

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIOECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Antonio João Mandel Junior

Marcos Heimann

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Um estudo de caso sobre Ginástica Laboral na Prefeitura Municipal de Blumenau/SC

Polo Indaial

2021

Antonio João Mandel Junior

Marcos Heimann

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Um estudo de caso sobre Ginástica Laboral na Prefeitura Municipal de Blumenau/SC

Trabalho de Conclusão de Curso IV como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública pela Universidade Federal de Santa Catarina – Área de Gestão Pública.  
Orientador: Prof. Dr. Marcelo Macedo

Indaial

2021

Mandel Junior, Antonio João

Qualidade de vida no trabalho na administração pública :  
Um estudo de caso sobre ginástica laboral na prefeitura  
Municipal de Blumenau/SC / Antonio João Mandel Junior,  
Marcos Heimann ; orientador, Marcelo Macedo, coorientadora,  
Anneliese Migosky Maia, 2021.

85 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro  
Socioeconômico, Graduação em Administração Pública,  
Florianópolis (Polo Indaial), 2021.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3.  
Ginástica Laboral. 4. Servidor Público. 5. QVT. I.  
Heimann, Marcos. II. Macedo, Marcelo. III. Migosky Maia,  
Anneliese. IV. Universidade Federal de Santa Catarina.  
Graduação em Administração Pública. V. Título.

Antonio João Mandel Junior

Marcos Heimann

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Um estudo sobre Ginastica Laboral na Prefeitura Municipal de Blumenau/SC no ano de 2019

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel e aprovado em sua forma final pelo curso de Administração Pública.

Indaial, 21 de junho de 2021.

---

Prof. Marcus Vinicius Andrade de Lima, Dr.  
Coordenador do Curso

### **Banca Examinadora:**

---

Prof. Marcelo Macedo, Dr.  
Orientador  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof<sup>a</sup>. Anneliese Migosky Maia, Dr.  
Coorientadora  
Instituto de Ensino Superior da Grande Florianópolis

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pois sem Ele não teria forças para essa longa jornada.

À minha esposa pela paciência e apoio.

Ao colega Leandro da Silva por indicar esse curso.

Aos meus colegas de trabalho que me auxiliaram na conclusão da monografia.

(HEIMANN, 2021)

Nem todas as empresas precisam investir em qualidade de vida, promoção de saúde ou coisa parecida. Só aquelas que querem ser competitivas no século XXI.

(Robert Karch)

## RESUMO

Este trabalho sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública tem como objetivo analisar a contribuição do programa de ginástica laboral na melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos da Prefeitura de Blumenau. O devido trabalho apresentará a percepção dos colaboradores do prédio principal da Prefeitura Municipal de Blumenau onde participaram da avaliação da ginástica laboral nos anos de 2018 e 2019 de forma voluntária, a fim de verificar se houve melhora na qualidade de vida desses colaboradores nesse período, comparando a quantidade de afastamentos nos anos de 2018, 2019 e 2020 com números registrados de CID's específicos. De 11 códigos de CID's de afastamentos nos anos de 2018, 2019 e 2020, 6 códigos tiveram aumento de afastamentos em 2020 e 4 tiveram redução de afastamentos e 1 se manteve igual ao ano anterior. A conclusão é de que os resultados mostram que mesmo com a prática da ginástica laboral, ainda são encontrados resultados negativos em relação aos seus benefícios. Como proposta de estudos futuros, uma avaliação da GL por código de cadastro de colaborador poderá tornar a pesquisa mais consistente. Ou seja, realizá-la a partir do registro de quem fez a avaliação inicial e final, levando em conta somente as pessoas que praticaram a GL, assim será possível fazer a comparação dos dados de forma a identificar se houve melhora ou não na QVT.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Ginástica Laboral; Servidor Público.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ficha de Inscrição para GL .....	79
Figura 2 - Questionário Avaliação GL .....	80
Figura 3 - Questionário Anamnese .....	81
Figura 4 - Escala de Avaliação de Desconforto Corporal .....	83



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - SEDECI.....	40
Tabela 2 - SEMOSP .....	41
Tabela 3 - SEMOB .....	42
Tabela 4 - SISTEMAS.....	43
Tabela 5 - SEGG .....	44
Tabela 6 - SEFAZ.....	45
Tabela 7 - SECOM .....	46
Tabela 8 - PMG .....	47
Tabela 9 - CGM-OUVIDORIA.....	48
Tabela 10 - SEPLAN-DPU.....	49
Tabela 11 - SEPLAN-DMU .....	50
Tabela 12 - SEPLAN-CADASTRO .....	51
Tabela 13 - SEPLAN-PROJETOS .....	52
Tabela 14 - PRAÇA DO CIDADÃO .....	53
Tabela 15 - RH .....	54
Tabela 16 - COMP-LICI .....	55
Tabela 17 - ARQUIVO.....	56
Tabela 18 - CAPACITAÇÃO.....	57
Tabela 19 - SESOSP.....	58
Tabela 20 - NÃO IDENTIFICADO .....	59
Tabela 21 – TOTAL DE 2019.....	60
Tabela 22 - Levantamento de CID's de 2018.....	63
Tabela 23 - Levantamento de CID's de 2019.....	64
Tabela 24 - Levantamento de CID's de 2020.....	65
Tabela 25 - Comparativo de CID's de 2018 e 2019.....	66
Tabela 26 - Comparativo de CID's de 2018 e 2019 e 2020 .....	67

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Benefícios com a implantação da Ginástica Laboral (ZILLI, 2002).....	15
Quadro 2 - Outros resultados obtidos com a implantação de GL (FILHO, 2001) .....	16
Quadro 3 - Principais definições de QVT .....	20
Quadro 4 - Principais atividades QVT ofertadas por empresas.....	22
Quadro 5 - Benefícios da GL.....	32
Quadro 6 - Resultados positivos de PGL .....	33
Quadro 7 - Tabela de CID's utilizadas no levantamento.....	62

## LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1 - SEDECI.....	40
Gráfico 2 - SEMOSP .....	41
Gráfico 3 - SEMOB.....	42
Gráfico 4 - SISTEMAS .....	43
Gráfico 5 - SEGG .....	44
Gráfico 6 - SEFAZ .....	45
Gráfico 7 - SECOM.....	46
Gráfico 8 - PMG.....	47
Gráfico 9 - CGM-OUVIDORIA .....	48
Gráfico 10 - SEPLAN-DPU .....	49
Gráfico 11 - SEPLAN-DMU .....	50
Gráfico 12 - SEPLAN-CADASTRO.....	51
Gráfico 13 - SEPLAN-PROJETOS.....	52
Gráfico 14 - PRAÇA DO CIDADÃO .....	53
Gráfico 15 - RH .....	54
Gráfico 16 - COMP-LICI.....	55
Gráfico 17 - ARQUIVO .....	56
Gráfico 18 - CAPACITAÇÃO .....	57
Gráfico 19 - SESOSP .....	58
Gráfico 20 - NÃO IDENTIFICADO.....	59
Gráfico 21 – TOTAL DE 2019.....	60
Gráfico 22 – Levantamento de CID’s de 2018.....	63
Gráfico 23 – Levantamento de CID’s de 2019.....	64
Gráfico 24 – Levantamento de CID’s de 2020.....	65
Gráfico 25 – Comparativo de CID’s de 2018 e 2019.....	66
Gráfico 26 – Comparativo de CID’s de 2018 e 2019 e 2020 .....	67

## LISTA DE SIGLAS

ABGL – Associação Brasileira de Ginástica Laboral

CID – Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde

CGM – Controladoria Geral do Município

COMP-LICI – Compras e Licitação

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

FEEVALE – Federação de Estabelecimento Ensino Superior

GL – Ginástica Laboral

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

NESRA – Associação Nacional de Serviços e Recreação para Empregados dos Estados Unidos

OMS – Organização Mundial da Saúde

PGL – Programa de Ginástica Laboral

PMB – Prefeitura Municipal de Blumenau

PMG – Procuradoria Geral do Município

PPQVT – Programas de Promoção a Qualidade de Vida do Trabalhador

QVT – Qualidade de vida no trabalho

RH – Recursos Humanos

SECOM – Secretaria de Comunicação

SEDECI – Secretaria da Defesa Civil

SEFAZ – Secretaria da Fazenda

SEGG – Secretaria de Gestão e Gestão Governamental

SEMOB – Secretaria Municipal de Obras

SEMOSP – Secretaria Municipal de Mobilidade Sustentável e Projetos Especiais

SEPLAN – Secretaria de Planejamento

SESI – Serviço Social da Indústria

SESOSP – Serviço de Saúde Ocupacional do Servidor

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
1.1.	OBJETIVOS.....	14
1.1.1.	Objetivo Geral .....	14
1.1.2.	Objetivos Específicos .....	14
1.2.	JUSTIFICATIVA.....	14
2	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	17
2.1.	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	17
2.2.	GINÁSTICA LABORAL E EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	23
2.3.	O QUE É GINÁSTICA LABORAL? .....	25
2.4.	MODALIDADES DA GINÁSTICA LABORAL .....	27
2.5.	QUALIDADE DE VIDA COM GINÁSTICA LABORAL.....	28
3	<b>METODOLOGIA</b> .....	34
3.1.	ETAPAS DA PESQUISA .....	35
3.2.	O QUE É CID 10.....	35
3.3.	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	36
3.4.	COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	37
4	<b>PESQUISA REALIZADA PELA PMB</b> .....	38
5	<b>RESULTADO DA PESQUISA REALIZADA PELA PMB EM 2019</b> .....	40
6	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	61
7	<b>CONCLUSÃO</b> .....	69
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	71
	<b>ANEXO</b> .....	79

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Damasceno e Alexandre (2020), a qualidade de vida no trabalho (QVT) inclui aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental e social, bem como capacitação para realizar tarefas com segurança e o bom uso da energia pessoal.

Silva e Marchi (1997) apresentam dois principais desafios para o mundo empresarial: o primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente; o segundo, é a capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. Estas variáveis, segundo os autores, estão profundamente interligadas e induzem as empresas a investir mais na implementação de programas de qualidade de vida.

Além disso, com o nível de cobrança cada vez mais alto dos funcionários, constata-se o aparecimento crescente de doenças psicossomáticas e mentais (FERNANDES, 1996). Para Merino (2000), em consequência destes fatos, estão surgindo alguns indicadores bastante evidentes da deterioração da saúde do colaborador no trabalho, ou da qualidade de vida no trabalho, tais como: aumento dos índices de acidentes, surgimento das doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho e elevação dos níveis de estresse, visto que, a maioria dos problemas de saúde reconhecidos atualmente são reflexos do trabalho.

Pensando num equilíbrio entre a contribuição do colaborador com a empresa e vice-versa, as empresas têm investido em programas de incentivo voltado para a valorização do funcionário com políticas inovadoras, motivadoras e eficazes (DEEPROSE, 1999).

Por isso, segundo Gil (2006, p. 42), hoje se fala, não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes.

Para Damasceno e Alexandre (2020), a qualidade de vida no trabalho vem, progressivamente, auferindo maior inserção e presença, com exceção do setor público, onde ainda se demonstra embrionária. Os Programas de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) surgiram como uma opção para analisar todos os aspectos que influenciam a satisfação dos trabalhadores com a finalidade de obter funcionários mais saudáveis, equilibrados e que, por estarem motivados, busquem a capacitação contínua.

Nessa situação, o campo de conhecimento dedicado à QVT busca perceber como cada trabalhador está psicológica e fisicamente em seu ambiente de trabalho para viabilizar a construção de uma alternativa entre o bem-estar dos trabalhadores e a produção das organizações (LIMA, 2011).

Diante disso, Cañete (1996) questiona:

Quem você acha que, provavelmente produzirá mais e melhor: um indivíduo cansado, desmotivado, fatigado, com dores pelo corpo, estressado, deprimido, com baixa autoestima e com sua saúde global comprometida ou aquele indivíduo saudável, equilibrado emocionalmente, satisfeito, feliz e motivado?

Segundo Chiavenato (2010, p. 13), um programa de QVT procura estruturar trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais das pessoas e tornar a organização um local desejável e atraente.

Analisar situações de trabalho que possam ocasionar males a saúde, incentiva o interesse das organizações na busca de providências preventivas de doenças ocupacionais. As situações de trabalho, nas empresas em geral, que merecem atenção são aquelas nas quais as atividades exigem movimentos repetitivos, exigência de posturas inadequadas, esforços e situações de trabalho causadoras de estresse e fadiga. (FILHO, 2001).

Nesse contexto, a Ginástica Laboral (GL) pode ser uma importante alternativa para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. A participação num Programa de Ginástica Laboral (PGL) aumenta a preocupação com a saúde dos trabalhadores envolvidos (BLANK, 2000).

Isso pode ser comprovado, por exemplo, com o estudo realizado por Mascelani (2001), que aferiu os benefícios obtidos com relação a satisfação no trabalho após um ano do Programa de Ginástica Laboral implantado numa empresa agroindustrial. Ele identificou que 75% dos trabalhadores consideraram o ambiente de trabalho mais alegre, aumentando sua satisfação no trabalho. Em seu estudo, 95% dos trabalhadores de uma loja de calçados sentiram-se mais leves, descontraídos e mais preocupados com a saúde, refletindo em sua satisfação no trabalho após seis meses de implantação do programa. (JOST, 2000)

Outro estudo que confirma a importância da GL para a melhoria da QVT é o de Machado (2002), onde apresenta resultados de sua pesquisa, que constata a diminuição do cansaço no final do turno em 69% dos trabalhadores, com a disposição para o trabalho relacionado com a implantação da GL na empresa. Dentre outros benefícios da implantação de um PGL, Wainstein *et al.* (2001) destaca:

- 54,5% afirmaram que a GL alterou seu estilo de vida,
- 22,7% sentiram menos dores musculares,
- 13,6% melhoraram o relacionamento com os colegas,
- 18,2% exercitam-se com maior frequência.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos da implantação do programa de ginástica laboral na melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Blumenau (PMB).

Diante do exposto, pretende-se investigar: de que forma a ginástica laboral pode impactar na qualidade de vida dos trabalhadores da prefeitura de Blumenau?

O trabalho está estruturado da seguinte forma:

No capítulo 1, tem-se a Introdução onde se explica, brevemente a Qualidade de Vida no Trabalho e a importância da Ginástica Laboral. Encontra-se os Objetivos, onde está dividido em Objetivo Geral e Objetivos Específicos. No Objetivo Geral será analisado a contribuição do programa de ginástica laboral na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores da Prefeitura Municipal de Blumenau que fazem uso da mesma. E nos Objetivos Específicos, identificar fatores da QVT, conceitos de GL e analisar os efeitos da GL na PMB. Quanto a Justificativa, buscará entender a QVT, seus benefícios, a GL e seus efeitos aos que a praticam.

No Capítulo 2, a Fundamentação Teórica; no capítulo 2.1, as teorias que explicam a QVT e no capítulo 2.2, a História da GL; no capítulo 2.3, o que é GL e seus objetivos. No capítulo 2.4, mostra-se as modalidades de GL e no capítulo 2.5, a importância da utilização da GL na QVT.

No capítulo 3, a metodologia utilizada e quais os colaboradores da PMB que participaram da avaliação (Figura 2) e como foi realizada a avaliação, seguido do 3.1, Etapas da Pesquisa com o devido fluxograma; em 3.2, O que é Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), onde se explica o que significa a sigla. Em 3.3, Caracterização da Pesquisa, explicando a pesquisa descritiva; em 3.4, a Coleta e Análise de Dados, apresenta a coleta dos dados e suas análises. Já no capítulo 3.5, Limitações da Pesquisa Realizada pela Prefeitura Municipal de Blumenau, relatando as limitações encontradas na pesquisa feita pela PMB.

No capítulo 4, descreve-se a pesquisa (avaliação) feita pela PMB.

No capítulo 5, encontra-se os Resultados da Pesquisa realizada pela PMB com tabelas e seus respectivos gráficos.

No capítulo 6, explica-se os Resultados e Discussão com a quantidade por CID, tabelas e seus respectivos gráficos.

E no capítulo 7, encontra-se a Conclusão diante dos fatos.



## 1.1. OBJETIVOS

### 1.1.1. Objetivo Geral

Analisar os impactos da implantação do programa de ginástica laboral na melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos da Prefeitura de Blumenau.

### 1.1.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar os fatores direcionadores da qualidade de vida no trabalho
- b) Identificar os conceitos de GL
- c) Analisar o programa de Ginástica Laboral da prefeitura de Blumenau

## 1.2. JUSTIFICATIVA

Voltada para a promoção de melhores formas de trabalho, em que estejam contempladas a saúde, segurança, satisfação dos empregados; a qualidade de vida no trabalho é vista como importante política às pretensões de ganhos de produtividade e comprometimento organizacional, sugerindo que, além de condições físicas e psicossociais favoráveis, são aspectos também valorizados pelo indivíduo à equidade salarial e o aperfeiçoamento profissional. Pertencente ao microambiente das relações de trabalho a qualidade de vida que é medida estratégica da gestão de pessoas e, quando adequadamente aplicada, contribui, favoravelmente na redução de manifestações de insatisfação, desinteresse e absenteísmo nas empresas, alinhando objetivos organizacionais a desenvolvimento humano, em uma comunhão de interesses (SANT'ANNA, KILIMNIK & MORAES, 2005) em meio à conflituosa relação entre capital e trabalho (FISCHER, 1985).

De acordo com Soares (2015), além dos aspectos de produtividade, a promoção de medidas destinadas à qualidade de vida no trabalho contribui positivamente para a atração e retenção de pessoal, especialmente em períodos de ascensão econômica, visto que, estes são elementos também considerados pelos trabalhadores.

Nesse sentido, que investimentos relacionados à QVT, como segurança, treinamento, ambiente de trabalho e oportunidades de desenvolvimento possam contribuir fortemente para que o segmento se torne mais atrativo, minimizando suas dificuldades de retenção de pessoal?

Em um processo contínuo, tais melhorias promovidas pelas organizações, segundo Campino, Constantino, Nespeca e Cyrillo (2009), poderiam proporcionar-lhes mudanças na capacidade de manter equipes estáveis, que retenham o conhecimento e o padrão na execução de projetos de médio e longo prazo. Como consequência, estariam reduzidos os lastros de

retrabalho, desperdício e rotatividade que comprometem o desempenho organizacional nesse segmento.

Limongi-França (1996), aponta que a QVT é o conjunto de iniciativas promovidas por uma organização, revertido em melhorias e inovações estruturais, tecnológicas e gerenciais no ambiente de trabalho e fora dele, tendo como fundamento o desenvolvimento humano na realização do trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

Quadro 1 - Benefícios com a implantação da Ginástica Laboral (ZILLI, 2002)

<b>BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL</b>
Melhora os movimentos bloqueados por tensões emocionais
Aumenta a amplitude muscular
Melhora a coordenação motora
Eliminação de toxinas pela melhora da circulação sanguínea
Reduz o sedentarismo
Reduz a fadiga mental e física
Melhora a concentração e agilidade
Prevenção de lesões musculares
Motiva para a mudança de estilo de vida com realização de atividade física regular
Desenvolve a consciência corporal
Melhora o bem-estar físico e mental
Melhora a socialização

Quadro 2 - Outros resultados obtidos com a implantação de GL (FILHO, 2001)

<b>RESULTADOS POSITIVOS DA GL</b>
Aumento de produtividade, e os trabalhadores declaram que terminam a jornada menos cansados do que antes de ser adotada essa medida
Compensar as estruturas mais utilizadas durante o trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as
Ameniza o estresse, diminuir a ansiedade e depressão
Reduz o sedentarismo e melhorar a auto-imagem
Relaxa e diminuir a tensão
Melhora a qualidade do sono
Aumenta a flexibilidade, a força, a coordenação, o ritmo, a agilidade e a resistência
Fortalece o relacionamento social e trabalho em equipe
Reduz afastamentos do trabalho
Reduz a rotatividade melhorando a imagem da empresa junto aos funcionários

Pode-se entender QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer às necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quando estiverem mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. (FERNANDES, 1996).

