

ARTIGO ORIGINAL**EFEITOS DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E GINÁSTICA LABORAL NOS COLABORADORES DA JUSTIÇA FEDERAL NO CEARÁ**Isabele Islai da Silva Melo¹**RESUMO**

O objetivo geral deste estudo é analisar os efeitos de um PQVT e da GL nos colaboradores da Justiça Federal no Ceará. Trata-se de uma pesquisa de levantamento com abordagem quantitativa e de natureza aplicada, em que 108 participantes da GL responderam, de agosto a setembro de 2017, um questionário sobre um PQVT e a GL desenvolvidos na organização. Os dados foram analisados pela frequência absoluta, relativa e pela média, utilizou-se os programas da Microsoft Excel e Word 2010. Média de idade das mulheres: 44,2 anos, homens: 46,4 anos. Observou-se que 85% (n=73) dos colaboradores consideraram que as ações do PQVT forneceram informações importantes sobre saúde, 78% (n=67) consideraram que proporcionaram maior integração e 64% (n=55) que ajudaram a controlar seu estresse. Na GL, 67% (n=72) dos praticantes identificaram aumento na consciência corporal, 66% (n=71) melhoraram seus hábitos posturais, 63% (n=68) disseram ficar mais dispostos, 62% (n=67) melhoraram sua capacidade de relaxamento muscular e 59% (n=64) diminuíram seu estresse. Identificou-se que a GL também gerou mudanças de hábitos, em que 82% (n=89) de seus praticantes sentiram-se mais conscientes sobre a importância das pausas no trabalho, 44% (n=47) passaram a realizar alongamentos em outros períodos do dia, 43% (n=46) passaram a vivenciar os ensinamentos discutidos nas aulas e 30% (n=32) iniciaram a prática de exercícios físicos fora do trabalho. Conclui-se por estes resultados, que tanto as demais ações do PQVT como a GL contribuíram para melhorar o bem estar e a qualidade de vida dos colaboradores da instituição de forma integrada.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Saúde ocupacional. Ginástica laboral.

EFFECTS OF A WORKPLACE QUALITY AND LABOR GYMNAS TIC PROGRAM ON FEDERAL JUSTICE EMPLOYEES IN CEARÁ**ABSTRACT**

The general objective of this study is to analyze the effects of a PQVT and GL on Federal Justice employees in Ceará. This is a survey with quantitative approach and applied nature, in which 108 participants of GL answered, from August to September 2017, a questionnaire about a QWPV and GL developed in the organization. Data were analyzed by absolute, relative and average frequency, using Microsoft Excel and Word 2010 programs. Mean age of women: 44.2 years, men: 46.4 years. It was observed that 85% (n = 73) of the employees considered that the actions of PQVT provided important health information, 78% (n = 67) considered that they provided greater integration and 64% (n = 55) that helped to control their health. stress. In LG, 67% (n = 72) of practitioners identified increased body awareness, 66% (n = 71) improved their postural habits, 63% (n = 68) said they were more willing, 62% (n = 67) improved their muscle relaxation capacity and 59% (n = 64) decreased their stress. It was found that the LG also generated changes in habits, in which 82% (n = 89) of its practitioners felt more aware of the importance of breaks at work, 44% (n = 47) began to stretch in others.

During the day, 43% (n = 46) began to experience the teachings discussed in class and 30% (n = 32) began to practice physical exercises outside of work. It is concluded from these results that both the other actions of PQVT and GL contributed to improve the well-being and quality of life of the institution's employees in an integrated manner.

Keywords: Quality of life at work. Occupational health. Labor gymnastics.

1 INTRODUÇÃO

O homem contemporâneo constantemente vive em contato com agentes estressores, como a violência, o volume de trabalho e o ritmo das grandes cidades. Somado a um estilo de vida inadequado, o trabalhador ao realizar atividades repetitivas e monótonas fica suscetível a desenvolver as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT). O indivíduo que não se sente bem, não consegue produzir dentro do seu potencial, não consegue ter uma boa interação com os colegas, não tem ânimo e fica suscetível ao adoecimento (LIMA, 2005).

Nesta perspectiva, algumas instituições estão adotando medidas para melhorar a qualidade de vida do trabalhador. A criação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) em instituições públicas tem como desafios promover o bem – estar dos servidores, a satisfação do usuário – cidadão, a eficiência e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade (FERREIRA *et al.*, 2009). A Ginástica Laboral (GL) está entre as inúmeras atividades que podem compor um PQVT. Trata-se de um programa de exercícios físicos realizados no trabalho, com o intuito de reduzir as dores, prevenir as LER/DORT, diminuir os níveis de estresse, melhorar a auto estima e a convivência entre os trabalhadores (GALLIZA; GOETTEN, 2010).

