



Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Instituto de Ciências Básicas da Saúde  
Programa de Pós-Graduação Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde

**ÂNGELA ROSANA FERREIRA DE MELO**

**A PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL COMO  
FERRAMENTA DE MELHORIA NA QUALIDADE DE VIDA EM  
UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL**

Porto Alegre  
2015



**ÂNGELA ROSANA FERREIRA DE MELO**

**A PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL COMO  
FERRAMENTA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA EM  
UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Mestre em Educação em Ciências.

ORIENTADORA: Profa. Dra. Luciana Calabro.

Porto Alegre  
2015

CIP - Catalogação na Publicação

Ferreira de Melo, Angela Rosana

A prática da Ginástica Laboral como ferramenta de melhoria na qualidade de vida em uma instituição Pública Federal / Angela Rosana Ferreira de Melo. -- 2016.

97 f.

Orientadora: Luciana Calabro.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Ciências Básicas da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, Porto Alegre, BR-RS, 2016.

1. Ginástica Laboral . 2. Qualidade de Vida no Trabalho . 3. Teoria da Representação Social . I. Calabro, Luciana , orient. II. Título.

Aos meus pais, Agmar Helena de Deus Veloso, orientadora da minha vida e Rui Ferreira Veloso, que me ensinou a tenacidade e a alegria da realização pessoal, sempre presente.

Ao Diogo, meu marido e meus filhos Tharla e Layo Stambassi, pelo amor e compreensão em razão das minhas ausências decorrentes dos estudos. Todo o esforço, tanto deles como meu, certamente, estará presentes em nosso futuro. Minha eterna gratidão.

Aos gestores e servidores que acreditam na utilização de atividades preventivas e lúdicas para a construção de ambientes de trabalho que proporcionam mais humanização e inovação, dedico este “Exercício de Convivência”.

## AGRADECIMENTOS

Ao concluir esta dissertação de mestrado sinto a alegria do dever cumprido, num desafio que se iniciou há dois anos. Valeu o esforço realizado, pois percebi que os conhecimentos adquiridos, o convívio com um grupo especial de professores e mestrandos e a colaboração de todas as pessoas que auxiliaram para a realização desta tarefa foram importantes passos para o meu crescimento pessoal e espiritual.

Agradeço a Deus, por ser o início e fim de todas as coisas e, sem a Sua Presença não poderia realizar o meu propósito. Pela criação e pelos sinais que o revelam em nós mesmos.

À minha orientadora, Profa. Dra. Luciana Calabro, pela orientação serena e perspicaz, baseada no diálogo e na liberdade, pela exímia jardineira, paciente e confiante em uma flor teimosa em não desabrochar.

A todos os professores com os quais convivi neste período e por suas contribuições neste trabalho.

Aos colegas de mestrado pela amizade e oportunidade de aprendizado em conjunto. A Ana Dalva Carneiro Fortuna, pela amizade e atenção e pronto atendimento as nossas demandas, agradeço a oportunidade de trabalhar com você.

A todos os amigos (as) e colegas de trabalho, em especial, aos que compõem a equipe de Qualidade de Vida no Trabalho: Ilíada Muniz, Cristina Peixoto, Ângela Menezes, Luciana Balduino, Sílvio Castro, Raphael Pires, Tânia Gomes, Eneida Muniz, Laisse Lima, Patrícia Polano e aos estagiários-monitores da Ginástica Laboral, pela oportunidade da experiência vivida, aos participantes do Grupo Focal e aos respondentes do questionário, pelo carinho e disponibilidade para contribuir com o presente trabalho e a todos os servidores e colaboradores do CNPq que contribuíram direta e indiretamente com esta pesquisa.

À amiga Eneida Muniz, com quem partilhei expectativas e angústias durante a caminhada. Minha eterna gratidão por todos os ensinamentos.

À minha Coordenadora e amiga, Ilíada Muniz Lima, carinhosamente apelidada Lili, pelo apoio incondicional no decorrer dessa etapa, sem o qual não seria possível chegar ao final deste ciclo e pela sua grandiosa generosidade e fé no crescimento do ser humano, que me fizeram acreditar ser capaz de realizar este estudo. Muito do conhecimento adquirido neste estudo devo a ela. Expresso aqui meu carinho, agradecimento, respeito, admiração e alegria de ter compartilhado com você esta etapa de vida.

Agradeço, por fim, a todos aqueles que de alguma maneira contribuíram para a elaboração e sucesso deste trabalho.

“Se as portas da percepção estivessem  
limpas, tudo apareceria para o homem  
tal como é: infinito”.

*William Blake*

Avaliação da Importância da Prática da Ginástica Laboral como ferramenta na melhoria da qualidade de vida em uma Instituição Pública Federal.

## RESUMO

A globalização e o avanço da tecnologia nos impõem uma série de questionamentos sobre as relações de trabalho, o papel das organizações em que estamos inseridos e a inter-relação destes diversos segmentos em nosso dia-a-dia. Atualmente, muitas organizações vêm desenvolvendo ações com o objetivo de aprimorar a qualidade de vida no trabalho a partir de uma visão mais integrada do ser humano, procurando despertar seus servidores para o gerenciamento da própria saúde e estilo de vida. Este estudo teve como objetivo avaliar o panorama da Ginástica Laboral (GL) adotada no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, Instituição vinculada à Administração Pública Federal, evidenciando a importância desta atividade como uma ferramenta efetiva para viabilizar hábitos saudáveis no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos servidores da carreira de C&T em atividade. Especificamente, pretendeu-se conhecer a forma como os servidores da referida instituição vivenciam e interpretam o seu trabalho e a qualidade de vida, uma vez que: (a) a importância da GL para os servidores no ambiente de trabalho, é uma realidade e constrói-se pela forma como é percebida e como lhe é conferida de significado, (b) Identificar quais as mudanças ocorrem na vida dos praticantes diário com a prática da GL e atentar a compreensão dos acontecimentos que só é possível de forma contextualizada e, (c) Relatar os motivos da resistência à prática por um percentual de servidores. A metodologia da pesquisa foi de natureza quali-quantitativa, exploratória e descritiva, com base na observação da autora sobre conversa informal no grupo focal. Verificou-se, por meio dos resultados que a prática diária da GL no ambiente de trabalho é uma ferramenta auxiliar no processo de ensino-aprendizagem para a melhoria da qualidade de vida, promoção de saúde e aquisição de hábitos saudáveis, socialização e relacionamento interpessoal, ensejando a integração da teoria com a prática. Os resultados ratificaram que 100 % dos praticantes afirmaram que a GL é muito importante, e que influenciou na decisão da prática regular de exercícios físicos, na correção postural e coordenação motora. Quanto às resistências vários foram os motivos alegados, tais como: influência do meio, falta de interesse, acúmulo de atividades, motivos particulares, desmotivação, fazer e/ou preferir outra atividade, sem motivos para não realizar.

Palavras-chaves: 1.Ginástica Laboral, 2.Qualidade de Vida no Trabalho, 3.Teoria da Representação Social.

Assessment of the importance of labor gymnastics practice as a tool to improve the quality of life in a Public Federal Institution.

## ABSTRACT

Globalization and the advances of technology imposes a series of questions about labor relations, the role of the organizations in which we operate and the interrelation of these different segments in our daily life. Currently, many organizations have been developing actions aiming to improve the quality of life at work from a more integrated view of the human being, in order to stimulate your employees to act for the management of health and lifestyle. The purpose of this study was to evaluate the Laboral Gymnastics (LG) adopted at the Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, a Brazilian Federal Institution, highlighting the importance of this activity as an effective tool to make healthy habits in the workplace and the improvement of quality of life of the actual employees. Especificamente, este estudo objetiva conhecer a forma como os servidores do CNPq vivenciam e interpretam o seu trabalho e a qualidade de vida, uma vez que a importância da GL é uma realidade construída pela forma como esta atividade é percebida e como lhe é conferido significado. Since the importance of LG is a reality built from the way this activity is perceived, this study aims specifically to know how the employees of CNPq experience and interpret their work and the quality of life. So, we sought to identify which changes occurred in the lives of the employees that practice LG daily, in order to understand the events in a contextualized view, as well as report the reasons for possible resistance to the practice of LG. The survey was qualitative, exploratory and descriptive based on the author's observation about informal conversations with focus group participants. The results indicates that the daily practice of the LG in the workplace is an auxiliary tool to improve the quality of life, the promotion of health and the acquisition of healthy habits, such as the regular practice of exercises, and also the correction and improvement in motor coordination. About the resistance to the practice of LG the main justifications presented were: influence of the environment, lack of interest, accumulation of activities, personal reasons, demotivation and doing or preferring another activity.

**Key-words:** 1. Laboral Gymnastic, 2. Quality of Life at Work, 3. Social Representation Theory.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Grau de Instrução dos servidores do CNPq praticantes e não praticantes da GL
Gráfico 2	Análise do significado da GL para os servidores
Gráfico 3	O que <b>levou participar</b> da praticar a GL.
Gráfico 4	Antes da prática da GL eu me sentia fisicamente
Gráfico 5	Após a prática da GL eu me sento fisicamente.
Gráfico 6	<b>Benefícios</b> da prática da GL para o trabalho
Gráfico 7	Motivos pelo qual <b>não participo</b> da prática da GL
Gráfico 8	Afastamento do trabalho por dores musculares ou dores nas articulações nos últimos quatro anos.
Gráfico 9	A prática da GL <b>melhorou</b> a QV, análise por Diretoria
Gráfico 10	Influência da participação da chefia na prática da GL, distribuídos por Diretoria.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Natureza da Atividade Humana.
Figura 2	Ciclo Vivencial Organizacional

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Participação dos servidores na prática da GL.
----------	---

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Distribuição Força de Trabalho por Diretoria.
Quadro 2	Consolidação das conversas do grupo focal - perguntas, objetivos e assuntos abordados pelos participantes.
Quadro 3	Sugestões dos participantes do grupo focal para o Programa de GL.
Quadro 4	Distribuição dos servidores praticantes e não praticantes da GL por respectiva lotação.
Quadro 5	Número de servidores que se queixaram de dores físicas e afastaram do trabalho.
Quadro 6	Sugestões dos servidores para as séries de GL.
Quadro 7	Motivos pelo qual não participo da prática da GL.

## LISTA DE SIGLAS

GL	Ginástica Laboral
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
ECH	Expressões chaves
IC	Idéia Central
PPST	Programas de Promoção de Saúde no Trabalho
GC	Gestão do conhecimento
SCIRUS	Site de busca científica
SCO	Sociedade Civil Organizada
CF	Constituição Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
SESC	Serviço Social do Comércio
C&T	Carreira de Ciência e Tecnologia
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COPQV	Coordenação de Promoção da Qualidade de Vida e Competências
CGERH	Coordenação Geral de Recursos Humanos
PAMO	Programa de Assistência Médico Odontológica
IN	Instrução Normativa
GAB/PRE	Gabinete da Presidência
DCOI	Diretoria de Cooperação Institucional
DABS	Diretoria de Ciências, Agrárias Biológicas e da Saúde
DGTI	Diretoria de Gestão e Tecnologia da Informação
DEHS	Diretoria de Engenharias, Ciências Exatas, Humanas e Sociais

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2 OBJETIVOS.....</b>	<b>21</b>
2.1 Objetivo geral .....	21
2.2 Objetivos específicos .....	21
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
3.1 A importância da qualidade de vida no trabalho .....	22
3.2 A importância da GL no ambiente de trabalho.....	25
3.3 Modelos mentais .....	28
3.4 Valores e crenças.....	32
3.5 Processos de mudança de hábitos .....	34
3.6 Aprendizagem vivencial com a prática da GL.....	37
3.7 Percepção .....	39
3.10 Teoria do Autocuidado .....	43
<b>4 METODOLOGIA .....</b>	<b>44</b>
4.1 Discurso do sujeito coletivo do grupo não participantes da GL .....	45
4.2 Estratégias de aquisição de informações do grupo focal .....	48
4.3 Tratamento dos dados do grupo focal .....	49
4.4 Estratégia de aquisição dos dados do questionário <i>on line</i> .....	50
4.4.1 Tratamento dos dados do Questionário .....	51
4.5 Objeto de estudo e amostragem .....	51
4.6 Instrumentos e técnica de coleta de dados.....	53
4.7 Planejamento e desenvolvimento da pesquisa .....	54
<b>5 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>55</b>
5.1 Discussão do Grupo Focal .....	55
5.2 Caracterização do sujeito coletivo do grupo não participantes da GL.....	55
5.3 Consolidação dos resultados qualitativos – grupo focal .....	57
<b>6 CONCLUSÕES .....</b>	<b>74</b>
<b>7 PERSPECTIVAS.....</b>	<b>75</b>
<b>8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>83</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Há algum tempo estamos vivendo uma grande transformação na sociedade. A globalização e o avanço da tecnologia nos impõem uma série de questionamentos sobre as relações de trabalho, o papel das organizações em que estamos inseridos e a inter-relação destes diversos segmentos em nosso dia-a-dia. Atualmente, muitas organizações vêm desenvolvendo ações com o objetivo de aprimorar a qualidade de vida dos seus empregados a partir de uma visão mais integrada do ser humano, procurando despertar seus servidores e colaboradores para o gerenciamento da própria saúde e estilo de vida.

A sociedade hoje está sustentada basicamente por três instâncias de representatividade e de responsabilidade, em relação à qualidade de vida: o governo, as organizações e o indivíduo. Essas instâncias são permeadas e regidas de forma direta pela cultura.

O ser humano deve ser visto hoje como um dos principais valores da organização. Como tal, cabe a ela adequar-se para atender às demandas do seu conhecimento humano. O foco orientado para as condições da qualidade de vida no local de trabalho é bastante pertinente, uma vez que as pessoas passam a maior parte de suas vidas no trabalho. A visão de homem nos tempos atuais mostra um ser multidimensionado, com comportamento e estilo de vida orientado por aspectos sociais, emocionais, intelectuais, físicos, profissionais e financeiros, pelo tanto um ser holístico complexo. Para que essa missão torne-se viável no âmbito organizacional, faz-se necessário enxergar também a organização de forma holística e sistêmica.

Este clima de atenção à qualidade de vida alcançou a sociedade brasileira, cujas organizações públicas são cobradas a adquirirem não só maior agilidade, como também a incorporarem humanização das condições de trabalho, e democratização das relações profissionais. O fator humano e suas

implicações sobre o processo produtivo passam a ser extremamente relevantes neste milênio.

De acordo com Levy em citado em Ferreira & Rosso (2003), a meta das pesquisas realizadas ainda na década de 1930 era colocar cada trabalhador em um posto de trabalho compatível às suas atividades físicas e mentais, ao seu caráter, às suas preferências pessoais, aprimorar as condições para o trabalho, diminuir sua fadiga, determinar as ferramentas que lhe permitiriam realizar a sua tarefa com menor custo ao seu organismo, reduzir ao máximo os acidentes de trabalho, organizar todas as condições materiais da atividade em torno do indivíduo tomado como centro, de modo que ele se torne cada vez mais decisivo na própria dinâmica, assim as máquinas servissem ao homem e não o contrário. No entanto, oito décadas depois, os dados da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2013) indicam que o número de acidentes e mortes relacionados ao trabalho tem aumentado anualmente. Essa realidade está presente em diferentes países, dentre eles no Brasil.

Compondo esse cenário, o dia-a-dia no trabalho em uma instituição pública federal brasileira, caracterizada pelo quadro de pessoal reduzido e pelo aumento acentuado da demanda de trabalho, possibilitou presenciar o adoecimento e a evasão de vários colegas. Para esse novo processo de gestão, a interdependência das ações e a agregação de ideias são consideradas a sua essência, colocando o Homem no centro das atenções e rompendo com paradigmas como o individualismo, o controle e a padronização, sendo fundamental que as pessoas, nas organizações, estejam aptas a explorar seus conhecimentos, buscar a integração no binômio saúde-lazer, o inter-relacionamento entre as áreas funcionais, expandindo seu conhecimento, a compreensão da instituição como um todo e sua visão de mundo.

Diante dos desafios apresentados pela sociedade contemporânea, o ser humano passa a ser o ponto de referência das organizações. Uma das formas de alterar a prevalência de comportamentos de risco na população de trabalhadores é por meio dos Programas de Promoção de Saúde no Trabalho (PPST) e uma das estratégias utilizadas na Instituição ora estudada é a

Ginástica Laboral – GL, *in loco* - a qual é definida por Cañete (1996) como “a atividade física programada e realizada no ambiente e durante o expediente de trabalho” - e aperfeiçoar a relação ensino-aprendizagem, proporcionando uma aproximação mais consistente entre a teoria e a prática por meio de vivências lúdicas, educativas e a conscientização corporal, que refletem situações da qualidade de vida no trabalho. Por esse método, nas quais as pessoas exercitam habilidades necessárias ao seu desenvolvimento integral aprimorando as relações sociais entre os servidores, ensejando um processo de comunicação intra e intergrupar, a co-participação e co-aceitação de todo o grupo, estimulando a criatividade e inovações.

Segundo Lima (2003), registros afirmam que esse tipo de atividade existiu na Polônia, em 1925. Essa Ginástica era destinada a operários e surgiu alguns anos depois na Holanda e na Rússia. Mais foi no Japão em 1928, segundo Alvarez (2002), que a Ginástica Laboral teve sua origem conhecida, sendo aplicada diariamente aos funcionários dos correios, visando à descontração e ao cultivo da saúde.

De acordo com a Bertolini (1999), as modalidades de Ginástica Laboral são classificadas pelo objetivo a que se destinam e também de acordo com o horário a serem aplicadas. Há também situações em que as modalidades são aplicadas simultaneamente ou de forma mista. Assim, percebe-se que diante das necessidades e disponibilidades de tempo cabe ao profissional habilitado para ministrar a GL a elaboração de projetos de intervenções específicas, dentre elas pode-se destacar a GL de Compensação; GL Preparatória; GL Corretiva; GL de Manutenção ou de Conservação; GL de Relaxamento; GL de Descontração; entre outras. Por meio da GL de Compensação, de acordo com Vieira (2010), tem-se a possibilidade da realização de exercícios físicos específicos de compensação aos esforços repetitivos e às posturas inadequadas nos postos operacionais durante as pausas da jornada de trabalho.

Assim, a GL preparatória atua de forma preventiva, despertando e aquecendo o trabalhador, prevenindo acidentes, distorções musculares e doenças ocupacionais.

A GL Corretiva é destinada aos indivíduos com deficiências morfológicas não patológicas, sendo aplicada a um número restrito de pessoas que apresentam a mesma característica postural (BERTOLINI, 1999). Os exercícios são realizados em seção específica, apenas com os indivíduos que apresentam as mesmas características: portadores de deficiências morfológicas não patológicas (TARGA, 1973).

A GL de Manutenção ou de Conservação é aplicada para a manutenção do equilíbrio morfológico das pessoas integrantes de programas de GL em empresas, de modo que permaneçam estáveis. É composta normalmente de exercícios aeróbicos e é executada antes da jornada de trabalho, durante os intervalos de almoço ou equivalente ou ainda após o expediente, com duração de 30 a 60 minutos (MENDES, 2000).

A GL de Descontração ou Relaxamento é baseada em exercícios de alongamento, realizado normalmente após o expediente, com o objetivo de oxigenar as estruturas musculares envolvidas na tarefa diária, evitando o acúmulo de ácido lático e prevenindo as possíveis instalações de lesões (COSTA FILHO, 2001). A GL de Descontração pode ser realizada em qualquer horário da jornada de trabalho, normalmente é realizada no meio da jornada. Seu objetivo é a descontração, integração, socialização entre os trabalhadores e motivação para o trabalho. Ela também objetiva a quebra da monotonia das atividades. Para tal, são realizadas atividades físicas em grupo, ou em dupla, brincadeiras e atividades de descontração (COSTA FILHO, 2001).

A grande novidade proposta pela GL é o fato dos participantes não pensarem apenas naquele momento de pausa e lazer, mas refletir sobre suas limitações, aprendizado, correção postural, estilo de vida, estratégias e ações da sua qualidade de vida para tomar as suas próprias decisões.