Para Alves e Vale (1999), devido às exigências ambientais, as organizações desejam se tornar mais dinâmicas, promovendo não só as competências e um melhor preparo de seus funcionários, como também assegurando um ambiente laboral mais propício e agradável para todos, no qual seja possível a melhoria na disposição para o trabalho e a prevenção de doenças ocupacionais.

A motivação ou a disposição para dedicar-se mais para a realização das atividades no local de trabalho, depende sim, do trabalhador, mas pode ser fortemente influenciada pela empresa. Assim, a empresa cuidando da satisfação dos seus funcionários pode criar um ambiente motivador. (GIL, 2001).

De acordo com Neto (1997), um dos fatores de maior contribuição para o surgimento de doenças ocupacionais é a falta da prática de atividade física ou inatividade física. O indivíduo

que não pratica atividade física de modo regular e, também aquele que não faz qualquer tipo de atividade, é considerado uma pessoa sedentária.

A prática da GL possibilita melhoria na flexibilidade e mobilidade articular; na postura corporal; na disposição e no ânimo para o trabalho; autoconhecimento do corpo e coordenação motora; sociabilização entre colegas e superiores. Ainda reduz tensão e fadiga muscular; além de contribuir para a queda dos índices de absenteísmo e procura ambulatorial. (LIMA, AQUILAS e FERREIRA JR 2009).

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

De acordo com Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50, na Inglaterra, quando Eric Trist e seus colaboradores que desenvolveram estudos no Tavistock Institute em 1950, a origem da denominação Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa e com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa.

Para Huse e Cummings (1985) a evolução no conceito de Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser percebida à medida que pesquisas e intervenções nas organizações eram realizadas. Inicialmente, QVT foi definida em termos de percepção das pessoas em relação ao trabalho, particularmente resultados individuais relacionados à satisfação com as tarefas e saúde mental. Desta forma, o foco era dirigido, às consequências sofridas pelas pessoas da experiência de trabalho e à forma de enriquecer tal atividade com vista à satisfação de necessidades individuais.

De acordo com Chiavenato (2004), qualidade de vida significa “criar, manter e melhorar” o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, de higiene e segurança, ou ainda em suas condições psicológicas e sociais, visto que, a junção de todos estes fatores constitui um ambiente agradável e satisfatório, melhorando de forma substancial a qualidade de vida das pessoas nas organizações, e, por consequência, a qualidade de vida fora da organização.

Na mesma perspectiva, Fernandes (1996) coloca que a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

De acordo com Albuquerque (1992), as organizações buscam à produtividade e processos de mudança que tenham como objetivo melhorar seu posicionamento competitivo no mercado. A qualidade de vida no trabalho surge diante das mudanças no ambiente empresarial, como um instrumento que vem ganhando espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade concomitante ao bem-estar dos cidadãos.

A qualidade de vida representa, portanto, a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento, do ponto de vista da pessoa, do significado do trabalho e do cargo ocupado (BOOG, 2001).

Diante disso, Albuquerque e Limongi-França (1998) apud Chiavenato (2015, p. 419) ressaltam que QVT deve permear um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Para Bennett (1983, apud Limongi-França 2004, p. 46) a melhoria da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de ser eficiente. É também um conceito que encontra suas raízes no dinamismo humano, pois tem indispensável conexão com a melhoria da qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas consequências fora dessa esfera. De acordo com o autor, a melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desenho e no desempenho do processo de trabalho na organização. Significa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas em sentido amplo.

Para Laszlo (1987 apud Limongi-França, 2004, p. 46) corroboram com Bennett (1983, apud Limongi-França 2004, p. 46) quando ressaltam que o conceito de qualidade de vida no trabalho deve ser usado para descrever valores relacionados com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho. Em essência, segundo o autor, é um estado da mente, um estado de consciência influenciado por um conjunto de fatores referentes ao trabalho, ao ambiente de trabalho e à “personalidade” do empregado. As estratégias para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho contribuem para o indispensável subproduto melhoria da produtividade. Esse conjunto de ideias e cursos de ação estão centrados em estratégias para a melhoria da QVT.

A QVT deve ser tratada como programa, atingindo a estrutura da organização e não como atividades paliativas, frequentemente aplicadas. Tais atividades envolvem ginástica laboral e adequação de mobiliário inadequado, por exemplo. (FERREIRA, 2009).

Nesse sentido, Karch (2000, apud Limongi-França, 2004, p. 85) afirma que:

Programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. No ambiente atual de alta competição, os dirigentes das empresas preocupam-se cada vez mais com os maus hábitos de alguns profissionais, como fumo, álcool, dietas inadequadas, entre outros. Esses hábitos resultam, para a empresa, em elevação do absenteísmo e redução da produtividade e chegam a provocar stress e até mesmo doenças mais graves.

O maior obstáculo para a implantação de programas de QVT está na falta de importância estratégica e em sua baixa relevância financeira. (VASCONCELOS, 2001).

Já para Monteiro et al. (2011), defende que, em teoria, qualquer investimento em QVT deve gerar melhoras no desempenho do empregado, refletindo na produtividade.

A busca pela produtividade está diretamente associada à melhoria dos processos de produção. Mendes e Ferreira (2008) opinam que conhecer tais processos significa compreender também as expectativas do trabalhador:

[...] diagnosticar como os trabalhadores avaliam o seu ambiente de trabalho constitui um importante desafio para as abordagens das ciências do trabalho. Neste sentido, captar, tratar e analisar as representações que os indivíduos fazem de seu contexto de trabalho pode ser um diferencial, em certa medida um requisito central, para a adoção de mudanças que visem a promover o bem-estar no trabalho, a eficiência e eficácia dos processos produtivos (Mendes & Ferreira, 2008, p. 111).

O Quadro 3 abaixo descreve uma série de conceitos sobre QVT e a ênfase dada a cada um dos conceitos, segundo os critérios de cada autor.

Quadro 3 - Principais definições de QVT

<b>Autor</b>	<b>Conceito</b>	<b>Ênfase</b>
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social com foco no poder da empresa.
Hackman e Suttle (1977)	Satisfação de necessidades pessoais importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippit (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Westley (1979)	Esforços voltados à humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Pessoas, trabalho e organização.
Nadler e Lawler (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Rodrigues (1994)	Satisfação e bem-estar do trabalhador na execução da tarefa.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Oliveira (1995)	Excelência da vida que deseja e deve ser vivida.	Visão humanista.
Fernandes (1996)	Fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que renovam o clima organizacional.	Bem-estar do trabalhador e produtividade das empresas.
Albuquerque e Limongi-França (1998)	Conjunto de ações que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Ferreira (2011)	Duas abordagens: (1) caráter assistencialista (abordagem clássica) e (2) contra hegemônica possuindo caráter preventivo.	Mudanças no ambiente de trabalho que afetam o bem-estar e comprometem a QVT.

Fonte: adaptado LIMONGI-FRANÇA (1996, apud SANT'ANNA e KILIMNIK, 2011).

Para Lima (2011), conforme evolução do conceito, observa-se que QVT é resultado de uma interação que envolve trabalhador e organização atuando juntos para a obtenção da satisfação de ambas as partes.

Ferreira (2011), trata a QVT sobre duas abordagens.

a. **Assistencialista:** existe uma ideia de caráter hegemônico, segundo a qual a responsabilidade pela construção e/ ou manutenção do bem-estar no trabalho é de responsabilidade exclusiva do funcionário. Ademais, quando a organização trata a QVT, normalmente, é através de atividades de natureza compensatória do desgaste que surge na execução das tarefas.

Diversas atividades antiestresse para o bem-estar físico e equilíbrio emocional, como: meditação, yoga, *tai chin chuam*, massagem e GL são oferecidas pela organização.

b. **Prevenção:** para o autor, uma Política e Programa de QVT elaborada apenas por gestores e gerentes possuem menores chances de dar certo quando implementadas, sendo necessário o envolvimento e a visão do trabalhador sobre os problemas no ambiente de trabalho.

No olhar da Organização Mundial da Saúde (OMS), a QVT pode ser compreendida como “um conceito amplo que abrange a complexidade do construto e inter-relaciona o meio ambiente com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais” (FLECK, 2000).

Um estudo realizado por (FERREIRA, ALMEIDA, GUIMARÃES e WARGAS, 2011), buscou elencar as principais atividades de QVT oferecidas por empresas que vendem pacotes de serviços para instituições brasileiras. O resultado exibiu dez categorias, conforme apresentado no Quadro 4:



Quadro 4 - Principais atividades QVT ofertadas por empresas.

<b>Tipos de serviços</b>	<b>Exemplos de práticas de QVT</b>
Suporte Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconhecimento</li> <li>- Meditação</li> <li>- Gerenciamento do estresse</li> <li>- Mapa astral</li> </ul>
Suporte Físico-Corporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiscal de postura</li> <li>- Blitz ergonômica</li> <li>- Ginástica laboral</li> <li>- Grupos de caminhada e corrida</li> </ul>
Terapias Corpo-Mente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cinesioterapia laboral</li> <li>- Aromaterapia</li> <li>- Geocromoterapia</li> <li>- Terapia floral alquímica</li> </ul>
Abordagens “holísticas Orientais”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Massagens Ayurvédica</li> <li>- Shiatsu</li> <li>- Tai Chin Chuan</li> <li>- Yoga Laboral</li> </ul>
Reeducação Nutricional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alimentação saudável</li> <li>- Acompanhamento individual para ganho e perda de peso</li> <li>- Controle dos fatores de risco</li> <li>- Orientação nutricional personalizada</li> </ul>
Atividades culturais e lazer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coral</li> <li>- Festas</li> <li>- Danças de salão e ritmos</li> <li>- Passeios</li> </ul>
Programas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de antitabagismo</li> <li>- Programa de combate ao sedentarismo</li> <li>- Programa de tratamento da dependência química</li> <li>- Programa de voluntário empresarial</li> </ul>
Suporte em treinamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coaching de saúde e estilo de vida</li> <li>- Palestras motivacionais</li> <li>- Planejamento financeiro pessoal</li> <li>- Treinamentos psicoeducativos</li> </ul>
Diagnósticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de ganho e perda de peso</li> <li>- Avaliação física</li> <li>- Mapeamento do estilo de vida</li> <li>- Screening biométricos</li> </ul>
Suporte corporativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Call Center de saúde</li> <li>- Fitness corporativo</li> <li>- Salas antiestresse</li> <li>- Monitoramento do absenteísmo</li> </ul>

Fonte: (FERREIRA et al, 2011)

## 2.2. GINÁSTICA LABORAL E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A ginástica laboral surgiu com o intuito de prevenir problemas/lesões causados por esforço repetitivo ligados ao trabalho, conhecidas como LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Segundo dados históricos, o primeiro registro da Ginástica Laboral foi na Polônia em 1.925 e era chamada de Ginástica de pausa, destinada aos operários da época. Passados alguns anos, teve início na Holanda. Em seguida na Rússia, onde 150 mil empresas se tornaram adeptas à ginástica. Depois passou a envolver mais de cinco milhões de trabalhadores operários, onde a ginástica de pausa passou a ser adaptada para cada tipo de ocupação. (CAÑETTE, 1996, p.198).

A ginástica de pausa levava esse nome por ser realizada no meio do expediente e os colaboradores paravam suas atividades por alguns minutos.

No Japão, em 1928 existia uma outra modalidade de ginástica laboral chamada de ginástica preparatória, levava esse nome por ser realizada antes de iniciarem a jornada de trabalho, essa ginástica era realizada com funcionários dos correios com intuito de descontração e cultivar a saúde. (CAÑETTE, 1996). Winter apud Longen (2008, p. 148) destaca a funcionalidade da prática:

[...] a grande divulgação da Ginástica Laboral na cultura japonesa é atribuída a um programa da Rádio Taissō que envolve uma tradicional ginástica rítmica, com exercícios específicos acompanhados por música própria. Segundo o autor, esta atividade acontecia todas as manhãs, motivada pela propagação da rádio, que era feita por pessoas especialmente “treinadas”. Esta prática era realizada nos ambientes de trabalho, assim como nas ruas e residências. Ou seja, todas as pessoas faziam uma pausa, no mesmo horário, para realizar esta atividade.

Passados mais alguns anos, em 1960, foram criados programas para a ginástica em outros países como: Alemanha, Bulgária, Bélgica e Suécia. No mesmo período, no Japão a ideia foi difundida por todo o país e passou a ser obrigatória a realização desta modalidade. (WINTER, 2008, n.p.).

No Brasil, a prática teve início em 1973, na escola de educação FEEVALE (Federação de Estabelecimento Ensino Superior) com um projeto de Educação Física Compensatória e Recreação no qual a escola estabelecia uma proposta de exercícios baseados em análises biomecânicas (MARCHESINI, 2002).

O projeto foi realizado em conjunto com o Serviço Social da Indústria (SESI), denominado “Ginástica Laboral Compensatória”.

De acordo com o que preconiza a História da Ginástica Laboral no Brasil, Winter apud CAÑETTE (2008, n.p.) destacam que, inicialmente esta prática envolveu cinco empresas do

Vale dos Sinos, no Rio Grande do Sul. O projeto tinha caráter experimental, com duração de três meses e visava aprofundar os estudos nesta área. Conforme informações da FEEVALE, referidas pelo diretor da Faculdade de Educação Física, a experiência não se consolidou pela desistência das empresas devido ao custo para a continuidade do projeto, que incluía a contratação dos profissionais.

Depois disso, a prática acabou sendo deixada de lado e por consequência caindo no esquecimento, este que durou até o fim dos anos 70. A retomada das atividades aconteceu somente na metade dos anos 80, logo em seguida, a Portaria de número 4.062 do Ministério da Previdência e Assistência Social reconheceu a doença chamada tenossinovite como uma doença profissional. “Este fato exigiu, principalmente por parte dos empresários, medidas de enfrentamento social acerca da ameaça das lesões. Na mesma época, deu-se destaque à qualidade de vida no trabalho e a Ginástica Laboral era utilizada como medida para promoção à saúde do trabalhador, que acompanhou o desenrolar histórico da LER/DORT, que nesta época foi reconhecida como a então chamada, “doença dos digitadores”. WINTER (2008, p.198).

A ginástica laboral no Brasil teve um grande avanço em 1990 quando várias empresas passaram a aderir a prática. A aceitação por parte das empresas ocorreu porque os empresários entenderam a necessidade e os benefícios. Na maioria dos casos a prática era aplicada com o objetivo de prevenir a LER e a DORT. (POLITO; BERGAMASCHI, 2002).

O cotidiano atual está impossibilitando, cada vez mais, as pessoas de terem uma vida 100% saudável. A pressa, a tecnologia, as facilidades que o mercado oferece, desde o uso de um carro, até uma alimentação pobre em nutrientes e minerais, prejudicam qualquer pessoa a desenvolver sua qualidade de vida. (CLARETIANO REDE DE EDUCAÇÃO, 2017).

A Ginástica Laboral é uma série de exercícios que são realizados no próprio ambiente de trabalho com intenção de melhorar a saúde e evitar lesões por esforço repetitivo, ou doenças ocupacionais. (CLARETIANO REDE DE EDUCAÇÃO, 2017).

Com isso, se a ginástica laboral já era importante no ambiente de trabalho presencial, ao trabalhar remotamente essa premissa se mantém, afinal, ainda é necessário passar horas sentado em frente a um computador. Fazer pausas é importante, cumprindo também com alguns exercícios de ginástica laboral para alongar músculos, soltar articulações e aliviar a tensão e sobrecarga sobre o corpo. (ERGOTEC, 2020).

Para Dumont (2020), no escritório ou em casa, não importa, movimentar o corpo ao longo da jornada de trabalho é fundamental para aumentar o foco e a concentração, diminuir a fadiga e o esgotamento. Em tempos de isolamento social, então, mais importante ainda, já que muita gente suspendeu a atividade física e aderiu ao home office. (DUMONT, 2020)

### 2.3. O QUE É GINÁSTICA LABORAL?

“A palavra laboral vem de labor, que significa trabalho. Portanto, esse tipo de ginástica é realizado no ambiente de trabalho. Pode ser definida como um programa de recuperação e manutenção da qualidade de vida e de promoção do lazer, [...] aplicada no ambiente de trabalho.” (GALAN, 2021, n.p.).

Segundo a NESRA - Associação Nacional de Serviços e Recreação para Empregados dos Estados Unidos, é a prática voluntária de atividades físicas realizadas pelos trabalhadores coletivamente dentro do próprio local de trabalho durante sua jornada diária que, por meio de exercícios específicos, tem como meta prevenir e/ou amenizar as doenças decorrentes da atividade que desempenham. (OLIVEIRA, 2007, n.p.).

Para a Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL, 2012) a GL é:

[...] um programa de exercícios de curta duração (5 a 15 minutos), que acontece no ambiente de trabalho e que contempla em seus objetivos gerais: diminuir/compensar a carga gerada pelo trabalho nas estruturas musculo esqueléticas; melhorar a percepção corporal e da postura, contribuindo para a diminuição dos índices de acidente de trabalho e afastamentos; promover educação em saúde e estilo de vida ativo.

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

Outra definição importante, conforme Maciel (2010), que trata a GL como como uma prática de exercícios físicos específicos e preventivos, planejados de acordo com as características de cada tarefa laboral, realizados durante a jornada de trabalho. (MACIEL, 2010)

Essas práticas, segundo Lima (2007), devem ser complementadas com ações educativas que possibilitem um maior acesso às informações sobre promoção de saúde, dinâmicas lúdicas e de integração, visando promover maior descontração e resgate do equilíbrio e bem-estar do trabalhador e conceitua a Ginástica Laboral como um conjunto de ações planejadas. A partir do projeto profissional desempenhado durante o expediente de trabalho, tendo em vista recompensar as estruturas músculo esquelética que mais passam por procedimento exaustivos e movimenta as que não são tão utilizadas.

Portanto, a GL se configura como um programa implantado nas empresas que consistem em pausas com exercícios programados previamente, levando em consideração as atividades e demandas físicas existentes nos mais diversos setores. Os exercícios são aplicados

no próprio ambiente de trabalho durante o expediente. A GL é também conhecida como ginástica de pausa, ginástica do trabalho, compensatória e atividade física na empresa. (MASCELANI, 2001).

Para Cañete (1996), a GL vai além do movimento mecânico, promove o autoconhecimento, a autoestima e um melhor relacionamento consigo mesmo e com outras pessoas.

Outro aspecto é a importância da reeducação postural. Esta é uma das preocupações da GL, pois analisa o alívio do estresse, sendo que, é realizada no local de trabalho com a finalidade de valorizar a prática da atividade física como instrumento de promoção à saúde e prevenção de lesões como LER e DORT.

As diversas modalidades de GL procuram compensar as estruturas do corpo mais utilizadas durante o trabalho e ativar as que são requeridas, aquecendo, relaxando e tonificando-as. (COSTA FILHO, 2001).

Os programas de GL são adequados a qualquer tipo de empresa, desde que sejam conhecidos os sistemas de trabalho, atividades e demandas físicas, conhecimento do grupo para que, os exercícios adotados sejam os mais adequados e qualificados à realidade da empresa. (ZILLI, 2000).