Neste sentido, o trabalho teve como objetivo geral analisar os efeitos do PQVT e do PGL na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Justiça Federal no Ceará (JFCE) participantes da GL. E como pontos específicos, relacionados ao PQVT: verificar a sua adesão, identificar os motivos que dificultam a participação nas ações e investigar os seus benefícios; referentes à GL, analisar os efeitos na saúde e na mudança de hábitos; e sugerir melhorias para esses programas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Campos e Neto (2008), a definição de QV envolve o estado de saúde e vários aspectos da vida humana, como o meio ambiente, os recursos econômicos, os relacionamentos, o tempo para o trabalho e lazer. No ambiente de trabalho, a QV depende de um correto gerenciamento das interferências dos fatores físicos e psicológicos, o que proporciona as condições favoráveis e imprescindíveis para um melhor desempenho e produtividade (SINNOT SILVA *et al.*, 2010).

Assim em decorrência do maior tempo gasto no ambiente laboral, torna-se importante que as próprias instituições desenvolvam ações de qualidade de vida que visem melhorar o bem estar de seus trabalhadores, proporcionando melhores condições de trabalho, que contribuam positivamente para uma vida melhor em sociedade e que desta forma, o colaborador possa ter mais condições para suprir as necessidades da organização (ALVES, 2011).

Deste modo, pensando na valorização do trabalhador e na melhora do seu bem estar, o Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho da JFCE institucionalizou em 2015 o seu PQVT: “Cuidar-se é Legal”. Este tem como missão: “promover ações que efetivamente aumentem o nível de satisfação e bem-estar dos magistrados e servidores, contribuindo assim para o aprimoramento da qualidade de vida individual e coletiva de forma integrada” (JUSTIÇA FEDERAL NO CEARÁ, 2015). Assim são realizadas atividades como rodas de conversas itinerantes sobre temas voltados para a saúde, técnicas de respiração e relaxamento, yoga, círculos de cantos, oficinas de arte terapia, de alimentação saudável e ginástica laboral.

2.2 GINÁSTICA LABORAL: EXERCÍCIO FÍSICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

No Brasil, a GL foi introduzida em 1969 através dos executivos nipônicos nos estaleiros Ishiksvajima, com o objetivo de prevenir os acidentes de trabalho. (SANTANTONIO, 2011). Segundo Lima (2005), a GL é um exercício físico realizado no próprio local de trabalho composto por exercícios que compensam as regiões que são usadas constantemente, os que ativam estruturas que normalmente não se movimentam e os que têm a finalidade de corrigir a postura.

Conforme os estudos da mesma autora, a GL é um meio de incentivar a prática de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho e funciona como um instrumento de promoção de saúde. Desta maneira e de forma natural, esta prática diminui o sedentarismo, ajuda a controlar o estresse, melhora o desempenho profissional e à relação consigo mesmo e com os colegas.

O PQVT da JFCE tem dentre suas ações, o Programa de Ginástica Laboral (PGL). Este foi realizado ao longo de 14 meses, desenvolveu-se em doze setores da instituição e foi temporariamente interrompido devido ao término de contrato de serviço. As aulas eram realizadas de uma a duas vezes por semana com duração de 15 minutos. Eram compostas por exercícios de alongamentos, exercícios de coordenação motora, atividades lúdicas, automassagens, massagens, exercícios de respiração e eram acompanhados por músicas da cultura brasileira.

3 METODOLOGIA

A pesquisa possui abordagem quantitativa, que se caracteriza por organizar e examinar os dados coletados de um determinado acontecimento em um grupo a ser estudado, por meio de questões fechadas (MARTINS, 2005). Quanto aos objetivos, a pesquisa se caracteriza como descritiva, que busca descrever os fenômenos, suas características e suas relações com outros acontecimentos, dentro da própria realidade em que essas ações ocorrem (BASTOS, 2008).

Com relação aos procedimentos, o presente trabalho corresponde a uma pesquisa de levantamento. De acordo com Nakata *et al.* (2009), os dados da pesquisa de levantamento possuem a finalidade de avaliar a incidência relativa, a distribuição e as inter-relações entre os fatos. Os pesquisadores colhem informações dos sujeitos através das respostas às perguntas de um questionário (THOMAS; NELSON, 2002), o que permite a interrogação direta a fim de investigar determinadas opiniões dos investigados (GIL, 1991).

