

2º CICLO

ECONOMIA E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Influência da Ginástica Laboral no bem-estar dos trabalhadores

Nuno José Barbosa Marques

M

2021



FACULDADE DE ECONOMIA



Dissertação

Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Influência da Ginástica Laboral no bem-estar dos trabalhadores

Nuno José Barbosa Marques Marques nº201901082

Professora Orientadora: Professora Doutora Maria da Conceição Pereira Ramos

2021

Agradecimentos

Chegou o momento de enunciar todas aquelas pessoas que, de uma forma direta ou indireta, ajudaram na realização desta minha etapa acadêmica. Deixo aqui apenas alguns dos nomes sem ordem de importância porque todos tiveram o seu valor.

O meu profundo agradecimento à Professora Doutora Maria da Conceição Pereira Ramos, orientadora da minha dissertação, pela disponibilidade, atenção, compreensão e incentivo ao longo de todo este percurso.

À Professora Doutora Sofia Alexandra Soares de Miranda Ferreira Cruz e ao Professor Doutor Eduardo André da Silva Oliveira, docentes da unidade curricular de Plano de Dissertação/ Plano de Projeto/Plano de Estágio, o meu sentido agradecimento pela partilha de valores e saberes.

A todos os outros docentes das unidades curriculares deste Mestrado por todo o conhecimento transmitido e disponibilidade demonstrada para esclarecimento de dúvidas.

Às instituições que se disponibilizaram para realização dos questionários, mais propriamente aos funcionários inquiridos, assim como aos profissionais entrevistados, quer pela disponibilidade demonstrada, quer pela informação que me concederam.

Quero também agradecer a todos os meus colegas do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, em especial à Carla, Inês e Alexandre, pela discussão, partilha de conhecimentos e experiências que fizeram este percurso ganhar um encanto especial.

Agradecimento também muito especial às minhas três estrelas pelo incessante alento recebido ao longo da vida, especialmente durante a realização desta dissertação, encorajando nas horas difíceis e saboreando as horas de alegria.

Durante todo este processo foram inúmeros os obstáculos, provas, desafios, desalentos, mas superá-los foi muito gratificante.

Obrigado por tudo!

Resumo

Uma vez que o ser humano se torna cada vez mais sedentário, e um dos grandes objetivos da Gestão de Recursos Humanos (GRH) é manter os trabalhadores motivados para alcançar objetivos, tornando a empresa competitiva, este estudo pretende chamar à atenção para a problemática da Ginástica Laboral (GL) como uma boa solução.

Sendo a Ginástica Laboral uma ferramenta usada por várias empresas para melhorar aspetos da vida dos seus trabalhadores, como a diminuição de Lesões de Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), aumentar a produtividade, bem como minimizar os impactos negativos oriundos do sedentarismo na vida e na saúde do trabalhador, este estudo tenta se focar nos aspetos motivacionais dos trabalhadores para praticar atividade física no trabalho. O presente estudo visa encontrar testemunhos através de questionários a trabalhadores que pratiquem esta modalidade e entrevistas a professoras de GL, mostrando se existe uma relação entre a prática desta modalidade e a motivação dos trabalhadores, assim como o seu bem-estar.

Através de uma metodologia quantitativa e com recurso a um questionário (realizado online devido à situação de emergência instalada no país a partir de março de 2020) foi possível obter uma amostra de 34 pessoas que realizaram aulas de GL e cujo trabalho se realiza maioritariamente sentado em frente ao computador. A análise da informação recolhida revelou que a maioria sentiu melhorias na redução de dores nas principais articulações usadas durante o trabalho, assim como a sua motivação e bem-estar melhoraram. Com a metodologia qualitativa, recorrendo a entrevistas a dois profissionais da GL, os resultados indicaram que os alunos sentiram alívio de dor das principais articulações assim como uma diminuição de LER e DORT. Foi também possível perceber que os serviços como a GL são adquiridos pelas instituições principalmente para redução de lesões e aumentar a motivação dos trabalhadores, é também uma ferramenta importante para a prática de Atividade Física regular e adoção de hábitos de vida saudável.

Palavras-Chave: Ginástica Laboral; Atividade Física; Bem-Estar.

Abstract

Since human beings become increasingly sedentary, and one of the major goals of Human Resource Management (HRM) is to keep workers motivated to achieve goals, making the company competitive, this study aims to draw attention to this issue, showing that Labor Gymnastics (GL) can be a good solution.

As Labor Gymnastics is a tool used by several companies to improve aspects of their workers' lives, such as reducing Repetitive Strain Injuries (RSI) and Work-Related Musculoskeletal Disorders (WMSD), increasing productivity, as well as minimizing impacts negatives arising from sedentary lifestyles in the life and health of workers, this theme tries to focus on the motivational aspects of workers to practice physical activity at work. This study aims to find testimonies through questionnaires to workers who practice this modality and interviews with GL teachers, showing if there is a relationship between the practice of this modality and the workers' motivation, as well as their well-being.

Through a quantitative methodology and using a questionnaire (delivered online because the emergency situation installed in the country on March 2020) it was possible to obtain a sample of 34 people who took GL classes and that their work is mostly carried out sitting at the computer. The analysis of the collected information revealed that the majority felt improvements in the reduction of pain in the main joints recruited during work, as well as their motivation and well-being improved. With the qualitative methodology, using interviews with two GL professionals, the results indicated that the students felt relief from pain in the main joints as well as a decrease in RSI and WMSD. It was also possible to notice that services such as GL are acquired by institutions mainly to reduce injuries and increase workers motivation, it is also an important tool for the practice of regular physical activity and adoption of healthy lifestyle habits.

Keywords: Labor Gymnastics; Physical Activity; Well-Being

Índice

1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura.....	3
2.1 Bem-Estar Físico e Psicológico dos Trabalhadores	3
2.2 Ginástica Laboral.....	6
2.3 Estudos de caso sobre programas de ginástica laboral.....	10
3. Metodologia.....	12
4. Resultados da investigação	14
4.1 Análise quantitativa	14
4.2 Análise qualitativa.....	26
5. Conclusão	33
6. Bibliografia	35
7. Anexos.....	39
Anexo 1- Questionário.....	39
Anexo 2- Guião de entrevista	43

Índice de Tabelas

Tabela 1- Frequência e percentagem de cargos que ocupam os inquiridos	14
Tabela 2- Afirmções de como os inquiridos se sentiam antes e após o programa de ginástica laboral (GL).	15

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto-me exausto(a) emocionalmente no meu trabalho", diferença antes e após programa de GL.....	16
Gráfico 2- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto-me esgotado(a) ao fim de um dia de trabalho", diferença antes e após programa de GL	16
Gráfico 3- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã para ir trabalhar", diferença antes e após progrma de GL.....	17
Gráfico 4- Caixa de bigodes relativa à afirmação "As exigências do trabalho causam-me stress", diferença antes e após progrma de GL.....	18
Gráfico 5- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Consigo resolver eficazmente os problemas que aparecem no meu trabalho", diferença antes e após progrma de GL.....	18
Gráfico 6- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto que estou a contribuir eficazmente para os objetivos da minha organização", diferença antes e após programa de GL	19
Gráfico 7- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Tenho cada vez menos interesse no meu trabalho", diferença antes e após programa de GL	20
Gráfico 8- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto dores na zona lombar ao fim de algumas horas de trabalho", diferença antes e após programa de GL.	21
Gráfico 9- Caixa de Bigodes relativa à afirmação "Sinto dores na cervical ao fim de algumas horas de trabalho", diferença antes e após programa de GL.....	22
Gráfico 10- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto dores nos pulsos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato", diferença antes e após programa de GL.....	23
Gráfico 11- Caixa de bigodes relativa à afirmação " Sinto dores nos cotovelos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato", diferença antes e após programa de GL.....	23
Gráfico 12- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto dores nos ombros ao fim de algumas horas de trabalho", diferença antes e após programa de GL.....	24
Gráfico 13- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto dores nos joelhos ao fim de algumas horas de trabalho", diferença antes e após programa de GL.....	25

1. Introdução

A sociedade atual é caracterizada pela globalização, muito assente na evolução tecnológica, assim como, na terciarização do mundo do trabalho, fatores estes que contribuíram para um aumento significativo de aspetos relacionados com a intensificação e o aumento do ritmo do trabalho, assim como, alguma insegurança laboral, os quais, por sua vez, têm contribuído para um aumento de sentimentos como a ansiedade e a frustração (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2018, p. 3).

Por outro lado, Lesões de Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), têm sido as doenças laborais mais comuns nos últimos anos (Freitas, 2016). Estas lesões são identificadas principalmente em trabalhadores com um salário baixo, inseridos num contexto de produção de bens e serviços e que não possuem autonomia para mudar (Martins, 2007).

Outra problemática, são os riscos psicossociais, que apresentam uma maior prevalência em atividades associadas à educação / formação, cuidados de saúde, serviços e administrativos (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2018, p. 3). A preocupação com as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores tem evoluído de forma crescente ao longo do tempo e tendo em conta que urge garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, através da implementação de medidas preventivas, que garantam a prevenção dos riscos profissionais, a Direção-Geral de Saúde, no Programa Nacional de Saúde Ocupacional - extensão 2018/2020, determina a necessidade de melhorar e reforçar a atenção e a intervenção em Saúde Ocupacional (2018, p. 2).

A promoção da saúde, de uma forma geral, é o processo de capacitação de pessoas e comunidades, de forma a atuar na melhoria da sua qualidade de vida e saúde, (Yassi, 2005 cit. por Carvalho & Dias, 2012), que apresenta diversos objetivos como o aumento da qualidade de vida e o bem-estar, mas também o de contribuir para uma diminuição dos custos associados às faltas por motivos de saúde, sendo tal desiderato tanto mais importante, uma vez que se prevê que as pessoas trabalhem até uma idade mais avançada, (Eurofound, 2019, p. 1).

A Ginástica laboral (GL) tem sido uma ferramenta usada por várias empresas para melhorar aspetos da vida dos seus trabalhadores, como a diminuição de LER e DORT, aumento da produtividade, bem como minimizar os impactos negativos oriundos do sedentarismo na vida e na saúde do trabalhador (Oliveira, 2007).

Assim, justifica-se estudar o efeito que programas de saúde laboral, no presente caso de GL, podem ter em trabalhadores das organizações, nomeadamente no melhoramento do bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

O objeto de estudo desta dissertação centra-se na análise de um programa de GL nos serviços administrativos de um organismo público e outro no setor privado na área do ensino e saúde respetivamente.

Face ao tema apresentado, o estudo tem como objetivo avaliar o efeito de um programa de GL, que perdura há cerca de dois anos, nos organismos assinalados, no sentido da diminuição de sintomas associados a alterações psicossociais, assim como o melhoramento do bem-estar físico. Para tal foi elaborado um questionário para os alunos que frequentaram estas aulas e assim fazer um estudo quantitativo para poder perceber a sua evolução e impactos.

Para completar estes dados foram também realizadas duas entrevistas a dois profissionais que lecionam este tipo de aulas com o intuito de nos dar uma melhor perceção do ponto de vista do professor, assim como falarem das suas experiências nos programas de ginástica laboral (GL).

Além da introdução, o presente trabalho contém uma revisão da literatura sobre bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, GL, e também alguns exemplos de estudos de casos. Por fim, é apresentada também a metodologia, os resultados obtidos com inquéritos e entrevistas, as reflexões finais e a bibliografia.

2. Revisão de Literatura

2.1 Bem-Estar Físico e Psicológico dos Trabalhadores

Os aspetos associados à organização do trabalho, como a implementação de horários de trabalho associados ao volume de trabalho, exigem cada vez maior domínio de determinadas competências, de forma a melhorar a relação empresa – cliente; a possibilidade de acumulação ou exercício de novas funções, assim como, o relacionamento interpessoal com as hierarquias têm dado origem a riscos emergentes de índole psicossocial tornando as pessoas mais suscetíveis a estes (Freitas, 2016, pp. 669-670). Alguns dos sintomas dessas alterações psicossociais são o cansaço físico ou mental, a fadiga e o stress, a pressão temporal e o baixo nível de controlo sobre o trabalho (Sadir *et al.*, 2010).

Estes aspetos, que se podem considerar como riscos psicossociais apresentam uma maior prevalência em atividades associadas à educação / formação, cuidados de saúde, serviços e administrativos (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2018, p. 3).

A preocupação com as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores tem evoluído de forma crescente ao longo do tempo e tendo em conta que urge garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, através da implementação de medidas preventivas, que garantam a prevenção dos riscos profissionais, a Direção-Geral de Saúde, no Programa Nacional de Saúde Ocupacional - extensão 2018/2020, determina a necessidade de melhorar e reforçar a atenção e a intervenção em Saúde Ocupacional, (2018, p. 2). No seio do local de trabalho, os fatores de risco psicossociais têm sido associados a problemas de saúde mental, por exemplo, as características estruturais do local de trabalho e os métodos de trabalho podem influenciar a saúde e o bem-estar (Wynne, 2017).

