pessoa Jurídica junto ao Sistema CONFEF/CREFs.

Vale destacar que os Profissionais de Educação Física vinculados à empresa prestadora de GL também precisam estar devidamente registrados junto ao Sistema CONFEF/CREFs. A confirmação deste registro dá-se pela apresentação da Cédula de Identificação Profissional (CIP) que deverá estar de posse dos profissionais e pelo Selo de Credenciamento Anual de Pessoa Jurídica. Adotando estas medidas, a contratante estará garantindo uma contratação segura e mais assertiva, aumentando as chances de sucesso dos programas de GL e o alcance dos benefícios que esta atividade tem a oferecer aos seus colaboradores.

3.7.1 Da Escolha e Contratação de Fornecedores: sugestões de exigência documental

Para uma contratação legal e segura de empresas prestadoras de serviços de GL, recomenda-se que as empresas Contratantes solicitem as seguintes documentações, na forma original ou sob a forma de fotocópia autenticada por órgão competente, comprovando idoneidade na execução do serviço prestado, bem como o cumprimento da legislação que regulariza o funcionamento destes estabelecimentos:

- a. comprovante de inscrição no CNPJ;
- b. certidão conjunta negativa de débitos relativa a tributos e contribuições federais e à dívida ativa da união;
- c. certidão negativa de débito de tributos estaduais, da sede da empresa;
- d. certidão negativa de débito de tributos municipais, da sede da empresa;
- e. certidão negativa de débito do INSS (CND);
- f. certidão de regularidade do FGTS (CRF);
- g. registro comercial, no caso de empresa individual;
- h. Ato constitutivo, estatuto ou contrato social em vigor, devidamente registrado, em se tratando de sociedades comerciais, e, no caso de sociedades por ações, acompanhado de documentos de eleição de seus administradores;
- i. inscrição do ato constitutivo no notário registrador de pessoas jurídicas, no caso de sociedades civis, acompanhada de prova de diretoria em exercício;
- j. comprovante de alvará de funcionamento da empresa;
- k. registro ou inscrição da pessoa jurídica no respectivo Conselho Regional de Educação Física da sua região, acompanhado do comprovante de pagamento da anuidade do ano corrente.

Este texto trata-se de uma sugestão, pois não compete ao Sistema CONFEF/ CREFs essa fiscalização, mas sim à empresa contratante. Os itens que devem ser conferidos são: listagem dos profissionais que prestarão o serviço, acompanhada das cópias do registro pessoa física perante o CREF da região. Sugere-se também documento que comprove o vínculo existente entre a empresa prestadora de GL

e o Profissional de Educação Física que prestará o serviço, evitando passivo trabalhista à empresa contratante.

3.8 Da prestação de serviços às empresas contratantes

Compreender as mudanças ocorridas no mundo nos últimos anos e vislumbrar os rumos que a economia e a produção estão tomando, aliados às expectativas da sociedade é um dos grandes desafios existentes na Educação Física.

Os temas qualidade de vida, promoção de saúde e bem-estar nas empresas têm crescido de maneira importante e responsável. Inúmeros estudos internacionais que analisaram o absenteísmo, o presenteísmo, os custos com assistência médica, os acidentes de trabalho e as aposentadorias precoces por problemas ocupacionais mostram que as intervenções no ambiente de trabalho são eficazes e melhoram todos esses indicadores. As empresas estão enfrentando sérios problemas com o aumento dos custos de assistência médica. No Brasil, a sinistralidade (despesas médicas, hospitalares e laboratoriais) tem aumentando sistematicamente acima da inflação. Os gestores têm se utilizado de várias ferramentas para buscar controlar essas despesas. Portanto, o estilo de vida dos empregados é de grande importância. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005), no Brasil, as doenças crônicas são responsáveis por 72% de todos os óbitos, projetando-se um aumento de 22% nos próximos dez anos, principalmente pelo aumento na frequência de diabetes (OGATA e SIMURRO, 2009).

Nesse momento, vale destacar que a questão do estilo de vida tem grande importância social e econômica e deve ser vista como estratégica pelos gestores das áreas pública e privada, bem como pelos profissionais da área da saúde – em especial pelos Profissionais de Educação Física.

