



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ
IFCE – CAMPUS FORTALEZA
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DO COMPORTAMENTO
SEDENTÁRIO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL
DO PIAUÍ: CONSTRUÇÃO DE UM GUIA DE ORIENTAÇÃO DA GINÁSTICA
LABORAL

FORTALEZA

2020

RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DO COMPORTAMENTO
SEDENTÁRIO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO
PIAUÍ: CONSTRUÇÃO DE UM GUIA DE ORIENTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT) do Instituto Federal do Ceará – *Campus* Fortaleza, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica. Área de concentração: Ensino.

Orientadora: Profa. Dra. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira.

Coorientadora: Profa. Dra. Patrícia Ribeiro Feitosa Lima.

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Instituto Federal do Ceará - IFCE
Sistema de Bibliotecas - SIBI
Ficha catalográfica elaborada pelo SIBI/IFCE, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586a Silva, Raimundo Fernandes da.

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DO COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ : CONSTRUÇÃO DE UM GUIA DE ORIENTAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL / Raimundo Fernandes da Silva. - 2020.
146 f. : il. color.

Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal do Ceará, Mestrado Profissional em Rede Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, Campus Fortaleza, 2020.

Orientação: Profa. Dra. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira.

Coorientação: Profa. Dra. Patrícia Ribeiro Feitosa Lima.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Comportamento sedentário. 3. Ginástica Laboral. I. Título.

CDD 378.013



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ
Av. 13 de maio, 2081 - Bairro Benfica - CEP 60040-531 - Fortaleza - CE - www.ifce.edu.br

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO E DO PRODUTO EDUCACIONAL

Ata de defesa do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – PROFEPT, ofertado pelo IFCE, apresentado e defendido pelo(a) mestrando (a) **RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA**.

No dia 26 (vinte e seis) do mês de maio do ano de 2020, às 10 horas, no IFCE *Campus* Fortaleza, local Skype - Link <http://join.skype.com/sAYzGEkJoM9m>, foi realizada a defesa de dissertação e produto educacional do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), do(a) mestrando(a) **Raimundo Fernandes da Silva** sob o título: “**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO: UMA PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM GUIA DE APLICAÇÃO DA GINÁSTICA LABORAL PARA PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**” e Produto Educacional sob título **Guia de Aplicação, Ginástica Laboral para profissionais da Educação**. Obedecendo ao disposto no Regulamento do PROFEPT, a Banca Examinadora foi constituída pelos seguintes professores: Prof.(a) Dr.(a) **Profa. Dra. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira** IFCE/PROFEPT - orientador(a); e pelos membros: Profa.(a) Dr.(a) **Patrícia Ribeiro Feitosa Lima** (Coorientadora) IFCE/PROFEPT - membro interno; Prof. Dr **Jefferson Queiroz Lima** IFCE/PROFEPT - membro interno; Prof. Dr. **Nilson Vieira Pinto** IFCE - membro interno e Prof. Dr **Emmanuel Wassermann Moraes Luz** IFPI membro externo. O professor(a) orientador(a) apresentou o(a) mestrando(a) e os membros da Banca Examinadora bem como explicitou a dinâmica da defesa. Em continuidade, o(a) presidente cedeu a palavra ao(à) mestrando(a) para expor seu trabalho de pesquisa. Uma vez concluída a exposição pelo(a) mestrando(a), a Banca Examinadora procedeu às avaliações, sendo assegurado ao(à) mestrando(a) o direito de resposta ou de esclarecimento. Continuando o processo, a Banca Examinadora reuniu-se privativamente para emitir o parecer, através de videoconferência pelo whatsapp. E, sequencialmente, informou ao(à) mestrando(a) que a sua dissertação foi considerada (**x**) **aprovado** () **reprovado**. A Banca Examinadora indicou, ainda, os seguintes ajustes e procedimentos necessários para a consolidação da pesquisa e redação final da Dissertação do(a) mestrando(a):

E, sequencialmente, informou ao(à) mestrando(a) que seu produto educacional foi considerado (**x**) **aprovado** () **reprovado**. A Banca Examinadora indicou, ainda, os seguintes ajustes e procedimentos necessários para a consolidação da pesquisa e redação final do produto educacional:

Nada mais havendo a tratar, o(a) presidente da Banca Examinadora lavrou esta Ata de Exame de defesa que, após assinada pelos seus membros e pelo(a) mestrando(a), será encaminhada à Coordenação do PROFEPT-IFCE para registro acadêmico na documentação do(a) mestrando(a).

NOME COMPLETO ASSINATURA

Orientador(a) Prof.(a) Dr.(a) Profa. Dra. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira - IFCE
Examinador(a) Externo(a) Prof.(a) Dr.(a) Emmanuel Wassermann Moraes Luz - IFPI
Examinador(a) Interno(a) Prof.(a) Dr.(a) Profa. Dra. Patrícia Ribeiro Feitosa Lima - IFCE
Examinador(a) Interno(a) Prof. Dr. Jefferson Queiroz Lima - IFCE
Examinador Interno(a) Prof. Dr. Nilson Vieira Pinto - IFCE
Mestrando(a) Raimundo Fernandes da Silva



Documento assinado eletronicamente por **Heloisa Beatriz Cordeiro Moreira, Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 26/05/2020, às 13:37, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Emmanuel Wasserman Moraes e Luz, Usuário Externo**, em 26/05/2020, às 14:00, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Nilson Vieira Pinto, Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 26/05/2020, às 14:11, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Solonildo Almeida da Silva, Coordenador(a) do PROFEPT**, em 26/05/2020, às 15:40, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jefferson Queiroz Lima, Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 26/05/2020, às 15:42, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Patricia Ribeiro Feitosa Lima, Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 26/05/2020, às 16:38, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.ifce.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1695610** e o código CRC **69491476**.

A Deus, pelas bênçãos que me dá nessa vida.

Aos meus pais, Domingos e Natália, por serem meus alicerces em todos os momentos.

Ao meu filho, Arthur, por ser minha obra mais sagrada.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder disposição e segurança nas viagens semanais para cursar as aulas desse mestrado.

Aos meus pais, Domingos e Natália, que sempre estiveram me apoiando e incentivando em todos os meus desafios.

Aos meus irmãos, Luciana, José, Lucilana, Lurdiana, Beatriz e Rafael, que sempre torceram pelo meu sucesso.

Ao meu filho, Arthur, por compreender os períodos de ausência em que eu estava dedicado aos estudos e trabalho.

À professora Dra. Heloísa Beatriz, por me receber bem e aceitar ser minha orientadora, além de sempre ser gentil, orientar e corresponder as minhas indagações e expectativas sobre a pesquisa.

Aos Professores, Dra. Patrícia Feitosa, Dr. Nilson Vieira, Dr. Jefferson Queiroz e Dr. Emmanuel Wassermann, por aceitarem o convite de serem membros das bancas de defesa e qualificação, além de serem essenciais na produção deste trabalho.

Aos colegas da turma, por me acolherem e proporcionar a construção de novas amizades.

Ao coordenador do PROFEPT – IFCE, Solonildo Almeida, por dedicar-se tanto a existência desse programa em que eu pude usufruir com muita satisfação.

A todo o corpo docente do PROFEPT – IFCE, por contribuírem de forma significativa no meu aprendizado relativo aos temas da educação profissional e tecnológica.

À Direção do Instituto Federal do Piauí – *Campus Cocal*, por permitir a realização da minha pesquisa nos seus domínios e disponibilizar-me afastamento parcial do trabalho para também me dedicar aos estudos.

Aos meus colegas de trabalho, pela participação e contribuição em massa na pesquisa.

Aos professores de Educação Física do Instituto Federal do Piauí, pela contribuição na avaliação do Guia de orientação da ginástica laboral.

“O corpo permaneceu como objeto e máquina do trabalho e um exemplo disso é a divisão dos modos de produção em que o trabalhador exerce trabalhos específicos e isolados, sem nenhuma relação com o produto final”. (MARX, 1982).

RESUMO

O presente estudo teve o objetivo de verificar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comportamento sedentário dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI) – *Campus Cocal*. Esta pesquisa foi de campo do tipo exploratório-descritiva e caráter quantitativo. O trabalho contou com amostra de 80 servidores, em pleno exercício, lotados no IFPI – *Campus Cocal*. Os trabalhadores foram submetidos a avaliação das duas variáveis: Qualidade de vida no Trabalho (QVT) e Comportamento sedentário (CS), ambas por meio de questionário. Para a avaliação da QVT e CS foram utilizados o *Quality of Working Life Questionnaire* – QWLQ-bref e o *International Physical Activity Questionnaire* - IPAQ, respectivamente. Os questionários aplicados foram avaliados por meio de uma sintaxe exclusiva para o QWLQ-bref e aplicação do fator Percentil 50 (P50) para o IPAQ com o intuito de obter um parâmetro de classificação de acordo com a exposição ao CS. Observou-se que a maioria dos servidores apresentaram alta exposição ao CS e QVT classificada como satisfatória, porém, os menores índices de satisfação da QVT dos trabalhadores foram dos domínios físico/saúde e profissional, além dos técnicos administrativos em educação apresentarem maior exposição ao CS em relação aos professores. A partir dos resultados do estudo foi proposta a elaboração de um Guia de orientação da Ginástica Laboral (GL). Este foi avaliado e validado por especialistas. Concluiu-se que a maioria dos servidores estudados apresentaram predominância de satisfação das suas QVT e alta exposição ao CS.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Comportamento sedentário. Ginástica laboral.

ABSTRACT

This study aimed to verify the relationship between the quality of life at work and the sedentary behavior of the employees of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Piauí (IFPI) - Campus Cocal. This field research was exploratory-descriptive and quantitative. The work had a sample of 80 servers, in full exercise, allocated at IFPI - Campus Cocal. The workers were submitted to the evaluation of two variables: Quality of life at work (QLW) and Sedentary behavior (SB), both through a questionnaire. For the evaluation of QLW and SB, the Quality of Working Life Questionnaire - QWLQ-bref and the International Physical Activity Questionnaire - IPAQ were used respectively. The applied questionnaires were evaluated using an exclusive syntax for the QWLQ-bref and the application of the 50 Percentile factor (P50) for the IPAQ in order to obtain a classification parameter according to the exposure to SB. It was observed that the majority of the employees had high exposure to SB and QLW classified as satisfactory, however the lowest indices of satisfaction of the QLW of the workers were from the physical / health and professional domains, in addition to the administrative technicians in education presenting greater exposure to the SB in relation to teachers. Based on the results of the study, it was proposed to develop a Guidance for Labor Gymnastics (LG). This was evaluated and validated by specialists. It was concluded that the majority of the studied employees had a predominance of satisfaction of their QLW and high exposure to SB.

Keywords: Quality of life at work. Sedentary behavior. Labor gymnastics.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	— Aspectos que definem a Qualidade de Vida.....	27
Figura 2	— Pirâmide de necessidades de Maslow.....	29
Figura 3	— Distribuição e localização dos <i>Campi</i> do IFPI.....	40

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	—	Definições da Qualidade de Vida no Trabalho	30
Quadro 2	—	Questões que compõem o QWLQ-bref	41
Quadro 3	—	Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	42
Quadro 4	—	Classificação do Comportamento Sedentário	43
Quadro 5	—	Dados da aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa	43
Quadro 6	—	Atividades da ginástica laboral de acordo com os resultados da pesquisa.....	57
Quadro 7	—	Ações complementares que auxiliam na QVT	57
Quadro 8	—	Proposta de projeto de Ginástica Laboral	58
Quadro 9	—	Plano de atividades	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 — Características da função, idade e gênero da amostra	44
Tabela 2 — Classificação geral da exposição ao CS da amostra	49
Tabela 3 — Classificação dos níveis de exposição ao CS por gênero	49
Tabela 4 — Classificação da exposição ao CS por função	50
Tabela 5 — Relação geral entre os índices de QVT e exposição ao CS	51
Tabela 6 — Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por gênero	52
Tabela 7 — Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por função	53
Tabela 8 — Distribuição geral dos índices de QVT e exposição ao CS dos trabalhadores	54

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 — Valores de índices gerais da QVT dos servidores.....	45
Gráfico 2 — Distribuição dos valores de índices de QVT dos servidores por gênero.....	46
Gráfico 3 — Distribuição dos valores de índices de QVT dos servidores por função.....	47

LISTA DE SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CONFEF	Conselho Federal de Educação Física
CS	Comportamento Sedentário
DME	Distúrbio Musculoesquelético
DORT	Distúrbios Osteomusculares Resultantes do Trabalho
IES	Instituição de Ensino Superior
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
IFPI	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
IPAQ	<i>International Physical Activity Questionnaire</i>
LG	<i>Labor Gymnastics</i>
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MET	<i>Metabolic Equivalent Task</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P50	Percentil 50
QLW	<i>Quality of Life at Work</i>
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QWLQ	<i>Quality of Working Life Questionnaire</i>
SB	<i>Sedentary Behavior</i>
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	18
2 OBJETIVOS.....	24
2.1 Objetivo geral	24
2.2 Objetivos específicos.....	24
3 REFERENCIAIS TEÓRICOS	25
3.1 Qualidade de Vida	25
3.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	28
3.3 Ginástica Laboral.....	31
3.4 Sedentarismo e Comportamento Sedentário no Trabalho	33
3.5 Qualidade de Vida no Trabalho em Servidores da Educação	36
4 METODOLOGIA.....	39
4.1 Caracterização do estudo.....	39
4.2 Caracterização da amostra	39
4.3 Local da pesquisa.....	39
4.4 Coleta dos dados.....	40
4.5 Análise dos dados	42
4.6 Aspectos éticos	43
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	44
5.1 Apresentação das características dos servidores	44
5.2 Apresentação dos índices de Qualidade de Vida no Trabalho	44
5.2.1 Índice geral da QVT	44
5.2.2 Índice da QVT por gênero	45
5.2.3 Índice da QVT por função	46
5.3 Apresentação dos níveis de exposição ao CS	48
5.3.1 Classificação geral dos níveis de exposição ao CS	48
5.3.2 Classificação dos níveis de exposição ao CS por gênero	49

5.3.3 Classificação dos níveis de exposição ao CS por função	49
5.4 Apresentação da relação entre os índices de QVT e exposição ao CS.....	50
5.4.1 Relação geral entre os índices de QVT e exposição ao CS	50
5.4.2 Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por gênero.....	52
5.4.3 Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por função.....	53
5.4.4 Distribuição geral dos índices de QVT e exposição ao CS dos trabalhadores	54
6 O PRODUTO EDUCACIONAL	56
6.1 Objetivos do produto	56
6.1.1 Objetivo Geral	56
6.1.2 Objetivos Específicos	56
6.2 Etapas para a elaboração.....	56
6.3 Construção do Guia de orientação da Ginástica Laboral	58
6.4 Execução da Ginástica Laboral	60
6.5 Avaliação e validação do produto educacional	60
7 CONCLUSÃO.....	62
REFERÊNCIAS	65
APÊNDICES	74
APÊNDICE A: Guia de orientação da Ginástica Laboral para servidores da educação	74
APÊNDICE B: Questionário de avaliação e validação do Guia de orientação da Ginástica Laboral.....	110
APÊNDICE C: Resultados da validação do produto educacional	113
ANEXOS.....	121
ANEXO A: Termo de autorização da Direção Geral do IFPI – <i>Campus Cocal</i> para realização da pesquisa.....	121
ANEXO B: Parecer Consubstanciado do CEP – IFCE	122
ANEXO C: Parecer Consubstanciado do CEP – IFPI.....	124
ANEXO D: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE	129
ANEXO E: Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ – 78...	132

ANEXO F: Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ – BREF	140
ANEXO G: Questionário de avaliação do Comportamento Sedentário – IPAQ – forma curta.	143

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema pouco explorado nas instituições públicas e privadas das diversas áreas do Brasil: prestação de serviços, tecnologia e ensino, isso é mostrado no estudo de revisão integrativa da literatura proposto por Hipólito *et al.* (2016) realizado no período de agosto a outubro de 2014, nas bases de dados *SciELO*, *Medline* e *PubMed*, com o intuito de identificar pesquisas relacionadas com qualidade de vida (QV), QVT e intervenção; observou-se que apenas onze trabalhos abordaram a atividade física como meio de intervenção a QVT; oito pesquisas mencionaram demandas mentais do trabalho (sono, relacionamento interpessoal, estresse, estado psicológico); seis estudos mencionaram a capacidade para o trabalho e prevenção de doença.

Diante da quantidade de empresas em todo o mundo, verifica-se número inexpressivo de programas voltados para a saúde e bem-estar dos trabalhadores de forma global, não obstante, é de extrema importância para a vida dos trabalhadores e para a qualidade do próprio trabalho. Em países europeus e nos Estados Unidos é um tema bastante discutido, considerando que a preocupação com a QVT tenha crescido nos últimos anos nas empresas privadas e no âmbito do serviço público. De acordo com Ferreira (2012), a maioria dos estudos publicados sobre o tema mostra que importantes avanços foram feitos nessa área, mas há ainda enormes desafios para se instaurar a QVT como política pública e como valor estratégico na cultura das organizações públicas.

Estudos sobre QVT foram desenvolvidos em diferentes países, como na China, no qual os autores identificaram que trabalhadoras migrantes tinham baixa QV em comparação com a população em geral. Dessa maneira, realizou-se intervenção em educação em saúde na comunidade, observando-se no final do estudo melhora na QV e consequente satisfação no trabalho (ZHU C *et al.*, 2014). Em pesquisa realizada por TELES *et al.* (2014) com trabalhadores em atenção primária à saúde, no Brasil, verificou-se que houve associação entre as condições de trabalho psicossociais adversas e a má QV de trabalhadores, necessitando, dessa maneira, de ações destinadas a prosperar a saúde e a QVT com origem intersetorial, considerando-se as condições de trabalho psicossociais adversas. Em trabalho desenvolvido no Centro-Oeste do Pacífico, os autores exploraram os fatores de motivação para implementação de ações de intervenção, almejando a promoção da saúde no local de trabalho em pequenas e médias empresas, motivada por três objetivos: reduzir os custos de cuidados de saúde; abordar as relações humanas e; melhorar a produtividade. A conclusão foi a de que os profissionais de saúde devem incentivar a promoção da saúde no ambiente laboral (WITT *et al.*, 2014).

As dificuldades de abordagem dessa temática estão presentes nos ambientes educacionais, onde trabalhadores exercem funções diversas como a docência, gestão educacional e administrativa, manutenção em laboratórios de disciplinas e computação, locais de práticas esportivas e setores administrativos.

Nesta trajetória, segundo Owen *et al.* (2010), o comportamento sedentário (CS) também é um assunto pouco recorrente no ambiente do trabalho e refere-se às atividades no tempo de vigília, que não geram um gasto energético substancialmente acima dos níveis de repouso, como, por exemplo, sentar-se, deitar, assistir televisão, usar computador e ler. Operacionalmente, são atividades que apresentam dispêndio energético de 1,0-1,5 equivalentes metabólicos (METs). Desta forma, essa condição do CS gera influência no âmbito do trabalho? Ou o trabalho não sofre influência do CS nos espaços laborais?

Ademais, a relação entre qualidade de vida no trabalho e comportamento sedentário sofre influência dos meios de produção que, segundo Marx (1982), o corpo permaneceu como objeto e máquina do trabalho e um exemplo disso é a divisão dos modos de produção em que o trabalhador exerce trabalhos específicos e isolados, ficando seu corpo limitado as suas mãos ou partes restritas, sem nenhum tipo de relação com seu produto final.

A redução na ocorrência de lesões osteomusculares é essencial para a melhoria da saúde ocupacional em diversos ambientes. Estas lesões são um grande problema para os trabalhadores e para a sociedade. Em especial, a dor na coluna lombar é vivida por uma grande proporção da população em países ocidentais como uma prevalência acumulada superior a 70% (FLYNN *et al.*, 2011). Danos ocasionados pelos Distúrbios Osteomusculares Resultantes do Trabalho (DORT) e Lesões por Esforço Repetitivo (LER) decorrem da utilização excessiva do sistema musculoesquelético e de sua inadequada recuperação e abrangem quadros clínicos adquiridos pelo trabalhador submetido às condições de trabalho inadequadas (BRASIL, 2006). São distúrbios musculoesqueléticos de origem multifatorial complexa; resultam de desequilíbrio entre as exigências das tarefas realizadas no trabalho e as capacidades funcionais individuais para responder a tais exigências; são modulados pelas características da organização laboral (ASSUNÇÃO e VILELA, 2009).

Os DORT originam diferentes graus de incapacidade funcional; ocasionam redução da produtividade, aumento nos índices de absenteísmo comprometendo a capacidade produtiva das empresas e geram despesas expressivas em tratamentos dos acometidos e processos indenizatórios de responsabilidade social (MUROFUSE ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005); sua etiologia inclui, além dos estressores físicos, biomecânicos e ergonômicos, os fatores de risco psicossociais e organizacionais, como estresse ocupacional elevado, inadequação de

suporte social, monotonia das atividades, ansiedade e depressão, entre outros (CARAYON; SMITH; HAIMS, 1999).

As LER e os DORT são as doenças que mais afetam os trabalhadores brasileiros. A constatação é do estudo Saúde Brasil (2018), do Ministério da Saúde. Os dados, que constam no capítulo “Panorama de Doenças Crônicas Relacionadas ao Trabalho no Brasil”, indicam aumento na exposição de trabalhadores a fatores de risco, que podem ocasionar incapacidade funcional. O estudo apontou, também, que esses problemas foram mais recorrentes em trabalhadores do sexo feminino (51,7%), entre 40 e 49 anos (33,6%) e em indivíduos com ensino médio completo (32,7%). A região que registrou o maior número de casos foi o Sudeste, com 58,4% do total de notificações do país no período. Em 2016, os estados que apresentaram os maiores coeficientes de incidência foram Mato Grosso do Sul, São Paulo e Amazonas. Já quando falamos nos setores ocupacionais, a ocorrência de LER e DORT foi maior nos profissionais que atuam nos setores da indústria, comércio, alimentação, transporte e serviços domésticos/limpeza. Nas profissões, os faxineiros, operadores de máquinas fixas, os alimentadores de linhas de produção e os cozinheiros foram os mais atingidos com algum desses problemas de saúde no trabalho.

Em estudo de revisão da literatura realizado por Serra (2014), foi considerado que a ginástica laboral é uma estratégia importante como medida de promover a qualidade de vida, redução do estresse e trazer benefícios, como a prática de exercício físico, a saúde do trabalhador de ordem social, econômica e psicológica.

A Ginástica Laboral (GL) pode melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores? Tem sido mostrado que vários fatores ocupacionais são relacionados com desordens musculoesqueléticas. Em contraste com muitas doenças ocupacionais que têm a sua origem na exposição aos agentes de risco específicos, os distúrbios musculoesqueléticos são caracterizados como multifatoriais. Fatores físicos, psicossociais e individuais contribuem para o desenvolvimento e agravamento dessas lesões (BATT, 2009).

Os esforços para introduzir programas de ginástica laboral dentro dos países emergentes têm focado principalmente nas indústrias de grande escala, pois a maioria da população de trabalho está envolvida nos comércios e agriculturas e as intervenções precisam ter a adaptabilidade de ir além do ambiente de fábrica (HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 2011).

Não obstante, isto requer um processo que é de baixo custo, fácil de entender, e sensível aos aspectos sociais, culturais e considerações políticas de uma determinada população, ou seja, um programa capaz de utilizar técnicas e intervenção que incidem sobre um método a alcançar

a prevenção. À exemplo das intervenções ergonômicas que têm sido bem-sucedidas na redução do número de DME (distúrbios musculoesqueléticos) por mais de 50%, especialmente em profissões que expõem os empregados a um nível elevado de fatores de risco no trabalho (FERREIRA; MENDES, 2003).

Intervenções eficazes devem envolver ativamente o trabalhador, promover a redução a exposição ao estressor e afetar a cultura organizacional. O estudo de AGUIAR *et al.* (2017) mostra porque é importante para uma organização pública ou privada manter seus funcionários ou membros, fisicamente saudáveis para concluir suas tarefas, em um período apropriado e que resultaria em maiores lucros para a organização ou empresa. O autor supracitado comenta ainda que dependendo de quanto dinheiro ou tempo foi investido em seus funcionários, provavelmente determinará o nível de saúde deles na empresa, entendendo que cada empresa é diferente e, portanto, deve encontrar o que funciona melhor. No entanto, este estudo mostra especificamente porque é importante para o trabalhador se exercitar e ser saudável destacando que é para o bem maior não apenas da empresa, mas do empregado que trabalha para essa organização.

Infelizmente, várias instituições públicas e privadas do Brasil não apresentam programas com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Em consulta realizada pelo autor deste projeto no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) pelo endereço eletrônico: www2.siapenet.gov.br/saude, acesso em outubro de 2019, observou-se que vários estados (Acre, Amapá, Ceará, Espírito Santo, Mato grosso, Mato grosso do Sul, Piauí e Rondônia) não possuem programas cadastrados na plataforma SIASS e que os demais estados da federação e o Distrito Federal apresentavam projetos de QV cadastrados, dentre os Institutos Federais do Brasil, apenas os Institutos Federais de Alagoas (IFAL), Pernambuco (IFPE) e Bahia (IF baiano) apresentaram na plataforma um programa de qualidade de vida voltado para seus trabalhadores.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Piauí (IFPI) possui atualmente 20 *campi* e a Reitoria, com um total de 2.625 servidores, sendo 1.598 docentes e 1027 técnicos-administrativos em educação. Essa instituição de ensino piauiense não possui nenhum programa ou atividade voltada a qualidade de vida no trabalho de seus servidores, o que reflete a situação atual em todo o Brasil, de escassez de programas voltados para o bem-estar de trabalhadores.

O IFPI – *Campus Cocal* possui atualmente 91 servidores, sendo 61 docentes e 30 técnicos-administrativos em educação. Possui 10 turmas de ensino médio integrado, duas turmas de curso técnico subsequente-concomitante, três cursos superiores e três

especializações. Atualmente, conta com 1.428 alunos matriculados. Em sua estrutura, tem à disposição 10 salas de aulas, sala dos professores, sete laboratórios, auditório, biblioteca, refeitório, ginásio poliesportivo, setor de saúde e doze salas administrativas. As atividades dos cursos de ensino médio integrado e superior são realizadas no período matutino de segunda a sexta, os cursos subsequentes-concomitantes são ofertados à noite e as pós-graduações *lato sensu* acontecem nos finais de semana no período matutino.

Em adição, a escolha desse tema assume também um caráter pessoal e profissional. O caráter pessoal refere-se ao fato de que o pai do idealizador desta pesquisa foi servidor público por 30 anos em uma instituição pública e com o passar do tempo desencadeou uma lesão por esforço repetitivo (LER), fruto do trabalho técnico que o obrigou a se aposentar por invalidez. Acompanhando-o em todo esse período, foi constatado que não existia na empresa, na qual ele exercia suas funções, programas que promovessem a qualidade de vida e prevenção dessas doenças e que os danos à saúde que ele sofreu na atividade do trabalho poderiam ser evitados, prevenidos ou minimizados com medidas simples de prevenção.

Profissionalmente, situado na condição de professor de Educação Física e defensor da promoção da saúde da população em geral, sempre houve a prioridade de práticas saudáveis, já que como docente, verificava-se a importância de um comportamento ativo para que os discentes e pessoas em geral que trabalham ou convivem com este pesquisador entendessem, além das várias dimensões da Educação Física, a necessidade de se ter um estilo de vida saudável que influenciasse na qualidade de vida em geral e no trabalho.