A investigação foi realizada na JFCE, nos setores que aconteciam as aulas de GL. A coleta de dados ocorreu no período do mês de agosto a setembro de 2017. A população compreendeu os participantes do PQVT, de ambos os sexos, com faixa etária de 21 a 81 anos. A amostra constituiu 108 colaboradores que participaram do PGL, número que corresponde a 52,1% do total de participantes (n=207) dessa intervenção.

O tipo de amostragem é não probabilística ou de conveniência e foi selecionada de forma fortuita, em que não houve um sorteio dos elementos da amostra, composta pelos participantes da GL que estavam presentes nos dias da coleta de dados. Não foram incluídos os participantes da GL que no período da coleta de dados se aposentaram, que mudaram o local de trabalho, que foram transferidos, que terminaram o período de estágio e os que não estavam presentes.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário semiestruturado. O primeiro bloco de questões se referia ao PQVT, no qual questionava sua importância como ferramenta de bem estar no ambiente de trabalho, a participação dos colaboradores em alguma ação e os benefícios que foram percebidos por eles. O segundo bloco de questões voltava-se ao PGL, referia-se aos benefícios físicos, psicológicos e sociais que puderam ser percebidos com a prática e se ocorreram mudanças no estilo de vida. A última questão eram as sugestões para melhorar o PQVT e o PGL.

Ao diretor do Núcleo de Gestão de Pessoas da JFCE foi solicitada a permissão para o desenvolvimento da pesquisa na instituição, em que se informou a finalidade da pesquisa e a existência dos procedimentos éticos e de segurança presentes na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) (2013), ocasião que foi assinado o Termo de Anuência. Após, foi informado aos participantes da GL sobre o estudo e questionou-se o interesse a participarem da pesquisa. Desse modo, aos que aceitaram foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os dados foram tratados através da estatística descritiva, em que se utilizou a frequência absoluta, a relativa e a média. Para estes procedimentos, foi utilizado o programa Microsoft Excel 2010 e Microsoft Word 2010.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da amostra 108 praticantes de GL, destes 67% (n=72) eram do sexo feminino (média de idade = 44, 2 anos) e 33% (n=36) do sexo masculino (média de idade= 46,4 anos). O percentual de 81% (n=87) da amostra revelou que participava de outras ações promovidas pelo PQVT, enquanto que 19% (n=21) informaram que não se faziam presentes nesses eventos.

Na Tabela 1 são apresentados os motivos que dificultam a participação nas ações do PQVT, relatados pelos colaboradores. Nas questões laborais, eles citaram o excesso de trabalho, a grande concentração na função desempenhada, o horário das ações não compatível com a rotina de trabalho e a pequena quantidade de trabalhadores no setor. Além disso, quatro mencionaram a falta de tempo. Nas questões pessoais estava à falta de interesse, o pouco incentivo para participar, a falta de organização e a de costume. Três pessoas disseram que não conheciam outras ações do programa.

Tabela 1 – Motivos que dificultam a participação dos colaboradores da JFCE em outras ações do PQVT, Fortaleza, 2017.

Motivo	Fr. Absoluta	Fr. Relativa
Questões laborais	05	31%
Tempo	04	25%
Questões pessoais	04	25%
Desconhecer o programa	03	19%
Total	16	100%

Fonte: Elaborada pela autora.

Dados semelhantes foram encontrados em uma pesquisa realizada por Andrade e Veiga (2012) sobre um PQVT de uma instituição pública. Nele os principais motivos de não participarem das ações de QV, foram: a dificuldade de se ausentar da função, devido ao excesso de trabalho; a pouca sensibilização e conscientização dos funcionários e dos gestores sobre a importância das ações de QVT; a deficiência que existe na divulgação e os horários pouco acessíveis.

Esses dados demonstram a necessidade de um trabalho de conscientização de toda a instituição, de forma que a participação nessas ações seja compreendida dentro do cotidiano como parte integrante de sua função e que ao realizarem estarão beneficiando o resultado do seu trabalho (serviço a sociedade) e o seu bem estar, satisfação e motivação neste ambiente.