A GL foi proposta na tentativa de solucionar a dificuldade surgida no cotidiano das organizações onde o clima de atenção à qualidade de vida no trabalho clamava atenção, cujas organizações públicas são cobradas a alcançarem maior agilidade, como também humanização das condições de trabalho e democratização das relações profissionais.

O fator humano e suas implicações sobre o processo produtivo passaram a ser extremamente relevantes neste milênio. Isto porque o componente subjetivo se torna cada vez mais decisivo na própria dinâmica organizacional, interferindo diretamente na questão da produtividade de seus servidores.

Roberto Blauner<sup>1</sup> apresenta os sentimentos de solidão, alienação, falta de poder e perda de identidade como correspondentes às características do cotidiano do homem contemporâneo. José Monteiro<sup>2</sup> afirma que o homem não é mais o centro estático do mundo, e sim corresponde ao eixo da evolução, do progresso, interferindo diretamente na dinâmica social, transformando-se no agente responsável pelo sucesso de qualquer organização.

Embora a teoria da GL tenha sido desenvolvida para empresas, foi experimentada em uma instituição da Administração Pública Federal Brasileira, cujos resultados são discutidos nesta dissertação. A instituição que reuni o universo dessa pesquisa se apresenta como uma unidade da Administração Pública Federal onde são ministradas as aulas de GL, desde 1999, quando da implantação e institucionalização do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, em 1997. Desde então, a GL, como projeto integrante do Programa de QVT, vem sendo ministrada nas salas da instituição em dois períodos – matutino e vespertino.

Na tentativa de solucionar esta dificuldade cunhada no cotidiano das organizações, a instituição em estudo passou a realizar levantamentos da percepção dos servidores sobre o nível da sua qualidade e estilo de vida atual, que, posteriormente, amparada por uma Instrução Normativa, institucionalizou o Programa de Assistência Médico Odontológica, estabelecendo que uma das competências da Coordenação de Promoção da Qualidade de Vida e Competências vinculada à Coordenação Geral de Recursos Humanos, é acompanhar e avaliar o nível de qualidade de vida dos servidores.

---

<sup>1</sup> Blauner, Robert. *Alienação e Liberdade*.

<sup>2</sup> Monteiro, José. *Qualidade Total no Serviço Público*.

Assim, a Coordenação de Promoção da Qualidade de Vida e Competências, visando avaliar uma série de aspectos relativos ao bem-estar dos servidores e colaboradores da instituição, desenvolveu, em 2003, uma pesquisa de opinião semelhante à outra aplicada no exercício de 1997.

Essa pesquisa foi repetida ainda em 2009 e agora, em 2015, foi realizada uma nova investigação focando a importância da GL como ferramenta de melhoria da qualidade de vida no trabalho e do servidor como uma das atividades do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, da referida instituição.

Nela, questões relacionadas à saúde da vida física do servidor no trabalho, são analisadas com a finalidade de traçar um perfil atualizado de toda a força de trabalho da instituição, de uma forma geral, que hoje atua nessa instituição.

Vale esclarecer que os resultados obtidos nas investigações em 1997, 2003 e 2009 indicaram um corpo funcional com sinais de estresse contínuo, depressão e sentimento de não reconhecimento profissional pelo órgão. Desde então, várias ações foram realizadas pela área de Recursos Humanos com o intuito de levar aos servidores e colaboradores uma nova perspectiva de vida, que alterasse o quadro diagnosticado nas épocas acima citadas. No entanto, os dados obtidos naquela época não serão comparados com os dados desta pesquisa, visto que, enquanto a pesquisa atual estudou a importância da ginástica laboral como parte integrante do Programa de QVT, tendo como foco a saúde da vida física no trabalho e do servidor, as anteriores investigaram a saúde – emocional, social, física e financeira; além disso, o universo pesquisado anteriormente difere do atual, uma vez que houve Programa de Demissão Voluntária – PDV, alteração no quadro de terceirizados e um percentual significativo de aposentadorias.

A instituição em estudo tem um histórico de pioneirismo em ações de Gestão de Pessoas no contexto do serviço público federal, que são divulgadas e disseminadas em outras instituições. Em continuidade a esse espírito voltado para a inovação, a instituição oferece aos servidores, desde 1999, várias

oficinas, tais como: yoga, pilates, ginástica localizada, alongamento, ginástica laboral, jiu jitsu e dança, propondo-se a buscar alternativas à sua ação preventiva, educativa para melhor capacitação e desenvolvimento de seu quadro de servidores, além de poder resultar na ofertar às demais instituições públicas federais uma ferramenta devidamente testada e que contribui para intensificar a aprendizagem organizacional.

A escolha deste tema foi decorrente, em grande parte, da ênfase do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da instituição avaliada e da inquietação da autora desta dissertação sobre os métodos de promoção da saúde no ambiente de trabalho a que venham intensificar a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Outro aspecto que motivou a realização desse estudo, deveu-se a experiência da autora como servidora da instituição, por mais de duas décadas, e principalmente por estar lotada na Coordenação de Recursos Humanos, desde 1997, tendo como parte de seu cotidiano no desenvolvimento de suas atividades nessa Coordenação a oportunidade de acompanhar e participar da concepção da Ginástica Laboral na função que exerce na unidade de Gestão de Saúde.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo geral**

O presente estudo tem como objetivo geral avaliar o panorama da Ginástica Laboral adotada em uma instituição vinculada à Administração Pública Federal, evidenciando a importância desta atividade como uma ferramenta efetiva para viabilizar hábitos saudáveis no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos servidores da carreira de C&T em atividade.

### **2.2 Objetivos específicos**

(i) Avaliar a importância da prática da GL para os servidores da carreira de C&T no ambiente de trabalho;

(ii) Identificar quais foram as mudanças de hábitos ocorridas na vida dos praticantes da GL;

(iii) Relatar os motivos da resistência à prática de GL por um grupo de servidores da carreira de C&T.

### **3 REFERENCIAL TEÓRICO**

Para revisão da literatura sobre as questões centrais da pesquisa, foram feitas buscas em diversas bases de informação pelo aplicativo Harzings Publish or Perish (HPP), no período 2014-2015 e também, na base SCIRUS, para explorar ocorrências de dissertações e teses no mesmo período, com base em expressões exatas combinadas com outras palavras-chaves.

#### **3.1 A importância da qualidade de vida no trabalho**

Nesta virada de século tem sido intenso o esforço compreendido pelas organizações para sobreviver – e quanto a isso, acreditamos, haverá pouca discordância - como também tem sido enorme o desgaste e o sacrifício impingido ao trabalhador moderno. Se a teoria da administração tem sido pródiga na criação de novas ferramentas de gestão – afinal, surgem novas propostas, antigas propostas são aperfeiçoadas ou, ainda cunhadas com um novo rótulo praticamente todos os dias -, infelizmente aquelas que visam proporcionar uma melhor condição de trabalho e satisfação na sua execução – e não apenas aumento de ganho pecuniário – ainda deixam muito a desejar.

Presenciamos mudanças importantes na sociedade. O ritmo frenético das mudanças tecnológicas e sociais trouxeram conseqüências positivas como melhorias nas condições de vida. Por outro lado, trouxeram conseqüências negativas, expressas através de momentos de grande incerteza como os que vivenciamos atualmente, referente à crise econômica mundial e seu reflexo no Brasil. Para uns trouxe o desemprego estrutural, para outros a exclusão social, além da acentuada concentração de renda e, para todos nós, trouxe a globalização. Globalizamos não só as nossas economias como também o nosso estilo de vida.

Estas transformações estão ocorrendo de forma tão rápida, profunda e complexa que geram modificações no comportamento, nos costumes e na cultura, afetando diretamente o relacionamento entre as pessoas.

Neste contexto, gerenciar as mudanças contínuas do nosso tempo tem sido um dos dilemas que mais tem atormentado os dirigentes das Organizações. Isto porque a proposta de um novo ambiente organizacional deverá se voltar para realizações significativas e com isto atingirem propósitos comuns, se motivarem para o trabalho e buscarem atingir uma melhor qualidade de vida.

Qualidade de Vida no Trabalho é alcançada, na medida em que se avalia o estilo de vida de cada indivíduo, como um todo.

O conceito de QV para Nahas (2001) é multifatorial, que e inclui parâmetros socioambientais como: moradia, assistência médica, condições de trabalho e remuneração, acesso à educação, opções de lazer, integração com o meio ambiente e segurança. Também relaciona aspectos individuais como a hereditariedade, estilo de vida, hábito alimentar, controle do estresse, atividade física habitual, não utilização de fumo, álcool e drogas.

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências de valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural (MINAYO et al. 2000. P.8).

O futuro de uma organização orientada para a qualidade requer a institucionalização de uma nova cultura, onde os valores que guiam os servidores rumo à situação desejada estejam calcados na busca da qualidade de vida, na realização e no reconhecimento profissional.

Atualmente, a exigência da qualidade passou a ser uma atitude natural e cotidiana de todos nós. Em decorrência disso, o profissional da qualidade de vida deve desenvolver uma atividade educativa, buscando conscientizar as pessoas da importância de mudar o seu estilo de vida, seja através da alimentação balanceada, exercícios físicos, resolução de sintomas psicossomáticos ou mesmo ampliar a sua visão de mundo e a forma de lidar com os conflitos do dia-a-dia.

A conquista da QVT depende em grande parte do próprio indivíduo, da importância que ele dá à vida, ao seu bem-estar e ao dos outros e também às ações que tem desenvolvido, visando construir um mundo melhor para si mesmo e para as futuras gerações.

Assim, o processo de Melhoria de Vida se desenvolve através de ações de curto e longo prazo, em busca da mudança de mentalidade do servidor, visando uma reflexão sobre sua vida atual, suas dificuldades do cotidiano e possíveis soluções. Isto é obtido quando os objetivos pessoais se associam a propósitos compartilhados por todos da mesma organização. Isto permitirá o surgimento de um sentimento de coletividade que dá coerência às diferenças individuais.

Na nossa cultura da qualidade, torna-se imprescindível que os servidores busquem uma maior conscientização de si mesmos, de suas dificuldades no âmbito pessoal e profissional, visando engajar-se em atividades que possam ajudar a encontrar satisfação nas ações que desenvolvem.

As relações interpessoais são muito importantes para se trabalhar a qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, sentimentos como medo e agressividade ou alegria e satisfação, muito influenciarão as relações posteriores do indivíduo com a chefia, colegas de trabalho, além de familiares e amigos.

Também os valores transmitidos pela família muito influenciarão a forma do indivíduo construir a sua realidade. Dependendo da experiência vivida, das frustrações e repressões sentidas, ou a flexibilidade dos laços afetivos, terá o indivíduo maior ou menor dificuldade em adaptar-se à organização.

As atitudes positivas vivenciadas na infância e no decorrer da vida, muito auxiliarão o indivíduo a sentir-se seguro e capaz de encontrar saída para as suas dificuldades. Já o contrário, ao experienciar ambientes ou pessoas hostis e agressivas provavelmente apresentará maior insegurança para tomar decisões no decorrer da sua vida pessoal e profissional.

Desta forma, as organizações deste milênio estão cientes de que somente através da participação efetiva dos servidores é que será possível cumprir a missão institucional, ou seja, atingir as metas estabelecidas, buscando encontrar soluções novas para os velhos problemas detectados.

### **3.2 A importância da GL no ambiente de trabalho**

Atualmente vivemos uma época de estresse epidêmico dentro e fora do trabalho, em que nível de sedentarismo da população vem crescendo, ocasionando grandes prejuízos à saúde. Pesquisas médicas comprovam que esses problemas estão relacionados diretamente com o cansaço mental e com a falta de um ritmo de vida mais saudável. Muitas pessoas sonham com a ascensão financeira, porém esquecem que possuem um corpo e que este deve ser cuidado.

Couto (1995) definiu a ergonomia como:

um conjunto de ciências e tecnologias que procura a adaptação confortável e produtiva entre o ser humano e seu trabalho, basicamente procurando adaptar as condições de trabalho às características do ser humano (COUTO, 1995).

Em ergonomia, as relações do conforto com a produtividade estão cada vez mais próximas. A avaliação ergonômica permite, enquanto ferramenta de gestão, o investimento adequado, tanto em equipamento quanto no imobiliário.

Neste diapasão, encontra-se a GL que, quando bem orientada, pode contribuir com a ergonomia, reduzindo dores, fadiga, monotonia, estresse, acidentes e doenças ocupacionais dos trabalhadores (LER e DORT).

Levando isso em consideração, grande parte da população tem buscado outra realidade. Longe da preguiça, muitos procuram um hábito de vida mais

saudável, com controle nutricional ou a prática contínua de uma atividade física. Porém, a falta de tempo, tem sido evidenciada como grande problema para a maioria da população ainda relutante a esse novo modelo de vida. Essa falta de tempo, aliada a obesidade, ao sedentarismo, ao tabagismo e a outros fatores, pode levar a uma série de doenças físicas e psicológicas como: a hipertensão, as cardiopatias, os problemas respiratórios, as doenças ocupacionais e a depressão entre outros. Mais que modismo, precisa ser atitude; e nem sempre as pessoas enxergam esse novo estilo de vida assim.

Com isso, muitas empresas, prevendo que esses problemas poderiam afetar direta ou indiretamente os ambientes de trabalho, têm procurado profissionais da saúde (médicos, educadores físicos, fisioterapeutas) em busca de alternativas para melhorar a qualidade de vida de seus servidores dentro e fora do ambiente laboral. Para Mendes e Leite (2004), a saúde dos trabalhadores deve ser avaliada dentro dos aspectos ocupacionais físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos, psíquicos e sociais. Os médicos do trabalho e os profissionais especialistas em saúde ocupacional precisam verificar, por meio de um trabalho preventivo, os fatores ambientais de risco na empresa para evitar as doenças ocupacionais.

Se considerarmos que muitas horas são despendidas no ambiente de trabalho, este local pode oferecer grande oportunidade para aumentar o nível de exercício físico da população adulta.

Visando bem-estar e lucro, as empresas passam a implantar programas de GL como parte integrante do PQV, os quais ganham reconhecimento de diversas organizações após bons resultados. A tecnologia, apesar de ter facilitado em muito a vida das pessoas, também tornou-as mais sedentárias. Sabe-se, hoje, que os custos econômicos com o sedentarismo são consideráveis e, apesar do grande esforço realizado pela mídia e pelos órgãos competentes, somente uma minoria de adultos, nos países desenvolvidos, se engaja na prática de exercícios físicos em grau suficiente para manter ou melhorar a sua saúde.

O ambiente de trabalho pode oferecer grandes oportunidades para encorajar ou incentivar os adultos a aumentar seu nível de prática de exercícios físicos. Portanto, durante os últimos 20 anos, muitas corporações tem implementado intervenções nesses ambientes, através da prática de atividades corporais que apontam aumento na produtividade e redução dos custos com saúde.

Mesmo que muitas empresas invistam na saúde do trabalhador com o objetivo principal de aumentar seus lucros, inúmeros empregos tem melhorado a qualidade de vida. Mas, para isso, é importante que o indivíduo perceba a importância da atividade física. A atividade física pode ser entendida como qualquer movimento corporal produzido pela contração da musculatura esquelética que se implique em gastos energéticos. Compreende uma gama de dimensões que incluem todas as tarefas voluntárias, como as ocupacionais, de lazer, domésticas e deslocamento.

A relação entre a prática de atividades físicas e a saúde não é recente, tendo sido mencionada em antigos textos da China, Índia, Grécia e Roma. No entanto, somente nas três últimas décadas foi possível confirmar que o baixo nível de atividade física representa importante fator de risco no desenvolvimento de doenças. Tal relação se torna evidente pela diminuição do aparecimento de seqüelas, redução da necessidade de internação, menor quantidade de medicamentos necessários ao controle desses agravos, que incidem na redução de custos com serviços médicos e hospitalares.

A ciência vem provando, ao longo dos anos, que servidores que praticam exercícios adoecem menos e causam menos prejuízos aos seus patrões. Todos os estudos realizados por pesquisadores apresentam casos de enfermidades relacionados com a falta de hábito de praticar exercícios de natureza esportiva de maneira sistemática.

Assim, os benefícios para a empresa são a diminuição dos problemas de saúde do trabalhador e o aumento da produtividade. Essa afirmativa se verifica de diversas formas, mas os principais pontos notados são a diminuição de reclamações por dores musculares, e diminuição de ocorrência de

afastamentos ou faltas ao trabalho por motivos médicos e a diminuição dos acidentes e lesões de trabalho; promovendo, assim, a redução dos gastos com afastamento de pessoal e a melhoria da imagem da instituição juntos aos empregados e à sociedade.

É de grande importância prática e teórica não considerar o aumento da produtividade de uma empresa, baseando-se só pela GL, mas sim por uma política de benefícios sociais, que envolve estudos ergonômicos, comprometimento dos servidores e investimento em recursos humanos.

A busca da qualidade de vida tem mobilizado várias empresas brasileiras com o objetivo de obter não só a qualidade, mas também a produtividade e a competitividade. Na implantação de programas com esses objetivos, há necessidade de manter o equilíbrio entre as dimensões tecnológicas, econômicas e sociais (FERNANDES, 1996).

### **3.3 Modelos mentais**

É comum observarmos pessoas infelizes, vazias existencialmente, com respiração curta, seus corpos estão encoraçados, com a musculatura perfazendo uma total blindagem, que da mesma forma limitam a vida como um todo. *Tais* pessoas, afundadas na desesperança, buscam guarida momentânea e paliativa, na bebida, comilança, consumo desenfreado, trabalho compulsivo, ficando cada vez mais afastadas do existir em profundidade na sua forma naturalmente equilibrada. A droga seria uma tentativa desastrada de galgar as profundidades então bloqueadas. A vida para estas pessoas torna-se sem dúvida um árduo fardo a ser carregado, já que estão apartadas do processo "*religare*", da vida profunda e verdadeira.

Estas pessoas são vítimas e presas de si mesmas, carregando preconceitos, vergonha, medo e culpa, além de outras variáveis de ordem psico-afetivas, nada recomendáveis, desempenhando um papel, um "*script*", cuja identificação deu-se pôr uma questão tática de sobrevivência. Nesta condição minguada do existir, para fazer face a interesses e determinações de seu meio interno e externo, o que temos invariavelmente é um encurralamento e uma asfixia deprimente e neurótica de dar dó.

O modelo mental é uma forma de percepção que as pessoas têm do mundo, são as crenças, imagens, e pressupostos que os indivíduos têm sobre si mesmos, seu mundo, sua organização e como se encaixam neles (HUTCHENS, (2001), citação em Estrada (2011), identifica as idéias arraigadas, as generalizações, ou mesmo as imagens que influenciam o modo de encarar o mundo e as atitudes adotadas. Covey (2007) esclarece que “a maneira como vemos o mundo é a fonte de nosso jeito de pensar e agir”.

Chapman e Ferfolja (2001) expressam dois aspectos-chave dos modelos mentais. O primeiro aspecto é que eles não são simplesmente repositórios de aprendizado passado, mas também as bases para a interpretação do que esteja acontecendo atualmente. Eles influenciam fortemente a ação das pessoas. O segundo aspecto apresenta a formação dos modelos mentais como um processo socialmente mediado. Desta forma, o grupo, o contexto cultural de onde o indivíduo procede, o contexto organizacional e os canais de informação são agentes influenciadores na formação dos modelos mentais dos indivíduos.

É oportuno comentar que os modelos mentais afetam fortemente o que se faz, porque afetam como se interpreta, o que se vê, e o que se experimenta (LIM;KLEIN, 2006). Em decorrência disso, “aquilo que vemos está profundamente interligado com o que somos” (COVEY,2008 p.45). Duas pessoas com modelos mentais diferentes podem observar o mesmo objeto de formas diferentes e, assim descrevê-lo de modos distintos, uma vez que o vêem sob perspectivas diferentes (SENGE,1990).