Portugal é dos países europeus onde se verificam níveis mais baixos de atividade física e níveis altos de sedentarismo, razão pela qual a Direção-Geral da Saúde definiu a atividade física como programa de saúde prioritário e desenvolveu a Estratégia Nacional de Promoção da Atividade Física (Shinn, Salgado, & Rodrigues, 2019). Neste sentido, tem-se verificado um aumento do interesse por este assunto por parte dos médicos de família para o incorporar na sua prática clínica. Tem havido um aumento da formação específica disponível, desenvolveram-se recursos informáticos de apoio à consulta e um incremento do número de

iniciativas locais envolvendo os profissionais de saúde, além do investimento em termos de investigação e monitorização relacionadas com estas iniciativas (Campos, 2019). Paralelamente, tem-se assistido a uma evolução favorável à prática de atividade física (AF) a nível dos espaços urbanos bem como políticas autárquicas (Shinn, Salgado, & Rodrigues, 2019).

Ainda neste âmbito foi criado pela Direção-Geral da Saúde o Plano de Ação para a Literacia em Saúde com o intuito de criar mais e novas oportunidades de ativação de comportamentos saudáveis, assim como ganhos na saúde e bem-estar da população. As abordagens em Literacia devem contemplar as especificidades de cada estadio de desenvolvimento, sendo a Literacia em Saúde uma oportunidade de promover a saúde ao longo do ciclo de vida, em grande parte durante a vida ativa. Desta forma, é importante considerar as diferentes áreas temáticas de investimento, por estadio de desenvolvimento, potenciando e indo ao encontro das oportunidades e necessidades identificadas, promovendo a Literacia em Saúde e o autocuidado (Plano de Ação para a Literacia em Saúde, 2018, p.7).

Neste âmbito da promoção da AF a Direção-Geral da Saúde refere que é fundamental o desenvolvimento de uma rede de pontos focais nacionais, especialistas na promoção da AF e na redução dos comportamentos sedentários em contextos de saúde, alavancando uma rede de formação de formadores a este nível. Além desta rede, está também previsto o desenvolvimento e implementação de um mecanismo online de capacitação dos profissionais de saúde para a promoção da AF (Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, 2020, p.57).

Uma das formas que as organizações têm encontrado para reduzir os problemas ocupacionais, em particular os associados às alterações psicossociais, é através da implementação de programas de GL, os quais tendem a promover a saúde e qualidade de vida, contribuindo, de certa forma, para que o ambiente de trabalho seja mais agradável, nomeadamente pela diminuição dos conflitos interpessoais, por uma maior disponibilidade para o trabalho em equipa, assim como, pelo incremento dos níveis de confiança e concentração (Zili, 2002). Também, uma vez que os programas de GL exercem uma função corretiva, permitem mitigar alguns riscos ergonómicos.

Segundo Rezende (2017), um ponto importante a ser considerado, devido ao fato de influenciar o potencial dos trabalhadores, refere-se às perdas musculares naturais, a partir de

40 anos, decorrentes do envelhecimento e do sedentarismo, acelerado com as exigências e os ritmos impostos pelo trabalho no atual modo de produção, onde temos dois processos que induzem ao aparecimento de doenças ocupacionais e diminuição da qualidade de vida, são eles: os sistemas de trabalho onde as condições ambientais, as exigências e pressões são cada vez maiores; o outro processo se refere-se ao envelhecimento natural do ser humano, já que as lesões musculares, as pressões sobre articulações e as exigências do aparelho circulatório são alteradas com a perda natural de massa muscular, a redução dos líquidos das articulações e o déficit no funcionamento cardiorrespiratório. Daí a necessidade de respostas da saúde e segurança no trabalho face ao crescente processo de envelhecimento dos trabalhadores (Ramos, 2015).

Um estudo realizado por Machado (2008) teve como objetivo verificar quais as lesões musculares mais comuns em trabalhadores de um armazém de uma empresa de distribuição, e de acordo com esses resultados, propor um conjunto de exercícios de Ginástica Laboral. O levantamento das lesões foi realizado através do Questionário Nórdico de Sintomas Osteomusculares, sendo a amostra composta por 66 indivíduos. Neste mesmo estudo observou-se que entre os indivíduos que referiam sintomatologia dolorosa, as áreas mais afetadas eram as regiões da zona lombar (59,1%; $n = 39$), punhos e mãos (39,4%; $n = 26$), pescoço e ombros (ambas de 27,3% $n = 18$).

Vale a pena referir que todas as funções do corpo humano são fortemente influenciadas pelo processo degenerativo do envelhecimento, sendo que o envelhecimento não é um processo unilateral, mas a soma de vários processos entre si (Lima, 2004). Leite (1996), refere também que à medida que o indivíduo declina fisicamente, pode haver uma deterioração na sensação de bem-estar, resultando em autoestima precária, ansiedade, fadiga e depressão. Estes sintomas estão frequentemente associados à pouca motivação e a uma redução adicional na atividade física.

Quando nos referimos às condições de trabalho, reforça-se que durante toda a fase produtiva, o corpo humano sofre alterações decorrentes dos esforços aos quais é submetido, em especial depois da reestruturação produtiva que tem em foco muitas vezes a exploração cada vez maior do trabalhador, levando à precarização do trabalho (Rezende, 2017). Um outro autor frisa os problemas que são encontrados atualmente nos postos de trabalho e reforça a ideia de que o ritmo excessivo de trabalho, postura inadequada, esforço físico, movimentos repetitivos e condições físicas inadequadas dos postos de trabalho causam

tensões no corpo (Polleto, 2002). Todos estes fatores podem possibilitar o desenvolvimento de doenças ocupacionais ao longo da trajetória da vida no trabalho.

Assim, justifica-se estudar o efeito que programas de saúde laboral, no presente caso de GL, podem ter em trabalhadores das organizações, nomeadamente na redução de sintomas associados a alterações psicossociais, assim como na redução de lesões por esforço repetitivo (LER), e distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho (DORT).

Dentro das doenças profissionais, as doenças músculo-esqueléticas estão descritas como as mais prevalentes na União Europeia (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2018, p. 3). Segundo Carvalho (2012), as principais razões para este tipo de lesões são movimentos repetitivos e o transporte ou elevação de cargas. Outra grande preocupação são as posições repetitivas e os problemas de costas devido ao excessivo tempo sentado em frente ao computador e até mesmo às epicondilites devido ao uso do rato.

2.2 Ginástica Laboral

Os primeiros registos de ginástica laboral (GL) surgiram na Polónia no ano de 1925 (Cavalcanti, 2015), sendo que os operários executavam uma pausa adaptada a cada função particular. Anos depois terá sido enraizada em países vizinhos como a Alemanha e a Suécia, sendo que esta prática apenas se tornou mais global após a segunda guerra mundial. Segundo Santos (2016), os primeiros estudos em larga escala só apareceram por volta de 1960, onde se comprovou uma relação com a diminuição dos acidentes de trabalho e uma maior produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

A GL é o exercício físico orientado e praticado durante o horário de trabalho, visando o benefício pessoal no trabalho e que tem por objetivo minimizar os impactos negativos oriundos do sedentarismo na vida e na saúde do trabalhador (Martins *et al.*, 2007). Também pode ser entendida como um repouso ativo, que aproveita as pausas regulares durante a jornada de trabalho, de forma a exercitar os músculos, nomeadamente os que estão em contração durante o trabalho, tendo como objetivo a prevenção da fadiga (Polito *et al.*, 2006).

Já Lima (2004), considera a GL como um conceito associado à atividade física, com exercícios de compensação de movimentos repetitivos, da ausência de movimentos, ou de posturas desconfortáveis e incorretas, assumidas durante o período de trabalho.

Tendo a GL uma função corretiva, a adoção de uma postura correta no local de trabalho é de extrema importância, uma vez que permite não somente melhorar a produtividade, mas também utilizar o computador (neste caso de estudo) com total descontração e prevenir as perturbações musculo esqueléticas (Patrício, 2020).

Segundo Polito *et al.* (2006), a GL é uma atividade preventiva, baseada em diversos tipos de alongamentos, sendo que a sua importância cresce na medida em que se verifica um aumento de ambientes de trabalho inadequados ao indivíduo. De um modo geral, os resultados são acumulativos e refletem-se na prevenção de doenças ocupacionais, nomeadamente LER e DORT.

Para Pagliari (2002), entre os benefícios psicológicos da prática da GL, identifica-se uma certa mudança da rotina, o reforço da autoestima, assim como a contribuição para a melhoria da capacidade de concentração no trabalho. No que concerne a benefícios psicossociais, identifica-se o favorecimento do contato pessoal, a promoção da integração social, a diminuição do stress e o favorecimento do sentido de grupo.

Assim, é de grande importância desenvolver exercícios específicos de relaxamento e de interação pessoal, nomeadamente para trabalhadores sujeitos a trabalhos com elevada carga horária ou em serviços de carácter intelectual (Oliveira, 2006), podendo esses exercícios ser praticados após o horário de trabalho, de forma a permitir um relaxamento muscular e mental aos trabalhadores (Mendes, 2000).

Partindo desse pressuposto, Oliveira (2007) mostra factos de que empresas que adotaram programas de GL, após períodos de três meses a um ano da implantação do programa, apresentam uma diminuição de casos de LER/DORT e menores encargos com assistência médica. Da parte dos trabalhadores, assiste-se a uma diminuição de faltas, uma melhoria a nível das dores corporais, assim como uma mudança de estilo de vida e uma melhor interação com os restantes colegas de trabalho, e, por fim, apresentam uma maior produtividade. São estes ambientes de trabalho saudáveis que evitam ou minimizam a exposição profissional a fatores de risco, suscetíveis de comprometer a saúde do trabalhador, assegurando qualidade de vida no trabalho (Pereira, 2019).

Outro aspeto importante relacionado com programas de GL é o do retorno financeiro que representa para as empresas. Pesquisas realizadas nos Estados Unidos indicam

que, por cada dólar investido em programas de qualidade de vida, são economizados três dólares (Jimenes, 2002).

Apesar de existir algum consenso quanto à importância de programas desta natureza e de as empresas terem uma responsabilidade social perante os seus *Stakeholders*, muitas delas não aderem porque a sua gestão limita-se apenas ao cumprimento da lei, de forma a assumir o mínimo de responsabilidade perante os trabalhadores, como questões relativas às questões físicas de trabalho, salários, tempo de trabalho, entre outros, com vista a criar locais seguros e produtivos (Cardoso, 2020). Isto poderá justificar-se devido aos seus custos, e consequente retorno ser de longo prazo, assim como o facto de ser necessário retirar tempo de execução do trabalho dos colaboradores para a prática da atividade, assim como criar as condições necessárias (Grawitch & Ballard, 2016). Cardoso (2020) refere também que algumas empresas apostam em iniciativas destas só mesmo se tiverem a certeza de que vão ter um retorno financeiro e de maior retenção dos seus trabalhadores, e não por quererem ter um papel social responsável e ativo. Dito de outro modo, estas questões não podem ser encaradas só do ponto de vista da produção, mas também e sobretudo, a partir do desenvolvimento dos Recursos Humanos (Cabral, 2013).

As empresas deveriam ter em conta que, investir na saúde é um ótimo negócio, sendo que o lucro pode ser o resultado de uma equação que adiciona saúde ao trabalhador, capitalização com a economia, capitalização com o aumento da produtividade, capitalização para reinvestir, inclusive no que toca à saúde do trabalhador (Lima 2004). A Organização Mundial da Saúde (OMS), entende que ao se promover a qualidade de vida no trabalho, também há a possibilidade de atuar beneficentemente na sociedade em que o trabalhador está inserido. A prática regular de exercício físico pode ser uma das maneiras de se fomentar a qualidade de vida, uma vez que o exercício físico, de acordo com a OMS tem a capacidade de trazer ao indivíduo benefícios psicológicos e fisiológicos (World Health Organization, 2020).

Por outro lado, outros empregadores encaram os benefícios de investir na saúde física e mental como uma parte da forma de estar e cultura da organização. Tomando uma postura ativa nesta área, a empresa ajuda a cumprir o contrato social celebrado pelos empregadores com os seus empregados e com a sociedade em geral, ajudando igualmente a manter uma boa imagem pública do empregador (Wynne, 2017).

No Brasil, as doenças ocupacionais destacam-se como a segunda maior causa de afastamento do trabalho, sendo essas doenças relacionadas com o exercício contínuo de

atividades repetitivas (Serra & Pimenta, 2014). Devido aos prejuízos sociais e financeiros que as doenças ocupacionais ocasionam, para Serra & Pimenta (2014) a estratégia mais viável de evitar o seu surgimento no ambiente de trabalho é a prevenção, e a GL cumpre esse papel, segundo os dados das pesquisas mais recentes. O exercício físico no local de trabalho, conhecido como GL, intervenções educativas, e-mails coletivos sobre o tema, aconselhamentos individuais ou coletivos são exemplos dessas intervenções.