Dos colaboradores que participaram de outras ações fora a GL (Tabela 2), observou-se que 85% (n=73) consideraram que as ações forneceram informações sobre saúde, 78% (n=67) que proporcionaram maior integração e a possibilidade de conhecer novas pessoas e estimularam à adoção de um estilo de vida saudável, 64% (n=55) que ajudaram a controlar seu estresse e 47% (n=40) que ajudaram a se conscientizar a respirarem melhor.

Tabela 2- Resultados percebidos pelos colaboradores da JFCE nas ações do PQVT, Fortaleza, 2017.

Temas	Fr. Absoluta	Fr. Relativa
Forneceram informações importantes para melhorar sua saúde	73	85%
Proporcionaram maior integração com seus colegas e lhe ajudaram a conhecer novas pessoas	67	78%
Estimularam a ter um estilo de vida saudável	67	78%

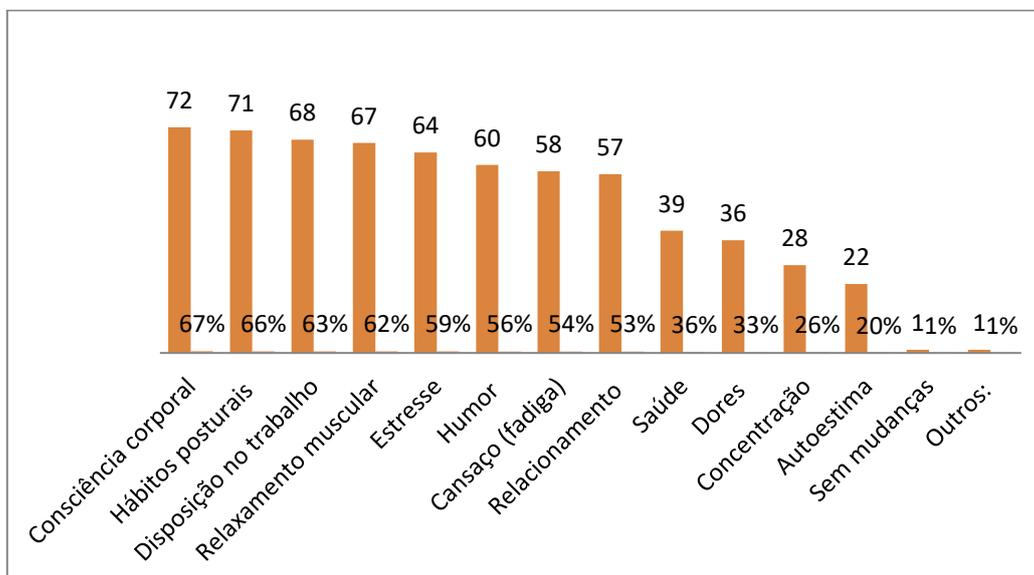
Ajudaram a controlar seu estresse	55	64%
Conscientizaram a respirar melhor	40	47%
Aproximaram ou estimularam o seu lado espiritual	17	20%
Permitiram vivenciar atividades artísticas	17	20%
Total	86	100%

Fonte: Elaborada pela autora.

No estudo realizado por Andrade e Veiga (2012), mostrou que os participantes das ações desenvolvidas (GL, dança e yoga) reconheceram que elas proporcionaram descontração, integração e bem estar mental e físico. Neste sentido, verifica-se que as ações de PQVTs contribuem bastante para a saúde mental, física e social, trazendo benefícios diretos no ambiente de trabalho e que provavelmente também em outros setores da vida. Na idéia de conscientizar, a apresentação desses dados podem servir para estimular os demais setores e/ou colaboradores a participarem dessas ações.

Os efeitos da GL verificados pelos participantes do “Cuidar-se é Legal” são apresentados no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Efeitos da Ginástica Laboral na saúde dos colaboradores da JFCE, Fortaleza, 2017.



Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos observar que um dos principais efeitos da GL nos colaboradores da JFCE foi o aumento da consciência corporal, em que 67% (n=72) perceberam essa mudança,

seguidos de 66% (n=71) que melhoraram seus hábitos posturais no trabalho, 63% (n=68) a disposição durante a jornada, 62% (n=67) a capacidade de relaxamento muscular, 59% (n=64) diminuíram o estresse, 56% (n=60) melhoraram o seu humor, 54% (n=58) diminuíram seu cansaço e 53% (n=57) melhoraram seu relacionamento com os colegas de trabalho.

Para Lima (2005), a prática de exercícios tem como finalidade promover o bem estar, por meio dessa consciência, como uma forma de conhecer, respeitar, amar e estimular o próprio corpo. Rocha (2009) descreve em seus estudos que quando o aluno percebe, durante os exercícios, a posição do seu corpo em relação ao espaço e das regiões corporais entre si, ele aprimora o seu movimento e o seu domínio corporal.

