

**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA MAZÔNIA -
FADESA**

SHEYLLA CRYSTTYNA COSTA MACHADO

**GINÁSTICA LABORAL: A ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO
FÍSICA DENTRO DE EMPRESAS PRIVADAS**

PARAUAPEBAS

2022

SHEYLLA CRYSTTYNA COSTA MACHADO

**GINÁSTICA LABORAL: A ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO
FÍSICA DENTRO DE EMPRESAS PRIVADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Educação Física, para obtenção do Título de Bacharel.

APROVADA: 18 de Janeiro de 2022

Prof.Esp Edilberto Serpa dos Santos
(FADESA)

Prof.Esp Juliana M^a S. de Oliveira
(FADESA)

Prof.Esp Ather Barbosa Figueiredo
(FADESA)

Prof.Me Fernanda L.F. Rodrigues
(FADESA)

Prof.Esp Juliana M^a S.
de Oliveira
(Orientadora-FADESA)

Dedicado à Deus, a minha família e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente, por um dia ter colocado em minhas mãos a oportunidade de poder fazer um curso de ensino superior, sempre tive o sonho de fazer uma faculdade, porém nunca havia dado certo, mas em 2017 foi possível da início a este sonho. E de lá para cá foram muitos os colaboradores desta jornada que foi longa, cansativa, mas também cheia de diversão e boas memórias para se contar e recordar no futuro. Nesta caminhada não poderia deixar de agradecer aos meus pais, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando e incentivando. Ao meu filho que em muitas noites teve a minha ausência física ao seu lado deixando de compartilhar sorrisos, brincadeiras noturnas, conversas e momentos únicos.

Aos meus mestres que se fizeram únicos e inesquecíveis durante essa jornada, especialmente ao Edilberto Serpa e Juliana Maria de Oliveira.

Aos coordenadores, diretores, e toda a equipe da Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA) que abriram as portas da faculdade para que eu pudesse obter todo o conhecimento ofertado da melhor maneira possível.

A todos vocês o meu muito obrigado.

"Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda." (Paulo Freire)

RESUMO

A necessidade da prática de exercícios físicos no local de trabalho vem crescendo desde 1925, quando surgiu a ginástica laboral e de lá para cá foram muitos os avanços, contudo nos novos tempos de hoje em dia muitos trabalhadores, devido boa parte do seu tempo ser dedicado ao trabalho ocupacional acaba que deixando de praticar atividades físicas fora dali e todos nós sabemos do quão importante e para nossa saúde a prática de exercícios. Este trabalho terá como objetivo relatar sobre os benefícios da ginástica laboral na prevenção de doenças como LER/DORT, alívio de estresse, melhora da capacidade respiratória e concentração. Relatar sobre ergonomia, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Este estudo foi desenvolvido através de pesquisas bibliográficas tendo como base de dados o site SciELO. Várias evidências demonstram a importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais, tais como LER/DORT, redução dos acidentes de trabalho e das faltas, bem como, o aumento da produtividade, a diminuição dos gastos com assistência médica e, conseqüentemente, um maior retorno financeiro para as empresas. Diante das pesquisas apresentadas, foi concluída que a ginástica laboral é uma ferramenta que promove a diminuição de dores, melhora na qualidade de vida, proporciona quebra de monotonia, aumento de produtividade, reduz gastos com afastamentos e substituição de pessoal, diminuição e prevenção de acidentes e lesões.

Palavras-chave: Ginástica Laboral; Ler/Dort; Qualidade de vida; Saúde; Ocupacional.

ABSTRACT

The need for physical exercise in the workplace has been growing since 1925, when labor gymnastics emerged and since then there have been many advances, however in today's new times many workers, due to a large part of their time being dedicated occupational work ends up not practicing physical activities outside and we all know how important exercise is for our health. This work will aim to report on the benefits of gymnastics at work in the prevention of diseases such as RSI/DORT, stress relief, improvement of breathing capacity and concentration. Report on ergonomics, quality of life and quality of life at work. This study was developed through bibliographic research using the SciELO website as a database. Several evidences demonstrate the importance of labor gymnastics in the prevention of occupational diseases, such as RSI/WMSD, reduction of work accidents and absences, as well as the increase in productivity, the decrease in medical care expenses and, consequently, a greater financial return for companies. Based on the research presented, it was concluded that gymnastics at work is a tool that promotes pain reduction, improves quality of life, provides a break from monotony, increases productivity, reduces expenses with leaves and replacement of personnel, reduction and prevention of accidents and injuries.

Key words: Labor gymnastics; Read/Dort; Quality of life; Health; Occupational.

SUMARIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	LER/DORT.....	15
3	Qualidade de vida no trabalho.....	18
4	Ergonomia.....	21
5	METODOLOGIA.....	24
6	CONCLUSÃO.....	25
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

1. INTRODUÇÃO

Em 1925 com o nome de ginástica de pausa, surgiu na Polônia a ginástica laboral sendo realizada em indústrias. Na Rússia, 150 mil empresas envolvendo 5 milhões de operários que praticavam a ginástica laboral de pausa adaptada a cada cargo, outros países também tem experiências do uso da Ginástica Laboral como Bulgária e Alemanha Oriental. Tendo como objetivo a descontração e o cultivo a saúde, os funcionários dos correios no Japão, já em 1928 realizavam a ginástica laboral. (DEFANI; FRANCISCO, 2006)

No Brasil, a ginástica laboral foi introduzida por executivos nipônicos em 1969. A partir dessa data, ganhou espaço em empresas privadas e órgão públicos de vários ramos. Essa estratégia recebeu outros nomes no país, como programa de ginástica laboral e cinesioterapia laboral. A despeito da variedade da nomenclatura encontrada, foi adotado, neste estudo, o termo “ginástica laboral”, por ser o mais difundido. (NEVES; ARAUJO; MAGALHÃES; LIMA, 2016)

Para Lima, (2019) Obter medidas objetivas de desfecho em saúde, além das medidas tradicionais baseadas em exames laboratoriais e na avaliação clínica, foi um grande desafio, pois há a necessidade de entender, também, a percepção individual sobre qualidade de vida, sua interação e o apoio social, bem como o bem-estar psicológico.