Os trabalhadores não são os únicos beneficiados pela introdução da GL no ambiente de trabalho, porém muitas empresas não têm essa visão e insistem em continuar com a forma atual de trabalho, o que leva o colaborador muitas vezes à fadiga mental e corporal, stress e acidentes de trabalho que causam um gasto para as empresas e que poderiam ser minimizadas por técnicas de atividades coordenadas por equipas especializadas em saúde e qualidade de vida do trabalhador (Oliveira, *et al.*, 2018).

Um programa de GL visa combater e prevenir LER e DORT devido à rotina do trabalho. O modo como é realizado por profissionais da área, será sempre uma ferramenta para melhorar a saúde dos trabalhadores, assim como a sua estabilidade e rentabilidade nas empresas. Assim, as atividades de GL são sempre constituídas de práticas diversificadas e elaboradas para que os funcionários se sintam motivados para realizarem as aulas. O tempo de paragem no trabalho é tido em conta e são realizados exercícios para benefício dos trabalhadores e empresas, sendo elas: exercícios de alongamentos, relaxamento, exercícios ativos livres, resultando no despertar dos trabalhadores para continuar as suas funções no trabalho de uma forma mais motivadora (Oliveira, *et al.*, 2018).

Como anteriormente referido, umas das principais funções da GL trata da promoção da saúde dos trabalhadores, com isto, podemos encontrar esta mesma missão em algumas organizações como a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) que participa na elaboração de políticas de promoção da saúde nos locais de trabalho e prevenção dos riscos profissionais e na gestão do processo de autorização de serviços de segurança e saúde no trabalho (Correia, 2020).

Assim, a GL ganha cada vez mais realce no meio empresarial, na medida em que proporciona uma melhoria a nível da qualidade de vida dos trabalhadores, até porque segundo Correia (2020), uma das obrigações do empregador é assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho, o que influencia de forma positiva a produtividade dos mesmos.

2.3 Estudos de caso sobre programas de ginástica laboral

As vantagens deste tipo de programas como a GL tem vindo a ser alvo de estudo ao longo dos anos, tentando encontrar as melhores soluções para os empregadores e os seus funcionários. Desta forma, Martins *et al.*, (2007) tendo como base as premissas que passamos grande parte de nossas vidas envolvidos com o trabalho, e que a prática de exercícios físicos é essencial para uma vida saudável, realizaram um estudo, onde um grupo de trabalhadores foi submetido a aulas de GL durante os anos de 2002 a 2005. Quando obtidos os resultados, verificou-se que existiu uma melhoria da flexibilidade, melhores posturas, uma redução das dores musculares e uma melhor qualidade de vida (Martins *et al.*, 2007).

Os programas de GL são introduzidos em variadas organizações, incluindo estabelecimentos de ensino, como é o caso do estudo de Corrêa *et al.*, (2017) que usaram como público-alvo, funcionários e estagiários de uma escola. Neste mesmo estudo foi possível verificar que o programa demonstrou um efeito positivo na melhoria de desempenho funcional onde, a prática de GL, realizada duas vezes por semana por um período de três meses, foi suficiente para demonstrar que tal prática traz benefícios para os indivíduos que a praticam. Quanto à avaliação de percepção de saúde, foi possível notar uma melhora no alívio das dores após a prática das aulas de GL, além de um maior convívio social tanto no trabalho, quanto fora dele. Na avaliação sobre o programa, os participantes notaram um aumento no seu bem-estar, assim como se sentiram incentivados à prática de atividades desportivas extras e a um aumento na consciencialização corporal (Corrêa *et al.*, 2017).

Tendo em conta que os trabalhadores do setor de indústria são dos que mais sofrem de LER/DORT devido às suas posições no trabalho e movimentos repetitivos, a GL é um dos instrumentos para a redução de este tipo de lesões (Oliveira 2007). Como tal, Batista (2010) realizou um estudo sobre a introdução de um programa de GL em trabalhadores da indústria de embalagem de papel. Os resultados obtidos indicam que o programa de GL alcançou os objetivos propostos. Obtendo uma diminuição dos casos de LER e DORT, de uma média de 11,86% dos 1458 dias de falta dos trabalhadores em 2003, comparativamente com os 9,53% dos 4604 dias de falta ao trabalho em 2009.

As doenças laborais, em especial as LMERT (lesões músculo-esqueléticas relacionadas ao trabalho), constituem um fator preponderante na qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos, assim como na eficácia e produtividade no trabalho. Em última instância

pode acarretar lesões graves oriundas de má postura dos indivíduos que trabalhem maioritariamente sentados. Com este princípio Campos (2019) realizou um estudo com o intuito de verificar o impacto de um conjunto de estratégias de prevenção das LMERT (GL e correção postural) na sensação de dor ou desconforto de técnicos administrativos. Os resultados obtidos neste estudo indicam que as estratégias de prevenção de LMERT realizadas obtiveram resultados estatisticamente significativos ($p=0,00$) sobretudo nas regiões do pescoço, ombros, joelhos, mãos e punhos. O autor recomenda que deveriam ser implementadas estratégias de prevenção de LMERT de forma sistemática nas empresas como forma de combater as posturas incorretas, assim como melhorar a ergonomia do local de trabalho, e assim contribuir para o aumento do bem-estar dos indivíduos, diminuindo a frequência de LMERT bem como a sua intensidade (Campos, 2019).

Um outro estudo realizado por Sousa, *et al.*, (2018), analisou os efeitos da GL nos distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho em funcionários do setor administrativo do ramo da metalúrgica. Participaram neste estudo 31 funcionários que foram submetidos a 16 sessões de GL, realizadas 2 vezes por semana, com duração média de 15 minutos. Após tudo isto verificou-se uma diminuição das queixas de dor, principalmente na parte superior das costas. Quanto à realização das atividades laborais, domésticas e de lazer observou-se existir uma diminuição das queixas na parte inferior das costas, mostrando assim que as sessões de GL foram eficazes.

3. Metodologia

Considerando que o objeto de estudo do presente trabalho centra-se na análise de um programa de GL nos serviços administrativos de um organismo público e de um outro privado da área do ensino e saúde respetivamente, e que o objetivo é avaliar o efeito desse programa, no sentido da diminuição de sintomas associados a alterações psicossociais, assim como o melhoramento do bem-estar físico, de forma a orientar o estudo formulou-se a seguinte questão central: “A implementação de um programa de GL contribui para melhorar o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores?”.

Uma das metodologias usadas neste estudo assenta num estudo de caso, uma vez que os dados recolhidos serão relativos a dois departamentos administrativos semelhantes de duas organizações, com um público-alvo que permanece sentado em frente ao computador durante a maioria do seu horário de trabalho, utilizando uma análise de natureza quantitativa, através de um questionário.

A opção pela metodologia permite efetuar uma investigação empírica sobre um fenómeno contemporâneo e dentro do contexto do mundo real, para além de permitir a compreensão de fenómenos sociais complexos (Yin, 2014).

Para esta recolha de dados foi utilizado a ferramenta *Google Forms* para entregar o questionário aos trabalhadores inquiridos durante o mês de março, e assim tornar a entrega e recolha destes de uma forma mais prática e segura devido ao estado de pandemia em que nos encontramos. Esta ferramenta permite recolher os questionários de forma imediata e de forma totalmente anónima. Este programa permitiu elaborar o questionário de forma bastante perceptível para os inquiridos assim como fazer o tratamento de dados.

A escolha pelos serviços administrativos de organismo público (Universidade do Porto) e de um privado (Hospital privado da zona do Porto), deveu-se ao facto da facilidade de recolha de dados nestes departamentos, de ser um público com pouco movimento do músculo-esquelético durante o horário de trabalho, devido a longos períodos de trabalho em frente ao computador, e de ser uma das áreas onde os riscos psicossociais apresentam maior prevalência segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2018, p. 3).

Depois de todos os questionários recolhidos, foi usado o programa de tratamento de dados estatísticos *Statistical Package for the Social Sciences vs26* (SPSS).

Para completar este estudo e compreender melhor como funcionam normalmente este tipo de aulas de GL, assim como perceber a opinião e a experiência sobre as mesmas, foi usado o método qualitativo com a realização de duas entrevistas a dois professores com experiência na leção destas aulas. Um destes professores foi escolhido por já ter feito estudos nesta área e o outro pela sua experiência em GL em várias instituições.

Tendo em conta os objetivos desta dissertação, anteriormente referidos, a metodologia qualitativa surge como complemento aos questionários para assim conseguirmos em simultâneo obter a perspetiva dos trabalhadores e por outro lado a perspetiva dos profissionais da GL. De acordo com Guerra (2006), a investigação qualitativa é apropriada quando os objetivos da investigação se relacionam com a compreensão aprofundada de certas dimensões da realidade social e a sua perceção por parte de atores privilegiados. Pretende-se, desta forma, assegurar o carácter flexível e aberto do processo de recolha de informação.

4. Resultados da investigação

4.1 Análise quantitativa

Após a recolha dos dados chegou-se a uma amostra de 34 pessoas (28 do género feminino e 6 do género masculino), com idades compreendidas entre os 21 e 58 anos, com uma média de 36.2 anos (desvio padrão de 9.7 anos). Quanto ao seu estado civil, 55,9% é casado ou similar, 35,3% solteiro e 8,8% divorciado. Apesar de ser pouca a diferença entre pessoas sem filhos e com pelo menos um filho, a maioria das pessoas não tem filhos (55,9%) enquanto 44,1% já tiveram pelo menos um filho.

Quanto às habilitações é possível verificar que mais de metade da amostra (79,5%), tem pelo menos a Licenciatura (percentagem de licenciados 47,1% mais a percentagem de mestres 32,4%), e só 20,5% têm o 12º ano de escolaridade.

Tabela 1- Frequência e percentagem de cargos que ocupam os inquiridos

Cargo que ocupa

	Frequência	Percentagem (%)
Técnico superior	10	29,4
Técnico de RH	6	17,6
Gestor de RH	5	14,7
Administrativo	5	14,7
Programador	6	17,6
Rececionista	2	5,9
Total	34	100,0

Quando verificado o cargo que estas pessoas ocupam, é possível analisar que todas elas exercem funções administrativas de várias áreas como inicialmente previsto, sendo que a maior percentagem pertence a pessoas com cargos de técnicos superiores (29,4%), assim como a dos técnicos de RH que representam 17,6% dos inquiridos.

Quanto à questão “Possui cargo de chefia?” foi possível verificar que só quatro pessoas responderam afirmativamente à questão (11,8%).

Esta população inquirida possui uma média de 8,2 anos a trabalhar na instituição e um desvio padrão de 9,4 anos.

Duas das questões centrais deste questionário relacionam-se com o número de horas de trabalho diárias, e dessas quantas passariam sentados em frente ao computador. Depois desta análise foi possível verificar que trabalham em média 7,9 horas por dia e dessas, 6,8 horas são passadas sentados em frente ao computador.

No que respeita às questões centrais do questionário, os inquiridos foram confrontados com várias frases relacionadas como se sentiam antes e após algumas aulas de GL. Estas frases podem ser encontradas no quadro seguinte:

Tabela 2- Afirmações de como os inquiridos se sentiam antes e após o programa de ginástica laboral (GL).

N.º	Afirmação	Avaliação
1	Sinto-me exausto(a) emocionalmente no meu trabalho.	
2	Sinto-me esgotado(a) ao fim de um dia de trabalho.	
3	Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã para ir trabalhar.	
4	As exigências do trabalho causam-me stress.	
5	Consigo resolver eficazmente os problemas que aparecem no meu trabalho.	
6	Sinto que estou a contribuir eficazmente para os objetivos da minha organização.	
7	Tenho cada vez menos interesse no meu trabalho.	
8	Sinto dores na zona lombar ao fim de algumas horas de trabalho.	
9	Sinto dores na cervical ao fim de algumas horas de trabalho.	
10	Sinto dores nos pulsos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato.	
11	Sinto dores nos cotovelos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato.	
12	Sinto dores nos ombros ao fim de algumas horas de trabalho.	
13	Sinto dores nos joelhos ao fim de algumas horas de trabalho.	