Neste ínterim, quando da atuação deste pesquisador como professor do Programa Nacional de Acesso ao ensino técnico e emprego (PRONATEC), no curso operador de computador, no qual se ministrou a disciplina “saúde no trabalho”, efetivou-se para este profissional a primeira experiência em trabalhar com a temática acerca da qualidade de vida do trabalhador, desenvolvendo nesse componente curricular conteúdos sobre a ergonomia, higiene do trabalho e atividade física laboral. De forma complementar, como servidor do IFPI e inserido neste contexto laboral, onde se vivencia a ausência de programas de qualificação da vida para o trabalho e, conseqüentemente, o comportamento sedentário dos colegas de trabalho com os quais as experiências são compartilhadas no referido campus.

Hoje, como discente do mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, este pesquisador observou que a QVT é um tema de extrema importância no âmbito social e epidemiológico porque envolve uma grande parte da população brasileira que é composta de trabalhadores. Mesmo assim, em várias instituições brasileiras existe essa preocupação e, por isso, vários programas estão sendo criados para proporcionar a melhoria da QVT dessa

população. Um estudo aprofundado da QVT e do CS no *campus* em que foi desenvolvida a pesquisa, verificou-se que esta poderá trazer benefícios econômicos, visto que, existem servidores afastados de suas atividades laborais por motivos de saúde, além disso, a experiência da elaboração de um guia de orientação da ginástica laboral poderá, a partir dos resultados positivos que se espera, servir de referência para a cidade de Cocal – PI, podendo se expandir para toda a comunidade através da implantação da GL nos estabelecimentos públicos e privados do município. Espera-se que a partir deste estudo, os servidores terão mais qualidade de vida nas suas atividades laborais e poderão contribuir, mais ainda, com uma melhor prestação dos seus serviços, podendo produzir assim, um melhor processo de ensino-aprendizagem, considerando que esse processo depende de uma boa qualidade de vida no trabalho dos servidores em educação profissional e tecnológica.

Desse modo, esta dissertação divide-se em pesquisa de campo e em um produto educacional. Primeiramente, apresenta-se os referenciais teóricos referentes à qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, ginástica laboral, sedentarismo e comportamento sedentário e qualidade de vida no trabalho. Posteriormente, é apresentada a metodologia aplicada na pesquisa com o uso de questionários. Em seguida, são abordados os resultados da pesquisa e discutidos. Por último, destaca-se a elaboração do produto educacional proveniente deste estudo.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

- Analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comportamento sedentário dos servidores do IFPI – *Campus Cocal*.

2.2 Objetivos específicos

- Apresentar os índices de qualidade de vida no trabalho (geral, por gênero e por função);
- Identificar os níveis de exposição ao CS (geral, por gênero e por função);
- Relacionar os índices de QVT com a exposição ao CS (geral, por gênero e por função);
- Propor a implantação de um Guia de orientação da Ginástica Laboral.

3 REFERENCIAIS TEÓRICOS

A formação unitária do ser humano sempre foi importante na construção do trabalho, o corpo, deixou de ser apenas um instrumento para se relacionar em todo o contexto das relações, personalidade e percepção do mundo, produzindo assim, interações mais estreitas com a sociedade e o modo com que ela se materializa. Neste capítulo, destacamos a literatura referente ao CS, a QVT e ao papel da Ginástica Laboral.

Do mesmo modo, as empresas procuram hoje qualidade de vida no trabalho, na esperança de promover um envolvimento e motivação do ambiente e proporcionar, assim, um aumento da produtividade. Além disso, a atividade física, no âmbito da empresa é uma questão relacionada à promoção de saúde, não apenas como ausência de doença, mas como estado completo de bem-estar físico, mental e social (GONÇALVES e VILARTA, 2004).

Embora os distúrbios musculoesqueléticos, o nível de atividade física, ergonomia e QVT sejam questões ocupacionais imperativas, mais estudos sobre essas temáticas poderiam ser realizados, visto a importância desses temas para a vida do trabalhador.

Neste capítulo, serão apresentados os referenciais teóricos relacionados à saúde e qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, sedentarismo, sedentarismo no trabalho e qualidade de vida no trabalho em servidores da educação profissional e tecnológica. Para tanto, utilizou-se como aporte os principais trabalhos (livros e artigos) de especialistas nessas áreas do conhecimento.

3.1 Qualidade de Vida

Qualidade de vida é considerada como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL, 1994) e mesmo como uma questão ética, que deve, primordialmente, ser analisada a partir da percepção individual de cada um (GILL & FEISNTEIN, 1994). Recorrendo-se à etimologia do termo qualidade, ele deriva de “*qualis*” [latim] que significa o modo de ser característico de alguma coisa, tanto considerado em si mesmo, como relacionado a outro grupo, podendo, assim, assumir tanto características positivas como negativas. Porém, quando se fala em qualidade de vida, acredita-se que, geralmente, refere-se a algo bom, digno e positivo (SANTIN, 2002).

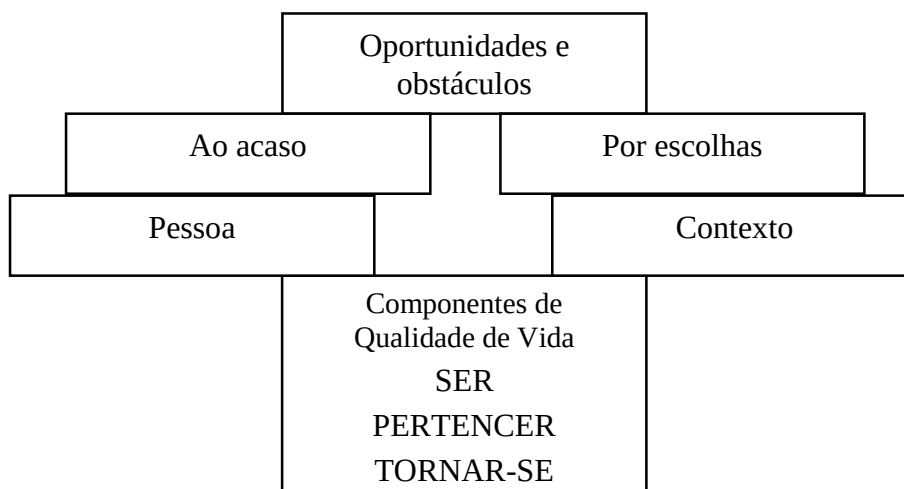
Atualmente, os conceitos mais aceitos de qualidade de vida buscam dar conta de uma multiplicidade de dimensões discutidas nas chamadas abordagens gerais ou holísticas. O

principal exemplo que pode ser citado é o conceito preconizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no qual qualidade de vida reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas (OMS, 1998). Day e Jankey (1996) classificaram os estudos sobre qualidade de vida de acordo com quatro abordagens gerais: econômica, psicológica, biomédica e geral ou holística. A abordagem socioeconômica tem os indicadores sociais como principal elemento. O termo qualidade de vida, neste contexto, popularizou-se por volta de 1960, quando políticos norte-americanos o usaram como plataforma política. Falar de qualidade de vida naquele momento seria como uma recomendação para o sucesso administrativo.

De acordo com Pereira (2012), a abordagem psicológica busca indicadores que tratam das reações subjetivas de um indivíduo às suas vivências, dependendo, desse modo, primeiramente da experiência direta da pessoa, cuja qualidade de vida está sendo avaliada e indica como os povos percebem suas próprias vidas, felicidade, satisfação, etc. O fato de as abordagens psicológicas considerarem qualidade de vida somente enquanto um aspecto subjetivo à pessoa, desconsiderando o contexto ambiental em que está inserida, é a principal limitação dessa linha de pensamento (DAY & JANKEY, 1996).

As abordagens médicas tratam, principalmente, da questão de oferecer melhorias nas condições de vida dos enfermos (MINAYO, HARTZ & BUSS, 2000). O termo qualidade de vida, em relação a seu emprego na literatura médica, vem sendo associado a diversos significados, como condições de saúde e funcionamento social. Qualidade de vida relacionada à saúde e estado subjetivo e saúde são conceitos relacionados à avaliação subjetiva do paciente e ao impacto do estado de saúde na capacidade de se viver plenamente (GILL & FEINSTEIN, 1994).

Diferentes aspectos que definem a qualidade de vida são apresentados na literatura, como, por exemplo, poder aproveitar as possibilidades da vida, de escolher, de decidir e ter controle de sua vida (RENEWICK & BROWN, 1996). Cita-se como exemplo o modelo ilustrado na figura 1, a seguir:

Figura 1: Aspectos que definem a Qualidade de Vida

Fonte: adaptado de RENWICK e BROWN (1996).

Em estudo realizado por Noronha (2015), na cidade de Montes Claros – MG, com adultos de 35 a 44 anos, apontou a alta prevalência (57%) de comprometimento da Qualidade de Vida relacionada a Saúde (QVRS) entre adultos em geral, que participaram da pesquisa. Constatou-se que ser do sexo masculino, possuir automóvel na família, ter utilizado serviços odontológicos recentemente, não possuir doença crônica, não fazer uso diário de medicamento, não ser tabagista e praticar atividades físicas apresentaram-se relacionados a maiores níveis no componente físico da QVRS. Por sua vez, não fazer uso diário de medicamentos e não ser tabagista estiveram associados a maiores níveis no componente Mental da QVRS. Ainda observou-se que a população adulta, por sua relevância social e econômica, merece maior atenção de estudos e o incremento de políticas voltadas à manutenção e/ou recuperação de seu bem-estar físico e mental.

Em seguida, Bortolotto *et al* (2018), em trabalho realizado na zona rural da cidade de Pelotas – RS, com uma amostra de 1.479 indivíduos, aponta que as doenças mais prevalentes identificadas na pesquisa foram colesterol alto e doenças reumáticas, 14,9% e 19,3%, respectivamente. Em relação à percepção de QV global e de saúde, 22,5% relataram QV regular, ruim ou muito ruim e 26,3% estavam insatisfeitos com sua saúde. Ainda no mesmo trabalho, sugeriu-se um programa de qualidade de vida para essa população da pesquisa.

Assim como a QV, a QVT é essencial para uma melhor condição de vida das populações, observando-se que a grande maioria dos trabalhadores em todo o mundo cumprem uma jornada de 44h/semanais de atividades laborais; essa temática é essencial para alavancar as condições de trabalho, a produção das empresas e substanciar a melhora das situações de saúde dos trabalhadores.

3.2 Qualidade de Vida no Trabalho

O trabalho é uma atividade na qual as pessoas realizam tarefas individuais ou coletivas. Já o ambiente de trabalho é um termo amplo para ser conceituado, pois algumas vezes, refere-se a aspectos macro (condições instrumentais ou trabalho), ora a aspectos micro (local de trabalho) (FERREIRA; MENDES, 2003).

Foi estabelecido que jornadas de trabalho árduas e longas estão associadas à Qualidade de Vida (QV) reduzida. Compreende-se, logo, que o trabalho influencia, e muito, no comportamento do trabalhador, e de certa forma, este reflete no desempenho, produzindo ou não produzindo, apurando, dessa forma, os resultados da empresa (AGUIAR *et al.*, 2017).

Neste pensamento, pode haver necessidade de contextualização da produção de bens e serviços e só assim conectar-se com as ideias da empresa. Segundo Ferreira e Mendes (2003) existem três principais grandezas, neste contexto, que são as relações sociais de trabalho, condições de trabalho e organizações de trabalho.

Conforme o autor Maximiano (2006), o ser humano deve ser observado por uma abordagem biopsicossocial que tem como entrada a medicina psicossomática, que propõe uma visão ampla e completa. Analisam-se aspectos biológicos, psicológicos e sociais como parâmetros para verificação do estado de saúde, que não significa apenas ausência de agentes patológicos, mas o bem-estar total.

A questão comportamental relaciona alguns aspectos que influenciam o ambiente de trabalho. Os fatores internos estão conectados diretamente ao indivíduo e seus interesses pessoais e à sua qualificação; realização pessoal; perspectiva de crescimento; prestígio e; reconhecimento pelo trabalho realizado (MAXIMIANO, 2006).

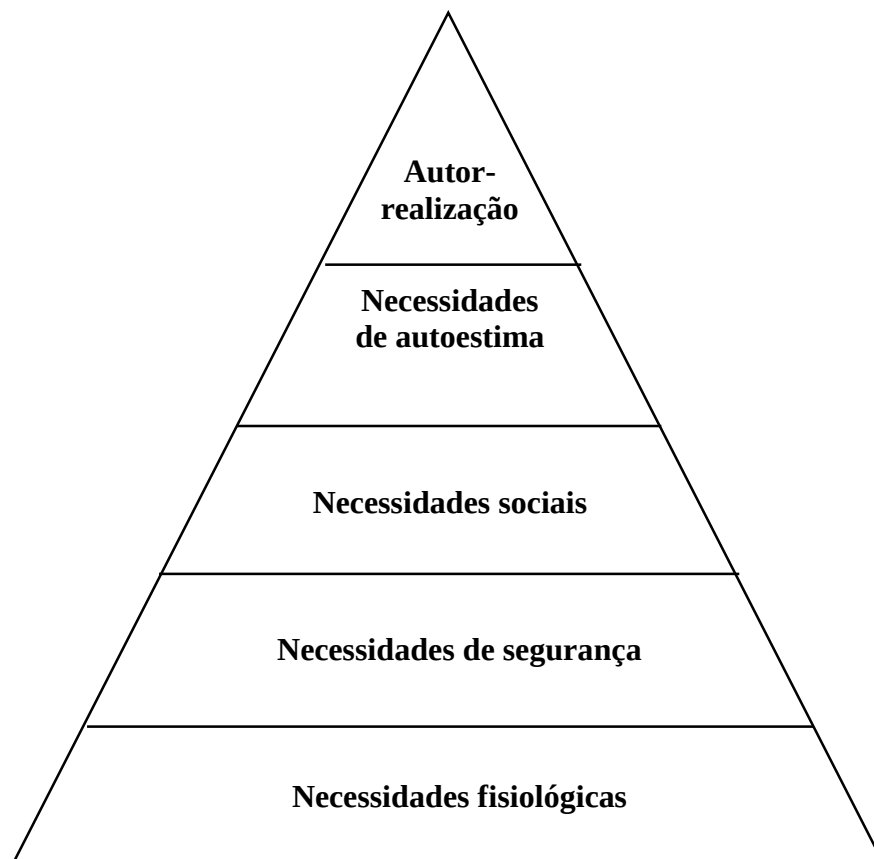
Os fatores externos ou higiênicos são próprios às condições de trabalho e têm relação direta com a conduta de supervisão do gestor; relações pessoais com outros colaboradores; remuneração; gestão de pessoas; condições físicas e segurança no trabalho (HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 2011).

Pela mesma razão, Herzberg, Mausner e Snyderman (2011) sugerem que a alegria está atrelada mais aos valores internos do que externos. Generalizando, os colaboradores tendem a preferir mais a função quando está ligada aos seus objetivos e capacidades pessoais. O ambiente de trabalho fica em segundo plano, segundo esses autores.

Avaliando os valores internos citados anteriormente e, para complementar os conceitos dos autores, será abordado um assunto que está diretamente relacionado aos fatores internos: a

motivação. A pirâmide de necessidades de Maslow (1943) explica os fundamentos teóricos que consideram a motivação como fator interno, como mostra a figura 2, a seguir:

Figura 2: Pirâmide de necessidades de Maslow



Autor: Maslow (1943)

De acordo com Maslow, em sua literatura clássica (1943), o ser humano tem diversas necessidades. Essas necessidades vão desde as necessidades mais básicas como as fisiológicas, até as necessidades de segurança, sociais, de autoestima, e autorrealização. Com isso, percebe-se uma familiar conexão da teoria de Maslow com as atuais teorias de qualidade de vida no trabalho.

Para Bowditch e Buono (2000), a definição é mais abrangente, isto é, estes elegeram oito definições que estão entrelaçadas, fornecendo um conjunto de definições que mais se aproximam com o que seria qualidade de vida no trabalho, como mostra o quadro 1, a seguir:

Quadro 1 – Definições da Qualidade de Vida no Trabalho

1	Compensação justa e adequada: Que as pessoas tenham reconhecimento pelo trabalho que realizam, sendo assim, tendo um salário plausível à função;
2	Condições de trabalho seguras em que o local onde as pessoas exercem suas atividades possam oferecer um limite razoável de segurança: como iluminação, limpeza, equipamentos seguros e que as tarefas estejam conforme sua capacidade;
3	Oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana: deixar o funcionário acompanhar os procedimentos do serviço realizado do início ao fim;
4	Apoio ao funcionário para ele desenvolver-se; liberdade para criação.
5	Integração social na organização de trabalho: Tratar as diferenças com igualdade;
6	Constitucionalismo na organização de trabalho: Saber respeitar a cultura da organização como normas e regras e os direitos e deveres de cada um;
7	Espaço do trabalho dentro da vida como um todo: saber mensurar o tempo para o trabalho e lazer;
8	Grande valor social da vida no trabalho: preservar a imagem da empresa, fazer trabalhos que possam oferecer algum benefício para a sociedade, isso influenciará diretamente a vida do funcionário.

Fonte: baseado no texto de Bowditch e Buono (2000).

Por outro lado, os distúrbios e lesões osteomusculares, relacionados ao trabalho são bastante prevalentes entre os trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que quase a metade de todos os custos relacionados a acidentes de trabalho são devidos aos Distúrbios Musculoesqueléticos (DMEs), os custos estimados associados a dias perdidos e pedidos de indenização relacionados a dores nas costas e lesões por movimentos repetitivos variam de US\$ 13 a US\$ 20 bilhões por ano (ADISESH, 2017).

Adicionalmente, o trabalhador é envolvido em várias especialidades e, embora certos trabalhos geralmente não sejam inerentemente perigosos, frequentemente exigem permanência prolongada em pé, em movimento ou sentado; as lesões ainda podem ocorrer durante a supervisão dos serviços em determinados locais. A maioria dos trabalhadores cumpre o período integral e as horas de trabalho podem chegar a mais de 44 horas por semana (FERREIRA; MENDES, 2003).

No Brasil, em estudo realizado por Haeffner *et al* (2018), observou-se que milhares de dias de trabalho no Brasil foram perdidos, devido os muitos casos de DMEs em trabalhadores das mais diversas ocupações notificadas no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN). Entre as medianas de tempo de afastamento, os grupos que mais se destacaram foram os analfabetos, na faixa etária dos 50 aos 59 anos, com carga horária acima de 6 horas diárias de trabalho, o grande grupo ocupacional 4 (trabalhadores de serviços administrativos),

transtornos dos discos vertebrais e os trabalhadores com transtorno mental. O estudo ainda aponta que no período de 2007 a 2012 foram registrados no SINAN 32.438 trabalhadores com DMEs. A média de idade dos trabalhadores notificados pelo agravo foi de 40 anos. O absenteísmo totalizou 4.961.478 dias de trabalho perdidos para 18.611 (57,4%) trabalhadores notificados e afastados com esse agravo no SINAN.

A implantação de programas de QVT, como a Ginástica Laboral, nas empresas públicas ou privadas, poderá amenizar os dados de agravos em trabalhadores do Brasil, bem como poderá reduzir os casos de DORT e LER, proporcionar uma melhor condição de trabalho e melhorar a produção empresarial, devido aos indicadores de melhor satisfação dos trabalhadores, quando estão sujeitos a essa política de QVT nos espaços laborais.

3.3 Ginástica Laboral

Estar saudável e fisicamente ativo tem sido vital para muito trabalhadores dos mais diferentes tipos de funções. Muitos trabalhadores de mão-de-obra manual são rápidos e precisos, por isso, devem possuir a melhor saúde possível para acompanhar as necessidades do trabalho atual. As duas melhores maneiras para uma pessoa ser saudável são através da alimentação correta e do exercício físico (BATT, 2009).

Batt (2009) mostrou os benefícios que o exercício tem no local de trabalho e na saúde em geral. Além disso, o estudo entrou em detalhes sobre como alguém poderia alcançar a melhor saúde possível por meio de exercícios e usar vários suplementos para ajudar a manter seu corpo saudável.

A pesquisa de Shephard (1999) mostrou que, com trabalhadores saudáveis, a taxa de absenteísmo no trabalho cai, devido a diminuição de funcionários insalubres. Os funcionários que são saudáveis são mais resistentes a doenças como gripes e resfriados. Muitas empresas descobriram que ter uma pequena academia no local ou disponibilizar uma academia, em sociedade, para oferecer o serviço aos trabalhadores, fez com que seus funcionários se exercitassem mais.

Os programas de condicionamento físico e ginástica laboral no local de trabalho ganharam popularidade devido ao potencial de reduzir o absenteísmo, a rotatividade de empregos e aumentar a produtividade, a qualidade de vida desses trabalhadores e a moral do trabalho. Isso removeu a desculpa de que não se tem dinheiro para gastar com academia ou, muitas vezes, que a academia está muito longe (HORWITZ; KELLY; DINARDO, 2013).

Um dos principais objetivos dos programas de QVT tem sido o de se obter o máximo dos funcionários. Normalmente, a maioria das tarefas de mão-de-obra manual gera altos níveis de produção. Em um estudo mostrado por Wattles e Harris (2003), mais de noventa por cento dos indivíduos testados concordaram que o exercício ajudou a sua produtividade no trabalho.

Segundo os autores Wattles e Harris (2003), com um nível de produtividade mais alto, havia níveis mais altos de energia que provinham do exercício. Ou seja, trabalhadores que exibem níveis mais altos de energia normalmente estabelecem padrões mais altos para si próprios no trabalho, o que beneficia o empregador e a empresa, devido aos níveis mais altos de produção. Os funcionários demonstraram uma satisfação maior com o que estavam fazendo.

A partir de um plano diário de exercícios, observa-se que pode resultar em trabalhadores com níveis mais altos de energia, proporcionando padrões mais elevados do trabalho e maior satisfação. Altos níveis de energia e saúde cotidiana não foram todos os benefícios advindos do exercício, a perda de peso é um resultado incrível que ocorreu a partir do exercício para algumas pessoas. Aumento da atividade física mostrou ter maior eficiência no gasto calórico total, o que ajuda a aumentar a perda de peso (DRANNAN, 2016).

A atividade física não só demonstrou diminuir a gordura corporal, mas também reduzir os níveis de pressão arterial, colesterol e diminuir os riscos de câncer e diabetes (DRANNAN, 2016). Isso permite que uma pessoa viva mais e de forma mais saudável apenas com um pouco de exercício. Ajudando a perda de peso, Drannan (2016) observou que o exercício também pode ser um inibidor de apetite. O exercício mostrou como resultado diminuir o apetite dos trabalhadores. O exercício regular demonstrou proteger contra doenças associadas a doenças crônicas.

Estar acima do peso não significa necessariamente que alguém não esteja fisicamente ativo. Muitas pessoas demonstraram ter peso extra; sendo apenas a natureza do corpo deles, uma forma genética. Um estudo descreveu que o benefício do exercício foi apreciado, independentemente da massa corporal, e que ser mais apto nem sempre significa ser mais magro (BAICKER; CUTLER; SONG, 2010). Pode-se olhar para um trabalhador braçal ou muitos atletas, do futebol ao boxe, e ver pessoas com excesso de peso que estão em uma forma excepcional.

A ginástica laboral foi ligada até mesmo à redução dos níveis de estresse. Foi demonstrado que o exercício acelera várias substâncias químicas cerebrais, o que pode deixar uma pessoa mais feliz e relaxada do que o período que antecede o início do trabalho. Altos níveis de estresse podem danificar uma pessoa mental e fisicamente. O estresse está relacionado com úlceras e problemas cardíacos (BAICKER; CUTLER; SONG, 2010).

Altos níveis de estresse reduzem a produtividade e causam muitos erros que poderiam ser evitados. Existem outras descobertas de benefícios do exercício para o cérebro, o exercício cardiovascular tem sido associado com melhor funcionamento cognitivo em seres humanos mais velhos. Demonstrou-se que esses efeitos são os mais importantes em processos cognitivos de ordem superior, como memória operacional, alternância entre tarefas e inibição de informações irrelevantes, todas consideradas como sendo de responsabilidade, em parte, pelos lobos frontais do cérebro (COLCOMBE *et al.*, 2006).

A Ginástica Laboral também pode ser uma excelente aliada na prevenção do Comportamento Sedentário, com as mudanças e variações das funções de trabalho do mundo atual globalizado, a falta de movimentação corporal tornou-se tão maléfica quanto o excesso de movimentos específicos no trabalho.

3.4 Sedentarismo e Comportamento Sedentário no Trabalho

Segundo a OMS (2010), para que o indivíduo seja considerado suficientemente ativo e submeter-se aos benefícios à saúde e qualidade de vida é recomendado que realize 150 minutos por semana de atividades aeróbias com intensidades de moderada a vigorosa como: andar, pedalar, nadar e correr, assim desconsiderando os hábitos sedentários que estejam relacionados a diversos fatores de risco. O sedentarismo não está associado, apenas, ao indivíduo que não pratica atividade física regular. Pode ser entendido como um comportamento diário caracterizado pela quantidade de tempo destinado a um conjunto de atividades que não aumentam significativamente o gasto energético em relação aos níveis de repouso ou atividades com baixo dispêndio energético (OWEN *et al.*, 2010; PATE *et al.*, 2008).

Segundo Ravagnani *et al.* (2013), MET é uma medida de intensidade de esforço representando um gasto energético. Tal medida aponta que houve um gasto de energia indicando o número de vezes no qual o metabolismo de repouso foi multiplicado durante a realização de um determinado esforço. Atividades que tenham um gasto energético entre 1,6 e 2,9 METs, incluem atividades como caminhar devagar, lavar louça ou ficar em pé. Exemplo, um MET encena o gasto energético de uma pessoa em repouso absoluto. Segundo a especificidade de intensidade com relação às atividades físicas, remete-se à quantidade equivalente em METs para cada tipo de atividade exercida pelo sujeito, tendo como exemplo a corrida que é equivalente a (6,0 METs), já o caminhar com o cachorro (3,0 METs), cuidar do jardim (2,5 METs) e ficar sentado corresponde a (1 MET).

Em estudos internacionais, como no Canadá, 62% da população não é suficientemente ativa (KATZMARZYK; GLEDHILL; SHEPHARD, 2000). No Chile, a prevalência é de 89,8% (VIO, 2005). No Brasil, a alta prevalência também foi encontrada no estado do Rio Grande do Sul, com 71,3% (GUS; FISCHMANN; MEDINA, 2002), município de Joaçaba (SC), com 57,4% (BARRETA; PERES, 2007) e João Pessoa (PB), 54,5%. (MATSUDO *et al.*, 2002). Valores próximos ao da presente pesquisa (39,6%) podem ser observados em Florianópolis (SC) (44%) e Rio de Janeiro (43,7) (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2004), além de São Paulo, 46,5% (MATSUDO *et al.*, 2002) e Pelotas (RS), 41,1% (HALLAL *et al.*, 2003). Valores mais baixos foram encontrados em Belém (PA) (28,2%), Porto Alegre (RS) (30,4%) e Natal (RN) (31,3%) (MATSUDO *et al.*, 2002).

Vuori (2001) revela a inatividade física no tempo livre em 57% da população europeia. Dos 16 países europeus estudados, Portugal, com 83%, apresenta um valor maior no nível de inatividade no tempo livre em relação a outros países que apresentaram valores menores como 32% na Suécia, 33% na Finlândia, 56% na Alemanha, 63% na França e 67% na Bélgica. Nos EUA, 68% (MARTIN *et al.*, 2000), Austrália 68,8% (BURTON; TURRELL, 2000) e em Lodz (Polônia), 61,1% (KALETA *et al.*, 2007). No Sudeste e Nordeste do Brasil, a prevalência é de 87% (MONTEIRO *et al.*, 2003), enquanto que valores menores foram encontrados nos estudos de Pitanga e Lessa (2005), Dias-da-Costa e colaboradores (2005) e Barros e Nahas (2001).