O Programa de Ginástica Laboral (PGL) tem como estratégia interferir sobre a saúde do trabalhador por meio da orientação e informações sobre saúde, que devem acontecer diariamente, durante a aula de GL, incentivando sempre à mudança do comportamento do mesmo em relação aos seus hábitos. No entanto, para que os benefícios sejam alcançados, os princípios metodológicos do PGL precisam ser respeitados, incluindo a seleção dos conteúdos e prescrição dos exercícios considerando a intensidade, a duração, a frequência, o volume, à evolução, à motivação, à satisfação, à segurança e à preservação da integridade do trabalhador, assegurando a eficiência do PGL. (PEREIRA, 2013).

Cañete (1996), avalia que investir em saúde é indispensável. A GL aparece, neste contexto, como um investimento sem custo elevado. A experiência indica que a aparente perda de tempo com a pausa não acontece, pelo contrário, é necessária e mostra-se indispensável para o equilíbrio funcional e a maior produtividade. Trata-se de uma importante forma de prevenção contra o surgimento de doenças, acidentes de trabalho, afastamentos temporários e permanentes que significam grandes custos para as empresas.

Alguns estudos mostram que há relação entre a participação de empregados em programas de atividade físicas na empresa e a redução de faltas ao trabalho, aumento de produtividade, diminuição de custos com a saúde e rotatividade de funcionários. (TSAI, 1987).

A atividade física durante o expediente de trabalho tem a importante tarefa de prevenção das doenças ocupacionais, bem como, do sedentarismo. O bom estado físico do trabalhador garante eficiência e eficácia, além de diminuir os riscos de invalidez decorrente do ofício ou de se aposentarem precocemente, devido as doenças degenerativas (SHARKEY, 1998).

Costa (2002), sintetizou uma pesquisa com dados da Fundação Hudes para mensurar a “veracidade” da ginástica de pausa. Os resultados apresentaram aumento de 2 a 5% na produtividade e uma diminuição de 20 a 25% nos acidentes de trabalho, bem como, na rotatividade (10 a 15%) e absenteísmo (15 a 20%). (BEMSTAR, 2005).

#### 2.4. MODALIDADES DA GINÁSTICA LABORAL

A ginástica laboral é subdividida e possui diferentes modalidades, entretanto independente da modalidade, o foco é a prevenção de lesões ou então, a correção de lesões já existentes. As principais são: ginástica preventiva, ginástica corretiva, ginástica preparatória e a ginástica compensatória. Apresentamos às modalidades:

a) **Ginástica Preventiva:** busca trabalhar em duas frentes: os exercícios aeróbicos e os anaeróbicos. O objetivo é melhorar a resistência cardiovascular e respiratória com exercícios que aumentam a capacidade de transporte de oxigênio e energia pelo corpo, além disso, queima muitas calorias. Isso ajuda os colaboradores com excesso de peso a melhorar sua autoestima. A perda de peso é essencial também, para diminuir a resistência periférica à insulina, prevenindo o risco de diabetes *mellitus tipo II*, agravada pelo excesso de tecido adiposo. (GALAN, 2021, n.p.).

b) **Ginástica corretiva:** busca otimizar a ergonomia do trabalho, contrabalanceando os efeitos negativos de determinadas atividades. Por exemplo, em trabalhos com muito carregamento de peso, o músculo bíceps recebe maior trabalho do que seu antagonista, o tríceps. Com o tempo, o trabalhador pode enfrentar muitas dores musculares e, também, problemas articulares. A ginástica corretiva, nesse caso, buscar fortalecer o tríceps para contrabalancear os efeitos da flexão de braço sobre a articulação do cotovelo. Além disso, outra atividade muito importante é alongar os músculos que se tornaram encurtados devido a uma rotina de escritório. Os colaboradores passam muito tempo sentados e inativos, encurtando à sua musculatura dos membros inferiores. (GALAN, 2021, n.p.).

c) **Ginástica Preparatória:** A Ginástica Laboral Preparatória é um conjunto de exercícios físicos realizados antes do início da jornada de trabalho e tem como objetivo principal preparar o funcionário para sua tarefa aquecendo os grupos musculares que irão ser

solicitados e despertando-os para que se sintam mais dispostos ao iniciar o trabalho. Este tipo de ginástica também aumenta a circulação sanguínea em nível muscular melhorando a oxigenação dos músculos, e prepara o indivíduo para o trabalho de velocidade, força ou resistência. (COELHO, 2017, n.p.).

d) **Ginástica Compensatória:** Este exercício é realizado durante a jornada de trabalho, em pausas de 5 a 8 minutos ou micro pausas de 30 segundos a 1 minuto. Sua principal finalidade é distensionar e compensar todo e qualquer tipo de tensão muscular adquirido pelo uso excessivo ou inadequado das estruturas musculo ligamentares, preparando o trabalhador para melhor cumprir e executar o seu trabalho com conseqüente aumento do seu rendimento profissional. Esta modalidade de ginástica laboral tem por objetivo: melhorar a circulação, com retirada de resíduos metabólicos; modificar a postura no trabalho; alongar e distensionar os músculos sobrecarregados; reabastecer os depósitos de glicogênio; prevenir a fadiga muscular. Entre os tipos de exercícios de distensionamento podem ser sugeridos: de alongamento e de flexibilidade; respiratórios; posturais. (COELHO, 2017, n.p.).

e) **Ginástica Laboral de Relaxamento:** apresenta as mesmas características que a ginástica laboral compensatória, no entanto, as atividades ocorrem sempre no final da jornada de trabalho e com focos em exercícios de relaxamento. É sistematizada em alongamento e relaxamento muscular, a fim de oxigenar as estruturas musculares incluídas nas atividades diárias. (MENDES e LEITE, 2004, apud CARVALHO e MESQUITA, 2006).

As classificações são de acordo com o objetivo de cada uma, como por exemplo o horário em que serão realizadas e a sua finalidade. Existem ainda, a possibilidade de serem aplicadas mais de uma modalidade de forma simultânea. (BERTOLINI, 1999).

## 2.5. QUALIDADE DE VIDA COM GINÁSTICA LABORAL

À medida que o indivíduo declina fisicamente, pode haver uma deterioração concomitante na sensação de bem-estar, resultando em autoestima precária, ansiedade, fadiga e depressão. Esses estão frequentemente associados à pouca motivação e uma redução adicional na atividade física. (LEITE, 1996).

Silva e Marchi (1997), corroboram que a falta de atividade física colabora para o aparecimento de doenças cardiovasculares. Dados científicos das literaturas internacionais e nacionais comprovam os benefícios do PGL dentro de metodologias com frequência de cinco vezes por semana e com duração de 15 (quinze) minutos. (PEREIRA, 2009).

Figueiredo (2007), apresenta que o ideal é que a GL seja praticada todos os dias, no mínimo três vezes ao dia e durante a jornada de trabalho. Essa é a situação ideal, nem sempre

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

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

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

Os programas de qualidade de vida que promovem a prática da atividade física, conscientizando os trabalhadores da importância da adoção de um estilo de vida ativo por meio da oferta de ambientes e atividades adequadas, dentro e fora do ambiente de trabalho, reduzem os custos decorrentes das doenças, proporcionando ganhos para a saúde e qualidade de vida de seus colaboradores, segundo Kallas (2006).

Mendes e Leite (2004, p. 02), afirmam que a ginástica laboral é uma forma de trabalhar o cérebro, a mente, o corpo e estimula o autoconhecimento, visto que, amplia a consciência corporal e a autoestima, proporcionando um melhor relacionamento consigo mesmo, com os outros e com o meio, levando a uma mudança interna e externa das pessoas.

A adoção de programas de qualidade de vida e promoção à saúde proporcionam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e relacionamento. (SILVA e De MARCHI, 1997).

Sharkey (1998) afirma que trabalhadores aptos fisicamente são mais produtivos que seus colegas sedentários, faltam menos ao trabalho e têm menos chances de sofrer invalidez decorrente do trabalho ou de se aposentarem precocemente devido a doenças cardíacas, ou outras doenças degenerativas.

A GL tem uma vasta lista de benefícios quanto à sua prática, pode-se dizer que transforma o ambiente de trabalho como um todo, tornando-o melhor, mais leve e alegre, elevando a satisfação do colaborador com o local e com a empresa. Modifica o clima organizacional e proporciona maior interatividade entre os colaboradores. (GALAN, 2021).



Comprovadamente, há a melhoria dos níveis de qualidade de vida, isto é, um fator diferencial entre as empresas na competição por produtividade, qualidade e desempenho comercial. (ISAAC apud GALAN, 2021).

Como já mencionado, os benefícios são inúmeros e poderia se estender por muitas laudas, o que precisa ficar claro é que os benefícios inicialmente, são para os trabalhadores, mas por consequência, todos os reflexos de melhoria são repercutidos para a empresa, aumentando a produtividade e melhorando o desempenho dos mais diversos setores das organizações.

Militão (2001) relata que os principais benefícios que a ginástica laboral traz para as empresas são:

- Aumento da produtividade;
- Diminuição de incidência de doenças ocupacionais;
- Menores gastos com despesas médicas;
- Marketing social;
- Redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários;
- Redução dos números de erros e falhas, pois os funcionários ficam mais espertos e motivados.

Mota (2005) julga que as aulas de GL ajudam nas estruturas fadigadas (com a melhora na oxigenação muscular), na redução da atrofia muscular, na diminuição das chances dos músculos sofrerem lesões e no aumento da flexibilidade.

A ginástica laboral está suprindo, ao menos em partes, há necessidade de um "espaço de liberdade", de uma quebra de ritmo, na rigidez e na monotonia do trabalho. Além disto, a organização do trabalho ataca primeiro e maciçamente a vida mental dos indivíduos. O desgaste neste aspecto é bem maior devido a todo o esforço para se manter sob controle. Assim, ao começarem a participar da ginástica, os trabalhadores descobrem que é um momento, talvez o único do dia onde podem ser eles mesmos de forma integrada, expandindo o corpo, a mente e o espírito. É possível, então, relaxar e abrir mão do autocontrole, livres de risco de acidentes, erros e tensão decorrentes. Podem sair das posturas automatizadas, conversar com seus colegas e desligar das pressões aliviando o estresse. A ginástica laboral preenche, também uma carência de atenção e valorização das pessoas, sendo percebida como uma diferença da empresa para com elas e um sinal de humanização do ambiente de trabalho. Hoje parece dispensável relacionar atividade física e promoção de saúde. (AÇÃO, 2011).

Arellano (1997) acredita que os objetivos principais dos Programas de Promoção à Qualidade de Vida do Trabalhador (PPQVT), é o equilíbrio psíquico, físico e social dos

empregados, dentro do contexto organizacional, considerando as pessoas como seres integrados nessas três dimensões, através de ações que refletem aumento na produtividade e na melhoria da imagem da empresa, tanto no contexto interno quanto no externo, levando ao crescimento pessoal e organizacional.

Nesta sequência, numerosas empresas passaram a implantar PPQVT, pois são encontrados benefícios que interferem na socialização, autoconceito dos indivíduos, autoestima e bem-estar. (MOTA, 2005).

A maior responsabilidade social das empresas, contemplando a saúde e bem-estar de seus empregados, vem contribuindo potencialmente para o planejamento de novas estratégias de organização no trabalho. (WALSH et al. 2004).

A GL traz grandes benefícios para as empresas, motivo pelo qual essa atividade física é estimulada e implementada por diversas organizações. (SESI, 2014, apud SILVA, 2017 p.34).

Quadro 5 - Benefícios da GL

<b>Benéficos da GL</b>		
<b>Benefícios Físicos e fisiológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir e combater as doenças ocupacionais;</li> <li>- Melhora a coordenação, agilidade, flexibilidade;</li> <li>- Reduz a sensação de fadiga;</li> <li>- Diminui as inflamações e traumas;</li> <li>- Melhora a postura;</li> <li>- Diminui a tensão muscular desnecessária;</li> <li>- Diminui o esforço na execução das tarefas diárias;</li> <li>- Facilita a adaptação ao posto de trabalho;</li> <li>- Melhora a condição do estado de saúde geral (sensação de bem-estar, melhoria do humor, redução da ansiedade, tensão e da depressão).</li> </ul>	MARTINS, 2001
<b>Benefícios Sociais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecimentos do relacionamento interpessoal;</li> <li>- Promoção da integração social;</li> <li>- Melhora o trabalho em equipe;</li> <li>- Desperta novas lideranças;</li> <li>- Favorece o contato pessoal;</li> <li>- Melhora o relacionamento.</li> </ul>	LIMA, 2004
<b>Benefícios Psicológicos</b>	<p>Promoção da integração social</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorece à mudança da rotina;</li> <li>- Reforça a autoestima;</li> <li>- Mostra a preocupação da empresa com seus funcionários;</li> <li>- Melhora a capacidade de concentração no trabalho.</li> </ul>	OLIVEIRA, 2007
<b>Benefícios Organizacionais</b>	<p><b>Tangíveis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução do absenteísmo por doenças;</li> <li>- Redução do uso do sistema de saúde;</li> <li>- Redução de perdas por presenteísmo;</li> <li>- Diminuição do <i>turnover</i></li> </ul> <p><b>Intangíveis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhoria da imagem da organização;</li> <li>- Aumento da moral e lealdade dos funcionários;</li> <li>- Aumento da produtividade dos funcionários;</li> <li>- Redução dos conflitos na organização</li> </ul>	ZILI, 2002

Quadro 6 - Resultados positivos de PGL

FONTE	EMPRESAS
Alves e Vale (1999)	Faber-Castell - houve diminuição nos casos de LER. NEC do Alves Brasil - diminuição de 40% do volume de queixas de dores corporais. Siemens - redução de 60% de reclamações de dores corporais. Atlas Copco Brasil - diminuição de 20% no número de acidentes de trabalho.
Pavan e Michels, apud Mendes e Leite (2004)	Em duas empresas alimentícias do Sul do país houve aumento da produção em 27% (passou de 30 para 38 frangos por minuto). Após doze semanas da implantação da Ginástica Laboral houve uma diminuição de 40% dos acidentes do trabalho.
Oliveira (2006), Revista “Isto É”	Xerox do Brasil - aumento da produtividade em até 39%.
Revista Economia e Negócio (2001)	Embraco queda no número de casos confirmados de LER de 46%, em 1997, para 5%, em 1999.
Guerra (1995)	Cimentos Votorantin (Rio Branco) - aumento de produtividade: o carregamento aumentou de 12 mil para 14 mil sacos.
Ferreira (1998)	Cecrisa - em um ano de implantação do programa constatou-se um aumento em torno de 17% na produtividade e uma diminuição das ausências e de afastamentos em torno de 70%.
Martins e Duarte (2001)	Dona-Albarus (Gravataí-RS) - após três meses de Ginástica Laboral, houve uma diminuição de 46% dos acidentes ocorridos e de 54% da procura ambulatorial traumatoortopédica. Eletrônica-Selenium - em seis meses de Ginástica Laboral, o índice de abstenção ao trabalho decresceu 86,67%, as dores corporais, 64 % e 100% dos trabalhadores afirmaram que estão mais dispostos a realizar suas tarefas.

Fonte: (SILVA, 2017)

A relação entre a saúde e qualidade de vida muitas vezes é aceita como: ter saúde é a primeira e essencial condição para que alguém possa identificar sua vida como: de boa qualidade de vida (SILVA, 2002). Neste sentido, tanto a concepção de saúde como a de qualidade de vida comportam discussões e interpretações diversas, porém, algumas pesquisas mostram a dificuldade de incentivar as pessoas a manter um estilo de vida fisicamente ativo (BIDDLE; MUTRIE, 2005).

### 3 METODOLOGIA

Para atingir o objetivo geral de analisar a contribuição do programa de ginástica laboral na melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos da Prefeitura de Blumenau, será apresentado um estudo quanto à implantação da GL nas secretarias localizadas no prédio da Prefeitura de Blumenau aos servidores interessados em participar e com o objetivo de proporcionar uma melhora da qualidade de vida através da GL.

A população estudada são funcionários da Prefeitura Municipal de Blumenau que trabalham no prédio principal da Prefeitura e que sua carga horária abrange pelo menos o período matutino, momento que é realizado a Ginástica Laboral no ano 2019, compreendendo o período de fevereiro a dezembro.

A amostra de 152 praticantes, abrange parte dos funcionários concursados, contratados e estagiários da Prefeitura Municipal de Blumenau, pois a prática de Ginástica Laboral é espontânea e está separada apenas por setores, sem definição de sexo ou idade.

Os 152 sujeitos estão definidos como parte dos praticantes da Ginástica Laboral, mais especificamente, os que espontaneamente, responderam a pesquisa sobre quanto à percepção de alteração em quesitos tidos como resultantes da atividade, consequentemente a melhora na QVT.

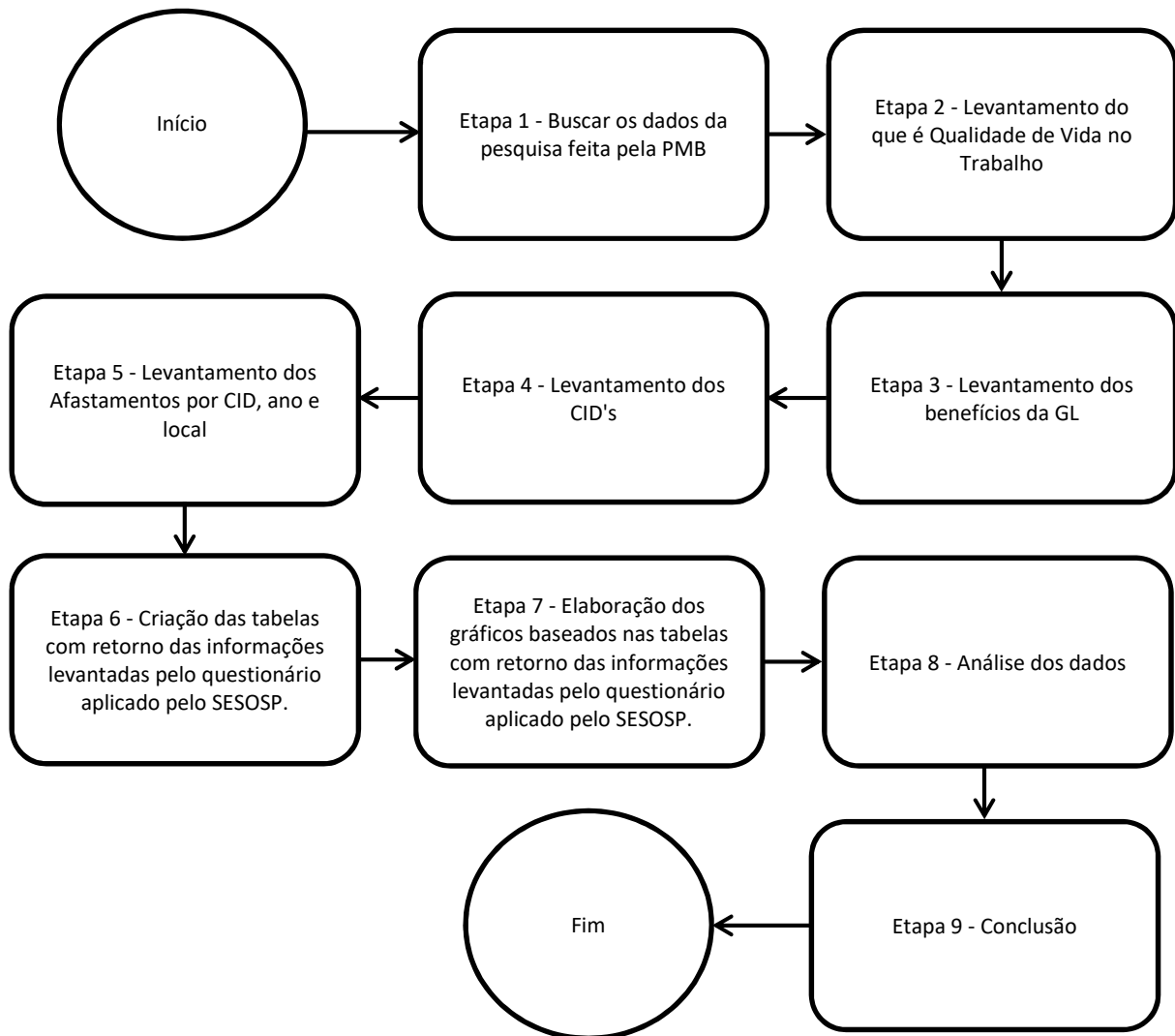
A pesquisa limita-se ao ano de 2019, ausentando o ano de 2020.