Na segunda metade da década de 80, a prática de atividades físicas nos locais de trabalho, já na forma de ginástica laboral, se associa ao aparecimento das LER/DORT, pois foi nessa época, em 1987, que houve o reconhecimento oficial da então chamada doença dos digitadores. Nos anos 90, a ginástica laboral teve sua grande explosão no Brasil, passando, inúmeras empresas, a introduzir a execução de exercícios em suas rotinas laborativas. Os propósitos são diversificados, mas, na maioria dos casos, o objetivo é a prevenção de LER/DORT. (MACIEL;ALBUQUERQUE;MELZER;LEONIDAS, 2005)

De acordo com Agenton, Cancelli, e Mitue (2007) As empresas aumentaram o seu ritmo de trabalho, intensificando a pressão e o nível de exigências quanto aos resultados a uma maior jornada de trabalho e, conseqüentemente, a uma elevação nos índices de doenças ocupacionais oriundas do uso inadequado do corpo do trabalhador através de posturas defeituosas, da utilização do corpo em alavancas,

da posição sentada ou em pé repetindo os mesmos movimentos muitas vezes por dia.

Com o intuito de promover a saúde do trabalhador com a prática de exercícios físicos surge o programa de ginástica laboral. (LAUX;PAGLIARI;JUNIOR;CORAZZA, 2016)

Segundo (SAMPAIO; OLIVEIRA 2008) "A ginástica laboral é uma atividade desenvolvida por meio de exercícios específicos (...) realizados nos diferentes setores ou departamento da empresa".

O profissional de educação física que atua com esta modalidade tem como desafio incentivar seu aluno e ajudá-lo a manter uma boa consciência corporal não apenas ao longo da jornada de trabalho, mas também durante o seu tempo livre.

Portanto, quando abordados os benefícios que Ginástica Laboral pode proporcionar, remete-se à premissa de que não basta somente realizar a atividade em si, é preciso como em qualquer outro programa que vise melhoria das condições trabalhistas, avaliar, planejar para então implementar a prática. Sempre levando em consideração as especificidades cada trabalhador/colaborador com relação à atividade laboral desempenhada. (SILVA; MOCARZEL, 2019)

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 repetitivo-cotidianas do estresse causado pela atuação laboral e de atividades que tragam algum risco para os trabalhadores (CONFEEF, 2015)

Segundo (LIMA, 2019) Em 2015, a publicação da obra "Ginástica Laboral: Prerrogativa do Profissional de Educação Física" pelo sistema CONFEEF/CREFS. Teve como objetivo reforçar os estudos, dados e pesquisas que apontam a ginástica laboral como o melhor recurso para reduzir lesões e doenças osteomusculares decorrentes do trabalho, sobretudo no que se refere à melhora da qualidade de vida e bem estar dos trabalhadores, assim como a necessidade de formação especializada.

Os Programas de ginástica laboral acontecem dentro de empresas, chamados 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 ginástica laboral, 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 ginástica laboral ou por uma prestadora desse serviço. Pessoa Jurídica - quando montar sua própria empresa para prestar esse tipo de serviço e possuir um CNPJ. (CONFED, 2015)

Os programas de Ginástica Laboral são planejados diante das características e necessidades de cada empresa, destacando-se como fatores determinantes os itens abaixo:

1. Perfil da empresa e ramo de atividade

É fundamental, para elaboração inicial do programa, conhecer a cultura da Empresa e a peculiaridade de sua rotina diária.

2. Inserções adaptadas aos horários/turnos da Empresa

3. Áreas de risco

Os Profissionais de Educação Física devem conhecer os setores da empresa, preparando-se de forma adequada para respeitar suas normas de segurança, assim como os riscos ambientais (químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes) que podem estar relacionados a suas atividades.

4. Causas de afastamento

O Profissional de Educação Física deve planejar esse programa de Ginástica Laboral a partir de um conhecimento prévio das atividades desenvolvidas em cada setor da empresa, e de acordo com as principais causas de afastamentos, queixas mais frequentes ou outro objetivo relacionado à qualidade de vida, pois algumas empresas implantam o programa dentro de um conjunto de ações motivacionais e não especificamente relacionado à prevenção de lesões.

Agenton, Cancelli, e Mitue (2007) Ressaltam que nestes programas, a empresa contrata um Profissional de Educação Física ou Fisioterapeuta, que logo dá o seu espaço para um dos funcionários da empresa, chamado de “multiplicador”. O Conselho Federal de Educação Física afirma que a atividade física, seja em órgão

público ou particular, deve sempre contar com a presença de um Profissional devidamente registrado no Sistema CONFEF/CREFs.

Conforme relato de Ferreira e Silva, (2013) Hoje em dia é crescente o número de empresas que oferecem esse tipo de atividade para seus funcionários, mas ainda precisa ser muito difundida na sociedade, em políticas de esclarecimento do programa a quem dele faz parte e aos demais que ainda não dispõem dessa prática. Por e tornar um grande aliado na busca da saúde e qualidade de vida no trabalho, essa modalidade merece atenção e maior conhecimento daquele que a executa, para assim criar melhores estratégias para um resultado satisfatório, promovendo os benefícios a que ela se propõe.

Mesmo com evidências dos benefícios da ginástica laboral, funcionários e empresários ainda apresentam um sentimento de rejeição pela ginástica laboral realizada no horário do expediente. Em virtude do que foi mencionado, para que a ginástica laboral solidifique seus benefícios é imperativo que haja um embasamento ergonômico, pois de nada adiantaria um trabalhador realizar a ginástica laboral durante quinze minutos se tivesse que retornar a um posto de trabalho inadequado durante horas. Assim, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) ou ainda, ajustes ergonômicos que objetivem, no mínimo, a adaptação do posto de trabalho às características do funcionário, tornam-se indispensáveis. (BRANDAO; MEJIA, 2016)

Com o crescimento da atividade física no local de trabalho, tornou-se necessário um resgate de publicações, de estudos e de evidências científicas sobre empresa que, ao longo dos anos, praticaram políticas administrativas modernas, instituindo espaços físicos como quadras poliesportivas e campeonatos para funcionários e seus dependentes, e outras que promoveram intervenções e pausas durante o expediente (GINASTICA LABORAL – GL), já com o objetivo de saúde ocupacional. (LIMA, 2018)

O trabalho aborda-se o seguinte tema "Ginástica Laboral: A atuação do profissional de educação física dentro de empresas privadas" A ginástica laboral são exercícios realizados no ambiente de trabalho com intuito de prevenir doenças osteomusculares e gerar benefícios para o trabalhador em seu trabalho ocupacional. Tendo como objetivo geral citar sobre a atuação do profissional de educação física dentro das empresas e como este trabalho pode ser elaborado de maneira que venha trazer benefícios para as partes envolvidas, empregado e empregador, como

objetivo específico relatar os principais benefícios da ginástica laboral, prevenção de doenças como LER/DORT e estresse, relatar sobre a ergonomia, expor sobre a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, apesar de algumas empresas brasileiras já apresentarem dados que comprovem a eficácia da ginástica laboral (apresentados anteriormente), não são conhecidos resultados que expressem determinados fatores, como por exemplo, a flexibilidade de seus praticantes ou alterações em seu estilo de vida (fora do ambiente de trabalho).