Como resposta os inquiridos teriam de responder:

0 – Nunca

1 – Algumas vezes por ano ou menos

2 – Uma vez por mês

3 – Algumas vezes por mês

4 – Uma vez por semana

5 – Algumas vezes por semana

6 – Todos os dias

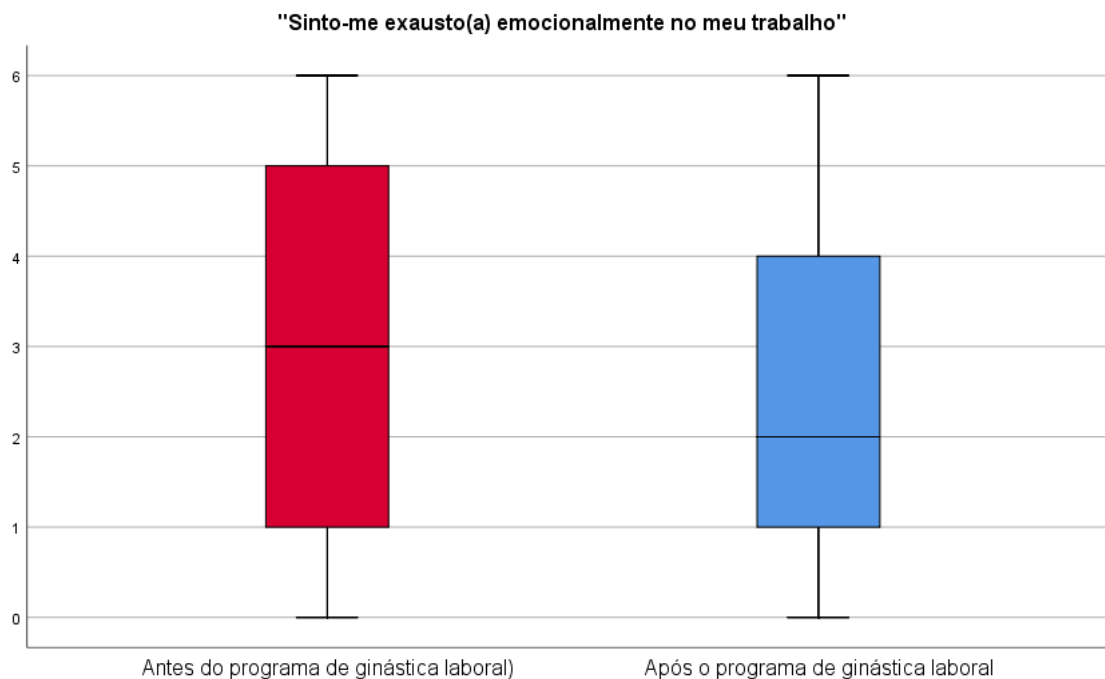


Gráfico 1- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto-me exausto(a) emocionalmente no meu trabalho", diferença antes e após programa de GL.

Através do gráfico de Boxplot (caixa de bigodes) podemos verificar que a mediana baixou de 3 (Algumas vezes por mês) para 2 (uma vez por mês), demonstrando que após frequentarem o programa de GL a sua exaustão emocional reduziu. Estes resultados corroboram com Sadir *et al.* (2010) que refere que este tipo de programas pode trazer benefícios ao nível das alterações psicossociais, assim como o cansaço físico ou mental.

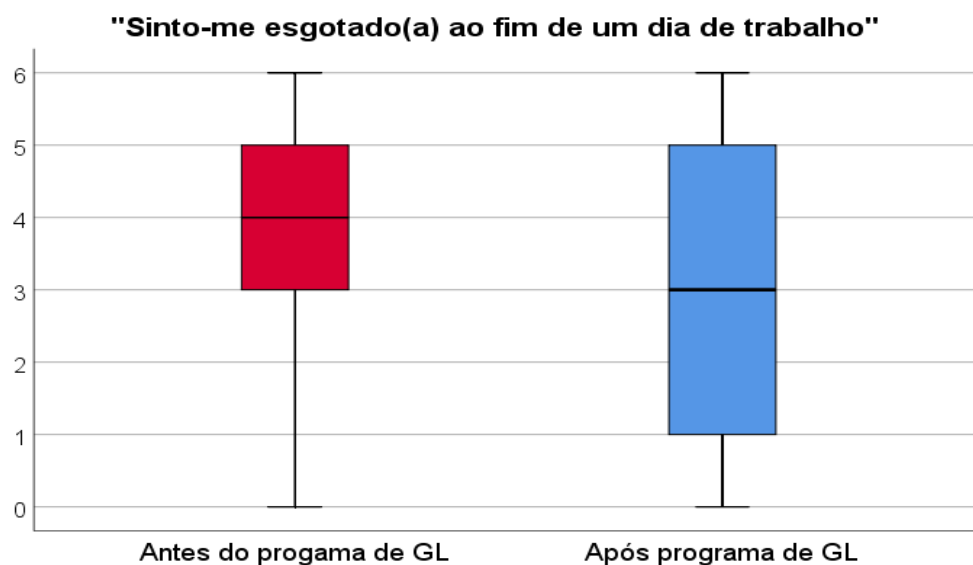


Gráfico 2- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto-me esgotado(a) ao fim de um dia de trabalho", diferença antes e após programa de GL

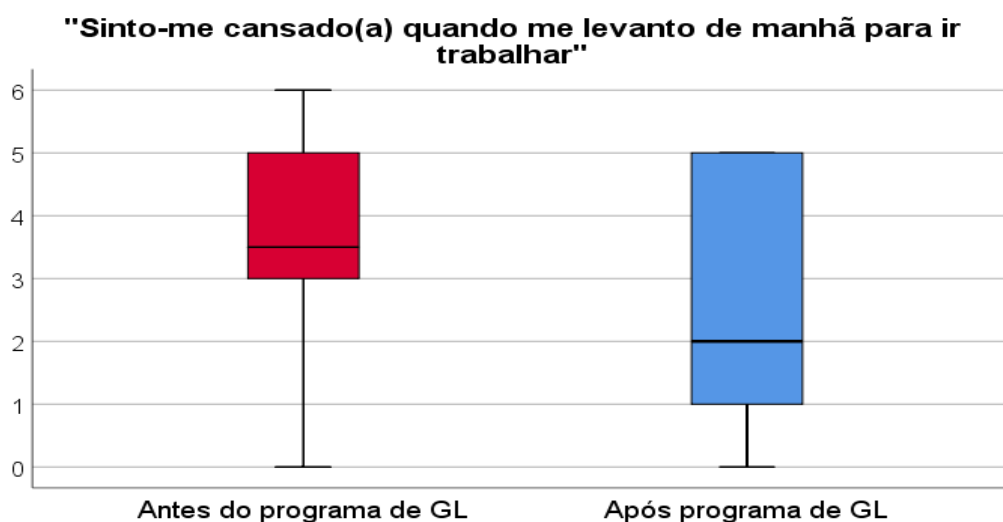


Gráfico 3- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã para ir trabalhar", diferença antes e após progrma de GL

Podemos verificar através dos dois gráficos anteriores (2 e 3) que tanto de manhã, como ao fim do dia de trabalho, o cansaço dos participantes torna-se menos frequente após a aulas de GL, onde podemos notar que a mediana do gráfico de *Boxplot* baixa a mediana de 4 para 3 no nível de cansaço ao final do dia e de 3,5 para 2 no que corresponde ao acordar. Assim podemos afirmar que o programa trouxe benefícios ao nível do cansaço. Esta melhoria poderá estar associada não só à prática deste programa, mas também à prática mais frequente de exercício físico incrementado pelos professores de GL (Pagliari, 2002). Noutro estudo semelhante, os participantes notaram um aumento no seu bem-estar, assim como se sentiram incentivados à prática de atividades desportivas extras e a um aumento na conscientização corporal (Corrêa *et al.*, 2017).

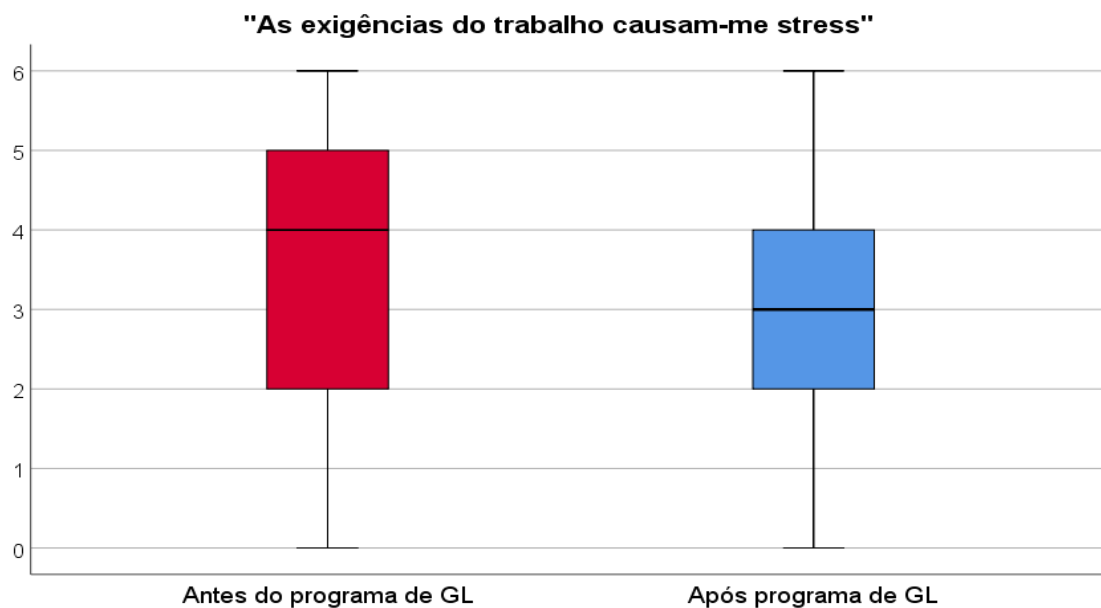


Gráfico 4- Caixa de bigodes relativa à afirmação "As exigências do trabalho causam-me stress", diferença antes e após programa de GL

Quando analisamos o gráfico correspondente ao stress devido às exigências do trabalho denotamos que existiu uma diminuição da mediana de 4 para 3 após as aulas de GL. Estes resultados vão ao encontro de Oliveira (2006), constatando a grande importância em desenvolver exercícios específicos de relaxamento e de interação pessoal, para permitir um relaxamento muscular e mental aos trabalhadores.

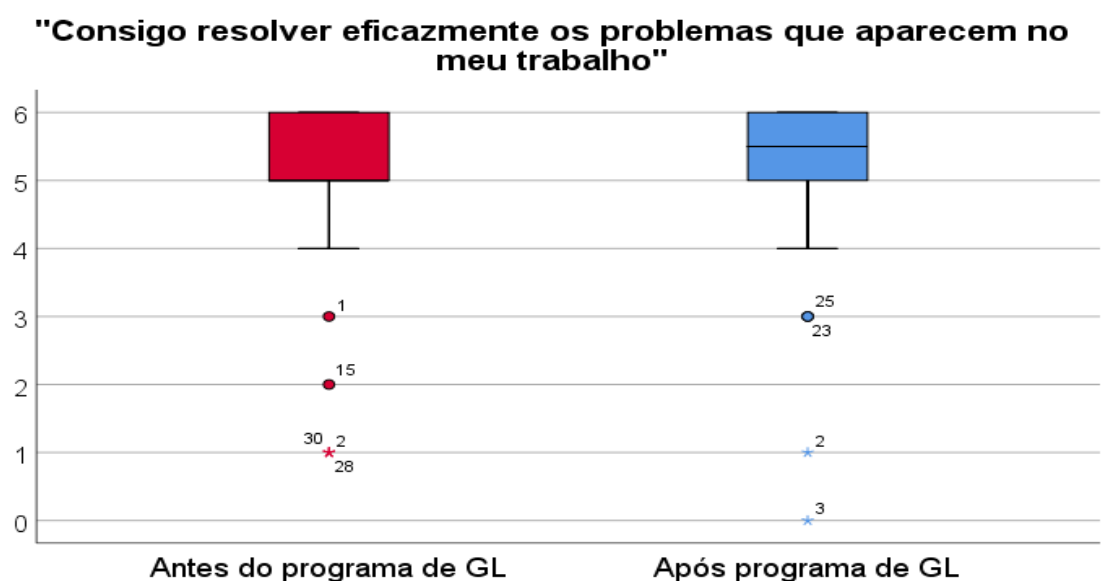


Gráfico 5- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Consigo resolver eficazmente os problemas que aparecem no meu trabalho", diferença antes e após programa de GL.

Através do gráfico podemos verificar que não existiu uma diferença muito significativa, mas mesmo assim a mediana desceu de 6 para 5,5. Isto vai ao encontro de Zili (2002), que refere a importância deste tipo de programas para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores, assim como o seu rendimento e concentração.