A coleta de dados foi realizada pelo Serviço de Saúde Ocupacional do Servidor Público (SESOSP) de forma espontânea com os praticantes da GL. No dia da aplicação do questionário, somente os presentes responderam-no, ficando os demais participantes ausentes. Dessa forma, não temos uma avaliação de 100% da população praticante da ginástica laboral.

Uma limitação verificada na pesquisa, é a descontinuidade da ginástica laboral em 2020 pelo fato de que não houve a contratação de um estagiário de fisioterapia logo no início do ano.

Em seguida, aconteceu a Pandemia de COVID-19, ocasionando o Decreto 12.738/2020, que entre outras definições, proibiu a aglomeração e, em vários setores decretou trabalho no formato home-office, impossibilitando a prática da ginástica laboral neste ano de 2020 em todo o prédio da Prefeitura Municipal de Blumenau.

### 3.1. ETAPAS DA PESQUISA



Fonte: Os autores

### 3.2. O QUE É CID 10

A CID (Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) é uma lista publicada pela OMS e, revisada periodicamente, com o objetivo de sempre otimizar e entregar mais inovações, visto que, seu principal objetivo é criar uma codificação padrão para as doenças. Por estar em sua décima versão, publicada em 1992, atualmente os médicos utilizam a sigla CID seguida do número dez (CID 10) para se referir a essa classificação. (MAYUMI, 2016).

A CID 10 é formada por uma letra e seguida por três números. O código desenvolvido permite a identificação de todas as doenças conhecidas, bem como, de sintomas, queixas de

pacientes, aspectos fisiológicos anormais, entre outros. Esses códigos representados por números fazem parte do conjunto de Códigos Internacionais de Doenças, reconhecido como CID 10, na qual é responsável por determiná-las e classifica-las, assim como, sintomas, queixas, causas externas, sinais, aspectos anormais e circunstâncias sociais para doenças ou ferimentos. (MAYUMI, 2016).

A Classificação Internacional de Doenças possibilita a padronização na nomenclatura das enfermidades, permitindo uma comunicação efetiva entre profissionais de saúde. Isso ajuda a evitar ambiguidades que poderiam ser prejudiciais ao paciente, por exemplo. O médico também pode usar a CID 10 para encobrir o nome específico da doença a pedido do paciente, por exemplo, com o objetivo de evitar situações desconfortáveis ou até mesmo discriminação. Além disso, o nome de uma doença pode mudar de um país para outro, de acordo com o idioma, o que pode causar confusão na hora da tradução. Assim, a CID evita mais esse inconveniente. (MAYUMI, 2016).

### 3.3. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.

Na concepção de Ferrari (1982), a pesquisa teórica procura melhorar o próprio conhecimento. Isso significa contribuir, entender e explicar os fenômenos. Na pesquisa teórica, os pesquisadores trabalham para gerar novas teorias.

Para Gil, (2010, apud KINCHECKI, ALVES e FERNANDES, 2015 p.4), a pesquisa tem a finalidade de ampliar a compreensão de certos fenômenos ou comportamentos, sem, entretanto, procurar resolver ou tratar tais constatações. Desta forma, é um modelo muito usado pelas universidades porque não costumam contar com financiamentos externos ou privados.

O delineamento da pesquisa se caracteriza como pesquisa descritiva. É a metodologia utilizada para estudar e levantar dados em que o foco está na descrição do elemento analisado. Se foca no “quê”, e não no “porquê”. Se “descreve” o tópico da pesquisa, sem cobrir “por que” isso ocorre. A pesquisa descritiva refere-se ao desenho da pesquisa e na criação das questões e análise dos dados que serão realizados sobre o assunto. É conhecido como método de pesquisa observacional, pois nenhuma das variáveis que fazem parte do estudo é influenciada. (QUESTIONPRO, 2020).

As pesquisas descritivas têm como principal objetivo a “[...] descrição das características de determinada população ou fenômeno” (GIL, 2007). A pesquisa descritiva procura conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas. Pretende “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade” (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa é descritiva quando busca conhecer o fenômeno, analisá-lo, interpretá-lo e descrevê-lo sem interferir na sua realidade. O mesmo autor coloca que no estudo causal comparativo o pesquisador parte da observação do fenômeno para verificar as semelhanças e diferenças que existe entre duas situações, segundo Rudio (2001).

Um dos meios utilizados para a pesquisa é o da pesquisa bibliográfica (como é o caso deste estudo) que nas palavras de Gil (1995 apud BASTOS, 2009, p. 51) “define-se basicamente por uma coleta de material disponível e já existente, o qual pode ser selecionado a partir de livros, de revistas, de periódicos especializados e de documentos diversos”.

A pesquisa documental procura restringir seu processo de coleta de dados à utilização de documentos, escritos ou não escritos (fotografias, mapas etc.). Esses documentos podem ser separados em “fontes primárias”, “[...] quando produzidos por pessoas que vivenciaram diretamente o evento que está sendo estudado” [...]; e “fontes secundárias”, “[...] quando coletados por pessoas que não estavam presentes por ocasião da sua ocorrência” de acordo com Birochi (2017) - (GODOY, 1995, apud BIROCHI, 2017 p. 55). Neste estudo foram utilizadas ambas as fontes.

De acordo com a citação a seguir: “[...] considera-se como documento qualquer registro escrito que possa ser usado como fonte de informação”. Assim, temos: regulamentos, atas de reunião, relatórios, arquivos, pareceres, cartas, diários, jornais, revistas etc. Esses documentos auxiliam o pesquisador a compreender uma situação passada ou reconstituir determinados contextos históricos, visando a descrever hábitos ou comportamentos expressos por esses registros, segundo ALVES-MAZZOTTI e GEWANDZNAJDER (1999).

Adicionalmente, distingue-se a pesquisa documental de outras estratégias de pesquisa pelo fato de aquela não utilizar questionários, entrevistas ou observações na coleta de dados, mas, ao contrário, coletar exclusivamente documentos. Tanto em abordagens qualitativas, quantitativas ou quali-quantitativas podem ser combinadas estratégias que utilizem a pesquisa documental com outras estratégias, por exemplo, o estudo de caso. (BIROCHI, 2017).

### 3.4. COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Foi buscado na literatura dados pertinentes ao assunto estudado, tais como: práticas de QVT em organizações públicas e privadas e legislação que respalde um PPQVT para a PMB. Nessa etapa do trabalho será realizada uma pesquisa bibliográfica em livros, dissertações sobre QVT, artigos publicados sobre o assunto, consultas a sites especializados em recursos humanos, Ministério da Saúde e outros.



A análise documental, também chamada de pesquisa documental, envolve a investigação de documentos internos [da organização] ou externos [governamentais, de organizações não-governamentais ou instituições de pesquisa, dentre outras]. É uma técnica utilizada, tanto em pesquisa quantitativa como qualitativa. Os documentos internos, como estatuto, regulamento, relatórios e manuais apresentam como vantagem a disponibilidade e o baixo custo de utilização. (ZANELLA, 2013).

#### **4 PESQUISA REALIZADA PELA PMB**

A GL foi implantada nas secretarias localizadas no prédio da Prefeitura de Blumenau aos servidores interessados em participar com os seguintes objetivos: (BEDUSCHI, 2012).

Objetivo Geral:

- a) Proporcionar aos servidores uma melhora na qualidade de vida através da GL.

Objetivos Específicos:

- a) Melhora da qualidade de vida,
- b) Prevenir DORT,
- c) Melhora do equilíbrio biopsicológico,
- d) Desenvolver consciência corporal,
- e) Melhora da produtividade,
- f) Diminuição de índices de absenteísmo e acidentes de trabalho.

Inicialmente, através do SESOSP, foi distribuída uma ficha de inscrição (Figura 1) para os servidores interessados em participar da GL. Depois foi realizado pelo SESOSP, de forma individual, um questionário com anamnese (Figura 3) e uma avaliação de desconforto corporal (Figura 4). (BEDUSCHI, 2012).

A GL foi realizada pelo SESOSP nos diferentes setores com duração de oito a quinze minutos, constituindo-se de atividades voltadas às necessidades dos servidores. As atividades foram realizadas de duas a cinco vezes por semana durante a jornada de trabalho. (BEDUSCHI, 2012).

Após seis meses do início da GL, o SESOSP realizou uma reavaliação objetivando avaliar a efetividade das atividades propostas, assim como, a satisfação com as mesmas. (BEDUSCHI, 2012).

Durante as sessões de GL foram utilizados materiais de apoio como: bolas de diferentes tamanhos, bastões, balões, faixas, bambolês, faixas elásticas; além de auxílio de

mesas, cadeiras e paredes; também palestras voltadas à saúde e dinâmicas recreativas, podendo ter o auxílio e participação de outros profissionais como psicólogos, assistentes sociais, entre outros. (BEDUSCHI, 2012).

Num segundo momento aconteceu o processamento dos dados coletados durante o ano de 2019 pelo SESOSP através do questionário aplicado.

Nesta etapa foram processados os dados coletados e a montagem dos gráficos de frequência para melhor análise da frequência dos funcionários e benefícios dos participantes da GL no ano de 2019 conforme pesquisa realizada pelo SESOSP sobre:

- a) se os participantes têm sentido benefícios ao participar da GL
- b) como alívios das dores corporais
- c) melhoria no relacionamento com os demais colegas de trabalho
- d) no seu bem-estar ou
- e) nenhuma melhoria

Na terceira etapa será realizada um comparativo do resultado obtido no ano de 2019 pelo SESOSP através de planilha de frequência e questionário.

Nesta etapa, após montagem dos gráficos para um comparativo dos resultados dos dados coletados foi possível uma melhor análise entre os anos de referência citados anteriormente.

Em relação às aulas de GL, as ações foram realizadas no próprio prédio da PMB, nos cinco pisos, sendo divididos em 23 grupos e separados por setores e/ou proximidade e/ou afinidade, onde os 11 grupos têm aulas nas segundas e quartas-feiras, e 12 grupos nas terças e quintas-feiras, todos no período matutino. As aulas são de 10 min de exercícios ou relaxamento ou alongamento ou massagem, podendo ser realizados de maneira individual ou em dupla com ou sem o auxílio de materiais como: bolas, bastões, faixas, elásticos, etc.

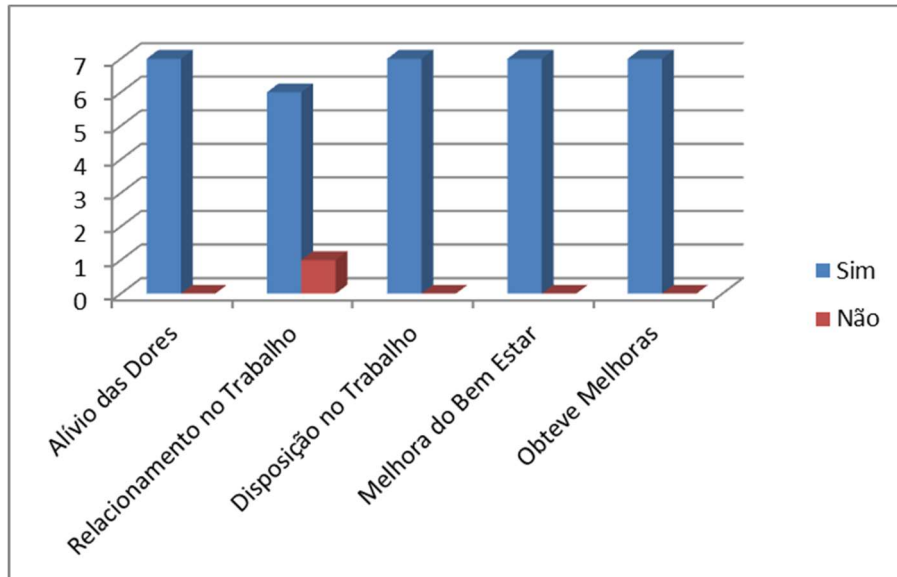
## 5 RESULTADO DA PESQUISA REALIZADA PELA PMB EM 2019

Tabela 1 - SEDECI

	Sim	Não								TOTAL	7
Alívio das Dores	7	0	1	1	1	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	6	1	1	1	0	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	7	0	1	1	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	7	0	1	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	7	0	1	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	3,3		5	2	4	3	3	3	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 1 - SEDECI



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

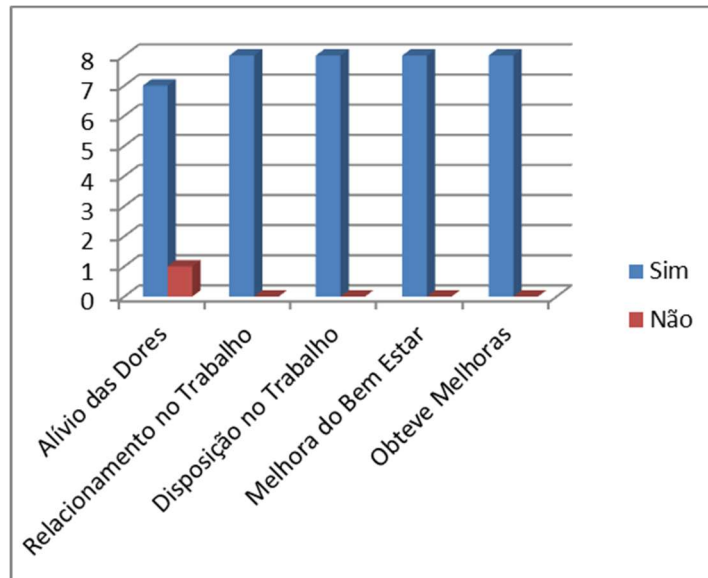
Verifica-se no Gráfico 1, na Secretaria da Defesa Civil (SEDECI), há 7 colaboradores que responderam o questionário, sendo que, 1 pessoa não percebeu a melhora no Relacionamento no Trabalho, entretanto, para todos os outros colaboradores foi percebido melhora no Alívio das Dores, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 2 - SEMOSP

	Sim	Não									TOTAL	8
Alívio das Dores	7	1	1	1	1	1	1	1	0	1		
Relacionamento no Trabalho	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	2,75		2	3	3	3	3	3	2	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	VERS	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 2 - SEMOSP



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

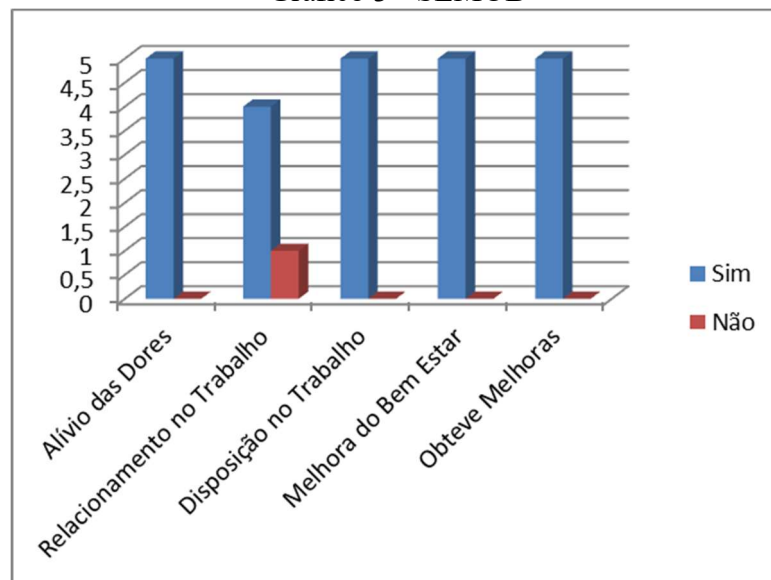
Observa-se no Gráfico 2, da Secretaria de Mobilidade Sustentável e Projetos Especiais (SEMOSP), do total de 8 colaboradores que participaram da avaliação, apenas 1 colaborador não percebeu melhora no Alívio das Dores, entretanto, todos os outros colaboradores perceberam melhora no Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 3 - SEMOB

	Sim	Não						total	5
Alívio das Dores	5	0	1	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	4	1	1	1	1	1	0		
Disposição no Trabalho	5	0	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	5	0	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	5	0	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	2,6		3	3	2	2	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 3 - SEMOB



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

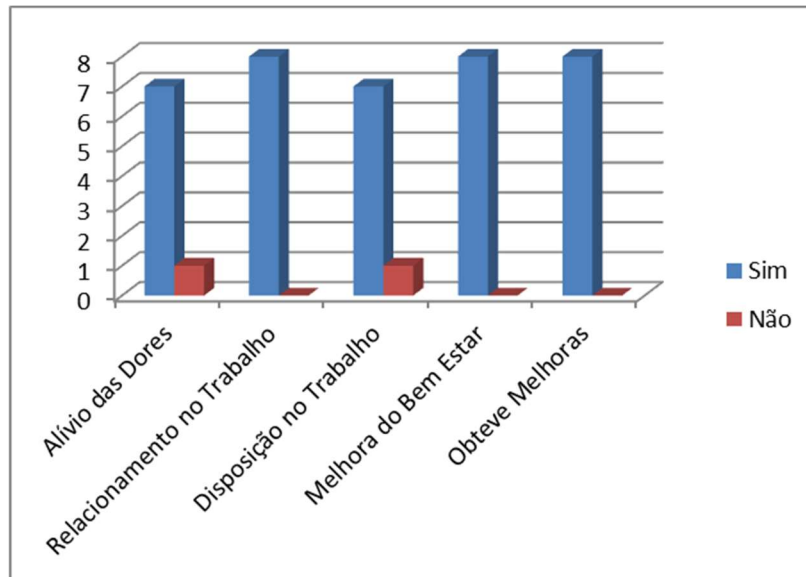
Verifica-se no Gráfico 3, referente a Secretaria Municipal de Obras (SEMOB), do total de 5 colaboradores que participaram da avaliação, apenas 1 colaborador não percebeu melhora no Relacionamento no Trabalho, entretanto, para todos os outros colaboradores foi percebido melhora no Alívio das Dores, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 4 - SISTEMAS

	Sim	Não								TOTAL	8
Alívio das Dores	7	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
Relacionamento no Trabalho	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
Disposição no Trabalho	7	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
Melhora do Bem Estar	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
Obteve Melhoras	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
Dias por Semana	3,25		3	3	3	5	3	3	3	3	
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 4 - SISTEMAS



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

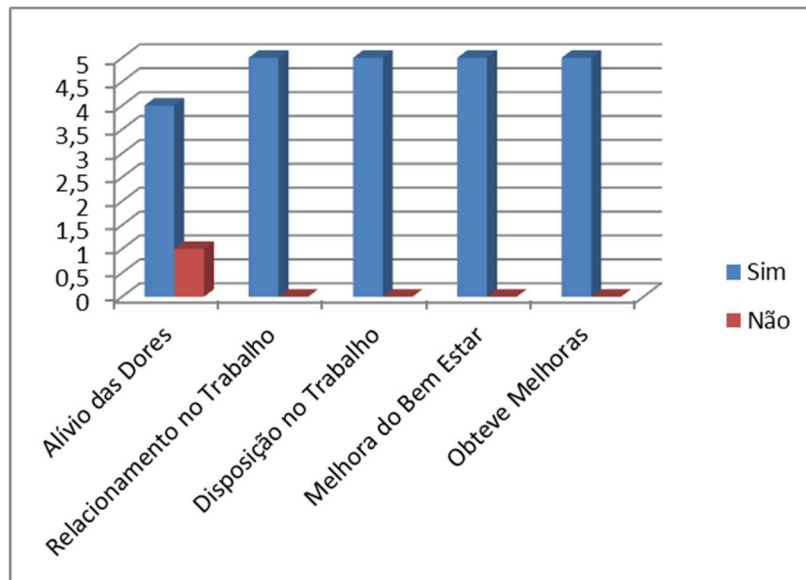
Verifica-se no Gráfico 4, da Diretoria de Sistemas, 8 colaboradores responderam a avaliação e apenas 1 colaborador respondeu que não percebeu melhora na Disposição para o Trabalho e também em Alívio das Dores, enquanto os outros 7 colaboradores perceberam melhora nos itens como: Alívio das Dores, Relacionamento do Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhora.