As conclusões da investigação de Candotti, Stroschein e Noll (2011) concordaram com os nossos resultados, com relação à melhora da postura. Eles após identificarem a postura incorreta durante o trabalho, implementaram à GL e depois de três meses, observaram que 53,3% dos trabalhadores passaram a sentar-se com a postura correta. No estudo conduzido por Souza e Ziviani (2010), constatou-se uma melhora no relacionamento com os colegas e na capacidade de relaxamento, o aumento na disposição para o trabalho, uma diminuição do estresse e o alívio de dores corporais.

Os efeitos da GL na instituição são bastante pertinentes e positivos a essa realidade. Antes da implementação do PQVT e do PGL em uma pesquisa interna de clima organizacional foi verificado um alto índice de estresse, de absenteísmo e de adoecimentos acometidos por conseqüências laborais. Além dos sentimentos que permeiam os servidores públicos de passarem muitos anos no mesmo cargo, fazendo as mesmas tarefas e a visão de baixa expectativa de mudanças, contribuem para a baixa auto estima, motivação e concentração neste ambiente. Com isso, pode-se refletir que estas ações estão no caminho para se atingir os seus objetivos na saúde no trabalho.

O desenvolver da GL ocorreu de forma diferente nos setores de abrangência. Na maioria a prática era feita no mesmo setor de trabalho. Em poucos havia a necessidade de percorrer algum corredor, para entrar em um setor vizinho para se chegar à aula, nestes a participação dos praticantes era mais esporádica e possivelmente os efeitos da GL não tenham sido percebidos da mesma forma que nos demais.

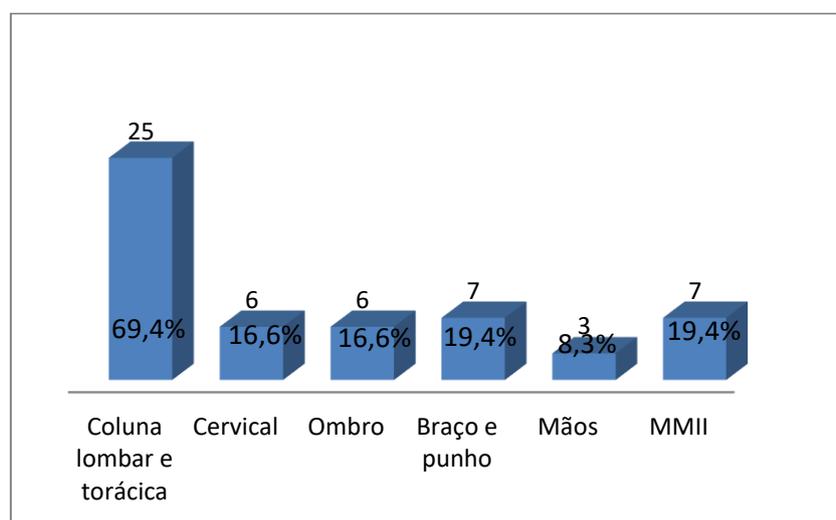
Os colaboradores da JFCE relataram que começaram a cuidar mais da saúde depois que começaram a praticar GL. Um resultado semelhante a esse, foi encontrado por Giordani (2011), em que um participante de GL, comentou que sentia falta quando não realizava a prática e que nos momentos que estava em outro andar, e por ocasião estava acontecendo essa intervenção, prontificava-se a participar, pois para ele este exercício aliviava

a carga de trabalho do dia. Além disso, este autor constatou-se que a prática de exercícios físicos no trabalho aproxima pessoas de outros setores, possibilita a formação de novas amizades, momentos de descontração e proporciona um espaço de convívio e comunicação entre os trabalhadores.

De fato a GL proporciona esse encontro, esse momento de olhar para si e para o outro. Durante as práticas, surgiam os comentários de que aquele momento permitiu conhecer um colega de trabalho; e de que o ambiente da GL era como se fosse uma terapia de grupo. Além disso, as aulas também possibilitavam aos participantes uma reunião para pedir orações, passar energia positiva, aos colegas e/ou familiares que estavam em situações difíceis.