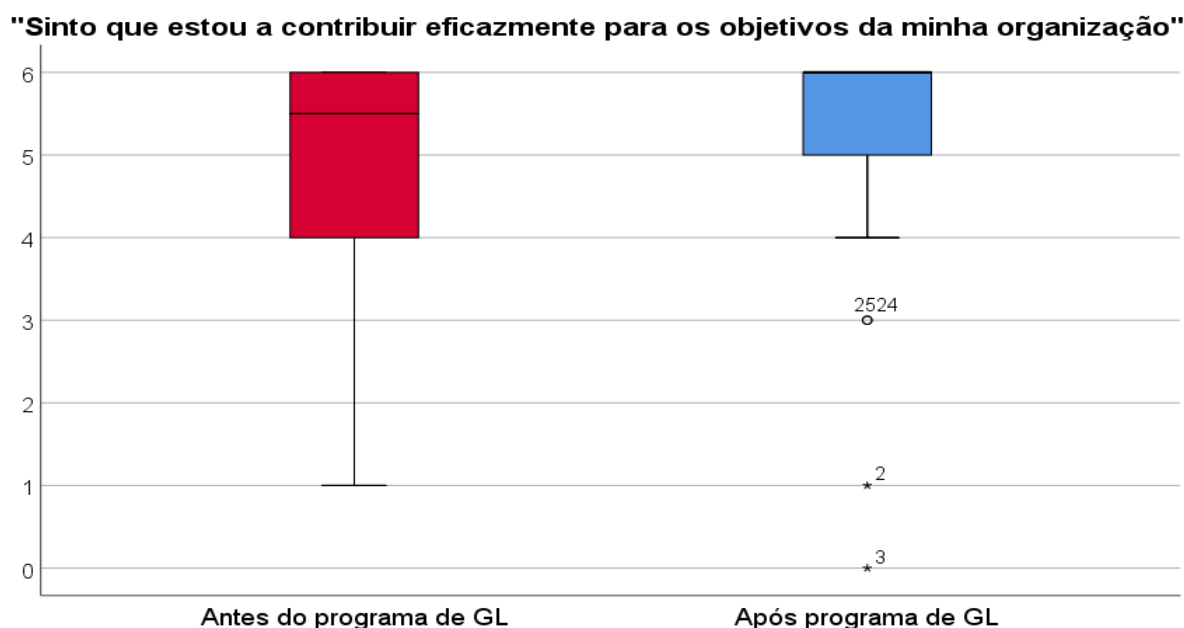


Gráfico 6- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto que estou a contribuir eficazmente para os objetivos da minha organização", diferença antes e após programa de GL.

Quanto ao gráfico relativo à contribuição eficaz dos trabalhadores para os objetivos da organização podemos verificar que a maioria respondeu 5 ("Algumas vezes por semana") ou 6 ("Todos os dias") e assim aumentar a mediana de 5,5 para 6. O que demonstra que os trabalhadores após o programa de GL sentem que contribuem mais para os objetivos da organização. Partindo desse pressuposto, Oliveira (2007) mostra factos de que empresas que adotaram programas de GL, após períodos de três meses a um ano da implantação do programa, apresentam trabalhadores com uma mudança de estilo de vida e uma melhor interação com os restantes colegas de trabalho, assim como, uma maior produtividade.

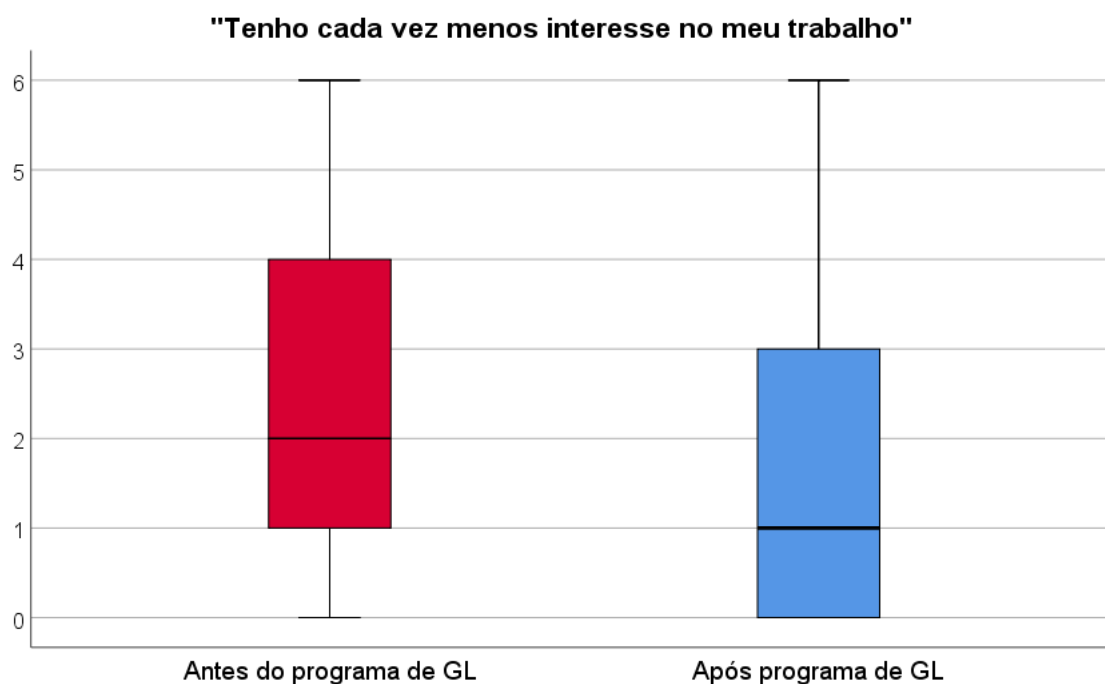


Gráfico 7- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Tenho cada vez menos interesse no meu trabalho", diferença antes e após programa de GL

Quanto ao interesse dos participantes pelo seu trabalho podemos verificar através do gráfico que a maioria sentia menos interesse antes do início do programa de GL, e que a mediana desceu de 2 para 1. Isto demonstra que o tempo de paragem no trabalho para este programa traz benefícios para os trabalhadores e empresas, como por exemplo o despertar dos trabalhadores para continuar as suas funções no trabalho de uma forma mais motivadora e empenhada (Sousa, *et al.*, 2018).

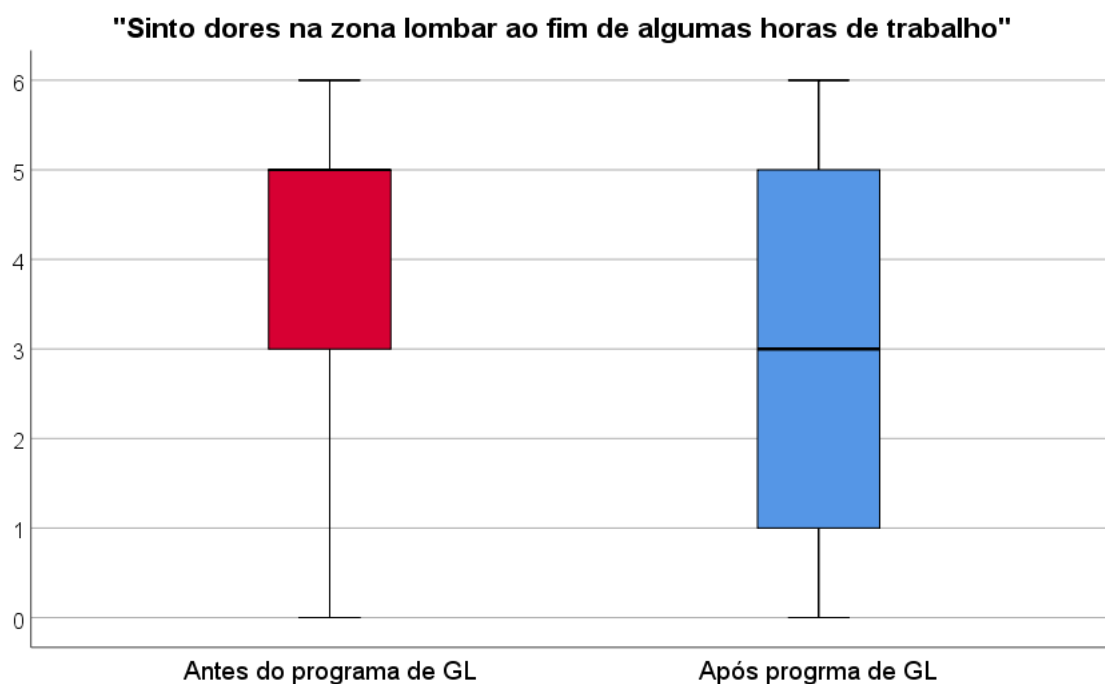


Gráfico 8- Caixa de bigodes relativa à afirmação “Sinto dores na zona lombar ao fim de algumas horas de trabalho”, diferença antes e após programa de GL.

Através do gráfico 8 sobre as dores dos trabalhadores na zona lombar podemos verificar que existiu uma redução da frequência após o programa de GL. Segundo Carvalho (2012), as principais razões para este tipo de dores são movimentos e posições repetitivas assim como o excessivo tempo sentado em frente ao computador. Estes resultados vão de encontro com Sousa, *et al.* (2018), onde se observou que existiu uma diminuição das queixas na parte inferior das costas, e mostrando que sessões de GL foram eficazes para o efeito.

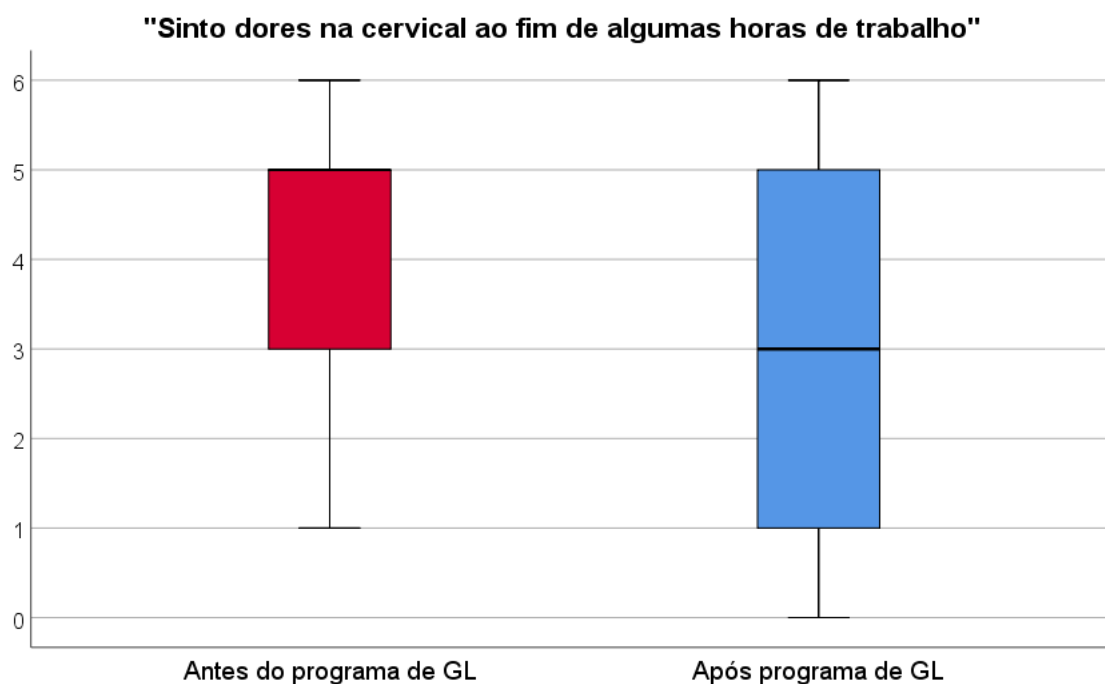


Gráfico 9- Caixa de Bigodes relativa à afirmação "Sinto dores na cervical ao fim de algumas horas de trabalho", diferença antes e após programa de GL.

Assim como no gráfico 8 sobre as dores na zona lombar, neste verificamos uma redução da frequência semelhante que aborda as dores na zona cervical após algumas horas de trabalho. Num dos estudos encontrados sobre esta matéria, foram realizadas 2 vezes por semana aulas de GL com duração média de 15 minutos e verificou-se uma diminuição das queixas de dor, principalmente na parte superior das costas (Sousa, *et al.*, 2018). Estes resultados demonstram alguma semelhança entre o que foi encontrado neste programa e o que foi constatado na revisão bibliográfica.