Ao construir seus modelos mentais, o indivíduo se serve de processos de representação e de comunicação interna e com o meio ambiente, em um ciclo contínuo entre a experiência, a avaliação e a aplicação de determinados conceitos (RUFF, W.; SHOHO, 2005).

Vale destacar que o meio envia mensagens de todos os tipos e o indivíduo, com base em sua possibilidade e capacidade cognitiva, lida com estas mensagens para a construção da representação do mundo e dos elementos a ele associados. Bronn e Bronn (2003) apresentam a escada da

inferência como uma forma de explicação dos modelos mentais. Na base da escada há a observação de dados e experiências. No primeiro degrau há a seleção dos dados a partir do que é observado. No segundo, o indivíduo adiciona significado ao que foi selecionado. No terceiro, ele faz algumas suposições, baseado no significado. No quarto, ele projeta algumas conclusões. No quinto, ele constrói e adota algumas convicções sobre o objeto e, por fim, no último degrau, ele se comporta a partir das suas convicções.

*“Aprender é mudar posturas”*, já dizia Platão.

Neste processo de construção, os modelos mentais se amoldam às interpretações e às respostas ao ambiente (CHAPMAN:FERFOLHA, 2001), sendo que sua mudança requer aprendizagem (JOHNSON-LAIRD, 1983).

As pessoas tendem a apresentar uma resistência às mudanças. Para compreender a postura de resistência ao novo, devemos conhecer o conceito de modelos mentais – termo criado pelo psicólogo escocês Kenneth Craik: *“Modelos mentais são as crenças, imagens e pressupostos profundamente arraigados que temos sobre nós mesmos, nosso mundo, nossas organizações e como nos encaixamos neles”* (HUTCHENS, 2001).

Os modelos mentais podem limitar a percepção da realidade, prejudicando o aprendizado. Pereira Filho et al (2005) defendem que estes modelos mentais muitas vezes dificultam a espontaneidade, a ousadia, o entendimento mais amplo das situações, por gerar filtros pelos quais o que ocorre é entendido de uma determinada forma, relativizando a realidade e a verdade ao nosso redor.

Os seres humanos têm uma forte tendência à estabilidade e às formas já estabelecidas de se adaptar ao meio social, principalmente ao trabalho, e, em especial nos tempos de crise.

A mudança é um ônus, pois requer que a pessoa reveja a sua maneira de pensar, agir, comunicar, inter-relacionar-se e de criar significados para a própria vida. Mudar envolve o indivíduo e o seu meio, portanto é incerto e arriscado – tão promissor quanto ameaçador.

Como pode ser visto em Pereira Filho, Rocha & Signorelli (2005:9), “*No seu célebre diálogo, A República, o filósofo grego Platão conta uma parábola, que ilustra bem como um modelo mental pode limitar a percepção da realidade*”.

O Mito da Caverna de Platão conta que um grupo de pessoas habita o interior de uma caverna. Elas estão acorrentadas de costas para a entrada da caverna, de forma que tudo o que podem ver do que se passa lá fora são sombras projetadas na parede. Como estão na caverna desde que nasceram, para elas as sombras são tudo o que existe.

De repente, uma das pessoas consegue se libertar das correntes e se pergunta de onde vêm aquelas sombras. Encaminha-se para a entrada e, com coragem, sai e consegue ver o mundo fora da caverna. Ela se encanta e se entusiasma com a grandeza e complexidade e quase não acredita no que seus olhos podem ver agora.

Andando livremente pela natureza, pode desfrutar da liberdade que conquistou. Porém, não pára de pensar nas pessoas acorrentadas da caverna e decide voltar. Chegando lá, tenta explicar para os outros que as sombras na parede da caverna não passam de imitações da realidade. Em vão, tenta convencê-los de que também podem sair e desfrutar. Mas, suas tentativas acabam se tornando ameaças para os outros. Estes acreditam que aquilo que vêem é tudo o que existe.

A conclusão do Mito da Caverna é de que somos todos habitantes das cavernas trabalhando sobre percepções incompletas ou distorcidas da realidade e podemos reagir com muita resistência, caso estas percepções sejam desafiadas.

Realidade é aquilo que conseguimos perceber. Na maioria das vezes, não estamos conscientes da limitação criada pelos modelos mentais e, muito menos, dos efeitos destes sobre o comportamento.

Isto implica um enorme bloqueio à criatividade, pois limita a possibilidade de aceitar diferentes percepções e de gerar novas ideias.

Para Peter Senge, autor do livro “A Quinta Disciplina”, os programas de aprendizagem podem ser a única fonte sustentável de vantagem inovadora para as Instituições deste século.

- A primeira disciplina é o domínio pessoal. Significa aprender a expandir as capacidades pessoais para obter os resultados desejados e criar um ambiente empresarial que estimule todos os participantes a alcançar as metas escolhidas.

- A segunda disciplina, que denomina de modelos mentais, consiste em refletir, esclarecer continuamente e melhorar a imagem que cada um tem do mundo, a fim de verificar como moldar atos e decisões.

- A terceira disciplina, visão compartilhada, é estimular o engajamento do grupo em relação ao futuro que se procura criar e elaborar os princípios e as diretrizes que permitirão que esse futuro seja alcançado.

- A quarta disciplina, aprendizado em equipe, está em transformar as aptidões coletivas ligadas a pensamento e comunicação, de maneira que grupos de pessoas possam desenvolver inteligência e capacidades maiores do que a soma dos talentos individuais.

E finalmente a quinta disciplina, pensamento sistêmico, é criar uma forma de analisar e uma linguagem para descrever e compreender as forças e inter-relações que modelam o comportamento dos sistemas. É essa quinta disciplina que permite mudar os sistemas com maior eficácia e agir mais de acordo com os processos do mundo natural e econômico.

Neste sentido, os modelos mentais dos servidores não praticantes da Ginástica Laboral são constituídos de uma série de sistemas psicológicos relacionados e também por uma série de influências externas.

### **3.4 Valores e crenças**

*O conhecimento provém da inteligência racional, a  
compreensão da inteligência emocional.  
Emídio Brasileiro*

Desde criança, o ser humano recebe uma grande bagagem de informações que garantirão sua sobrevivência e influenciarão diretamente seu

comportamento em relação às mais variadas situações junto à sociedade. Esse processo tem continuidade durante a adolescência e até mesmo na fase adulta. Isso porque, quando o profissional ingressa no mercado de trabalho, ele encontrará na instituição crenças e valores que estão inseridos na cultura organizacional.

O que diferencia as crenças e valores organizacionais são as opiniões que se adota com fé e convicção, isto é, as coisas em que você acredita, baseando-se em toda sua formação, desde criança. Elas fundamentam os valores. Então, a forma como você é educado, a religião, a escola pública ou privada, o que ouve dos pais, tudo isto compõe um conjunto de crenças que vão formar os valores.

Mas, de onde realmente surgem os valores para o ser humano no nível individual, os valores são os nossos “pais” – a alma é nutrida pelos valores que ela possui, é o que orienta nossa vida. No nível institucional é algo parecido. Nos momentos de crise, eles são fundamentais.

Já os fatores que originam e definem as crenças e os valores corporativos individuais dos servidores de uma instituição, é a filosofia, isto é, o modo de pensar de cada um, a influência fortíssima dos gestores. Eles é que conduzem a instituição com base nos seus valores.

Já as manifestações diárias das crenças e valores se dá no alinhamento de pensamento, ou na maneira de pensar, atitude fundamentada nas crenças e valores, com a manifestação pela palavra, depois vem a ação ou obra. Todo o comportamento dos servidores e colaboradores tem consequência no clima organizacional e nos resultados.

Estudiosos afirmam que existe uma relação direta entre crenças, valores e desempenho profissional, se a instituição que faz com que os valores sejam praticados e seus gestores dão exemplo, ela tem um norte claro para o comportamento, afeta positivamente o desempenho profissional, os colaboradores erram menos, e faz com que um servidor que age de acordo com os valores organizacionais seja bem visto e apoiado, gerando bom desempenho.

“As crenças que temos sobre nós mesmos, sobre o mundo e sobre o futuro, determinam o modo como nos sentimos: o que e como as pessoas pensam afeta profundamente o seu bem-estar emocional” (BECK e KUYKEN, 2003).

A Terapia Cognitiva tem como princípio básico a afirmação de que as nossas crenças determinam o modo como nos sentimos. Os nossos pensamentos têm a capacidade de influenciar as nossas emoções e também de serem influenciados por elas.

Vale ressaltar que Valores são indicações do que é importante para se atingir o sucesso, enquanto as Crenças e Pressupostos representam a visão consensual considerada verdade na organização. Normalmente, são inconscientes e inquestionáveis.

Para ilustrar:

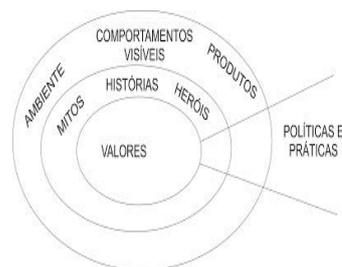


Figura 1 - Natureza da Atividade Humana - <http://culturaorganizacionalfpb.blogspot.com.br/>

### **3.5 Processos de mudança de hábitos**

O principal objetivo do processo de mudança de hábitos é fazer com que o exercício físico se torne um hábito na vida das pessoas, tão importante quanto comer e dormir.

Saba (2001) alerta para o fato de que a motivação para um praticante manter-se constantemente em atividade física é o hábito. A aderência, um conjunto de determinantes pessoais, ambientais e características do exercício físico propicia uma manutenção da prática física por longos períodos de tempo, elevando a qualidade de vida desse indivíduo e garantindo-lhe mais saúde e satisfação.

O Modelo Transteórico de Di Clemente e Prochaska (1982) foi desenvolvido inicialmente como um programa para fumantes deixarem o vício, mas hoje é amplamente utilizado no processo de aderência ao exercício físico (WEINSTEIN, ROTHMAN e SUTTON, 1998).

Prochaska e Marcus (1994, p.161) descrevem o Modelo Transteórico e sua aplicação na análise do processo de aderência ao estilo de vida ativo, o qual prevê uma progressão da mudança de comportamento através de 5 estágios, quais sejam:

- a) Pré-contemplação ou pré-expectativa: momento inativo. O indivíduo não pratica e nem pretende se tornar uma pessoa ativa nos próximos 6 meses;
- b) Expectativa ou Contemplação: momento em que o indivíduo começa a perceber a importância do exercício físico. Ele ainda é sedentário, mas já começa a desejar uma mudança comportamental, nos próximos 6 meses;
- c) Preparação: é a fase em que o pretendente a praticante começa a viabilizar um espaço em sua agenda semanal para a prática do exercício físico. Intenção e exercício ocasional, sem regularidade;
- d) Ação: o momento mais importante. É quando a pessoa concede a si mesma a oportunidade de experimentar o exercício físico. Seja na piscina, na sala de ginástica, no ambiente de trabalho com ginástica laboral, a participação do profissional de Educação Física nessa fase é fundamental, pois é a fase de maior índice de desistência. Os primeiros 6 meses de exercício regular caracterizam o sucesso desse estágio;
- e) Manutenção: se tudo correr bem na fase anterior, a probabilidade do indivíduo manter-se em atividade é muito maior. Mais de 6 meses de prática regular de exercícios físicos reduzem a possibilidade de retorno ao estilo sedentário.

De forma simplificada, Porschasca et al., (1998) traduzem os diferentes estágios de aderência como:

- a) Eu não vou / Pré-contemplação;
- b) Eu talvez vá/ Contemplação;
- c) Eu vou/Preparação;
- d) Eu estou/ Ação;
- e) Eu tenho (um hábito saudável)/ manutenção.

Prochaska e Velicer (1998) alertam também pela recaída, que representa o retorno dos estágios de ação ou manutenção, para um dos estágios anteriores.

De acordo com o modelo de “estágios de mudança”, a influência de fatores pessoais e ambientais, assim com as características do programa de exercícios físicos, sobre a aderência deve ser vista como um processo dinâmico e não estático (ROBINSON e ROGERS, 1997).

O movimento através desses estágios não acontece sempre de forma linear, mas pode também ser cíclico, à medida que muitos indivíduos realizam várias tentativas de mudança de comportamento, antes de alcançar seus objetivos (MARCUS et al., 1992).

Mas como promover essa aderência? Como fazer um indivíduo que é sedentário desde a infância, fugindo até da Educação Física na escola, mudar de opinião, sair da inércia e partir para uma vida mais ativa. Mudar a rotina de vida é uma tarefa deveras árdua, que depende muito da força de vontade e do quanto uma pessoa deseja essa mudança. Segundo Ribeiro (2000), o prazer é o primeiro grande passo para a alteração do *modus vivendi* de uma pessoa. Freire (1987) reforça essa ideia quando afirma que “*sem tesão não há solução*”. Em outras palavras, somente uma atividade física muito atraente e prazerosa poderá captar o interesse de uma pessoa a ponto de fazê-la mudar o seu estilo de vida, incorporando o exercício físico à sua rotina. Crocker e Graham (1995) afirmam que a emoção é uma característica inerente à atividade física. Diferentes sentimentos são demonstrados durante a prática de uma simples aula de GL no ambiente de trabalho: alegria, descontração, relaxamento, inibição, dentre outros.

O desafio é decidir se quer se exercitar. Em seguida, precisa romper com a normose do sedentarismo e conhecer melhor o processo de iniciação, adoção e manutenção da prática de exercícios físicos, e a ginástica laboral no ambiente de trabalho é uma ótima opção e pode contribuir para ganhos na sua saúde.

### 3.6 Aprendizagem vivencial com a prática da GL

*Sempre procure exceder a si próprio.  
Coloque-se em competição consigo mesmo a cada dia.  
Charles M. Sehdon*

O estudo sobre a aprendizagem é bastante complexo e merece abordagens distintas por parte dos cientistas sociais. Ferreira (2000) apud Martinelli (1987) destaca aspectos importantes da prática da GL, o caráter extremamente dinâmico, sua abrangência como método de ensino e desenvolvimento pessoal que motiva a aproximação com a realidade empresarial. As bases pedagógicas estão na aprendizagem vivencial de David A. Kolb citados por Barcante (2003), Lopes (2001) e Orlandeli (2001), como na figura (2), ilustrada abaixo:



Figura 2 – Ciclo Aprendizagem Vivencial

Fonte: <http://tecnicasrh.blogspot.com.br/2010/10/o-aprendiz.html>

Para Kolb, citado por Fernandes (2006), a aprendizagem individual, descrita como aprendizagem vivencial, é um ciclo de interação, que permite que cada nova informação seja experimentada, observada, refletida e conceituada, contribuindo para a modificação do comportamento do indivíduo.

O autor acredita no importante papel da experiência no processo de aprendizagem que transita entre dois eixos: captar e transformar. Captar ou prender algo intelectualmente, no ato de aprendizagem, é o “*a-prender*”; e o transformar é internalizar o que se aprendeu, o “*com-prender*.”

A aprendizagem vivencial apresenta uma visão sistêmica do processo de ensino-aprendizagem, considerando a aprendizagem, a percepção, a cognição e o comportamento. Para Kolb, o método experiencial combina características da aprendizagem tradicional com o processo de solução de problemas e parece adequar-se especialmente a análise do processo de aprendizagem que ocorre ao se utilizar a prática da GL.

A abordagem permite mobilizar as diferentes dimensões humanas: física – com as atividades que requerem esforço e atividade física; mental – o pensar, o planejar, o analisar e; emocional, pois através do lúdico, o treinando é lançado num paralelo como seu dia a dia e envolve-se de tal forma, que age e reage da mesma forma como se estivesse no mundo real da organização ou do trabalho.

“Transformar” significa ajudar a pessoa a tomar consciência de si mesma, dos outros, da sociedade em que está inserida, do próprio mundo e do universo em que vive. Segundo Magda Vila e Marli Santander, em seu livro *Jogos Cooperativa no Processo de Aprendizagem Acelerada*, “Transformar” está dentro de uma visão sistêmica do conceito de “educar”, e que o educador possui como responsabilidade as seguintes questões:

- a) Acreditar que todo e qualquer ser humano pode aprender a se desenvolver, independente da sua competência atual e de seu estágio de vida;
- b) Observar a capacidade de aprendizagem de cada pessoa e, de comum acordo, acompanhá-la na superação dos seus limites;
- c) Facilitar o processo de aprendizagem de novas formas de ser e fazer;
- d) Valorizar a ação transformadora do ser humano em vez de aprisioná-lo em suas potencialidades;
- e) Incentivar o outro a se tornar um melhor observador de si mesmo para que consiga ampliar competências e possibilidades de ação efetiva;
- f) Preocupar-se em deixar um ensinamento, ajudando as pessoas a descobrirem suas próprias respostas;
- g) Olhar para as pessoas como seres em continuo processo de transformação, completando-se e desenvolvendo-se através da relação com os outros;

h) Fazer de seu exemplo sua fonte de ensino, procurando vivenciar tudo aquilo que transmite, demonstrando que a teoria pode ser aplicada na prática diária.

Além das questões fundamentadas acima, faz parte do nosso “tom” nas apresentações, possibilitar que o participante sinta-se a vontade, mantendo o contato com a sua missão de vida, seus valores e aonde pretende chegar.

Vivemos momentos de profundas transformações e muitas vezes não sabemos ao certo em que caminho devemos trilhar. Somos remetidos a repensar nossos valores e atitudes constantemente.

Levar as pessoas a um pensamento crítico dentro das apresentações será importante para superar o senso comum em diversas questões. Ter claro que “não existe conhecimento absoluto”, apesar de reconhecermos o nosso papel de facilitadores do processo. Estamos em constante mudança e o nosso conhecimento teórico e prático também passam pelo processo de transformação. Temos que buscar o constante desenvolvimento pessoal e profissional para “alimentar” os “famintos” pela aprendizagem e evolução.

### **3.7 Percepção**

*“A mente que se abre a uma nova ideia,  
jamais volta ao seu tamanho original”.*  
Albert Einstein

A Gestalt apresenta-se como uma das correntes teóricas da Psicologia que mais se dedica ao estudo das percepções, a qual elaborou quatro leis que explicam esse processo: São elas: proximidade, similaridade, boa forma e fechamento.

As sensações são processos do organismo vivo para obtenção de informações sobre o ambiente. Elas se iniciam nos órgãos sensoriais e chegam ao cérebro, onde são interpretadas por um processo chamado percepção. Os dois processos são interdependentes e se influenciam mutuamente. Além disso, a percepção é um dos elementos mais importantes no processo de ensino e aprendizagem.

A percepção é influenciada por diversos fatores, tais como, a seletividade perceptiva, a experiência prévia e a disposição para responder, o condicionamento e os fatores contemporâneos ao fenômeno perceptivo. Vale ressaltar que a seletividade perceptiva pode ser consciente e também, inconsciente. A experiência prévia é um fator importante na percepção, ou seja, percebemos melhor algo que já conhecemos previamente. O condicionamento é uma experiência prévia de forma mais sistemática.

Para Muniz (2012), percepção é o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente. As pesquisas sobre percepção demonstram de modo consistente que pessoas diferentes podem perceber a mesma coisa de maneira diferente. O fato é que nenhum de nós enxerga a realidade, o que fazemos é interpretar o que vemos e chamar isso de realidade.

Existem diversos fatores que atuam para moldar ou para distorcer a percepção, podendo residir no observador, no objeto ou alvo da percepção, ou no contexto da situação na qual se dá a percepção (ROBBINS, 2009).

À medida que adquirimos novas informações nossa percepção se altera, podendo dar margem a múltiplas percepções ou, também, ocorrer de não gerar percepção nenhuma, se o objeto percebido não tem embasamento na realidade de uma pessoa, ela pode, literalmente, não percebê-lo.