O presente trabalho justifica-se pela importância que devemos obter da implantação de programas de ginástica laboral dentro das empresas e como o profissional de educação física deve olhar para este ambiente tendo em vista melhorar a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores que passam a maior parte do seu dia em ambiente ocupacional e não tendo tempo para a prática de exercícios fora do ambiente de trabalho, fazendo com que este trabalhador esteja vulnerável a doenças osteomusculares.

A busca pela qualidade de vida nos dias atuais pode levar o indivíduo a certa frustração, pois com a vida agitada de trabalho, casa, escola, ou outros compromissos acaba que ocupado muitas horas do dia a dia de uma pessoa principalmente no trabalho. Diante disso, a Ginástica Laboral, traz uma proposta que promove a saúde e bem-estar para o trabalhador e defende que o estresse causado pelas práticas rotineiras e monótonas no ambiente de trabalho influencia um desgaste físico, emocional, psicológico e social que, com o decorrer do tempo interferem e prejudicam tanto o trabalhador quanto o seu desempenho.

Segundo Maciel, Albuquerque, Melzer e Leônidas (2005) os programas de ginástica laboral são do tipo: Preparatório ou de Aquecimento: Realizado no início da jornada de trabalho, com duração aproximada de 10 a 12 minutos. Incluindo exercícios de coordenação, equilíbrio, concentração, flexibilidade e resistência muscular. Compensatória: Com duração de 5 a 10 minutos durante a jornada de trabalho, sua principal finalidade é compensar todo e qualquer tipo de tensão muscular adquirido pelo uso excessivo ou inadequado das estruturas musculoligamentares. São sugeridos exercícios de alongamento e flexibilidade, respiratórios e posturais. Relaxamento: Realizada no final da jornada de trabalho durante 10 ou 12 minutos, tem como objetivo a redução do estresse, alívio das tensões, redução dos índices de desavenças no trabalho e em casa. São realizadas

automassagens, exercícios respiratórios, exercícios de alongamento e flexibilidade e meditação.

Dores musculares e osteomusculares podem ser causas de sobrecarga ou posturas incorretas que levam um trabalhador a sofrer diversas lesões devido ao seu tempo gasto diante de uma máquina de trabalho, perdendo assim a sua qualidade de vida no trabalho. Diante deste fato o presente trabalho justifica-se pela importância que devemos obter da implantação de programas de ginástica laboral dentro das empresas e como o profissional de educação física deve olhar para este ambiente tendo em vista melhorar a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores que passam a maior parte do seu dia em ambiente ocupacional e não tendo tempo para a prática de exercícios fora do ambiente de trabalho, fazendo com que este trabalhador esteja vulnerável a doenças osteomusculares.

2. LER/DORT

A modernidade vem transformando o dia a dia das pessoas, aumentando as horas de trabalho e diminuindo o tempo de ócio e lazer, fazendo com que esse excesso de trabalho muitas vezes se transforme em doenças físicas e/ou mentais. Essa mudança no cenário do trabalho ocasionou o aumento das doenças ocupacionais, não somente a lesão por esforço repetitivo (LER) e o distúrbio osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), mas as doenças de origem psicológica, frutos do estresse. (LAUX; PAGLIARI; JUNIOR; CORAZZA, 2016)

Segundo Maciel, Albuquerque, Melzer e Leônidas (2005) na segunda metade da década de 80, a prática de atividades físicas nos locais de trabalho, já na forma de ginástica laboral, se associa ao aparecimento das LER/DORT, pois foi nessa época, em 1987, que houve o reconhecimento oficial da então chamada doença dos digitadores. Nos anos 90, a ginástica laboral teve sua grande explosão no Brasil, passando, inúmeras empresas, a introduzir a execução de exercícios em suas rotinas laborativas. Os propósitos são diversificados, mas, na maioria dos casos, o objetivo é a "prevenção" de LER/DORT.

Agrupam-se como LER/DORT afecções que podem acometer tendões, sinóvias, músculos, nervos, fácias, ligamentos, de forma isolada ou associada, com ou sem degeneração de tecidos, atingindo, principalmente, mas não tão somente, os membros superiores, região escapular e pescoço, com origem ocupacional. (MERLO; JACQUWS; HOEFEL, 2001)

Vários fatores associados ao trabalho concorrem para a ocorrência de Lesão Por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) como a repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas, o esforço físico com cargas exageradas, a invariabilidade de tarefas, a pressão mecânica sobre determinados segmentos do corpo, o trabalho muscular estático, impactos e vibrações. A intensificação do ritmo, da jornada, da pressão produção e a perda acentuada do controle sobre o processo de trabalho por parte dos trabalhadores (fatores relacionados à organização do trabalho), têm sido apontados como os principais determinantes para a disseminação da doença. (SOUZA; FILHO; ALMEIDA; VENTURINI; PEREIRA; MARTINS, 2017)

Diante deste fato a ginástica laboral é um dos principais métodos de prevenção da (LER/DORT) para uma melhor qualidade de vida no ambiente de

trabalho. Contribuindo na prevenção e na redução das (LER/DORT), a ginástica laboral visa promoção da saúde e a melhora das condições de trabalho, além de melhorar o relacionamento interpessoal, de reduzir os acidentes de trabalho é conseqüentemente de aumentar a produtividade gerando um maior retorno financeiro para a empresa. (OLIVEIRA, 2007)

Segundo (SAMPAIO; OLIVEIRA 2008) as (LER/DORT) são atualmente causa de muitos debates quanto a nomenclatura, ao diagnóstico e ao tratamento (...). O fato é que existem inúmeros trabalhadores com queixas de dor atribuídos as suas funções. A patologia é reconhecida pela atual legislação brasileira, gerando grande interesse pela medicina.