Tabela 5 - SEGG

	Sim	Não						TOTAL	5
Alívio das Dores	4	1	0	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	5	0	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	5	0	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	5	0	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	5	0	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	2,6		2	3	2	3	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 5 - SEGG



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

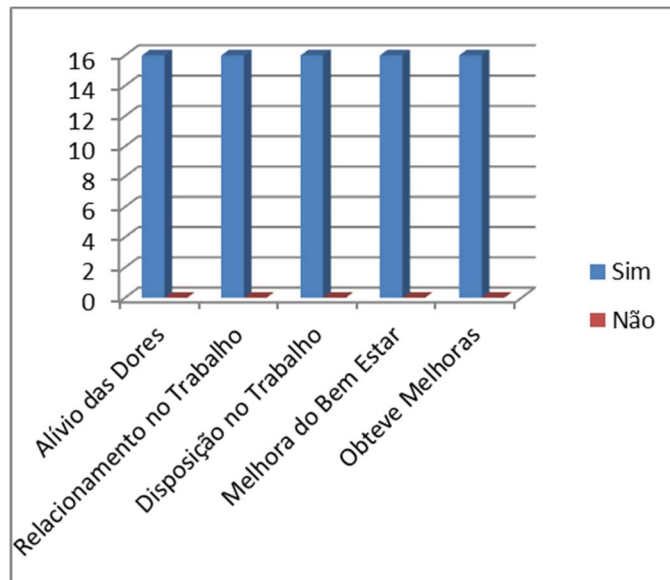
Verifica-se no Gráfico 5, da Secretaria de Gestão Governamental (SEGG), dos 5 colaboradores que responderam a avaliação, 1 colaborador não percebeu melhora no item Alívio das Dores, entretanto, outros 4 colaboradores perceberam melhora em todos os itens avaliados como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhorado Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 6 - SEFAZ

	Sim	Não																TOTAL	16
Alívio das Dores	16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	3,125		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 6 - SEFAZ



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Verifica-se que no Gráfico 6, da Secretaria da Fazenda (SEFAZ), 18 colaboradores responderam a avaliação e foi unânime em percepção de melhora em todos os itens avaliados como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar, Obteve Melhoras.

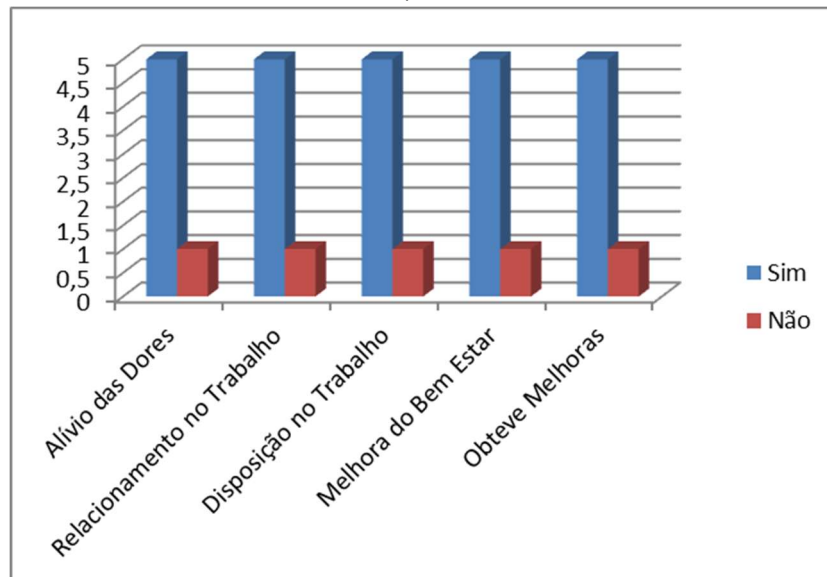


Tabela 7 - SECOM

	Sim	Não							TOTAL	6
Alívio das Dores	5	1	1	0	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	5	1	1	0	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	5	1	1	0	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	5	1	1	0	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	5	1	1	0	1	1	1	1		
Dias por Semana	3		3	5	2	3	2	3		
Melhor Turno			MAT	VERS	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 7 - SECOM



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

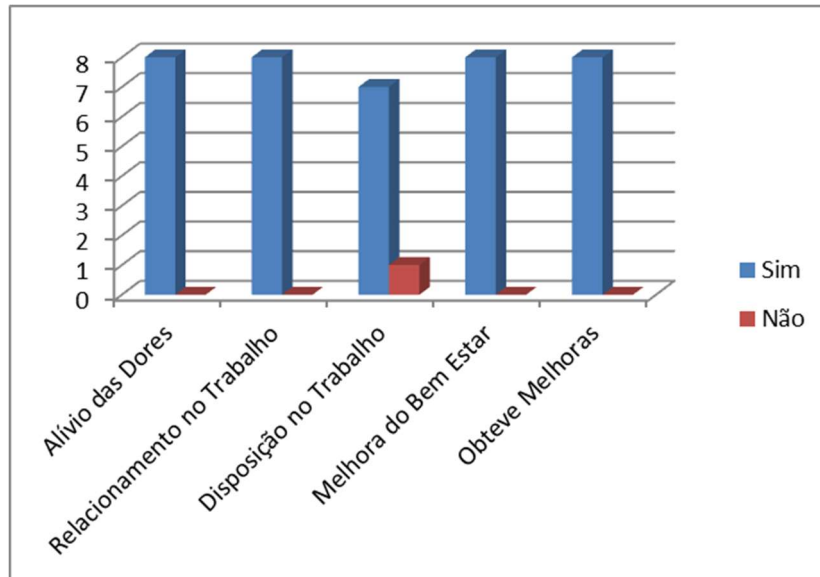
Verifica-se no Gráfico 7, da Secretaria de Comunicação Social (SECOM), de 6 colaboradores que responderam a avaliação, 1 colaborador não percebeu nenhuma melhora nos itens avaliados como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras, entretanto, os outros 5 colaboradores perceberam melhora nos mesmo itens avaliados.

Tabela 8 - PMG

	Sim	Não									TOTAL	8
Alívio das Dores	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	7	1	1	1	1	1	1	1	1	0		
Melhora do Bem Estar	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	3,25		3	3	2	5	2	3	3	5		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 8 - PMG



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

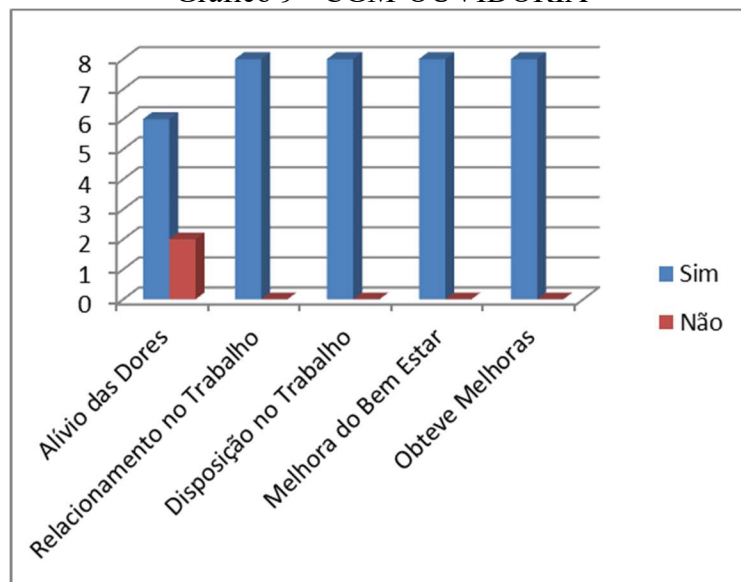
Verifica-se- no Gráfico 8, do local Procuradoria Geral do Município (PMG), do total de 8 colaboradores que responderam a avaliação, houve 1 colaborador que não percebeu melhora no item Disposição no Trabalho, sendo que, os demais colaboradores perceberam melhora nos itens como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 9 - CGM-OUVIDORIA

	Sim	Não									TOTAL	8
Alívio das Dores	6	2	1	1	1	1	0	1	0	1		
Relacionamento no Trabalho	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	8	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	3,875		3	3	5	3	4	5	3	5		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT/VERS		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 9 - CGM-OUVIDORIA



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

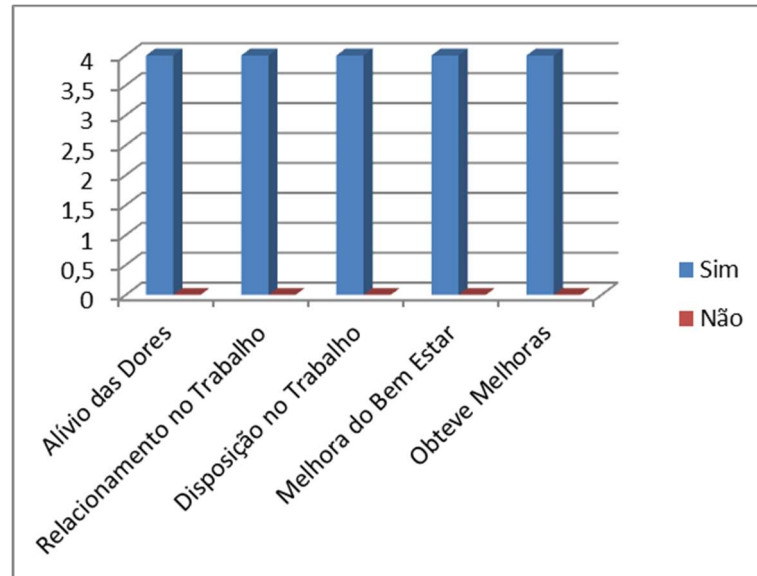
Verifica-se no Gráfico 9, da Controladoria Geral do Município (CGM) - Ouvidoria, de 8 colaboradores que participaram da avaliação, 2 colaboradores não perceberam melhora no Alívio das Dores, os outros 6 colaboradores perceberam melhora em todos os itens avaliados como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 10 - SEPLAN-DPU

	Sim	Não					TOTAL	4
Alívio das Dores	4	0	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	4	0	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	4	0	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	4	0	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	4	0	1	1	1	1		
Dias por Semana	2,25		3	2	2	2		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 10 - SEPLAN-DPU



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

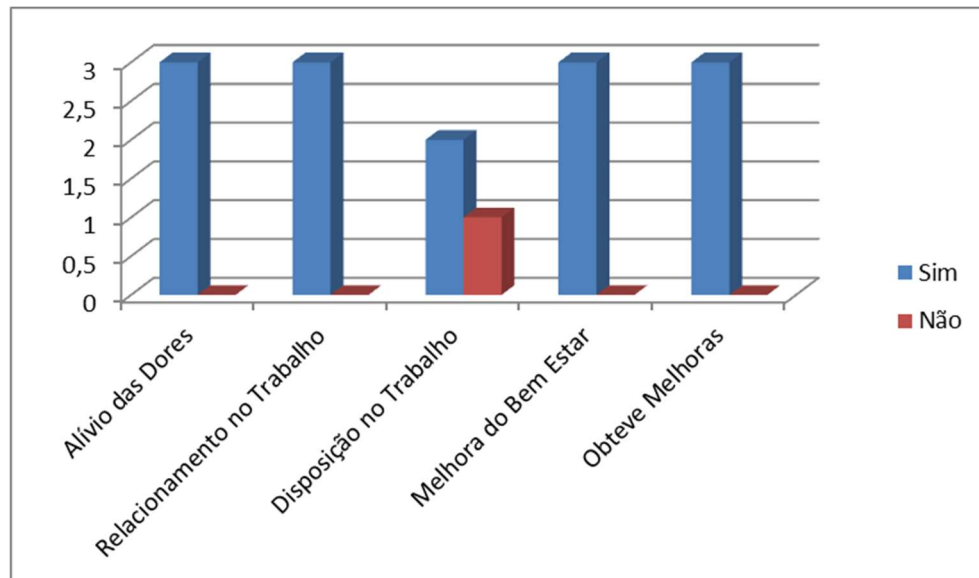
Verifica-se no Gráfico 10, da Secretaria de Planejamento (SEPLAN) - DPU, todos os colaboradores perceberam melhora em todos os itens avaliados como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 11 - SEPLAN-DMU

	Sim	Não				TOTAL	3
Alívio das Dores	3	0	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	3	0	1	1	1		
Disposição no Trabalho	2	1	1	0	1		
Melhora do Bem Estar	3	0	1	1	1		
Obteve Melhoras	3	0	1	1	1		
Dias por Semana			2	3	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 11 - SEPLAN-DMU



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

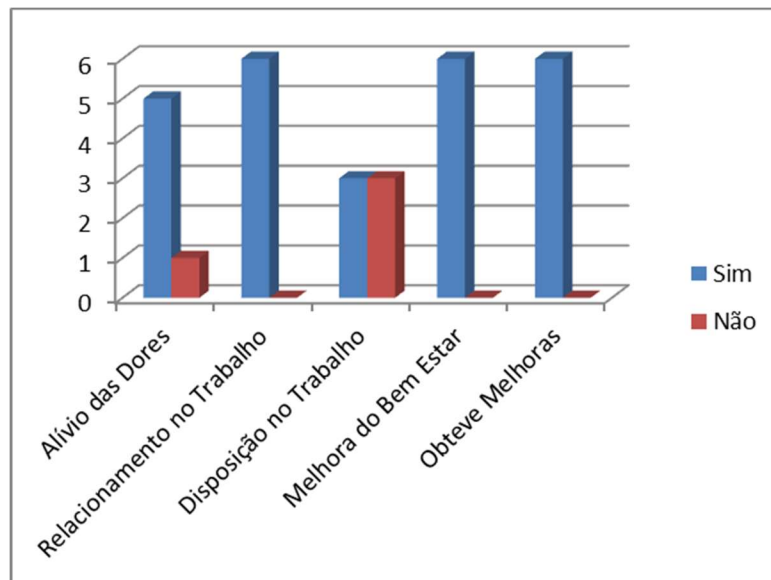
Verifica-se no Gráfico 11, da Secretaria de Planejamento (SEPLAN) - DMU, dos 3 colaboradores que fizeram a avaliação, 1 colaborador não percebeu melhora na Disposição para o Trabalho, os outros 2 colaboradores perceberam melhora em todos os itens como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 12 - SEPLAN-CADASTRO

	Sim	Não							TOTAL	6
Alívio das Dores	5	1	0	1	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	6	0	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	3	3	1	1	0	1	0	0		
Melhora do Bem Estar	6	0	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	6	0	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	3,1667		2	3	3	5	2	4		
Melhor Turno			VERS	VERS	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 12 - SEPLAN-CADASTRO



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Verifica-se no Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

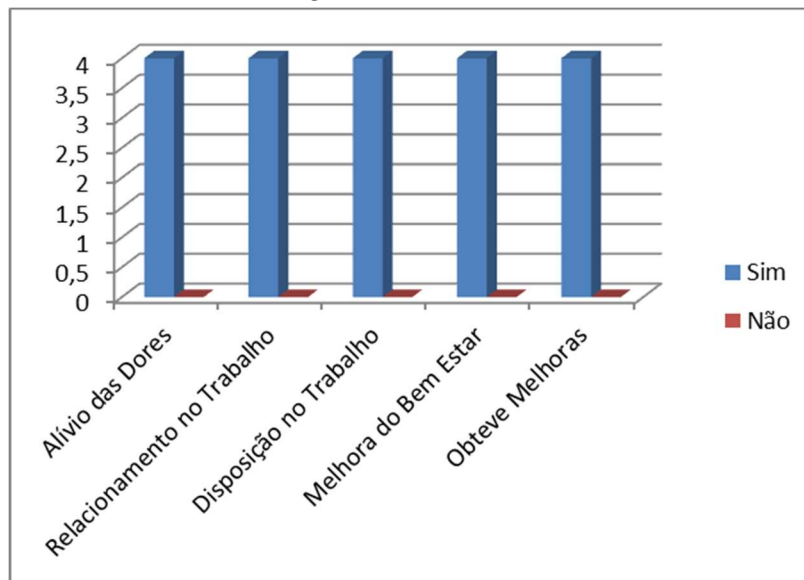
Gráfico 12, da Secretaria do Planejamento (SEPLAN) - Cadastro, dos 6 colaboradores que responderam a avaliação, 3 colaboradores não perceberam melhora na Disposição para o Trabalho, e 1 colaborador não percebeu melhora no Alívio das Dores. Nos itens Relacionamento no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras, todos os colaboradores perceberam-nas.

Tabela 13 - SEPLAN-PROJETOS

	Sim	Não					TOTAL	4
Alívio das Dores	4	0	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	4	0	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	4	0	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	4	0	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	4	0	1	1	1	1		
Dias por Semana	3,5		3	3	5	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 13 - SEPLAN-PROJETOS



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Verifica-se no Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

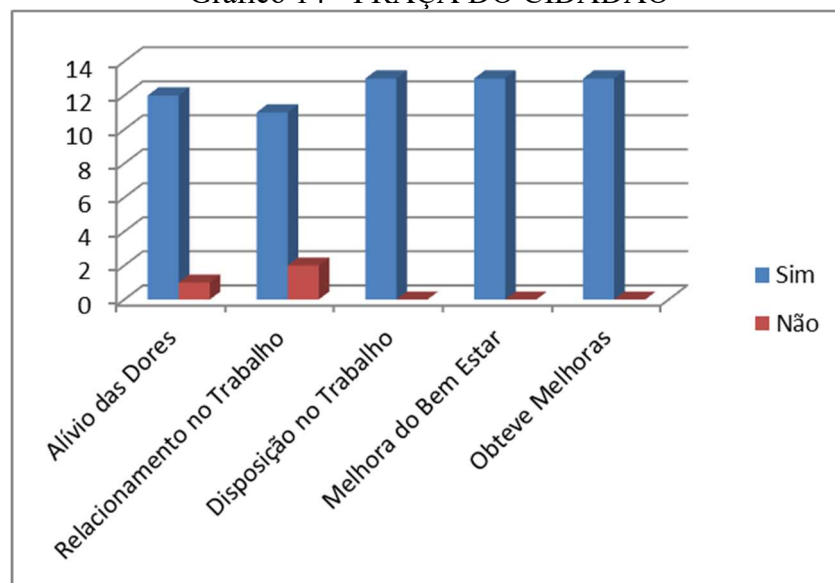
Gráfico 13, dos colaboradores que responderam a avaliação da Secretaria do Planejamento (SEPLAN) - Projetos, que todos os 4 colaboradores perceberam melhora nos itens avaliados como: Alívio das Dores, Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

Tabela 14 - PRAÇA DO CIDADÃO

	Sim	Não														TOTAL	13
Alívio das Dores	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1		
Relacionamento no Trabalho	11	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	2,9231		3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 14 - PRAÇA DO CIDADÃO



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Verifica-se no Gráfico 14, dos 13 colaboradores que participaram da avaliação da Praça do Cidadão, 2 não perceberam melhora no Relacionamento no Trabalho e 1 não percebeu o Alívio das Dores, no entanto, foi percebido melhora por todos colaboradores do setor nos itens Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhoras.