Teorias cognitivas da percepção, em referência à percepção, explicam que as sensações sozinhas, não são capazes de prover uma descrição única do mundo. Elas necessitam de enriquecimento, que é papel do modelo mental. Por meio dessa percepção, as pessoas se orientam para tomar decisões, constroem as estruturas a sua volta de acordo com o que pensam. A experiência individual influencia os modelos mentais e, por isso, eles podem ser mudados. “Os comportamentos e atitudes são decorrentes do modelo mental ou da forma de pensar”, muitas vezes, são incompletas e não sistêmicas e acaba gerando generalizações e preconceções que contribuem para o conflito (SENGE, 1990).

É por meio da percepção que o ser humano conhece o mundo à sua volta de forma total e complexa. A percepção distingue-se da memória, porque diz respeito a acontecimentos presentes e também é diferente da inteligência e pensamento na medida em que se refere a situações concretas.

As dificuldades de mudanças são geradas pelos modelos mentais enraizados e conflitantes, podendo ter como decorrência desse processo um bloqueio da criatividade, e na possibilidade de aceitação de diferentes percepções para geração de novas ideias (PEREIRA FILHO, 2009). Dentro das organizações a resolução de problemas depende da percepção e também da criatividade dos colaboradores que ao trabalharem numa mesma linha de pensamento podem direcionar a forma de conduzir uma determinada situação, o que sugere um compartilhamento de conhecimento e pode ocasionar a criação de uma ideia maior.

A percepção está ligada ao processo criativo, leva a cada um, proporcionalmente, a uma satisfação importante para a adaptação do indivíduo ao ambiente. Ao participar vivencialmente com seus próprios mecanismos, a pessoa desfruta do ambiente por meio de suas trocas, engrandece o seu ser e tudo ao seu redor, expressada em suas particularidades e características essenciais, por meio do desempenho das suas ações.

Hersey e Blanchard (1986) focalizaram as possibilidades de ocorrência de aprendizagem e mudança nas pessoas relacionando o tempo e grau de dificuldade presentes em cada nível, o que significa: pode ocorrer aprendizagem em nível de conhecimento que está ligado à percepção; em nível de atitudes que é o ousar, buscar novas oportunidades, correr riscos e vivenciar novos desafios; de comportamento individual, temos o planejar e buscar meios de habilitar-se; e no comportamento grupal, temos a ação e a transformação, ou seja, aprender fazendo ou “fazer-fazer”.

Cada nível de mudança implica em uma aprendizagem. As fases são:

a) Chamada de Ver e está relacionada com a percepção, e ao momento de receber informações (conhecimento), ter disponibilidade, abertura e aceitação da necessidade de mudança ou aprendizagem;

b) Chamada de Sentir, ou seja, é a maneira como se percebe uma nova informação, é a denominada experiência concreta, dar a si mesmo motivos para mudar e assumir atitudes de mudança ou aprendizagem;

c) Chamada de Pensar/Decidir; é o momento é de refletir sobre o que sentiu (o que pode ser feito), perceber as diferenças, ponderar os prós e os contras de cada situação, estudar e trabalhar no desenvolvimento de habilidades;

d) Chamada de Agir, ou seja, assumir comportamento de mudança (fazer), portanto, operacionalizar a mudança ou aprendizagem, fazendo as modificações que se fizerem necessárias para que o processo de aprendizagem ou mudança passe para a última fase, chamada de Transformação ou Fazer-Fazer que é o momento de transmitir para as pessoas o que aprendeu.

No que se refere à prática da GL, permite atingir diversos níveis de aprendizagem e mudanças individuais, que contribuiriam para com os grupos no processo de mudança e aprendizagem organizacional.

Nesse contexto, Senge (1990) propôs a *Learning Organization* - organizações e pessoas que aprendem o tempo todo, que buscam inovar, desenvolver em e, aprender, por meio das cinco disciplinas: raciocínio sistêmico, domínio pessoal, modelos mentais transparentes e éticos, objetivos comuns e aprendizagem coletiva.

É um espaço onde possibilita às pessoas vivenciarem sua capacidade criativa, num processo de aprendizagem, também conhecida como aprendizagem de adaptação ou generativa, que possibilita ter uma visão de si e do mundo, interagindo melhor nos diálogos interno e externo, via comunicação intra e interpessoal.

O passo inicial para manter os processos inovativos ou buscar um novo aprendizado na organização, está vinculado à percepção que os gestores têm em relação à inovação, de certo modo é um termômetro que pode medir a capacidade dos gestores em perceber onde se está localizada a organização

nesse processo e, perceber essa premissa (a inovação) de sucesso do mundo das organizações (ESTRADA et al, 2011; CORTELLA, 2007).

O foco da pesquisa sobre a importância da prática da GL é um estudo do comportamento organizacional e a discussão sobre o assunto se apresenta na forma de percepção das pessoas.

### **3.8 Teoria do Autocuidado**

*“Todo ser é completo por si”.*  
*Leonardo Boff*

A teoria do autocuidado de Orem (1971-2001) engloba: o autocuidado, a atividade de autocuidado e a exigência terapêutica de autocuidado. O autocuidado é a prática de atividades iniciadas e executadas pelos indivíduos em seu próprio benefício para a manutenção da vida e do bem-estar. A atividade de autocuidado constitui uma habilidade para engajar-se em autocuidado. A exigência terapêutica de autocuidado constitui a totalidade de ações de autocuidado, através do uso de métodos válidos e conjuntos relacionados de operações e ações.

Para Orem, segundo Leopardi (2006), o autocuidado é a prática de atividades que o indivíduo inicia e executa em seu próprio benefício, na manutenção da vida, da saúde e do bem-estar. Tem como propósito as ações que, seguindo um modelo, contribuem de maneira específica, na integridade, nas funções e no desenvolvimento humano. Esses propósitos são expressos através de ações denominadas requisitos de autocuidado.

São três os requisitos de autocuidado ou exigências, apresentados por Orem (1980): universais, de desenvolvimento e de desvio de saúde. Os universais estão associados a processos de vida e à manutenção da integridade da estrutura e funcionamento humanos. Eles são comuns a todos os seres humanos durante todos os estágios do ciclo vital, como por exemplo, as atividades do cotidiano. Os requisitos de desenvolvimento são as expressões especializadas de requisitos universais que foram particularizados por processos de desenvolvimento, associados a algum evento; por exemplo, a adaptação a um novo trabalho ou adaptação a mudanças físicas. O de desvio de saúde é exigido em condições de doença, ferimento ou moléstia, ou pode

ser conseqüência de medidas médicas exigidas para diagnosticar e corrigir uma condição.

Dessa forma, Polit e Hungler (1995), afirmam que a capacidade que o indivíduo tem para cuidar de si mesmo, é chamada de intervenção de autocuidado, e a capacidade de cuidar dos outros é chamada de intervenção de cuidados dependentes.

O entendimento dessa teoria está diretamente relacionado com a compreensão dos conceitos de autocuidado, ação de autocuidado, fatores condicionantes básicos e demanda terapêutica de autocuidado.

Quando o autocuidado é efetivamente realizado, ajuda a manter a integridade estrutural e o funcionamento humano, contribuindo para o seu desenvolvimento.

Esta capacidade de cuidar de si mesmo é afetada por fatores condicionantes básicos, como a idade, sexo, estado de desenvolvimento, estado de saúde, orientação sociocultural, modalidade de diagnósticos e de tratamentos, sistema familiar, padrões de vida, fatores ambientais, adequação e disponibilidade de recursos.

Portanto, a teoria do autocuidado de Orem (1959-1995) segundo autores Polit e Hungler (1995), tem como premissa básica, a crença de que o ser humano tem habilidades próprias para promover o cuidado de si mesmo, e que pode se beneficiar com o cuidado do profissional de educação física, por exemplo, quando apresentar incapacidade de autocuidado ocasionado pela falta de coordenação, equilíbrio, ergonomia provenientes das limitações e/ou saúde física.

#### **4 METODOLOGIA**

De acordo com a revisão bibliográfica, ficou evidenciado a necessidade e a importância de se conhecer a maneira pela qual a implantação de um programa ou sistema de pausas com exercícios deve ser realizadas nas organizações. Isto, para que contribua efetivamente para o aumento da satisfação com relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Desse modo, torna-se necessário propor uma metodologia capaz de identificar a situação em que se encontra a situação quanto aos programas de pausas com exercícios. Além disto, tal metodologia deve ser capaz de a partir da existência ou não de tais programas, de avaliar os resultados oriundos de sua aplicação.

Nesse sentido, algumas características tais como: horários, tempo de realização, frequência de aplicação tipo de protocolo de exercícios, diferentes turnos e setores de atividade, que são variáveis encontradas neste programas poderão ser melhor dimensionadas e otimizadas de acordo com as características das Instituições avaliada.

Assim, as Instituições ou empresas que possuam ou queiram implantar programas dessa natureza podem utilizar-se desta metodologia para avaliar os ganhos ou benefícios a serem obtidos. Ganhos estes, relacionados com o aumento da satisfação e disposição para o trabalho em geral e ainda da diminuição das queixas relacionadas ao desconforto físicos dos servidores.

Para tal, a metodologia a ser proposta consiste em seguir os passos apresentados abaixo:

#### **4.1 Discurso do sujeito coletivo do grupo não participantes da GL**

Para a realização da avaliação foi utilizada a técnica de Discurso do Sujeito Coletivo - DSC (LEFRÈVE e LEFRÈVE, 2000), que é uma proposta de organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, obtidos de depoimentos. Tendo como fundamento a teoria da Representação Social e seus pressupostos sociológicos, a proposta consiste basicamente em analisar o material verbal coletado, extraído de cada um dos depoimentos. O Discurso do Sujeito Coletivo é uma modalidade de apresentação de resultados de pesquisas qualitativas, que tem depoimentos como matéria prima, sob a forma de um dos vários discursos-síntese escritos na primeira pessoa do singular, expediente que visa expressar o pensamento de uma coletividade, como se esta coletividade fosse o emissor de um discurso.

Esta técnica consiste em selecionar, de cada resposta individual a uma questão, as Expressões Chaves, que são trechos mais significativos destas respostas. A essas Expressões Chaves correspondem Ideias Centrais que são a síntese do conteúdo discursivo manifestado nas Expressões Chaves. Com o material das Expressões Chaves das Ideias Centrais constroem-se discursos, síntese, na primeira pessoa do singular, que são os DSC, onde o pensamento de um grupo ou coletividade aparece como se fosse um discurso individual.

A metodologia do DSC propõe conhecer o que pensam as pessoas. É uma proposta de organização e tabulação de dados de natureza verbal, obtidos mediante depoimentos, que expressa o pensamento de uma coletividade como se fosse um discurso individual. Para tanto, é necessária a proposição de questões abertas, considerando que as questões fechadas representam apenas a adesão a um pensamento preexistente, ao que Lefèvre, F.; Lefèvre, (2005) se refere como:

“[...] o pensamento coletivo, tal como o concebe o DSC, é um coletivo muito especial, porque consiste numa produção empírica, pela pesquisa de um discurso que, como um quebra-cabeça, não é produzido por uma soma de iguais, mas por um agregado de “peças” complementares, pois exige pensar de outro jeito, buscando o pensamento coletivo (LEFÈVRE & LEFÈVRE, 2005).

Para aplicar a metodologia DSC é necessário organizar as informações para identificação das Expressões-Chave, que são trechos dos discursos transcritos literalmente de cada resposta e de Ideias Centrais que são os significados atribuídos às Expressões-Chave. Em um segundo momento todas as Expressões-Chave são reunidas a uma mesma Ideia Central para formar posteriormente o Discurso Coletivo.

O Discurso do Sujeito Coletivo é uma síntese expressa na primeira pessoa do singular, composto pelas Expressões-chave relacionadas a uma mesma Ideia Central. Um discurso é constituído quando, individualmente ou em grupo, é “professado” um pensamento sobre um tema. De acordo com os autores, é possível sintetizar os discursos individuais de modo a expressar o

discurso de uma coletividade. Para elaborar o DSC são realizadas as seguintes etapas:

- determinar o tema do que está sendo questionado, pois em cada pergunta existe um assunto que o investigador deseja ver explicitado;
- destacar, nos discursos individuais sobre o tema, as Expressões-Chave, trechos que expressam a essência do que o indivíduo quis transmitir e que serão copiadas literalmente na constituição do DSC. Segundo os autores esta fase da análise é fundamental, na medida em que, por meio destas falas, serão desenhadas as idéias contidas nos discursos coletivos;
- identificar as Idéias Centrais, palavra ou palavras que descrevem fidedignamente o significado de cada Expressões-Chave, explicitado nos depoimentos e dá origem ao DSC;
- estabelecer a Ancoragem o depoimento está ancorado quando é possível encontrar traços explícitos de teorias, conceitos ideologias e que estejam internalizados no indivíduo e que pode ser identificada a partir das Expressões-Chave que utiliza em seu discurso.

A próxima etapa consiste em agrupar as expressões-chave que constituem uma mesma Idéia Central ou Ancoragem, onde em uma mesma idéia, encontram-se ECH de vários indivíduos. Ressalta-se que um mesmo Tema pode ter mais de uma Idéia Central ou Ancoragem.

Em continuidade, ainda segundo os referidos autores, são constituídos os Discursos do Sujeito, na primeira pessoa do singular, que representa o agrupamento de Expressões-Chave individuais, categorizado dentro da mesma idéia Central ou Ancoragem, de modo que seja possível que cada um dos entrevistados se reconheça no DSC (LEFÈVRE & LEFÈVRE, 2005).

Sendo assim, o objetivo do presente trabalho, o método, os modos de investigação e as técnicas de coleta de dados justificam a importância do tratamento qualitativo que, pelo contato direto com o objeto de análise, possibilita uma visão abrangente do material de estudo e uma compreensão diferenciada da realidade, à medida que se conhece melhor a natureza do tema estudado.

## **4.2 Estratégias de aquisição de informações do grupo focal**

A aquisição de informações foi realizada nos meses de outubro e novembro do ano de 2014. Os participantes da pesquisa do grupo focal foram identificados primeiramente por serem servidores da carreira de C&T e conhecer o programa há anos, tomando-se por base os critérios de não participação na prática diária de GL, em consonância ao objetivo deste estudo, e foram convidados pela pesquisadora pessoalmente, ratificado o convite por e-mail e via telefone, na véspera da reunião.

A realização do grupo focal teve a duração aproximada de 1h50m e, posteriormente, os resultados foram validados pelo grupo. Nele os assuntos foram abordados, com liberdade e receptividade por parte dos participantes, o que facilitou o acesso às informações para a elaboração do presente trabalho.

Foram esclarecidos para os participantes os objetivos, a natureza da pesquisa e o procedimento de coleta de dados, sendo reafirmado o compromisso de permissão para gravação e a utilização das informações somente para fins científicos, com a garantia do anonimato e sigilo de participação.

O grupo focal desta pesquisa foi planejado levando-se em consideração o grupo de trabalho, o conteúdo, os participantes, o local de realização e coleta de dados, o convite, o cronograma e a condução da sessão.

Com o objetivo de obter informações para a construção das questões a serem feitas na conversa informal, foi elaborado um roteiro contendo cinco questões, expostas a seguir:

1. Segundo sua percepção qual o conceito de Qualidade de Vida?
2. Quais cuidados você tem com a sua saúde física, mental e espiritual?
3. Qual a sua percepção sobre a GL?
4. A prática da GL é importante no ambiente de trabalho? Por quê?
5. Motivo pelo qual não participo da GL.

A condução do grupo focal contou com 2 (dois) observadores, 1 (uma) digitadora e 1(um) moderador. Como observadores foram escolhidos uma psicóloga e um mestre em administração, que ficaram responsáveis pelas anotações durante o desenvolvimento da reunião. A moderação ficou a cargo da facilitadora e mestre em Dinâmica de Grupo, incentivando a discussão e aprofundamento das discussões relativas ao tema; a pesquisadora desempenhou a função de observadora participante e digitadora para que não houvesse interferência nas entrevistas. Esta estratégia foi decidida para que não houvesse interferência e/ou direcionamento nas respostas, uma vez que a pesquisadora é responsável pelo Projeto ora avaliado. O local escolhido para a realização do grupo focal foi uma sala de treinamento, nas dependências da instituição, ambiente próprio para a realização de reuniões, aparelhado com recursos audiovisuais e materiais necessários, o que possibilitou a interação dos participantes e a visualização do grupo pelo moderador e pelos observadores. O gravador foi um instrumento utilizado, para melhor registro das informações, mas com o cuidado de não tolher a iniciativa do grupo entrevistado.

O tema discutido no grupo focal, em estudo, era de conhecimento e interesse de todos os participantes, o que facilitou captar as relações e interações quanto à percepção da importância da prática de GL no ambiente de trabalho.

#### **4.3 Tratamento dos dados do grupo focal**

O processo de gravação da conversa informal do grupo focal foi efetuado pela pesquisadora, sendo possível a transcrição fiel do material das entrevistas e os resultados transcritos de maneira padronizada em sua totalidade.

A utilização do Discurso do Sujeito Coletivo permitiu uma melhor compreensão dos discursos, o aprofundamento das características discutidas e a extração dos mesmos considerados mais significativos. Em função do grande número de interações obtidas nas conversas, o conteúdo foi organizado segundo os temas abordados, selecionados em trechos referentes a cada tema

para a construção dos discursos coletivos e despersonalizados, evitando a identificação das pessoas.

O material das entrevistas foi compilado em quatro tabelas, uma para cada pergunta. Cada tabela é formatada por três colunas: na primeira coluna consta a Idéia Central; na segunda coluna as Expressões-Chave e na terceira, o Discurso do Sujeito Coletivo (DSC).

Para este estudo a análise seguiu os seguintes passos: 1) leitura de cada depoimento; 2) extração das expressões-chave de cada depoimento; 3) agrupamento das expressões-chave; 4) extração da idéia central de cada agrupamento; 5) composição dos discursos do sujeito coletivo correspondentes a cada idéia central.

Foram realizadas diversas leituras das conversas visando destacar aspectos relevantes das Expressões-Chave que contivessem ideias, sentimentos, opiniões, valores que respondessem aos objetivos da pesquisa.

Definidas e categorizadas as Idéias Centrais, foi feito o agrupamento das Expressões-chave semelhantes, correspondentes a cada idéia, o que possibilitou a construção do Discurso do Sujeito Coletivo, ou seja, partes literais da fala dos entrevistados que melhor traduziram o conteúdo das idéias.

Em seguida, foram sintetizados os discursos considerados os mais significativos que fazem referência aos sentimentos ou percepções e vivências, em função do vínculo institucional que permeia a experiência desses participantes.

#### **4.4 Estratégia de aquisição dos dados do questionário *on line***

Os métodos de pesquisa quantitativa, de modo geral, são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc. de um universo (público-alvo) através de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada. De forma análoga ao que fizemos na pesquisa qualitativa, aqui também utilizamos uma das opções de alternativas para avaliação, o questionário semiestruturado e perguntas abertas, com 14 (quatorze) questões, destas, 04 (quatro) abertas, permitindo ao servidor uma

explicação complementar à questão fechada. O instrumento foi dividido em duas partes, a primeira referente aos dados pessoais e a segunda as questões específicas da pesquisa.

Foi feito um estudo piloto com o intuito de testar o questionário com perguntas abertas e fechadas, adaptado (MENDES & LEITE, 2004) e realizada a validação interna do conteúdo. Contou-se com 20 (vinte) servidores, no período de 03 de novembro a 05 de dezembro de 2014, escolhidos intencionalmente, dentre aqueles que executassem a maioria de suas tarefas ocupacionais através do computador e que tivessem participado com uma média de três vezes por semana da prática da GL, em 2014. O convite para a participação nesta etapa da pesquisa foi verbal e prontamente aceito.

O instrumento oficial foi aplicado entre o período de 09 a 05 de fevereiro de 2015, disponibilizado *via online*, para melhor atender ao universo de 490 servidores da carreira de C&T. Destes foram respondidos um total de 160 questionários, cerca de 32,55%, entre eles, participantes ou não participantes da prática diária de GL.

Em seguida, foram compiladas as respostas considerando as mais significativas que fazem referência aos sentimentos ou percepções e vivências, em função do vínculo institucional que permeia a experiência desses participantes, a ser discutido.