Em relação às dores, observamos que 33% (n=36) da amostra afirmaram que a prática da GL diminuiu as dores em alguma região do corpo. No Gráfico 2, apresentamos as regiões onde ocorreram essa redução de algias, relatados pelos participantes. Verifica-se que 69,4% (n=25) destes colaboradores sentiram uma redução das dores na coluna lombar e torácica, 19,4% (n=7) sentiram no braço, punhos e o mesmo percentis nos membros inferiores, 16,6% (n=6) relataram melhora na dor na coluna cervical e o mesmo por cento nos ombros e 8,3% (n=3) perceberam na região das mãos.

Gráfico 2 – Regiões que ocorreram diminuição de dores de alguns colaboradores da JFCE após o PGL, Fortaleza, 2017.



Fonte: Elaborado pela autora.

Sedrez *et al.* (2012) mostraram em seu trabalho que funcionários melhoraram suas dores nas costas e sua QV ao participarem de PGL. Giordani (2011) constatou que esta prática reduziu as dores corporais, como nas costas; diminuiu o desconforto na volta ao trabalho e aumentou a disposição durante o dia. Candotti, Stroschein e Noll (2011), verificaram que com

GL houve uma redução das intensidades mais altas de dor nos braços, no pescoço, nas costas e nas pernas e que ocorreu diminuição da frequência diária da dor nos trabalhadores do setor produtivo.

As dores na coluna eram uma das principais queixas relatadas pelos colaboradores na avaliação diagnóstica antes da implementação do PGL. Isso provavelmente ocasionado devido à posição sentada durante um longo período do dia e as compressões que dela ocorrem, provocando posturas incorretas para descansar a musculatura que trabalha para manter essa posição por muito tempo. Estes dados reforçam a importância da GL para relaxar essa estrutura, diminuindo as compressões e reorganizando a postura corporal.

Na Tabela 3 são apresentados os efeitos do PGL na rotina diária em casa e/ou no trabalho. Dentre as mudanças de hábitos provocadas pela GL podemos destacar que os 82% (n=89) dos participantes ficaram mais conscientes da importância das pausas no trabalho, 44% (n=47) realizaram alongamentos em outros períodos do seu dia, 43% (n=46) vivenciavam os ensinamentos transmitidos nas aulas e 30% (n=32) iniciaram a prática de outros exercícios físicos.

Tabela 3 – Efeitos da GL na mudança de hábitos de vida dos colaboradores da JFCE, Fortaleza, 2017.

Mudanças	Fr. Absoluta	Fr. Relativa
Maior consciência da importância das pausas no trabalho para realizar pequenos alongamentos	89	82%
Faço alongamentos em casa, após exercícios físicos ou quando sinto dores musculares.	47	44%
Passei a vivenciar os ensinamentos difundidos nas aulas semanais para melhorar minha condição de saúde em geral	46	43%
Comecei a praticar outros exercícios com mais frequência	32	30%
Comecei a participar de outras ações promovidas pelo PQVT	31	29%
Não estimulou a mudança de hábitos	04	4%
Outros	03	3%
Total	108	100%

Fonte: Elaborada pela autora.

No trabalho de Giordani (2011), observou-se essa maior conscientização das pausas no trabalho e Ferracini e Valente (2010), apresentaram que 86,6% dos participantes de

GL passaram a vivenciar os conhecimentos e orientações transmitidas durante os exercícios e cerca de 80% disseminaram esses saberes a outras pessoas.

A investigação de Candotti, Stroschein e Noll (2011), revelou que a participação na GL não influenciou trabalhadores a praticarem exercícios físicos. Isso contraria os resultados encontrados por Giordani (2011), em que todos os investigados relatam que ela é a principal incentivadora para uma vida fisicamente ativa; os de Ferracini e Valente (2010) que mostram 46,6% dos que acreditaram em influências no estilo de vida, passaram a se exercitar com mais frequência e os do presente estudo, em que 30% (n=32) começaram a praticar exercícios com mais regularidade.

Estimular a prática de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho era um dos objetivos do PGL da JFCE. Na instituição existiam trabalhadores que relatavam seu comportamento sedentário fora do ambiente de trabalho e que a GL constituía muitas vezes o

A Tabela 4 apresenta as sugestões de melhorias para PQVT.

Tabela 4 – Sugestões de melhorias dos colaboradores da JFCE para o PQVT, Fortaleza, 2017.

Sugestões	Fr. Absoluta	Fr. Relativa
Ações	23	49%
Organização	10	21%
Constância do Programa	09	19%
Conscientização dos diretores	03	6%
Outros	02	4%
Total	47	100%

Fonte: Elaborada pela autora.