Por outro lado, o comportamento sedentário pode ser definido como atividades que não aumentam consideravelmente o gasto energético e que se caracterizam por hábitos como assistir televisão, utilização de computador (notebook, tablet, smartphone, etc.), ou o tempo que se passa sentado no trabalho ou durante o deslocamento em carro ou ônibus (RAVAGNANI *et al.*, 2013; MIELKE, 2012).

A relação entre corpo e trabalho pode ser observada em diversos autores, como segundo Crespo (1990), que menciona que “o corpo deve estar à mercê dos problemas do homem do mundo atual. E mais ainda, é diversificada, em cada grupo social, em cada cultura de um povo. A corporalidade recebe condicionamentos sociais e culturais que ditam regras e normas ao indivíduo”. Na sociedade capitalista, o processo de trabalho, alienando-se de suas raízes humanas, alienou também o homem e sua corporalidade. De acordo com Gonçalves (1994), sua atividade produtiva, criativa, em que ele expressa seu ser total, é transformada em tempo de trabalho e absorvida pelo capital.

Dentre as contribuições de Marx sobre corpo, Gonçalves (1994), retoma-nos que o corpo do homem é um corpo que se torna humano por sua atividade produtiva. Seus sentidos são sentidos humanos, criados pelo homem e a ele destinados. Nesse processo, ele humaniza a

natureza e também seus sentidos, que em si mesmos são um produto histórico-social. De acordo com Marx (1982), conforme citado por Barros (2013), o corpo permanece como objeto e máquina do trabalho e um exemplo disso é a divisão dos modos de produção em que o trabalhador exerce trabalhos específicos e isolados, ficando seu corpo limitado as suas mãos ou partes restritas, sem nenhum tipo de relação com seu produto final.

Silva (2001) destaca que “o corpo, assim como toda a realidade, deve refletir a sua imagem” e ainda acrescenta que “o corpo do trabalhador responde tão somente às necessidades de uma sociedade com uma ordem econômico-social capitalista e ao tipo de expansão e ao tipo de ser humano que está se formando em seu interior”.

Soares (1994) também expõe o corpo na dimensão do trabalho, considerando o corpo enquanto força produtiva, mercadoria, um dos objetos que deverá ser controlado para manter os privilégios do capital.

Em relação ao comportamento sedentário, podemos destacar que a revolução industrial, o avanço da tecnologia, a consolidação da globalização e o processo de êxodo rural fizeram a população mundial mudar negativamente seus hábitos comportamentais, com diminuição do nível de atividade física habitual e aumento de exposição ao comportamento sedentário. Segundo Hallal *et al.* (2012), tal conjuntura contribuiu para diminuição do gasto energético total, potencializando, deste modo, o desenvolvimento das doenças crônicas.

O comportamento sedentário prolongado está associado à obesidade, metabolismo anormal da glicose e aumento do risco de diabetes tipo II. Compreender padrões habituais do comportamento sedentário é importante para produzir diretrizes viáveis e aceitáveis que possam trazer intervenções preventivas dessas doenças (KIRK *et al.*, 2016).

O comportamento sedentário tem sido definido para se referir à exposição a atividades com baixo dispêndio energético, atividades ≤ 1.5 equivalentes metabólicos (METs) (OWEN *et al.*, 2010; PATE *et al.*, 2008). Ainda, segundo Meneguci *et al.* (2015), comportamento sedentário é o termo direcionado para as atividades que são realizadas na posição deitada ou sentada e que não aumentam o dispêndio energético acima dos níveis de repouso, tem sido objeto de pesquisa epidemiológica crescente nos últimos anos. Evidências emergentes indicam que vários marcadores de comportamento sedentário, incluindo a visualização da TV e outras tecnologias como computadores, tablets e celulares, associados ao alto tempo de exposição são deletérios a saúde e associados à morbidade e mortalidade por doenças crônicas, muitas vezes, independentemente se o indivíduo pratica alguma atividade física ou não (MATTHEWS *et al.*, 2008).

Se em uma população as atividades habituais caracterizarem-se por terem uma rotina de pouco gasto energético, o risco atribuível a essa população associado às consequências

negativas do comportamento sedentário é potencialmente grande porque, geralmente, esses comportamentos são altamente prevalentes em grupos que compartilham da mesma vivência e hábitos. Vários países elaboraram diretrizes de saúde pública que incluem recomendações sobre a limitação da participação em comportamentos sedentários. Portanto, é oportuno e necessário delinear as principais abordagens da avaliação do comportamento sedentário no contexto da pesquisa em saúde de uma determinada população (TREMBLAY *et al.*, 2011).

O comportamento sedentário não pode ser visto simplesmente como a falta de atividade física, na verdade, ele pode ser entendido como uma classe de comportamentos que pode coexistir e também competir com a atividade física. A prática de atividade física, mesmo que cumpra os requisitos mínimos, não afasta os riscos à saúde quando o indivíduo apresenta grande parte do seu dia destinado ao comportamento sedentário.

Os mecanismos pelos quais o comportamento sedentário aumenta o risco de mortalidade e doenças crônicas e suas consequências constituem a síndrome do comportamento sedentário. Segundo Meneguci (2015), os mecanismos explicativos para esta síndrome partem da premissa de que a imobilização proporciona o disparo de respostas estressoras responsáveis por efeitos deletérios para a saúde. A acumulação de efeitos nocivos resultantes do longo tempo exposto a comportamentos sedentários ao longo do curso da vida poderá favorecer o desencadeamento ou a exacerbação de doenças crônicas na velhice e a mortalidade precoce (CHARANSONNEY, 2011).

Desse modo, profissionais administrativos e professores que transitam pelo ambiente educacional precisam também estar atentos a exposição ao Comportamento Sedentário, pois suas atividades laborais, em sua grande maioria, fazem com que esses profissionais passem muito tempo sentados e/ou ausentes de movimentação corporal durante o expediente de trabalho.

3.5 Qualidade de Vida no Trabalho em Servidores da Educação

A globalização mundial em que estamos atualmente tem acelerado a produção tecnológica e de maneira abrangente as relações construídas no mundo do trabalho, tendo como consequências um aumento da insatisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho. O ambiente escolar não é uma exceção, pelo contrário, está totalmente inserido no processo de formação de crianças e jovens, sofrendo impactos das mudanças econômicas, científicas, políticas e tecnológicas provenientes da globalização (MENDONÇA, 2016).

Assim, Rocha e Fernandes (2008) afirmam que tais mudanças impactam diretamente no professor que sofre uma intensificação do seu trabalho, que até, então, resumia-se ao ensino de disciplinas e passa a abarcar novas funções, como construção de hábitos de saúde e educação para o trânsito.

Segundo Esteve (1999), as responsabilidades e exigências projetadas sobre os educadores têm aumentado, coincidindo com um processo histórico de uma rápida transformação do contexto social, o qual tem sido traduzido em uma modificação do papel do professor.

Em estudo referente a QVT de servidores da Educação realizado por Nascimento (2016), apontou que trabalhadores do Instituto Federal de Roraima avaliaram como “insatisfatório” a compensação justa e adequada do salário, condições de trabalho e segurança e Integração Social na Organização / Trabalho em Equipe, ainda se posicionaram como “satisfatório” em relação a utilização e desenvolvimento de capacidades, Direitos e Deveres / Tomada de Decisão e Trabalho e Espaço Total de Vida.

Em pesquisa realizada por Bernardo (2014) com servidores administrativos de uma Instituição Federal de Ensino do estado do Goiás, foram encontrados índices de satisfação relevantes e positivos, como: autonomia, segurança, infraestrutura e relacionamento interpessoal. No entanto, indicadores como: saúde, compensação, comunicação e imagem da organização revelaram diretamente um índice de insatisfação considerável, indicando a necessidade de maior atenção e investimento.

Avanci (2018) observou em seu trabalho, avaliando a percepção da QVT em servidores do Instituto Federal do Espírito Santo, que os resultados sobre a QVT indicaram que os aspectos que trazem satisfações e insatisfações em relação ao trabalho estão pulverizados em diversas categorias. A maior indicação de satisfação está na categoria Relevância Social do Trabalho na Vida, enquanto a maior frequência de insatisfação encontra-se na categoria Integração Social na Organização.

Em trabalho realizado por GOMES *et. al* (2016), em que foram avaliadas a QVT e a QV de docentes universitários da área da saúde em uma instituição de ensino superior (IES), observou-se que os docentes da área de saúde, independentemente do vínculo empregatício, possuem uma avaliação satisfatória da sua QVT e moderadamente satisfatória com sua QV.

Mendonça (2016), através de estudo sobre a análise das percepções de professores da educação básica do Estado de Minas Gerais sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho, observou que ficou claro a necessidade dos agentes públicos investirem na capacitação e valorização

desses profissionais, fazendo com que entendam o papel que desempenham na sociedade e valorizem mais o trabalho que realizam, porém, mesmo com diversos desafios encontrados, a pesquisa destacou o sentimento de satisfação dos pesquisados com a profissão de professor.

4 METODOLOGIA

4.1 Caracterização do estudo

Esta pesquisa é de campo, pois a pesquisa de campo caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, realiza-se coleta de dados junto a pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa (FONSECA, 2002). Este estudo é do tipo exploratório-descritivo porque este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GIL, 2007) e exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar, além de descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987). O presente trabalho tem abordagem quantitativa, em que os dados podem ser quantificados, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa (FONSECA, 2002).

4.2 Caracterização da amostra

A população da pesquisa é de 91 servidores, composta de 61 docentes e 30 servidores técnico administrativos em educação do IFPI – *Campus Cocal*. A amostra da pesquisa foi definida com os seguintes critérios de inclusão: ser servidor do IFPI - *Campus Cocal* e estar em efetivo exercício. Foram excluídos de participar da pesquisa os servidores que estavam afastados das suas atividades do trabalho por motivos de saúde e/ou capacitação no período de aplicação dos questionários. O *Campus Cocal* possui 91 servidores, 11 servidores encontraram-se afastados, por motivo de saúde (2) ou capacitação (9), portanto, a amostra do presente estudo contou com 80 servidores.

4.3 Local da pesquisa

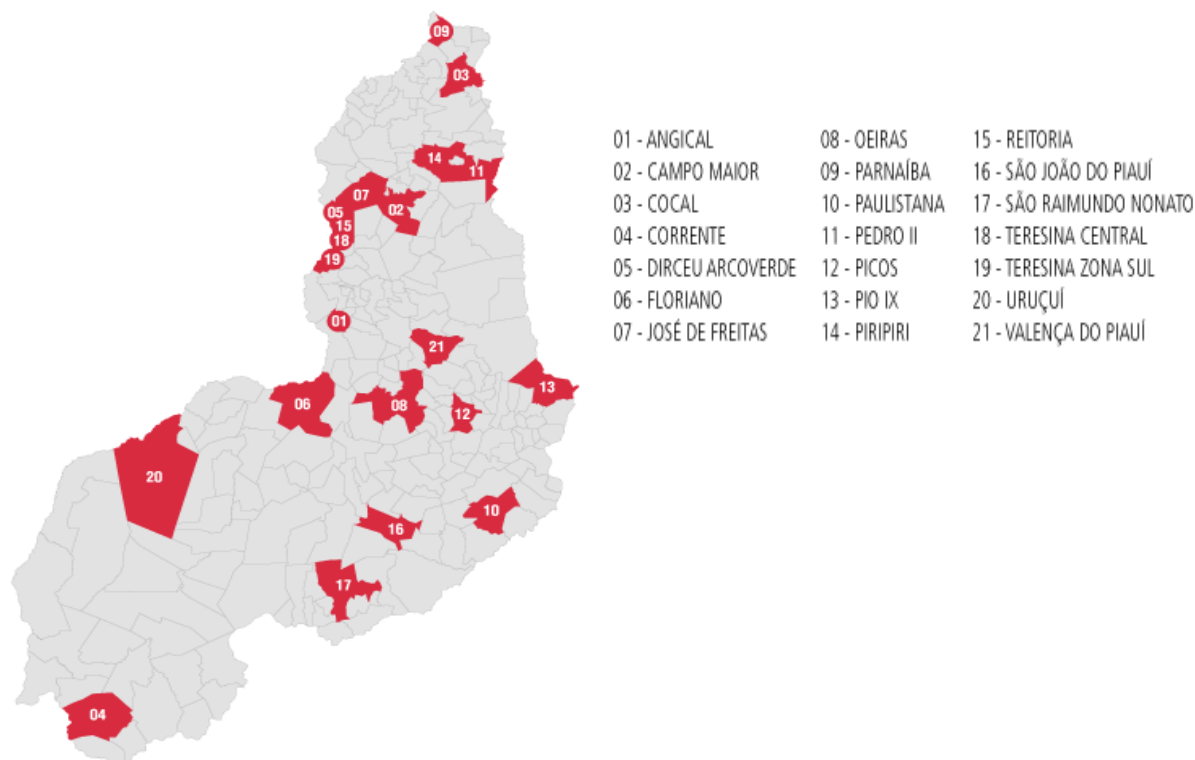
O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI) possui, atualmente, 20 *campi* e a Reitoria, como mostra a figura 3, com um total de 2.625 servidores, sendo 1.598 docentes e 1.027 técnicos administrativos em educação. Esta instituição de ensino piauiense não possui nenhum programa ou atividade voltada a qualidade de vida no trabalho de seus servidores, o que reflete a situação atual em todo o Brasil, de escassez de programas voltados para o bem-estar de trabalhadores.

O IFPI – *Campus Cocal* localiza-se na rodovia PI 213, distante 3 km do centro da cidade de Cocal que está a 289 km da capital Teresina, conforme se observa na figura 3. Possui 10

turmas de ensino médio integrado, duas turmas de curso técnico subsequente-concomitante, três cursos superiores e três especializações. Atualmente, conta com 1.428 alunos matriculados. Em sua estrutura, tem à disposição 10 salas de aulas, sala dos professores, sete laboratórios, auditório, biblioteca, refeitório, ginásio poliesportivo, setor de saúde e doze salas administrativas. As atividades dos cursos de ensino médio integrado e superior são realizadas no período matutino de segunda a sexta, os cursos subsequentes-concomitantes são ofertados à noite e as pós-graduações *lato sensu* acontecem nos finais de semana, no período matutino.

A escolha desse local se deu por ser o local de trabalho do pesquisador, viabilizando mais facilmente a coleta dos dados.

Figura 3 – Distribuição e localização dos *Campi* do IFPI



Fonte: www.ifpi.edu.br. Acesso em 28 de março, 2020.

4.4 Coleta dos dados

Para coleta de dados, foram utilizados dois questionários, um questionário para avaliar a qualidade de vida no trabalho e outro para avaliar o comportamento sedentário dos participantes do estudo. Para avaliação da qualidade de vida no trabalho, foi utilizado o *quality of working life questionnaire* (QWLQ –bref), que corresponde a versão abreviada do questionário QWLQ – 78; esse questionário foi criado e validado por Reis Junior (2011) e sua forma abreviada foi criada por Cheremeta *et al* (2011).

O Questionário QWLQ – bref possui 20 questões que abordam a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional. Para o QWLQ-bref, foram selecionadas vinte questões das setenta e oito que constituem o QWLQ-78. São quatro questões do domínio físico/saúde, três do domínio psicológico, quatro do domínio pessoal e nove do domínio profissional (CHEREMETA *et al.*, 2011). Estas questões seguem a mesma sequência em que aparecem no quadro 2:

Quadro 2 – Questões que compõem o QWLQ-bref

DOMÍNIO	QWLQ-78	QWLQ-bref	QUESTÃO
Domínio físico	31	4	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	69	17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	77	19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
Domínio psicológico	22	2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	32	5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
Domínio pessoal	33	6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	11	Em que medida sua família avalia seu trabalho?
	66	15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
Domínio profissional	20	1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	35	7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	46	12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	13	Você está satisfeito com o nível de responsabilidade no trabalho?
	63	14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	67	16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
	72	18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
	78	20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Fonte: CHEREMETA *et al* (2011).

Para a avaliação do comportamento sedentário, foi utilizado o Questionário Internacional de Atividade Física (*International Physical Activity Questionnaire – IPAQ*, versão 8, forma curta, última semana) desenvolvido pela OMS na versão em Português, validado para a população brasileira (MATSUDO *et al.*, 2001) que avalia o nível de atividade

física levando em consideração a frequência e duração das atividades físicas realizadas na última semana. Nesse estudo, a avaliação do comportamento sedentário tomou como base a última seção do IPAQ, (tempo sentado) e foi considerado apenas os cinco dias de trabalho na semana. O ponto de corte para comportamento sedentário foi de 360 minutos, obtido através do cálculo do Percentil 50 (P_{50}) relativo ao tempo sentado por semana (cinco dias da semana) dos sujeitos da amostra. Os indivíduos da pesquisa foram caracterizados em alta ou baixa exposição ao CS (LIMA, 2016).

Os questionários QWLQ e IPAQ e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foram aplicados pelo pesquisador do presente estudo; esses instrumentos de pesquisa foram apresentados no modelo convencional impresso ou online, por meio da ferramenta *Google Forms*, aos pesquisados.

4.5 Análise dos dados

De acordo com Pedroso (2009), para a análise estatística dos resultados do QWLQ-BREF, uma sintaxe exclusiva foi construída a partir de algoritmos em planilha eletrônica do programa *Microsoft Excel for Windows*. Esta sintaxe pode ser acessada no endereço: <http://www.brunopedroso.com.br/qwlq-bref.html>, além de apresentar os escores da avaliação da QVT, também apresenta a estatística descritiva da pesquisa: a média aritmética simples; o desvio padrão; o coeficiente de variação; o valor mínimo; o valor máximo e; a amplitude. E, por fim, apresenta o índice de correlação de Pearson entre os domínios do QWLQ-BREF e representa graficamente o resultado dos escores QVT abordados no referido instrumento (REIS JÚNIOR, 2008).

Após a aplicação dos questionários e obtenção dos dados, os indivíduos participantes da pesquisa foram devidamente classificados de acordo com suas características. Em relação ao QWLQ – bref, foi construída uma escala de classificação da QVT em que todos os índices inferiores a 45 são considerados insatisfatórios, enquanto os índices situados entre 45 e 55 são considerados intermediários e os índices superiores a 55 são considerados satisfatórios, conforme a configuração exposta no quadro 3, a seguir:

Quadro 3 – Classificação da QVT

Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: REIS JÚNIOR (2008)

Para o IPAQ, após a obtenção do P50, por meio do *Microsoft Excel for Windows*, os indivíduos da amostra foram classificados de acordo com o ponto de corte obtido (360 min), os que apresentaram valor igual ou maior ao P50 foram classificados em “alta exposição ao CS”, e os que tiveram valor menor em relação ao P50 foram classificados em “baixa exposição ao CS”, como mostra o quadro 4 abaixo:

Quadro 4 – Classificação do CS

Tempo exposto ao CS	Classificação
< 360 min	Baixa exposição ao CS
≥ 360 min	Alta exposição ao CS

Fonte: Autor (2020)

Os resultados das avaliações do estudo foram apresentados em forma de gráficos e tabelas. A relação entre a QVT e o CS foi realizada a partir da classificação individual de cada participante da amostra, percebendo em quais grupos de incidência ele se enquadrara, observando-se, assim, a relação entre as duas variáveis.

4.6 Aspectos éticos

Primeiramente, para a realização da pesquisa foi solicitada a autorização da Direção Geral do IFPI - *Campus Cocal*, em seguida, cadastrada na plataforma Brasil e submetida aos comitês de ética do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – IFCE e do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – IFPI. O presente trabalho foi aprovado pelo CEP – IFCE em fevereiro de 2020 e pelo CEP - IFPI em maio de 2020, como mostra o quadro 5 abaixo:

Quadro 05 – Dados da aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa

Data de submissão	Data de aprovação	Nº do parecer consubstanciado	CAAE:
02/12/2019	03/02/2020	3.820.101	28343019.6.0000.5589
20/04/2020	04/05/2020	4.005.956	28343019.6.3001.9207

Fonte: Autor (2020)

Após a aprovação do estudo foi aplicado o TCLE, depois da concordância dos participantes, estes assinaram o referido termo e ficaram aptos a participar da pesquisa.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, serão apresentados os dados da amostra sobre a função na instituição, gênero e idade dos participantes, buscando mostrar o seu perfil. Em seguida, serão apresentados os valores referentes aos indicadores de QVT e exposição ao CS dos trabalhadores. Para discussão dos resultados, utilizamos estudos relativos a QVT e ao CS que estão presentes na base de dados *Scielo*, *PUBMED*, *Science Direct* e *Scopus*, além de publicações em revistas científicas, dissertações e teses relacionadas ao tema.

5.1 Apresentação das características dos servidores

Com relação à média de idade dos servidores pesquisados, verificou-se que os Técnicos Administrativos em educação (TAEs) possuem média de 34,9 anos e os professores possuem média de 37,4 anos. Em relação ao gênero, observou-se que 17 (57%) dos técnicos administrativos em educação são do sexo masculino e 13 (43%) são do sexo feminino; sobre os professores 37 (74%) pertencem ao gênero masculino e 13 (26%) estão inseridos no gênero feminino. De forma geral, 54 (67,5%) servidores são do sexo masculino e 26 (32,5%) do sexo feminino, conforme indicado na Tabela 1.

Tabela 1 - Características por função, idade e gênero da amostra

Função	IDADE (anos)	MASCULINO		FEMININO		N
	Média	Frequência	%	Frequência	%	
Tec. administrativo	34,9	17	57 %	13	43%	30
Professor	37,4	37	74%	13	26%	50
Total	36,5	54	67,5%	26	32,5%	80

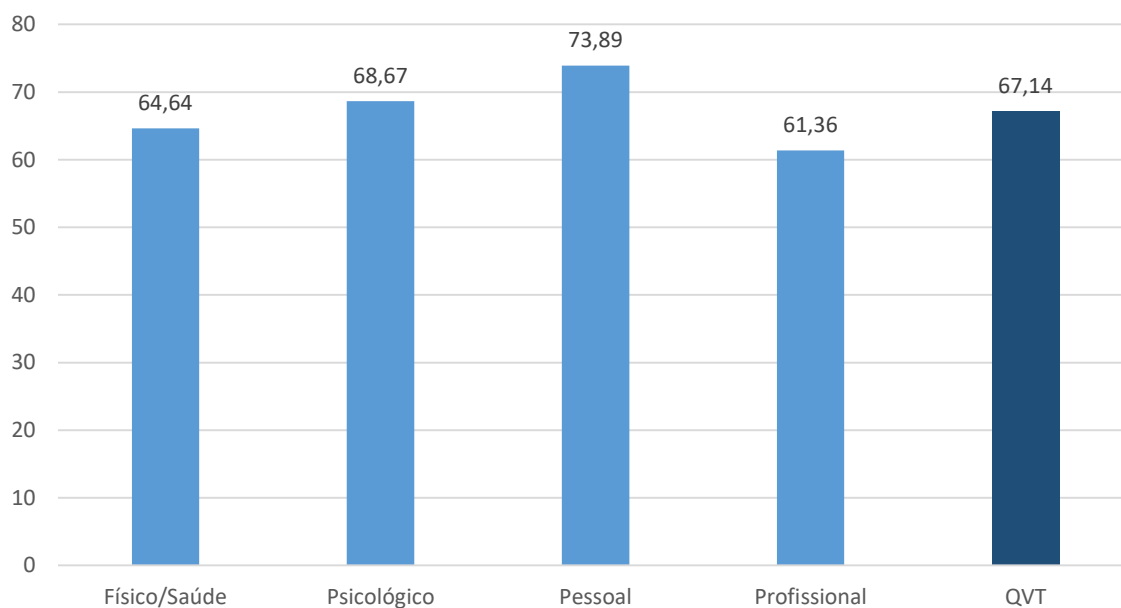
Fonte: Autor (2020)

5.2 Apresentação dos índices de Qualidade de Vida no Trabalho

5.2.1 Índice geral da QVT

No que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores pesquisados, verificou-se que os menores valores de índices foram dos domínios Físicos/Saúde (64,64) e profissional (61,36); os maiores resultados foram para os domínios Psicológico (68,67) e pessoal (73,89). No resultado geral da QVT dos trabalhadores, o índice foi de 67,14, classificando-se como “Satisfatório”, assim como todos os índices dos domínios pesquisados, conforme indicado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Valores de índices gerais da QVT dos servidores



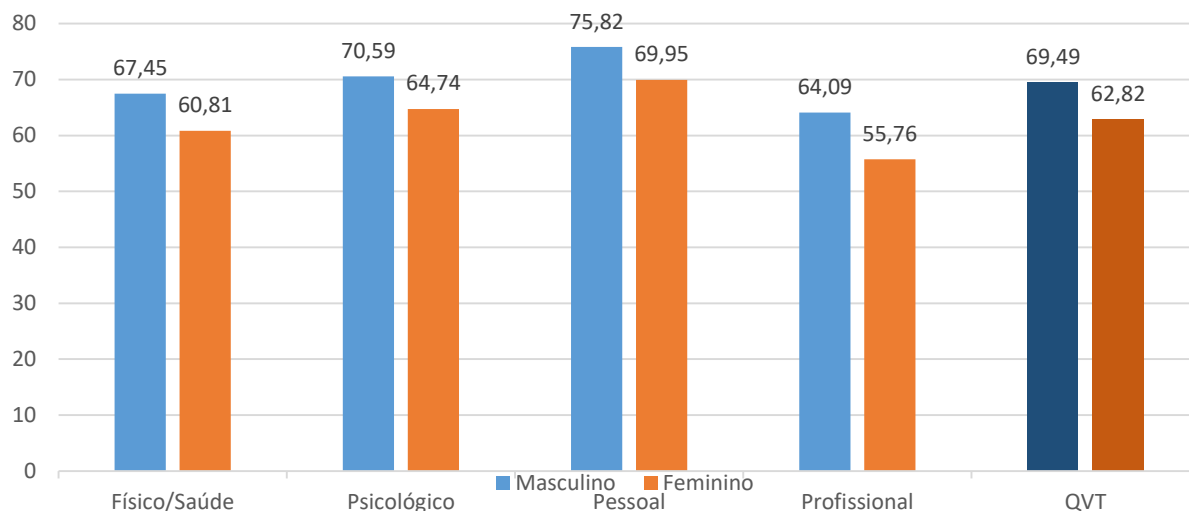
Fonte: Autor (2020) por meio da sintaxe exclusiva para avaliação do QWLQ- bref.

Por meio dos resultados supracitados no estudo, podemos destacar a presença acentuada de servidores com a QVT caracterizada como “Satisfatório” (52,5%) e “Muito Satisfatório” (41,2%); não foi encontrado nenhuma frequência de servidores com a QVT classificada como “Insatisfatório” e “Muito insatisfatório”, 6,3% dos servidores apresentaram a QVT classificada como “Neutro” e os menores índices de escores estão presentes nos domínios físico/saúde e profissional.