#### **4.4.1 Tratamento dos dados do Questionário**

Os dados foram tratados estatisticamente, indicando-se o percentual de respostas, e foi usado o programa *Excell*.

#### **4.5 Objeto de estudo e amostragem**

O estudo concentra-se na força de trabalho, de um universo total de 490 servidores da carreira de C&T, assim distribuídos:

### QUADRO 1 – Distribuição Força de Trabalho por Diretoria

Lotação	Nível Superior	Nível Intermediário
PRE/GAB	28	11
DCOI	46	17
DGTI	69	147
DABS	63	19
DEHS	64	26

Fonte da Pesquisa.

Embora as aulas de GL não envolvam toda a força de trabalho a praticar, percebe-se que os não praticantes participam como observadores.

A estrutura de levar a prática à Instituição previu no mínimo oito estagiários, estudantes universitários, sendo 5 (cinco) de educação física e 3 (três) de fisioterapia. As atividades são realizadas dentro do espaço institucional, diariamente em dois períodos, matutino e vespertino, nos horários de 10h às 12h e de 15h às 16h, resguardando o período de atividade da instituição.

O critério de controle das aulas é por meio de uma lista de frequência por sala e após término da aula um dos participantes assina. Assim temos o controle diário (de quantos) do número de participantes por bloco e andar.

Esse critério de controle de frequência objetivou a busca de novas soluções para o exercício da criatividade e inovação ministração das séries de ginástica laboral incrementando na prevenção da saúde e correção dos problemas posturais.

São planejadas cinco séries de ginástica laboral por semana, com objetivos diferenciados, sendo que cada série explora essencialmente um ou mais membros do corpo humano, conforme exemplificado no Quadro abaixo um modelo de série.



Fonte: <http://fisiozanola.blogspot.com.br/>

#### **4.6 Instrumentos e técnica de coleta de dados**

Como instrumento de coleta de dados e informações que subsidiem os objetivos propostos, utilizou-se um questionário estruturado do tipo misto, ou seja, contendo questões abertas para respostas subjetivas, bem como questões fechadas elaboradas na forma escalar.

Triviños (1987) enfatiza que, em uma pesquisa de natureza qualitativa, a coleta de dados é feita mediante o consenso dos mais diversos procedimentos. Dentre eles destacam-se a observação, a análise documental, a entrevista e a história de vida.

Uma vez que a pesquisa apresenta características qualitativas, quantitativas e descritivas, o questionário foi elaborado de forma a contemplar questões com formatação quantitativa, objetivando coletar dados que permitam caracterizar melhor as especificidades de cada objetivo, como também qualitativa, objetivando coletar informações que admitam identificar os atributos do sistema de melhoria da qualidade de vida no trabalho e registrar a percepção do servidor em face das questões que dizem respeito à sua atividade.

O questionário semiestruturado contém questões estruturadas (fechadas) para colher informações sobre determinado objeto e escalas para captar a atitude do entrevistado, assim como semiestruturadas (abertas) para

colher informações relacionadas a razões, motivos e experiências. O que determina o tipo de questionário a ser empregado é o propósito da pesquisa e a concepção ontológica da realidade em que o pesquisador fundamenta o seu estudo (ALENCAR, 1999).

Dado os objetivos propostos para a pesquisa e com a intenção de ampliar o poder de explicação, foram realizadas análises estatísticas dos dados tendo como base as variáveis elaboradas exclusivamente para cada questão.

Considerando que a realidade do estudo é multifacetada, torna-se imprescindível que se lance mão dos recursos proporcionados pelas técnicas estatísticas classificadas como multivariadas, evitando-se tratar tal realidade de maneira superficial. Malhotra (2001) preconiza que por meio das análises multivariadas, é possível efetivar um relacionamento simultâneo entre diversas variáveis, o que possibilita um conhecimento mais completo e próximo da realidade. Segundo esse autor, esta técnica caracteriza-se pelo fato de desviarem os focos dos níveis (médias) e distribuições (variâncias) dos fenômenos, concentrando-se nos graus de relacionamento (correlações ou covariâncias) entre esses fenômenos.

Para proceder às análises e interpretações dos dados quantitativos obtidos, foi utilizado o utilizado o software *excel*.

#### **4.7 Planejamento e desenvolvimento da pesquisa**

Para atingir os objetivos propostos neste estudo, elaborou-se um plano de pesquisa a ser realizada na instituição Pública Federal. Tal escolha teve como critério o conhecimento da instituição e ser servidora há mais de 20 (vinte) anos.

Após o mapeamento da instituição, fez-se o corte na amostra universal da pesquisa, da seguinte forma: a) servidores praticantes da ginástica laboral; b) servidores não praticantes da ginástica laboral; c) servidores com chefias.

O processo de escolha envolveu, finalmente, a seleção de grupos de servidores da carreira de C&T, ou seja, um grupo de praticantes da GL e outro não praticantes, para uma possível análise comparativa dos mesmos.

A pesquisa foi projetada para se trabalhar somente com o segmento da importância da GL no ambiente de trabalho, da qual buscou-se obter os resultados das análises. Considerando o universo de servidores ativos, planejou-se entrevistar a maior amostra possível da população-alvo, a fim de alcançar os resultados propostos no objetivo geral desse estudo.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **5.1 Discussão do Grupo Focal**

Neste capítulo, encontram-se ordenados todos os Discursos do Sujeito Coletivo (DSC) que descrevem as percepções dos servidores não participantes da GL, que fizeram parte do grupo focal e que serviram de base para as análises sobre a importância da prática da mesma no ambiente de trabalho, tomado em relação ao referencial teórico sobre o tema.

Os resultados foram analisados com o auxílio da metodologia do Discurso do Sujeito Coletivo - DSC (LEFÈVRE e LEFÈVRE, 2000), que é uma proposta de organização e tabulação de informações qualitativas de natureza verbal, obtidas mediante depoimentos, que expressa o pensamento de uma coletividade, como se fosse um discurso individual.

### **5.2 Caracterização do sujeito coletivo do grupo não participantes da GL**

Como já citado, o estudo foi realizado com um grupo de servidores da carreira de C&T de uma instituição pública federal, justificando-se em razão da mesma ter uma história sedimentada no que diz respeito ao PQVT e o projeto de Ginástica Laboral, ser o ambiente de trabalho da pesquisadora e para a qual se pretende retornar os resultados da pesquisa. Como característica marcante, pode-se citar o alto nível de escolaridade e conhecimento dos servidores decorrente da missão da instituição, que presta serviços à sociedade e à comunidade científica do país.

A fim de garantir motivação para à capacitação de sua demanda, a instituição buscou inovar com a prática da GL quanto aos métodos e processos de ensino-aprendizagem, para a promoção da saúde e o despertar de consciência para o autocuidado, observando-se, entretanto, que um percentual

de servidores não vivencia qualquer atividade relacionada à prática de GL, caracterizando a primeira experiência como promoção de saúde.

A análise dos dados referentes ao grupo focal gerou cinco categorias de comentários: 1. Conceito de QVT; 2. Cuidados com a saúde física, mental e espiritual; 3. Percepção sobre a GL; 4. A prática da GL é importante no ambiente de trabalho; 5. Motivo pelo qual não participa da GL; 6. Sugestões.

As informações coletadas se tornaram um consenso durante a discussão verbal por meio de argumentações consistentes entre seus participantes.

Grupo focal – Consenso: Projeto importante na promoção de qualidade de vida, bem estar e saúde no ambiente de trabalho, com desafios muito grandes. Se o projeto de GL fosse planejado através de séries e disponibilizado o cronograma semanalmente, teria mais adesões e menos trabalho para a equipe de monitores. A GL reflete positivamente no processo de aproximação e integração entre os colegas de trabalho. A GL é válida, aceita e positiva. Não há reflexo negativo no trabalho diário e as áreas recebem os novos valores oriundos da prática. Durante a prática é um momento de descontração, alegria, quebra da rotina e interação. Os não participantes da prática da GL não se incomodam com a ministração da aula no ambiente de trabalho, mas optam por sair da sala para fumar. Um dos motivos para não adesão à prática de GL, é o contato físico, mas as pessoas alegam gostar de massagem terapêutica, ou já fazem alongamento antes de vir trabalhar. A auto justificativa que a convivência harmônica dos servidores já é a própria qualidade de vida no trabalho. Há a percepção de que a GL é uma quebra de rotina, tira a tensão, socializa, deixa os servidores mais felizes e que é importantíssima e fundamental, mas não tem tempo para a prática, não sente atraído, ou assume ser preguiçoso.

Durante a realização do grupo focal observou-se que os dados fornecidos tornaram-se redundantes deixando de gerar novas informações e novos temas, havendo uma concordância geral quanto aos temas abordados, diferindo, apenas, no modo de expressar as ideias.

Como o processo envolveu diferentes servidores de distintas coordenações e hierarquia, os resultados obtidos permitiram identificar a influência da cultura organizacional da instituição.

### 5.3 Consolidação dos resultados qualitativos – grupo focal

A apresentação dos resultados foi compilada em Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), conforme as questões propostas e ordenados no quadro 2. São apresentadas as considerações sobre cada DSC, bem como, os comentários conclusivos sobre os temas. Para facilitar a leitura e compreensão dos dados, foram ordenados os assuntos analisados nos demais quadros, sendo discriminados no Apêndice II.

**QUADRO 2** – Consolidação do grupo focal – Perguntas, objetivos e assuntos abordados pelos participantes.

Quadros	Perguntas	Assuntos Abordados
Quadro 1	Como você conceitua Qualidade de Vida no Trabalho? <b>Objetivo:</b> Levantar aspectos da experiência individual com Qualidade de Vida no Trabalho que podem contribuir para conscientização da promoção de saúde no ambiente de trabalho.	1. Conceito de QVT 2. Importância das ações de QVT. 3. Ações de promoção de saúde e bem estar no trabalho através da GL. 3.1. Interação dos colegas. 3.2. Oportunidades oferecidas pela Instituição.
Quadro 2	Quais cuidados você tem com a sua saúde física, mental e espiritual? <b>Objetivo:</b> Identificar conhecimentos, consciência corporal, atitudes dos participantes que poderiam subsidiar possíveis mudanças de hábitos saudáveis.	
Quadro 3	Qual a sua percepção sobre a Ginástica Laboral? <b>Objetivo:</b> Identificar conhecimentos, atitudes e desafios vivenciados na prática da Ginástica Laboral, que poderiam auxiliar na de formação de futuras ações de promoção de ação.	
Quadro 4	A prática da Ginástica Laboral é importante no ambiente de trabalho? <b>Objetivo:</b> Identificar os conhecimentos, atitudes que proporcionem a adesão à prática diária.	
Quadro 5	Motivo pelo qual não participo da prática da Ginástica Laboral. <b>Objetivo:</b> Identificar as crenças que interferem na não adesão à prática.	
Quadro 6	Sugestões	

Fonte: Dados da pesquisa

#### Quadro 1 – Como você conceitua qualidade de vida no trabalho?

Com referência ao Quadro 1 – referente ao conceito e a percepção de QVT no ambiente de trabalho, correspondente à primeira pergunta do grupo focal e os DSC foi consolidada em três itens: estar bem no trabalho, a interação

dos colegas e áreas, e as oportunidades oferecidas pela Instituição, sendo este último item subdividido em quatro subitens, demonstrado no Quadro 2.

No Quadro, subitens 1,2,3,3.1 e 3.2 - Importância das ações como a prática da GL do Programa de QVT para melhoria no ambiente de trabalho, o DSC corresponde a:

O Programa de QVT através do projeto GL é, interessante, importante, extremamente válido, gratificante e tem o papel de melhorar a socialização; sempre trazendo novidades para os servidores, fazendo com que a instituição se reinvente e renove, podendo promover mudança de cultura organizacional. A instituição é pioneira na esfera federal e destaque no que diz respeito ao PQVT. Com excesso de trabalho vários servidores se sentem estressados, cansados emocionalmente e sentem que o clima organizacional fica afetado. Ainda assim, mesmo com o volume de trabalho se sentem bem e felizes vindo trabalhar, gostam da convivência com os colegas, da harmonia, da interação e o relacionamento da equipe que é fundamental no processo diário. As ações do QVT como as oficinas de ginástica localizada, yoga e as demais oferecidas aos servidores são excelentes e de grande importância para as pessoas.

Quadro 2 - Quais cuidados você tem com a sua saúde física, mental e espiritual?

Faz referência aos itens de autocuidados, consciência corporal e hábitos saudáveis.

“A reflexão de autocuidado referente à saúde física é uma atitude deixada para segundo plano, quando confirmam ser sedentários ou fizer atividade por conta própria esporadicamente. Quanto à saúde mental e espiritual contam o apoio de um profissional de psicologia ou investem no autoconhecimento, atitudes positivas, agregam novos conhecimentos e acreditam na filosofia de ajudar os outros é gratificante o suficiente”.

Quadro 3 – Qual a sua percepção sobre a GL?

Objetivo: Identificar conhecimentos, atitudes e desafios vivenciados na prática da GL que poderiam auxiliar na formação de futuras ações de promoção de ação.

Considerando todos esses itens, temos como DSC:

Consolida a percepção dos benefícios para a saúde, alcançados pela atividade física ou por um estilo de vida mais ativo dos trabalhadores, são indicadores significativos para a implantação e a continuidade dos programas de qualidade de vida e prática da GL na instituição, que se reflete sobre o trabalho. Usar parte do tempo destinado ao trabalho para engajar-se em um programa de atividade física melhora o bem-estar do indivíduo, contribuindo para sua satisfação profissional.

Quadro 4 - A prática da GL é importante no ambiente de trabalho?

Objetivo: Identificar os conhecimentos, atitudes que proporcionem a adesão à prática diária.

Considerando todos esses itens, temos como DSC:

Os benefícios para a saúde, alcançados pela atividade física ou por um estilo de vida mais ativo dos trabalhadores, são indicadores significativos para a implantação e continuidade dos programas de qualidade de vida nas empresas, que se reflete sobre o trabalho. A proposta inicial foi de alcançar alguns resultados: diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade, melhor qualidade de vida no trabalho, promover saúde, diminuição do custo com assistência médica e melhora no desempenho do servidor e, conseqüentemente da instituição.

Quadro 5 – Motivos pelo qual não participo da prática da GL.

Objetivo: Identificar as crenças que interferem na não adesão à prática.

A descrição do DSC é:

“Muitos dos servidores não participantes da prática de GL afirmam resistência à prática porque não gostam de contato físico, exposição pública,

constrangimento, timidez, entretanto gostam da massagem terapêutica. Outra justificativa é a alegação que fazem alongamento antes de vir para o trabalho, entretanto outro grupo afirma ter preguiça enquanto outros acharem que a prática da GL não atrai e não os motiva, por último, alguns justificam ter distúrbios osteomusculares”.

Uma primeira explicação a ser avaliada para a recusa à ginástica laboral refere-se à exposição pública quando se faz uma atividade física. A ginástica é um momento de intimidade.

Outra situação que poderia explicar a baixa adesão seria a natureza das tarefas realizadas, pois em situações de forte solicitação musculoesquelética, como é o caso dos servidores analisados, todos trabalham 08:00 horas diárias no computador, com movimentos repetitivos e postura estática prolongada, a pausa pode ser mais desejada que a continuação dos exercícios, mesmo que sejam de outra natureza, alongamento, por exemplo. Não podemos esquecer os efeitos do trabalho repetitivo sobre a saúde mental.

Quadro 3 – Sugestões - Este quadro enumera possíveis ajustes que devem ser realizados no projeto GL, diante da vivência e resultados obtidos com esta metodologia de educação. As sugestões foram relatadas pelos participantes e se apresentam divididas em cinco categorias, com detalhamento em cada item.

Destaca-se que em nenhuma das “falas” foi mencionado o atual programa de GL, como importante, para a aquisição de promoção de saúde.

**QUADRO 3–** Sugestões dos participantes do grupo focal para o Programa de GL.

Conceito de QVT	.Adequar e avaliar o limite de atividades para cada servidor, considerando suas especificidades e grande volume de demandas.
Cuidados com a saúde física, mental e espiritual.	•Atividades que incentivem o exercício diário durante o dia como ex.: usar a escada ao elevador, incentivar caminhadas, participar de corridas. Algo para fazer criar o hábito de se exercitar.
Percepção sobre a GL.	•Quebra de rotina
A importância da prática da GL no ambiente de trabalho.	•Os monitores poderiam preparar as séries de GL para toda a semana e divulgar o cronograma para que os, escolhessemos qual dia queremos participar, ou qual série me atrai.
Motivo pelo qual não participo da prática da GL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Elaborar série específica para os olhos uma vez por semana, atenderia quem fica mais de 6h no computador;</li> <li>•Série específica ou adaptada para quem tem limitações físicas.</li> <li>•Criar uma turma com pré-agendamento de horário e local para pessoas que tem limitações físicas ou distúrbios osteomusculares praticarem.</li> <li>•Criar uma turma de hidroginástica para os portadores de qualquer limitação física.</li> <li>•Fazer vídeos das aulas ministradas de GL para futuras comparações na melhoria de ganhos na saúde entre os grupos participantes e não participantes.</li> <li>•Pesquisa investigativa para saber as preferências de séries de GL para então serem elaboradas e ministradas.</li> <li>•Fechar a sala quando for ministrar a GL para que os praticantes tenham privacidade.</li> <li>•Adequar um local para a prática e não a sala de trabalho.</li> </ul>

Fonte: Dados da Pesquisa

### 5.3 RESULTADOS QUANTITATIVOS – Questionário semi-estruturado

**TABELA 1** - Participação dos servidores na GL.

	Valor Absoluto	Valor em Percentagem (%)
Participantes	119	74,37%
Não Participantes	41	25,62%
Total	160	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

Foi disponibilizado via *online* um questionário semi-estruturado, por meio da comunicação interna para 490 servidores da carreira de C&T, entre o período de 09 de fevereiro a 05 de março de 2015. Destes, foram respondidos 160, perfazendo 32,55% dos servidores da ativa. A pesquisadora atuou como

sensibilizadora e responsável em dirimir possíveis dúvidas que os respondentes viessem a ter.

Para que haja uma melhor compreensão dos resultados obtidos e da respectiva discussão deles com a literatura consultada, optou-se pela apresentação questão por questão.

As primeiras 10 perguntas do questionário foram elaboradas como o objetivo de traçar o perfil dos sujeitos respondentes da pesquisa. Os resultados obtidos foram os seguintes:

População: universo total da pesquisa 490 servidores da carreira de C&T, destes 160 responderam, sendo, 119 participantes da prática diária da GL e 41 não participantes.

É comum nas empresas a não obrigatoriedade na participação das aulas de GL. Essa prática é disponibilizada a todos os servidores, mas a participação nas aulas é voluntária. Cabe aos professores/monitores de Educação Física, responsáveis pela ministração das aulas, a criação de estratégia de comunicação para a captação de interesse de novos adeptos. Dentre as ações utilizadas destacam-se:

Palestras de conscientização da importância da pausa diária para alongar-se, a pesquisadora e Educadora Física desenvolvem palestras e/ou oficinas para mostrar os benefícios do projeto, assim como a relação positiva entre a prática regular e orientada de exercícios físicos e a saúde dos servidores;

Dicas via internet, orientando sobre a postura correta durante a jornada de trabalho e demais informações sobre ergonomia, para que os servidores tenham conhecimento da importância e/ou benefícios proporcionados pela prática diária da GL.

Há uma predominância do sexo feminino, sendo esse o responsável por 99 questionários respondidos, o que representa 62% do público pesquisado. Em relação à faixa etária dos servidores avaliados, verificou-se que em sua maioria estão as pessoas entre os 51 a 60 anos de idade, ocupando 41% do

total dos não praticantes da GL e do sexo masculino, seguidos pela faixa etária de 41 a 50 anos, sendo 35% dos praticantes da GL, dos quais 81% são casados.