Para Argenton, Cancelli, e Mitue (2007) O viés do tratamento de doença instalada (LER/DORT) cabe a outro profissional, em destaque os fisioterapeutas, que, no entanto, não estará prestando serviço em ginástica laboral, e sim, em alguma terapia ocupacional laboral ou outra designação. Em síntese a ginástica laboral presta-se mais às tradições históricas da Educação Física, sobretudo em suas bases científicas.

O tratamento para LER/ DORT segundo as fontes de pesquisa deste presente trabalho normalmente envolve a realização de sessões de fisioterapia, podendo também ser indicado o uso de medicamentos ou cirurgia, em casos mais graves. Além disso, de acordo com a LER/ DORT e a gravidade da lesão do colaborador, pode ser também necessário o afastamento do posto de trabalho. De forma geral, a primeira linha de tratamento corresponde ao uso de medicamentos anti-inflamatórios com o objetivo de promover o alívio da dor e do desconforto.

Não existe qualquer evidência, seja epidemiológica, clínica, fisiológica ou biomecânica que indique ser a repetitividade o fator básico causador das lesões e qualquer análise a respeito do assunto deve considerar a potencialização do risco da repetitividade pela força excessiva, posturas incorretas e vibração/compressão mecânica. (MACIEL, 2017)

Ou seja, as LER/DORT representam a consequência tardia do mau uso crônico de um conjunto mecânico de segmentos delicados devido a uma compressão mecânica, força excessiva e posturas desfavoráveis das articulações durante a prática trabalhista. (GOMES; BARBOSA; PERFEITO, 2018)

A relação do mobiliário inadequada e a existência de lesões estão nítidas; há pelo menos um dado instigante, que é a relação negativa entre posição adequada do teclado e mesa e a ocorrência de lesão, indicando que a existência de bom posicionamento do corpo, a chance de lesão é maior. (MACIEL, 2017)

Associado ao medo do desemprego, o trabalhador tende a se desligar dos sofrimentos físico e psíquico, conduzindo-se ao individualismo e à submissão aos riscos do trabalho e à dor inicial, que, na maioria das vezes, é “tratada” com automedicação. Dessa forma, o silêncio coletivo em relação à doença e ao sofrimento torna-se uma estratégia de defesa que protege o trabalhador da angústia do medo das consequências dela. (WALSH, 2020)

Muitos trabalhadores quando retornam ao trabalho necessitam de adaptações em tarefas de trabalho para evitar recidivas dos sintomas dolorosos que são crônicos. Porém, nem sempre é possível retornar à mesma função, mesmo que haja adaptações. Não houve a possibilidade de troca de função ou de adaptações às atividades de trabalho anteriormente realizáveis, surgiu uma sensação de “descaso” por parte dos gestores, e os sujeitos acabaram aceitando a condição imposta. (PESTANA; VALENÇA; GRAESER; ALENCAR, 2017)

Não existem evidências conclusivas sobre a efetividade dos programas de ginástica laboral, nem como incentivo a prática de esportes, nem como um método de promoção da saúde nos locais de trabalho. Algumas evidências positivas existem, mas são raras e pouco generalizáveis, o que não justifica o grande número de empresas que vem empregando esse método na prevenção de LER/DORT. (MACIEL;ALBUQUERQUE;MELZER;LEONIDAS, 2005)

A ginástica laboral tem o objetivo principal de prevenir doenças ocupacional, ela é realizada no próprio local de trabalho três vezes na semana ou todos os dias em um período de oito a doze minutos durante a jornada de trabalho, mas vale ressaltar que a atividade física realizada fora do ambiente de trabalho difere da ginástica laboral pois ambas possuem objetivos diferentes, ambiente diferente e materiais diferentes.

3. Qualidade de vida no trabalho

Desde os primórdios e até nos dias de hoje o trabalho é feito pelo ser humano. Com a evolução tecnológica, as máquinas a cada dia estão substituindo o trabalho humano, mais isso não garante eficiência e eficácia, que um trabalho feito por um homem pode proporcionar. Desta forma o trabalhador passa seu maior tempo dentro das organizações, onde geralmente passa uma jornada de trabalho de 6 horas a 12 horas por dia. Se dedicando às organizações para o crescimento tanto pessoal e da própria organização. (OLIVEIRA; SOUSA, 2018)

De acordo com (PEREIRA; NOGUEIRA; SILVA, 2015) “Qualidade de vida é um termo amplo e subjetivo, com definições diferentes para diversos autores, dependendo também da influência de aspectos e percepções individuais sociais e ambientais.” conceito de qualidade de vida está diretamente associado à autoestima e ao bem-estar pessoal e compreendem vários aspectos, nomeadamente, a capacidade funcional, o nível socioeconômico, o estado emocional, a interação social, a atividade intelectual, o autocuidado, o suporte familiar, o estado de saúde, os valores culturais, éticos e religiosos, o estilo de vida, a satisfação com o emprego e/ou com atividades diárias e o ambiente em que se vive.

As interações estabelecidas entre os trabalhadores dentro da organização e no contexto social se transformam constantemente. Acompanhar tais mudanças é de fundamental importância para a permanência de uma organização no mercado. Trabalho, organização e qualidade de vida são temas que se relacionam a partir do momento em que o indivíduo é visto como sujeito em constante interação, proporcionando o alcance tanto dos objetivos organizacionais quanto dos pessoais. (KUROGI, 2008)

Outro interesse está diretamente ligado às práticas assistenciais cotidianas dos serviços de saúde, e refere-se à qualidade de vida como um indicador nos julgamentos clínicos de doenças específicas. Trata-se da avaliação do impacto físico e psicossocial que as enfermidades, disfunções ou incapacidades podem acarretar para as pessoas acometidas, permitindo um melhor conhecimento do paciente e de sua adaptação à condição. Nesses casos, a compreensão sobre a qualidade de vida do paciente incorpora-se ao trabalho do dia-a-dia dos serviços, influenciando decisões e condutas terapêuticas das equipes de saúde. (SEIDL; ZANNON, 2004)

Ao analisar qualidade de vida, devem-se considerar fatores políticos e de desenvolvimento humano. O grau de satisfação humana nas diferentes esferas de vida (familiar, amorosa, ambiental, social, profissional e existencial) relacionar-se ao padrão de conforto e bem estar estabelecido pela sociedade, historicamente. (RIBEIRO;SOUZA;ATIL;SOUZA; SCHILITZ, 2006).