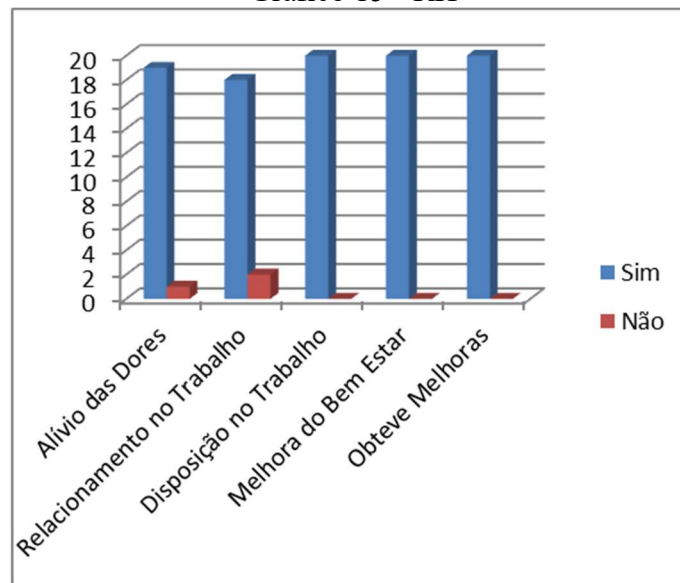


Tabela 15 - RH

	Sim	Não																				TOTAL	20	
Alívio das Dores	19	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	20	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	20	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Obteve Melhorias	20	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	2,9		3	2	5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	VERS	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 15 - RH



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

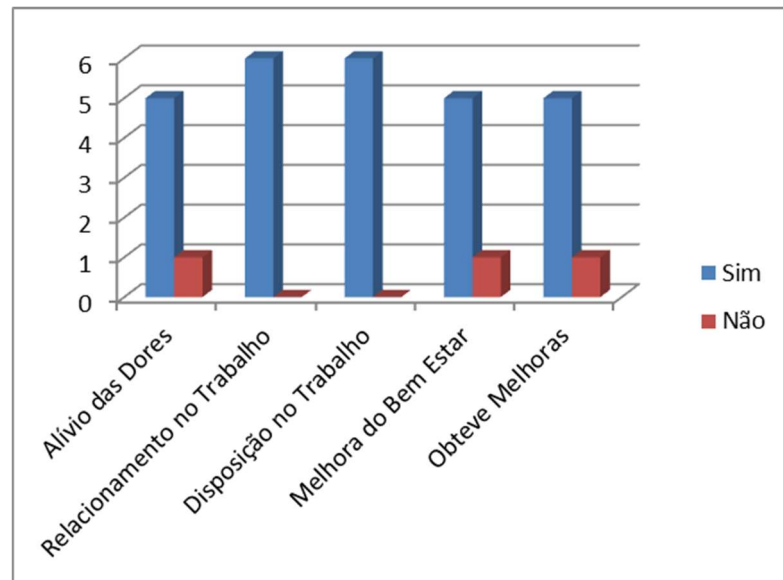
Verifica-se no Gráfico 15, no Departamento de Recursos Humanos (RH), 20 colaboradores responderam a avaliação, sendo que 2 não perceberam melhora no Relacionamento no Trabalho e 1 não percebeu melhora no Alívio das Dores. Todos os colaboradores perceberam melhoras nos itens Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhorias.

Tabela 16 - COMP-LICI

	Sim	Não							TOTAL	6
Alívio das Dores	5	1	1	1	0	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	6	0	1	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	6	0	1	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	5	1	1	1	0	1	1	1		
Obteve Melhoras	5	1	1	1	0	1	1	1		
Dias por Semana	2,5		2	3	2	2	3	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 16 - COMP-LICI



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

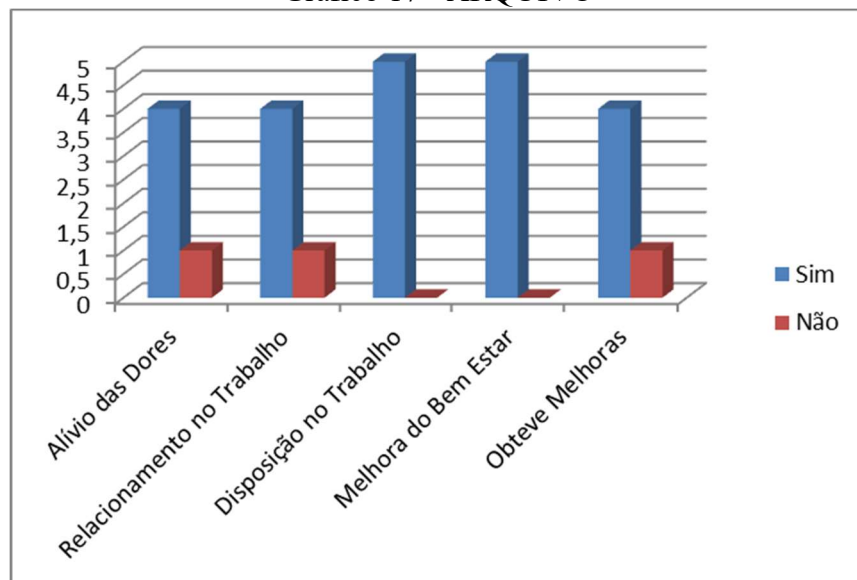
Verifica-se no Gráfico 16, das avaliações feitas pelo Departamento de Compras e Licitações (COMP-LICI), dos 6 colaboradores que responderam a avaliação, 1 colaborador não percebeu melhora em Alívio da Dores, Melhora do Bem-Estar e em Obteve Melhoras. Todos os colaboradores deste local perceberam melhora nos itens Relacionamento no Trabalho e Disposição no Trabalho.

Tabela 17 - ARQUIVO

	Sim	Não						TOTAL	5
Alívio das Dores	4	1	1	0	1	1	1		
Relacionamento no Trabalho	4	1	0	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	5	0	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	5	0	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	4	1	1	0	1	1	1		
Dias por Semana	3		3	3	3	3	3		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 17 - ARQUIVO



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

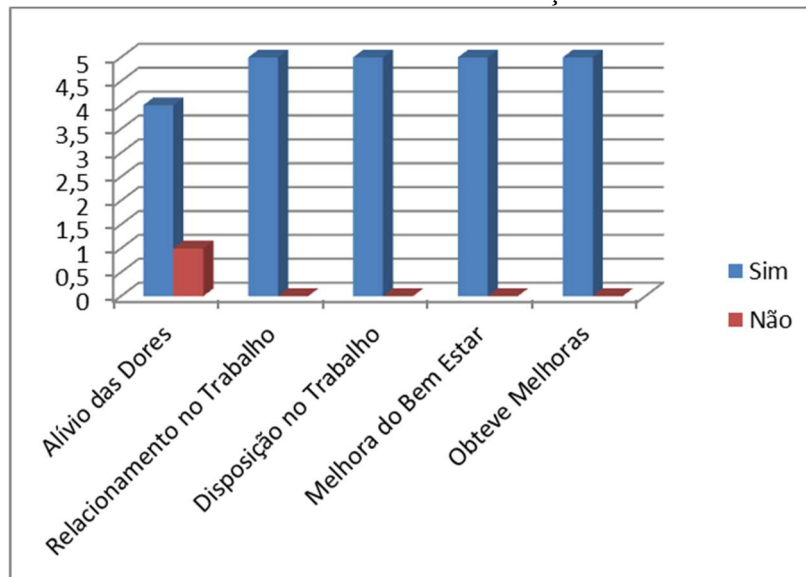
Verifica-se no Gráfico 17, dos 5 colaboradores do Arquivo que participaram da avaliação, 1 não percebeu melhora no Relacionamento do Trabalho e outro colaborador não percebeu que Obteve Melhoras e Alívio das Dores, por conseguinte, todos os colaboradores perceberam melhoras em Disposição para o Trabalho e Melhora do Bem-Estar.

Tabela 18 - CAPACITAÇÃO

	Sim	Não						TOTAL	5
Alívio das Dores	4	1	1	1	1	0	1		
Relacionamento no Trabalho	5	0	1	1	1	1	1		
Disposição no Trabalho	5	0	1	1	1	1	1		
Melhora do Bem Estar	5	0	1	1	1	1	1		
Obteve Melhoras	5	0	1	1	1	1	1		
Dias por Semana	3,2		3	3	2	3	5		
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 18 - CAPACITAÇÃO



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

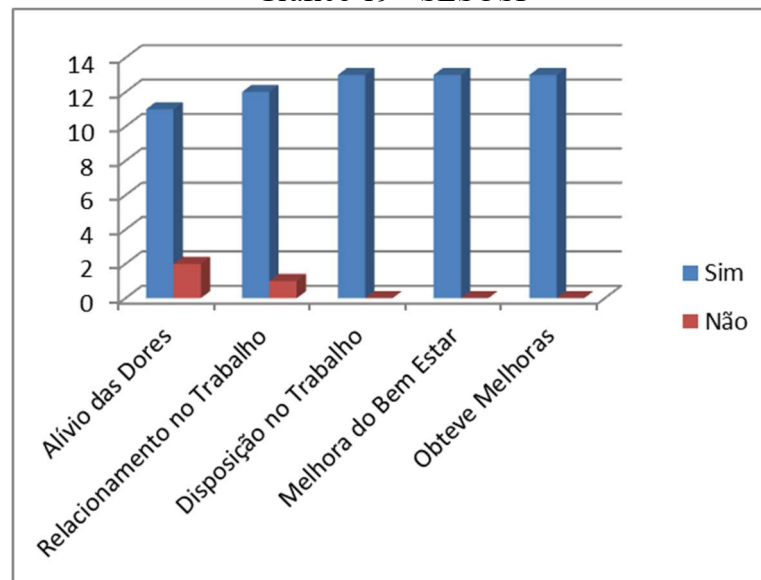
Verifica-se no Gráfico 18, que no setor Capacitação, onde 5 colaboradores participaram da avaliação, 1 colaborador não percebeu o Alívio das Dores e todos perceberam melhoras no Relacionamento no Trabalho, Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhora.

Tabela 19 - SESOSP

	Sim	Não													TOTAL	13
Alívio das Dores	11	2	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	
Relacionamento no Trabalho	12	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
Disposição no Trabalho	13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Melhora do Bem Estar	13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Obteve Melhoras	13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Dias por Semana	4,2		5	3	5	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	
Melhor Turno			MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	MAT	

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 19 - SESOSP



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

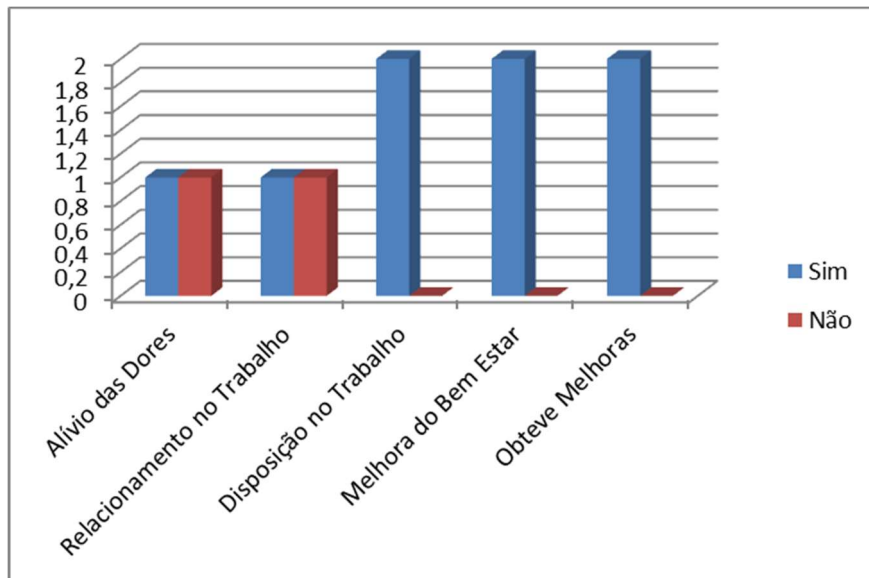
Verifica-se no Gráfico 19, dos 13 colaboradores do Serviço de Saúde Ocupacional do Servidor Público (SESOSP) que participaram da Avaliação, 2 não perceberam Alívio das Dores e 1 não percebeu melhora no Relacionamento do Trabalho, no entanto, todos os colaboradores perceberam melhoras nos itens Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhora.

Tabela 20 - NÃO IDENTIFICADO

	Sim	Não			TOTAL	2
Alívio das Dores	1	1	0	1		
Relacionamento no Trabalho	1	1	0	1		
Disposição no Trabalho	2	0	1	1		
Melhora do Bem Estar	2	0	1	1		
Obteve Melhoras	2	0	1	1		
Dias por Semana	3,5		2	5		
Melhor Turno			MAT	MAT		

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 20 - NÃO IDENTIFICADO



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

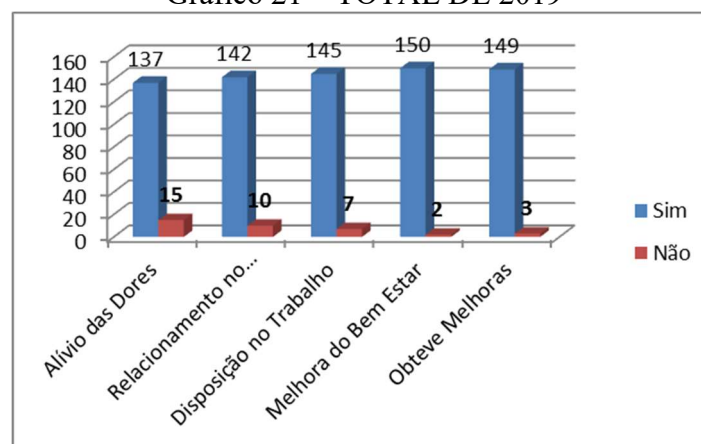
Verifica-se no Gráfico 20, neste local que não foi identificado, 2 colaboradores avaliaram os itens, sendo que 1 não percebeu melhora no Alívio das Dores e também no Relacionamento no Trabalho, porém ambos perceberam melhoras em Disposição no Trabalho, Melhora do Bem-Estar e Obteve Melhora.

Tabela 21 – TOTAL DE 2019

	Sim	Não
Alívio das Dores	137	15
Relacionamento no Trabalho	142	10
Disposição no Trabalho	145	7
Melhora do Bem Estar	150	2
Obteve Melhoras	149	3

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 21 – TOTAL DE 2019



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Verifica-se no Gráfico 21, dos totais das avaliações feitas, a percepção de melhora nos itens avaliados foi muito maior do que a não percepção em todos os itens, sendo que, 137 colaboradores sentiram melhora no Alívio das Dores e 15 colaboradores não a perceberam. No item Relacionamento no Trabalho, 142 colaboradores perceberam melhora e 10 não a perceberam. No item Disposição no Trabalho, 145 colaboradores perceberam melhora enquanto 7 colaboradores não a perceberam. Para o item Melhora do Bem-Estar, 150 colaboradores perceberam melhora e 2 colaboradores não a perceberam. E no item Obteve Melhora, 149 colaboradores perceberam melhora e 3 colaboradores não a perceberam.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As pesquisas realizadas pelos SESOSP no ano de 2019, iniciaram com a coleta das avaliações, em seguida, foram feitos o processamento desses dados – número de ocorrências de item por setor.

Foram processados os dados coletados, criado planilhas e gráficos para melhor análise dos benefícios ou não aos participantes da GL no ano de 2019, segundo os relatos dos participantes quanto a:

- a) Se os participantes têm sentido benefícios ao participar da GL;
- b) Como alívios das dores corporais;
- c) Melhoria no relacionamento com os demais colegas de trabalho;
- d) No seu bem-estar ou;
- e) Nenhuma melhoria;

Em seguida, realizaram a coleta de dados dos CID's utilizados nos anos de 2018, 2019 e 2020 para uma comparação dos resultados obtidos no ano de 2019 pelo SESOSP através do gráfico de ocorrências.

Após montagem dos gráficos, foi verificado os resultados dos dados coletados de 2018 e 2019 comparando com 2020, para uma melhor análise entre os anos de referência citados anteriormente.

Em relação às aulas de GL, as aulas são realizadas no próprio prédio da PMB, nos cinco pisos, foram divididos em 23 grupos e separados por setores e/ou proximidade e/ou afinidade, onde os 11 grupos têm aulas nas segundas e quartas-feiras, e 12 grupos nas terças e quintas-feiras, todos no período matutino. As aulas são de 10 min de exercícios ou relaxamento, ou alongamento ou massagem, podendo ser realizados de maneira individual ou em dupla com ou sem o auxílio de materiais como: bolas, bastões, faixas, elásticos, etc.