Chama a atenção o fato de 6 (seis) dos respondentes que praticam a GL serem fumantes, enquanto apenas 2 (dois) dos não praticantes fumam. Isto não confirma a hipótese de que os não praticantes da GL são fumantes

A pesquisa permitiu identificar que 77% não praticam a GL, enquanto 63% são praticantes e ambos os grupos compõem o quadro daqueles que estão na instituição num período há mais de 10 anos de Casa.

De acordo com os dados da pesquisa, a maior participação ocorreu entre os analistas em C&T, enquadrados na carreira de C&T, ocupantes por servidores que possuem formação superior, especialização, mestrado, doutorado e ou pós-doutorado, respectivamente, com um total de 113 respondentes.

Já os assistentes em C&T, assim enquadrados na carreira de C&T, se diferem por possuírem nível médio ou graduação e em alguns casos um curso especialização ou mestrado. Foram 47 os respondentes deste cargo.

O cargo de Direção e Assessoramento Superior (DAS) é ocupado por qualquer servidor ou pessoa externa ao serviço público. São servidores convidados para ocuparem uma função de confiança, indicados por Coordenador, Diretor ou Presidente da Instituição. Responderam à pesquisa 23 Coordenadores com DAS 3 e 23 Chefes de Serviço com DAS 1.

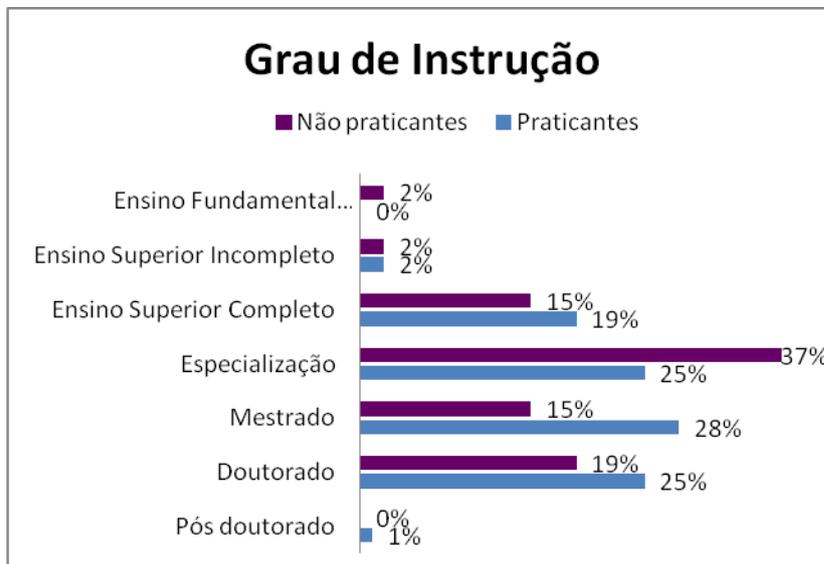
Em análise à participação da prática da GL na instituição estudada, verifica-se que dos 160 servidores questionados, 119 aderem à prática, tendo assim uma representatividade significativa de 74,37% dos participantes. Este percentual aponta para a validação desta proposta de pesquisa, uma vez que pode ser considerada uma amostra significativa. Além disso, os dados coletados permitirão o desenvolvimento de conclusões representativas. Conforme Lima (2005), “o objetivo da ginástica laboral é promover adaptações

fisiológicas, físicas e psíquicas, por meio de exercícios dirigidos e adequados para o ambiente de trabalho”.

O valor expresso por 74,37% daqueles que se aderem à prática da GL é o reflexo da necessidade que os servidores têm em desempenhar suas atividades de forma coerente, contribuindo com o sucesso da instituição, entretanto, é necessário existir a execução das tarefas sem desvincular-se da qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, é perceptível que a GL tem se manifestado de forma bastante significativa no interior da Instituição, ao fato de ser um instrumento que viabiliza uma melhoria na execução das tarefas. Aspectos relacionados à melhoria da qualidade de vida, visando minimizar riscos à saúde, melhoria no relacionamento entre os colegas e no psicológico do servidor, desencadeia um processo de busca pela GL, bem como melhorias no ambiente organizacional.

**GRÁFICO 1** - Grau de Instrução dos servidores do CNPq praticantes e não praticantes da GL.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Chama a atenção o alto grau de escolaridade do universo da pesquisa pelo fato da instituição apoiar e incentivar a capacitação de seus servidores e que tem como missão Fomentar a Ciência, Tecnologia e Inovação e atuar na formulação de suas políticas, contribuindo para o avanço das fronteiras do conhecimento, o desenvolvimento sustentável e a soberania nacional.

Para melhor visualizar esta análise, apresenta-se abaixo a distribuição dos servidores praticantes e não praticantes da GL por respectiva lotação.

**QUADRO 4** – Distribuição dos servidores praticantes e não praticantes da GL por respectiva lotação.

Diretoria	Lotados	Praticantes GL		Não Praticantes GL	
		%	Nº	%	Nº
DGTI	216	37%	70	49%	106
DHES	90	20%	18	12%	11
DABS	82	20%	16	29%	24
DCOI	63	17%	11	5%	3
GAB/PRE	39	5%	2	5%	2
Em branco	-	1%	-	0	-

Fonte: Dados da Pesquisa.

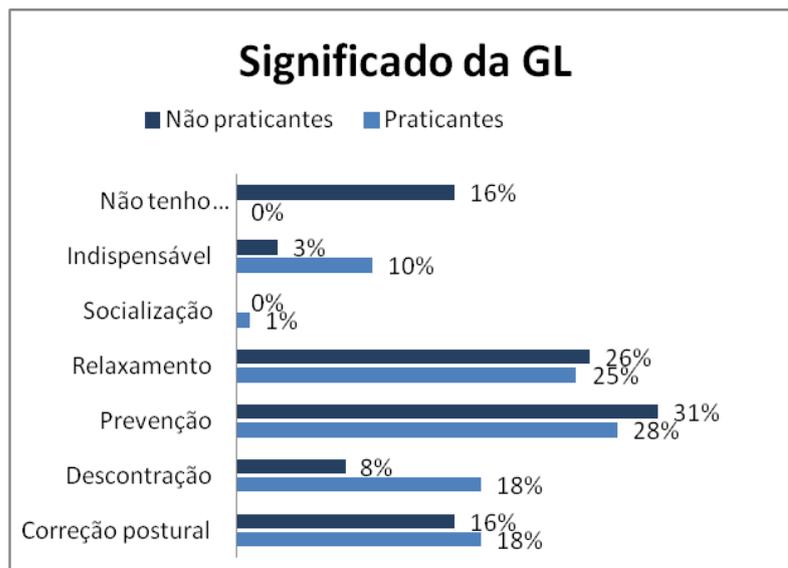
A análise foi feita comparando praticantes e não praticantes da GL divididos por Diretorias, sendo que os praticantes encontram-se na seguinte distribuição: 20% estão na DABS; 17% na DCOI; 20% na DEHS; 37% na DGTI; 5% no GAB/PRE.

Observa-se que praticamente existe um equilíbrio entre as Diretorias com o número de praticantes e não praticantes, sobressaindo a DGTI com 37% de praticantes, contra os 49% dos não praticantes, ressaltando que esta Diretoria é a que tem o maior número de servidores lotados, ou seja, 216 servidores entre analistas e assistentes.

As questões de n.º 11 a 23 do questionário foram elaboradas para obter a percepção da importância da GL quanto ao significado, o tempo de participação na mesma, o que o levou a participar, como se sentia antes e após a sua prática, quais os benefícios que a prática trouxe para o rendimento do seu trabalho, se pratica exercícios físicos regularmente, motivos pela qual não participa da prática, se já se afastou nos últimos quatro anos (2011 a 2014) por dores musculares ou das articulações, a importância desta no ambiente de trabalho, se esta melhorou a sua qualidade de vida e se ela influenciou na decisão, em praticar exercícios físicos.

Questão 11 - Quando perguntado aos servidores qual o significado da prática da GL, 31% do grupo dos não praticantes responderam pela percepção da **prevenção** e 26% responderam pelo **relaxamento**, enquanto que do grupo de praticantes 28% veem a GL como **prevenção** e 25% como **relaxamento**, como demonstrado no Gráfico 3, abaixo:

**GRÁFICO 2** - Análise do Significado da GL para os servidores.



Fonte: Dados da Pesquisa.

A análise do gráfico “significado da GL” (questão 11 do questionário) permite identificar que a GL abordada como **correção postural** obteve valor significativo. Em contrapartida, a variável **prevenção** obteve valor expressivos, ao fato de contribuir com a eliminação da carga de estresse e suprimir as tensões que são adquiridas pelos servidores no decorrer do dia. Pode ser destacada também no início do trabalho, no caso da ginástica preparatória, que tem como objetivo preparar o indivíduo para suas necessidades em seu ambiente de trabalho.

O fator **relaxamento** apresentou um índice bastante satisfatório, que pode ser justificado pelo fato de permitir que o servidor atue com menos cansaço, diminuindo dessa forma seu índice de estresse, contribuindo com que os riscos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais diminuam.

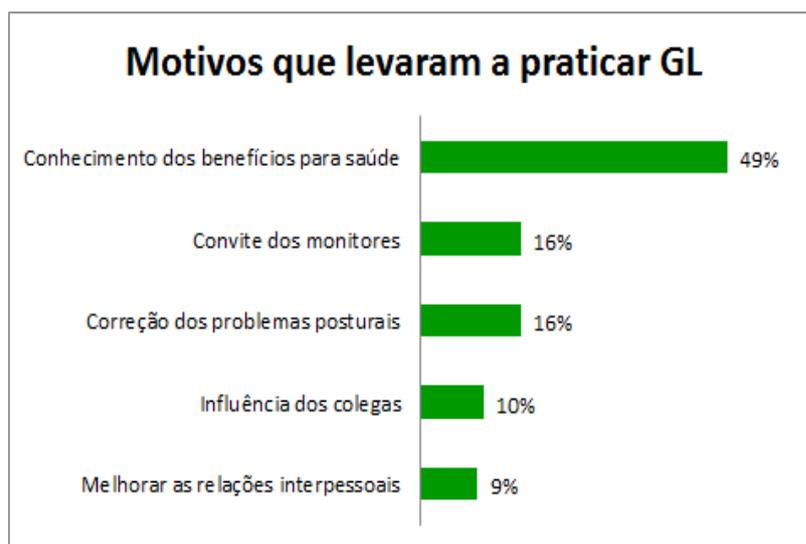
As percepções **descontração**, **indispensável** e **socialização** foram destacadas como significados relativos à prática da GL.

Questão 12 – Participo da prática da GL. 41% dos respondentes participam da pratica quatro vezes ou mais na semana.

Questão 13 – No que se refere ao **tempo de participação** da prática da GL, a pesquisa retrata uma assiduidade de 53% dos praticantes há mais de 3 anos, e, na seqüência, 18% há 2 anos, 11% há 1 ano, 4% de 7 a 12 meses e 14% de 1 a 6 meses.

Questão 14 – o que levou **participar** da pratica da GL. Destaca-se que 49% dos participantes responderam pela percepção **conhecimento dos benefícios para a saúde**, como decisão para a adesão da prática, seguido de 16% por convite dos Monitores e 16% para correção dos problemas posturais.

**GRÁFICO 3** – O que **levou participar** da praticar a GL.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Questão 15 e 16– **Antes e após** da pratica da GL sentia fisicamente.

Os gráficos 5 e 6 retratam a análise quanto a adesão a prática da GL, abaixo descrita.

**GRÁFICO 4** - Antes da prática da GL eu me sentia fisicamente.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Dentre os respondentes praticantes, 38% alegaram que **antes** da participação na prática diária de GL sentiam **tensão muscular**, 20% **dores no corpo** e 18% **sensação de cansaço**, 15% nenhuma diferença e 9% se sentiam indispostos, sendo possível verificar que o estresse diário compromete a saúde física dos sedentários ratificando a tese que o corpo humano sobrevive movimentando, esticando e relaxando. A prática de exercício físico pode fazer pelo Homem o que não conseguem dezenas de médicos.

**GRÁFICO 5** – Após a prática da GL eu me sinto fisicamente.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Os servidores praticantes, **após** a prática da GL, 29% afirmam ter uma **sensação de relaxamento**, 26% se **sentem mais dispostos**, 24% **alegam ter**

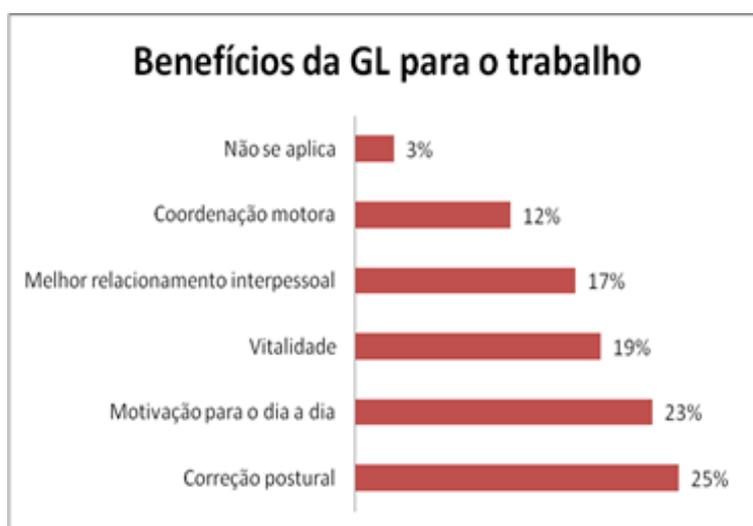
**reduzido as dores e tensões**, 17% se sentem mais motivados e 4% não percebem nenhuma diferença.

Se analisarmos uma das diretrizes da (OMS) Organização Mundial de Saúde, o conceito saúde estará categoricamente definido como “Situação de pleno bem estar físico psíquico, social e espiritual”. O exercício físico entrará pelo menos em três das quatro situações caracterizadas como saúde, isso demonstra a importância de se exercitar, um corpo que não se movimenta torna-se fraco e adoce mais facilmente.

Assim, pode-se dizer que a atividade física é vital para que o nosso corpo mantendo sua forma natural de funcionamento, e, afirmar que o sedentarismo é uma forma aberrante que vai contra a natureza da existência humana.

Questão 17 - Benefícios da prática da GL para o trabalho. Para os praticantes da GL vários foram os benefícios agregados ao rendimento nas atividades de trabalho, sobressaindo a **correção postural** com 25%, a **motivação** para o dia a dia 23%, **ter mais vitalidade** 19% e ainda 17% acreditam ter **melhorado o relacionamento interpessoal**, enquanto 12% afirmam terem **melhoraram a coordenação motora**, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

**GRÁFICO 6 – Benefícios da prática da GL para o trabalho.**



Fonte: Dados da Pesquisa.

Verifica-se que 96% dos servidores entre os 160 abordados na pesquisa, identificaram que a GL proporciona benefícios tanto para o servidor quanto para a instituição. Esse valor representa de forma expressiva do público analisado.

Questão 18 – Pratico exercício físico regularmente. Outra mudança positiva observada entre os praticantes da GL é que 49% dos praticantes da GL fazem **exercícios físicos regularmente**, enquanto 71% dos não praticantes também aderiram a uma modalidade de exercício físico e a praticam regularmente, no mínimo 3 vezes por semana.

Questão 19 – Motivos pelo qual **não participo** da prática da GL –

Observando a percepção motivos para não praticar a GL, uma das principais indagações da pesquisa, destaca-se que 28% das respostas alegaram **muito trabalho**, 26% **desinteresse**, 18% **timidez/constrangimento**, 15% relataram **fazer exercício físico regular**, 7% **não acreditam que a prática seja efetiva**, como consta no Gráfico 7, a seguir:

**GRÁFICO 7 – Motivos pelo qual não participo da prática da GL.**



Fonte: Dados da Pesquisa.

Dentre outros fatores relatados como percepções que os impedem de praticarem a GL, evidenciaram a vergonha, a existência de alguma restrição médica, queixas por dores diversas, constrangimento de pararem o trabalho diante da chefia, se o chefe praticasse todos praticariam, alguns exercícios os

deixam inibidos e constrangidos, a exemplo, os executados em dupla, não gostam de contato físico, além de destacarem que o local para as aulas não é adequado para a atividade.

Questão 20 – Nos últimos 4 (quatro) anos (2011-2014), **afastei-me** do trabalho por dores musculares ou das articulações.

**GRÁFICO 8** – Afastamento do trabalho por dores musculares ou dores nas articulações nos últimos quatro anos.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Neste detalhamento, chama a atenção o fato de, tanto os praticantes quanto os não praticantes da GL, praticamente equipararem no quesito nenhum vez se afastaram do trabalho por conta de dores musculares ou nas articulações, enquanto 14% dos praticantes destacam-se por terem se ausentado uma vez nos últimos quatro anos.

Para melhor análise da percepção **Afastamento** por dores musculares ou das articulações dos servidores distribuídos por Diretoria foi feito uma comparação entre os praticantes e não praticantes com número de afastamentos nos últimos 4 anos, ressaltando que de todas as Diretorias ocorreu 8 (oito) afastamentos. Destaca-se que para os casos, a própria instituição oferece o tratamento fisioterápico, como parte integrante do PQV, sem que, com isso, ocorra afastamentos por atestados médicos.

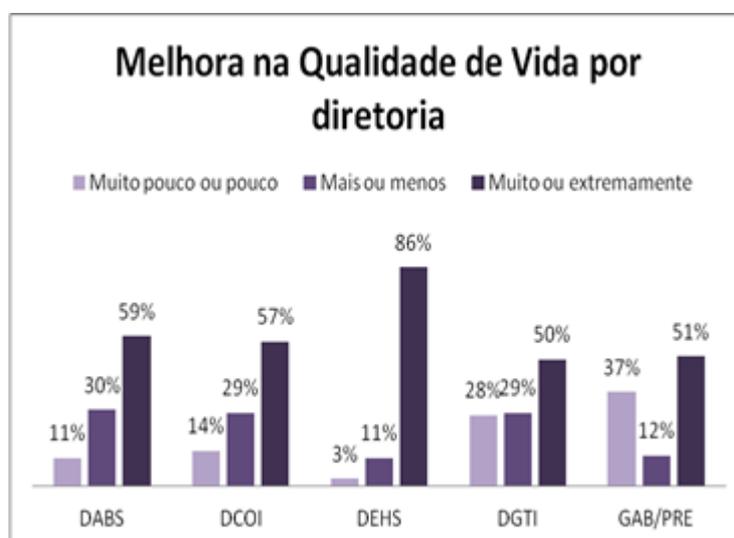
Questão 21 – A prática da GL, na minha concepção, é **importante** no ambiente de trabalho.

Diante da análise realizada, foi possível verificar que 100% dos praticantes e 81% dos não praticantes destacaram a GL no ambiente de trabalho como **muito importante ou extremamente importante**. Este item responde uma das indagações dos objetivos específicos desse estudo, qual seja, avaliar a importância da prática da GL para os servidores da carreira de C&T no ambiente de trabalho, ratificando assim, a continuidade do Programa.

Questão 22 – A prática da GL **melhorou** a minha QV.

Quanto ao grau de percepção individual do servidor no que diz respeito ao nível de melhoria da sua QV, buscou-se analisar de forma comparativa a percepção entre os servidores lotados em cada Diretoria, levando-se em consideração a tabela de *Likert* – Muito ou extremamente, Mais ou Menos, Muito pouco ou pouco, como consta do Gráfico 10, abaixo:

**GRÁFICO 9** – A prática da GL **melhorou** a QV, análise por Diretoria



Fonte: Dados da Pesquisa.

Percebe-se que 86% da DHES, 59% da DABS, 57% da DCOI, 50% da DGTI e 51% da GAB/PRE responderam, **muito ou extremamente**. Destes, 73% são analistas em C&T e 63% assistentes em C&T, sobressaindo-se o gênero feminino com 62%, em comparação com 47% do gênero masculino.