A qualidade de vida e vista sob quatro aspectos diferentes como: condições mínimas de vida digna, condições do meio urbano em que se vive, qualidade de vida no trabalho, e aspectos pessoais. E a qualidade de vida no ambiente de trabalho como se prevalece? Segundo (FERREIRA, 2011) "Os programas de qualidade de vida no trabalho tem sido, fundamentalmente, sinônimos de atividades antiestresse, que buscam, veladamente, aumentar a resistência física e psicológica dos trabalhadores em face das mazelas oriundas de fatores do contexto de trabalho (como relações socioprofissionais conflituosas) que parcela importante de dirigentes e gestores se recusam a mudar)".

Com o aumento das preocupações em torno dos direitos civis e de temas como a "responsabilidade social das empresas", registrado na década de 1960, o movimento em torno da qualidade de vida no trabalho tomará impulso. Pressionados pelo aumento dos níveis de conscientização dos trabalhadores e pelo aumento do escopo de suas responsabilidades sociais, os dirigentes empresariais e os cientistas organizacionais se viram compelidos a pesquisar melhores formas de organização e gerenciamento do trabalho. (SANT'ANNA;KILIMNIK, 2011)

A produtividade saudável, que não coloca em risco a saúde dos trabalhadores, é fonte durável de bem-estar no trabalho. É importante não perder de vista que a garantia da qualidade de vida no trabalho tem repercussões positivas para o papel das organizações. (FERREIRA, 2011)

É muito provável que funcionários motivados, capacitados e bem remunerados passem a ter um desempenho acima da média, reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa. (CONTE, 2003)

As empresas que oferecem oportunidades de crescimento tendem a ter funcionários mais motivados, pois eles sabem que há chances de evoluir em sua carreira profissional e que, por isso, vale a pena se esforçar.

Então, é importante manter uma boa comunicação com o funcionário. Sendo assim, ele terá uma sensação de trabalho reconhecido, conhecendo também as competências que precisa desenvolver ou aprimorar.

De acordo com Silva, Silva, Silva, Souza e Tomasi, (2013) Existem fatores físicos e psicológicos intervenientes na qualidade de vida das pessoas quando em situação de trabalho e que, dependendo do seu competente gerenciamento, proporcionarão condições favoráveis imprescindíveis ao melhor desempenho e produtividade.

Como a qualidade de vida possui interferência ou interfere no âmbito da saúde, quando visto em sentido ampliado, ela se apoia na compreensão das necessidades humanas fundamentais, materiais e espirituais e, têm no conceito de promoção da saúde seu foco mais relevante, ressaltando que viver sem doença ou superar as dificuldades impostas por uma morbidade influenciam diretamente no entendimento da qualidade de vida do indivíduo. (SANCHEZ; SANCHEZ; BARBOSA; GUIMARÃES; PORTO, 2019)

Dessa forma, deve-se haver um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais, assim como dos recursos físicos e humanos, para diante disso ser possível o planejamento e execução das ações a serem implementadas, assim como também a avaliação destes, o que requer tempo e investimento. Entretanto, com o intuito de obter resultados imediatos, muitas empresas contratam serviços que não atingem a eficácia para a qualidade de vida no trabalho. Esse quadro reflete um período de exploração de uma área pouco conhecida e que necessita, assim como outras áreas, de uma estrutura forte e articulada que os trabalhadores e as empresas devem construir, visando o equilíbrio de ambos. (ALVES, 2011)

O maior desafio para a qualidade de vida no trabalho é a produção de um conhecimento válido para as novas formas de relações de trabalho e de organização do trabalho. No Brasil, a participação do trabalhador avançou em alguns segmentos, mas permanece tímida nas organizações burocratizadas, rotinizadas e centralizadas, que ainda são numerosas, se considerarmos as organizações de mercado e estado. (SAMPAIO, 2012)

4. Ergonomia

A ergonomia é uma ciência multidisciplinar com a base formada por várias outras ciências entre elas, antropométrica, biomecânica, anatomia, fisiologia e outras, na qual abrange o estudo das unidades de trabalho, onde se preocupa com o funcionamento global de uma equipe inserida na distribuição de tarefas entre o homem e máquinas, ou, tão somente, da mecanização das tarefas. A análise dos postos de trabalho estuda a essência da atuação do trabalhador, enfatizando a qualificação da tarefa, da postura e das exigências físicas e psicológicas, em uma abordagem ergonômica. (SOUZA; FILHO; ALMEIDA; VENTURINI; PEREIRA; MARTINS, 2017)

Ergonomia, antes de mais nada, é uma atitude profissional que se agrega à prática de uma profissão definida. Neste sentido é possível falar de um médico ergonomista, de um psicólogo ergonomista, de um designer ergonomista e assim por diante. Esta atitude profissional advém da própria definição estabelecida pela Associação Brasileira de Ergonomia. (VIDAL,2000)

Segundo relatos de Lida e Guimarães, (2016) Ao contrário de muitas outras ciências cujas origens se perdem no tempo, a ergonomia tem uma data "oficial" de nascimento: 12 de julho de 1949. Nesse dia, reuniu-se pela primeira vez, na Inglaterra, um grupo de cientistas e pesquisadores interessados em discutir e formalizar a existência desse novo ramo de aplicação interdisciplinar da ciência.

Para se entender os aspectos ergonômico e psicossociais é certo o conhecimento sobre ergonomia, de que a ergonomia segundo (LIMA,2019) Referencia-se por uma tipo de cadeira, ou de uma boa postura ao sentar-se ou levantar uma carga.