CAPÍTULO 4

Cenário atual e recomendações

4.1 Saúde do trabalhador: uma questão multiprofissional

A prática regular de atividades físicas nunca esteve tão ligada à saúde como agora, sobretudo por conta de um estilo de vida predominantemente “sedentário” (com pouca ou nenhuma atividade física) que o mundo atual induz a viver, pelo conforto e comodismo que proporciona. Porém, o sedentarismo tornou-se um problema mundial e traz uma série de fatores de risco, dentre os quais podem-se destacar as doenças crônico-degenerativas, estresse, desequilíbrio muscular e outros males da vida moderna.

Essa é uma das razões pela qual observa-se o crescente interesse por parte das empresas em promover ambientes atrativos e saudáveis, principalmente por meio de programas de incentivo à prática de atividades físicas, como Ginástica Laboral, frequência em academias de ginástica e musculação, grupos de caminhada e corrida, entre outras iniciativas estruturadas, uma vez que o colaborador sedentário está mais exposto aos problemas de saúde.

Para tal, faz-se necessário um trabalho multiprofissional, no qual o Profissional de Educação Física exerce uma função extremamente importante e indispensável.

O trabalho do Profissional de Educação Física é promover a saúde por meio de atividades físicas e exercícios prescritos e orientados de forma direcionada, que visem atender a objetivos pré-determinados. Ao entender que as empresas contratam pessoas saudáveis para exercerem suas funções, naturalmente não é “tratar”, e sim manter e promover a saúde, prevenindo o aparecimento de doenças.

Essa é uma das muitas razões que justificam a atuação do Profissional de Educação nos programas de GL. Contudo, é essencial o conhecimento das leis para quem contrata e a ética de cada profissional, para não invadir a área de atuação de outro profissional.

Se cada profissional agir com ética, respeito, amor e, principalmente, conseguir entender que por trás de cada profissão existe uma missão, não restará dúvidas de qual é o seu espaço. Certamente, ainda vai contribuir para um mundo melhor e mais humano.

O trabalho multiprofissional produz um resultado muito positivo, desde que os espaços, limites e competências sejam respeitados. Cada profissão tem definido o seu

papel na sociedade, pois existem para atender às necessidades e interesses da população. Esta é uma situação que deve ficar clara tanto para as empresas que contratam os serviços, quanto para os profissionais que nela atuarão. Dessa forma, cada um respeitando, colaborando e complementando o trabalho do outro, todos serão beneficiados.

4.2 Atividade Física é fator condicionante da Saúde

Sancionada em 24 de setembro de 2013, a Lei Nº 12.864 passou a incluir a atividade física como fator determinante e condicionante da saúde. A Lei anterior (Nº 8.080, de setembro de 1990), que dispunha sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, era omissa quanto à atividade física – mesmo que para os especialistas a atividade física sempre tenha se mostrado como fator de promoção e recuperação da saúde.

Essa nova Lei, que é parte integrante da Legislação Brasileira no contexto da saúde, tem no Art. 1º o caput do art. 3º da Lei número 8.080, de 19 de setembro de 1990, que passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 3º: Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do país, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, **a atividade física**, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.”

O novo dispositivo da Lei é uma conquista do sistema CONFEF/CREFs que, desde o ano de 2007, vinha pleiteando junto ao poder legislativo federal a referida e importante mudança.

É pertinente também citar neste contexto as modificações recentes na legislação previdenciária brasileira – que regulamentaram o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) – que atribui redução nos encargos das empresas que comprovadamente investem em programas de promoção de saúde, como é o caso, por exemplo, dos programas de GL.

4.3 Ganhos para as empresas e para a sociedade

Colaboradores ativos apresentam menor tendência de ficarem doentes e recuperam-se de modo mais rápido de eventuais problemas. Tanto a eficiência quanto a produtividade aumentam pelo fato de os colaboradores estarem mais dispostos, sentindo-se bem e com menor tendência a acidentes de trabalho. O resultado disso é uma força de trabalho mais saudável, mais envolvida com a empresa e mais produtiva. Esses hábitos, adquiridos na empresa, são levados até os membros da família, tornando a mudança de hábito ainda mais efetiva.