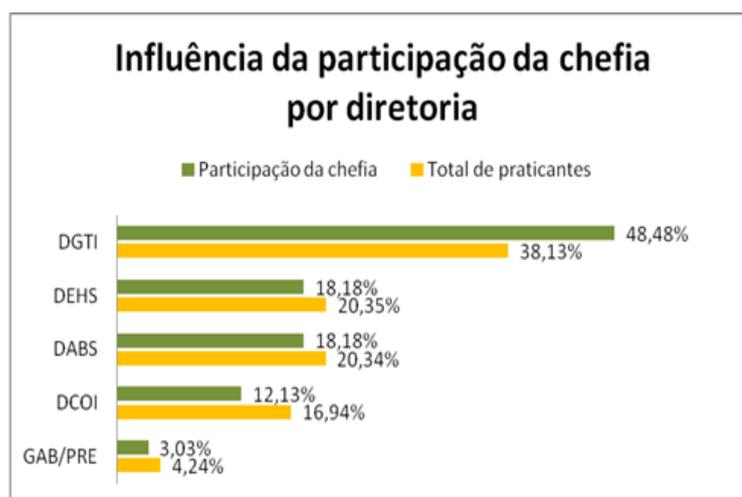
A DHES é a diretoria que apresenta o maior número de praticantes da GL com 86% de servidores ratificando que houve melhora da QV com a prática da mesma. Observa-se nesta diretoria a adesão de 18,18% das chefias à prática, motivando uma maior adesão por parte dos servidores para um percentual de 20,35% do total, o que confirma a hipótese relatada no grupo focal que as áreas em que os chefes aderem têm maior número de praticantes. Estes dados constam do Gráfico 11, inserido na Questão 23 a seguir:

Questão 23 – A prática da GL **influenciou** na minha decisão em **praticar exercício físico**.

Relacionado a estes resultados encontramos 14% dos praticantes de exercício físico regular afirmam que a GL teve influência **extremamente** para esta decisão.

Esta análise responde um dos objetivos específicos que era identificar quais foram as mudanças ocorridas na vida dos praticantes da GL. Observa-se que adesão a prática de exercícios físicos teve uma influência nesta decisão e conseqüentemente uma mudança de estilo de vida saudável.

**GRÁFICO 10** – influência da participação da chefia na prática da GL, distribuídos por Diretoria.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Quando analisamos a percepção dos servidores relatam que “se os chefe praticasse a GL, todos praticariam”, observamos que os setores em que

os chefes praticam a GL, foi constatado que há mais incidência de praticantes como observado, pode-se inferir que há uma relação direta entre a proporção entre chefes e servidores que praticam a GL por diretoria.

## **6 CONCLUSÕES**

O objetivo deste estudo foi mostrar a importância da prática da Ginástica Laboral como ferramenta efetiva para viabilizar hábitos saudáveis no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos servidores da carreira de C&T. Pode-se verificar que a ginástica laboral realmente contribui para saúde deles. Os estudos mostraram que a ginástica laboral, quando orientada diretamente por um profissional habilitado, ela reduz significativamente as dores no corpo, devido à tensão muscular, sensação de cansaço e o estresse diário. Diminuiu também o desânimo, a falta de disposição, irritabilidade, diminuição do absenteísmo, promovendo uma melhor qualidade de vida. Identificamos os benefícios da ginástica laboral nos servidores, eles percebem que as aulas de Ginástica Laboral trazem mais motivação, melhora as relações interpessoais, correção dos problemas posturais. O profissional habilitado deve inovar não deixar cair na mesmice, ele deve inovar tipo, contar durante os exercícios, variar ou adaptar os exercícios para que estes não se tornem monótonos e repetitivos, trazer músicas que embalem as aulas assim as aulas de Ginástica Laboral atingirá todos os seus objetivos. Também verificamos se a Ginástica Laboral influencia para um estilo de vida saudável, ela contribui de maneira significativa para adoção de hábitos mais saudáveis e para praticarem atividade física fora do ambiente de trabalho. Além de despertar nos servidores mudanças no cotidiano, no lazer, passando estes a caminhar e praticar esportes nos finais de semana. Ou seja, o programa de Ginástica Laboral aparece em paralelo ao programa de Qualidade de Vida e promoção de saúde e bem estar, que visam amenizar os efeitos que o mau uso da tecnologia causa no ser humano.

## 7 PERSPECTIVAS

Espera-se que os resultados da pesquisa possam:

**Contribuir** para o aprofundamento de estudos indicadores de novos modelos de aprendizagem que exerçam influência positiva sobre os indivíduos;

**Sensibilizar** os servidores para os benefícios da prática da atividade física, bem como estimular a adoção de hábitos de vida saudáveis;

**Possibilitar** o aperfeiçoamento de habilidades humanas essenciais, como: relações interpessoais, criatividade, confiança mútua, autoestima, respeito e aceitação de uns pelos outros, bom humor, aceitação de mudanças; os meios informacionais que possibilitam a construção da inteligência coletiva na instituição;

**Apresentar** os obstáculos inerentes ao processo da não participação da GL;

**Contribuir** com novas sugestões de promoção de saúde para a melhoria da QVT.

Pensando na ampliação deste trabalho, sugerem-se temas para futuras pesquisas sobre o grau de importância da saúde no ambiente de trabalho ou, onde fica a saúde dentro de uma escala de valores no ambiente de trabalho. A que custo o servidor desenvolve suas atividades a ponto de esquecer da sua saúde e sempre no final do mês entra com atestado médico, levando em consideração a crença que ele é insubstituível ou de tamanha importância que não divide suas tarefas ou fazer uma pausa para alongar-se. Outro tema que vem despertando e instigando curiosidade nos profissionais de saúde da instituição, é que o excesso de trabalho não impacta na qualidade de vida e sim o excesso de ferramentas tecnológicas, pois segundo os servidores elas têm influenciado no relacionamento interpessoal e o convívio harmônico no ambiente de trabalho. Esses temas podem disseminar e influenciar a criação do conhecimento na organização e ser um elemento que instigue e estimule a aprendizagem organizacional.

## 8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMI, F.; FERNANDES, C. T.; FRAINER, S. E. D. & OLIVEIRA, R. F. (2005). **Aspectos da construção e desenvolvimento da imagem corporal e implicações na educação física.** Lecturas: EFy Deportes Revista Digital, 10(83). Recuperado em 11 nov. 2007, em <http://www.efdeportes.com>.

ALLSEN, P. E.; HARRISON, J. M.; VANCE, B. **Exercício e qualidade de vida: uma abordagem personalizada.** São Paulo: Manole, 2001.

ALVAREZ (apud Figueiredo e Alvão 2005). **Ginástica Laboral para a Promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.** Caderno de Educação Física (ISSN 1676-2533) Marechal Cândido Rondon, v.7, n.13, p. 2. sem. 2002.

ANDRADE, A. L. **LER: uma visão da doença.** Revista Fenacon, n.54, p.17, 2000.

ASSMANN, A. K. L.; FERREIRA, N.; FRANK, S. **Prática assistencial junto aos idosos, familiares e/ou cuidadores usuários da Unidade local de saúde da Trindade, baseada na teoria do autocuidado de Orem: Relatório da prática assistencial apresentado à disciplina de enfermagem Assistencial Aplicada.** Florianópolis, 2005.

BARBOSA, C. in MARCELLINO, N. C. (org). **Lazer: formação e atuação profissional.** 2 ed. Campinas: Papirus, 1995.

BARROS, M. V. G. **Atividade física e outros comportamentos relacionados à saúde em indústrias de Santa Catarina.** Dissertação (Mestrado em Educação Física). Programa de Pós-Graduação em Educação Física, UFSC, Florianópolis. 1999.

BARROS, D. **Corpo Expressivo.** IN: VARGAS, Ângelo L.S. **Reflexões sobre o corpo.** Rio de Janeiro: Sprint, 1998.

BERTOLINI, E. **A Ginástica Laboral Como um caminho para a qualidade de Vida no Trabalho.** (Monografia), Universidade do Contestado Concórdia, SC, 1999.

BOFF, L. **Saber cuidar**: ética do humano e compaixão pela terra. Petrópolis: Vozes; 1999.

CAÑETE, I. **Humanização – Desafio da Empresa Moderna** – a ginástica laboral como um caminho. Porto Alegre: Artes e Ofícios Editora, 1996.

CAÑETE, I. **Desafio da empresa moderna**: a ginástica laboral como um caminho. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2001.

CAPRA, F. **O ponto de mutação**. A ciência, a sociedade e a cultura emergente. São Paulo: Cultrix, 1982.

CASPERSEN, C. J.; POWELL, K. E. & CHRISTENSON, G. M. (1985). **Physical activity, exercise and physical fitness**: definitions and distinctions for health-related research. Public Health Reports. 100(2), 126-131. Carta de Ottawa, 1986 (p.63 l.10).

COSTA FILHO, I. **Ginástica laboral**. Disponível em: <http://pessoal.onda.com.br/kikopers>. 2001.

COVEY ,S. **Os sete hábitos das pessoas muito eficazes**. São Paulo: Best Seller - Círculo do Livro, 2007.

DAMASCENO, V.O.; LIMA, J.R.P.; VIANNA, J.M.; VIANNA, V.R.A.; NOVAES, J.S. **Tipo físico ideal e satisfação com a imagem corporal de praticantes de caminhada**. Revista Brasileira de Medicina do Esporte, v.11, n.3, p.181-6, São Paulo, 2005.

DRUDI, V. M. (2002). **Corpo e imagem corporal**. In V. M. Drudi. A. A imagem corporal da mulher obesa: O estudo comparativo entre as imagens corporais de mulheres obesas que possuem relacionamento amoroso e das que não o possuem. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

EYSENCK, M. W., & KEANE, M. T. **Psicologia Cognitiva**: um manual introdutório (W. GESSER, & M. H. F. GESSER, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.

ESTRADA et al. **A Influência dos Modelos Mentais no Processo de Mudança e no Desempenho Organizacional**: Uma Proposição de Perfil de Modelo Mental; UFSM, 2011.

FERNANDES, D. **Avaliação das aprendizagens**: desafios às teorias, práticas e políticas. Cacém: Texto Editores, 2005.

FIALHO, F.; SANTOS, N. dos. **Manual de análise ergonômica do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Gênese, 1997.

FIGUEIRA, T. G. **Bem-Estar, Mal-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira**. Tese (Psicologia Social) – Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília, 2014.

FONTES, L. **Vida ativa para o novo milênio**. In: Simpósio Internacional de Ciências do Esporte, XXIV. Anais. São Paulo: Celafiscs, out. 2001.

GARCIA, M.F.; SILVA, R.N.B. **O conceito de trabalho ao longo da história humana**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 7., 2001, Salvador. Anais. Campinas: Associação Brasileira de Estudos, 2002. V.1, p.1-16. Disponível em: <http://portal.uninove.br/uninove/dbfiles/6B66DC80-B17F-C7B6-4B805967B9E.Arquivo.pdf>. Acesso em: 24 de fev.2008.

GARVIN, D.A. et al. **Aprender a aprender**. Revista HSM Management, São Paulo: Savana, ano 2, n.9, p.58-64, 1998.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.

GROF, S. **Além do Cérebro**. São Paulo: Cultrix, 1997.

GUIMARÃES, A. R. **Quando o sol desaparece**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

HERSEY, P; BLANCHARD, KH. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1986.

HERZLICH, C. **A problemática da representação social e sua utilidade no campo da doença**. Physis, 1: 23-26, 1991.

OLIVARES, I. C. e SANTIAGO, G. **Abordagens Avançadas em Treinamento e Desenvolvimento Humano**. In: BOOG, Gustavo et al. Manual de Treinamento e Desenvolvimento - 3ª Edição Atualizada e Ampliada. Inês Cozzo Olivares (p.82 l.4). São Paulo: Makron Books, 1999.

JOHNSON-LAIRD, P. N. **Mental models**. Harvard University Press. 513p. Cambridge, MA, 1983.

JODELET, D. **La representación social**: Fenómenos, concepto y teoría. In: Psicología Social (S. Moscovici, org.), pp. 469-494, Barcelona: Paídos, 1985.

JOVCHELOVITCH, S. **Vivendo a vida com os outros**: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: GUARESCHI, P.A.; JOVCHELOVITCH, S. Petrópolis: Vozes, 1994.

LAVILLE, C; DIONNE, J. **A construção do saber**. Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Trad. Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

MATURANA, H; ZOLLER, G. V. **Amar e brincar**: fundamentos esquecidos dos humanos. São Paulo: Palas Athena, 2004.

LEDOUX, J. **O cérebro emocional**: os misteriosos alicerces da vida emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LEFÉVRE, F.; LEFÉVRE, A.M.C. **O Discurso do Sujeito Coletivo**. Uma nova abordagem metodológica em pesquisa qualitativa. Caxias do Sul: EDUCS, 2005.

LEOPARDI, MT. **Teoria e método em assistência de enfermagem**. 2ª ed. Florianópolis: Soldasof, 2006.

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

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASLOW, H. **Introdução à Psicologia do Ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1968.

MENDES A.R.; LEITE, N. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. São Paulo: Manole, 2004.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2007.

MONTEIRO, J. A. **Qualidade Total no Serviço Público**. Brasília: QA&T, 1991.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. Petrópolis: Vozes, 2003.

MOSCOVI, F. **Renascença Organizacional**. 10.Ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**. Londrina: Midiograf, 2001.

NONAKA, I; TAKEUSHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. São Paulo: Campus, 1997.

PEGADO, P. **Saúde & Atividade física na empresa**. In: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Física e Desporto: esporte e lazer na empresa. Brasília: MEC, 1990.

PEREIRA FILHO, R. R. **Criatividade e Modelos Mentais**: Recurso Fundamental do Gerente de Projetos. 2009. Disponível em: <[http://www.rhportal.com.br/recursoshumanos/Criatividade\\_E\\_Modelos\\_Mentais\\_Recurso\\_Fundamental\\_Do\\_Gerente\\_De\\_Projetos.htm](http://www.rhportal.com.br/recursoshumanos/Criatividade_E_Modelos_Mentais_Recurso_Fundamental_Do_Gerente_De_Projetos.htm)> Acesso em 12/05/2012.

PETERS, B. G. **American Public Policy**. Chatham, N.J.: Chatham House, 1986.

POINDEXTER, S. **Manual de Pesquisa das diretrizes do ACMS para testes de esforço e suas prescrições**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003.

POLIT, D.F.; HUNGLER, B.P. **Métodos de coleta de dados**. In: Fundamentos de pesquisa em enfermagem. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995. p. 163-1983.

PROCHASKA, J.O. & MARCUS, B.H. **The transteoretical model**: applications to exercise. In: R.K. Dishman. Advances in exercise adherence. Champaign: Human Kinetics, 1994.

RIBEIRO, N. C. **A semente da vitória**. 5.ed. São Paulo: Senac, 2001.

ROCHA NETO, I. **Gestão do Conhecimento**: o olhar da complexidade. Brasília: Paralelo 15, 2011.

SABA, F. **Mexa-se**: atividade física, saúde e bem-estar. São Paulo: Phorte, 2008, p.34.

SANTOS, B. de S. **Um discurso sobre as ciências na transição para uma ciência pós-moderna**. São Paulo: IEA, 1998.

SCHILDER, P. F. **A imagem do corpo**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**. Arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. São Paulo: Best Seller, 1990.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SPINK, M. J. **O conceito de representação social na abordagem psicossocial**. Cad. Saúde Pública, v.9, n.3, p.300-8, 1993.

VALE, A. **Servidores públicos têm direito a SST**. CIPA. São Paulo, edição 342, ano XXIX, p. 27-45, mai. 2008.

VIEIRA, S. R. L. **Ginástica laboral**: abordagem funcional do profissional de educação física. Escola de Educação Física, Fisioterapia, e Terapia Ocupacional. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

WEBER, Max. **Ensaio de Sociologia**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1982.

WIND, Y.; CROOK, C.; GUNTHER, T. **A força dos modelos mentais**: transforme o negócio de sua vida e a vida de seu negócio. Porto Alegre: Bookman, 2005.

WHO – World Health Organization. **The world report 2002**: reducing risks, promoting healthy life. Geneva: World Health Organization, 2003.

WOOGLER, R. **Deep Memory Process**: Liberação de Traumas e o Corpo. Tradução de Jussara A. Serpa & Lilá Rosana. Londres: University of London, 2002.

## **ANEXOS**

### **ANEXO I**

#### **REGULAMENTO DA GINÁSTICA LABORAL**

- Resolução CONFEF nº 073/2004 que dispõe sobre a Ginástica Laboral e dá outras providências.
- Na Instituição ora estudada, foi regulamentada através da Instrução de Serviço 001/97 Programa de Assistência Médica Odontológica - PAMO

#### **CARACTERÍSTICAS GERAIS**

O programa de Ginástica Laboral faz parte do Projeto Qualidade de Vida no Trabalho que tem como responsável a Coordenação de Promoção da Qualidade de Vida e Competências- COPQV/ Coordenação Geral de Recursos Humanos do CNPq. Dentre suas competências, está a promoção de saúde, acompanhamento e avaliação do nível de qualidade de vida dos servidores.

Os locais das ministrações das aulas de Ginástica Laboral são as salas de trabalho, mas poderão ser alterados conforme necessidade das coordenações responsável pelas aulas ou a que pratica.

As aulas de Ginástica Laboral acontecem sempre em dois períodos, matutino e vespertino, mais exatamente às 10h e 15h. Os monitores são estagiários estudantes universitários de educação física e fisioterapia.

#### **ESTRUTURAÇÃO DAS AULAS DE GL**

São elaboradas as séries de GL diariamente atendendo as necessidades do público. Os exercícios são executados respeitando o limite de cada aluno.

## ANEXO II

### ORIENTAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DO GRUPO FOCAL E ENTREVISTAS INDIVIDUAIS

Caros Colegas,

A atividade para qual foi convidado (a) a participar, faz parte de uma Dissertação de Mestrado em Educação em Saúde - área de concentração: Comportamento Organizacional, oferecido pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGSul sobre o tema: GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA NA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DO SERVIDOR, tendo esta instituição como estudo de caso.

Esta pesquisa visa avaliar a importância da ginástica laboral como ferramenta na melhoria da qualidade de vida no trabalho e do servidor, oferecida a toda força de trabalho dessa instituição, desde 1999, para a qual necessito da colaboração de vocês para o levantamento dos dados de pesquisa, utilizando o grupo focal: técnica de pesquisa de coleta de dados por meio das interações grupais, e tem como objetivo o levantamento da percepção (sentimentos, valores e ideias) dos servidores que não participam da prática diária da Ginástica Laboral. O grupo focal explora um tema conhecido de todos, visando o delineamento de pesquisas futuras.

É importante ressaltar que os dados aqui levantados serão compilados e divulgados na forma de interpretação, preservando a identidade de cada participante.

Desde já agradeço sua colaboração e, coloco-me à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessária.

Grata,

Ângela Melo

[Angela.melo@cnpq.br](mailto:Angela.melo@cnpq.br)

### ANEXO III

#### QUADRO 6 - Sugestões dos servidores para as séries de GL

<b>Sugestões dos servidores para GL</b>
"Incluir somente uma vez por mês, massagem corporal."
"Acredito que a forma atual está ok"
"Se tivesse uma sala exclusiva para essa atividade"
"Ter um ambiente próprio para serem executadas as atividades"
"Ter um método adequado para quem tem limitações, sempre é muito bom."
"Realizar mais exercícios durante as aulas."
"O bom se todos da sala participassem juntos, porque quase ninguém participa."
"Muito bom, pois melhoramos o convívio entre os colegas."
"Não tenho sugestões, pois não participo."
Disponibilizar as séries de GL com antecedência ou seja, no início da semana para que possamos escolher qual dia praticar."
"Séries exclusivas para os olhos, afinal ficamos o dia todo no computador."
"Não tivesse massagem ou exercícios em dupla."
"Os exercícios fossem mais focados para os punhos e olhos."
"Que fosse ministrado em sala fechada para termos privacidade."
"Que não fosse ministrada a GL no centro da sala onde todo mundo passa e fica olhando, é constrangedor."
"As séries de laboral deveriam ser diretamente ligadas as limitações das pessoas, individualmente."
"Se tivesse ginástica para os olhos pelo menos 1 x semana, eu faria"
"Quem sabe tivesse um horário que fosse ministrado na academia e este com limitações como dores lombares e etc. e eles fizessem os exercícios específicos. RPG talvez..."
"Se tivesse hidroginástica talvez fosse legal para quem tem limitações físicas".