5.2.2 Índice da QVT por gênero

Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho por gênero dos trabalhadores pesquisados, verificou-se que os menores valores de índices foram do domínio profissional apresentando 64,09 e 55,76 para o sexo masculino e feminino, respectivamente. Os maiores valores foram para o domínio Pessoal nos gêneros masculino (75,82) e feminino (69,95). No resultado geral da QVT dos trabalhadores, o índice foi de 69,49 para os trabalhadores e 62,82 para as trabalhadoras, classificando-se como “Satisfatório” em ambos os sexos, assim como todos os índices dos domínios pesquisados, conforme indicado no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Distribuição dos valores de índices de QVT dos servidores por gênero



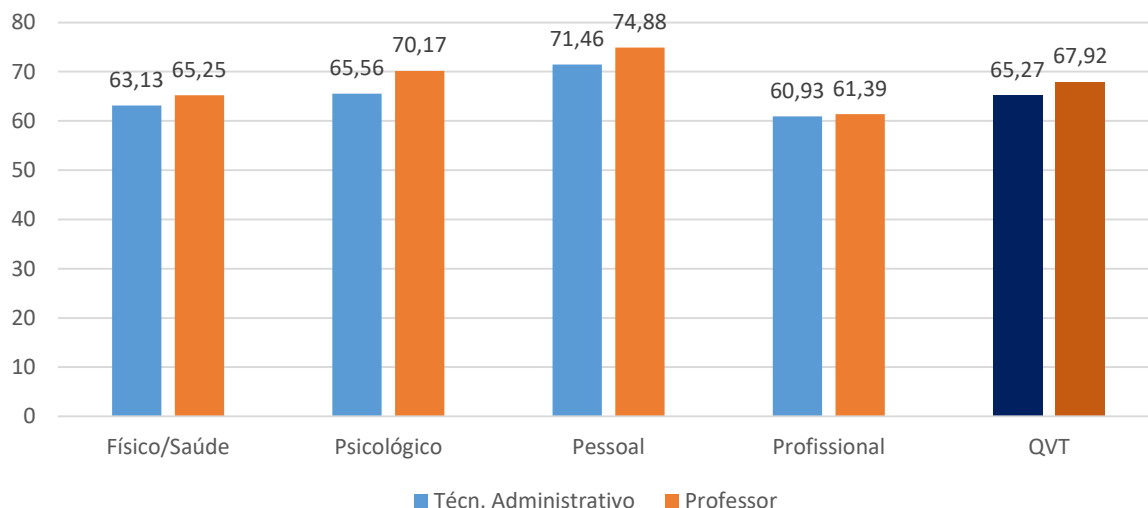
Fonte: Autor (2020) por meio da sintaxe exclusiva para avaliação do QWLQ- bref.

Podemos observar que em todos os domínios da QVT e, de forma geral, a classificação da QVT dos servidores por gênero apresenta-se como “Satisfatório”, porém, o gênero masculino apresenta maiores escores em relação ao gênero feminino, tanto de forma geral, quanto por domínio. Esses dados sugerem que a jornada dupla de trabalho (profissional e familiar) a que as mulheres são submetidas podem ocasionar maiores níveis de estresse e menores horas de sono, contribuindo, assim, para menores índices de QVT em relação aos homens. Nota-se, ainda, que os domínios de menores índices de escores são o domínio físico/saúde e profissional.

5.2.3 Índice da QVT por função

Referente à Qualidade de Vida no Trabalho por função dos trabalhadores pesquisados, verificou-se que os menores valores de índices foram do domínio profissional, apresentando 60,93 e 61,39 para técnicos administrativos em educação e professores, respectivamente. Os maiores valores foram para o domínio Pessoal na função técnico administrativo em educação (71,46) e professor (74,88). No resultado geral da QVT dos trabalhadores, o índice foi de 65,27 para os TAEs e 67,92 para os docentes, classificando-se como “Satisfatório” em ambas as funções, assim como todos os índices dos domínios pesquisados, conforme indicado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Distribuição dos valores de índices de QVT dos servidores por função



Fonte: Autor (2020) por meio da sintaxe exclusiva para avaliação do QWLQ- bref.

Verifica-se a partir do gráfico acima, que os professores apresentam, de forma geral e por domínio, valores de escores maiores que os TAEs. Isso sugere que os docentes se sentem mais satisfeitos com a vivência no ambiente de trabalho em relação aos TAEs; diversos fatores podem influenciar nessas circunstâncias, como a satisfação com o salário, liberdade para tomada de decisões, autonomia e motivação. Em todas as avaliações da QVT até agora citadas e todos os domínios que ela abrange (físico/saúde, pessoal, profissional e psicológico), os trabalhadores apresentaram índices satisfatórios.

No entanto, em todas as avaliações da QVT dos servidores, os valores relativos ao domínio físico/saúde e profissional apresentaram os menores índices em relação aos demais, tanto de forma geral quanto em relação ao gênero e função na instituição. Isso demonstra que os trabalhadores dessa instituição em sua grande maioria sentem-se atendidos no que se refere a condição geral de trabalho, mas boa parte dos servidores sentem-se menos atendidos nas questões referentes aos aspectos que definem os domínios físico/saúde e profissional:

São definidos como domínio profissional a liberdade de criar coisas novas no trabalho, igualdade de tratamento entre os funcionários, orgulho da instituição que trabalha, nível de participação nas decisões do trabalho, satisfação com o nível de responsabilidade no trabalho, satisfação com os treinamentos dados pela instituição, satisfação com a variedade de tarefas que realiza e espírito de camaradagem no trabalho. São definidos como domínio físico/saúde as condições da qualidade do sono, desempenho no trabalho afetado por conta do sono, necessidades fisiológicas bem atendidas e ambiente de trabalho confortável (REIS JUNIOR, 2008).

Em relação aos valores otimistas observados na pesquisa e ao se analisar dados do IBGE (2018) e do IDH (2013), devemos levar em consideração o fato de que o local da pesquisa é uma cidade com população estimada de 27.787 habitantes, renda per capita de R\$ 7.733,23 e ocupa a 5.537ª posição no índice de desenvolvimento humano (IDH) entre os municípios brasileiros, consequentemente, transtornos com o trânsito, distância do percurso para chegar ao trabalho, índices de violência e dificuldades com moradia são menores do que em cidades maiores, como, por exemplo, Teresina e Parnaíba. Teresina possui uma população estimada de 864.845 habitantes (trinta vezes maior que Cocal), renda per capita de R\$ 22.481,67 e ocupa o 526º lugar no IDH referente aos municípios brasileiros; já Parnaíba tem uma população estimada em 153.078 habitantes (cinco vezes maior que Cocal), renda per capita de R\$ 13.534,25 e ocupa a 2251ª colocação no ranking do IDH dos municípios brasileiros.

Ao mesmo tempo em que Cocal oferece menos violência, menos transtornos no trânsito, menor distância no trajeto para chegar ao trabalho e menor custo de vida, a presença de um IDH muito abaixo das duas maiores cidades do Piauí (Teresina e Parnaíba) e com menos acesso a serviços de saúde, menos oportunidades de entretenimento e menos opções de educação para os familiares, sugere que os profissionais do *Campus* estudado optem também em residir nas cidades próximas a Cocal por questões familiares e/ou preferências pessoais. Isso se reflete na distribuição da moradia dos servidores que participaram no estudo, o local de residência da amostra se apresentou em sua grande maioria no próprio município do *Campus* (34), seguido por residentes no município de Parnaíba (20), em terceiro aparecem os que residem em Teresina (12) e os demais residem em outras cidades do Piauí e Ceará (14), com o IDH maior que Cocal.

Diante dos dados observados, verifica-se que a QVT dos profissionais do *Campus*, em sua maioria classificada como satisfatória, não foi influenciada pelo fato de que a maioria dos seus servidores (57,5%) não estejam residindo na mesma cidade em que trabalham, pois, os trabalhadores que residem em Cocal (42,5%) também representam um percentual expressivo da amostra.

5.3 Apresentação dos níveis de exposição ao CS

5.3.1 Classificação geral dos níveis de exposição ao CS

Em relação a apresentação geral, a exposição dos servidores ao comportamento sedentário, verificou-se que 34 (42,5%) apresentaram baixa exposição ao comportamento sedentário e 46 (57,5%) demonstraram alta exposição ao comportamento sedentário, em relação ao gênero, conforme indicado na tabela 2.

Tabela 2 – Classificação geral da exposição ao CS da amostra

GERAL		
Características	Frequência	%
Baixa expos. ao CS	34	42,5%
Alta expos. ao CS	46	57,5%
TOTAL	80	100%

Fonte: Autor (2020)

Os dados apresentados na tabela acima, referentes ao CS, demonstram que a amostra de forma geral (57,5%) apresenta maioria com alta exposição ao comportamento sedentário.

5.3.2 Classificação dos níveis de exposição ao CS por gênero

Em relação a classificação da amostra quanto ao nível de exposição ao CS por gênero, os valores apresentados para o sexo feminino foram de 14 (53,8%) para alta exposição ao CS e 12 (46,2%) para baixa exposição ao CS; o sexo masculino apresentou 22 (40,8%) e 32 (59,2%) para baixa e alta exposição ao CS, respectivamente, conforme indicado na tabela 3.

Tabela 3 – Classificação dos níveis de exposição ao CS por gênero

Características	MASCULINO		FEMININO	
	Frequência	%	Frequência	%
Baixa expos. ao CS	22	40,8%	12	46,2%
Alta expos. ao CS	32	59,2%	14	53,8%
TOTAL	54	100%	26	100%

Fonte: Autor (2020)

De acordo com os dados apresentados, o gênero masculino (59,2%) e feminino (53,8%) apresentaram maioria com alta exposição ao CS.

5.3.3 Classificação dos níveis de exposição ao CS por função

Em relação à exposição dos servidores ao comportamento sedentário por função, verificou-se que 5 (16,6%) dos TAEs apresentaram baixa exposição ao comportamento sedentário e 25 (83,4%) demonstraram alta exposição ao comportamento sedentário, em relação aos professores, os valores apresentados para baixa exposição ao CS foram de 29 (58%) e para alta exposição ao CS foram de 21 (42%), conforme indicado na tabela 4.

Tabela 4 – Classificação da exposição ao CS por função

Características	TEC. ADMINISTRATIVO		PROFESSOR	
	Frequência	%	Frequência	%
Baixa expos. ao CS	5	16,6%	29	58%
Alta expos. ao CS	25	83,4%	21	42%

Fonte: Autor (2020)

Quando se faz a abordagem da classificação do CS por função, observa-se que os professores (58%), em sua maioria, apresentam baixa exposição ao CS e nos TAEs (83,4%) existe a predominância de alta exposição ao CS em relação aos professores. Esses achados podem evidenciar as diferenças de características de trabalho entre as funções, os TAEs geralmente estão em trabalhos que envolvem o uso contínuo de computadores e em espaços reduzidos ao tipo de atividade laboral que exercem; esses espaços podem ser em salas, laboratórios, biblioteca, refeitório, sala de atendimento e enfermaria, obrigando-os a ficarem muitas horas do dia na posição sentada. Os professores tendem a ser obrigados a se movimentarem, quando trocam de salas ou laboratório e permanecem mais tempo em pé devido a sua atividade laboral, ficando menos tempo sentados; outro fator importante a destacar é que os docentes não são obrigados a ficarem os cinco dias da semana e permanecerem, obrigatoriamente, todo o período do dia na instituição, oportunizando mais lacunas para movimentarem o corpo durante o dia, diferentemente de muitos TAEs que, geralmente, trabalham em expediente completo (8h diárias na instituição), oportunizando apenas um turno do dia para fazer tal atividade corporal. Dias *et al* (2017) acrescenta que docentes que praticam atividade física podem apresentar maior aptidão física para suportar as cargas fisiológicas laborais e, assim, sentir em menor intensidade o efeito do tempo de permanência em pé sobre o desempenho de suas atividades.

5.4 Apresentação da relação entre os índices de QVT e exposição ao CS

5.4.1 Relação geral entre os índices de QVT e exposição ao CS

De acordo com a relação geral entre a QVT e exposição ao CS dos servidores, verificou-se que 5 (6,3%) dos trabalhadores apresentaram classificação “Neutro/alta expos. ao CS”; 22 (27,5%) apresentaram classificação “Satisfatório/alta expos. ao CS”; 20 (25%) classificaram-se como “Satisfatório/baixa expos. ao CS”; 19 (23,7%) demonstraram classificação “Muito

satisfatório/alta expos. ao CS” e; 14 (17,5%) classificaram-se como “Muito satisfatório/baixa expos. ao CS”, conforme indicado na tabela 5.

Tabela 5 - Relação geral entre os índices de QVT e exposição ao CS

GERAL		
QVT	Alta expos. ao CS	Baixa expos. ao CS
Muito Insatisfatório	—	—
Insatisfatório	—	—
Neutro	5 (6,3%)	—
Satisfatório	22 (27,5%)	20 (25%)
Muito Satisfatório	19 (23,7%)	14 (17,5%)

Fonte: Autor (2020)

Diante dos resultados apresentados, classificando no estudo cada indivíduo participante da pesquisa, sobre a relação geral entre a QVT e o CS, pode-se destacar que a maioria dos servidores (27,5%) se encontrou na condição de “Satisfatório/alta exposição”. Nota-se, também, que 25% dos servidores tiveram a QVT classificada como “Muito satisfatória” e também apresentaram alta exposição ao CS. Portanto, em termos de relação geral, não foi encontrada influência considerável entre as duas variáveis, pois não indica um aumento ou diminuição da frequência de uma variável em função da outra, ou seja, a QVT, predominantemente satisfatória da amostra, não indica que os servidores têm baixa exposição ao CS e nem que servidores com alta exposição ao CS tenham a QVT insatisfatória. Esses dados remetem que os trabalhadores, mesmo estando em condições de alta exposição ao comportamento sedentário, sentem-se confortáveis em seus locais trabalho, não identificando influências ruins desse comportamento diário no seu dia a dia, se analisarmos a média de idade da amostra percebemos que não é alta (36,5 anos), isso pode contribuir para esse fator não influenciar diretamente na QVT dos servidores, já que os malefícios da alta exposição ao CS podem acentuar-se com o passar do tempo de trabalho. Delfino (2018), em pesquisa realizada com docentes da rede estadual de ensino da cidade de Presidente Prudente-SP com amostra composta por 245 indivíduos e média de idade de 45 anos, apresentou como resultado a prevalência de comportamento sedentário de 55,3% dos professores, ainda afirmou que o elevado comportamento sedentário foi associado a hábitos alimentares inadequados, ao consumo elevado de álcool e a presença de obesidade abdominal. Indivíduos com maiores interrupções do comportamento sedentário apresentaram maiores chances de possuírem hábitos

alimentares adequados, de serem fisicamente ativos e de apresentar menores chances de hipertensão (DELFINO, 2018).

5.4.2 Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por gênero

De acordo com relação entre a QVT e exposição ao CS dos servidores por gênero, verificou-se que as trabalhadoras apresentaram as seguintes classificações: “Neutro/ alta expos. ao CS” (11,5%); “Satisfatório/alta expos. ao CS” (34,6%); “Satisfatório/baixa expos. ao CS” (34,6%); “Muito satisfatório/alta expos. ao CS” (7,8%) e; “Muito satisfatório/baixa expos. ao CS” (11,5%). Em relação aos trabalhadores, classificaram-se como: “Neutro/ alta expos. ao CS” (3,7%); “Satisfatório/alta expos. ao CS” (24,1%); “Satisfatório/baixa expos. ao CS” (20,4%); “Muito satisfatório/alta expos. ao CS” (31,4%) e; “Muito satisfatório/baixa expos. ao CS” (20,4%), conforme indicado na tabela 6.

Tabela 6 – Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por gênero

QVT	MASCULINO		FEMININO	
	Alta expos. ao CS	Baixa expos. ao CS	Alta expos. ao CS	Baixa expos. ao CS
Muito Insatisfatório	—	—	—	—
Insatisfatório	—	—	—	—
Neutro	2 (3,7%)	—	3 (11,5%)	—
Satisfatório	13 (24,1%)	11 (20,4%)	9 (34,6%)	9 (34,6%)
Muito Satisfatório	17 (31,4%)	11 (20,4%)	2 (7,8%)	3 (11,5%)

Fonte: Autor (2020)

Os resultados da relação entre QVT e CS por gênero, classificando no estudo cada indivíduo participante da pesquisa, mostra-se que a característica predominante dos servidores do gênero masculino é a “Muito satisfatório/alta exposição” (31,4%); já nas mulheres as características que se destacam são as “Satisfatório/alta exposição” (34,6%) e “Satisfatório/baixa exposição” (34,6%); ambos os destaques por gênero corroboram com os resultados gerais de relação desse estudo que indicam que não existe uma relação considerável de influência das duas variáveis pesquisadas. Ainda comparando os dados, o gênero feminino apresenta um maior percentual de classificados “Neutro/alta exposição”, 11,5% contra 3,7% do sexo masculino. Na classificação “Muito satisfatório/alta exposição”, os servidores apresentam 31,4% contra 7,8% das servidoras dessa característica. Esses resultados mostram que os servidores do gênero masculino, em sua maioria, apresentam maiores índices de satisfação com

o trabalho do que as servidoras, porém, ambos os sexos apresentam predominância de alta exposição ao comportamento sedentário. Vedovato e Monteiro (2014) acrescentam que em relação às mulheres, a presença de dupla jornada de tarefas (escolares e domésticas) pode ser responsável pela diminuição na saúde das mulheres, acarretando tempo insuficiente para o lazer, repouso e horas de sono, o que implicaria em altos níveis de estresse e menos tempo para realizar atividades físicas.

5.4.3 Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por função

De acordo com a relação entre a QVT e exposição ao CS dos servidores por função, verificou-se que os TAEs apresentaram as seguintes classificações: “Neutro/ alta expos. ao CS” (13,3%); “Satisfatório/alta expos. ao CS” (36,8%); “Satisfatório/baixa expos. ao CS” (13,3%); “Muito satisfatório/alta expos. ao CS” (33,3%) e; “Muito satisfatório/baixa expos. ao CS” (3,3%). Em relação aos professores, classificaram-se como: “Neutro/ alta expos. ao CS” (2%),; “Satisfatório/alta expos. ao CS” (22%); “Satisfatório/baixa expos. ao CS” (32%); “Muito satisfatório/alta expos. ao CS” (18%) e; “Muito satisfatório/baixa expos. ao CS” (26%), conforme indicado na tabela 7.

Tabela 7 – Relação entre os índices de QVT e exposição ao CS por função

QVT	TÉCN. ADMINISTRATIVO		PROFESSOR	
	Alta expos. ao CS	Baixa expos. ao CS	Alta expos. ao CS	Baixa expos. ao CS
Muito Insatisfatório	—	—	—	—
Insatisfatório	—	—	—	—
Neutro	4 (13,3%)	—	1 (2%)	—
Satisfatório	11 (36,8%)	4 (13,3%)	11 (22%)	16 (32%)
Muito Satisfatório	10 (33,3%)	1(3,3%)	9 (18%)	13 (26%)

Fonte: Autor (2020).

De acordo com os dados referentes, a relação entre a QVT e CS por função, classificando no estudo cada indivíduo participante da pesquisa, constatou-se que os professores demonstraram maior incidência de “Satisfatório/baixa exposição” (32%), enquanto os TAEs incidiram prevalência de “Satisfatório/alta exposição” (36,8%). É importante destacar que de acordo com a função, também não houve influência entre as variáveis do estudo. Quando essas variáveis se interagem na pesquisa, é perceptível o alto número de TAEs em alta exposição

ao CS, isso se deve ao alto tempo de trabalho dos TAEs em ambientes administrativos e/ou laboratório.

5.4.4 Distribuição geral dos índices de QVT e exposição ao CS dos trabalhadores

De acordo com a distribuição geral dos índices de QVT e exposição ao CS dos trabalhadores, observou-se que as maiores frequências da amostra da pesquisa caracterizam-se por serem professores do sexo masculino classificados como “Muito satisfatório/baixa expos. ao CS” (13,8%). As menores frequências da pesquisa foram de professor com classificação “Neutro/ alta expos. ao CS” (1,2%) e TAE com classificação “Muito satisfatório/baixa expos. ao CS” (1,2%), ambos do sexo feminino, conforme indicado na tabela 8.

Tabela 8 - Distribuição geral dos índices de QVT e exposição ao CS dos trabalhadores

QVT	TÉCN. ADMINISTRATIVO				PROFESSOR			
	MASC.		FEM.		MASC.		FEM.	
	↑CS	↓CS	↑CS	↓CS	↑CS	↓CS	↑CS	↓CS
Muito Insatisfatório	—	—	—	—	—	—	—	—
Insatisfatório	—	—	—	—	—	—	—	—
Neutro	2 (2,5%)	—	2 (2,5%)	—	—	—	1 (1,2%)	—
Satisfatório	5 (6,3%)	2 (2,5%)	6 (7,5%)	2 (2,5%)	8 (10%)	9 (11,3%)	3 (3,7%)	7 (8,7%)
Muito Satisfatório	8 (10%)	—	2 (2,5%)	1 (1,2%)	9 (11,3%)	11 (13,8%)	—	2 (2,5%)

Fonte: Autor (2020).

Em relação à distribuição geral dos servidores por função e gênero, podemos destacar que a maior frequência da pesquisa se refere aos servidores professores do sexo masculino classificados como “Muito satisfatório/baixa exposição” (13,8%), enquanto as menores frequências do estudo foram de servidores técnicos administrativos em educação do sexo feminino, caracterizados como “Muito satisfatório/baixa exposição” (1,2%). Esses achados indicam ainda mais a prevalência de TAEs com alta exposição ao comportamento sedentário.

Vale ressaltar que o valor individual da avaliação da QVT apresentado por vários servidores nas tabelas 5, 6, 7 e 8 como “ muito satisfatório” em nenhum momento se refletiu na avaliação geral, por gênero e função da QVT dos trabalhadores apresentados nos gráficos 1, 2 e 3; isso pode ter ocorrido devido a maioria dos profissionais da educação estarem classificados

como “satisfatório” e pela diferença alta de escores entre as duas classificações que é de 22,5, o que pode influenciar diretamente na diminuição do valor médio dos escores da QVT da amostra.

A respeito do resultado das duas variáveis estudadas nos servidores da amostra, foram observados os seguintes fenômenos: os servidores apresentam índices satisfatórios de QVT, os professores apresentam maiores índices de QVT em relação aos TAEs, porém, ambos apresentam menores valores nos domínios físico/saúde e profissional; os servidores em geral apresentam alta exposição ao CS, contudo, os TAEs apresentam maior exposição ao CS em relação aos professores. A partir dos resultados, notou-se a necessidade de um instrumento de intervenção para a diminuição do CS dos servidores da educação, em especial, aos TAEs e que também provoque melhoras nos domínios físico/saúde e profissional desses trabalhadores.

6 O PRODUTO EDUCACIONAL

O produto desenvolvido consiste na elaboração e implementação de um Guia de orientação da Ginástica Laboral (GL) com o intuito de promover a qualidade de vida no trabalho em servidores da educação, tendo como referência os resultados obtidos na pesquisa realizada no IFPI – *Campus Cocal*.

6.1 Objetivos do produto

6.1.1 Objetivo Geral

Elaborar um guia que possa orientar os profissionais de Educação Física a conduzir programas de ginástica laboral direcionados a profissionais da educação.

6.1.2 Objetivos Específicos

- Contribuir com a diminuição de doenças osteomusculares;
- Conscientizar a necessidade da prática da ginástica laboral, durante o trabalho;
- Possibilitar adequação de posturas, evitando as dores musculares;
- Construir um ambiente de trabalho em que os servidores possam ter a oportunidade de desenvolver atividades de prevenção de LER e DORT.

6.2 Etapas para a elaboração

De acordo com a metodologia do presente estudo e as etapas supramencionadas, a confecção de um produto educacional voltado para a QVT e prevenção do CS em trabalhadores da educação foi materializada no *Campus* pesquisado. Para a construção desse produto, seguiram-se as seguintes etapas:

1. Apuração dos resultados e classificação da QVT e do CS nos trabalhadores, através da avaliação dos questionários de aplicação.
2. Análise e discussão da relação entre as duas variáveis estudadas.
3. Construção do Guia de orientação da GL.

De acordo com o Quadro 6, foram definidas as atividades da ginástica laboral a partir dos resultados da pesquisa:

Quadro 6 - Atividades da ginástica laboral de acordo com os resultados da pesquisa

	Resultados	Atividades de Ginástica laboral
1	Predominância de servidores com QVT classificadas como satisfatório de forma geral, por gênero e função.	Atividades de ginástica laboral preparatória e de manutenção.
2	Menores índices da QVT encontrados nos domínios físico/saúde e profissional de forma geral, por gênero e função.	Atividades de ginástica laboral de compensação, corretiva e em grupo.
3	Maioria dos servidores classificados como alta exposição ao CS de forma geral e por gênero.	Atividades de ginástica laboral de compensação e corretiva.
4	Maioria dos servidores Técn. Administrativos caracterizados como alta exposição ao CS.	Atividades de ginástica laboral preparatória, compensação e conservação.
5	Maioria dos professores caracterizados como baixa exposição ao CS.	Atividades de ginástica laboral preparatória e conservação.
6	Relação de influência desprezível do CS sobre a QVT geral, por função e por gênero.	Atividade de ginástica laboral sem ênfase para essa relação

Fonte: Autor (2020).

De acordo com o Quadro 7, complementar ao Guia de orientação da ginástica laboral, foram apresentadas ações que podem auxiliar na promoção da QVT dos trabalhadores:

Quadro 7 - Ações complementares que auxiliam na QVT

Atividade	Formação abordada
Disponibilização de horários semanais para o acompanhamento nutricional dos servidores.	FÍSICA/TECNOLÓGICA
Apresentar formas de melhoria da ergonomia no trabalho.	
Envio mensal via e-mail de revistas digitais ou material de leitura sobre os temas referentes a saúde do trabalhador.	MENTAL/FÍSICA
Incentivo a prática de atividades de relaxamento mental como a meditação e yoga.	

Fonte: Autor (2020).

6.3 Construção do Guia de orientação da Ginástica Laboral

O Guia de orientação da Ginástica laboral foi elaborado tendo como referência a proposta de Mendes e Leite (2012), como mostra o quadro 8, e tem como principal diferencial o seu direcionamento voltado para trabalhadores da Educação. Esse modelo será adaptado a instituição IFPI – *Campus Cocal*, conforme as características apresentadas na pesquisa.

Quadro 8: Proposta de projeto de GL

1. Resumo
2. Introdução
3. Ginástica Laboral (GL)
3.1 Definição
3.2 Objetivos
3.3 Prescrição dos exercícios
3.4 Resultados Obtidos
4. Desenvolvimento do Projeto
4.1 Primeira fase: Estruturação
4.1.1 Composição do grupo de trabalho
4.1.2 Obtenção da estatística do setores
4.1.3 Composição da população - alvo
4.2 Segunda fase: Planejamento
4.2.1 Seleção dos tipos de exercícios
4.2.2 Organização dos horários de pausa ativa
4.3 Terceira fase: Execução
4.3.1 Pausas ativas
4.3.2 Reuniões teóricas
4.3.3 Retroalimentação
4.4 Quarta fase: Avaliação
5. Referências

Fonte: Mendes e Leite (2012).

O produto educacional inicia-se com a apresentação Guia de orientação da Ginástica Laboral, na qual se aborda de forma resumida o conteúdo que será interpelado pelo leitor. O primeiro tópico expõe as definições e objetivos da ginástica laboral no ambiente de educacional, enfatizando-se, de forma clara, a importância de sua implantação e os reais benefícios que podem trazer aos trabalhadores e a instituição. O segundo tópico destaca os aspectos legais da aplicação da ginástica laboral e quais as competências pertencentes ao profissional que vai orientar a sua prática. Por terceiro, o Guia mostra os benefícios da ginástica laboral à saúde dos trabalhadores e sua influência na diminuição de incidências de doenças e acidentes causados no ambiente de trabalho. Posteriormente, o trabalho mostra as orientações necessárias para a aplicação da ginástica laboral, orientando quanto à intensidade, volume, frequência semanal e tipo de contração muscular que deverá ser aplicado nas aulas. Em seguida, são abordadas as especificidades relacionadas ao trabalho dos professores e técnicos administrativos em

educação e quais as recomendações de atividades para esses profissionais. Nos tópicos sete e oito, o Guia apresenta sugestões de exercícios de ginástica laboral para profissionais da educação em relação aos alongamentos e atividades de movimentação corporal, além de ações complementares que podem contribuir para a melhora da qualidade de vida dos profissionais da educação. E, por último, as referências do produto educacional (Apêndice A).