Além de promover impacto positivo no estado de saúde das pessoas, o incentivo a um estilo de vida ativo e saudável vai ao encontro aos principais objetivos das organizações, aumentando a produtividade, a disposição dos envolvidos e a redução das queixas de dores e desconfortos, bem como uma esperada e possível redução dos afastamentos e atestados médicos.

Contudo, somente se conseguirá atingir esse nível de manutenção de um estilo de vida saudável na empresa se a saúde for incorporada como um valor estratégico para o negócio. Isso precisa ser disseminado desde a mais alta gerência até os demais níveis da organização. Criar ambientes de trabalho mais saudáveis, nos quais o bem-estar seja elemento perceptível e presente no funcionamento do negócio, já é caracterizado como um dos grandes desafios deste momento e dos próximos anos.

4.4 Responsabilidade ética e o Significado dessa Profissão

Acreditamos que é possível ressaltar o significado dessa profissão e do Profissional de Educação Física junto à sociedade brasileira por meio da Responsabilidade ética, através da qual viabilizaremos uma maior adesão aos princípios e valores filosóficos e morais que se aplicam a esse universo profissional.

O Conselho Federal de Educação Física (CONFEF) constitui-se a instância máxima deliberativa, normativa, de julgamento e executiva do sistema nacional que, em sua expressão e complexidade, reúne as representações de todos os segmentos profissionais da área da Educação Física, sendo, na verdade, a Instituição de defesa da sociedade na medida em que tem o caráter disciplinar de promover o controle ético e punir quando se fizer necessário.

O Sistema CONFEF/CREFs visa garantir o respeito profissional e a dignidade, exigindo deste profissional o respeito à sociedade, resguardando-a para que seja atendida por profissionais devidamente habilitados. É, portanto, um fundamental órgão fiscalizador do exercício profissional. Atualmente, os conselhos profissionais tratam da valorização do profissional, da sua educação continuada, preparando-os para o pleno exercício profissional com a qualidade desejada e cada vez mais exigida pela sociedade.

A ética está diretamente ligada ao comportamento do Profissional de Educação Física na sua intervenção profissional diária. Trata-se de uma adaptação da moralidade no contexto dessa atuação profissional, em que as questões de tempo e espaço – nas quais ocorre essa intervenção – são circunstanciais, ou seja, dependem da intencionalidade do sujeito em cada ação.

Contudo, a ética não permite adaptações circunstanciais. A ética é sobretudo um valor absoluto essencial nessa intervenção profissional.

Glossário

Definição de termos utilizados pelas empresas contratantes

Absenteísmo: significa “estar fora, afastado ou ausente”. O absenteísmo consiste no ato de se abster de alguma atividade ou função. No caso do trabalho, é quando o colaborador faltou e não está presente na empresa. Normalmente as empresas monitoram e acompanham suas taxas de absenteísmo, bem como o impacto financeiro que isso representa nos resultados do negócio.

Colaborador: é o próprio trabalhador da empresa contratante, no caso o **Beneficiário** dos Programas de GL.

Presenteísmo: termo usado para identificar o colaborador que está presente no seu local de trabalho, porém não tem a produtividade esperada devido a inúmeros fatores que interferem em seu rendimento, como insatisfação, desconfortos, dores, eventuais problemas de saúde. Está ali simplesmente por medo de perder o seu emprego ou por obrigação.

Turnover: indica a rotatividade dos colaboradores dentro de uma empresa, aferida pela média de pessoal que se mantém fixo na companhia em comparação com os que saem da empresa.

Considerações

Hoje pode-se afirmar que a gestão e a promoção de saúde numa empresa devem ir além de apenas cuidar dos chamados “grupos de risco”. Ou seja, o ideal não é somente concentrar os esforços em mapear os doentes crônicos e assistir apenas a esse grupo, esquecendo-se do restante da força de trabalho que se encontra saudável. Deve-se zelar por todos os colaboradores.

Pesquisas sobre qualidade de vida demonstram que em torno de 10% da população saudável das companhias no mundo todo acaba migrando anualmente para o grupo de alto risco – quando não monitoradas e trabalhadas de maneira regular, preventiva e coerente. Evoca-se a necessidade de ações com esse enfoque.