"Sinto dores nos pulsos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato"

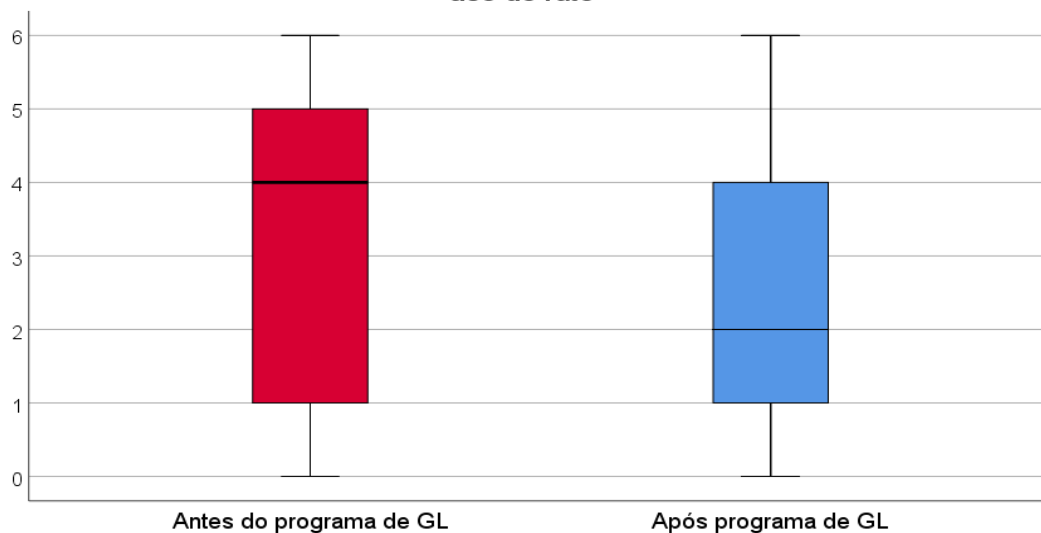


Gráfico 10- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto dores nos pulsos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato", diferença antes e após programa de GL.

"Sinto dores nos cotovelos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato"

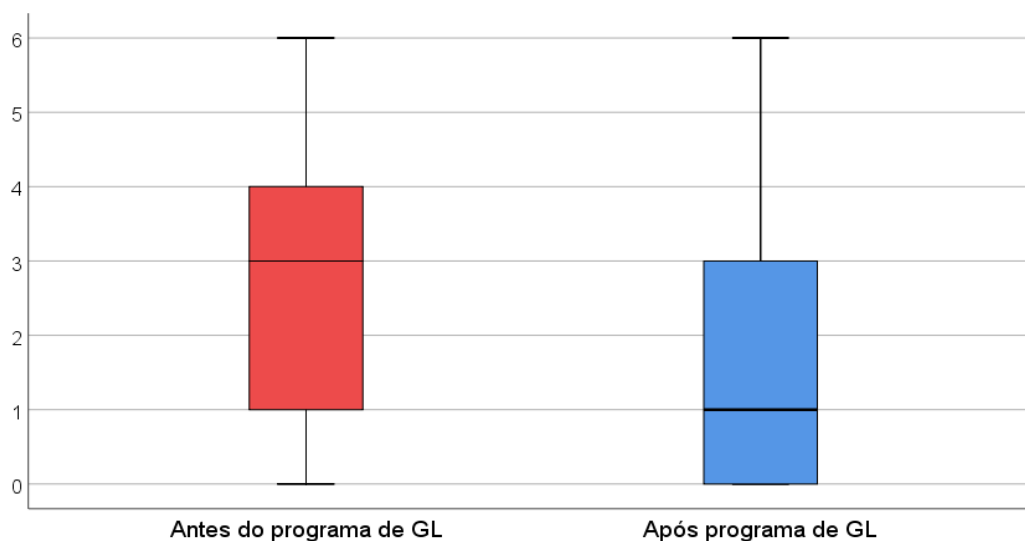


Gráfico 11-Caixa de bigodes relativa à afirmação " Sinto dores nos cotovelos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato", diferença antes e após programa de GL.

Quando abordadas as questões sobre as dores tanto nos pulsos, assim como nos cotovelos devido ao uso específico do rato, é possível analisar que a mediana desceu no primeiro de 4 para dois e no segundo 3 para 1. Segundo Carvalho (2012), as principais razões para este tipo de lesões são o excessivo tempo sentado em frente ao computador, devido ao uso do rato. Da mesma forma, noutro estudo foram obtidos resultados, ao nível da

flexibilidade, posturas, assim como uma redução das dores musculares e uma melhor qualidade de vida (Martins *et al.*, 2007).

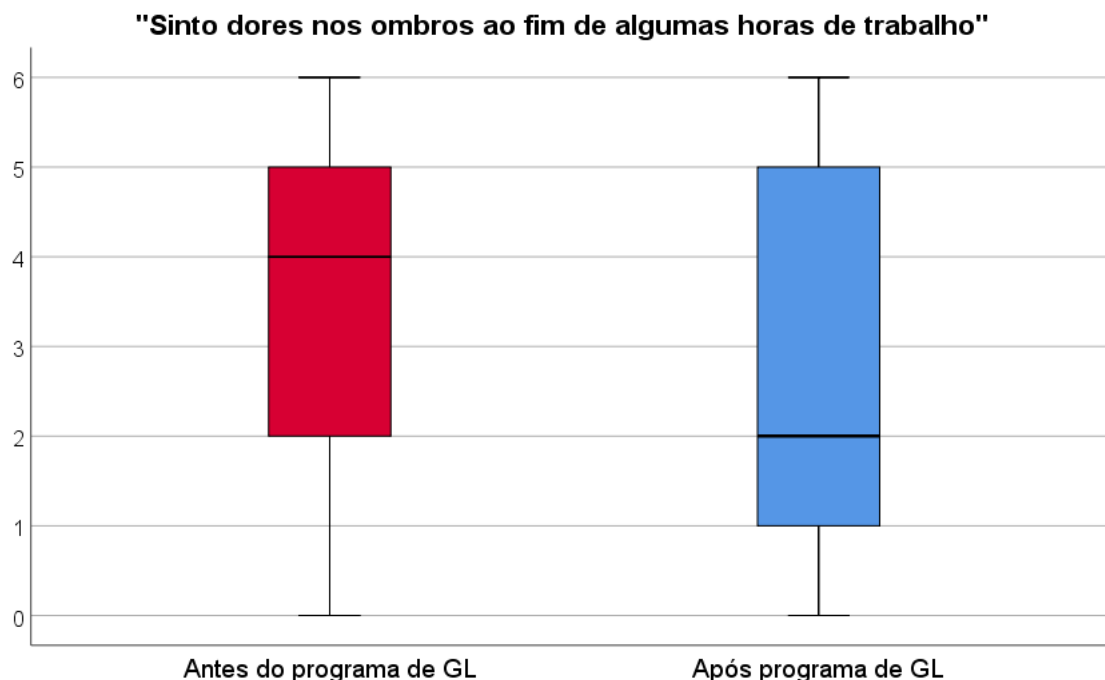


Gráfico 12- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto dores nos ombros ao fim de algumas horas de trabalho", diferença antes e após programa de GL.

No que concerne à questão sobre as dores que os trabalhadores sentiam nos ombros depois de algumas horas de trabalho é possível constatar que a mediana baixou de 4 para 2 antes e após programa de ginástica laboral, demonstrando assim a eficácia do programa de GL nestes trabalhadores. Machado (2008) refere que a dor nos ombros são das que mais prevalecem em trabalhadores deste setor, e sugere este tipo de programas com exercícios de alongamentos para a diminuição deste tipo de sintomas.

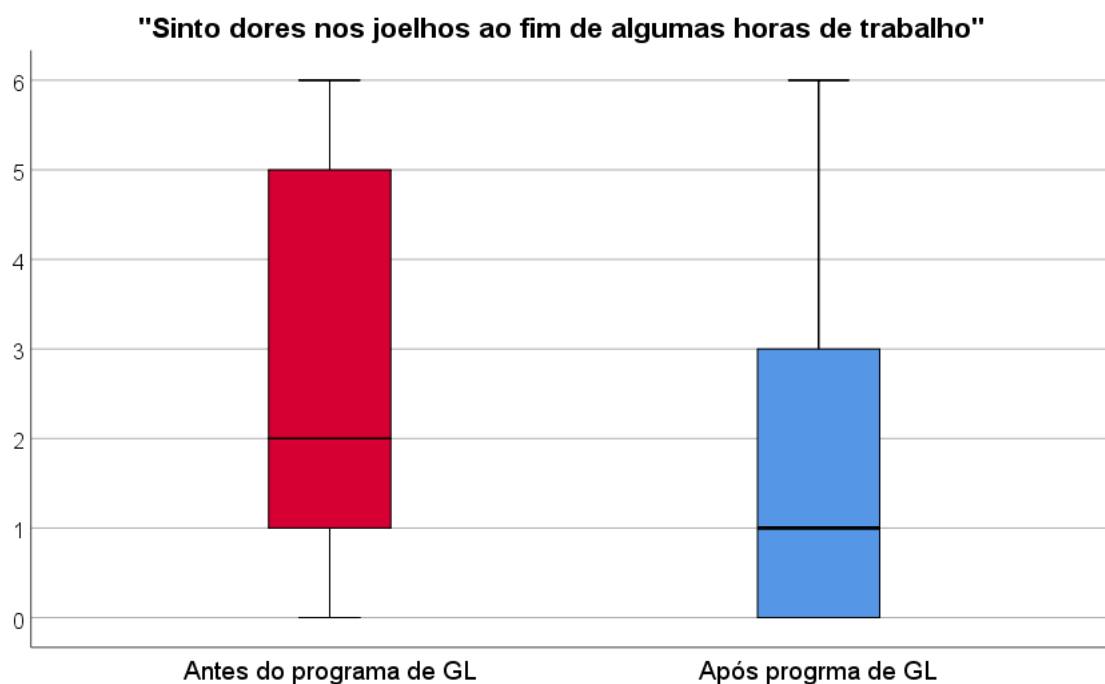


Gráfico 13- Caixa de bigodes relativa à afirmação "Sinto dores nos joelhos ao fim de algumas horas de trabalho", diferença antes e após programa de GL.

Na última questão, que se refere às dores nos joelhos depois de algumas horas de trabalho, podemos verificar que a frequência dessas mesmas dores para a maioria dos trabalhadores baixou. E que a mediana desceu de 2 para 1. Estes dados vão de encontro com os resultados obtidos por Campos (2019), que refere que estratégias de prevenção de LMERT obtêm resultados positivos sobretudo nas regiões do pescoço, ombros, joelhos, mãos e punhos. Campos (2019), refere também que as principais estratégias para a prevenção destas lesões são a correção ergonómica e exercício físico.

4.2 Análise qualitativa

Um dos instrumentos de recolha de dados foi a entrevista, realizada a dois profissionais com experiência em lecionação de aulas de GL (Participante 1 e Participante 2). (Ver guião de entrevista em anexo).

As entrevistas representam uma técnica flexível de recolha de informação que visa tornar possíveis processos de comunicação, interação humana e contacto direto entre o investigador e os interlocutores (Campenhoudt & Quivy, 1992). Estas entrevistas foram realizadas durante o mês de maio de 2021 por videochamada e autorizadas previamente pelos participantes para a sua gravação. Foi usado este método devido às medidas de contingência resultantes do contexto da pandemia de COVID-19.

A construção do guião para as entrevistas fundamentou-se nos contributos da revisão da literatura de forma a estruturar adequadamente os tópicos e as questões relevantes.

Os dois entrevistados como anteriormente referido são dois profissionais da área de Educação Física e com alguma experiência na lecionação de aulas de GL.

O Participante 1 é do género masculino com 31 anos e Mestrado em Ensino da Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário. Como experiência na área conta com 7 anos de lecionação de aulas de GL em instituições de saúde (Hospital Lusíadas particular e Lar de idosos de Pedroso) e de ensino profissional (Escola de formação Profissional “Cenfin” Valongo). O Participante 2 é do género feminino com 37 anos e Mestrado em Atividade Física e Saúde. Possui 4 anos de experiência em lecionação de GL em instituições como o Instituto Português de Oncologia do Porto e num armazém de uma empresa de retalho.

Depois da caracterização dos participantes a primeira questão centrava-se na organização e frequência das aulas de GL.

“As aulas são quase sempre de dois blocos de 15 minutos semanais. Por norma ao final da manhã ou ao final da tarde. Normalmente sempre com uma breve ativação de poucos minutos, e de seguida uma parte fundamental em que o foco era as principais articulações e músculos que os alunos mais necessitam de trabalhar e no final algum exercício de relaxamento ou algo para fomentar a relação entre funcionários.”

(Participante 1)

“Por norma eram duas vezes por semana, com uma duração de 10 minutos, mas não faziam todos ao mesmo tempo, para que não tivesse todo o serviço parado. Quanto às aulas em si começavam com um pequeno aquecimento e depois a atividade efetiva com exercícios de mobilidade, força e alongamentos. Por vezes no fim faziam também exercícios de relaxamento.”

(Participante 2)

Os dois entrevistados organizavam as suas aulas de GL de forma semelhante, com exercícios de ativação, e de seguida exercícios de mobilidade, força, e por fim alongamentos. Isto numa frequência de duas vezes por semana ao final da manhã ou final da tarde, indo de encontro com Polito *et al.* (2006), que refere a GL como uma atividade preventiva, baseada em diversos tipos de alongamentos. Sousa *et al.* (2018) referem também que o tempo de paragem no trabalho para as aulas de GL é tido em conta e são realizados exercícios para benefício dos trabalhadores e empresas, sendo eles: exercícios de alongamentos, relaxamento, exercícios ativos livres, resultando no despertar dos trabalhadores para continuar as suas funções no trabalho de uma forma mais motivadora.