A Ergonomia como ciência estuda a performance humana, suas capacidades, limitações e outras características do desempenho humano e usa esses conhecimentos para desenvolver ou otimizar sistemas de interface humano – tecnologia. Como prática, a Ergonomia compreende a aplicação da interface homem – sistema para o projeto, a análise, os textos e as avaliações, a padronização e o controle de sistemas, afim de propiciar a melhoria de segurança, conforto, saúde, produtividade e qualidade de vida. (GOMES, 2010)

Os estudos relativos à ergonomia consideram em seu bojo conjugar conceitos de diversas ciências relativas às atividades humanas. Tratando-se de uma área de

ampliação tão extensa, torna-se necessário que os ergonômistas apliquem uma abordagem holística no estudo de suas áreas de atuação, considerando os aspectos físicos, cognitivos, sociais, organizacionais e ambientais, dentre outros, para qualificação do ambiente e dos processos de trabalho nele executados. Os campos de especialização e aplicação da ergonomia dividem-se em três áreas principais: ergonomia física, ergonomia cognitiva e ergonomia organizacional. (SILVA, 2018)

Falar sobre ergonomia e também entender o que são NR's e para o que servem? As normas regulamentadoras (NR) foram criadas para proteger os funcionários durante o expediente de trabalho e devem ser aplicados por todas as empresas do Brasil. Neste contexto, o papel da medicina ocupacional orientar empregadores e empregados a fim de garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho. É a NR que abrange a ergonomia e a 17 que diz o seguinte texto: De acordo com a NR 17, norma regulamentadora pela portaria MTPS nº3.751, de 23 de novembro de 1990. "Esta norma regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam à adaptação das condições de trabalhos as características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente". (GOV, 2021)

O não cumprimento da NR 17 pode gerar vários problemas com consequências irreversíveis, quando se está irregular, a primeira vez a empresa tende a ser notificada e receber um prazo de até 60 dias para corrigir as irregularidades. Caso não haja o cumprimento desta determinação, a empresa recebe uma multa. E se o problema persistir, ela poderá vir a responder judicialmente. Já para o trabalhador pode acarretar em demissão por justa causa.

Assim, esta NR reforça a necessidade por parte das empresas, de considerarem as dimensões das variáveis humanas no trabalho, a partir dos aspectos da anatomia, biomecânica, fisiologia e psicologia, e suas relações com os determinantes do trabalho advindo das interações com máquinas, mobiliários, ferramentas, condições ambientais e da própria organização do trabalho. (LIMA, 2019)

Nesse processo de reestruturação produtiva, a análise de pelo menos duas perspectivas é interessante para o nosso objetivo: (a) as transformações solicitadas no âmbito do novo perfil produtivo dos trabalhadores, decorrentes, sobretudo, do processo de informatização; e (b) a emergência de modelos de gestão no novo

ambiente organizacional. Elas se apoiam nos pressupostos de: nova produtividade, novo trabalhador, nova gestão e constituem um desafio aos modelos tradicionais de abordar as condições de trabalho. (ABRAHÃO;PINHO,2002)

A atitude profissional que caracteriza o ergonomista tem ao mesmo tempo uma dimensão científica que traz fundamento às aplicações de uma dimensão prática que torna essa aplicação viável no mundo da produção. A combinação das dimensões científicas e práticas da Ergonomia revela sua utilidade como uma disciplina que nasceu e se estabelece voltada para resolver problemas, essencialmente. A ergonomia está, pois, exposta a dois tipos não coerentes de avaliação: avaliação sob critérios científicos acerca de suas modelagens e formulações de problemas do trabalho e avaliação sob critérios econômico-sociais do valor de suas propostas de soluções. (VIDAL, 2000)

Neste contexto, para ajudar nos problemas entre o homem, a máquina e o trabalho, existem normas que asseguram ao trabalhador condições mínimas de segurança, conforto e qualidade de vida. A NR-17 é uma destas normas, aborda ergonomia, tem como proposição fazer com que os locais de trabalho se tornem saudáveis e seguros. (MENDES; BERGIANTE, 2018)

Empresas de consultoria de ergonomia e bem-estar no trabalho podem auxiliar na criação e nas etapas necessárias para a implantação da ergonomia no trabalho. Ao contar com este acompanhamento, a empresa recebe um diagnóstico ergonômico detalhado, com todas as questões que devem ser melhoradas dentro dos postos de trabalho e processos organizacionais.

Talvez o grande objetivo da ergonomia seja promover a prevenção. O conhecimento da atividade de trabalho não nos leva a propor soluções simples, como, por exemplo, a eliminação de algum elemento perigoso, dado que nem sempre é possível seguir nessa direção; então, o caminho será o de aferir como é que os trabalhadores desenvolvem as suas atividades e posteriormente, se for caso disso, mudar as máquinas, os equipamentos, os processos, a organização e os procedimentos de trabalho, de modo a evitar que haja uma maior exposição aos riscos ocupacionais e, por consequência, uma maior possibilidade de ocorrerem acidentes. (AEROSA; SZNELWAR, 2019)

5. METODOLOGIA

O Presente estudo trata-se de uma pesquisa teórica, ou seja, uma revisão bibliográfica com objetivo descritivo, a fim de evidenciar e alcançar os objetivos propostos, seguindo uma abordagem qualitativa. A literatura enfatiza a importância da ginástica laboral como meio de prevenção de doenças, diminuição de absenteísmo, melhora da relação interpessoal e conseqüentemente uma diminuição de custo relacionado ao afastamento do funcionário de sua função.

A coleta de dados seguiu sendo feita uma leitura exploratória através do site de consulta Scielo, site governamentais, site do conselho federal de educação física (CONFEF) e livro físico como "Ginástica Laboral e Ergonomia" e "Ginástica Laboral e Saúde do Trabalhador" no período de setembro a novembro de 2021, tendo como filtros de pesquisa os seguintes temas: Ginástica Laboral, Ergonomia, Qualidade de vida, Qualidade de vida no trabalho, e LER/DORT.

A seleção baseou-se na inclusão dos critérios a seguir: estar publicado na base de dados descritos anteriormente, ter como base os assuntos citados acima estar em idioma português e terem um período entre os anos 2000 a 2021. Foram excluídos resenhas e trabalhos de conclusão de curso.

Para que fosse possível o entendimento do assunto e sua real importância. Através das pesquisas citadas neste trabalho foram extraídas partes importantes, claras e objetivas.

Este estudo contou com uma leitura seletiva a fim de identificar e ordenar as informações obtidas no decorrer deste trabalho, de forma que estas possibilitam a obtenção de respostas ao objetivo da pesquisa.

Seguindo os preceitos éticos essa pesquisa se compromete em citar os autores utilizados no recente estudo respeitando a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) sendo uma delas NBR 6023 que trata dos elementos e orientação na utilização de referências, além dessa também foi utilizado o Manual de Normas da Fadesa (Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia)

6. CONCLUSÃO

Várias evidências demonstram a importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais, tais como LER/DORT, redução dos acidentes de trabalho e das faltas, bem como, o aumento da produtividade, a diminuição dos gastos com assistência médica e, conseqüentemente, um maior retorno financeiro para as empresas. (SAMPAIO; OLIVEIRA, 2008)

Ao garantir ao colaborador condições mínimas de trabalho para desempenhar suas atividades, em relação a espaço físico e a fatores mentais, automaticamente obtém-se um ganho na produtividade.