A Ginástica Laboral tem papel preponderante entre os programas de qualidade de vida que buscam conseguir prevenir doenças, bem como promover a saúde e o bem-estar em várias frentes. Mas destaca-se que estes programas podem buscar sempre uma maior amplitude de ações e que possam envolver inclusive outras áreas de atuação, como por exemplo: a Ergonomia do Trabalho.

Um programa mais abrangente de qualidade de vida pode buscar atender seus clientes com foco ampliado em áreas como promoção de saúde, esporte, lazer e tempo livre, cultura e entretenimento, alimentação saudável, combate ao stress do dia a dia e apoio psicológico, podendo estas ações estenderem-se também aos familiares dos colaboradores como forma de ampliar o atendimento realizado dentro da empresa. O foco deve estar cada vez mais centrado no estilo de vida das pessoas, capacitando e oferecendo possibilidades efetivas de mudança de comportamento sustentáveis.

Programas de Qualidade de Vida necessitam de uma estrutura bem definida, por meio de pilares conceituais que possam nortear suas ações, amparados por uma boa estratégia de comunicação, alinhamento direto com as lideranças das empresas, bem como na geração de valores e resultados, definidos a partir de análises e pesquisas iniciais para conhecer as necessidades e características de cada empresa.

Somente com a realização regular desses diagnósticos específicos e as esperadas reavaliações trimestrais, semestrais ou anuais, aliado a adequados planejamentos, trabalho regular e contínuo, comprometimento, ética e respeito, pode-se atingir os objetivos propostos pela Ginástica Laboral e contribuir com a saúde dos trabalhadores e a conquista dos resultados dentro das empresas.

Neste contexto, vale destacar que o Profissional de Educação Física é peça-chave para o sucesso dos Programas de Ginástica Laboral, pois sem dúvida tem todos os subsídios necessários para uma atuação de excelência.

O que resta é a conscientização dos contratantes e da sociedade como um todo, de que esta área de atuação é, de fato e de direito, prerrogativa desta categoria profissional.

Referências

- ABEGUNDE, D.O. et al. The burden and costs of chronic diseases in low-income and middle-income countries. **The Lancet**, n. 370, p. 1929-38, 2007.
- ALWAN, A. et al. Monitoring and surveillance of chronic noncommunicable diseases: progress and capacity in highburden countries. **The Lancet**, n. 376, p. 1861-1868, 2010.
- _____. Ministério da Saúde. **Plano de Ações Estratégicas para o Enfrentamento das Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) no Brasil**. Brasília, DF, Jul. 2011. Acesso em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/plano_acoes_enfrent_dcnt_2011.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2015.
- _____. Ministério do Planejamento, Orçamento E Gestão; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008–2009 Antropometria e Estado Nutricional de Crianças, Adolescentes e Adultos no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. Coordenação-Geral de Monitoramento Benefício por Incapacidade – CGMBI/DPSSO/SPS/MPS. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios Por Incapacidade**. Brasília, 2014.
- CARVALHO, C. M. C.; MORENO, C. R. C. Efeitos de um programa de Ginástica Laboral na saúde de mineradores. **Cad. Saúde Colet.**, n. 15, v. 1, p. 117-130, 2007.
- Coletivo de Autores; Coordenação: KALLAS, D. ; **Manual de Boas Práticas de Ginástica Laboral/Associação Brasileira de Ginástica Laboral** – São Paulo:[s.n.],2010.
- CONN, V. S. et al. Meta-Analysis of Workplace Physical Activity Interventions. **Am. J. Prev. Med.**, v. 37, p. 330–339, 2009.
- CREF 3/SC. **Ginástica Laboral**: como contratar serviços de qualidade. Publicação Comissão de Ginástica Laboral, 2013. http://www.crefsc.com.br/index2.php?id_conteudo=32. Acessado em 21 de abril de 2015.
- CREF 9/PR. **Guia oficial para o empresário**: como contratar Programas de Ginástica Laboral com segurança, legalidade e resultados. <http://www.crefpr.org.br/>. Acessado em 21 de abril de 2015.
- DaCosta, L.P. **Atividades Físicas em Empresas Brasileiras – Workplace Physical Activities in Brazil**, Position Paper 2015, ResearchGate.
- DaCosta, L.P; QUINTAS, G. Fundamentos do Lazer e Esporte na Empresa. **Esporte e Lazer na Empresa**. Brasília: MEC/SEFD, 1990.
- FRANCHI, K.M.B.; MONTENEGRO JUNIOR, R.M. **Atividade física**: uma necessidade para a boa saúde na terceira idade. RBPS, 2005.
- FIGUEIREDO, F. **A relevância dos conhecimentos de Ergonomia e Ginástica Laboral para os profissionais que trabalham com Programas de Qualidade de Vida em empresas**. Dissertação de Mestrado – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 2004.