De acordo com os resultados dos questionários de QVT e CS que foram aplicados nessa pesquisa, foi definido os tipos de GL que serão desenvolvidas no público alvo. Para Mendes e Leite (2012):

A GL pode ser classificada quanto ao horário de execução e quanto ao seu objetivo. A primeira classificação divide o expediente do trabalho em três momentos: o preparatório (no começo do expediente), o compensatório (no meio do expediente) e o relaxante (no fim do expediente). A segunda classificação da GL diferencia os objetivos para aplicação da ginástica em: ginástica laboral preparatória (prepara o trabalhador para atividades de força, velocidade ou resistência), ginástica de compensação (previne a instalação de vícios posturais), ginástica corretiva (restabelece o equilíbrio muscular e articular) e ginástica de conservação ou manutenção (mantém o equilíbrio fisiomorfológico).

Para o local de trabalho em questão e por meio dos resultados da pesquisa, os tipos de ginástica laboral utilizados no Guia de orientação foram: quanto ao horário de execução, a ginástica compensatória, e quanto ao seu objetivo, foram utilizadas a ginástica laboral de compensação, corretiva e de conservação.

O Guia de orientação da Ginástica Laboral foi elaborado de acordo com as características e necessidades do IFPI – *Campus Cocal*. Para Branco (2015), destaca-se como fatores determinantes os seguintes itens: análise do local de trabalho, análise das principais musculaturas exigidas e biomecânicas, palestras de sensibilização, prescrição dos exercícios, avaliação do Programa de GL e apresentação de resultados.

A Ginástica Laboral enquadra-se como competência do Profissional de Educação Física, pois a Resolução CONFEEF 073/2004 afirma que é prerrogativa privativa do Profissional de Educação Física planejar, organizar, dirigir, desenvolver, ministrar e avaliar programas de atividades físicas, particularmente, na forma de Ginástica Laboral e de programas de exercícios físicos, esporte, recreação e lazer, independentemente do local e do tipo de empresa e trabalho.

O Art. 5º da Resolução CONFEEF 073/2004 aponta o Profissional de Educação Física como sendo um profissional ativo nos processos de planejamento e implantação de programas destinados à educação do trabalhador nos temas referentes à saúde funcional e ocupacional e hábitos para uma vida ativa. Vale ressaltar que a atividade física agora é oficialmente parte integrante da Legislação Brasileira no contexto da saúde, de acordo com a Lei 12.864/2013 (CONFEEF, 2015).

6.4 Execução da Ginástica Laboral

Quanto a execução da GL, esta deve ser planejada mensalmente visando a necessidade de cada grupo de trabalho por setores. Assim, os itens do plano de aula seguirão o modelo proposto por Mendes e Leite (2012), como mostra o quadro 9:

Quadro 9 – Plano de atividades

a) Aquecimento: exercícios de alongamento e exercícios de mobilização articular para todo o corpo.
b) Parte principal: exercícios de fortalecimento (localizados), atividades lúdico-recreativas, exercícios de coordenação, equilíbrio e/ou dinâmicas de grupo.
c) Volta à calma: alongamento, massagem e/ou relaxamento.

Fonte: Mendes e Leite (2012).

No aquecimento, os exercícios de alongamento devem sempre estar presentes priorizando os segmentos corporais mais utilizados no trabalho; também é possível indicar exercícios que mobilizem as articulações e envolvam mais de um grupo muscular. Na parte principal, pode-se propor atividades que desenvolvam a força de grupos musculares localizados, atividades lúdico-recreativas, exercícios de coordenação, equilíbrio e/ou dinâmicas de grupo. Por último, na volta à calma, a ênfase deve ser dada ao relaxamento e/ou alongamento.

6.5 Avaliação e validação do produto educacional

A avaliação e validação do Guia de orientação da GL foi realizada a partir do questionário *Suitability Assessment of Materials* (SAM) voltado aos juízes de conteúdo para avaliação da dificuldade e conveniência dos materiais educativos. Esse utiliza o padrão da escala tipo Likert (0=inadequado, 1=parcialmente adequado, 2=adequado, 3=totalmente adequado), na qual há lista para checagem de atributos relacionados ao conteúdo, estilo de escrita, ilustração gráfica, apresentação, motivação e adequação cultural. Para que o material seja considerado adequado, o resultado do cálculo de percentagem de escores obtidos deve ser igual ou superior a 60% (DOAK, 1996). A escolha dos Juízes se deu por meio dos critérios: profissional de educação física que atua no âmbito escolar e que trabalha no ensino profissional, técnico e tecnológico. Os juízes responderam ao questionário por meio da ferramenta *Google Forms*. O cálculo foi realizado por meio do somatório total dos escores dos avaliadores, dividido pelo total de juízes (Apêndice C).

Em sequência, na etapa de validação do guia, participaram do estudo 17 juízes de conteúdo, com idade média de 37,4 anos, com maioria do sexo masculino (58,8%); quanto à formação profissional, todos são profissionais de educação física a pelo menos 10 anos. Verificou-se que 52,9 % possuem título de mestre, 41,2% são especialistas e 5,9% doutores, em relação aos resultados da avaliação do produto educacional ao analisar os dados, é possível notar que apenas um juiz avaliou o item 1.3 (Apêndice C) como inadequado. Considerando que este não deixou sugestões e que os demais especialistas julgaram o item em questão como totalmente adequado (08), adequado (7) e parcialmente adequado (1), não foi feita alteração no Guia nesse sentido.

Os avaliadores deixaram suas sugestões nos quesitos de organização, estética e adequações textuais do Guia. Ademais, em todos os itens prevaleceram as avaliações que correspondem a “totalmente adequado” e “adequado”, o que reflete a ideia de adequabilidade sugerida por eles sobre o material. A média geral de escores obtidos na avaliação pelos juízes foi de 44,7 (82,7%), ultrapassando o escore de 60%, consolidando, assim, a validação do produto educacional (Apêndice C).

Os objetivos da avaliação do produto educacional foram cumpridos de forma exitosa, visto que atendeu positivamente aos questionamentos do autor em relação a possibilidade da utilização do guia para uma melhor qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação, o que indica, de acordo com as avaliações ao qual foi submetido, que existe uma aceitação por meio dos profissionais de Educação Física e o mesmo projeto está apropriado à realidade em que estamos inseridos.

7 CONCLUSÃO

O presente estudo observou que a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comportamento sedentário não são variáveis interdependentes em servidores da educação profissional e tecnológica do IFPI – *Campus Cocal*. Ao mesmo tempo, destacou-se a relevância dessas duas variáveis para a saúde na vida do trabalhador e para um melhor desempenho no trabalho.

A pesquisa teve como objetivo principal obter evidências da relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comportamento sedentário em servidores da educação profissional e tecnológica do referido *campus*, além de propor um Guia de orientação da ginástica laboral orientado pelos resultados pertinentes à pesquisa. Contudo, constatou-se que não existe uma relação direta entre esses dois aspectos estudados. Dessa forma, verificou-se que servidores com a qualidade de vida no trabalho em níveis satisfatórios podem apresentar alta ou baixa exposição ao comportamento sedentário, além disso, os maiores achados foram quando realizou-se as comparações em relação ao gênero e função.

Ademais, em relação ao gênero e função dos profissionais, concluiu-se que as mulheres possuem níveis menos satisfatórios de qualidade de vida no trabalho em relação aos homens, assim como os TAEs apresentam níveis menos satisfatórios de qualidade de vida no trabalho em relação aos professores. Outrossim, não se verificou grandes percentuais de diferença do nível de exposição ao comportamento sedentário entre os gêneros masculino e feminino, porém, observou-se que os TAEs estão muito mais expostos ao comportamento sedentário em relação aos professores. Vale destacar que a maioria dos servidores, independentemente de função ou gênero, possuem níveis satisfatórios de QVT; também é notório que os profissionais da educação que participaram desta pesquisa apresentaram resultados consideravelmente bons em relação a outros estudos relacionados a QVT e ao CS de trabalhadores.

A partir do estudo feito com os referenciais teóricos, concluiu-se que as políticas de qualidade de vida dos trabalhadores no Brasil ainda não fazem parte de uma realidade em que todos os trabalhadores tenham acesso e quando se trata de trabalhadores da área educacional, esse quadro torna-se mais precário ainda, pouquíssimos ambientes educacionais se preocupam com a qualidade de vida de seus trabalhadores; os dados apresentados relativos ao SIASS demonstram isso, como também os apresentados por meio do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) em que relatam os números acentuados de notificações de agravos de trabalhadores, principalmente da indústria. Evidencia-se uma lacuna a ser preenchida nos espaços educacionais, não só nas instituições federais de ensino, mas em todos

os ambientes de educação, seja ele estadual, municipal ou privado, que aborde uma melhora da qualidade de vida de seus trabalhadores.

Diagnosticou-se durante todo o percurso da pesquisa que são necessárias algumas mudanças que possam ampliar as possibilidades de melhoria da QVT e diminuição do CS dos servidores da educação. Em nível nacional, seria importante que existissem mais leis para assegurar os direitos dos trabalhadores em ter um espaço para prática de atividades físicas e/ou lazer e orientações ergonômicas no trabalho. Especificamente, no IFPI – *Campus Cocal* foram observados alguns pontos que precisam ser melhorados, dentre eles destacam-se: falta de espaço específico para a prática de atividades físicas aos servidores; ausência de intervalos disponíveis para essas práticas; falta de profissional específico para esse fim, visto que o professor de Educação Física se dedica aos discentes, além da ausência de momentos de convivência entre os trabalhadores. Todos esses pontos demonstram que há muito a ser feito para a inversão dos quadros de satisfação profissional e físico/saúde dos educadores, como também a diminuição da exposição ao CS desses indivíduos.

Primeiramente, seria interessante nesse ambiente períodos de intervalos com pausas dinâmicas, espaços de lazer e/ou sala de jogos, momentos de convivências, como reuniões em datas comemorativas dos servidores e mais incentivo da instituição pelo desenvolvimento de projetos para este fim. Observou-se que o plano de desenvolvimento institucional 2015-2019 do IFPI prevê o desenvolvimento de ações de promoção à saúde do servidor, que tem como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais, contudo, essas metas não foram atingidas completamente até dezembro de 2019.

A consolidação da pesquisa aconteceu por meio da observação, do aporte teórico e dos questionários, tendo como formulação o produto educacional que é um Guia de orientação da ginástica laboral para trabalhadores da educação, no qual o profissional que pretende aplicá-lo terá informações sobre as atividades mais indicadas de acordo com as necessidades dos trabalhadores e suas funções exercidas nesse ambiente de trabalho. Além disso, a avaliação e validação do produto educacional proporcionou um caráter positivo da aplicabilidade do instrumento, pois abrangeu um número de 17 juízes que são profissionais de educação física a pelo menos 10 anos, entre especialistas, mestres e doutores, avaliaram os critérios de conteúdo, estilo de escrita, ilustração gráfica, apresentação, motivação e adequação cultural e, em sua grande maioria, avaliaram o Guia de orientação da Ginástica Laboral em todos os requisitos em “totalmente adequado” ou “adequado”.

As principais limitações do presente estudo foram a de abordar um tema que não é muito presente na vida dos profissionais da educação, as dificuldades com os horários de presença dos servidores no *campus*, visto que os servidores se dividem em horários matutino, vespertino e noturno, por isso, foi apresentada essa dificuldade na abordagem da pesquisa. Como fator positivo, as repostas dos servidores aos questionários aconteceram de forma ágil, o que facilitou o andamento da pesquisa. Com a iniciativa proposta, espera-se que seja apenas o início de novos tempos com mais ênfase a qualidade de vida no trabalho em ambientes educacionais, já que a difusão desse produto educacional acontece de forma digital, o que facilita o acesso dos profissionais aptos a desenvolverem ações nesse sentido. Seria importante também que mais profissionais de Educação física propusessem ações e produções de materiais que sirvam de referência e contribuam para uma melhor qualidade de vida e menor tempo de exposição ao comportamento sedentário dos trabalhadores. Com esse produto educacional, gera-se a expectativa de que essas ações sejam difundidas em toda a rede do IFPI.

Convivendo a mais de 12 anos no ambiente educacional, buscou-se a partir deste estudo formular alternativas que possam diminuir os agravos que os profissionais da educação sofrem em sua saúde no dia a dia, portanto, o intuito deste trabalho é acrescentar para uma melhora da qualidade de vida dos trabalhadores da área educacional e contribuir para que estes sejam pessoas menos expostas ao comportamento sedentário e tenham melhor qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ADISESH, Anil. **Musculoskeletal Disorders**. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/presentation/5124/2ad9cf1955edbd2aff851f4f81735f22cd26.pdf>. Acesso em 12 abr. 2019.
- AGUIAR, Daniela Crispim et al. A influência de um programa de promoção de saúde na qualidade de vida de funcionárias do setor administrativo de uma instituição de ensino superior. **Revista Fisioterapia & Reabilitação**, v. 1, n. 2, p. 10-18, 2017.
- AINSWORTH B.E; *et al.* Compendium of physical activities: an update of activity codes and MET intensities. *Med Sci Sports Exerc* 2000;32 (Suppl9):S498-516
- ARMSTRONG, Tim; BAUMAN, Adrian Ernest; DAVIES, Joanne. **Physical activity patterns of Australian adults: results of the 1999 National Physical Activity Survey**. Australian Institute of Health and Welfare, 2000.
- ASSUNÇÃO, AA; VILELA LV. **Lesões por esforços repetitivos**: guia para profissionais de saúde. Piracicaba (SP): Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST.2009.
- AVANCI, Lílian Tonete Ambrozim. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Um estudo com os servidores do Instituto Federal do Espírito Santo. 2018. 131 f. Dissertação (Mestrado) – Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória - ES, 2018.
- BAICKER, Katherine; CUTLER, David; SONG, Zirui. Workplace wellness programs can generate savings. **Health affairs**, v. 29, n. 2, p. 304-311, 2010.
- BARRETA, M.; PERES K. Nível de atividade física e fatores associados em adultos no Barreta Município de Joaçaba, Santa Catarina, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 23, p. 1595-1602.
- BARROS, Claudia Maria Rodrigues; BORDALO, Karina Barbosa; NASCIMENTO, Shirley Silva do. **Corpo, Trabalho e Educação em Marx**. In: IX Congresso Nacional de Educação, 2013, Curitiba.
- BARROS M., NAHAS M. Comportamentos de risco, autoavaliação do nível de saúde e percepção de estresse entre trabalhadores da indústria. **Rev Saúde Pública**, v. 35, p. 554-63, 2001.
- BATISTA, Luis Adriano. Qualidade de vida no trabalho: a realidade dos institutos federais. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 19, n. 30, p. 48-51, 2016.
- BATT, Mark E. Physical activity interventions in the workplace: the rationale and future direction for workplace wellness. **British journal of sports medicine**, v. 43, n. 1, p. 47-48, 2009.
- BAUMAN, Adrian E. Updating the evidence that physical activity is good for health: an epidemiological review 2000–2003. **Journal of science and medicine in sport**, v. 7, n. 1, p. 6-19, 2004.

BECK, Richard et al. A second look at Quest motivation: Is Quest unidimensional or multidimensional?. **Journal of psychology and Theology**, v. 29, n. 2, p. 148, 2001.

BENSON, Herbert; FRIEDMAN, Richard. Harnessing the power of the placebo effect and renaming it remembered wellness. **Annual Review of Medicine-Selected Topics in the Clinical Sciences**, v. 47, p. 193-200, 1996.

BERNARDO, Karine Marques. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 2014. 71 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás, Catalão-go, 2014.

BORTOLOTTO, C.; MOLA, C.; TOVO-RODRIGUES, L. Qualidade de vida em adultos de zona rural no Sul do Brasil: estudo de base populacional. **Revista de Saúde Pública**, v. 52, n. supl.1, p. 4s, 6 set. 2018.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F; tradução de José Henrique Lamendorf. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2000.

BRANCO, Antônio Eduardo et al. Ginástica Laboral: Prerrogativa do profissional de Educação Física. **CONFEEF**, 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Lesões por Esforços Repetitivos (LER). Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Dor relacionada ao trabalho. **Protocolos de atenção integral à saúde do trabalhador de complexidade diferenciada**. Brasília: Ministério da Saúde; 2006.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde Brasil. Uma análise da situação de saúde e das doenças e agravos crônicos: desafios e perspectivas. **Panorama de Doenças Crônicas Relacionadas ao Trabalho no Brasil**. Brasília: Ministério da Saúde; 2018.

BURTON N.; TURRELL G. Occupation, hours worked and leisure-time physical activity. **Prev. Med.**, v. 31, p. 673-81, 2000.

CARAYON P.; SMITH MJ.; HAIMS MC. Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. **Hum Factors**. 1999; 41(4): 644-63.

CHARANSONNEY, O. L. (2011). Physical activity and aging: a life-long story. **Discovery Medicine**, 12(64), 177-185.

CHARANSONNEY, O. L., & DESPRÉS, J. P. (2010). Disease prevention—should we target obesity or sedentary lifestyle? **Nature Reviews Cardiology**, 7(8), 468-472. <http://doi.org/10.1038/nrcardio.2010.68>.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v. 03, n. 01, jan./jun. 2011, p. 01-15.

COELHO, T. R. DE FREITAS. **Prevalência dos sintomas de LER/DORT, perda de força muscular manual e seu impacto na qualidade de vida de cirurgiões dentistas no município**

de Bauru/SP. 2017. Tese (Doutorado em Ciências Odontológicas) - Programa de Ciências Odontológicas Aplicadas, Universidade de São Paulo. Bauru

COLCOMBE, Stanley J. et al. Aerobic exercise training increases brain volume in aging humans. **The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences**, v. 61, n. 11, p. 1166-1170, 2006.

COSTA, Francisca Letycia dos Santos et al. Avaliação da Dor, Capacidade Funcional e Qualidade de Vida em Funcionários da SESAPI Submetidos à Ginástica Laboral e a Exercício de Fortalecimento/Evaluation of Pain, Functional Capacity and Quality of Life in SESAPI Employees. **Saúde em Foco**, p. 3-14, 2018.

CRESPO, Jorge. A História do Corpo. Col. Memória e Sociedade. Lisboa: Difel, 1990.

DAY, H.; JANKEY, S.G. Lessons from the literature: toward a holistic model of quality of life. In: RENWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). **Quality of life in health promotion and rehabilitation: conceptual approaches, issues and applications**. Thousand Oaks: Sage, 1996.

DELFINO, Leandro Dragueta. **Fatores associados ao padrão de comportamento sedentário em professores da rede pública de ensino**. 2018. Dissertação (Mestrado) – Fisioterapia, Universidade Estadual Paulista, Presidente prudente – SP, 2018.

DIAS-DA-COSTA J. et al. Epidemiology of leisure time physical activity: a population-based study in southern Brazil. *Cad Saúde Pública*, v. 21, p. 275-282, 2005.

DIAS, D.F.; et. al. Atividade física insuficiente no tempo livre e fatores ocupacionais em professores de escolas públicas. **Rev Saúde Pública**. 2017, v. 51, n. 68.

DOAK, C.C; DOAK, L.G; ROOT, J.H. **Teaching patients with low literacy skills**. 2th ed. Philadelphia: J.B. Lippincott; 1996. 212 p.

DRANNAN, Jacob Daniel. **The Relationship between Physical Exercise and Job Performance: The Mediating Effects of Subjective Health and Good Mood**. 2016. Tese de Doutorado. Bangkok University.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: EDUSC, 1999.175 p.

FERNANDES, Giovana; GONÇALVES, Daniela AG; CONTI, Paulo. Musculoskeletal Disorders. **Dental Clinics**, v. 62, n. 4, p. 553-564, 2018.

FERREIRA, Mario Cesar; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência**. LPA Edições, 2003.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FLYNN, Timothy W.; SMITH, Britt; CHOU, Roger. Appropriate use of diagnostic imaging in low back pain: a reminder that unnecessary imaging may do as much harm as good. **Journal of orthopaedic & sports physical therapy**, v. 41, n. 11, p. 838-846, 2011.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GAO - **General Accounting Office**. Disponível em: <https://www.gao.gov/products/GAO-01-200R>. Acesso em: 12 mar. 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GILL, T.M.; FEINSTEIN, A.R. A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. **Journal of the American Medical Association**, Chicago, v.272, n.8, p.619-26, 1994.

GOMES, Khays Karlla et al (Ed.). Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev Bras Med Trab**, Goiânia (go), v. 18, n. 15, p.18-28, 24 nov. 2016.

GONÇALVES A; VILARTA R. Qualidade de vida e atividade física – explorando teorias e práticas. Barueri – SP, 2004.

GONÇALVES, Maria Augusta Salin. **Sentir, pensar e agir**. Corporeidade e educação. Campinas, SP: Papirus, 1994.

GUS I; FISCHMANN A; MEDINA C. Prevalência dos fatores de risco da doença coronariana no Estado do Rio Grande do Sul. **Arq Bras Cardiol** 2002, v. 78, p. 478-83.

HAEFFNER, Rafael et al. Absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil: milhares de dias de trabalho perdidos. **Rev. bras. epidemiol.** [online]. 2018, vol.21, e180003. Epub Aug 02, 2018. ISSN 1415-790X. <https://doi.org/10.1590/1980-549720180003>.

HALES, Thomas R. Ergonomics and upper extremity musculoskeletal disorders. **Physical and Biological Hazards of the Workplace**, p. 13-32, 2016.

HALLAL, P. C. et al. Global physical activity levels: surveillance progress, pitfalls, and prospects. **The Lancet**, London. v. 380, n. 9838, p. 247–257, jul. 2012.

HALLAL P. et al. Physical inactivity: prevalence and associated variables in Brazilian adults. **Med. Sci. Sports Exerc.** v. 35, p. 1894-900, 2003.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. Transaction publishers, 2011.

HIPÓLITO, Maiza Claudia Vilela et al. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Revista Brasileira de Enfermagem** - Reben, Campinas - Sc, v. 7, n. 1, p.189-197, fev. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v70n1/0034-7167-reben-70-01-0189.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

HORWITZ, Jill R.; KELLY, Brenna D.; DINARDO, John E. Wellness incentives in the workplace: cost savings through cost shifting to unhealthy workers. **Health Affairs**, v. 32, n. 3, p. 468-476, 2013.

IDHM. **Ranking IDHM Municípios** 2010. Disponível em: <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/rankings/idhm-municipios-2010.html>. Acesso em maio de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE Cidades**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em maio de 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ. **PDI – IFPI 2015-2019**. Disponível em: https://www.ifpi.edu.br/acesso-a-informacao/institucional/ifpiPDI_20152019.pdf. Acesso em 25 de março, 2020.

KALETA D.; MAKOWIEC-DABROWSKA T.; JEGIER A. Occupational and leisure time energy expenditure and body mass index. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 20, p. 9-16, 2007.

KATZMARZYK PT, GLEDHILL N, SHEPHARD RJ. The economic burden of physical inactivity in Canada. **CMAJ** 2000; v. 163, p.1435-40.

KIRK, A. F. et al. Patterns of sedentary behaviour in office workers. **Diabetic Medicine**, v. 33, n. Suppl., 2016.

LIMA, L. C. DE DEUS. **Atividade física, comportamento sedentário e componentes da síndrome metabólica em idosos**. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Programa de Pós-graduação em Educação Física, Universidade Federal do Triângulo mineiro, Uberaba.

MANDLE, Carol Lynn et al. The efficacy of relaxation response interventions with adult patients: a review of the literature. **The Journal of cardiovascular nursing**, v. 10, n. 3, p. 4-26, 1996.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTIN S., et al. Variables related to meeting the CDC/ACSM physical activity guidelines. **Med Sci Sports Exerc.**, v. 32, p. 2087-92, 2000.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. (7ª ed.). Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

MASLOW, Abraham H. A theory of human motivation. **Psychological review**, v. 50, n. 4, p. 370, 1943.

MATSUDO, Sandra et al. Questionário internacional de atividade física (IPAQ): estudo de validade e reprodutibilidade no Brasil. **Rev. bras. ativ. fís. saúde**, p. 05-18, 2001.

MATSUDO, S.M., et al. Nível de atividade física da população do Estado de São Paulo: análise de acordo com o gênero, idade, nível sócio-econômico, distribuição geográfica e de conhecimento. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**. 2002; 10:41-50.

MATTHEWS, Charles E. et al. Amount of time spent in sedentary behaviors in the United States, 2003–2004. **American journal of epidemiology**, v. 167, n. 7, p. 875-881, 2008.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: Edição Compacta. São Paulo: Atlas; 2006.

MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica laboral (GL)**: implantação e benefícios nas indústrias da Cidade Industrial de Curitiba (CIC). Curitiba, 2000, 165p. Dissertação (Mestrado em Tecnologia). Programa de Pós-graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE. Neiva. **Ginástica Laboral, princípios e aplicações práticas**. 3. ed. São Paulo: Manole, 2012.

MENDONÇA, César Henrique de. **Qualidade de Vida no Trabalho de professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais**. 2016. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2016.

MINAYO, M.C.S.; HARTZ, Z.M.A.; BUSS, P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Inquérito domiciliar sobre comportamentos de risco e morbidade referida de doenças e agravos não transmissíveis**: Brasil, 15 capitais e Distrito Federal 2002-2003. Rio de Janeiro: INCA; 2004.

MONTEIRO C. *et al.* A descriptive epidemiology of leisure-time physical activity in Brazil, 1996–1997. **Rev. Panam Salud Publica**, v. 14, p. 246-254, 2003.

MONTEIRO, J. K. *et al.* Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicol. Ciênc. Profissão**, v. 27, n. 3, p. 554- 565, 2007.

MUROFUSE, N.T.; Abranches, S.S.; Napoleão, A.A. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. v. 13, p. 255-261, 2005.

NASCIMENTO, Amilton da Costa. Análise sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores do Instituto Federal de Roraima *Campus Boa Vista* centro. **Revista de Administração de Roraima - Rarr**, [s.l.], v. 6, n. 2, p.322-345, 23 dez. 2016. Universidade Federal de Roraima. <http://dx.doi.org/10.18227/2237-8057rarr.v6i2.3705>.

NORONHA, D. D., et al. Qualidade de vida relacionada à saúde entre adultos e fatores associados: um estudo de base populacional. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 2, p. 463-474, 2016.

Organização Mundial de Saúde - OMS. Obesity: preventing and managing the global epidemic. **Report of a WHO consultation**, Geneva, 3-5 Jun 1997. Geneva: World Health Organization, 1998. (WHO/NUT/98.1.)

OWEN, N.; HEALY, G. N.; MATTHEWS, C. E.; DUNSTAN, D. W. Too Much Sitting: The Population Health Science of Sedentary Behavior. **Exercise and Sport Sciences Reviews**, [S.l.]. v. 38, n. 3, p. 105–113, jul. 2010.

PATE, R. R., O'Neill, J. R., & Lobelo, F. (2008). The evolving definition of "sedentary". **Exercise Sport Science Review**, 36(4), 173-178. doi: 10.1097/JES.0b013e3181877d1a, 00003677- 200810000-00002.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; REIS, D. R. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-100 utilizando o Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 01, n. 01, p. 23-32, jan./jun. 2009.

PEREIRA, E.F et al. **Qualidade de vida**: abordagens, conceitos e avaliação. Rev. bras. Educ. Fís. Esporte, São Paulo, v.26, n.2, p.241-50, abr./jun. 2012.

RAVAGNANI, C. F. C., et al. Estimativa do equivalente metabólico (MET) de um protocolo de exercícios físicos baseada na calorimetria indireta. **Revista Brasileira de Medicina e Esporte**, v. 19, n. 2, p. 134-138, mar/abr, 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbme/v19n2/13.pdf>> Acesso em: 10/06/2019.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

RENEWICK, R.; BROWN, I. The center for health promotion's conceptual approach to quality of life. In: RENEWICK, R.; BROWN, I.; NAGLER, M. (Eds.). **Quality of life in health promotion and rehabilitation**: conceptual approaches, issues and applications. Thousand Oaks: Sage, 1996. p.75-86.