Sob as condições adequadas, o trabalhador não encontra empecilhos para executar seu trabalho, se sente muito mais confortável e não precisa conviver com dores. Assim, tem uma concentração maior naquilo que se está realizando e pode desafiar mais explorando todo o seu potencial.

Para os autores Maciel, Albuquerque, Melzer e Leônidas (2005) Alguns desconfortos estão associados a realização da ginástica laboral no local de trabalho. Em primeiro lugar, é muito desconfortável realizar exercícios físicos com as roupas de trabalho, principalmente em um país tropical e para aqueles trabalhadores que não utilizam uniformes de trabalho ou não efetuam troca de roupas para trabalhar. Os autores ainda concluem sobre o constrangimento em se exercitar diante de seus supervisores ou chefes, sobre local inadequado, geralmente as empresas possuem espaços pequenos e pouca ventilação.

Fato que corrobora com a literatura, em que enfatiza a importância da ginástica laboral como meio de prevenção de doenças, diminuição de absenteísmo, melhora da relação interpessoal, e conseqüentemente uma diminuição de custos relacionados ao afastamento do funcionário de sua função. (LAUX;PAGLIARI;JUNIOR;CORAZZA, 2016)

Quando as relações interpessoais não estão em harmonia, toda a empresa sofre. O clima organizacional negativo, com desentendimentos ou disputas internas, é muito tóxico para o funcionário e tende a abranger outras áreas por meio de focos e de insegurança entre os indivíduos.

Entretanto, é interessante notar que a ginástica, por si só, não terá resultados significativos se não houver uma elaborada política de benefícios sociais, além de estudos ergonômicos, da colaboração de encarregados setoriais, técnicos de

segurança do trabalho, dos médicos ocupacionais e dos profissionais de recursos humanos.

Quem se exercita regularmente não percebe os supostos benefícios da ginástica laboral, o que revela uma falha do programa, que não conseguiu mostrar a diferença específica da ginástica laboral em relação aos exercícios físicos de academia (musculação etc.), que podem ser escolhidos e direcionados para o fim que deseja quem os pratica, cujos objetivos são diversificados: perda de peso e da porcentagem de gordura corporal, redução da pressão arterial em repouso, melhora do diabetes, diminuição do colesterol total, melhora da flexibilidade, fortalecimento dos ossos e das articulações, estética etc. (SOARES; ASSUNÇÃO; LIMA, 2002)

Sob a ótica das organizações, a qualidade de vida no trabalho é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. (FERREIRA, 2015)

Portanto nota-se que o trabalhador sinta que trata-se de um ciclo, o investimento da empresa na ginástica laboral, faz com que se valorizado e importante, o que automaticamente após sua adesão ao serviço oferecido, reflete positivamente na melhora de suas dores musculares e qualidade de vida, assim como no seu relacionamento interpessoal com companheiros de equipe e família, com isso, o funcionário sente-se mais disposto em realizar seu trabalho, com que os atestados entregues e o absenteísmo diminuam, gerando assim mais recursos e satisfação ao empregador, ou seja, o investimento na prática da ginástica laboral traz ganhos positivos tanto ao empregado quanto ao empregador. (SILVA; SOUZA; ALMEIDA; GONZAGA, 2021)

A reflexão sobre a questão do profissional de educação física ceder o seu lugar ao próprio funcionário da empresa, que não possui conhecimento científico e prático que lhe permita avaliar e interferir nas variáveis da prescrição da ginástica laboral enquanto exercício físico deve ser questionada pelas empresas e profissionais inseridos neste processo. (ARGENTON; CANCELLI; MITUE, 2007)

Diante dos fatos citados a ginástica laboral que surgiu em 1925, e ao longo dos anos veio se aprimorando e ganhando novos métodos. Muitas empresas não

sabem da importância de se manter seus colaboradores sãos e saudáveis tanto fisicamente quanto psicologicamente.

A ginástica laboral ajuda a prevenir doenças como LER/DORT, alivia o estresse, alívio de tensão, alívio de dores articulares. Pode ser executada a qualquer hora do dia pelo colaborador durante o seu período de trabalho.

De forma direta ou indireta, diminuiu os riscos de transtornos emocionais que poderiam ser desenvolvidos pela falta de recursos para se cumprir tarefas, por ter que conviver com problemas e dores e pelo descaso da empresa com o bem-estar do trabalhador. A ergonomia elimina todos esses problemas, reduzindo casos de ansiedade, estresse e depressão.

Para a execução dessa prática é necessário o acompanhamento de um profissional de educação física para que os exercícios sejam realizados de forma eficaz durante sua execução para que então a qualidade de vida desse trabalhador seja elevada.

Métodos que possam prevenir doenças e evitar afastamento de trabalhadores de seus postos, gera benefícios tanto para o colaborador quanto para a empresa pois a produtividade é elevada quando se tem uma equipe saudável e motivada. Diante dessa pesquisa, concluímos que a Ginástica Laboral é uma ferramenta que promove a diminuição das dores, melhora na qualidade de vida, proporciona quebra de monotonia, aumento de produtividade, reduz gastos com afastamentos e substituição de pessoal, diminuição e prevenção de acidentes e lesões.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Everton Fernando: Programas e Ações em Qualidade de Vida no Trabalho, (2011)
- ABRAHÃO, Julia Issy; PINHO, Diana Lucia Moura: As transformações do Trabalho e Desafios Teórico-Metodológicos da Ergonomia, (2002)
- ARGENTON, Wagner Hauer; CANCELLI, Rafael Godoy; MITUE; Evadete: A Ginástica Laboral: Os Contrastes nos Resultados Quando Orientada Pelo Educador Físico. (2007)
- AEROSA, João; SZNELWAR, Laerte Idal: Acidentes do Trabalho: Alguns Contributos da Ergonomia e das Ciências do Trabalho, (2019)
- Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) NBR 6023: Informação e documentação - Referências – Elaboração (2018)
- BRANDAO, Yasmine Oliveira Braga; MEJIA, Dayana: Implicações na Adesão do Programa de Ginástica Laboral no Ambiente de Trabalho: Revisão Bibliográfica, (2016)
- CONTE, Antônio Lázaro: Qualidade de Vida no Trabalho, (2003)
- CONSELHOS FEDERAL E REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA: Ginástica Laboral: Prerrogativas do Profissional de Educação Física, (2015)
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, Resolução Confef nº 073/2004 <https://www.confef.org.br/confef/resolucoes/127> acesso em 15 de outubro de 2021
- DEFANI, Luciana Gomes; FRANCISCO, Antônio Carlos de: Implantação do Programa de Ginástica Laboral na Prevenção dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, (2006)
- FERREIRA, Tassia das Neves Cabral; SILVA, Riord Cesar da: Dificuldades Encontradas Para a Adesão dos Trabalhadores ao Programa de Ginástica Laboral nas Empresas, (2013)
- FERREIRA, Mário César: Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Lugar, Importância e Contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), (2015)
- FERREIRA, Mário César: A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica, (2011)
- GOMES, Vantuir: Ergonomia: Postura Correta de Trabalho, (2010)