FIGUEIREDO, F. **Como garantir o sucesso de suas aulas de Ginástica Laboral**. Rio de Janeiro: Sprint, 2007.

FIGUEIREDO, F. **Ginástica Laboral**: cinco sugestões de aulas práticas. Rio de Janeiro: Ed. Sprint, 2007.

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

GOULART, F. A. de A. **Doenças Crônicas Não Transmissíveis**: estratégias de controle e desafios para os sistemas de saúde. Brasília: OPAS, 2011.

LIMA, V. **Ginástica laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. 3. ed. São Paulo: Phorte, 2007.

LIMA V. A.; AQUILAS A. L.; FERREIRA JUNIOR, M. Efeitos de um programa de exercícios físicos no local de trabalho sobre a percepção de dor musculoesquelética em trabalhadores de escritório. **Rev. Bras. Med. Trab.** São Paulo, v. 7, p. 11-17, 2009.

MACIEL, M. G. **Ginástica laboral e ergonomia**: intervenção profissional. 1. ed. Jundiaí, SP: Fontoura, 2010.

(Manual de Boas Práticas – ABGL, 2009).

OGATA, A.; SIMURRO, S.; Guia Prático de Qualidade de Vida. São Paulo: Elsevier, 2009.

ORGANIZAÇÃO NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos direitos universais do homem**. Genebra: Assembleia Legislativa da ONU , 10 de dezembro de 1984. Impresso.

PEDERSEN, M. T. et al. The effect of worksite physical activity intervention on physical capacity, health, and productivity: a 1-year randomized controlled trial. **J. Occup. Environ. Med.**, v. 51, p. 759-70, 2009.

PEREIRA, C. C. D. A. **Comparação da associação de diferentes programas de atividade física aplicados no local de trabalho sobre o nível de atividade física e qualidade de vida de trabalhadores do setor administrativo de comunidade universitária**. 2013. Tese Doutorado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

PEREIRA, C. C. D. A. **Efeitos de um programa de Ginástica Laboral sobre as principais sintomatologias das lesões por Esforço Repetitivo/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/ DORT): dor e fadiga**. 2009. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, 2009.

PEREIRA, C. C. D. A. **Excelência Técnica dos Programas de Ginástica Laboral**: uma abordagem didático-pedagógica. 1. ed. São Paulo: Phorte , 2013a.

PEREIRA, C. C. D. A.; LIMA, V.; CESCHINI, F. Comparação do auto-relato de dores corporais entre trabalhadores do setor administrativo e fabril. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS DO ESPORTE, 28. 2005, Local. **Anais**. 2005. p.264.

PEREIRA, C. C. D. A.; LOPEZ, R. F. A. ; VILARTA, R. Effects of physical activity programmes in the workplace (PAPW) on the perception and intensity of musculoskeletal pain experienced by garment workers. **Work**, v. 44, p. 415-421, 2013.

PRATT M.; VUORI I.; LANKENAU B. Physical Activity Policy and Program Development: The Experience in Finland. **Public. Health. Rep.**, v. 119. May/Jun., 2004.

PIMENTEL, Giuliano G. **Atividades Físicas na empresa**. In: DACOSTA, L. (Org.) **Atlas do esporte no Brasil**. Rio de Janeiro: Sharpe, 2005, p.576-577.

PUGLIESI, N. Qualidade de Vida: os 7 erros da gestão de saúde. **Revista Você RH**, São Paulo, 30 jan. 2014. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/29/noticias/os-7-erros-da-gestao-de-saude?page=1> >. Acessado em: 16 jun. 2015

SCHMIDT, M.I. et al. Health in Brazil 4. Chronic non-communicable diseases in Brazil: burden and current challenges. **The Lancet**, n. 377, 2011. Disponível em: <www.thelancet.com> . Acessado em 15 jun. 2015.