Nas ações citadas, foram sugeridas mais atividades relacionadas ao cotidiano laboral; massagens semanalmente; círculo de leitura de livros; a promoção de cursos; instituição do regime do tele trabalho; verificação e correção postural; aulas de dança; noções de Pilates e da Reeducação Postural Global (RPG); atividades com músicas; técnicas de meditação; Passeio Ciclístico; mais campanhas de vacinação, atividades artísticas e nutricionais.

Na organização das atividades, recomendaram a contratação de mais profissionais; maior divulgação das ações; que as atividades incluíssem, simultaneamente,

servidores, diretores e magistrados; a mudança de horário das ações; que as oficinas tivessem vários horários disponíveis ao dia e que a instituição custeasse as atividades. Argumentaram também que o Programa tivesse mais constância e que houvesse um trabalho de conscientização dos diretores para incentivar a participação dos servidores nas ações.

As semelhanças entre os PQVTs de instituições públicas podem ser observadas através do estudo de Andrade e Veiga (2012), na qual se revela que colaboradores reconhecem, são cientes da importância das ações, defendem a permanência do programa, mas que possuem dificuldade de se ausentar da função, devido o excesso de trabalho. Além disso, identificou que os trabalhadores e os gestores possuem pouca sensibilização e conscientização sobre a importância das ações, que existe uma deficiência na divulgação e que os horários são pouco acessíveis.

A Tabela 5 apresenta as sugestões à GL. Dentre as recomendações estão, que a ação tenha caráter permanente no PQVT; o aumento das sessões semanais; a permanência de profissional para ministrar a GL; com relação à aula, como diversificar os exercícios, incluir mais vezes a massagem e a escolha do tipo de aula para o dia, dependendo da rotina de trabalho, verificar a postura dos trabalhadores durante sua função; realizá-la em ambiente comum por andar.

Tabela 5 – Sugestões de melhoria dos colaboradores da JFCE para a Ginástica Laboral, Fortaleza, 2017.

Sugestões	Fr. Absoluta	Fr. Relativa
Permanência no PQVT	31	58%
Aumento das sessões semanais	08	15%
Permanência de um profissional para conduzir a prática	08	15%
Propostas de aula	04	8%
Ambiente comum por andar	02	4%
Total	53	100%

Fonte: Elaborada pela autora.

No estudo de Candotti, Silva, Noll e Lucchese (2011), os participantes da GL também propuseram que a ação deveria ocorrer mais vezes durante a semana. Por outro lado, outros disseram que não havia necessidade nesse acréscimo. No de Souza e Ziviani (2010) os

praticantes defenderam que ela deve ser preservada e que ocorresse mais vezes durante a semana, por contribuir diretamente no cotidiano laboral e por melhorar a QVT.

5 CONCLUSÃO

Podemos concluir que a maioria da amostra dos praticantes da GL participa de outras ações do PQVT da instituição. Dentre os principais motivos de não aderir aos eventos de QVT estão o excesso de trabalho, a falta de tempo, o horário das ações não compatíveis com a rotina de trabalho, a falta de interesse e o pouco incentivo para participar.

Observamos que os benefícios advindos das ações do PQVT forneceram informações importantes sobre saúde, promoveram a integração entre os colaboradores, estimularam a adoção de um estilo de vida saudável e ajudaram a controlar o estresse. Portanto, verifica-se que estes resultados contribuíram para melhorar o bem estar e a qualidade de vida dos colaboradores da instituição de forma integrada e que estão de acordo com a missão do PQVT.

Identificamos que a GL realizada, duas vezes por semana, no período de 14 meses, aumentou a consciência corporal, melhorou os hábitos posturais, a disposição, a capacidade de relaxamento muscular, o humor, o relacionamento interpessoal e diminuiu o estresse e o cansaço. Além destes, vimos que a prática provocou mudanças de hábitos, como o reconhecimento da importância das pausas no trabalho, a atitude de realizar alongamentos ao longo do dia, à vivência dos saberes discutidos nas aulas e a adesão de exercícios físicos. As sugestões ao “Cuidar-se é Legal” foram de novas ações e de recomendações para a organização. Para a GL, defenderam a sua continuidade, ação temporariamente suspensa.

Por fim, é importante que mais instituições implantem PQVTs, a fim de promover qualidade de vida aos seus trabalhadores e que ocorram mais pesquisas envolvendo estes programas para compartilhar experiências, os desafios e os resultados positivos e negativos de ações como essas. Seriam interessantes também investigações com uma só ação desenvolvida por um PQVT, para analisar detalhadamente seus objetivos, sua metodologia, seus resultados e propostas de melhorias.