RIBEIRO, S. N. **A Relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de ensino**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de pós-graduação em Administração, FUMEC/FACE, Belo horizonte.

ROCHA, V. M.; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro ,v. 57, n. 1, p. 23-27, jan./mar. 2008

SANTIN, S. **Cultura corporal e qualidade de vida**. Kinesis, Santa Maria, v. 27, p.116-86, 2002.

SERRA, MVGB; PIMENTA, LC; QUEMELO, PRV. Efeitos da ginástica laboral na saúde do trabalhador: uma revisão da literatura. **Rev Pesqui em Fisioter**. 2014. Disponível em <<http://www5.bahiana.edu.br/index.php/fisioterapia/article/view/436>> Acesso em: 15/01/2020.

SHEPHARD, Roy J. Do work-site exercise and health programs work?. **The physician and sportsmedicine**, v. 27, n. 2, p. 48-72, 1999.

SILVA, Ana Márcia. **Corpo, ciência e mercado**: reflexões acerca da gestação de um novo arquétipo da felicidade. Campinas, SP: Autores associados: Florianópolis. Editora da UFSC, 2001

SILVA, Jonhatan Magno Norte da; SILVA, Luiz Bueno da; GONTIJO, Leila Amaral. Relationship between psychosocial factors and musculoskeletal disorders in footwear industry workers. **Production**, v. 27, 2017.

SOARES, Carmem Lúcia. **Educação Física: raízes europeias e Brasil**. Campinas, SP: Autores associados, 1994.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

TELES M.A, et al. Psychosocial work conditions and quality of life among primary health care employees: a cross sectional study. **Health Qual Life Outcomes** [Internet]. 2014[cited 2015 Jun 23];12:72. Available from: <http://www.hqlo.com/content/12/1/72>

TREMBLAY, Mark S. et al. Systematic review of sedentary behaviour and health indicators in school-aged children and youth. **International journal of behavioral nutrition and physical activity**, v. 8, n. 1, p. 98, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação: o positivismo, a fenomenologia, o Marxismo**, São Paulo: Atlas 1987.

TORRES, Álef Renan Ribeiro. **Nível de atividade física e comportamento sedentário em acadêmicos do curso de educação física do município de porto velho**. 2015. Disponível em: Acesso em: 10/09/2019.

Vedovato TG, Monteiro I. Health conditions and factors related to the work ability of teachers. **Industrial Health**. 2014. v. 52, p. 121–8.

VIO F. Prevención de la obesidad en Chile. **Rev Chil Nutr** 2005; 32: 80-87.

VUORI, I. Health benefits of physical activity with special reference to interaction with diet. **Public Health Nutr.**, v. 4, p. 517-528, 2001.

WATTLES, Matthew G.; HARRIS, Chad. The relationship between fitness levels and employee's perceived productivity, job satisfaction, and absenteeism. **Journal of Exercise Physiology Online**, v. 6, n. 1, 2003.

WHOQOL Group. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL). In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (Eds.). **Quality of life assessment: international perspectives**. Heidelberg: Springer, 1994. p.41-60.

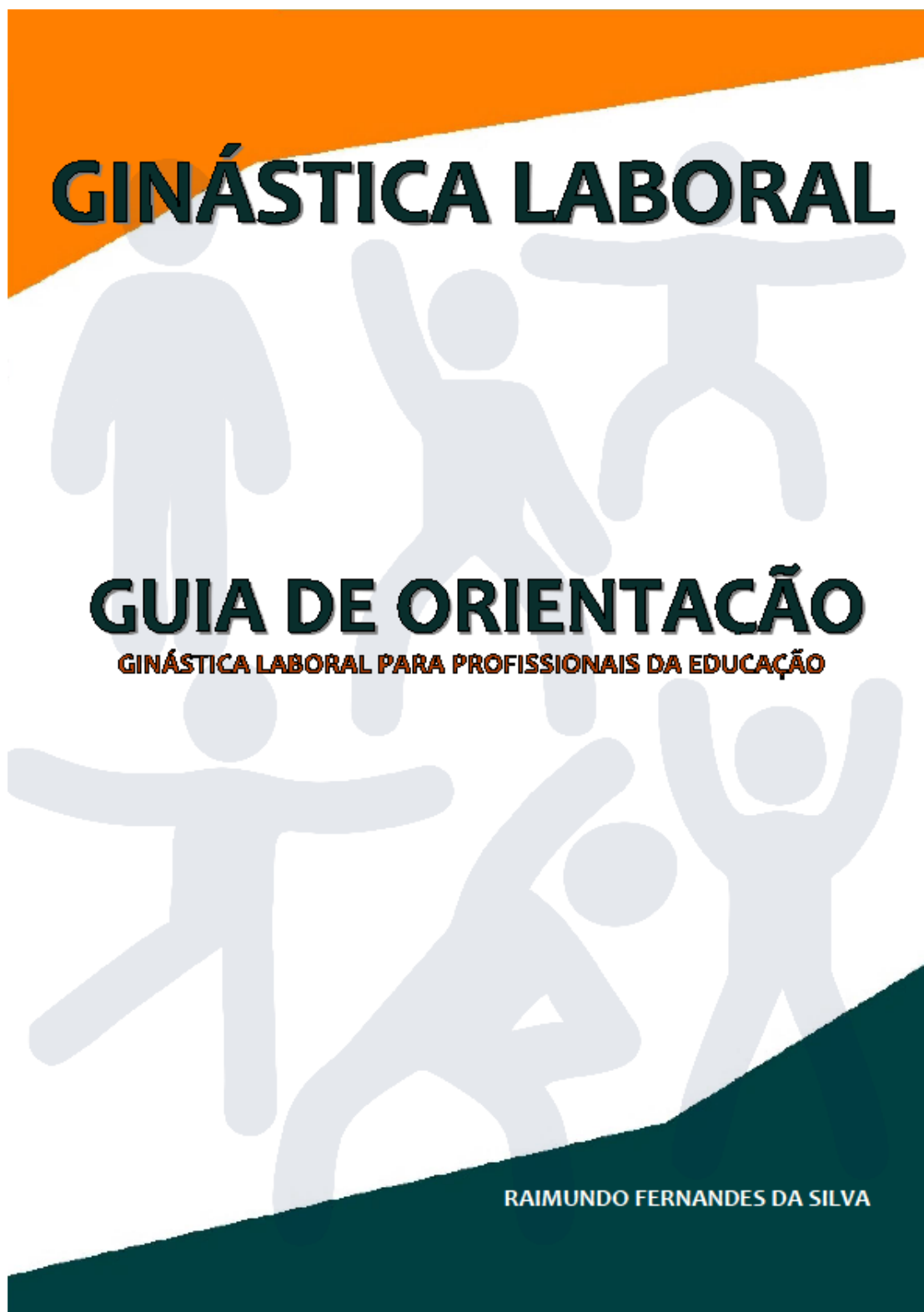
WITT LB, OLSEN D, ABLAH, E. Motivating factors for small and midsized businesses to implement worksite health promotion. **Saude Promot Pract** [Internet]. 2013[cited 2014 Aug 15];14(6):876-84. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23345340>.

World Health Organization. **Global recommendations on physical activity for health**. Genebra: WHO; 2010. Disponível em: http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599979_eng.pdf Acessado em setembro de 2019.

ZHU C, GENG Q, YANG H, CHEN L, FU X, JIANG W. Quality of life in China rural-to-urban female migrant factory workers: a before-and-after study. **Health Qual Life Outcomes** [Internet]. 2013[cited 2014 Aug 14];11:123. Available from: <http://www.hqlo.com/content/11/1/123>.

APÊNDICES

APÊNDICE A: Guia de orientação da Ginástica Laboral para servidores da educação



GUIA DE ORIENTAÇÃO

Ginástica laboral para profissionais da educação

FORTALEZA – CE

2020

GUIA DE APLICAÇÃO



EDITORIAL

Texto: Raimundo Fernandes da Silva

Revisão: Adriano Lobão de Aragão

Projeto gráfico: Raimundo Fernandes da Silva

Orientação: Profa. Dra. Heloísa Beatriz Cordeiro Moreira

Apresentação

1	Definições e objetivos	5
2	Aspectos legais	6
3	Benefícios da ginástica laboral	7
4	Orientações nos exercícios	8
5	Exercícios de ginástica laboral para técnicos administrativos em educação	11
6	Exercícios de ginástica laboral para professores	12
7	Sugestão de exercícios de ginástica laboral para profissionais da educação	13
8	Sugestões de dinâmicas de grupo	29
9	Exercícios respiratórios	32
10	Ações complementares	33
11	Referências	34

Apresentação

Caro profissional, este guia de orientação da ginástica laboral é fruto de uma pesquisa realizada no Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal do Ceará (*Campus Fortaleza*) e desenvolvida no Instituto Federal do Piauí (*Campus Cocal*) sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comportamento Sedentário de trabalhadores da Educação.

Neste guia, você encontrará informações referentes aos benefícios da ginástica laboral, orientações de aplicação, exercícios de ginástica laboral para técnicos administrativos em educação e professores, e sugestões de exercícios e dinâmicas de grupo que podem ser aplicados a esses profissionais.

Dessa forma, pretende-se colaborar com a qualidade de vida de profissionais que se encontram no ambiente escolar, ampliando as opções de intervenções no próprio local de trabalho e proporcionando aos trabalhadores uma melhora de bem-estar e na saúde.

1. Definições e Objetivos

A globalização mundial em que estamos atualmente inseridos tem acelerado a produção tecnológica e, de maneira abrangente, as relações construídas no mundo do trabalho, tendo como consequências um aumento da insatisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho. O ambiente escolar não é uma exceção, pelo contrário, está totalmente inserido no processo de formação de crianças e jovens, sofrendo impactos das mudanças econômicas, científicas, políticas e tecnológicas provenientes da globalização (MENDONÇA, 2016).

Dessa forma, essas mudanças impactam diretamente nos profissionais da educação que sofrem uma intensificação do seu trabalho, que até então se resumia ao ensino de disciplinas e/ou gestão escolar e passa agora a abarcar novas funções, como a construção de hábitos de saúde, educação para o trânsito, prevenção ao suicídio, combate à violência, direitos humanos e cidadania.

Portanto, este guia tem como objetivo orientar o profissional de educação física a construir um ambiente de trabalho em que os profissionais da educação possam ter a oportunidades de desenvolver atividades de prevenção de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), como também, melhorar a qualidade de vida no trabalho e diminuir a exposição ao comportamento sedentário desses trabalhadores.

2 Aspectos legais

Indicações da resolução CONFEF nº 073/2004

A Ginástica Laboral enquadra-se como competência do Profissional de Educação Física, pois a Resolução CONFEF 073/2004 afirma que é prerrogativa privativa do Profissional de Educação Física planejar, organizar, dirigir, desenvolver, ministrar e avaliar programas de atividades físicas, particularmente, na forma de Ginástica Laboral e de programas de exercícios físicos, esporte, recreação e lazer, independentemente do local e do tipo de empresa e trabalho.

O Art. 5º da Resolução CONFEF 073/2004 aponta o Profissional de Educação Física como sendo um profissional ativo nos processos de planejamento e implantação de programas destinados à educação do trabalhador nos temas referentes à saúde funcional e ocupacional e hábitos para uma vida ativa. Vale ressaltar que a atividade física agora é oficialmente parte integrante da Legislação Brasileira no contexto da saúde, de acordo com a LEI 12.864/ 2013 (CONFEF, 2015).

Seguidamente, veremos os principais benefícios da ginástica laboral.

3 Benefícios da Ginástica Laboral

A ginástica laboral consiste em exercícios realizados no local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica, enfatizando o alongamento e a compensação das estruturas musculares envolvidas nas tarefas ocupacionais diárias (CAÑETE et al., 2001), contribuindo na prevenção e na redução da LER e DORT, que são uma das maiores causas de pedidos de licenças por trabalhadores brasileiros (BRASIL, 2018), além de melhorar o relacionamento interpessoal e reduzir acidentes de trabalho.

A ginástica laboral aumenta os níveis de energia e saúde cotidiana, além da perda de peso presente em alguns estudos referentes a essa temática. A ginástica laboral foi ligada até mesmo à redução dos níveis de estresse. Foi demonstrado que o exercício acelera várias substâncias químicas cerebrais, o que pode deixar uma pessoa mais feliz e relaxada no período que antecede e durante o trabalho. Altos níveis de estresse podem danificar uma pessoa mental e fisicamente (BAICKER; CUTLER; SONG, 2010).

Altos níveis de estresse reduzem a produtividade e causam muitos erros que poderiam ser evitados. Existem outras descobertas de benefícios do exercício para o cérebro. O exercício cardiovascular, por exemplo, tem sido associado ao melhor funcionamento cognitivo em seres humanos mais velhos. Demonstrou-se que esses efeitos são os mais importantes em processos cognitivos de ordem superior, como memória operacional, alternância entre tarefas e inibição de informações irrelevantes (COLCOMBE et al., 2006).

A Ginástica Laboral também pode ser um excelente aliado na prevenção do Comportamento Sedentário, pois com as mudanças e variações das funções de trabalho do mundo atual globalizado, a falta de movimentação corporal tornou-se tão maléfica quanto o excesso de movimentos específicos no trabalho.

A seguir, veremos as principais orientações para a realização da ginástica laboral.

4 Orientações nos exercícios

De acordo com Mendes e Leite (2012), a Ginástica Laboral pode ser classificada quanto ao horário de execução e quanto ao seu objetivo:

A ginástica laboral divide-se em três momentos quanto ao horário de execução:

Começo do expediente	Meio do expediente	Fim do expediente
Preparatório	Compensatório	Relaxante

A ginástica laboral divide-se em quatro tipos de acordo com seus objetivos:

Preparatória	Compensação	Corretiva	Conservação ou Manutenção
Prepara o trabalhador para atividades de força, velocidade ou resistência	Previne a instalação de vícios posturais	Restabelece o equilíbrio muscular e articular	Mantém o equilíbrio fisiomorfológico

Orientações nos exercícios

De acordo com o *International Physical Activity Questionnaire* (IPAQ), que avalia o nível de atividade física, uma atividade moderada caracteriza-se por qualquer exercício que faça um indivíduo suar leve ou aumentar moderadamente sua respiração ou batimentos cardíacos, enquanto uma atividade vigorosa identifica-se como qualquer exercício que faça o indivíduo suar bastante ou aumentar muito sua respiração ou batimentos cardíacos.

O The American College of Sports Medicine (ACSM) classifica a intensidade do treino em: < 3 METs – atividade leve; 3 a 6 METs – atividade moderada; > 6 METs – atividade vigorosa. Dessa forma, a ginástica laboral se aproxima de uma atividade moderada. Além disso, o IPAQ classifica o indivíduo em sedentário, insuficiente ativo, ativo e muito ativo a partir de critérios que levam em consideração a frequência e a duração das atividades físicas realizadas semanalmente. Portanto, entendendo o perfil do nível de atividade física dos trabalhadores, indica-se as recomendações abaixo:

Recomendações gerais para a aplicação da ginástica laboral

Atividades de base	Formato das aulas
1. Alongamentos	1. Aquecimento
2. Ergonômica/postural	2. Parte principal
3. Respiratórias	3. Volta à calma
4. Global corporal	

Orientações nos exercícios

Recomendações específicas para a aplicação da ginástica laboral de acordo com o perfil dos profissionais da educação:

Perfil sedentário

Frequência	Duração	Intensidade	Contração	Tempo/repetições
2x ou 3x por semana	5 a 10 minutos	leve ou moderada	concêntrica ou isométrica	10 a 15 segundos/ 5 a 8 repetições

Perfil insuficiente ativo

Frequência	Duração	Intensidade	Contração	Tempo/repetições
3x a 5x por semana	10 a 15 minutos	moderada	concêntrica ou isométrica	15 a 20 segundos/ 8 a 10 repetições

Perfil ativo

Frequência	Duração	Intensidade	Contração	Tempo/repetições
4x ou 5x por semana	15 a 20 minutos	moderada	concêntrica, isométrica ou excêntrica	20 a 25 segundos/ 10 a 12 repetições

Principais cuidados para os trabalhadores

- ✓ Não realizar as atividades em jejum
- ✓ Hidratar-se
- ✓ Caso surja algum desconforto, parar a atividade imediatamente
- ✓ Não realizar a atividade em caso de tontura ou dor de cabeça

5 Exercícios de ginástica laboral para técnicos administrativos em educação.

Os trabalhadores técnicos administrativos em educação estão geralmente presentes em ambientes específicos ao seu trabalho, em salas administrativas, coordenações e laboratórios, portanto estão mais expostos ao comportamento sedentário, pois a grande maioria de suas atividades não permite que os mesmos passem períodos em pé, façam caminhadas ou movimentações corporais durante a jornada diária de trabalho.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, esses profissionais podem ter dificuldades de satisfação pessoal, profissional, de saúde e psicológica, pois permanecem muito tempo isolados, principalmente os que são funcionários únicos da função e trabalham em laboratórios ou salas específicas. Dessa forma, é importante que a ginástica laboral para esse público trate especificamente dessas demandas.

Atividades essenciais para técnicos administrativos em educação

- ✓ Exercícios de mobilidade corporal
- ✓ Exercícios para ativação da circulação sanguínea
- ✓ Atividades em grupo
- ✓ Alongamentos específicos com ênfase nas estruturas corporais mais solicitadas.

6 Exercícios de ginástica laboral para professores

Os professores encontram-se geralmente presentes nas salas de aula, passam maior parte do tempo no trabalho de pé, e muitas vezes possuem mais tempo para realizar atividades físicas fora do trabalho do que os técnicos administrativos em educação. Também são obrigados a ter movimentações corporais constantes ao ministrarem aulas e trocar de sala ou setores entre os horários, além de escrever constantemente no quadro, exigindo suporte dos ombros.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, esses profissionais também podem ter dificuldades de satisfação pessoal, profissional, de saúde e psicológica. O isolamento não é algo que geralmente prevalece nesses profissionais, devido aos ambientes de convivência que as escolas propiciam aos professores (a conhecida sala dos professores), além das interações constantes com os discentes durante o período das aulas e nas atividades extraclasse, de pesquisa e de extensão. Ao invés do isolamento, esses profissionais são mais atingidos pelo excesso de interação, cobranças, prazos, estudos constantes de assuntos da área, notícias, atualidades e reuniões. Dessa forma, é importante que a ginástica laboral para esse público trate especificamente dessas demandas.

Atividades essenciais para professores

- ✓ Exercícios de mobilidade e fortalecimento da musculatura dos ombros
- ✓ Exercícios que estimulem o sistema cardiovascular
- ✓ Atividades que relaxem os membros inferiores
- ✓ Alongamentos específicos com ênfase nas estruturas corporais mais solicitadas.

7 Sugestões de exercícios de ginástica laboral para profissionais da educação

Alongamentos estáticos e ativos

Os alongamentos estáticos ativos caracterizam-se por posições que permanecem estáticas controladas por forças musculares voluntárias, de forma unilateral ou bilateral, podem ser realizados em 2 ou 3 séries com intensidade até o ponto de desconforto e duração média de 30 segundos, como sugerem os exemplos abaixo:

- *Alongamentos estáticos e ativos*



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)

Alongamentos estáticos e ativos



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)

Alongamentos estáticos e ativos



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)

Alongamentos estáticos e ativos



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)

Alongamentos estáticos e ativos



Fonte: Autor (2020)

Fonte: Autor (2020)

Fonte: Autor (2020)



Fonte: Autor (2020)

Fonte: Autor (2020)

Alongamentos dinâmicos e ativos

- *Rotação do punho*



Fase 1
Fonte: Autor (2020)



Fase 2
Fonte: Autor (2020)



Fase 3
Fonte: Autor (2020)

- *Movimentação dos joelhos e quadril*



Fase 1
Fonte: Autor (2020)



Fase 2
Fonte: Autor (2020)

Exercícios psicomotores

Os exercícios psicomotores propiciam um maior conhecimento dos trabalhadores aos seus próprios corpos, pois são atividades que exigem controle físico e mental, estimulando suas musculaturas e sua consciência corporal. As atividades são realizadas de forma bilateral e/ou unilateral e estão demonstradas por meio das fases de execução, como seguem abaixo:

- *Equilíbrio na corda*



Percorrer todo o percurso da corda ou faixa fixada no solo

Fonte: Autor (2020)

- *Coordenação motora geral*



Fonte: Autor (2020)

Nessa atividade, o trabalhador faz um movimento circular com uma das mãos na cabeça enquanto faz batidas sutis ritmadas na barriga com a outra mão.

- *Movimentação frontal dos dedos dos pés com a bola*



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)

- *Movimentação ântero-lateral dos dedos dos pés com a bola*



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)

Exercícios resistidos

- *Flexão e extensão dos ombros*



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)

- *Abdução lateral do ombro*



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)

Abdução lateral do ombro



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)

• Flexão de cotovelo com faixa elástica.



Fase 1

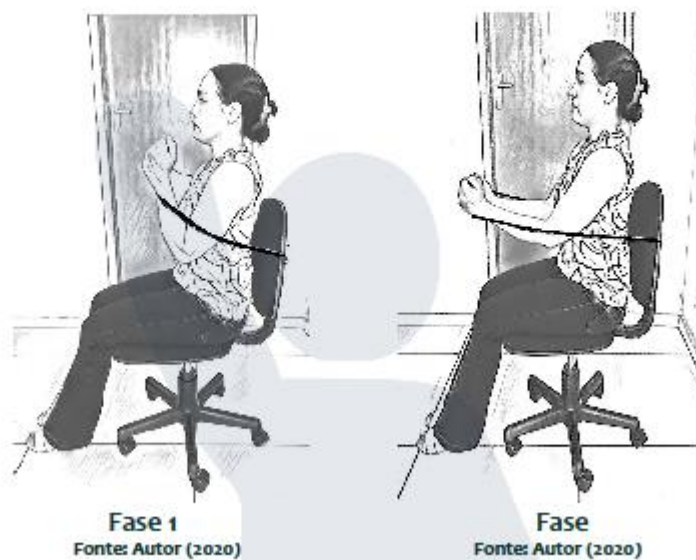
Fonte: Autor (2020)



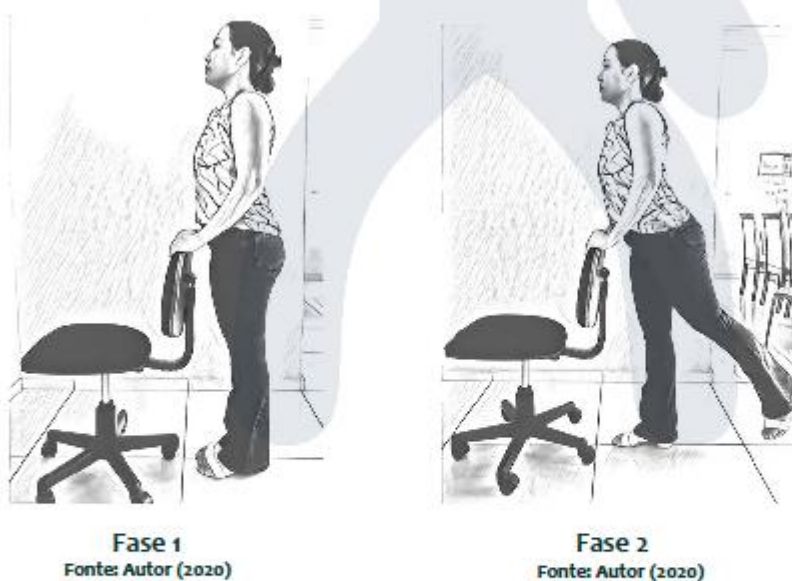
Fase 2

Fonte: Autor (2020)

- *Extensão de cotovelos com faixa elástica.*



- *Hiperextensão do quadril com apoio na cadeira*



- *Adução e abdução do quadril com apoio na cadeira*



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)



Fase 3

Fonte: Autor (2020)

Observação: Essa atividade consiste em passar lateralmente por cima da cadeira, porém é importante observar a fixação da cadeira para prevenir acidentes.

- *Flexão dos joelhos com apoio na cadeira*



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)

- *Flexão de joelhos com faixa elástica*



Fonte: Autor (2020)

- *Extensão de joelhos na cadeira*



Fase 1

Fonte: Autor (2020)



Fase 2

Fonte: Autor (2020)

- *Extensão de joelhos com faixa elástica.*



Fonte: Autor (2020)

- *Flexão de quadril em pé com apoio da cadeira*



Fase 1
Fonte: Autor (2020)



Fase 2
Fonte: Autor (2020)

- *Flexão plantar em pé*



Fase 1
Fonte: Autor (2020)



Fase 2
Fonte: Autor (2020)

8 Sugestões de dinâmicas de grupo

- **Dinâmica do Desafio**

O objetivo desta dinâmica é fazer com que os profissionais estejam sempre abertos a novos desafios. A intenção é mostrar estímulo a motivação pelo trabalho.

Como realizar: Para realizar essa dinâmica você precisará de uma caixa preta ou escura. Dentro desta caixa, deverá conter os desafios que você quer aplicar ao determinado grupo.

Em seguida, divida os participantes em dois grupos. Forme um círculo e coloque-os lado a lado, sendo que a posição de cada um deve ser sempre com um membro de cada equipe do lado do outro, de forma alternada. Posteriormente, entregue aleatoriamente a “caixa do desafio” para uma das pessoas do círculo.

A Dinâmica: Diga aos participantes que dentro da caixa está o desafio a ser realizado pelos participantes. Para iniciar a competição, uma música irá tocar e as pessoas neste momento devem fazer a caixinha circular. Quando a canção parar, quem estiver com o pacote nas mãos terá três alternativas:

1. Tentar cumprir o desafio apresentado;
2. Passar o desafio para outro membro do seu grupo;
3. Passar a caixinha de desafios para alguém do grupo adversário.

Se a pessoa que ficou com a caixa nas mãos aceitar e realizar com sucesso o seu desafio, ela ganhará para seu grupo três pontos e não precisará pagar nenhum mico. Porém, se não realizar, além de ser excluída do exercício, terá que pagar uma prenda e sua equipe perderá quatro pontos.

Quando a pessoa que ficou com a caixa não aceitar o desafio, ela também deve ter a chance de optar por uma das alternativas acima, porém, não poderá devolver a caixa para a mesma pessoa que lhe deu. O grupo tem no máximo três vezes, a opção de escolher fazer não o desafio. Lembrando que a cada rodada

serão aplicados também novos desafios. Na quarta vez, o participante que pegar a caixa terá que realizar, obrigatoriamente, o que está sendo pedido.

Contudo, ao abrir a caixa pela última vez, a pessoa vai encontrar algum brinde ou surpresa. A intenção é descontrair o grupo e mostrar, por meio desta atividade, muitas vezes, a melhor alternativa é encarar os desafios de frente, do que passar a oportunidade para outra pessoa.

- **Dinâmica do prêmio**

Essa dinâmica envolve estratégia e intercolaboração, elementos importantes para que os profissionais, no dia a dia, possam realizar suas tarefas e atingir seus objetivos.

Como realizar: Para este exercício você precisará de algum brinde atraente ao público alvo e algumas folhas de jornal. Forme duplas com os participantes.

Pegue uma folha de jornal, abra e coloque-a numa das extremidades da sala, com o brinde por cima da página. Na outra extremidade, faça o mesmo com o resto do jornal e coloque uma folha para cada dupla. O objetivo é chegar ao outro lado da sala e conquistar o prêmio.

A Dinâmica: Cada par deve ficar em cima da sua folha de jornal e usá-la como ferramenta para chegar até o seu objetivo. Não pode rasgar o papel, nem colocar os pés no chão. Portanto, podem se mover apenas por meio do jornal sem tocar no piso.

Os participantes chegarão ao objetivo se subirem no mesmo jornal e forem alternando as suas folhas, de passo em passo, até chegar à outra extremidade, mas isso não pode ser explicado a eles.