SCHRAMM, J. M.; OLIVEIRA, A. F. ; LEITE, I. C. Transição epidemiológica e o estudo de carga de doenças no Brasil. **Ciência Saúde Coletiva**, v. 9, p. 897-908, 2004.

TOLEDO, Heglison C. **Construção Léxica da Trajetória da Atividade Física na Empresa: Ginástica Laboral no Brasil em Abordagem de Gestão do Conhecimento**, 358f, Tese (Doutorado em Educação Física), Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global health risks: mortality and burden of disease attributable to selected major risks**. Geneva: WHO, 2009. Disponível em: <http://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/global_health_risks/en/> . Acessado em: 16 jun. 2015.

_____. **Global recommendations on physical activity for health**. Geneva: WHO, 2010. Disponível em: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599979_eng.pdf> . Acesso em: 20 jun. 2015

_____. **Global status report on noncommunicable diseases 2010**. Geneva: WHO, 2011. Disponível em: <http://www.who.int/nmh/publications/ncd_report_full_en.pdf>. Acessado em: 14 maio 2015.

_____. **The Workplace Wellness Alliance Investing in a Sustainable Workforce**. Geneva: World Economic Forum, 2012. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_HE_WorkplaceWellnessAlliance_IndustryAgenda_2012.pdf> . Acessado em: 19 jun. 2015.

_____. **The World health report 2002: Reducing risks, promoting healthy life**. Geneva: WHO, 2002. Disponível em: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2002/9241562072.pdf>> . Acessado em: 15 maio 2015.

_____. **Working towards wellness: the business rationale**. Geneva: World Economic Forum, 2008. Disponível em: <http://www.weforum.org/pdf/Wellness/Bus_Rationale.pdf>. Acessado em: 10 maio 2015.

ZABALA, A. **A prática educativa: como ensinar**. Porto Alegre: Artmed , 1998.

Conselho Federal de Educação Física

Presidente

Jorge Steinhilber

1º Vice-Presidente

João Batista Andreotti Gomes Tojal

2º Vice Presidente

Marino Tessari

1º Secretário

Almir Adolfo Gruhn

2º Secretário

Iguatemy Maria de Lucena Martins

1º Tesoureiro

Sérgio Kudsi Sartori

2º Tesoureiro

Marcelo Ferreira Miranda

Conselheiros

Angelo Luis de Souza Vargas

Antônio Ricardo Catunda de Oliveira

Carlos Alberto Camilo Nascimento

Carlos Alberto Oliveira Garcia

Emerson Silami Garcia

Georgios Stylianos Hatzidakis

Janine Aparecida Viniski

Jeane Arlete Marques Cazelato

Lúcio Rogério Gomes dos Santos

Luisa Parente Ribeiro Rodrigues de Carvalho

Márcia Regina Aversani Lourenço

Roberto Jorge Saad

Sebastião Gobbi

Solange Guerra Bueno

Teófilo Jacir de Faria

Tharcisio Anchieta da Silva

Valéria Sales dos Santos E Silva

Wagner Domingos Fernandes Gomes

Elisabete Laurindo

Sedes dos Conselhos Regionais de Educação Física

CREF1/RJ-ES – Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo
Rua Adolfo Mota, 104 – Tijuca
Rio de Janeiro – RJ – CEP 20540-100
Tel.: (21) 2569-6629 – 2569-7375 – 2569-7611 Telefax: (21) 2569-2398
cref1@cref1.org.br – www.cref1.org.br

CREF2/RS – Estado do Rio Grande do Sul
Rua Coronel Genuíno, 421, conj. 401 – Centro
Porto Alegre – RS – CEP 90010-350
Tel.: (51) 3288-0200 – Telefax: (51) 3288-0222
crefrs@crefrs.org.br – www.crefrs.org.br

CREF3/SC – Estado de Santa Catarina
Rua Afonso Pena, 625 – Estreito
Florianópolis – SC – CEP 88070-650
Telefax: (48) 3348-7007
crefsc@crefsc.org.br – www.crefsc.org.br

CREF4/SP – Estado de São Paulo
Rua Libero Badaró, 377 – 3º andar – Centro
São Paulo – SP – CEP 01009-000
Telefax: (11) 3292-1700
crefsp@crefsp.org.br – www.crefsp.org.br