Neste sentido, uma grande limitação que este estudo teve foi o fato de não ter sido possível avaliar o nível de satisfação de cada ação do PQVT que o praticante de GL participou. Assim como, o de analisar se tal evento conseguiu atingir o seu objetivo proposto, quais foram às percepções e hábitos geradas posteriormente, as sugestões e considerações dos

seus participantes, a sua utilidade, a necessidade de continuidade e também a influência que ele teve no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista INTERFACEHS**, v.6, n.1, p. 60 – 78, abr. 2011.
- ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. da S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: Validação de Escala e Análise Qualitativa. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 2, p. 304-319, 2012.
- BASTOS, N. M. G. **Introdução à metodologia do trabalho acadêmico**. 5. ed. Fortaleza: Nacional, 2008.
- CAMPOS, M. O.; NETO, J. F. R. Qualidade de vida: um instrumento para promoção de saúde. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v.32, n.2, p.232-240, maio/ago. 2008.
- CANDOTTI, C. T.; SILVA, M. R. da; NOLL, M. LUCCHESI, C. R. Efeito da ginástica laboral sobre a motivação para a prática regular de atividade física. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v.35, n.2, p.485-497, abr./jun. 2011.
- CANDOTTI, C. T.; STROSCHEIN, R.; NOLL, M. Efeitos da Ginástica Laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, Florianópolis, v. 33, n. 3, p. 699-714, jul./set. 2011.
- CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Resolução n. 466, 12 de dezembro de 2012. **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 12, 13 jun. 2013. Seção 1, p. 59.
- FERRACINI, G. N.; VALENTE, F. M. Presença de sintomas musculoesqueléticos e efeitos da ginástica laboral em funcionários do setor administrativo de um hospital público. **Rev Dor**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 233-236, jul./set. 2010.
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319–327, jul./set. 2009.
- GALLIZA, T. A.; GOETTEN, A. S. Os benefícios da Ginástica Laboral na prevenção dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. **Ágora: Revista de Divulgação Científica**, Mafra, v. 17, n. 1, 2010.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GIORDANI, L. B. **Ginástica Laboral e sua influência no estilo de vida**: um estudo, acerca de sua contribuição: no relacionamento interpessoal, na alimentação e na prática de atividade física. 2011. 53 f. Trabalho de Conclusão do Curso de (Bacharelado em Educação Física) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

JUSTIÇA FEDERAL NO CEARÁ. Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho. **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho Cuidar-se é Legal**. Fortaleza, 2015.

LIMA, V. de. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Phorte, 2005.

MARTINS, Caroline de Oliveira. **Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório**. 2005. 187f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

NAKATA, L. E.; VELOSO, E. F. R.; FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S. Uso de pesquisas de clima organizacional no Brasil. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, Ano 6, n. 6, p. 45-68, jan./dez. 2009.

ROCHA, I. P. Consciência corporal, esquema corporal e imagem do corpo. **Corpus etScientia**, v. 5, n. 2, p. 26-36, set. 2009.

SANTANTONIO, Natalia San Martin. **Impacto de um Programa de Ginástica Laboral sobre a Qualidade de Vida dos Funcionários de uma Empresa Financeira na cidade de Londrina/PR**. 2011. 89f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2011.

SEDREZ, J. A.; ROSA, M. I. Z. da; CUNHA, A.; CANDOTTI, C. T. Avaliação dos efeitos de um Programa de Ginástica Laboral, sobre a dor e a qualidade de vida. **Cinergis**, v. 13, n. 2, p. 21-26, abr./jun., 2012.

SINNOT SILVA, R.; SILVA, I. da; AZEVEDO DA SILVA, R.; SOUZA, L.; TOMASI, E. Atividade física e qualidade de vida. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 1, p. 115-120, 2010.

SOUZA, F. K. N.; ZIVIANI, F. A Qualidade de Vida no Trabalho correlacionada à prática da Ginástica Laboral. **E-civitas Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, jul., 2010.

THOMAS J. R.; NELSON, J. K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

CRENCIAIS DA AUTORA

¹Isabele Islai da Silva Melo

Graduação em Educação Física pela Universidade Estadual do Ceará (UECE).

E-mail: isabeleislai@outlook.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5720968298690469>

Recebido em: 20 jul. 2018.

Aprovado em: 24 dez. 2019.