Quadro 7 - Tabela de CID's utilizadas no levantamento

<b>CÓDIGO</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
M22	Transtornos da Rótula (patela)
M23	Transtornos internos dos joelhos
M24	Outros transtornos articulares específicos
M25	Outros transtornos articulares não classificados em outra parte
M50	Transtornos dos Discos Cervicais
M51	Outros Transtornos de Discos Intervertebrais
M53	Outras Dorsopatias não classificadas em outra parte
M54	Dorsalgia (dor na coluna torácica)
M65	Sinovite (inflamação da membrana sinovial, um tecido que reveste a parte interna de algumas articulações) e Tenossinovite (Tendinite)
M75	Lesões do Ombro
M77	Outras entesopatias (inflamação da região que liga os tendões aos ossos)
M79	Outros Transtornos dos tecidos moles, não classificados em outra parte
R52	Dor não classificada em outra parte

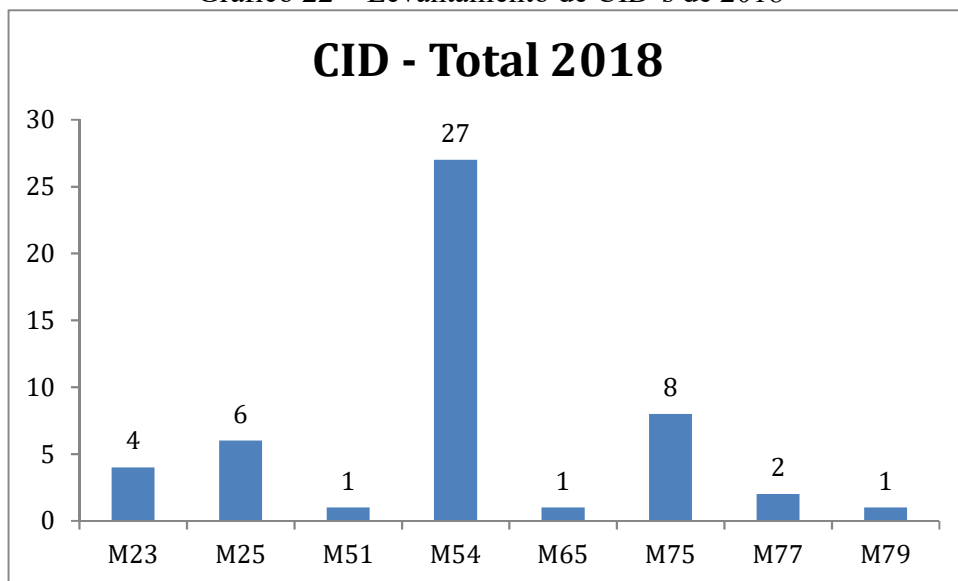
Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Tabela 22 - Levantamento de CID's de 2018

<b>CID</b>	<b>Nº de Ocorrências</b>
M23	4
M25	6
M51	1
M54	27
M65	1
M75	8
M77	2
M79	1
<b>Total Geral</b>	<b>50</b>

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 22 – Levantamento de CID's de 2018



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

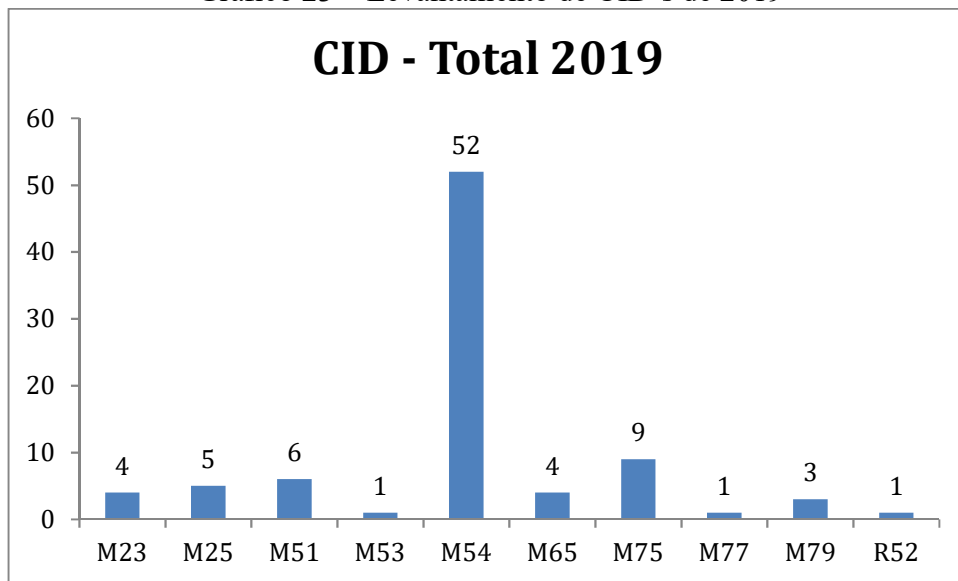
Observa-se no Gráfico 22, que há grande quantidade de registros de CID M54 - Dorsalgia (dor na coluna torácica) no ano de 2018 com 27 registros e, em segundo lugar, observa-se o CID M75 - Lesões do Ombro com 8 registros.

Tabela 23 - Levantamento de CID's de 2019

<b>CID</b>	<b>Nº de Ocorrências</b>
M23	4
M25	5
M51	6
M53	1
M54	52
M65	4
M75	9
M77	1
M79	3
R52	1
<b>Total Geral</b>	<b>86</b>

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 23 – Levantamento de CID's de 2019



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

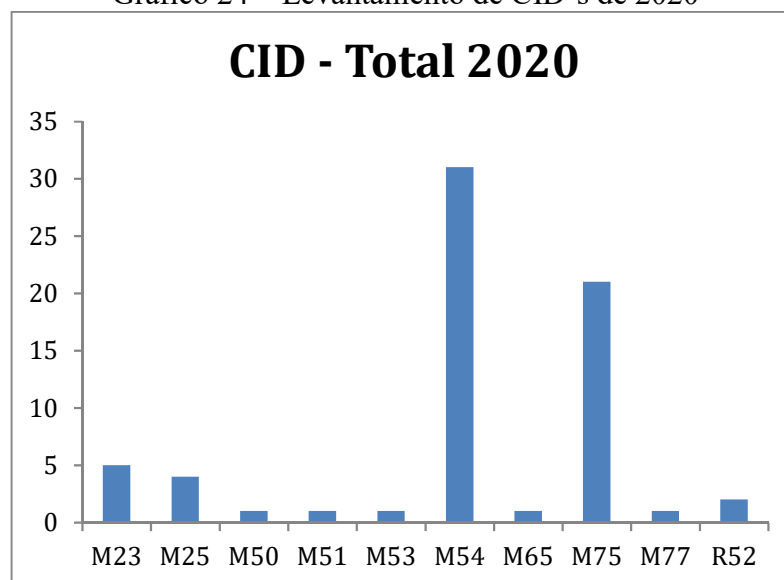
No Gráfico 23, observa-se que a maioria é de CID's - M54 - Dorsalgia (dor na coluna torácica) com 52 registros e, em 2019; novamente em segundo lugar com 9 registros de M75 - Lesões do Ombro.

Tabela 24 - Levantamento de CID's de 2020

<b>CID</b>	<b>Nº de Ocorrências</b>
M23	5
M25	4
M50	1
M51	1
M53	1
M54	31
M65	1
M75	21
M77	1
R52	2
<b>Total Geral</b>	<b>68</b>

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 24 – Levantamento de CID's de 2020



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

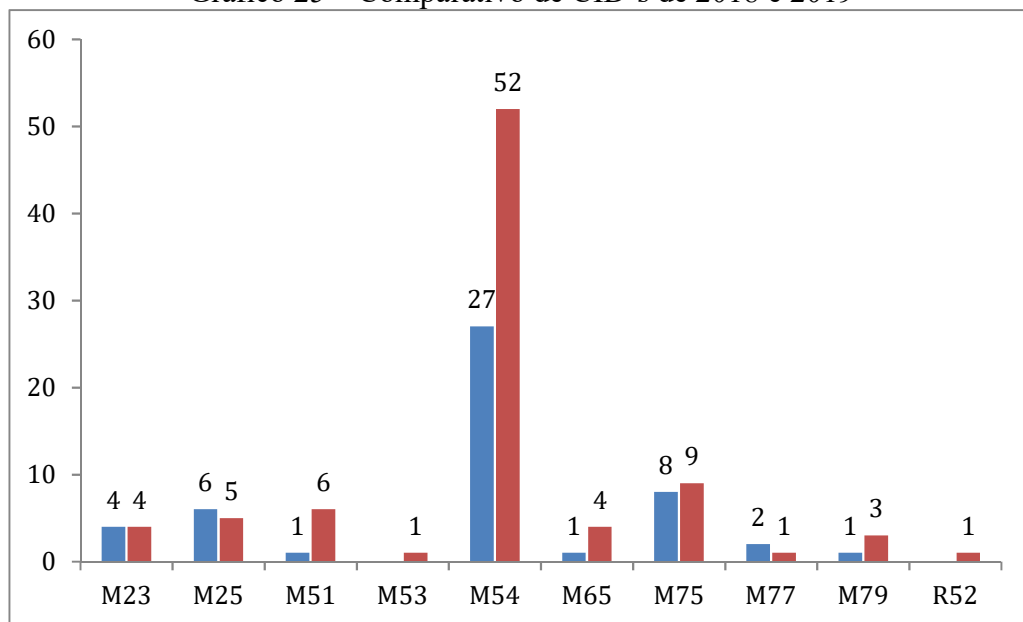
Em 2020 observa-se no Gráfico 24 uma alteração maior na quantidade de registros do segundo colocado, sendo o primeiro a M54 - Dorsalgia (dor na coluna torácica) com 31 registros e o segundo M75 - Lesões do Ombro com 21 registros.

Tabela 25 - Comparativo de CID's de 2018 e 2019

CID	Ocorrências		
	2018	2019	Total Geral
M23	4	4	8
M25	6	5	11
M51	1	6	7
M53	0	1	1
M54	27	52	79
M65	1	4	5
M75	8	9	17
M77	2	1	3
M79	1	3	4
R52	0	1	1
<b>Total Geral</b>	<b>50</b>	<b>86</b>	<b>136</b>

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 25 – Comparativo de CID's de 2018 e 2019



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

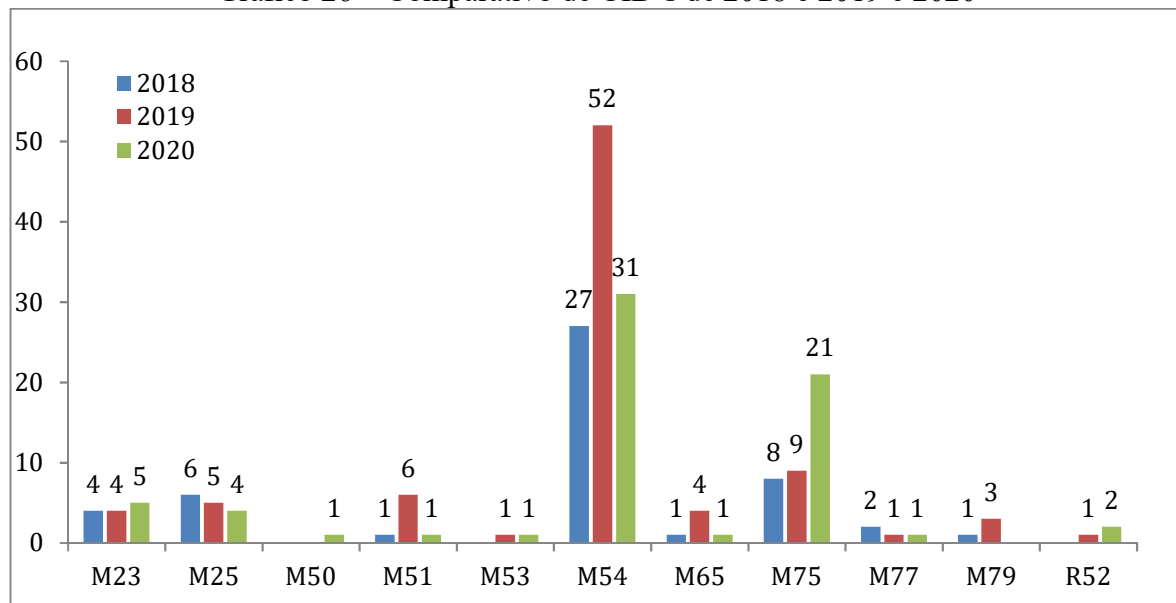
Observa-se no Gráfico 25 o comparativo de CID's dos anos de 2018 e 2019, onde se percebe um aumento em quase todos os CID's no ano de 2019, visto que, apenas o CID M23 - Transtornos Internos dos Joelhos está igual nos 2 anos e os CID's M25 - Outros Transtornos Articulares Não Classificados em Outra Parte e M77 - Outras Entesopatias (inflamação da região que liga os tendões aos ossos) que no ano de 2018 possui 1 registro a mais em cada.

Tabela 26 - Comparativo de CID's de 2018 e 2019 e 2020

CID	Ocorrências			
	2018	2019	2020	Total Geral
M23	4	4	5	13
M25	6	5	4	15
M50	0	0	1	1
M51	1	6	1	8
M53	0	1	1	2
M54	27	52	31	110
M65	1	4	1	6
M75	8	9	21	38
M77	2	1	1	4
M79	1	3	0	4
R52	0	1	2	3
<b>Total Geral</b>	<b>50</b>	<b>86</b>	<b>68</b>	<b>204</b>

Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Gráfico 26 – Comparativo de CID's de 2018 e 2019 e 2020



Fonte: Prefeitura Municipal de Blumenau

Observando e fazendo um comparativo dos anos de 2018, 2019 e 2020, há 4 CID's que chamam a atenção pela diferença de colaboradores afastados. O CID M25 - Outros Transtornos Articulares Não Classificados em Outra Parte teve uma redução nos casos a cada ano; 2018 com 6 casos, 2019 com 5 casos e 2020 com 4 casos. O CID M51 - Outros Transtornos de Discos Intervertebrais, no ano 2019, destaca-se com 6 colaboradores afastados enquanto os anos de 2018 e 2020 apenas 1 cada. O CID M54 - Dorsalgia (dor na coluna torácica), novamente, no ano de 2019 se destaca pela diferença considerável de colaboradores afastados com 52 afastamentos, enquanto os anos de 2018 e 2020 com 27 e 31 respectivamente. E finalizando, o

CID M75 - Lesões do Ombro, onde o ano de 2020 se destacou com 21 afastamentos, enquanto o ano de 2018 com 8 afastamentos e no ano de 2019, com 9 afastamentos.

A cervicalgia (CID-10 M54.2) não devida a transtorno do disco intervertebral cervical, é também chamada de síndrome tensional do pescoço ou síndrome dolorosa miofascial, que acomete os músculos da cintura escapular e cervicais, e se caracteriza pela presença de dor espontânea ou à palpação e /ou edema em região cervical sem história de comprometimento de discos cervicais de acordo com o Ministério da Saúde do Brasil (2001).

A dorsalgia ciática (CID-10 M54.3) e lumbago com ciática (CID-10 M54.4) se caracteriza por dor na região lombar, que pode se irradiar para o(s) membro(s) inferior(es) e evoluir para um quadro persistente de dor isolada em membros inferiores. (BRASIL, 2001).

As dorsalgias estão entre as queixas mais frequentes da população em geral, dentre elas, destaca-se a lombalgia ou dor lombar, tanto em jovens quanto em idosos, chegando a ocupar um lugar de destaque entre as principais causas de concessão de auxílio doença previdenciário e de aposentadoria por invalidez do país. (CHEREN, 1992).

As dorsalgias podem ser sintomas de inúmeras doenças, onde se observou que episódios agudos de lombalgia costumam ocorrer em pacientes em torno de 25 anos e, em 90% dos casos, a sintomatologia desaparece em torno de 30 dias, com ou sem tratamento medicamentoso, fisioterápico e com ou sem repouso. O risco de recorrência é de cerca de 60% no mesmo ano ou no máximo, em 2 anos sendo fatores que contribuem para a recidiva da doença a idade, a postura ergonômica inadequada e a fadiga no trabalho. (BRASIL, 2001).

A lombalgia crônica é atribuída a dor persistente que dura de 3 meses ou mais e corresponde a cerca de 10% dos pacientes acometidos por lombalgia aguda ou recorrente. A média de idade desses pacientes está entre 45 a 50 anos. Os seguintes fatores têm sido associados à cronicidade da lombalgia: Levantamento de peso, Trabalho pesado, Trabalho sentado, Falta de exercícios e problemas psicológicos. (BRASIL, 2001).

Os casos descritos como ocupacionais estão associadas as atividades que envolvem contração estática ou imobilização por tempo prolongado de segmentos corporais como cabeça, pescoço ou ombros, tensão crônica, esforços excessivos, elevação e abdução dos braços acima da altura dos ombros, empregando força e vibrações do corpo inteiro. Sendo assim, a dorsalgia crônica, em especial a lombalgia crônica, em determinados grupos ocupacionais pode ser classificada como doença relacionada ao trabalho. (BRASIL, 2001).

## 7 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi analisar os impactos da implantação do programa de ginástica laboral na melhoria de vida dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Blumenau. Para isso foi realizada a análise de uma pesquisa feita pela própria prefeitura com objetivo de avaliar se tais impactos foram benéficos, ou não.

Esse estudo foi muito importante para fomentar o investimento na Ginástica Laboral na PMB e também, avaliar a participação dos colaboradores para que os benefícios da GL sejam percebidos e auxiliem toda comunidade para que haja mais cordialidade nos atendimentos, menor absenteísmo, maior produtividade e efetividade nos serviços.

Para alcançar os objetivos específicos com: identificar os fatores direcionadores da qualidade de vida no trabalho; identificar os conceitos de Ginástica Laboral; analisar o Programa de Ginástica Laboral da Prefeitura de Blumenau foram feitas pesquisas bibliográficas, descritivas e documentais.

Na identificação dos fatores direcionadores da qualidade de vida no trabalho, vários itens podem ser identificados, dentre eles podemos citar alguns serviços como: meditação, fiscal de postura, ginástica laboral, yoga, alimentação saudável, programas antitabagismos, avaliação de ganho e perda de peso e salas ante estresse, onde se percebeu que a ginástica laboral faz parte do grupo de atividades que influenciam à qualidade de vida no trabalho.

Buscou-se identificar os conceitos de ginástica laboral e seus benefícios ao praticá-la regularmente, que vão, desde benefícios físicos e mentais como: aumento da amplitude muscular, melhora da coordenação motora, redução da fadiga física e mental, melhora do bem-estar físico e mental; até benefícios corporativos como: aumento da produtividade, redução de afastamentos no trabalho e fortalecimento no relacionamento social e no trabalho em equipe.

Em seguida foi analisado e identificado os impactos da ginástica laboral realizada no prédio da Prefeitura Municipal de Blumenau através dos dados da avaliação feita pelo SESOSP, os afastamentos com os CID's onde a ginástica laboral tem efeito físico direto.

Dentre os principais resultados obtidos, observou-se de que no CID M25 - Outros Transtornos Articulares Não Classificados em Outra Parte houve uma diminuição quanto a quantidade de afastamentos, ainda que seja uma pequena diferença, sendo que, em 2018 houve 6 afastamentos, em 2019 tivemos 5 afastamentos e, em 2020 com apenas 4 afastamentos. No CID M51 - Outros Transtornos de Discos Intervertebrais oscilou na quantidade de afastamentos; em 2018 com apenas 1 afastamento; 2019 aumentando para 6 afastamentos e, em 2020 diminuindo com apenas 1 afastamento. Já no CID M54 - Dorsalgia (dor na coluna torácica), onde em 2018 houve 27 afastamentos; 2019 aumentou para 52 afastamentos e, em



2020 diminuíram para 31 afastamentos. E, finalizando, o CID M75 - Lesões do Ombro tivemos 8 afastamentos em 2018; 9 afastamentos 2019; e 21 afastamentos em 2020.

Os resultados mostram que, mesmo com a prática da ginástica laboral, ainda são encontrados resultados negativos em relação aos seus benefícios. Logo, como proposta de estudos futuros, uma avaliação da GL por código de cadastro de colaborador poderia tornar a pesquisa ainda mais consistente. Ou seja, realizá-la a partir do registro de quem fez a avaliação inicial e final, levando em conta somente as pessoas que praticaram a GL. Assim sendo, é possível fazer uma comparação dos dados de forma a identificar se houve melhora ou não na QVT.

## REFERÊNCIAS

AÇÃO, Corpo em. **Histórico da Ginástica Laboral**. 2011. Disponível em: <http://www.corpoacao.com.br/noticias.php?id=61>. Acesso em: 07 abr. 2021.

Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL). 2012. Disponível em: <http://www.abgl.org.br/> Acesso em: 05 Abril 2021.

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão. **Competitividade e recursos humanos**. *Revista da Administração da USP*, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 16-29, out./dez.1992.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 1999.

ALVES, S.; VALE, A, **Ginástica Laboral: caminho para uma vida mais saudável no trabalho**. *Revista CIPA*, nº232, 1999.

ARELLANO, E. B. **Qualidade de vida no trabalho: como a nutrição está inserida nos programas de QVT**. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - PRONUT - Universidade de São Paulo, 1997.

BASTOS, Rogério Lustosa. **Ciências Humanas e Complexidades: Projetos, métodos e técnicas de pesquisa**. O caos, a nova ciência. 2. ed. Rio de Janeiro: E-papers, 2009.

BEDUSCHI, Thais. **Projeto de implantação de Ginástica Laboral na Prefeitura de Blumenau**. Blumenau: 2012.