CREF5/CE – Estado do Ceará
Av. Washington Soares, 1400, Sls. 402/403 – Edson Queiroz
Fortaleza – CE – CEP 60811-341
Tel.: (85) 3234-6038 – Telefax: (85) 3262-2945
cref5@cref5.org.br – www.cref5.org.br

CREF6/MG – Estado de Minas Gerais
Rua Bernardo Guimarães, 2766 – Santo Agostinho
Belo Horizonte – MG – CEP 30140-082
Telefax: (31) 3291-9912
cref6@cref6.org.br – www.cref6.org.br

CREF7/DF – Distrito Federal
SGAN – Quadra 604 – Conjunto C, L2 Norte, Asa Norte
Brasília – DF – CEP 70840-040
Tel.: (61) 3426-5400 – 3321-1417
cref7@cref7.org.br – www.cref7.org.br

CREF8/AM-AC-RO-RR – Estados do Amazonas, Acre, Rondônia e Roraima
Rua Ferreira Pena, 1118 / 202 – Centro
Manaus – AM – CEP 69025-010
Tel.: 0800-280-8234
Telefax: (92) 3234-8234 – 3234-8324
cref8@cref8.org.br – www.cref8.org.br

CREF9/PR – Estado do Paraná
Rua Amintas de Barros, 581 – Centro
Curitiba – PR – CEP 80060-205
Tel.: 0800-643-2667 – (41) 3363-8388
Telefax: (41) 3362-4566
crefpr@crefpr.org.br – www.crefpr.org.br

CREF10/PB – Estado da Paraíba

Rua Profº Álvaro de Carvalho, 56/Térreo –
Tambauzinho – João Pessoa – PB – CEP 58042-010
Tel.: (83) 3244-3964 – Cel.: (83) 8832-0227
cref10@cref10.org.br – www.cref10.org.br

CREF11/MS – Estado de Mato Grosso do Sul

Rua Joaquim Murтинho, 158 – Centro
Campo Grande – MS – CEP 79002-100
Telefax: (67) 3321-1221
cref11@cref11.org.br – www.cref11.org.br

CREF12/PE-AL – Estados de Pernambuco e Alagoas

Rua Carlos de Oliveira Filho, 54, Prado
Recife – PE – CEP 50720-230
Tel.: (81) 3226-0996 Telefax: (81) 3226-2088
cref12@cref12.org.br – www.cref12.org.br

CREF13/BA-SE – Estados da Bahia e Sergipe

Av. Antônio Carlos Magalhães, 3259, sl. 803
Centro – Salvador – BA – CEP 41800-700
Tel.: (71) 3351-7120 – Telefax: (71) 3351-8769
cref13@cref13.org.br – www.cref13.org.br

CREF14/GO-TO – Estados de Goiás e Tocantins

Rua Dr. Olinto Manso Pereira, 673, sl. 01
Setor Sul, Goiânia – GO – CEP 74080-100
Tel: (62) 3229-2202 Telefax: (62) 3609-2201
cref14@cref14.org.br – www.cref14.org.br

CREF15/PI-MA – Estados do Piauí e Maranhão

Rua Jonatas Batista, 852 – Sala CREF
Teresina/ PI – CEP 64000-400
Tel.: (86) 3221-2178
cref15@cref15.org.br – www.cref15.org.br

CREF16/RN – Estado do Rio Grande do Norte

Rua Desembargador Antônio Soares, 1274 – Bairro Tirol
Natal – RN – CEP 59022-170
Tel.: (84) 3201-2254
cref16@cref16.org.br – www.cref16.org.br

CREF17/MT – Estado do Mato Grosso

Rua Generoso Ciriaco Maciel, 02 – Jd. Petrópolis
Cuiabá – MT – 78070-050
Telefax: (65) 3621-2504 – 3621-8254
cref17@cref17.org.br – www.cref17.org.br

CREF18/PA-AP – Estados do Pará e Amapá

Av. Generalíssimo Deodoro, 877
Galeria João & Maria – Sala 11 e 12
Nazaré – Belém/PA – CEP 66040-140
Tel.: (91) 3212-6405
cref18@cref18.org.br – www.cref18.org.br