#### QUADRO 7 - Motivos pelo qual não participo da prática da GL

<b>Motivos pelo qual não participo da pratica da GL</b>
Alegam praticar alongamento antes do trabalho.
Não gostam de contato físico.
Preguiça.
GL não atrai.
GL não motiva.
Distúrbios osteomusculares.
Exposição pública.
GL não contribui com nada;
Constrangimento diante da chefia.
Timidez.
Muito trabalho.
Falta de atenção e cuidado dos instrutores com os servidores para as situações específicas encontradas nas áreas;
Falta de emulação social (dos instrutores e dos colegas);
Rodízio de instrutores quando da ministração das aulas;
Não percepção dos benefícios da GL;
Constrangimentos temporais decorrentes da natureza da atividade.
Medo de não "pertencimento do grupo". O grupo por ter perfil acadêmico e nível de instrução elevado (mestrado, doutorado e pós-doutorado), prima pelo pensamento teórico. E a participação da GL sugere uma possibilidade de sentir-se não pertencente ao grupo pensante

## ANEXO IV

### Grupo Focal

Categorização	Categorização Final
<p>Sentir-se bem. Convivência em equipe (relacionamento interpessoal e interação entre áreas.) Estar bem. Estar feliz com o que está fazendo. Harmonização dos sentidos (a pausa da GL). Amor pela casa. Jeito alegre de lidar com as pressões. QVT tem que proporcionar capacitação e aprendizagem.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sentir-se bem.</li> <li>2. Excesso de trabalho</li> <li>3. Respeitar o limite e a capacidade produção</li> <li>4. Convivência em equipe (fortalece o relacionamento)</li> <li>5. Melhor aproveitamento dos capacitados</li> <li>6. Inserção de ferramentas tecnológicas no trabalho interfere no relacionamento. Respeito à clientela</li> </ol>
<p>Excesso de trabalho. Volume de trabalho. Trabalho, produção. Insuficiência do quadro de pessoal. Muito pressionados. Pressão no Trabalho (trabalhar sob pressão de tempo, data e cronograma).</p>	
<p>Respeitar o limite e a capacidade produção. Aceitar as diferenças individuais. Respeito as diferenças.</p>	
<p>Convivência em equipe (fortalece o relacionamento). Interação entre colegas. Maior convivência e interação. Relacionamento com os colegas. QVT é socialização.</p>	
<p>Inserção de ferramentas tecnológicas no trabalho interfere no relacionamento. Trabalho virtual impacta na QVT, falta interação e socialização. (impacto das ferramentas tecnológicas no). Trabalho traz como consequência.</p>	
<p>Respeito à clientela</p>	

#### Categorização Final – Questão 2

Categorização	Categorização Final
<p>Sou sedentário Não faço atividade física Não faço nem Laboral (comentário: mudança de modelos mentais)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sou sedentário.</li> <li>2. Agrego Conhecimentos</li> <li>3. Desenvolvo independente de religião</li> <li>4. Pratico atividade física</li> </ol>
<p>Agrego Conhecimentos Adquiri novos conhecimentos Leio Leio Comentário: colocam o cognitivo acima do cuidado físico (máscara).</p>	
<p>Desenvolvo independente de religião Busco autoconhecimento Tenho atitude positiva Pensamentos positivos Sou espírita Sou espírita, acredito na filosofia de ajudar os outros Minha vida espiritual sigo o caminho do meio Sou espiritualista</p>	

Pratico atividade física Pratico exercícios Faço atividades físicas Recomendo a prática da GL Faço atividade física no CNPq.	
(comentários: duas percepções diametricamente opostas: Faço ou não faço).	

### Categorização Final – Questão 3

<b>Categorização</b>	<b>Categorização Final</b>
1. Fazer GL é ridículo	1. Fazer GL é ridículo.
2. GL é fundamental e deve ser continuada Pausa positiva e socialização, interação. No trabalho é socialização Parada que é muito bom Descontração e relaxamento É fundamental a prática Quebra de rotina e do clima de tensão no trabalho Importantíssimo. As pessoas que fizeram melhoraram GL é importante no decorrer do tempo, no mesmo ambiente. (mudança de rotina e hábito e melhoria das relações interpessoais).	2. GL é fundamental e deve ser continuada
3. Não faço porque sou preguiçoso (perdeu o interesse); Apesar de não fazer	3. Não faço porque sou preguiçoso
4. AS mulheres são mais Interessados e após ficam mais felizes (análise de gênero).	4. S mulheres são mais Interessados e após ficam mais felizes
5. Novatos praticam, veteranos se abstém (pensamento de superatividade entre os novos e antigos servidores - preconceito com os novos) “Crença no CNPq: os novos vêem os antigos como “Donos do CNPQ” e os antigos vêem os novos como problemas, e, ainda tem os terceirizados”.	5. Novatos praticam, veteranos se abstém
6. Quem não participa, fuma e não incluem atividade física na sua rotina diária. (as pessoas que não fazem são fumantes e não incluem atividade física na rotina diária). (constatação sem comprovação; modelo mental arraigado).	6. Quem não participa, fuma e não incluem atividade física na sua rotina diária.
7. Incomodar as pessoas (percepção corporal inibição de exposição) Inconstância de horário	7. Incomodar as pessoas 8. Algazarra abrindo espaço para <i>bulling</i> e, talvez assédio moral

8. Alazarra abrindo espaço para <i>bullying</i> e, talvez assédio moral (julgamento sob a lente pessoa; modelo mental rígido com percepção corporal de inibição à exposição).	
---	--

Categorização Final - **Questão 4**

<b>Categorização</b>	<b>Categorização Final</b>
1. Não faço. Não é Importante para mim - Parei de fazer	1. Não faço. 2. É importante para os outros 3. Socialização 4. Pausa para arejar 5. Evitaria as doenças. 6. Excesso de exercícios repetitivos
2. É importante para os outros	
3. Socialização	
3. Pausa para arejar Pausa para relaxar Sair da rotina	
4. Evitaria as doenças	
5. Excesso de exercícios repetitivos	

Categorização Final – **Questão 5**

<b>Categorização</b>	<b>Categorização Final</b>
1. Não gosto do contato físico; preguiça e me sinto incomodado. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fico desestimulada.</li> <li>• Não gosto.</li> <li>• Não gosto da massagem</li> <li>• Terapia do abraço, não gosto.</li> <li>• Acho indevida.</li> <li>• Não me Sensibiliza</li> <li>• Não me atrai fazer</li> <li>• Sou teimosa e preguiçosa</li> <li>• Não sinto atraída para fazer</li> <li>• Não me sinto motivado</li> <li>• Acomodado</li> <li>• Falta motivação, um despertar de consciência ou auto cuidado.</li> <li>• Não gostam de fazer</li> <li>• Não vejo motivo para fazer.</li> <li>• Não praticar atividade física</li> <li>• Não me Incomodo com a prática;</li> <li>• Não fiz mais.</li> </ul> Não faço por preguiça	1. Não gosto do contato físico; preguiça e incomodado. 2. Faço outras atividades físicas 3. Monitores não são especializados 4. Socialização 5. Impossibilitado 6. O chefe deve fazer como espelho 7. Ser fumante 8. Constrangimento 9. Recreação 10. Muito trabalho
2. Faço outras atividades físicas Faço exercícios físicos antes do trabalho	
3. Socialização	
4. Estagiários não são especializados.	
5. Impossibilitado	
6. Incentivo fazer, mas não faço. Sei que é importante fazer, O chefe deve fazer como espelho	
7. Ser fumante	
8. Fico constrangido <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguém ficava constrangido</li> <li>• Espaço privativo</li> <li>• Constrangimento</li> </ul>	
9. Recreação	

10. Muito trabalho	
--------------------	--

Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5
<p>Sentir-se bem</p> <p>Excesso de trabalho</p> <p>Respeitar o limite e a capacidade produção</p> <p>Convivência em equipe (fortalece o relacionamento)</p> <p>Melhor aproveitamento dos capacitados</p> <p>Inserção de ferramentas tecnológicas no trabalho interfere no relacionamento.</p> <p>Respeito à clientela</p>	<p>Sou sedentário</p> <p>Agrego</p> <p>Conhecimentos</p> <p>Desenvolvo independente de religião</p> <p>Pratico atividade física</p>	<p>Fazer GL é ridículo. GL é fundamental e deve ser.</p> <p>continuada</p> <p>Não faço porque sou preguiçoso.</p> <p>As mulheres são mais Interessados e após ficam mais felizes</p> <p>Novatos praticam, veteranos se abstém</p> <p>Quem não participa, fuma e não incluem atividade física na sua rotina diária.</p> <p>Incomodar as pessoas</p> <p>Algazarra abrindo espaço para <i>bulling</i> e, talvez assédio moral</p>	<p>Não faço.</p> <p>É importante para os outros</p> <p>Socialização</p> <p>Pausa para arejar</p> <p>Evitaria as doenças.</p> <p>Excesso de exercícios repetitivos</p>	<p>Não gosto do contato físico; preguiça e incomodado.</p> <p>Faço outras atividades físicas.</p> <p>Monitores não são especializados.</p> <p>Socialização</p> <p>Impossibilitado</p> <p>O chefe deve fazer como espelho.</p> <p>Ser fumante</p> <p>Constrangimento</p> <p>Recreação</p> <p>Muito trabalho</p>

Síntese – Categorização Final

1. Sentir-se bem. (relacionamento INTERPESSOAL) Pausa para arejar Recreação (mistura os conceitos de GL com bagunça e alegria-descontração e os Benefícios da prevenção)
2. Excesso de trabalho (trabalhar sob pressão de tempo, data e cronograma) Excesso de exercícios repetitivos Muito trabalho
3. Respeitar o limite e a capacidade produção Evitaria as doenças.
4. Convivência em equipe (fortalece o relacionamento) Socialização Socialização
5. Melhor aproveitamento dos capacitados.
6. Inserção de ferramentas tecnológicas no trabalho interfere no relacionamento. (a informatização interfere no relacionamento interpessoal e entre áreas e não permite a aplicação do conhecimento pós capacitação)
7. Respeito à clientela
8. Fazer GL é ridículo.

<p>Sou sedentário (perdeu o interesse)          Não faço porque sou preguiçoso (perdeu o interesse);          Novatos praticam, veteranos se abstém          Quem não participa, fuma e não incluem atividade física na sua rotina diária. (é uma afirmação?? )          Incomodar as pessoas          Algazarra abrindo espaço para <i>bulling</i> e, talvez assédio moral          Não faço. ( mas não faz GL)          É importante para os outros (desinteresse)          Não gosto do contato físico; preguiça e incomodado.          Constrangimento</p>
<p>9 .Agrego Conhecimentos(mudando de atitude mental-modelos mental)          (característica de pessoas mentais- pensa muito)</p>
<p>10. Desenvolvo independente de religião(busca da espiritualidade sem vínculo com religiões)</p>
<p>11. Pratico atividade física independente da GL          Faço outras atividades físicas (participa das oficinas oferecidas pelo PQVT)</p>
<p>12.GL é fundamental e deve ser continuada consciência da importância. (Consciência adquirida pela implantação da GL desde 1999 e também pela mídia).          (mudança de rotina e hábito e melhoria das relações interpessoais).          As mulheres são mais interessadas e após ficam mais felizes.</p>
<p>13. Monitores não são especializados.</p>
<p>14. Impossibilitado (limitações físicas)</p>
<p>15. O chefe deve fazer como espelho</p>
<p>16. Ser fumante (desculpa para negação e/ou justificativa da não pratica)</p>

## Anexo V

### AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DA PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL COMO FERRAMENTA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL.

Prezado (a) colega,

O estudo a seguir faz parte da minha pesquisa do Curso de Mestrado – Programa de Pós-Graduação Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde – UFRGS, intitulada: Ginástica Laboral como Ferramenta de Melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho e do Servidor, sob a Orientação do Prof. Dr. Diogo Onofre G.de Souza.

Diante dos desafios apresentados pela sociedade contemporânea, o ser humano passar a ser o ponto de referência das organizações. Uma das formas de alterar a prevalência de comportamentos de risco na população de trabalhadores é através dos Programas de Promoção de Saúde no Trabalho e uma das estratégias utilizadas é a Ginástica Laboral in loco – a qual é definida por Cañete (1996) como “a atividade física programada e realizada no ambiente e durante o expediente de trabalho”.

Levando em consideração o número de disfunções posturais, dores nas costas, lesões por esforços repetitivos que acometem os servidores e colaboradores em seu período ativo e, o alto índice de Stress (sono, dores de cabeça, dores lombares, problemas estomacais etc) diário, entre outros, pretende-se com esta pesquisa traçar um diagnóstico sobre o panorama da Ginástica Laboral no CNPq procurando evidenciar o contexto metodológico e a importância desta atividade como uma opção efetiva para viabilizar hábitos saudáveis no ambiente de trabalho.

Esta pesquisa visa analisar e avaliar a importância da prática da GINÁSTICA LABORAL como atividade para construção de uma melhor qualidade de vida no trabalho no contexto do CNPq, identificar as mudanças saudáveis ocorridas na vida dos seus praticantes, bem como, relatar os motivos da prática da ginástica laboral no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que os dados aqui levantados serão compilados e divulgados na forma de parâmetros, preservando a identidade de cada inquirido.

Sua participação respondendo a este questionário é muito importante para a finalização deste trabalho.

A parceria entre a UFRGS e o CNPq agregará conhecimento à instituição e contribuirá para uma reavaliação do atual Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com inserção de novos conceitos e atividades.

Desde já agradeço a sua atenção e cooperação.  
Coloco-me à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordialmente,  
Ângela Rosana Ferreira de Melo  
E-mail: [angela.melo@cnpq.br](mailto:angela.melo@cnpq.br)  
Celular: 9909.1333 - Trabalho: 3211.9129

## QUESTIONÁRIO DE PESQUISA CIENTÍFICA

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o economista J.K. Galbraith (1958) “*é uma expressão que indica as condições de vida de um ser humano, que envolve várias áreas, como o bem estar físico, mental, psicológico e emocional, relacionamentos sociais, como família e amigos e também saúde, educação e outros parâmetros que afetam a vida humana*”.

De acordo com Segundo (1980), a Ginástica Laboral “*é um repouso ativo que aproveita as pausas regulares durante a jornada de trabalho para exercitar os músculos correspondentes e relaxar os grupos musculares que estão em contração durante o trabalho*”.

Promoção da Saúde *é definida como a necessidade de desenvolver a habilidade e o poder de atuar em benefício da própria qualidade de vida, enquanto sujeitos e/ou comunidades ativas.* (Carta de Ottawa,1986)

1. Termo de Consentimento informado. Tendo em vista os itens acima especificados, eu, de forma livre e esclarecida, aceito responder o questionário.

( ) Concordo

( ) Discordo

### Parte I

#### DADOS PESSOAIS

Questões de caracterização dos entrevistados.

01 - Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

02 - Idade:

( ) até 20 anos

( ) 20 a 30 anos

( ) 31 a 40 anos

( ) 41 a 50 anos

( ) 51 a 60 anos

( ) acima de 61 anos

03 - Estado civil: ( ) solteiro ( ) casado ( ) separado ( ) divorciado ( ) outro

04 - Tempo de Serviço no CNPq: ( ) até 5 anos ( ) 5 a 10 anos ( ) mais de 10 anos

05 - Grau de escolaridade:

( ) ensino fundamental incompleto

( ) ensino fundamental completo

( ) ensino médio incompleto

( ) ensino médio completo

( ) ensino superior incompleto      ( ) ensino superior completo  
 ( ) especialização    ( ) mestrado    ( ) doutorado    ( ) pós doutorado

06 - Cargo: ( ) servidor/Assistente em C&T    ( ) servidor/Analista em C&T    ( ) colaborador

07 - Ocupante de cargo de Chefia: ( )sim ( )não ( )DAS 1 ( ) DAS 2 ( )DAS 3 ( )DAS 4

08 - Lotação: ( ) Serviço    ( ) Coordenação    ( ) Coordenação Geral  
 ( ) Diretoria    ( ) Gabinete/Presidência

09 - Qual a Diretoria de lotação: ( ) DGTI    ( ) DABS    ( ) DEHS    ( ) DCOI    ( ) PRE/ GAB

10 – Você fuma? ( ) Sim ( ) Não

## Parte II

<b>11) A prática da Ginástica Laboral <u>significa</u> para mim.</b>					
Descontração	Relaxamento	Prevenção	Correção postural	Indispensável	Não tenho opinião
Outro – quais?					
<b>12) Participo da prática de Ginástica Laboral.</b>					
5	4	3	2	1	
1 vez por semana	2 vezes por semana	3 vezes por semana	4 vezes por semana	Nenhuma vez por semana	
<b>13) Quanto tempo você participa da prática de Ginástica Laboral.</b>					
5	4	3	2	1	
De 1 a 6 meses	De 7 a 12 meses	1 a 2 anos	3 anos ou mais	Não se aplica	
<b>14) O que me levou a participar da prática da Ginástica Laboral.</b>					
Influência dos colegas	Conhecimentos dos benefícios para a saúde	Correção dos problemas posturais	Convite dos monitores da Ginástica Laboral	Melhorar as relações interpessoais	
Outro – quais?					
<b>15) Antes da prática da Ginástica Laboral eu me sentia fisicamente.</b>					
5	4	3	2	1	
Sensação de cansaço	Tensão muscular	Dores no corpo	Indisposto	Nenhuma diferença	
<b>16) Após a prática da Ginástica Laboral em me sinto fisicamente.</b>					
5	4	3	2	1	
Sensação de relaxamento	Redução das dores e tensões	Mais disposto (a)	Motivado (a)	Nenhuma diferença	Não se aplica
<b>17) Quais <u>benefícios</u> que a prática da Ginástica Laboral trouxe para o meu rendimento nas atividades do trabalho.</b>					
Maior relacionamento interpessoal	Motivação para o dia-a-dia	Coordenação Motora	Correção Postural	Vitalidade	Não se aplica
Outro- quais?					
<b>18) Pratico exercício físico <u>regularmente</u>.(no mínimo 3 vezes por semana).</b>					
3		2		1	
Sim		Não		Às vezes	
<b>19) Motivo pelo qual <u>não participo</u> da prática da Ginástica Laboral.</b>					
5	4	3	2	1	
Timidez/ constrangimento	Queixas por dores diversas	Não acredito que a prática traga algum efeito útil	Muito trabalho	Desinteresse	
Outro – quais?					

<b>20) Nos últimos 4 (quatro) anos (2011 a 2014), afastei-me do trabalho por dores musculares.</b>				
5	4	3	2	1
Nenhuma vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Mais de quatro vezes

Análise as afirmativas abaixo de acordo com a sua concepção de concordância:

1. concordo muito pouco ou nada;
2. concordo um pouco;
3. concordo mais ou menos;
4. concordo bastante;
5. concordo extremamente;

<b>21) A prática da Ginástica Laboral, na minha concepção, é <u>importante</u> no ambiente de trabalho.</b>				
5	4	3	2	1
Extremamente	Bastante	Moderadamente	Um pouco	Muito pouco ou nada
<b>22) A prática da Ginástica Laboral <u>melhorou</u> na minha qualidade de vida.</b>				
5	4	3	2	1
Extremamente	Bastante	Moderadamente	Um pouco	Muito pouco ou nada
<b>23) prática da Ginástica Laboral <u>influenciou</u> na minha decisão e m praticar exercícios físicos.</b>				
5	4	3	2	1
Extremamente	Bastante	Moderadamente	Um pouco	Muito pouco ou nada

Muito obrigada!  
Ângela Melo