BEMSTAR. **Curiosidades no mundo empresarial e saúde**. 2005. Disponível em: [http://bemstar.ig.com.br/index.php?modulo=corporate\\_mat](http://bemstar.ig.com.br/index.php?modulo=corporate_mat) . Acesso em: 13 abr 2021.

BERTOLINI, Elisa. **A Ginástica Laboral como um caminho para a qualidade de vida no trabalho**. (Monografia), Universidade do Contestado Concórdia SC, 1999.

BIDDLE, S; MUTRIE, N. **Psychology of Physical Activity. Determinants, wellbeing and interventions**. Routledge, 2005.

BIROCHI, Renê. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração** – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2017.

BLANK, Cynthia Yara. **A visão do Trabalhador Frente à Ginástica Laboral**. (Monografia), Universidade do Contestado Concórdia SC, 2000.

BOOG, Gustavo G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: Makron Books, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Organização Panamericana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al - Brasília, 2001.

CAMPINO, A. C. C., CONSTANTINO, M. A., NESPECA, M., & Cyrillo, D. C **Avaliação da qualidade de vida no trabalho: um estudo dos indicadores do fator de comprometimento organizacional**. (2009 setembro). Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - Enanpad, São Paulo: ANPAD.

CAÑETTE, Ingrid. **Humanização: desafio da empresa moderna: a Ginástica Laboral como um caminho**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, Foco Editorial, 1996.

CARVALHO, M. R.; MESQUITA, M. R. **Os benefícios da ginástica laboral realizado pelo terapeuta ocupacional no local de trabalho**. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2006.

CHEREN, A. **A coluna vertebral dos trabalhadores: alterações da coluna relacionadas ao trabalho**. Medicina de Reabilitação, [s.l], n. 31, p. 17-25, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **O Capital Humano das Organizações**. 8ª Edição São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. In: \_\_\_\_\_. **Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida**. 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2015. cap.15. p. 401-428.

CLARETIANO REDE DE EDUCAÇÃO (São Paulo). **Dia Mundial da Atividade Física: Ginástica Laboral**. 2017. Disponível em: <https://mais.claretiano.edu.br/eUP6vUPQPQZ7wIwIf/dia-mundial-da-atividade-fisica-ginastica-laboral>. Acesso em: 07 abr. 2021.

COELHO, Jorge. **As modalidades de ginástica laboral**. 2017. Disponível em: <http://laboreweb.com.br/ginastica-laboral-modalidades/> Acesso em 10 de jun. de 2020.

COSTA FILHO, Izaias. **Ginástica Laboral**. 2001. Disponível em: <http://pessoal.onda.com.br/kikopers>. Acesso em 13 de abr. de 2021.

COSTA, Alberto Martins da. **Atividade Física e a relação com a qualidade de vida; Ansiedade e depressão em pessoas com sequelas de acidente vascular isquêmico (AVCI)**. Tese de doutorado - Universidade Estadual de Campinas. Campinas-SP. 2002.

CREF 3/SC. **Ginástica Laboral: como contratar serviços de qualidade. Publicação Comissão de Ginástica Laboral**. 2013. [http://www.crefsc.com.br/index2.php?id\\_conteudo=32](http://www.crefsc.com.br/index2.php?id_conteudo=32). Acesso em 28 de mar. de 2021.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro. **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO: CONCEITOS E ANÁLISES**. Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro, Brasília, n. 3, p. 39-49, 30 out. 2020. Semestral.

DEEPROSE, Donna. **Como valorizar e recompensar seus funcionários**. 2ed. Rio de Janeiro, 1999.

DUMONT, Patrícia Santos. **No escritório ou em home office: faça ginástica laboral; aprenda no vídeo!** 2020. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/horizontes/no-escrit%C3%B3rio-ou-em-home-office-fa%C3%A7a-gin%C3%A1stica-laboral-aprenda-no-v%C3%ADdeo-1.780410>. Acesso em 07 abr. 2021.

ERGOTEC (São Paulo - Sp). **Ginástica laboral em casa: exercícios para o home office**. 2020. Disponível em: <http://blog.ergotec.com.br/ginastica-laboral-em-casa-exercicios-para-o-home-office/>. Acesso em: 07 abr. 2021.

FERRARI, Alonso Trujillo. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

FERREIRA, Mário César. **A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: Reflexões empíricas e teóricas**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no Trabalho**. In: CARRANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.). Dicionário: Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouck Editora, 2011. p. 285- 289.

FERREIRA, Rodrigo R. et al. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores.** Revista de Administração RAUSP, v. 44, n. 2, 2009.

FERREIRA, M.C., ALMEIDA, C.P., GUIMARÃES, M.C., & WARGAS, R.D. (2011). **Qualidade de Vida no Trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores.** In M.C. Ferreira, J.N.G. Araújo, C.P. Almeida, & A.M. Mendes. (Orgs.), *Dominação e Resistência no Contexto Trabalho-Saúde* (pp. 159-182). São Paulo: Editora Makenzie.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho - como medir para melhorar.** Salvador 2 ed. Salvador, BA, 1996.

FLECK, M. P. O. **O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 5, n.1, p. 33-38, 2000.

FIGUEIREDO, F. **Ginástica Laboral: cinco sugestões de aulas práticas.** Rio de Janeiro: Ed. Sprint, 2007. FILHO, Izaías Costa. **Ginástica Laboral.** Disponível em: <http://pessoal.onda.com.br/kikopers> Acesso em: 20 Mar 2021.

FILHO, Izaías Costa. **Ginástica Laboral.** 2001. Disponível em: <http://pessoal.onda.com.br/kikopers> Acesso em: 20 Mar 2021.

FISCHER, R. M. (1985). **Pondo os pingos nos is sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos.** In: Fischer, R. M., & Fleury, M. T. L. (orgs). *Processos e relações de trabalho no Brasil.* (pp. 19-50). São Paulo: Atlas.

GALAN, Bárbara. **Ginástica laboral pode ajudar na melhora do desempenho da equipe.** 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/ginastica-laboral/#:~:text=A%20palavra%20laboral%20vem%20de,aplicada%20no%20ambiente%20de%20trabalho> Acesso em 10 jun. 2021.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo:Thomsom, 1985.

JOST, Lenir. **Implantação de Programa de Atividade Física na Empresa**. (Monografia), Universidade do Contestado Concórdia SC, 2000.

KALLAS, D. **Guia brasileiro de práticas corporais e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento, 2006.

LEITE, P. F. **Exercício, envelhecimento e promoção da saúde**. Belo Horizonte: Health, 1996.

LIMA, Rejane Negreiros Silva. **Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Privado: Diagnóstico em uma Organização do Ramo Educacional**. Brasília, 2011.

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

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. (1996). Tese de Doutorado em Administração, São Paulo: FEA/USP.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

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

MACHADO, L. C. L.. **Ginástica laboral no início ou no meio do turno? Qual optar?** in: FISIOTRAB Congresso Brasileiro de Fisioterapia do Trabalho, Curitiba. Anais... Curitiba: 2002.

MARCHESINI, Carlos Eduardo. **REVISTA MACKENZIE** (jan. 2002). São Paulo, v. 2, n. 1, p. 33-46

MASCELANI, Rubens Filho. **Curso de Ginástica Laboral**. Universidade do Contestado Concórdia SC, 2001. Ver se foi em 1998 ou 2001. Pag 12

MAYUMI, Yasmim. **O que é CID 10? Saiba mais sobre seus principais códigos!** 2016. Disponível em: <https://blog.iclinic.com.br/o-que-e-cid-10/>. Acesso em: 25 abr. 2021.

MENDES, Ricardo A.; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: Manole, 2004.

MENDES, A. M., & Ferreira, M. C. (2008). Contexto de trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. (pp. 111-123). Porto Alegre RS, Artmed.

MERINO, E. **Qualidade de vida no trabalho - Conceitos básicos**. Programa de pós-graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2000.

MILITÃO, Angeliete Garcez. **A influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CARVALHO, J. V. F. **O impacto da qualidade de vida no trabalho no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará**. Revista de Administração da UEPG, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

MOTA, C. G; FILHO, R. J. PIRES; AGUIAR, E. F; JÚNIOR, A. F. **Ginástica laboral e os efeitos relacionados a demanda do trabalho: revisão de literatura**. Revista Brasileira de Ciências da saúde, ano III, n. 6, jul/dez, 2005.

NETO, Turbílio Leite de Barros. **Exercício, saúde e desempenho físico**. São Paulo: Atheneu, 1997.

OLIVEIRA, G. R. J. **A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais**. Revista de Educação Física. Mato Grosso, n.139, p.40-49, jun. / dez. 2007.

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

\_\_\_\_\_. **Excelência Técnica dos Programas de Ginástica Laboral: uma abordagem didático-pedagógica**. 1. ed. São Paulo: Phorte, 2013.

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica Laboral: teoria e prática**. 3. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2002. 120 p.

QUESTIONPRO (Brasil). **O que é pesquisa descritiva?** 2020. Disponível em: <https://www.questionpro.com/blog/pt-br/pesquisa-descritiva/>. Acesso em 30 set. 2020.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 29ª edição, Petrópolis: Vozes, 2001.

SANT'ANNA, A. S., KILIMNIK, Z. M. & MORAES, L. F. R. **Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo**. (2005 jan.-junho). Revista de Administração de Empresas - RAE, 4(1), art. 1.

SANT'ANNA, A. D. S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

SHARKEY, Brian J. **Condicionamento Físico e Saúde**. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda, 4ª Ed. 1998.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Circulo do Livro, 1997.

SILVA, K. R.; SOUZA, A. P.; MINETTI, L. J. **Avaliação do perfil de trabalhadores e das condições de Trabalho em mercearias no município de viçosa-MG**. Revista Árvore, Viçosa-MG, v. 26, n. 6, p. 769-775, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rarv/v26n6/a13v26n6.pdf>. Acesso em 16 de Mar. 2021.

SILVA, Rosenilda da Costa. **Ginástica Laboral - Um instrumento de melhoria ergonômica e do bem-estar da saúde dos colaboradores do polo industrial de Manaus**. 2017. Dissertação de Mestrado. Disponível em: [https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/6070/5/Disserta%c3%a7%c3%a3o\\_Rosenilda%20Silva.pdf](https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/6070/5/Disserta%c3%a7%c3%a3o_Rosenilda%20Silva.pdf) Acesso em 16 de Mar. 2021.

SOARES, Arlene Fernandes Moreira. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sob a percepção do trabalhador operário da indústria da construção civil**. 2015. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao\\_SoaresAF\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_SoaresAF_1.pdf) Acesso em 22 mar. 2021.



TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TSAI, Ian. **Ergonomics: the potential long-term health problems of computers users means getting the ergonomics of your system setup correct should be high on your list priorities**. PC Magazine (UK), vol 11, i3, p80, 1987.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p 23-35, 2001.

WAISTEIN, Suzi; MARTINS, Caroline de Oliveira; ALVAREZ, Bárbara Regina; MICHELS, Glaycon; MARTINS, Marcelle de Oliveira. **Programa de Ginástica Laboral: Mudanças no Estilo de Vida**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ATIVIDADE FÍSICA E SAÚDE, 3; 2001, Florianópolis. Anais, Florianópolis: UFSC, 2001.

WALSH, I. A. P. et. al **Capacidade para o trabalho em indivíduos com lesões músculo-esqueléticas crônicas**. Revista Saúde Pública, v. 38, n. 2, p. 149-156, 2004.

WINTER, Marcia. **Educação em Saúde: Programa de Ginástica Laboral como atividade educativa**. Ijuí/RS, 2008. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação nas Ciências – Unijuí - Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, Ijuí/RS, 2008.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa** – 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013.

ZILLI, Cynthia Mara. **Pausa Para Ginástica**. (Monografia), Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba PR, 2000.

\_\_\_\_\_. **Ginástica laboral e Cinesiologia, uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional**. Curitiba: Editora Lovise Ltda, 2002.

## ANEXO

Figura 1 - Ficha de Inscrição para GL

Ficha de Inscrição para Ginástica Laboral		
1) Nome:	_____	
2) Idade:	_____	3) Data de Nasc.: _____
4) Cargo:	_____	
5) Local de Trabalho:	_____	
6) E-mail:	_____	
7) Secretaria:	_____	
8) Andar:	_____	9) Sala: _____
10) Telefone para contato:	_____	
11) Você tem o hábito de fazer exercícios físicos?	( ) Sim	( ) Não
12) Em caso positivo, qual modalidade?	_____	
13) Quantas vezes por semana?	_____	
14) Você sofre de alguma doença?	( ) Sim	( ) Não
15) Em caso positivo, marque as correspondentes:		
( ) Hipertensão	( ) Insuficiência Cardíaca	( ) Diabetes
( ) Outras, Quais?	_____	
Data:	_____	
	_____	
	<u>Assinatura</u>	

Fonte: SESOSP

Esta pesquisa usará como fonte, o questionário aplicado pelo SESOSP para coleta das avaliações. Faremos a interpretação e análise de dados para que possamos ter uma visão bem próxima da realidade do ambiente da Prefeitura Municipal de Blumenau.

Figura 2 - Questionário Avaliação GL

<b>Avaliação do Programa de Ginástica Laboral</b>	
Secretaria:	_____ Setor: _____
1. Quais os benefícios você sentiu com o programa de Ginástica Laboral?	
a) Alívio das dores corporais:	( ) Sim ( ) Não
b) Melhorou o relacionamento com os colegas de trabalho?	( ) Sim ( ) Não
c) Sente-se mais disposto a desenvolver suas atividades no trabalho?	( ) Sim ( ) Não
d) Melhora do seu bem estar?	( ) Sim ( ) Não
e) Nenhuma melhora significativa?	( )
f) Outros	_____
_____	
2. Quantas vezes por semana você gostaria que fosse realizada a Ginástica Laboral? ( ) 2x ( ) 3x ( ) 4x ( ) 5x	
3. Qual melhor turno para a Ginástica Laboral no seu setor? ( ) Matutino ( ) Vespertino	
4. Qual a sua sugestão ou crítica para melhorar o programa de Ginástica Laboral? _____	
_____	
_____	

Fonte: SESOSP

Figura 3 - Questionário Anamnese

**Anamnese**

Nome: \_\_\_\_\_

Data de Nascimento: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Secretaria e Setor: \_\_\_\_\_

1) Hábito de fumar?     ( ) Sim     ( ) Não

2) Atividade Física?     ( ) Sim     ( ) Não

Quantas vezes por semana? ( ) 2X   ( ) 3X   ( ) 4X   ( ) 5X ou mais

Tipo de atividade: \_\_\_\_\_

3) Você sente dores causadas pelo trabalho? ( ) Sim ( ) Não

4) Se respondeu sim na pergunta anterior assinale com que frequência:

Constantement e	Diariamente	3 a 4 vezes por semana	1 a 2 vezes por semana	1 a 2 vezes por mês

5) Em que momento você sente dores?

Situação	Sim	Não
a) Quando estou utilizando o mouse		
b) Quando estou teclando/digitando		
c) Quando estou fazendo escrita manual		
d) Quando fico segurando o telefone		
e) Quando executo atividades domésticas		
f) Mesmo nos finais de semana		
g) Mesmo quando estou de férias		
h) Mesmo após 2 a 3 meses de repouso		

Fonte: SESOSP

6) Você associa estas dores a uma etapa **PRECISA** quando está realizando sua atividade? ( ) Sim ( ) Não

Se possível, especifique qual: \_\_\_\_\_

7) Você já sentia essa(s) dores antes de trabalhar nesse local? ( ) Sim ( ) Não

8) Você tem dificuldade pra dormir? ( ) Sim ( ) Não

9) Toma algum medicamento? ( ) Sim ( ) Não

Qual e com que objetivo? \_\_\_\_\_

10) Você possui:

a) Queixas respiratórias? ( ) Asma ( ) Bronquite ( ) Pneumonia

( ) Outra \_\_\_\_\_

b) Queixas articulares? ( ) Artroses ( ) Artrites ( ) Tornozelo

( ) Joelho ( ) Cotovelo ( ) Ombro ( ) Punho

( ) Outra \_\_\_\_\_

c) Queixas musculares? Qual local? \_\_\_\_\_

d) Problemas posturais? ( ) Cifose ( ) Lordose ( ) Escoliose

( ) Outra \_\_\_\_\_

e) Hipertensão? ( ) Sim ( ) Não

f) Diabetes? ( ) Sim ( ) Não

Você realiza algum tipo de tratamento para qualquer um dos itens de A a F?

Qual? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11) Você sofre de estresse? ( ) Sim ( ) Não

12) Você é: ( ) Destro ( ) Canhoto ( ) Ambidestro

13) Algo mais a declarar: \_\_\_\_\_

continuação Questionário Anamnese

Fonte: SESOSP

Figura 4 - Escala de Avaliação de Desconforto Corporal

Assinatura do Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Anexo 3

**ESCALA DE AVALIAÇÃO DE DESCONFORTO CORPORAL**

Escala de avaliação de desconforto corporal (CORLETT e WILSON, 1969)

Por favor, marque a região (segmento) do diagrama do corpo humano abaixo onde você sente desconforto/dor durante o momento que está trabalhando. Em seguida, tome como base a escala progressiva de desconforto/dor abaixo e assinale o número que você acha correspondente ao grau de intensidade sentido deste desconforto/dor (marque com um X). Por favor, mesmo que você não tenha tido problemas em qualquer parte do corpo, marque como o grau de intensidade "1" (nenhum desconforto/dor).

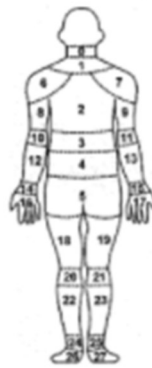
Intensidade				
1	2	3	4	5
▲ Nenhum desconforto/dor	▲ Algum desconforto/dor	▲ Moderado desconforto/dor	▲ Bastante desconforto/dor	▲ Intolerável desconforto/dor

Escala progressiva de desconforto/dor

Pescoco ( 6 )				
1	2	3	4	5
Região cervical ( 1 )				
1	2	3	4	5
Costas superior (dorsal) ( 2 )				
1	2	3	4	5

Costas-médio (cintura) ( 3 )				
1	2	3	4	5
Costas-inferior (lombas) ( 4 )				
1	2	3	4	5
Bacia ( 8 )				
1	2	3	4	5

Lado Esquerdo				
Ombro ( 6 )				
1	2	3	4	5
Braço ( 8 )				
1	2	3	4	5
Cotovelo ( 10 )				
1	2	3	4	5
Antebraço ( 12 )				
1	2	3	4	5
Punho ( 14 )				
1	2	3	4	5
Mão ( 16 )				
1	2	3	4	5
Coxa ( 18 )				
1	2	3	4	5
Joelho ( 20 )				
1	2	3	4	5
Perna ( 22 )				
1	2	3	4	5
Tornozelo ( 24 )				
1	2	3	4	5
Pé ( 26 )				
1	2	3	4	5



Lado Direito				
Ombro ( 7 )				
1	2	3	4	5
Braço ( 9 )				
1	2	3	4	5
Cotovelo ( 11 )				
1	2	3	4	5
Antebraço ( 13 )				
1	2	3	4	5
Punho ( 15 )				
1	2	3	4	5
Mão ( 17 )				
1	2	3	4	5
Coxa ( 19 )				
1	2	3	4	5
Joelho ( 21 )				
1	2	3	4	5
Perna ( 23 )				
1	2	3	4	5
Tornozelo ( 25 )				
1	2	3	4	5
Pé ( 27 )				
1	2	3	4	5

Fonte: SESOSP