Se nenhuma dos pares entender a lógica da brincadeira, dentro do tempo da dinâmica, finalize o exercício e mostre como devem fazer para ganhar o prêmio.

- **Dinâmica das Mãos dadas**

Esta dinâmica tem como objetivo central estimular a liderança informal e situacional entre os profissionais e ressaltar o valor do trabalho em equipe.

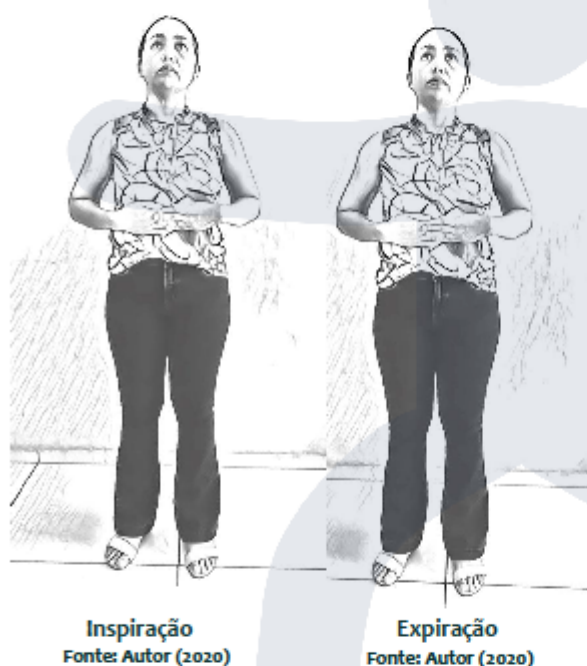
Como realizar: Para realizar você vai precisar desenhar alguma figura geométrica no solo. Em seguida, peça que todos façam um círculo, deem suas mãos e busquem memorizar o colega que está do lado direito e do lado esquerdo.

Na sequência, peça aos participantes que soltem as mãos e se movimentem tranquilamente pela sala. Agora peça para que todos os participantes se posicionem em cima da figura geométrica que você desenhou no solo e mesmo apertados, que tentem ao máximo ficar na figura.

Agora, peça que todos tentem lembrar quem eram os seus colegas, da direita e da esquerda e, sem sair de cima da figura desenhada no solo, que todos tentem dar as mãos para eles e refazer a roda original. Ao realizar a tarefa, os participantes observarão a importância de trabalhar em equipe.

9 Exercícios respiratórios

Os exercícios respiratórios consistem na inspiração e expiração lenta, orientada pela contração do diafragma. O profissional pode sugerir a contração do diafragma após a inspiração, prendendo o ar nos pulmões durante 5 a 25 segundos e depois soltá-lo lentamente, como mostra o exemplo abaixo:



✓ Variação de exercício respiratório

Abraço - Inspirar executando uma extensão horizontal bilateral do ombro (abrir os braços simultaneamente). Em seguida, expirar o ar associado a uma flexão horizontal bilateral do ombro (abraçar o próprio corpo).

10 Ações complementares

Além da ginástica laboral, outras ações podem trazer benefícios à qualidade de vida no trabalho e saúde dos profissionais da educação:

- ✓ *Disponibilização de horários semanais para o acompanhamento nutricional dos profissionais da educação*
- ✓ *Apresentar formas de melhoria da ergonomia no trabalho*
- ✓ *Envio mensal via e-mail de revistas digitais ou material de leitura sobre os temas referentes a saúde do trabalhador*
- ✓ *Disponibilização de horários semanais para o acompanhamento psicológico dos profissionais da educação*

11 Referências

BAICKER, Katherine; CUTLER, David; SONG, Zirui. Workplace wellness programs can generate savings. *Health affairs*, v. 29, n. 2, p. 304-311, 2010

BECK, Richard; et al. A second look at Quest motivation: Is Quest unidimensional or multidimensional?. *Journal of psychology and Theology*, v. 29, n. 2, p. 148, 2001.

BRANCO, Antônio Eduardo; et al. *Ginástica Laboral: Prerrogativa do profissional de Educação Física*. CONFEEF, 2015.

BRASIL. Ministério da economia. LER/Dort afastaram 22 mil trabalhadores das atividades profissionais em 2017. Brasília: Secretaria de trabalho, 2018. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/6194-ler-dort-afastaram-22-mil-trabalhadores-das-atividades-profissionais-em-2017>> Acesso em: 15/04/2020.

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

CELAFISCS. Classificação do nível de Atividade Física IPAQ. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3343547/mod_resource/content/1/IPAQ.pdf. Acesso em 10/04/2020.

COLCOMBE, Stanley J; et al. Aerobic exercise training increases brain volume in aging humans. *The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences*, v. 61, n. 11, p. 1166-1170, 2006.

DRANNAN, Jacob Daniel. *The Relationship between Physical Exercise and Job Performance: The Mediating Effects of Subjective Health and Good Mood*. 2016. Tese de Doutorado. Bangkok University.

GUEDES, D. P; LOPES, C. C; GUEDES, J. Reprodutibilidade e validade do Questionário Internacional de Atividade Física em adolescentes. *RevBrasMed Esporte*. 11(2), 151-158, 2005.

HASKELL, W.L.; et al. Physical activity and public health: updated recommendation for adults from the American College of Exercise. *Med Sci Sports Exerc* 2007;39:1423-34.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. *Ginástica Laboral, princípios e aplicações práticas*. 3. ed. São Paulo: Manole, 2012.

MENDONÇA, César Henrique de. *Qualidade de Vida no Trabalho de professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais*. 2016. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2016.

SILVA, R.F. *Qualidade de vida no trabalho e comportamento sedentário: uma proposta de implementação de um guia de aplicação da ginástica laboral para profissionais da educação*. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação profissional e tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, Fortaleza, 2020.

WATTLES, Matthew G.; HARRIS, Chad. The relationship between fitness levels and employee's perceived productivity, job satisfaction, and absenteeism. *Journal of Exercise Physiology Online*, v. 6, n. 1, 2003.

APÊNDICE B: Questionário de avaliação e validação do Guia de orientação da Ginástica Laboral

Questionário de Avaliação (Juízes de Conteúdo)

Instrumento adaptado de Doak; Doak; Root (1996): Suitability Assesment of Materials (SAM).

PARTE 1 - Identificação

1. Idade: _____
2. Sexo: () Feminino, () Masculino
3. Tempo de atuação como profissional de Educação Física _____
4. Tempo de serviço no IFPI _____
5. Município do Campus onde é lotado: _____ (_____)
6. Grau de instrução: () Especialização/Residência, () Mestrado, () Doutorado
7. Área de atuação acadêmica: _____

PARTE 2 - Instruções e Avaliação

As respostas aos itens de validação da cartilha foram configuradas de acordo com o padrão da escala de Likert, isto é, 0 = inadequado, 1 = parcialmente adequado, 2 = adequado e 3 = totalmente adequado.

As possíveis sugestões podem ser inseridas no espaço dedicado às observações de cada tópico.

TÓPICO	INADEQUADO	PARCIALMENTE ADEQUADO	ADEQUADO	TOTALMENTE ADEQUADO
1. Conteúdo				
1.1 O objetivo principal do projeto é evidente	0	1	2	3
1.2 O conteúdo aborda informações relacionadas a aplicação da ginástica laboral em profissionais da educação	0	1	2	3
1.3 A proposta do material dialoga com o objetivo principal e permite que o leitor compreenda as informações relacionadas a aplicação da ginástica laboral	0	1	2	3

Observações relativas ao conteúdo:

2. Linguagem:

2.1 O nível de leitura exigido é adequado para a compreensão do público-alvo	0	1	2	3
2.2 A linguagem utilizada no projeto facilita o entendimento das informações sobre a aplicação da ginástica laboral	0	1	2	3
2.3 As informações são repassadas de maneira clara	0	1	2	3
2.4 O vocabulário é adequado ao público-alvo	0	1	2	3
2.5 O aprendizado sobre a aplicação da ginástica laboral é facilitado pela linguagem utilizada	0	1	2	3
Observações relativas à linguagem:				
3. Ilustrações gráficas:				
3.1 A capa atrai a atenção do leitor e dialoga como o objetivo do material	0	1	2	3
3.2 As ilustrações permitem que o leitor compreenda os assuntos principais da aplicação da ginástica laboral	0	1	2	3
3.3 As ilustrações são relevantes e dialogam como as informações apresentadas	0	1	2	3
Observações relativas às ilustrações				
4. Apresentação				
4.1 Os assuntos estão organizados de forma adequada e lógica	0	1	2	3
4.2 O tamanho e o tipo de fonte do texto possibilitam a leitura agradável da projeto	0	1	2	3
Observações relativas à apresentação:				
5. Estimulação / Motivação:				
5.1 A interação do texto com as figuras possibilita	0	1	2	3

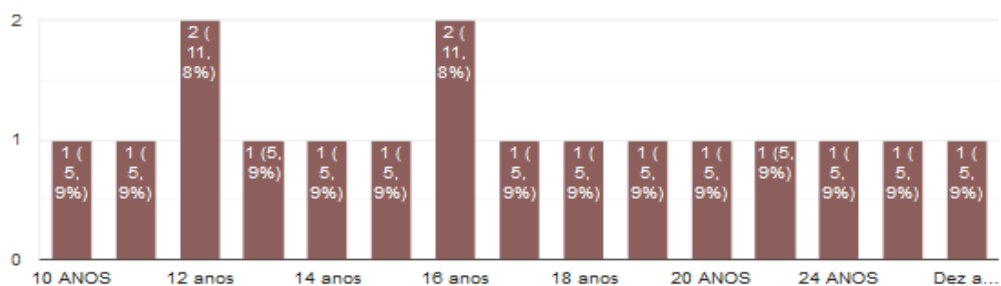
que o leitor desenvolva conhecimentos sobre a aplicação da ginástica laboral				
5.2 Os conhecimentos e padrões de comportamento que respeitem os princípios da aplicação da ginástica laboral são bem detalhados	0	1	2	3
5.3 O leitor é motivado a aprender por acreditar que os conhecimentos e comportamentos apresentados são relevantes e factíveis	0	1	2	3
Observações relativas à motivação:				
6. Adequação sociocultural:				
6.1 O material é adequado à linguagem, ao contexto sociocultural e profissional, bem como à experiência académica do público-alvo	0	1	2	3
6.2 O projeto apresenta imagens e conteúdos adequados ao contexto sociocultural do público-alvo	0	1	2	3
Observações relativas à adequação sociocultural:				

APÊNDICE C: Resultados da validação do produto educacional

RESULTADOS *GOOGLE FORMS*

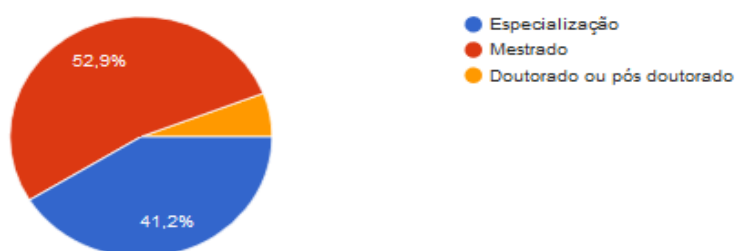
Há quanto tempo atua como profissional de Educação Física?

17 respostas



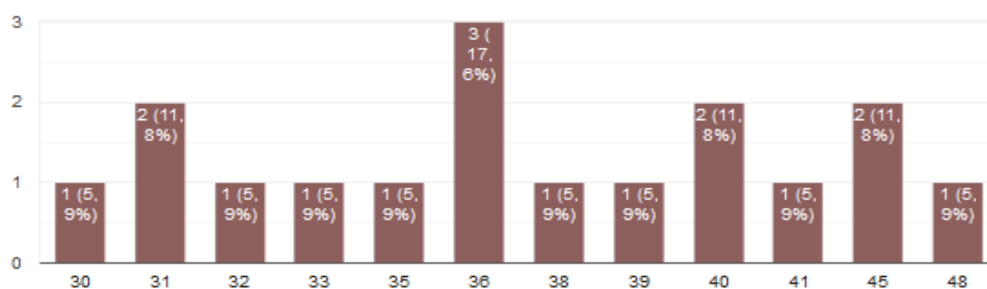
Grau de instrução

17 respostas



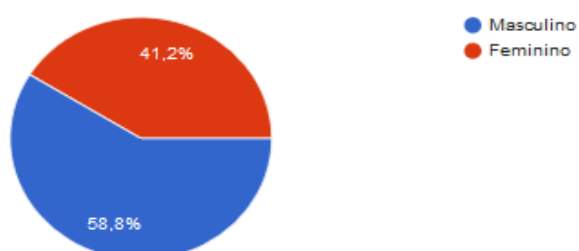
Idade

17 respostas



Gênero

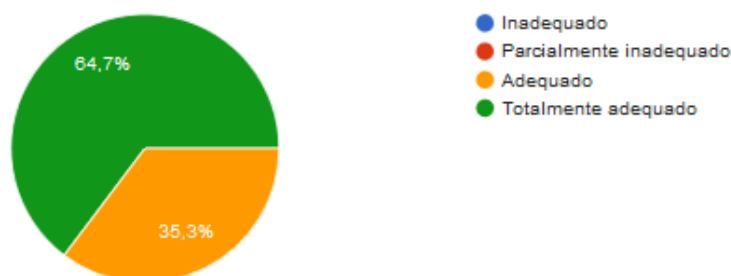
17 respostas



1. O objetivo principal do projeto é evidente ?

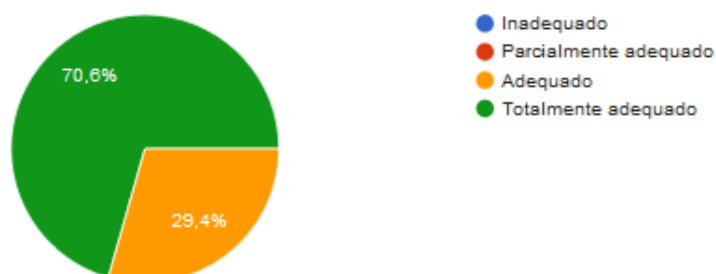


17 respostas



2. O conteúdo aborda informações relacionadas a aplicação da ginástica laboral em profissionais da educação?

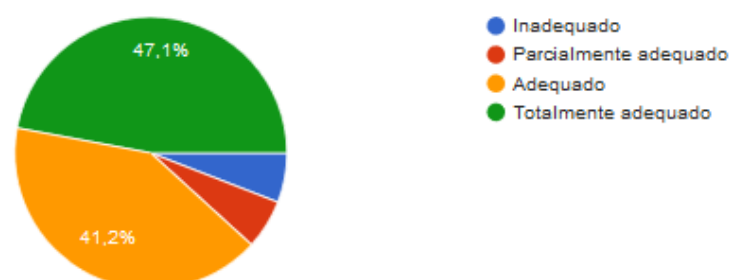
17 respostas



3. A proposta do material dialoga com o objetivo principal e permite que o leitor compreenda as informações relacionadas a aplicação da ginástica laboral?

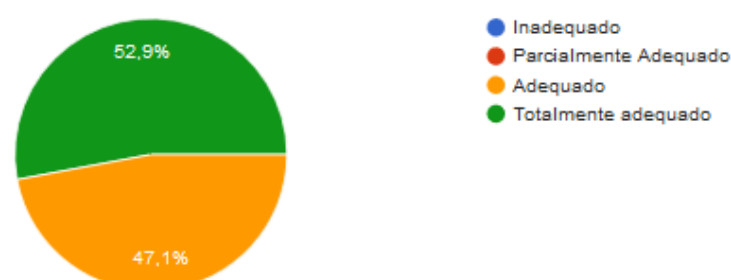


17 respostas



4. O nível de leitura exigido é adequado para a compreensão do público-alvo?

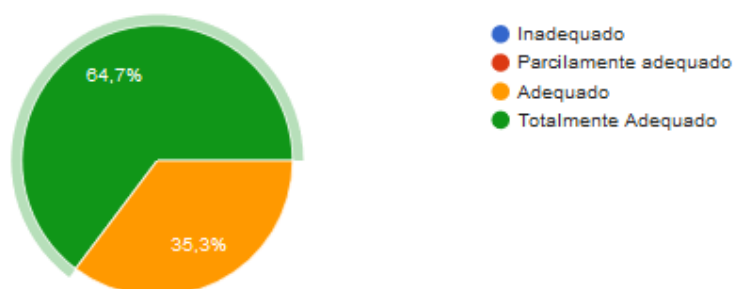
17 respostas



5. A linguagem utilizada no projeto facilita o entendimento das informações sobre a aplicação da ginástica laboral ?

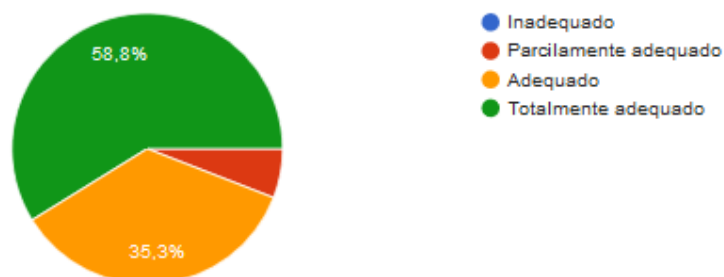


17 respostas



6. As informações são repassadas de maneira clara?

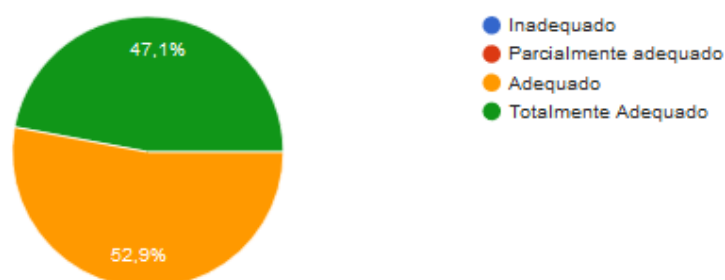
17 respostas



7. O vocabulário é adequado ao público-alvo?

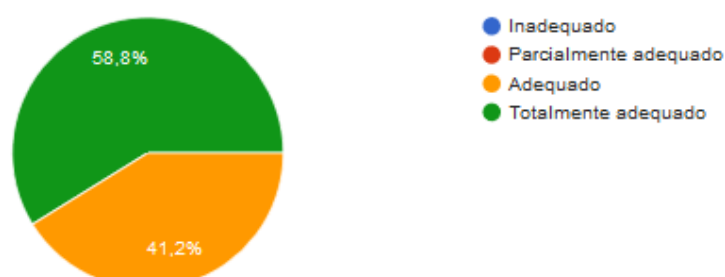


17 respostas



8. O aprendizado sobre a aplicação da ginástica laboral é facilitado pela linguagem utilizada?

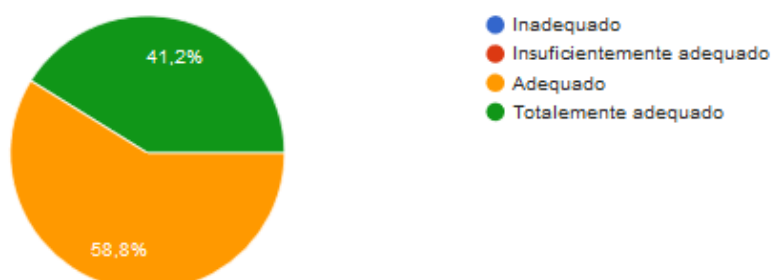
17 respostas



9. A capa atrai a atenção do leitor e dialoga como o objetivo do material?

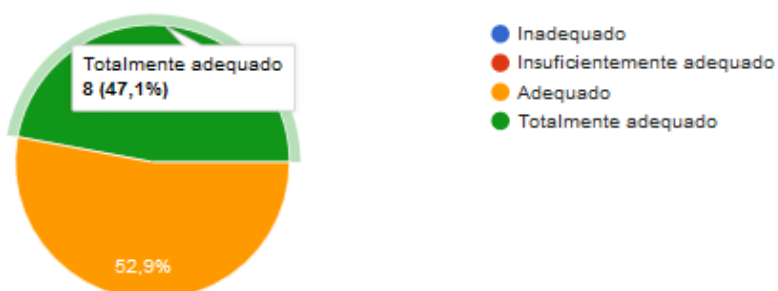


17 respostas



10. As ilustrações permitem que o leitor compreenda os assuntos principais sobre a aplicação da ginástica laboral?

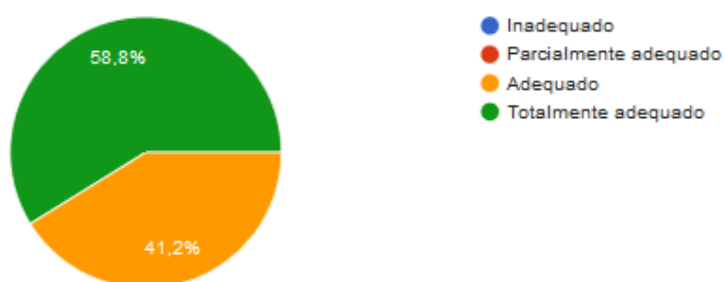
17 respostas



11. As ilustrações são relevantes e dialogam como as informações apresentadas?

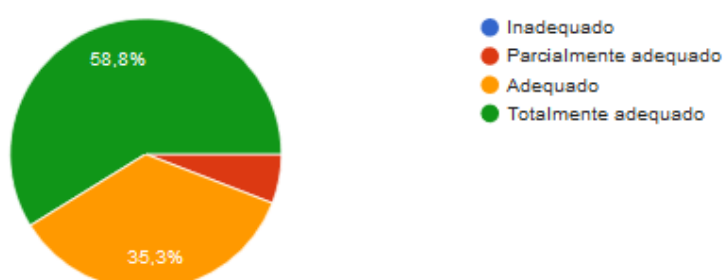


17 respostas



12. Os assuntos estão organizados de forma adequada e lógica?

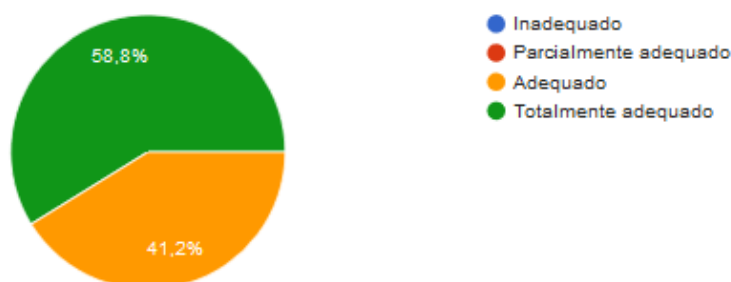
17 respostas



13. O tamanho e o tipo de fonte do texto possibilitam a leitura agradável da projeto?

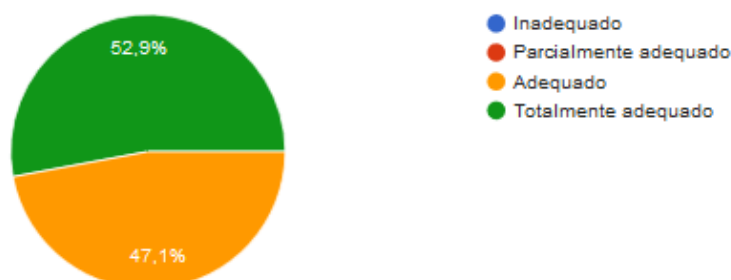


17 respostas



14. A interação do texto com as figuras possibilita que o leitor desenvolva conhecimentos sobre a aplicação da ginástica laboral?

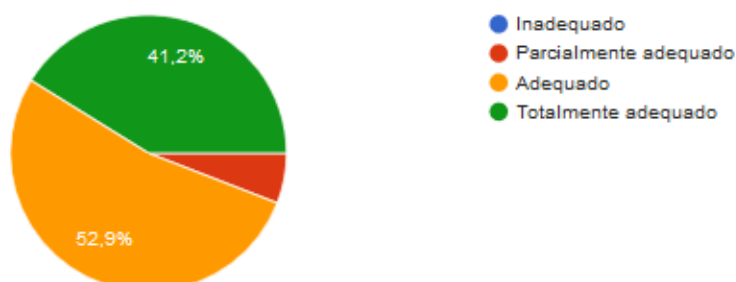
17 respostas



15. Os conhecimentos e padrões de comportamento que respeitem os princípios da aplicação da ginástica laboral são bem detalhados?

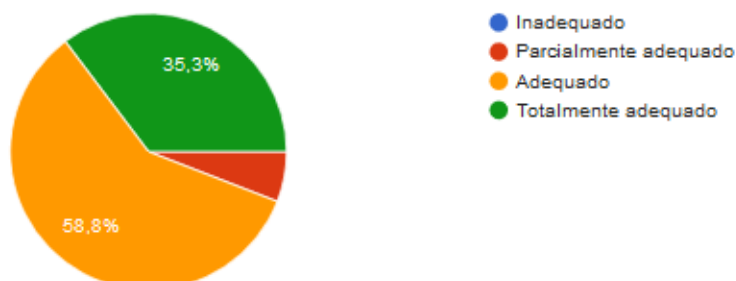


17 respostas



16. O leitor é motivado a aprender por acreditar que os conhecimentos e comportamentos apresentados são relevantes e factíveis?

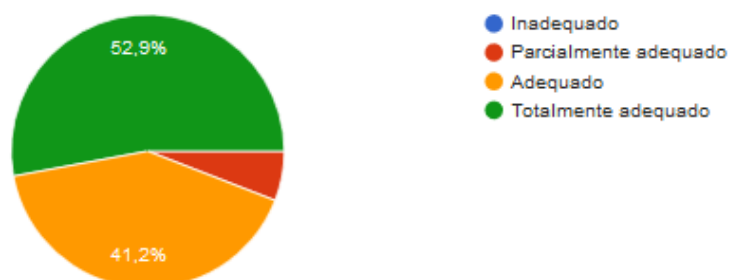
17 respostas



17. O material é adequado à linguagem, ao contexto sociocultural e profissional, bem como à experiência acadêmica do público-alvo?

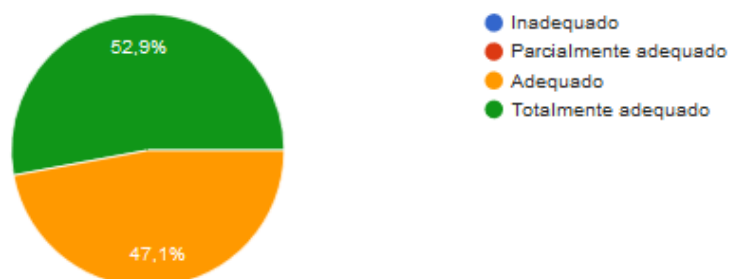


17 respostas



18. O projeto apresenta imagens e conteúdos adequados ao contexto sociocultural do público-alvo?

17 respostas



RESULTADO DOS ESCORES NA VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Quadro 1: Quantidade de conceitos que cada item recebeu

Quantidade de juizes: 17	Inadequado	Parcialmente Adequado	Adequado	Totalmente adequado
1. Conteúdo				
1.1 O objetivo principal do projeto é evidente			6	11
1.2 O conteúdo aborda informações relacionadas a aplicação da ginástica laboral em profissionais da educação			5	12
1.3 A proposta do material dialoga com o objetivo principal e permite que o leitor compreenda as informações relacionadas a aplicação da ginástica laboral	1	1	7	8
2. Linguagem:				
2.1 O nível de leitura exigido é adequado para a compreensão do público-alvo			8	9
2.2 A linguagem utilizada no projeto facilita o entendimento das informações sobre a aplicação da ginástica laboral			6	11
2.3 As informações são repassadas de maneira clara		1	6	10
2.4 O vocabulário é adequado ao público-alvo			9	8
2.5 O aprendizado sobre a aplicação da ginástica laboral é facilitado pela linguagem utilizada			7	10
3. Ilustrações gráficas:				
3.1 A capa atrai a atenção do leitor e dialoga como o objetivo do material			10	7
3.2 As ilustrações permitem que o leitor compreenda os assuntos principais da aplicação da ginástica laboral			7	10
3.3 As ilustrações são relevantes e dialogam como as informações apresentadas		1	6	10
4. Apresentação				
4.1 Os assuntos estão organizados de forma adequada e lógica		1	3	9
4.2 O tamanho e o tipo de fonte do texto possibilitam a leitura agradável da projeto			7	10
5. Estimulação / Motivação:				
5.1 A interação do texto com as figuras possibilita que o leitor desenvolva conhecimentos sobre a aplicação da ginástica laboral			8	9
5.2 Os conhecimentos e padrões de comportamento que respeitem os princípios da aplicação da ginástica laboral são bem detalhados		1	9	7
5.3 O leitor é motivado a aprender por acreditar que os conhecimentos e comportamentos apresentados são relevantes e factíveis		1	10	6
6. Adequação sociocultural:				
6.1 O material é adequado a linguagem, ao contexto sociocultural e profissional, bem como à experiência acadêmica do público-alvo		1	7	9
6.2 O projeto apresenta imagens e conteúdos adequados ao contexto sociocultural do público-alvo			8	9
TOTAL	0	7	129	165
Escore de referência = n° de questões x valor máximo = 18 x 3 = 54 (100%)	Escore Total = (7x1) + (129x2) + (165x3) / 17 = 44,7 (82,7%)			

Fonte: autor (2020)

Todos os juizes aprovaram o Guia de orientação da ginástica laboral com média acima de 60%. A média geral de escores obtidos na avaliação pelos juizes foi de 44,7 (82,7%), ultrapassando o escore de 60%, consolidando assim a validação do produto educacional.