GOMES, Josinelia Matias; BARBOSA, Daniella de Souza, PERFEITO, Rodrigo Silva: Identificação e Ocorrência de LER/DORT em Profissionais da Saúde, (2018)

Ilda, Itiro; GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo: Ergonomia Projeto de Produção, (2016)

KUROGI, Marcia Sumire: Qualidade de Vida no Trabalho e suas Diversas Abordagens, (2008)

LAUX, Rafael Cunha; PAGLIARI, Paulo; JUNIOR, João Viannei Effing; CORAZZA, Sara Teresinha: Programa de Ginastica Laboral e a Redução de Atestados Médicos (2016)

LIMA, Valquíria: Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho, (2018)

LIMA, Valquíria: Ginastica Laboral e Saúde do Trabalhador, (2019)

MACIEL, Regina Heloisa; ALBUQUERQUE, Ana Maria F Costa; MELZER, Adriana C; LEONIDAS, Suzete Rodrigues: Quem se Beneficia dos Programas de Ginastica Laboral, (2005)

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; JACQUES, Maria da Graça Corrêa; HOEFEL, Maria da Graça Luderitz: Trabalho de grupo com portadores de ler/dort: Relato de experiência, (2001)

MACIEL, Marcos Gonçalves: Ginastica Laboral e Ergonomia, (2017)

MENDES, Lucia Helena Dias; BERGIANTE, Nissia Carvalho Rosa: Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho em Bibliotecas Universitárias Através da Aplicação da Ergonomia, (2018)

NEVES, Robson da Fonseca; ARAUJO, Simone Pereira Aureliano; MAGALHAES, Lilian Vieira; LIMA, Monica Angelim Gomes de: A Ginástica Laboral no Brasil entre os Anos de 2006 e 2016, uma Scoping Review, (2016)

OLIVEIRA, Gleyson Soares; SOUSA, Hercilio de Medeiros: Qualidade de Vida no Trabalho: Fatores que Influenciam a Produtividade nas Organizações, (2018)

OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de: A importância da Ginastica Laboral na Prevenção de Doenças Ocupacionais, (2007)

Relatório Análise de Impacto Regulatório Norma Regulamentadora nº 17-Ergonomia: Ministério da Economia, Brasília 2021 disponível no site <https://www.gov.br> acesso em 14/11/2021

RIBEIRO Aldagisa Peixoto; DE SOUZA Edinilsa Ramos; ATIL Soraya; DE SOUZA Americo Crispim; SCHILTHZ Arthur Orlando: A Influência das quedas na qualidade de vida de idosos. (2006)

PESTANA, Bárbara Militelo; VALENÇA, Janaína Bússola Montrezor; GRAESER, Ágatha Egle Moreira; ALENCAR, Maria do Carmo Baracho de: O Retorno do Trabalho de Sujeitos Acometidos por LER/DORT, (2017)

PEREIRA Deborah Santna; NOGUEIRA Julia aparecida Devide; SILVA Carlos Antônio bruno da: Qualidade de vida e situação de saúde de idoso: Um estudo de base populacional no sertão central do ceara. (2015)

SAMPAIO, Jader dos Reis: Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais, (2012)

SAMPAIO, Adelar Aparecido; OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de: A Ginastica Laboral na Promoção da Saúde e Melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, (2008)

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Celia Maria Lana da Costa: Qualidade de Vida e Saúde: Aspectos Conceituais e Metodológicos, (2004)

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda: Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagens e Fundamentos, (2011)

SANCHEZ, Hugo Machado; SANCHEZ, Eliane Gouveia de Moraes; BARBOSA, Maria Alves; GUIMARÃES, Ednaldo Carvalho; PORTO, Celino Celso: Impacto da Saúde na Qualidade de Vida e Trabalho de Docentes Universitários de Diferentes Áreas de Conhecimento, (2019)

SILVA, Erika Lobo da; MOCARZEL, Rafael Carvalho da Silva: Ginástica Laboral: Prerrogativas para Disseminação, (2019)

SILVA, Caroline Campaccida; SOUZA, Leandro Aparecido de; ALMEIDA, Clayton Gonçalves de; GONZAGA, Marcia Feldreman Nunes: Identificando Quais Vantagens da Ginástica Laboral no Dia a Dia do Trabalhador: Revisão da Literatura, (2021)

SOUZA, Josiane Aparecida Cardoso de; FILHO, Mauro Lúcio Mozini; ALMEIDA, Antônio Marcos de; VENTURINI, Gabriela Rezende de Oliveira; PEREIRA, Fernando Capobiango; MARTINS, Felipe José Aidar: Avaliação das Posturas dos

Trabalhadores de uma Indústria Alimentícia e suas Possíveis Incidências para LER/DORT, (2017)

SILVA, Rodrigo Sinnott; SILVA, Ivelissa da; SILVA, Ricardo Azevedo da; SOUZA, Luciano; TOMASI, Elaine: Atividade Física e Qualidade de Vida, (2010)

SOARES, Raquel Guimarães; ASSUNÇÃO, Ada Avila; LIMA, Francisco de Paula Antunes: A Baixa Adesão ao Programa de Ginástica Laboral: Buscando Elementos do Trabalho para Entender o Problema, (2002)

SILVA, Cristiane Neves da: Ergonomia Aplicada na Qualificação da Ambiência do Espaço de Nascer, (2018)

VIDAL, Mário César: Introdução a Ergonomia, (2000)

WALSH, Isabel Aparecida Porcatti de: Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT): Papel dos Profissionais da Saúde, (2020)