Um outro tema abordado nas entrevistas foi os objetivos das empresas ao adquirir este tipo de serviço.

“Os principais objetivos das organizações passam sempre por tentar reduzir o número de lesões dos seus colaboradores devido ao trabalho e assim reduzir o número de baixas médicas devido a essas lesões... Outro objetivo era proporcionar uma pausa no trabalho para fomentar a motivação e retenção nos trabalhadores”.

(Participante 1)

“Principalmente, melhorar qualidade de vida para os seus funcionários, assim como reduzir o número de acidentes de trabalho e número de LMERTs. Com tudo isto também queriam reduzir o número de baixas devido a este tipo de lesões.”

(Participante 2)

Depois de analisar estas afirmações é possível perceber que entram em concordância com Polito *et al.* (2006), que referem de um modo geral, que o objetivo das empresas resume-se à prevenção de doenças ocupacionais, nomeadamente LER e DORT. Com o mesmo pressuposto Oliveira (2007) mostra que empresas que adotaram programas de GL, após períodos de três meses a um ano da implantação do programa, apresentam uma diminuição de casos de LER/DORT e menores encargos com assistência médica, atingindo assim os seus objetivos. Com isto assiste-se também a uma diminuição de faltas, uma melhoria a nível das dores corporais, assim como uma mudança de estilo de vida e uma melhor interação com os restantes colegas de trabalho, e, por fim, apresentam uma maior produtividade (Oliveira, 2007).

Por outro lado, tentou-se perceber se os objetivos das organizações coincidiam com as necessidades dos alunos.

“No global sim, mas por vezes os alunos a certa altura necessitavam mais destas aulas para a diminuição do stress durante o trabalho através desta pausa no trabalho. Nessas alturas optava por fazer só exercícios de alongamentos e relaxamento”.

(Participante 1)

“Os alunos apenas se focavam na qualidade de vida no trabalho, e aproveitar da melhor forma aquele momento.”

(Participante 2)

Como podemos analisar através das declarações do Participante 1, quando fala na diminuição do stress, entra em concordância com Pagliari (2002), que refere benefícios psicossociais através das aulas de GL, como o favorecimento do contato pessoal, a promoção da integração social, a diminuição do stress e o favorecimento do sentido de grupo. Outros autores referem a GL de grande importância, por desenvolver exercícios específicos de relaxamento e de interação pessoal, nomeadamente para trabalhadores sujeitos a trabalhos com elevada carga horária ou em serviços de carácter intelectual (Oliveira, 2006), podendo esses exercícios ser praticados após o horário de trabalho, de forma a permitir um relaxamento muscular e mental aos trabalhadores (Mendes, 2000).

Outra das questões centrava-se em perceber qual era o tipo de público que aderiria mais às aulas de GL.

“Principalmente administrativos da contabilidade, financeira, informática que passavam muitas horas ao computador ou auxiliares de ação médica que por vezes tinham de pegar em doentes ou idosos e sofriam muito com esse tipo de movimentos. Mas sempre as pessoas mais recetivas ao exercício ou sabiam da sua importância.”

(Participante 1)

“Pessoas com um grau académico mais elevado. Como não era de cariz obrigatório verifiquei que quanto mais académico a pessoa era, mais dava valor ao serviço.”

(Participante 2)

Com estas duas respostas, é possível verificar que os entrevistados referem duas características distintas das pessoas que mais aderiam às aulas de GL, sendo elas as mais recetivas ao exercício físico e as que tivessem um grau académico maior. Apesar de não ser possível de comparar com a revisão bibliográfica encontrada, podemos constatar que pelo facto de não ser de carácter obrigatório nem todos os trabalhadores aderem a estes programas. À parte disto, o tipo de público referenciado pelo Participante 1 é possível ser referenciado por Lima (2004), que associa a GL a trabalhadores com compensação de movimentos repetitivos, da ausência de movimentos, ou de posturas desconfortáveis e incorretas assumidas durante o período laboral. Da mesma forma Patrício (2020) aborda o programa de GL para um público que necessita de utilizar o computador com total descontração e prevenir as perturbações músculo-esqueléticas.

As evoluções sentidas pelos entrevistados por parte dos alunos que frequentavam as aulas foi outro dos temas abordados nas entrevistas.

“Diminuição da pressão e stress que colocavam no trabalho assim como as dores na zona lombar e cervical. A própria interação entre trabalhadores de diferentes secções também aumentava. No início levavam aquilo de uma forma demasiado séria, e nem sempre relaxavam o suficiente, O que fazia com que não se abstraíssem do trabalho. Com o tempo foram-se descontraindo mais e tirando mais partido das aulas.”

(Participante 1)

“Essencialmente mais concentração no trabalho, devido à pausa, menos desconforto muscular no local de trabalho, e melhoria da mobilidade.”

(Participante 2)

Os dois participantes referem a diminuição do desconforto muscular em algumas zonas do corpo, assim como um maior relaxamento muscular e uma maior interação entre trabalhadores. Estas revelações vão de encontro com um estudo anteriormente referido onde os resultados obtidos indicaram que as estratégias de prevenção de LMERT realizadas obtiveram resultados positivos sobretudo nas regiões do pescoço, ombros, joelhos, mãos e punhos (Campos, 2019). O estudo realizado por Sousa, *et al.*, (2018), corrobora também com os dois entrevistados na medida em que os efeitos da GL mostraram uma diminuição das queixas de dor, principalmente na parte superior e inferior das costas.

Outras das evoluções referidas pelos entrevistados foi o aumento da concentração no trabalho e o aumento de interação entre trabalhadores. Com isto, Pagliari (2002) identifica entre os benefícios psicológicos da prática da GL, a contribuição para a melhoria da capacidade de concentração no trabalho, assim como o favorecimento do contato pessoal, a promoção da integração social, a diminuição do stress e o favorecimento do sentido de grupo.

Nesta entrevista tentou-se também perceber quais os principais *Feedbacks* por parte dos alunos ao fim de algumas aulas de GL.

“A sensação muitas das vezes é que sabia a pouco, por outro lado quando estavam com mais trabalho diziam que tinham de ir rapidamente para o posto de trabalho, mas tentavam sempre por tudo não falhar porque sabiam que lhes fazia diferença. Relatavam muitas das vezes que começavam a se sentir melhor das costas e joelhos, e que por vezes por eles próprios alongavam no local de trabalho com alguns exercícios que lhes tinha ensinado.”

(Participante 1)

“No final das aulas por vezes relatavam que se sentiam melhor das dores articulares. Eles gostavam imenso da pausa em questão e agradeciam sempre no final e sentiam alívio da tensão muscular.”

(Participante 2)

Os *Feedbacks* relatados pelos entrevistados vão de encontro com as evoluções sentidas pelos mesmos, onde relatam que os alunos no final das aulas de GL diziam que se sentiam melhor das articulações e dores musculares. De qualquer modo isto corrobora com os resultados obtidos de um estudo referido anteriormente na revisão bibliográfica, onde se verificou que existiu uma melhoria da flexibilidade, melhores posturas, uma redução das dores musculares e uma melhor qualidade de vida por parte dos trabalhadores que entraram no programa de GL (Martins *et al.*, 2007).

Por fim foi pedido aos entrevistados que fizessem um balanço sobre os programas de GL em que estiveram inseridos, assim como observações e sugestões para o futuro.

“Para além de todos os aspetos de evolução que falei anteriormente, uma das coisas que mais me orgulham era ouvir relatos de pessoas que se tinham inscrito no ginásio ou tinham começado a praticar outro desporto, porque aquelas aulas tinham fomentado isso nelas. Um dos nossos objetivos como profissionais também deve ser incutir a prática regular de atividade física, e cada um deve encontrar o que mais gosta e mais se enquadra a si.”

(Participante 1)

“Acho que é um momento bastante importante tanto para os funcionários em questão como para a própria empresa. Existe um ganho muito grande para ambos. Contudo ainda existem poucas com conhecimento do serviço e ainda menos empresas que dão valor a tudo o que é feito.”

(Participante 2)

Através destas declarações feitas pelos dois entrevistados, podemos constatar que tentam reforçar a ideia de que as empresas nem sempre apostam neste tipo de programas por falta de conhecimento, e que existe um ganho muito grande para as organizações assim como para os trabalhadores. Isto vai de encontro com Sousa, *et al.* (2018) que refere que os trabalhadores não são os únicos beneficiados pela introdução da GL no ambiente de trabalho, porém muitas empresas não têm essa visão e insistem em continuar com a forma atual de trabalho, o que leva o colaborador muitas vezes à fadiga mental e corporal, que poderia ser minimizada por técnicas de atividades coordenadas por equipas especializadas em saúde e qualidade de vida do trabalhador. Por outro lado, existe ainda pouca aposta neste tipo de serviços assim como a sua oferta, tendo em conta que em Portugal existe muita oferta

para a população sénior contrariamente à oferta em contexto laboral para a população ativa (Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física, 2020, p.56).

Outro assunto referido pelo Participante 1 é o facto destas aulas terem levado alguns trabalhadores a praticarem Atividade Física regular fora destas aulas, e de os ter despertado para esta importância. Esta referência vai de encontro com o estudo de Corrêa *et al.*, (2017) que na avaliação sobre o programa efetuado, os participantes notaram um aumento no seu bem-estar, assim como se sentiram incentivados à prática de atividades desportivas extras e a um aumento na consciencialização corporal.

Esta prática de Atividade Física (AF) regular fora do horário laboral referida pelo Participante 1 é de extrema importância para a saúde, como é referido pela Direção-Geral de Saúde, no Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física que a AF regular contribui para aumentar a longevidade e reduzir a carga de doença, além do seu papel preventivo, constitui um coadjuvante terapêutico relevante num conjunto alargado de doenças crónicas não transmissíveis (2020, p. 9).

5. Conclusão

O interesse deste estudo consistiu na análise de um programa de GL nos serviços administrativos de duas organizações distintas, sendo uma do setor público e outra do setor privado, e assim perceber se existiu uma diminuição de sintomas associados a alterações psicossociais, assim como o melhoramento do bem-estar físico.

Nesta perspetiva, e à luz dos resultados da investigação, podemos concluir que estes programas de GL têm atingido os seus objetivos no que toca a sintomas de dores nas principais articulações usadas no local de trabalho, principalmente na zona lombar e cervical, assim como no pulso e cotovelos devido ao uso do rato.

Quanto aos benefícios psicossociais, assim como o cansaço físico ou mental foi demonstrado que existiram efeitos positivos nesses aspetos, revelando que o cansaço ao acordar como ao final do dia foi menor ao fim de algum tempo do programa de GL. Sendo também notório nos resultados demonstrados que a motivação para o trabalho aumentou assim como a diminuição do stress devido às exigências do trabalho.

Com a ajuda das entrevistas podemos confirmar alguns dos factos anteriormente referidos assim como perceber que estes entrevistados especializados em aulas de GL denotaram evolução dos participantes na redução de LER/DORT assim como no desconforto muscular nas zonas do corpo mais afetados devido ao trabalho. Assim a GL traz benefícios não só para os trabalhadores, mas também para as empresas que contratam este tipo de serviço, pois aumenta a participação e motivação dos trabalhadores.

Através da revisão bibliográfica e das entrevistas aos profissionais da GL, é possível aferir outras vantagens deste tipo de programas, como por exemplo, a redução de baixas médicas devido às LER/DORT. Sendo esta a principal razão referida pelos entrevistados para que as empresas adiram à GL devido ao facto de terem custos de produtividade, formação e recrutamento temporário devido à ausência de trabalhadores por baixa médica. Tendo em conta que as baixas médicas acarretam um custo elevado para as empresas, o investimento neste tipo de iniciativas parece mais que justificado.

Mais uma vez, através dos resultados obtidos, é possível verificar que estratégias de prevenção de LMERT como a GL, têm um papel fundamental na melhoria da frequência de dor, e diminuição da sua intensidade. Os indivíduos apresentam também uma melhor consciência ergonómica e postura, enquanto sentados no trabalho devido às sessões de GL. Torna-se então claro que a GL deveria ser implementada em mais empresas e organizações,

contribuindo assim com uma maior prevenção de LMERT, aumento da atividade física dos indivíduos, diminuição da frequência e intensidade de dor. Com isto, proporciona uma melhor qualidade de vida, diminuindo o absentismo na empresa e aumentando a produtividade e eficiência no trabalho devido à melhoria do bem-estar e à realização de tarefas sem dor ou dor reduzida.

Ao longo da construção desta dissertação fui tendo algumas dificuldades em conseguir inquiridos suficientes, devido ao estado de pandemia de COVID-19, e também devido ao pouco investimento que ainda se faz nesta área em Portugal. Devido a este facto deparei-me também com poucos estudos portugueses sobre esta prática. Esperando, no entanto, que esta dissertação venha a contribuir para maior sensibilização e desenvolvimento, com aumento do investimento e investigação nesta temática. Assim, como sugestão para investigação futura, considera-se importante fazer um estudo com uma amostra ainda mais alargada.