Quadro 2: Principais comentários dos avaliadores

	COMENTARIOS
1	- Colocar as referências nos textos ou partes que você utilizou ou adequou de outros autores, ex: divisão da ginástica laboral. - Excelente pesquisa e produto produzido. No entanto, do item "3" ao item "7", deve-se inserir citações científicas para embasar o leitor/profissional de Educação Física. Essa é a parte mais técnico-científico
2	- Em algumas imagens ou exercícios mais complicados (Ex.: Movimentação da musculatura adutora e abdução da coxa - pág. 24) poderia ter uma pequena nota explicativa. - Na ilustração da atividade: movimentação da musculatura adutora e abdução da coxa, a fase 3 parece meio confusa. Sugiro uma avaliação - Sugiro que nas ilustrações da movimentação da musculatura adutora e abdução da coxa, você substitua a cadeira (coloque uma cadeira sem rodas ou deixe claro que a cadeira deve estar bem fixa), pois, uma cadeira com rodas pode ocasionar a queda do praticante durante a execução dos movimentos.
3	- Excelente projeto. Serve de cartilha de orientação para os profissionais de Educação física nas escolas e alerta para os benefícios da prática de atividade física para esses profissionais da educação tão importantes para nossa sociedade. - Parabéns pela proposta, está bem didático e objetivo. Ótimo trabalho! - Projeto valioso com linguagem clara, enriquecido com imagens. - Guia claro e direto, atende ao objetivo de orientar a utilização da GL por profissionais! Parte textual muito boa e contendo as principais informações. Atende ao que se pretende. Excelente trabalho!

Fonte: autor (2020)

ANEXOS

ANEXO A: Termo de autorização da Direção Geral do IFPI – *Campus Cocal* para realização da pesquisa



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
PIAUI

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS COCAL

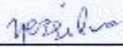
TERMO DE AUTORIZAÇÃO E EXISTÊNCIA DE INFRAESTRUTURA

Eu, Maria dos Remédios de Brito Silva, Diretora Geral do Instituto Federal do Piauí – Campus Cocal, autorizo a realização do projeto intitulado “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO: Um estudo no Instituto Federal do Piauí – Campus Cocal” pelo pesquisador Raimundo Fernandes da Silva, que envolverá a aplicação de questionários aos servidores do presente campus e será iniciado após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).

O Instituto Federal do Piauí – Campus Cocal, está ciente de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes da pesquisa, dispondo de infraestrutura necessária para desenvolvê-la em conformidade às diretrizes e normas éticas. Ademais, ratifico que não haverá quaisquer implicações negativas aos servidores que não desejarem ou desistirem de participar do projeto.

Declaro, outrossim, na condição de representante desta organização, conhecer e cumprir as orientações e determinações fixadas nas Resoluções nºs 466, de 12 de dezembro de 2012, e 510, de 07 de abril de 2016, e Norma Operacional nº 001/2013, pelo CNS, e disponíveis no Regimento Interno do Comitê de Ética em Pesquisa do IFCE.

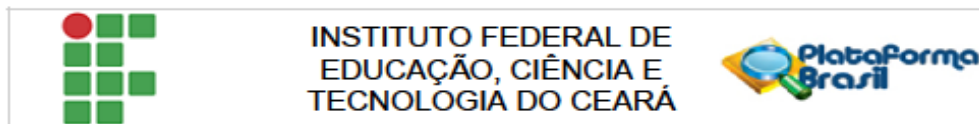
Cocal, 08 de outubro de 2019.



Maria dos Remédios de Brito Silva

Maria dos Remédios de Brito Silva
Diretora Geral
IFPI - Campus Cocal
SIAPE - 1167023

ANEXO B: Parecer Consubstanciado do CEP – IFCE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO: Um estudo no Instituto Federal do Piauí & Campus Cocal

Pesquisador: RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 28343019.6.0000.5589

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO CEARA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.820.101

Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa apresentado traz significados pessoais e profissionais para o pesquisador que tem a preocupação em entender as características de qualidade e comportamento sedentário (CS) de servidores públicos de um campus do Instituto Federal do Piauí, na intenção de nortear ações a serem executadas nos demais campi daquela rede federal de ensino. Trata-se, portanto, de um estudo descritivo do tipo survey, que faz uso de questionários para identificar a Qualidade de vida do trabalhador QVT e o CS.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comportamento sedentário dos servidores do IFPI – Campus Cocal para a partir dessas informações propor a elaboração de um programa de Ginástica Laboral que promova a QVT e evite o CS desses trabalhadores.

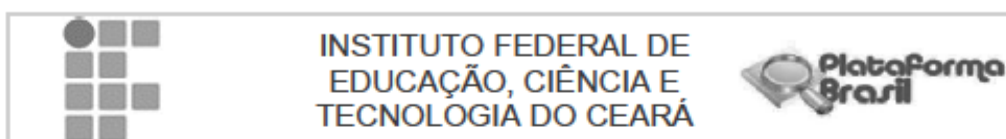
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O projeto de pesquisa propõe uso de instrumentos validados cientificamente que não trazem riscos físicos ou psicológicos para os participantes. O máximo de risco que possa vir ocorrer é um desconforto mental no participante após responder o questionário, que provoca uma reflexão acerca do estilo de vida do mesmo.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os pesquisadores propõem um estudo de caso em que a população diz respeito a 61 docentes e

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703	CEP: 60.410-426
Bairro: Jardim América	
UF: CE	Município: FORTALEZA
Telefone: (85)3401-2332	E-mail: cep@ifce.edu.br



Continuação do Parecer: 3.820.101

29 técnicos administrativos do IFPI Campus Cocal. Os instrumentos a serem utilizados na pesquisa: Quality of Working Life Questionnaire (QWLQ Bref) e o International Physical Activity Questionnaire (IPAQ), são amplamente utilizados na literatura científica. Apesar de ser um instrumento bastante conhecido nas ciências do movimento humano, senti a falta de um melhor detalhamento do IPAQ para que graduandos ao lerem o trabalho do pesquisador se sentirem mais atraídos em replicar seu estudo em outros contextos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido estão elaborados dentro do que pressupõe o Comitê de Ética em Pesquisa, destacando questões relativas aos desconfortos e riscos, benefícios, acompanhamento e assistência, sigilo e privacidade, ressarcimento e indenização. Cabe ressaltar, que ao que se expõe, realmente os riscos parecem ser mínimos como supracitado anteriormente.

Recomendações:

Recomendo apenas um melhor detalhamento do International Physical Activity Questionnaire (IPAQ), para caso estudantes de graduação se interessem dar continuidade ao estudo do pesquisador fiquem mais familiarizados com o instrumento.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto não apresenta pendências.

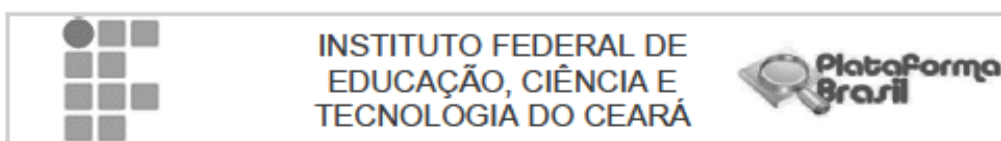
Considerações Finais a critério do CEP:

É importante ressaltar que, caso alguma Instituição Coparticipante possua Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), o projeto, também, deverá ser avaliado no CEP da Instituição Coparticipante, após a aprovação no CEP da Instituição Proponente, devendo o pesquisador aguardar, também, a aprovação na Instituição Coparticipante antes de iniciar sua pesquisa. Logo, recomenda-se/solicita-se que o pesquisador efetue essa verificação.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1438845.pdf	02/12/2019 10:24:12		Aceito
Cronograma	previsao_do_cronograma.pdf	25/11/2019 19:47:23	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_de_garantia_de_regresso.pdf	22/11/2019 18:58:12	RAIMUNDO FERNANDES DA	Aceito

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703
 Bairro: Jardim América CEP: 60.410-426
 UF: CE Município: FORTALEZA
 Telefone: (85)3401-2332 E-mail: cep@ifce.edu.br



Continuação do Parecer: 3.820.101

Outros	Declaracao_de_garantia_de_regresso.pdf	22/11/2019 18:58:12	SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_de_compromissos_e_apresentacao_de_resultados.pdf	22/11/2019 18:56:31	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Termo_de_autorizacao.pdf	22/11/2019 18:43:43	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	22/11/2019 18:41:36	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_de_consentimento_livre_e_esclarecido.pdf	22/11/2019 18:37:51	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_pesquisador.pdf	14/11/2019 07:59:49	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	qwlq_bref.pdf	14/11/2019 07:48:15	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	IPAQ_forma_curta.pdf	14/11/2019 07:47:41	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	14/11/2019 07:38:04	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Avaliação da CONEP:

Não

FORTALEZA, 03 de Fevereiro de 2020

Assinado por:
Jefté Ferreira da Silva
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Jorge Dumar, nº 1703
Bairro: Jardim América CEP: 60.410-426
UF: CE Município: FORTALEZA
Telefone: (85)3401-2332 E-mail: cep@ifce.edu.br

Página 03 de 03

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO PIAUÍ - IFPI**



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO: Um estudo no Instituto Federal do Piauí - Campus Cocal

Pesquisador: RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 28343019.6.3001.9207

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO PIAUI

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.005.958

Apresentação do Projeto:

O projeto apresenta uma proposta de investigação da Qualidade de Vida do Trabalhador ao tempo que investiga sobre a relação entre o estilo de vida de participante em questão (sedentário e ativo). Além disso, em um momento posterior, o pesquisador se propõe, mediante os resultados coletados, elaborar um plano de intervenção para ser aplicado com os participantes da pesquisa com o intuito de contribuir para uma melhor qualidade de vida dos participantes envolvidos direto ou indiretamente na pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comportamento sedentário dos servidores do IFPI – Campus Cocal para a partir dessas informações propor a elaboração de um programa de Ginástica Laboral que promova a QVT e evite o CS desses trabalhadores.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O presente estudo apresenta riscos mínimos como: a invasão de privacidade, discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado, divulgação de dados confidenciais (registrados no TCLE) e tomada de tempo ao responder ao questionário, contudo, para minimizar esses riscos o pesquisador disponibilizará um local individual para os participantes responderem aos questionários, também poderá levar os questionários aos setores de trabalho dos participantes e disponibilizará um tempo confortável para

Endereço: Av. Presidente Jânio Quadros
Bairro: Santa Isabel **CEP:** 64.053-390
UF: PI **Município:** TERESINA
Telefone: (86)3131-1441 **E-mail:** cep@ifpi.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO PIAUÍ - IFPI**



Continuação do Parecer: 4.005.956

a realização do preenchimento e com as orientações necessárias.

Como benefícios, o pesquisador relata que os servidores poderão ter a real noção de qual nível está seu comportamento sedentário e sua qualidade de vida no trabalho, contribuindo assim para a intervenção na melhora dessas variáveis no trabalho. No entanto, para que realmente isso seja possível, se faz necessário que o pesquisador apresente aos participantes desse estudo os resultados das análises realizadas com a coleta de dados de forma individual e, de preferência, sigilosa, só assim o participante terá um real noção de qual o seu verdadeiro nível de comportamento sedentário.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta uma abordagem revelante no tocante ao objeto de investigação uma vez que a qualidade de vida no trabalho é um fator imprescindível para a aquisição e manutenção da qualidade de vida em geral. Em adição, a investigação do estilo de vida mostra-se como um importante fator para ser analisado no que se refere à interferência deste na qualidade de vida do participante envolvido.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Atende satisfatoriamente.

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1505777.pdf	20/04/2020 22:18:19		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_atualizado.pdf	20/04/2020 22:17:11	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito

Endereço: Av. Presidente Jânio Quadros
Bairro: Santa Isabel CEP: 64.053-390
UF: PI Município: TERESINA
Telefone: (86)3131-1441 E-mail: cep@ifpi.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO PIAUÍ - IFPI**



Continuação do Parecer: 4.005.956

Cronograma	Cronograma_atualizado.pdf	20/04/2020 22:15:49	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	autorizacao_da_instituicao.pdf	06/04/2020 15:14:52	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Orçamento	orcamento_atualizado.pdf	06/04/2020 15:13:34	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	21/03/2020 15:55:51	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_corrigido.pdf	21/03/2020 15:45:06	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Termo_de_confidencialidade.pdf	21/03/2020 15:44:34	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	TCUD.pdf	21/03/2020 15:44:12	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_do_pesquisador.pdf	21/03/2020 15:43:15	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Carta_de_encaminhamento.pdf	21/03/2020 15:42:39	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes.pdf	21/03/2020 15:41:41	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_de_garantia_de_regresso.pdf	22/11/2019 18:58:12	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Declaracao_de_compromissos_e_apresentacao_de_resultados.pdf	22/11/2019 18:56:31	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_de_consentimento_livre_e_esclarecido.pdf	22/11/2019 18:37:51	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_pesquisador.pdf	14/11/2019 07:59:49	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	qwlq_bref.pdf	14/11/2019 07:48:15	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito

Endereço: Av. Presidente Jânio Quadros

Bairro: Santa Isabel

CEP: 64.053-390

UF: PI

Município: TERESINA

Telefone: (86)3131-1441

E-mail: cep@ifpi.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO PIAUÍ - IFPI



Continuação do Parecer: 4.005.956

Outros	IPAQ_forma_curta.pdf	14/11/2019 07:47:41	RAIMUNDO FERNANDES DA SILVA	Aceito
--------	----------------------	------------------------	-----------------------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

TERESINA, 04 de Maio de 2020

Assinado por:
BRUNA DE FREITAS IWATA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Jânio Quadros
Bairro: Santa Isabel CEP: 64.053-390
UF: PI Município: TERESINA
Telefone: (86)3131-1441 E-mail: cep@ifpi.edu.br

ANEXO D: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPORTAMENTO SEDENTÁRIO: Um estudo no Instituto Federal do Piauí – Campus Cocal

Responsável: Raimundo Fernandes da Silva

Você está sendo convidado a participar como voluntário de uma pesquisa. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante e é elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo se você não aceitar participar ou retirar sua autorização em qualquer momento.

Justificativa e objetivos:

O presente trabalho tem o objetivo de analisar a Qualidade de Vida no trabalho e o Comportamento sedentário em servidores do IFPI – Campus Cocal para que a partir dessas informações elaborar um programa de Ginástica Laboral para os servidores desse campus.

Procedimentos:

Participando do estudo você está sendo convidado a responder os Questionários QWLQ – bref e IPAQ, de acordo com suas respostas será possível mensurar seu nível de Qualidade de Vida no Trabalho e Comportamento Sedentário. O preenchimento dos questionários levará em média 10 min.

Desconfortos e riscos:

Esta pesquisa possui como desconforto e riscos a invasão de privacidade, discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado, divulgação de dados confidenciais (registrados no TCLE) e tomada de tempo ao responder ao questionário. Para minimizar esses riscos o pesquisador disponibilizará um local individual para os participantes responderem aos questionários, também poderá levar os questionários aos setores de trabalho dos participantes e disponibilizará um tempo confortável para a realização do preenchimento e com as orientações necessárias.

Benefícios:

Participando da pesquisa os sujeitos terão a oportunidade de contribuir para a criação de parâmetros de qualidade de vida no trabalho e comportamento sedentário para que a partir desses possam ser desenvolvidos meios de intervenção do quadro que se constatar.

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____



Acompanhamento e assistência:

Para a aplicação dos questionários o pesquisador disponibilizará um local reservado ao participante, podendo o mesmo respondê-lo de forma tranquila e individual, podendo assim minimizar os riscos da pesquisa. O pesquisador também estará disponível para as dúvidas referentes ao preenchimento dos questionários.

Sigilo e privacidade:

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

Ressarcimento e Indenização:

Você terá direito ao ressarcimento das despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa e à indenização pelos danos resultantes desta, nos termos da Lei.

Contato:

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador Raimundo Fernandes da Silva, no Instituto Federal do Piauí, endereço: Rodovia PI 213, Cocal – PI, email: raimundofernandes@ifpi.edu.br

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretária do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFPI das 08:00hs às 12:00hs e das 14:00hs às 18:00hs no IFPI Reitoria - Avenida Presidente Jânio Quadros, nº 330, Santa Isabel, sala 3, CEP: 64053-390, Teresina-PI; fone (86) 3131-1441 e-mail: cep@ifpi.edu.br

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter recebido esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar e declaro estar recebendo uma via original deste documento assinada pelo pesquisador e por mim, tendo todas as folhas por nós rubricadas:

Nome do(a) participante: _____

Contato telefônico (opcional): _____

e-mail (opcional): _____

(Assinatura do participante): _____

Data: ____/____/____.

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

**Responsabilidade do Pesquisador:**

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado e pela CONEP, quando pertinente. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

Nome do(a) pesquisador(a): Raimundo Fernandes da Silva

[Assinatura do(a) pesquisador(a)]: _____

Data: ____/____/____.

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

ANEXO E: Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – QWLQ – 78

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho
QWLQ-78

Autores: **Décio Roberto dos Reis Júnior**
Luiz Alberto Pilatti

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as duas últimas semanas para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com doras ou desconfortos no trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas últimas duas semanas.

**Por favor, leia com atenção as questões e escolha a opção que representar
melhor a sua realidade.**

Muito obrigado!

Quanto você cuida da sua alimentação?					
1	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Em que medida você avalia sua auto-estima?					
2	muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?					
3	muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?					
4	nunca	Raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5

Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?					
5	nunca	Raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5

Quanto você se preocupa com sua saúde?					
6	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência?					
7	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?					
8	muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5

Como você avalia o seu acesso a assistência médica no trabalho?					
9	muito baixo	Baixo	Médio	bom	muito bom
	1	2	3	4	5

Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?					
10	muito baixa	Baixa	Média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

11	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
12	Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	Médio	muito	extremamente
	1	2	3	4	5
13	Como você avalia a qualidade da sua moradia?				
	muito ruim	Ruim	Média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
14	Como você avalia a sua autonomia no trabalho?				
	muito baixa	Baixa	Média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
15	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?				
	muito baixa	Baixa	Média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
16	Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
17	Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
18	Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento, viagens, mudanças)				
	nada	muito pouco	mais ou menos	muita	extremamente
	1	2	3	4	5
19	Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?				
	muito baixa	Baixa	Média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5
20	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
	muito baixa	Baixa	Média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

- 21

Você pratica exercício físico regular?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5
- 22

Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
1	2	3	4	5
- 23

Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	muito	extremamente
1	2	3	4	5
- 24

Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
muito baixa	Baixa	Média	boa	muito boa
1	2	3	4	5
- 25

Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?				
nunca	Raramente	às vezes	frequentemente	sempre
1	2	3	4	5
- 26

Você tem alguma dificuldade para dormir?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5
- 27

Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?				
muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
1	2	3	4	5
- 28

Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho?				
muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
1	2	3	4	5
- 29

Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?				
muito pouco	Pouco	Médio	muito	completamente
1	2	3	4	5
- 30

Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza?				
muito pouco	Pouco	Média	muito	completamente
1	2	3	4	5

31	Em que medida você avalia o seu sono?				
	muito ruim	Ruim	Média	bom	muito bom
	1	2	3	4	5
32	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
	muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
33	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
	nada	muito pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
34	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?				
	nunca	Raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5
35	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
	muito pouco	Pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
36	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5
37	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
38	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
	muito baixa	Baixa	Média	alta	muito alta
	1	2	3	4	5
39	Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?				
	muito pouco	Pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5
40	Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?				
	muito pouco	Pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

41	Em que medida você possui consciência sobre as metas e objetivos do seu trabalho?				
	multo pouco	Pouco	Médio	multo	completamente
	1	2	3	4	5

42	Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho?				
	multo pouco	Pouco	Médio	multo	completamente
	1	2	3	4	5

43	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?				
	nada	multo pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

44	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?				
	multo baixa	Baixa	Média	alta	multo alta
	1	2	3	4	5

45	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
	multo ruim	Ruim	Médio	bom	multo bom
	1	2	3	4	5

46	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	multo pouco	Pouco	Médio	multo	completamente
	1	2	3	4	5

47	Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade na sua empresa ?				
	multo ruim	Ruim	Média	boa	multo boa
	1	2	3	4	5

48	Você sofre com dores estomacais?				
	nada	multo pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

49	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?				
	nada	multo pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

50	Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho?				
	nada	multo pouca	Média	multa	extremamente
	1	2	3	4	5

	A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais ?				
51	nunca	Raramente	às vezes	quase sempre	sempre
	1	2	3	4	5

	Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho?				
52	muito ruim	Ruim	Média	boa	muito boa
	1	2	3	4	5

	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?				
53	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?				
54	nada	muito pouco	Média	muita	extremamente
	1	2	3	4	5

	Com que frequência você necessita de outras fontes de dinheiro para se sustentar?				
55	nunca	Raramente	às vezes	frequentemente	sempre
	1	2	3	4	5

	Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados?				
56	nunca	Raramente	às vezes	quase sempre	sempre
	1	2	3	4	5

	Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)?				
57	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?				
58	nada	muito pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?				
59	nada	Pouco	Médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho?				
60	nada	Pouco	Médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?				
61	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?				
62	nada	muito pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
63	nada	Pouco	Médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você está satisfeito com a sua capacidade para aprender?				
64	nada	Pouco	Médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?				
65	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você é respeitado pelo seus colegas e superiores?				
66	nada	muito pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
67	nada	Pouco	Médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Você tem sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho?				
68	nada	Pouco	Médio	bastante	completamente
	1	2	3	4	5

	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
69	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
	1	2	3	4	5

	Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar?				
70	nada	muito pouco	Médio	muito	completamente
	1	2	3	4	5

Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho – QWLQ-bref

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas últimas duas semanas.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha o número que lhe parecer a melhor resposta.

Muito obrigado!!!

1	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
	1	2	3	4	5
2	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
3	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
	1	2	3	4	5
4	Em que medida você avalia o seu sono?				
	Muito ruim	Ruim	Média	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
5	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
6	Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
7	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
8	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
9	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
10	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
	1	2	3	4	5
11	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?				
	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
12	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
	Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5

13	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
14	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
15	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?				
	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
16	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
17	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
18	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?				
	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
19	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
20	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela sua colaboração!

QUESTIONÁRIO INTERNACIONAL DE ATIVIDADE FÍSICA

- FORMA CURTA -

Nome: _____
 Data: ____/____/____ Idade: ____ Sexo: F () M ()
 Você trabalha de forma remunerada: () Sim () Não
 Quantas horas você trabalha por dia: _____
 Quantos anos completos você estudou: _____
 De forma geral sua saúde está:
 () Excelente () Muito boa () Boa () Regular () Ruim

Nós estamos interessados em saber que tipos de atividade física as pessoas fazem como parte do seu dia a dia. Este projeto faz parte de um grande estudo que está sendo feito em diferentes países ao redor do mundo. Suas respostas nos ajudarão a entender que tão ativos nós somos em relação à pessoas de outros países. As perguntas estão relacionadas ao tempo que você gasta fazendo atividade física em uma semana **NORMAL, USUAL** ou **HABITUAL**. As perguntas incluem as atividades que você faz no trabalho, para ir do um lugar a outro, por lazer, por esporte, por exercício ou como parte das suas atividades em casa ou no jardim. Suas respostas são **MUITO** importantes. Por favor responda cada questão mesmo que considere que não seja ativo. Obrigado pela sua participação !

Para responder as questões lembre que:

- atividades físicas **VIGOROSAS** são aquelas que precisam de um grande esforço físico e que fazem respirar **MUITO** mais forte que o normal
- atividades físicas **MODERADAS** são aquelas que precisam de algum esforço físico e que fazem respirar **UM POUCO** mais forte que o normal

Para responder as perguntas pense somente nas atividades que você realiza **por pelo menos 10 minutos contínuos** de cada vez:

1a. Em quantos dias de uma semana normal, você realiza atividades **VIGOROSAS** por pelo menos 10 minutos contínuos, como por exemplo correr, fazer ginástica aeróbica, jogar futebol, pedalar rápido na bicicleta, jogar basquete, fazer serviços domésticos pesados em casa, no quintal ou no jardim, carregar pesos elevados ou qualquer atividade que faça você suar **BASTANTE** ou aumentem **MUITO** sua respiração ou batimentos do coração.

dias ____ por **SEMANA** () Nenhum

1b. Nos dias em que você faz essas atividades vigorosas por pelo menos 10 minutos contínuos, quanto tempo no total você gasta fazendo essas atividades por dia?

horas: ____ Minutos: ____

2a. Em quantos dias de uma semana normal, você realiza atividades **MODERADAS** por pelo menos 10 minutos contínuos, como por exemplo pedalar leve na bicicleta, nadar, dançar, fazer ginástica aeróbica leve, jogar vôlei recreativo, carregar pesos leves, fazer serviços domésticos na casa, no quintal ou no jardim como varrer, aspirar, cuidar do jardim, ou qualquer atividade que faça você suar leve ou aumentem **moderadamente** sua respiração ou batimentos do coração (**POR FAVOR NÃO INCLUA CAMINHADA**)

dias ____ por **SEMANA** () Nenhum

2b. Nos dias em que você faz essas atividades moderadas por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gasta fazendo essas atividades por dia?

horas: ____ Minutos: ____

3a. Em quantos dias de uma semana normal você caminha por pelo menos 10 minutos contínuos em casa ou no trabalho, como forma de transporte para ir de um lugar para outro, por lazer, por prazer ou como forma de exercício?

dias _____ por **SEMANA** () Nenhum

3b. Nos dias em que você caminha por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gasta caminhando por dia?

horas: _____ Minutos: _____

4a. Estas últimas perguntas são em relação ao tempo que você gasta sentado ao todo no trabalho, em casa, na escola ou faculdade e durante o tempo livre. Isto inclui o tempo que você gasta sentado no escritório ou estudando, fazendo lição de casa, visitando amigos, lendo e sentado ou deitado assistindo televisão.

Quanto tempo por dia você fica sentado em um dia da semana?

horas: _____ Minutos: _____

4b. Quanto tempo por dia você fica sentado no final de semana?

horas: _____ Minutos: _____