Por fim é necessário consciencializar não só para a prática de programas como a GL para o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, mas também para a prática de Atividade Física regular por parte de todos, e assim minimizar muitos dos riscos associados ao sedentarismo. Só um esforço transversal a todos os intervenientes, como as empresas, OMS, DGS, Ministério da Educação, sindicatos, profissionais de saúde, profissionais da Educação Física e trabalhadores das empresas, poderá resultar numa mudança deste paradigma.

6. Bibliografia

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2018). *A gestão dos riscos psicossociais nos locais de trabalho europeus: dados do Segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2) – Síntese*.
- Batista, R. (2010). *Ginástica laboral e a influência sobre a prevenção da incidência* [Relatório de estágio, Universidade do Sul de Santa Catarina]. <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/1302>
- Cabral, F. (Março de 2013). *Enquadramento da Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho na Empresa*, Porto: FEP, Textos de apoio a SSST, MEGRH
- Campos, F. M. C. A. C (2019). *Efeito de um programa de músculo prevenção de lesões esqueléticas relacionadas com o trabalho, em colaboradores de escritório* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Desporto da Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/124341/2/367986.pdf>
- Cardoso, C. C. (11 de Outubro de 2020). *GRH socialmente responsável*. Porto. Aula de ERSR, MEGRH, FEP.
- Carvalho, A. F. S. & Dias, E. C. (2012). Promoção da saúde no local de trabalho: revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, 25 (1), 116-126.
- Cavalcanti, J., Silva, J., Sousa, M. & Toledo, D. (2015). A prática da ginástica laboral e da atividade física como meio. *Revista Campo do Saber*, 1 (1), 120-130.
- Corrêa, T. R., Cintra, M. M., Paulino, T. P., Silva, R. C., & Silva, D. T. R. (2017). Avaliação da qualidade de vida de praticantes de ginástica laboral. *Medicina (Ribeirão Preto)*, 50(1), 11-17. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2176-7262.v50i1p11-17>
- Correia, I. (24 de Fevereiro de 2020). *A ACT - A promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis e a regulação das relações laborais*. Porto. Seminário de SST, MEGRH, FEP.
- Direção-Geral da Saúde. (2018). *Plano de Ação para a Literacia em Saúde 2019-2021*.
- Direção-Geral da Saúde. (2018). *Programa Nacional de Saúde Ocupacional - extensão 2018/2020*.
- Direção-Geral Da Saúde. (2020). *Programa Nacional Para A Promoção Da Atividade Física*.

- Eurofound. (2019). *Working conditions and workers' health*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Freitas, L. (2016). *Manual de Segurança e saúde no Trabalho* (3.^a ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo - Sentidos e formas de uso* (1^a ed.): Princípia.
- Grawitch, M., & Ballard, D. (2016). *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*. American Psychological Association.
- Jimenes, P. (2002). Ginástica laboral: bem-estar do trabalhador traz resultados surpreendentes. *Revista CIPA*, v. 23, n. 271, 70-81.
- Leite, P. F. (1996). *Exercício, envelhecimento e promoção da saúde*. Belo Horizonte: Editora Health.
- Lima, D. (2004). *Ginástica Laboral - Metodologia de Implantação de Programas com Abordagem Ergonômica*. Jundiaí, SP: Fontoura.
- Machado, L. (2008). *Proposta de um conjunto de exercícios de Ginástica Laboral, como resposta às principais Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas ao Trabalho* [Dissertação de Licenciatura, Faculdade de Desporto da Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/14529/2/38545.pdf>
- Martins, G., & Barreto, S. (2007). Vivências de ginástica laboral e melhoria da qualidade de vida do trabalhador: resultados apresentados por funcionários administrativos do Instituto de Física da Universidade de São Paulo (Campus São Carlos). *Motriz*, 13 (3), 214-224.
- Mendes, R. (2000). *Ginástica laboral: implantação e benefícios nas indústrias da cidade industrial de Curitiba*. Universidade Federal do Paraná.
- Oliveira, J. (2006). *A prática da ginástica laboral*. Rio de Janeiro: Sprint.
- Oliveira, J. (2007). A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. *Revista de Educação Física*, 139, 40-49.
- Oliveira Souza, J. D., Teixeira Martins, M., Muniz de Souza, C., Coelho Baptista, I., Pereira Cardoso, L., Braz de Medeiros, G., Torres Cruz, A., & Oliveira Januário, P. D. (2018). A influência da ginástica laboral nos distúrbios osteomusculares relacionados ao

trabalho. *Revista de Atenção à Saúde*, 16(58), 63-74.
<https://doi.org/10.13037/ras.vol16n58.5487>

- Pagliari, P. (2002). Pausa para a saúde: trabalhadores mais saudáveis e produtivos reforçam a musculatura de empresas que investem em programa de ginástica laboral. *Revista Consciência*, v. 16, n. 2, 19-30.
- Patrício, O. (20 de Fevereiro de 2020). *Prevenção e Segurança no trabalho: identificação de fatores de risco*. Porto: FEP, Seminário de SST, MEGRH
- Pereira, C. (21 de Fevereiro de 2019). *Riscos Psicossociais no Contexto da Administração Local*. Porto: FEP, Seminário de SST, MEGRH
- Polito, E., & Bergamaschi, E. (2006). *Ginástica Laboral - Teoria e Prática*. Rio de Janeiro: Sprint.
- Polleto, S. S. (2002). *Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral: implicações metodológicas* [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul].
<http://hdl.handle.net/10183/2488>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ramos, M. C. P. (2015). Envelhecimento ativo, segurança e saúde no trabalho - desafios contemporâneos. In: *The Overarching Issues of the European Space – Spatial Planning and Multiple Paths to Sustainable and Inclusive Development*. Porto: FLUP, p. 49-66.
- Rezende, J. A. (2017). *Ginástica laboral: uma análise do ambiente de trabalho enquanto espaço de saúde e produtividade no setor sucroenergético Microrregião Geográfica de Ituiutaba (MG)* [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia].
<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/19733>
- Sadir, M.; Bignotto, M., M. & Novaes, M. E. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20 (45), 73-81. Obtido em 1 de abril de 2020, de <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v20n45/a10v20n45.pdf>
- Santos, M. (2016). Avaliação de um programa de ginástica laboral numa indústria têxtil, com três anos e meio de duração. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional on line*, S110-S113.

- Serra, M. V. G. B., Pimenta, L. C., & Quemelo, P. R. V. (2014). Efeitos da ginástica laboral na saúde do trabalhador: uma revisão da literatura. *Revista pesquisa em Fisioterapia*, 4(3), 197-205. <http://dx.doi.org/10.17267/2238-2704rpf.v4i3.436>
- Shinn, C., Salgado, R., & Rodrigues, D. (2020). Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física: o caso de Portugal. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(4), 1339-1348. DOI: 10.1590/1413-81232020254.26462019
- World Health Organization. (2020). *Every move counts towards better health – says WHO*. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/25-11-2020-every-move-counts-towards-better-health-says-who>
- Wynne, R., Broeck, V., Vandenbroek, K., Leka, P. S., Jain, A., Houtman, I. & McDaid, D. (2017). *Promoção da saúde mental no local de trabalho: Orientações para a aplicação de uma abordagem abrangente*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.
- Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods* (2.^a edição ed.). Sage Publications, Inc.
- Zili, C. (2002). *Manual de cinesioterapia / ginástica laboral: uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional*. São Paulo: Lovise.

7. Anexos

Anexo 1- Questionário

Este questionário, para o qual é pedida a sua colaboração, irá servir de apoio à realização de um trabalho de mestrado, da Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Trata-se de um estudo de natureza académica, de respostas anónimas e cujos dados apenas serão utilizados para efeitos académicos.

O questionário é composto por três secções, uma primeira relativa à caracterização do trabalhador que responde ao questionário e as duas seguintes, relativas a sentimentos relacionados com o trabalho, respetivamente, antes e depois da frequência de sessões de ginástica laboral.

Secção 1:

Questionário sociodemográfico do inquirido:

- Género (M/F):
- Idade:
- Estado civil (solteiro(a), casado(a) ou equiparado(a), divorciado(a)/separado(a), outro):
- Tem filhos (S/N):
- Habilitações literárias:
- Categoria profissional:
- Cargo que ocupa:
- Desempenha cargo de chefia (S/N):
- Número de anos na organização:
- Número de horas de trabalho por dia:
- Número de horas de trabalho sentado em frente ao computador (se for o caso):
- Tipo de horário de trabalho (rotativo; fixo):

Secção 2:

Questionário: antes da frequência de sessões de ginástica laboral.

De seguida apresentam-se 14 afirmações relativas a sentimentos associados ao trabalho. Por favor, leia cada afirmação cuidadosamente e diga se alguma vez se sentiu assim relativamente ao seu trabalho.

Se nunca se sentiu assim, assinale o “0” (zero).

Se já se sentiu assim, indique quantas vezes isso lhe acontece, de 1 a 6, de acordo com a frequência que melhor o caracteriza:

0 – Nunca

1 – Algumas vezes por ano ou menos

2 – Uma vez por mês

3 – Algumas vezes por mês

4 – Uma vez por semana

5 – Algumas vezes por semana

6 – Todos os dias

N.º	Afirmação	Avaliação
1	Sinto-me exausto(a) emocionalmente no meu trabalho.	
2	Sinto-me esgotado(a) ao fim de um dia de trabalho.	
3	Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã para ir trabalhar.	
4	As exigências do trabalho causam-me stress.	
5	Consigo resolver eficazmente os problemas que aparecem no meu trabalho.	
6	Sinto que estou a contribuir eficazmente para os objetivos da minha organização.	
7	Tenho cada vez menos interesse no meu trabalho.	
8	Sinto dores na zona lombar ao fim de algumas horas de trabalho.	
9	Sinto dores na cervical ao fim de algumas horas de trabalho.	
10	Sinto dores nos pulsos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato.	
11	Sinto dores nos cotovelos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato.	

12	Sinto dores nos ombros ao fim de algumas horas de trabalho.	
13	Sinto dores nos joelhos ao fim de algumas horas de trabalho.	

Secção 3:

Questionário: após a frequência de sessões de ginástica laboral.

De seguida apresentam-se 14 afirmações relativas a sentimentos associados ao trabalho. Por favor, leia cada afirmação cuidadosamente e decida se alguma vez se sentiu assim relativamente ao seu trabalho.

Se nunca se sentiu assim, assinale o “0” (zero).

Se já se sentiu assim, indique quantas vezes isso lhe acontece, de 1 a 6, de acordo com a frequência que melhor o caracteriza:

0 – Nunca

1 – Algumas vezes por ano ou menos

2 – Uma vez por mês

3 – Algumas vezes por mês

4 – Uma vez por semana

5 – Algumas vezes por semana

6 – Todos os dias

N.º	Afirmação	Avaliação
1	Sinto-me exausto(a) emocionalmente no meu trabalho.	
2	Sinto-me esgotado(a) ao fim de um dia de trabalho.	
3	Sinto-me cansado(a) quando me levanto de manhã para ir trabalhar.	
4	As exigências do trabalho causam-me stress.	
5	O meu trabalho deixa-me exausto(a).	
6	Consigo resolver eficazmente os problemas que aparecem no meu trabalho.	
7	Sinto que estou a contribuir eficazmente para os objetivos da minha organização.	
8	Tenho cada vez menos interesse no meu trabalho.	
9	Sinto dores na zona lombar ao fim de algumas horas de trabalho.	
10	Sinto dores na cervical ao fim de algumas horas de trabalho.	

11	Sinto dores nos pulsos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato.	
12	Sinto dores nos cotovelos após algumas horas de trabalho em específico com o uso do rato.	
13	Sinto dores nos ombros ao fim de algumas horas de trabalho.	
14	Sinto dores nos joelhos ao fim de algumas horas de trabalho.	

Obrigado pela sua colaboração.

Autorizo a utilização dos dados do questionário para fins académicos:

Data:

Anexo 2- Guião de entrevista

Descrição do entrevistado:

Idade:

Género:

Habilitações:

Número de anos de experiência a dar aulas de ginástica laboral:

Organizações onde lecionou essas aulas: (se é pública, privada, atividade, dimensão...)

De que forma organiza(va) as suas aulas e com que estrutura? (horário, regularidade ...)

Quais os principais objetivos das organizações onde trabalhou ao adquirir este tipo de serviço?

Os objetivos das organizações eram os mesmos que as necessidades dos alunos? Se não, quais eram as principais necessidades dos alunos?

Qual o tipo de público que mais frequentava as aulas?

Quais as principais evoluções que sentiu nos alunos frequentadores das aulas?

Quais os feedbacks dos alunos após algum tempo de aulas de ginástica laboral?

Que balanço faz da experiência, observações, sugestões...?